

ÇALIŞANLARDA YAS SÜRECİ ALGISI VE YANSIMALARI

ŞEYMANUR ATASEVEN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. FARUK KEREM ŞENTÜRK**

DÜZCE, 2025

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARDA YAS SÜRECİ ALGISI VE YANSIMALARI

ŞEYMANUR ATASEVEN tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından
Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda **YÜKSEK
LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK
Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK
Düzce Üniversitesi

Prof. Dr. İzzet KILINÇ
Düzce Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ERTEM
Yozgat Bozok Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 31/12/2025

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

31/12/2025

Şeymanur ATASEVEN

ÜRETKEN YAPAY ZEKÂ KULLANIM BEYANI

31/12/2025

Bu tez çalışmasını hazırlarken (ChatGPT, Gemini, DALL-E vb.) üretken yapay zekâ programlarından destek aldığımı beyan ederim. Tezimin hazırlığı aşamasında üretken yapay zekâ programlarından dil çevirisi desteği aldım. Üretken yapay zekâ programlarından aldığım bilgilerin doğruluğunu kontrol ettiğimi bildiririm.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.



Şeymanur ATASEVEN

TEŞEKKÜR

Öncelikle beni büyük emeklerle yetiştiren ve her zaman bana destek olan anneme, maddi ve manevi her anlamda her zaman yanımda olan babama ve hiçbir koşulda benden desteğini esirgemeyen, düşe kalka beraber büyüdüğümüz ve birbirimizi büyüttüğümüz kardeşime çok teşekkür ederim. Özellikle tez yazım sürecinde ve öncesinde olmak üzere tüm yüksek lisans eğitimim boyunca bana büyük bir sabırla yol gösteren, sorularıma açıklık getiren, gerek tezimle gerekse hayattaki duruşumla ilgili olumlu veya olumsuz beni geliştirecek hiçbir düşüncesini paylaşmaktan sakınmayan, motivasyonumu her kaybettiğimde bana amacımı ve durmam gereken yeri hatırlatan kıymetli tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK'e teşekkür ederim. Veri toplama sürecinde bana vakit ayıran ve düşüncelerini benimle paylaşan tüm katılımcılara teşekkür ederim. Hayatım boyunca bana yol gösteren, üzerimde emeği ve duası olan tüm yakınlarıma, öğretmenlerime ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

31 Aralık 2025

Şeymanur ATASEVEN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR.....	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xii
1. BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	3
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	5
2. BÖLÜM	7
LİTERATÜR.....	7
2.1. Yas ve İlişkili Kavramlar	7
2.2. Yas Türleri	8
2.2.1. Doğal Yas	9
2.2.2. Trajik (Travmatik-Komplike) Yas	9
2.2.3. Karmaşık (Patolojik) Yas.....	9
2.2.4. Engellenmiş Yas	10
2.3. Yas Sürecinin Evreleri.....	10
2.4. Yas ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	13
2.4.1. Duyguları Kabul Etme ve İfade Etme	13
2.4.2. Sosyal Destek Arayışı	13
2.4.3. Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Yaşam.....	13
2.4.4. Profesyonel Yardım Arayışı.....	13

2.4.5. Ritüeller ve Anma Faaliyetleri.....	14
2.5. İşyerinde Yas	14
2.5.1. Çalışana Sağlanan İzinler (Bereavement Leave).....	16
2.5.2. Finansal Destekler (Cenaze vb. Masraflar İçin).....	17
2.5.3. EAP (Employee Assistance Program) Destekleri	18
2.5.4. Yas Politikasının Örgütsel Faydaları.....	21
3. BÖLÜM	23
YÖNTEM.....	23
3.1. Araştırma Yöntemi.....	23
3.2. Araştırma Deseni	24
3.3. Veri Toplama Araçları	25
3.4. Evren ve Örneklem.....	27
3.5. Verilerin Toplanması.....	29
3.6. Verilerin Analizi	29
4. BÖLÜM	32
BULGULAR	32
4.1. Yasın Etkileri	33
4.1.1. Yasın Psikolojik Etkileri	33
4.1.2. Yasın Duygusal Etkileri	34
4.1.3. Yasın Fiziksel Etkileri	35
4.2. İşe Dönüş Süreci	35
4.3. İş Performansı.....	37
4.3.1. İşletmenin Performans Beklentisi.....	38
4.3.2. Personelin Performansı ve İşverenden Beklentisi	39
4.4. Kurum Desteği	40
4.5. Yönetici Desteği	41
4.5.1. Olumlu Yönetici Desteği.....	42

4.5.2. Olumsuz Yönetici Desteği	43
4.6. İş Arkadaşı Desteği	43
4.7. Devlet Desteği.....	44
4.7.1. Olumlu Devlet Desteği.....	45
4.7.2. Olumsuz Devlet Desteği.....	45
5. BÖLÜM	47
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	47
5.1. Araştırma Bulgularının Tartışılması	47
5.1.1. Yasın Psikolojik, Duygusal ve Fiziksel Etkileri	48
5.1.2. Yasın Bilişsel Süreçlere ve İş Performansına Etkisi.....	49
5.1.3. Başa Çıkma Stratejileri ve İkili Süreç Modeli.....	49
5.1.4. İşe Dönüş Süreci ve İzin Sorunları	50
5.1.5. Sosyal ve Örgütsel Destek	51
5.1.6. Manevi Destek ve Kültürel Boyut.....	51
5.1.6.1. Türkiye 'de Manevi Danışmanlık Uygulamaları	52
5.1.6.2. Avrupa 'da Hastane Papazlığı	52
5.1.6.3. Türkiye ve Avrupa 'da Manevi Destek Hizmetlerinin Karşılaştırılması	53
5.1.7. Devlet Desteği, Cenaze Finansmanı ve Uluslararası Karşılaştırma.....	53
5.2. Sonuç.....	54
5.3. Öneriler.....	57
6. KAYNAKÇA	61
7. EKLER.....	71
7.1 BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU.....	71
7.2 GÖRÜŞME FORMU	73
ÖZGEÇMİŞ.....	75

TABLÖLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 4.1. Veri Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular.....	32
Tablo 4.2. Yasın Etkileri Teması.	33
Tablo 4.3. İşe Dönüş Süreci Teması.	36
Tablo 4.4. İş Performansı Teması.	38
Tablo 4.5. Kurum Desteği Teması.	40
Tablo 4.6. Yönetici Desteği Teması.	42
Tablo 4.7. İş Arkadaşı Desteği Teması.	43
Tablo 4.8. Devlet Desteği Teması.	45

KISALTMALAR

(CPP)	Kanada Emeklilik Planı
(EAP)	Employee Assistance Programs
(FMLA)	Tıbbi İzin Yasası
(FP)	Sosyal Fon Cenaze Ödemesi
(K)	Katılımcı
(SGK)	Sosyal Güvenlik Kurumu
(TDK)	Türk Dil Kurumu
(TÜFE)	Tüketici Fiyatları Endeksi



ÖZET

ÇALIŞANLARDA YAS SÜRECİ ALGISI VE YANSIMALARI

Şeymanur ATASEVEN

Düzce Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

Aralık 2025, 74 sayfa

Bu yüksek lisans tezi, bir çalışanın yakınıni kaybettikten sonra iş ortamında karşılaştığı duygusal, psikolojik ve sosyal zorlukları derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda araştırma, ölüm sonrası yas sürecinin çalışan üzerindeki etkilerinin nasıl şekillendiğini, iş performansının hangi boyutlarda etkilendiğini ve işyerinin bu zorlu sürece nasıl tepki verdiğini anlamaya odaklanmaktadır.

Araştırmada sorularına en uygun yaklaşım olarak nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve fenomenolojik desen benimsenmiştir. Araştırma evrenini Düzce il merkezinde görev yapan banka çalışanları oluşturmaktadır. Bankacılık sektörünün yüksek stres düzeyi barındırması, çalışmanın bu sektörde yürütülmesinin temel gerekçesidir. Örneklem seçiminde amaçlı örnekleme kullanılmış; yakın zamanda bir yakını vefat eden ve deneyimlerini ayrıntılı biçimde paylaşabilecek çalışanların araştırmaya dahil olmasına özen gösterilmiştir. Bu kapsamda Düzce merkezdeki 23 banka şubesinden toplam 14 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışanların yas sürecindeki deneyimlerinin hem bireysel hem kurumsal boyutlarının anlaşılması amacıyla veriler içerik analiziyle çözümlenmiştir.

Analiz sonucunda 105 kod, 9 kategori ve 7 tema ortaya çıkmıştır. Temalar; yasin etkileri, işe dönüş süreci, iş performansı ve destek kaynakları (kurum, yönetici, iş arkadaşı ve devlet desteği) şeklinde yapılandırılmıştır. Bulgular, çalışanın yas sürecinden psikolojik, duygusal ve fiziksel açıdan çok boyutlu şekilde etkilendiğini; işe dönüşün özellikle psikolojik anlamda oldukça yıpratıcı bir süreç olduğunu göstermektedir. Yas sonrası dönemde iş performansının karşılıklı beklentilere göre şekillendiği; yüksek beklentilerin çalışanlar üzerinde baskı oluşturduğu belirlenmiştir. Kurumsal destek, yönetici desteği ve iş arkadaşlarının yardım edici tutumlarının süreci kolaylaştırmada ve çalışanın eski performansına dönebilmesinde kritik bir rol oynadığı görülmüştür. Ayrıca devlet desteklerinin çalışanlar tarafından önemli bulunduğu tespit edilmiştir.

Çalışana yas sürecinde verilen izin sürelerinin yetersiz olması, mevcut yasal düzenlemelerin gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, farklı ülkelerde başarıyla uygulanan çalışan destek programları (EAP), finansal destek paketleri ve manevi destek programları uygulamalarının Türkiye bağlamına uygun şekilde uyarlanması gerektiği görülmüştür. Ölüm ve yas olgusuna kültürel ve dini temelli farklı anlamlar yükleyen Türk toplumunda, yalnızca Batı menşeli uygulamalar yerine kültürel değerlere uygun, yerli unsurları içeren insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması hem kurumlarını imajına katkı sağlayacak hem de insanı merkeze alan bir örgütsel yapı oluşmasına katkıda bulunacaktır.

Anahtar Sözcükler: Yas, İşyerinde Yas, İnsan Kaynakları Uygulamaları, Örgütsel Destek

ABSTRACT

PERCEPTION AND REFLECTIONS OF THE GRIEF PROCESS AMONG EMPLOYEES

Şeymanur ATASEVEN

Düzce University

Graduate School, Department of Business Administration

Master's Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

December 2025, 74 pages

This master's thesis aims to provide an in-depth examination of the emotional, psychological, and social challenges that employees encounter in the workplace following the loss of a close relative. Accordingly, the study focuses on understanding how the post-bereavement grief process shapes employees' experiences, the ways in which their job performance is affected, and how the workplace responds to this challenging period.

A qualitative research method was chosen as the most suitable approach for addressing the research questions, and a phenomenological design was adopted. The study population consists of bank employees working in the central district of Düzce. The high stress level inherent in the banking sector constitutes the primary rationale for conducting the study within this industry. Purposeful sampling was employed, with particular attention given to including employees who had recently lost a close relative and were able to articulate their experiences in detail. In this context, semi-structured interviews were conducted with a total of 14 participants from 23 bank branches located in central Düzce. The data were analyzed using content analysis to capture both the individual and organizational dimensions of employees' experiences during the bereavement process. The analysis yielded 105 codes, 9 categories, and 7 overarching themes. These themes were structured around the effects of grief, the return-to-work process, job performance, and sources of support (including organizational, managerial, coworker, and governmental support). The findings indicate that employees are affected by the grief process in a multidimensional manner—psychologically, emotionally, and physically—and that returning to work is particularly taxing from a psychological standpoint. The results further reveal that post-bereavement job performance is shaped by mutual expectations, with high expectations placing additional pressure on employees. Organizational support, managerial support, and the helpful attitudes of colleagues were found to play a critical role in facilitating the process and enabling employees to regain their previous performance levels. Additionally, governmental support was identified as an important resource by the participants.

The insufficiency of leave entitlements provided to employees during the bereavement period indicates the need for a revision of current legal regulations. Furthermore, it was observed that employee assistance programs (EAPs), financial support packages, and spiritual support initiatives—successfully implemented in various countries—should be adapted to the Turkish context. Given that Turkish society attributes culturally and religiously grounded meanings to death and bereavement, developing and disseminating human resources policies that incorporate local values rather than relying solely on Western-oriented practices would both enhance organizational image and contribute to the establishment of a more human-centered organizational structure.

Keywords: Grief, Workplace Grief, Human Resource Practices, Organizational Support



1. BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın amacına, problemine, önemine, kapsamına ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Yaşam ve ölüm ilk bakışta birbirinden ayrı kavramlar gibi görünse de bazı yaklaşımlar bu iki olguyu birbirini tamamlayan bir bütünün parçaları olarak ele alır. Ölüm kavramı; bireyin yaşam deneyimleri, kişisel özellikleri, yaşı, kültürel yapısı ve inanç sistemiyle şekillenen çok boyutlu bir olgudur. Farklı toplumlarda ve disiplinlerde ölümün anlamı ve bu olguya yüklenen değerler değişiklik göstermektedir. Bu çeşitlilik, bireylerin hem kendi ölümüne dair algılarını hem de başkalarının ölümüne yönelik tutumlarını belirleyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle insanların ölüme ilişkin bakış açılarının, çevrelerindeki kayıp deneyimlerinden etkilendiği bilinmektedir (Karakuş, Öztürk ve Tamam, 2012).

Ölüm farklı dinlerde çeşitli anlamlar taşımaktadır. Yahudi inancında ölüm ağır bir ceza ve mutlak bir gerçeklik olarak görülürken; Hristiyanlık inancında sadece bedeninin kaybı ve yaşamın daha kutsal bir biçime dönüşümü olarak yorumlanır. İslam'da ise insan ruhunun bedenden ayrılıp Allah'ın huzuruna yükselişi şeklinde kabul edilmektedir (Hökelekli, 1992).

Türk Dil Kurumu (2025) ölüm veya bir felaket sonucunda bireyin algıladığı acıyı yas olarak tanımlamaktadır. Kişinin, sevdiği ve yakını olduğu birini kaybetmesinin ardından yoğun zihinsel acı ve ıstırap yaşaması yas diye nitelendirilmektedir.

Literatürde sevilen birinin kaybı sonrasında yaşanan süreci farklı düzeylerde (bireysel, toplumsal ve durumsal) yansıtan üç farklı kavram bulunmaktadır. Genellikle birbirlerinin

yerine kullanılan bu kavramlar aslında anlam bakımından birbirlerinden farklıdır. Bir kaybın yaşanması (breavement); Bireyin sevdiği birini kaybetmesinin ardından içinde bulunduğu durumun objektif bir ifadesidir. Matem (mourning); Bireyin ölüm karşısında gösterdiği kültürel olarak şekillenmiş dışa vurumları ve bu kayıp nedeniyle yaşadığı yas tutma dönemini ifade eder. Yas (grief); Ölüm sebebiyle kayba uğrayanlar için bu kayba karşı başa çıkma tepkilerini yansıtır. Bu kavramları birleştiren nokta, acıya karşı bireyin kişisel tepkisini yansıtıyor olmalarıdır. Yas süreci ise her bireyde kendine has ve benzersiz bir biçimde gelişir. (Bildik, 2013).

Dolayısıyla bu süreç her birey için farklı bir deneyim niteliği taşır ve verilen tepkiler kişiden kişiye değişir. Kimi bireyler durumu sakin bir kabulle karşılayabilirken, kimileri ise yoğun kriz tepkileri gösterebilir. Bazıları duygularını açıkça ifade ederken, bazıları acılarını mümkün olduğunca gizleme eğilimindedir.

Yas süreci, bireyin sadece duygusal ve psikolojik dünyasını değil, aynı zamanda iş yerindeki performansını (Eyetsemitan, 1998), motivasyonunu (Davis, 2012) ve kişilerarası ilişkilerini de (Ham, 2018) derinden etkileyebilir. Çoğu insan ömrünün önemli bir bölümünü iş yerinde geçirdiği için, bireyin iş ve sosyal çevresinde (aile, arkadaşlar, komşular vb.) yaşadıkları karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedir. Bu nedenle yas, yalnızca bireysel bir deneyim olarak kalmamakta; aynı zamanda işyeri ortamındaki sosyal ilişkiler ve örgütsel dinamikler tarafından da şekillenmektedir (Özel ve Özkan, 2020).

Yakınlarını kaybeden çalışanlara yönelik etkili işyeri destek programları oluşturabilmek için, öncelikle bu destek süreçlerinin niteliğinin anlaşılması büyük önem taşımaktadır (Flux, Hassett ve Callanan, 2020). Yöneticilerin, mevcut işyeri uygulamaları ve prosedürleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadan çalışanlara uygun bir desteği sağlamaları beklenemez (Logan, Thornton ve Breen, 2018). Ayrıca, geçerliliği daha önce ortaya konmamış uygulamaların doğrudan çalışana uygulanması da sağlıklı değildir. Yöneticilerin yas tutan çalışanlara yönelik kullandıkları ve olumlu sonuçlar elde ettikleri destek türleri, zihinsel sıkıntı yaşayan diğer çalışanlara yardım sunmada kullanılabilecek planlama ve rehberlik süreçlerinin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Bu araştırma bir çalışanın yakınına kaybettikten sonra iş ortamında karşılaştığı duygusal, psikolojik ve sosyal zorlukları derinlemesine incelemeyi amaçlar. Bu bağlamda, ölüm sonrası yas sürecinin çalışan üzerinde bıraktığı etkilerin nasıl şekillendiğine, iş yerindeki

performansının ne derece etkilendiğine ve işyerinin bu zor sürece nasıl yanıt verdiği gibi sorular merkeze alınır.

Araştırma problemi şu temel sorulara odaklanmaktadır:

1. Ölüm sonrası yas sürecinin, çalışan üzerinde bıraktığı etkiler nelerdir?
2. Bu duygusal travmanın iş performansı üzerindeki etkileri nelerdir?
3. Bu süreçte işverenler, iş arkadaşları ve devlet, çalışanın yas sürecinde işe tekrar adaptasyonunu sağlamak için ne tür stratejiler uygulayabilir?

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, çalışanların yakınlarını kaybettikleri dönemde iş hayatında karşılaştıkları duygusal, psikolojik ve sosyal zorlukları anlamak, bu sürecin çalışan için iş yerindeki çıktılarının (performans, motivasyon, iş ortamı) etkisini ortaya koymak ve iş yerinin bu zor dönemde sunduğu destek mekanizmalarını incelemektir. Bu araştırmanın amacı doğrultusunda, çalışanların yas sürecinde karşılaştıkları duygusal, psikolojik ve sosyal zorlukların iş yaşamındaki etkileri incelenirken, farklı ülkelerdeki uygulamaların karşılaştırılması ve Türkiye'deki mevcut duruma dair eksikliklerin belirlenmesi önemli bir adım olacaktır. Bu amaç doğrultusunda, yas sürecindeki bir çalışanın bireysel ihtiyaçları ve iş yerinin bu ihtiyaçlara nasıl cevap verdiği detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

Sonuç olarak, bu araştırma, iş yerinde yas sürecini hem bireysel hem de kurumsal açıdan daha iyi anlamayı ve bu süreci yönetmek için etkin stratejiler geliştirmeyi amaçlar. Çalışan refahı, performans ve kurumsal destek mekanizmalarının nasıl daha iyi yönetilebileceği konusunda iş yerlerine somut öneriler sunmak bu araştırmanın temel hedefidir.

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Yas kavramının Türkçe literatürdeki konumunu görebilmek adına YÖK TEZ'deki tezler ve TR DİZİN'deki makaleler taranmıştır. Anahtar kelimeler olarak yukarıda da belirtildiği gibi yas kavramını yansıtacak “yas”, “matem” ve “kayıp” kelimelerine odaklanılmıştır. Kayıp kelimesi taratıldığında konu ile ilişkisiz çok çalışmanın dahil olması nedeniyle özellikle “yas” ve “matem” kelimeleri ulaşılma açık ve sosyal bilimler

alanı özelinde taratılmıştır. Matem (mourning) kelimesi aratıldığında, YÖK TEZ’de 4 tez tespit edilmiş bunlardan 3 tanesi yüksek lisans 1 tanesi doktora düzeyinde olmakta birlikte alanları din, tercümanlık, edebiyat ve psikoloji şeklinde sıralanmaktadır. YÖK’ TEZ’de “yas” kelimesi taratıldığında 130 tez tespit edilmiş bunlardan 21 tanesi doktora 109 tanesi yüksek lisans düzeyinde ve alan olarak psikoloji etrafında yoğunlaşmaktadır. Çalışmaların %71’i son 5 yılda yapılmıştır ve hiçbirinde işyerinde yas süreci ele alınmamıştır. Benzer şekilde TR DİZİN’de sosyal bilimler alanında ve ulaşılabilir olan tezler “matem” kelimesi üzerinden taratıldığında 49 makale tespit edilmiştir. Makalelerin genelde edebiyat alanında yoğunlaştığı ve hiçbirinin işyerinde matem konusunu içermediği görülmüştür. “Yas” kelimesi taratıldığında 863 makale tespit edilmiştir. Makalelerin çoğunluğu psikoloji ve edebiyat alanında yoğunlaşmakta ve işyerinde yas konusuna dair bir makale yer almamaktadır. Dolayısıyla özellikle Türkçe literatürde yas konusunun işyeri bağlamında ele alınmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

İş dünyasında, çalışanların kişisel yaşamlarındaki zorluklarla başa çıkabilmeleri ve iş hayatlarını sürdürebilmeleri için çeşitli destek mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, çalışanın bir yakınının kaybetmesi gibi travmatik olaylar, çalışanların hem duygusal hem de fiziksel olarak yıpranmasına neden olabilir. Çalışanların bu tür süreçleri sağlıklı bir şekilde atlatabilmesi için yas politikaları büyük önem taşımaktadır.

Dünya genelinde işyerindeki yas politikaları ve bu politikaların uygulamaya dönük tarafları ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermektedir. ABD’de çalışanlara genellikle "bereavement leave" adı altında 3 ila 5 gün ücretli izin verilirken, birçok Avrupa ülkesinde yas izni daha geniş ve esnek bir yapıya sahiptir (Hansen, 2021). Örneğin, İngiltere’de çalışanlara yas durumlarında daha uzun süreli ücretli izin verilmektedir (Holler, 2019). Türkiye’de ise yas sebebiyle ücretli izin hakkı işçilere 3 kamu çalışanlarına 7 gün ile sınırlıdır ve bu süre, çalışanların yas sürecini tam anlamıyla yaşamaları için yetersiz kalabilir. Türkiye’deki yas izni politikaları, daha esnek ve uzun süreli izinler sunan ülkelerle kıyaslandığında çalışanların duygusal ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmaktadır (Kayhan, 2010). Özellikle ABD ve Batı Avrupa’daki büyük şirketlerde çalışanlara sunulan Employee Assistance Programs (EAP) gibi programlar, yas sürecinde profesyonel psikolojik destek sağlarken, Türkiye’de bu tür hizmetler sadece kurumsal firmalarda yaygındır ve küçük işletmelerde bu konuda ciddi eksiklikler mevcuttur (Solmaz ve Kutlu, 2021).

Çoğu çalışan, yas sürecinde profesyonel destekten mahrum kalmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'deki yas sürecine yönelik uygulamaların iyileştirilmesi gerektiği açıktır. Çalışanlara daha uzun ve esnek izin haklarının tanınması, psikolojik destek mekanizmalarının geliştirilmesi ve iş yerinde esnek çalışma düzenlemelerinin yaygınlaştırılması, çalışan refahı ve kurumsal verimlilik açısından büyük faydalar sağlayabilir (Yanardağ ve Yanardağ, 2020).

Bu bağlamda, işverenlerin yas sürecindeki çalışanlara yönelik destek programları ve insan kaynakları politikaları geliştirmeleri, çalışanların iş yerindeki performanslarını korumaları ve işlerine daha kolay adapte olmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, iş arkadaşlarının da bu süreçte aktif rol almaları ve empati kurmaları, çalışanların yalnızlık hissetmelerini engelleyecek ve iyileşme süreçlerini hızlandıracaktır. Bu sayede, hem çalışanların hem de işverenlerin kayıplarını en aza indirerek, daha sağlıklı ve verimli bir iş ortamı oluşturmak mümkün olacaktır. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile çalışan refahı gibi alanlarda geliştirilecek politikalar, çalışanların yas sürecini daha az zarar görerek atlattıklarına yardımcı olabilir ve uzun vadede iş yerinde daha sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma teorik ve metodolojik bazı sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle çalışma, Türkiye genelindeki tüm banka çalışanlarını kapsamamakta olup yalnızca Düzce ilinde faaliyet gösteren on yedi banka şubesinde görev yapan personelle sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla araştırmadan elde edilen bulguların genellenebilirliği sınırlıdır ve yalnızca araştırma kapsamına alınan örneklem grubunu temsil etmektedir.

Yas ile ilgili literatürün Türkçe kısmı oldukça yetersiz olmakla birlikte genelde psikoloji ağırlıklı olması ve iş dünyası ile ilgili çalışmaların Türkçe literatürde olmaması, yabancı literatürün bu konuda ön plana çıkması, kültürel bağlamı doğru anlayamamak açısından önemli bir sınırlılıktır.

Bunun yanı sıra, yas sürecinin bireylerde yoğun duygusal etkiler yaratması, veri toplama sürecinde katılımcıların duygu durumlarının yanıtları üzerinde etkili olma olasılığını artırmaktadır. Bu nedenle, çalışmada gözlem yöntemine yer verilmemiş, katılımcıların

kendilerini daha özgür ve rahat bir biçimde ifade edebilmelerini sağlamak amacıyla yapılandırılmış görüşme formu tercih edilmiştir.

Ayrıca, araştırmanın nitel doğası gereği elde edilen bulgular, belirli bir bağlam ve örneklem üzerinden değerlendirilmiştir. Bu durum, araştırmanın sonuçlarının farklı kurum, sektör veya coğrafi bölgelerde doğrudan genellenmesini kısıtlamaktadır. Bu sınırlılıklar çerçevesinde çalışma, belirli bir örneklem grubunun deneyimlerini anlamaya yönelik derinlemesine bir inceleme niteliği taşımaktadır.



2. BÖLÜM

LİTERATÜR

2.1. Yas ve İlişkili Kavramlar

Yas süreci, Sevilen bir kişinin kaybının ardından, bireyin yaşanan durumu zihinsel olarak anlamlandırmaya ve kendi iç dünyasında yeniden yapılandırmaya başlamasıyla; özellikle de ölen kişinin artık hayatta olmadığı gerçeğini kabullenmesiyle birlikte başlar. Her ne kadar Batı toplumlarında bu süreç 'kayıp sonrası süreç' olarak nitelendirilse de diğer kültürlerde bu durum farklı kavramlarla nitelendirilmiştir. Bir kişinin sevdiği ve değer verdiği birinin ölmesi “kayıp” olarak adlandırılırken bu kaybın etkilerinin görüldüğü süreç ise “yas” olarak nitelendirilmektedir. "Matem" ise genellikle bir kaybın ardından tutulan yas sürecini ve bununla ilişkili törenleri ifade eder. Batı kültürlerinde matem, ölen kişinin anısını onurlandırmak ve geride kalanların duygusal iyileşmesini sağlamak için çeşitli sosyal ve dini ritüelleri içerir. Bu ritüeller cenaze törenleri, dualar, aile ve toplum üyeleri arasındaki toplu buluşmalar gibi uygulamalardan oluşur (Cavanaugh ve Fields, 2006).

Yas: Bir kayıp sonrası duyulan derin acı ve üzüntü duygusudur. Yas tutma, kişinin sevdiği birini kaybettikten sonraki süreçte duygusal etkiyle başlar ve belirli bir süre boyunca devam eder. Yas, kişisel bir süreç olmasının yanı sıra toplumsal bir deneyim olarak da ortaya çıkabilir. (Başyigit ve Arslan, 2024). Türkiye’de yas genellikle "kayıp", "elem", "üzüntü" gibi kavramlarla ifade edilir. Bu kavramlar yasin duygusal yoğunluğunu ve birey üzerindeki etkisini vurgulamaktadır (Karakuş, Öztürk ve Tamam, 2012; Balcı Çelik, 2011). Türkiye’de yas, bireysel bir deneyimin yanı sıra toplumsal ve kültürel bir olgudur bu olgu; aile, yakınlar ve toplum tarafından paylaşılır ve yaşanır. Dini inançlar ve gelenekler yas sürecini önemli ölçüde etkilerken, cenazeler, dualar, mevlitler ve diğer dini uygulamalar yas sürecinin önemli bir parçasıdır. (Barış ve Ataman, 2019).

Matem ise genellikle ölümle başlar ve toplumsal anlamda ölen kişiye saygıyı ifade etmek için dini ve kültürel ritüellerin gerçekleştirildiği bir süreçtir. Yas sürecinde cenaze merasimleri, mevlit okuma, dua etme gibi dini vecibeler sıklıkla yer alır. Matem

genellikle 40 gün, 52 gün veya 1 yıl gibi bir zaman dilimince tutulur (Aksoz Efe vd., 2018; Ersoy, 2002). Ayrıca matem, ölen kişinin arkasından yapılan dualar devam ettikçe anlam kazanır (Ahaddour vd., 2020).

Günlük dilde "matem" ve "yas" sözcükleri arasında belirgin bir anlam farkı bulunmamaktadır ve sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre "yas", ölüm veya bir felaketin yol açtığı acı ve bu acıyı ifade eden davranışlar olarak tanımlanırken, "matem" sözcüğünün karşılığı ise "yas" olarak belirtilmiştir. Bu da iki sözcüğün eş anlamlı olduğunu göstermektedir (Türk Dil Kurumu, 2025). Türkiye'de yas, kayıp ve matem kavramları, kültürel ve dini inançların etkisiyle şekillenmiş derin anlamlara sahiptir. Bu kavramlar, sadece bireysel deneyimleri değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel pratikleri de içerir (Özmen, 2014).

Türkiye'nin çoğunluğunu oluşturan Müslüman nüfus, matem ve yas sürecini büyük ölçüde dini ritüeller aracılığıyla yaşar. Geleneksel olarak matem, ailenin kaybına duyulan saygıyı göstermekle kalmayıp aynı zamanda toplumsal bir sorumluluğu da içerir. Bu süreç, İslam inancına dayanan cenaze törenleri, mevlitler, mezar ve taziye ziyaretleri ile dini, geleneksel ve toplumsal kurallar çerçevesinde şekillenir; böylece yas sürecinin temel unsurlarını oluşturur. (Biçer, 2009).

Yas süreci, bireyin kaybıyla başa çıkabilmesi açısından kritik bir aşamadır ve bu süreç büyük ölçüde sosyal destekle şekillenmektedir. Aile üyeleri, yakın çevre ve arkadaşlar, yas tutan bireye duygusal destek sunarak acının daha sağlıklı bir şekilde işlenmesine katkıda bulunur. Yasla ilişkili ritüeller ise yalnızca kayıp yaşayan bireyin iyileşmesini desteklemekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal bağların güçlenmesine de katkı sağlar (Arslan ve Buldukoğlu, 2019).

2.2. Yas Türleri

Yaslı tutan bireyler, kayıpları karşısında genel tepkilerini uzun yıllar boyunca inceleyen teorisyenler, kayıplara verilen tepkilerin şiddet, yoğunluk ve süre açısından farklılık gösterdiğini belirtmiş ve bu süreci sınıflandırmaya çalışmışlardır. Ancak mevcut sınıflandırmalar sürekli olarak yeniden düzenleme gereksinimini de beraberinde getirmiştir. Çünkü bu süreçte ortaya çıkan tepkiler hem bireylerarası hem de

kültürlerarası değişim göstermektedir (Bonanno vd., 2005). Bu başlık atında literatürde ön plana çıkan 4 yas türü açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1. Doğal Yas

Yas durumunun beraberinde ortaya çıkan çeşitli tepkiler, süre ve ortaya çıkan belirtiler göz önünde bulundurularak farklı isimlerle tanımlanmaktadır. Doğal yas, kişinin yakın olarak gördüğü ve sevdiği bir kişiyi kaybetmesinin sonucunda ortaya çıkan doğal üzüntü sürecini ifade etmektedir. (Kahraman, 2021).

Doğal yas, çoğu biyolojik ölümün ardından yaşanan yaşam sürecidir. Bu tür yas, kaybın kabulü ve iyileşme süreciyle birlikte görülmektedir. Bu tür yas, kayıp yaşayan kişinin normal yas süreçlerinden daha az karmaşık olabilir, çünkü kaybın gerçekliği kabul edilir ve insanın yaşamının yeniden inşa edilmesi mümkün olur (Neimeyer, Prigerson ve Davies 2002).

2.2.2. Trajik (Travmatik-Komplike) Yas

Bireylerin yaşamında, sevdikleri kişileri ani ve şiddetli bir biçimde kaybetmeleri sonucunda ortaya çıkan belirgin tepkilere trajik yas denmektedir (Ünal ve Engin, 2023). Örneğin, bir kazada aniden kaybedilen bir aile üyesi veya cinayet kurbanı olan trajik bir şekilde gerçekleşen ölüm durumlarında, kayıplar psikolojik açıdan daha derin bir şekilde varlığını sürdürebilir (Worden, 2018).

Kaybı yaşayan kişi, bu tür kayıplarda, kaybın şokunu atlatana kadar derin bir inkâr ve karmaşık duygusal tepkiler yaşayabilir. Kişi kaybı kabullenememesinden ötürü yoğun duygular sonucu depresif olur. Bu tür kayıp yaşayan kişilerin profesyonel destek alması beklenir (Prigerson ve Jacobs, 2001).

2.2.3. Karmaşık (Patolojik) Yas

Karmaşık yas, kaybın ardından yaşanan normal yas sürecinin beklenen şekilde hafiflemesi yerine, bireyin günlük yaşamını, işlevselliğini ve sosyal ilişkilerini olumsuz etkileyerek uzun süre devam eden bir durumdur (Gizir, 2006; Küçükaya, 2009).

Patolojik yas genellikle, kaybın üzerinden en az 6 ay geçmiş olmasına rağmen bireyin duygusal ve işlevsel iyileşme göstermemesiyle kendini belli eder (Kara, 2016; Bildik, 2013).

Karmaşık yas, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu gibi diğer psikolojik rahatsızlıklarla birlikte ortaya çıkabilir, ancak kendine özgü belirtileriyle bu durumlardan ayrılır ve ayrı bir teşhis gerektirir. Bu nedenle, karmaşık yasin tanınması ve bireye uygun psikolojik destek veya terapi yöntemlerinin uygulanması, yaşam kalitesinin yeniden kazanılmasında kritik bir öneme sahiptir (Cesur, 2017).

2.2.4. Engellenmiş Yas

Bireyin yaşadığı kaybın etkisini tam olarak hissetmemesi, duyarsızlaşması veya bu duyguyu bilinçsizce bastırması sonucu ortaya çıkan yas sürecidir. Bu durumda kişi, kayba karşı donuk veya tepkisiz bir tutum sergileyebilir. Engellenmiş yas, zamanla gecikmiş yas tepkilerine yol açarak, bireyin ilerleyen dönemde kaybın etkisini daha derinlemesine hissetmesine neden olabilir (Genlik, 2012)

Bu nedenle, kayıp yaşayan kişilerin bu süreçleri sağlıklı bir şekilde atlattıkları için profesyonel yardım almaları önemlidir. Bir terapist veya danışman, kişinin yas sürecini anlamasına ve duygularıyla başa çıkmasına yardımcı olabilir.

2.3. Yas Sürecinin Evreleri

Çalışmanın farklı yerlerinde belirtildiği üzere yas süreci bireye ve kültüre has özelliklere istinaden değişkenlik gösterebilir. Araştırmacılar yasin çeşitli özelliklerini ele alarak farklı aşamalar ortaya koymuşlardır. Bu başlık altında literatürde ön plana çıkan beş araştırmanın yas sürecine dair ortaya koyduğu modeller paylaşılmaktadır.

Kübler-Ross ve David Kessler'e (2014) göre, yas sürecini, kaybı yaşayan kişi ile kaybedilen kişi arasındaki bağını aşamalar halinde yeniden yapılandığı bir süreç olarak tanımlanmış ve buna dayalı olarak beş aşamalı bir model geliştirmiştir. Her bir aşama, bireylerin kaybı sindirmeye çalışırken yaşadıkları duygusal deneyimleri temsil etmektedir. Bu modele göre süreç şu aşamalardan oluşur:

İnkâr: Kişi, kaybı kabul edemez ve bu durumu reddeder.

Öfke: Kayıp gerçeğiyle yüzleşilmesinin ardından ölümle ilgili bir neden veya sorumlu arama süreci başlar.

Pazarlık: Kişi, derin bir çaresizlik ve umutsuzluk yaşarken, kaybın gerçekliğini değiştirebileceğine dair umutlar besler ve bu yöndeki düşünceleri geliştirir.

Depresyon: Bu aşamada kişi kaybı kabullenmeye başlar, ancak yoğun bir üzüntü yaşar.

Kabullenme: Son aşamada kişinin ölüm gerçeğini tamamen kabul eder ve hayatını yeniden organize ederek uyum sağlayabilmeye çalışır.

William Worden'ın (2018) modelinde yas süreci belirli aşamalardan oluşan bir süreç olarak görülmesi yerine, bireyin sürece uyum sağlaması için tamamlanması gereken temel işlemlerin bütünü (görev) olarak ele alınmıştır. Bu işlemlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi, bireyin kayıpla sağlıklı bir şekilde başa çıkmasını ve yaşamına devam edebilmesini mümkün kılar ve bu modele göre süreç şu aşamalardan oluşur:

1. *Kaybın gerçekliğini kabul etmek:* Yas sürecinin ilk aşamasında, kaybı yaşayan bireyin, kaydedilen kişinin öldüğünü ve bir daha geri dönemeyeceğini tamamen kabul etmesidir. (Yousuf Abramson, 2021)
2. *Yas ile oluşan acı üzerinde çalışmak ve duyguları ifade etmek:* Kabul sürecinin ardından gelen bu aşamada, bireyin kaybının yarattığı duygusal ve fiziksel acıyı tanınması ve bu duyguların üzerinde düşünmesi gerekir. Yas sürecinin üzüntüsünü, öfkesini veya karışıklığını ifade etmek, iyileşme sürecinin önemli bir parçasıdır (Rich, 2002).
3. *Kaybedilen bireyin bulunmadığı yeni yaşama adapte olmak:* Birey kaybedilen kişinin ardından yokluğuna uyum sağlamaya çalışmalı ve hayatını yeniden inşa etmelidir (Worden, 2018)
4. *Duygusal anlamda ölen kişi ile ilişkileri yeniden düzenlemek ve yaşama devam etmek:* Bu görev diğer aşamalara nazaran en zordur, kaybedilen kişiye dair duygusal enerjisini yaşadığı diğer ilişkilere yönlendirip hayatının odağını değiştirmesidir. Ancak bu süreç ölen kişiyle aradaki bağın kalıcı hale getirilmesi ardından devam etmektedir (Kahraman, 2021).

John Bowlby'ye (1960) göre yas, sevilen birinin kaybı sonrası yaşanan duygusal ve zihinsel bir süreçtir. Bu süreçte kişi, kaybın getirdiği acı ve boşluk duygularıyla baş etmeye çalışır. Bowlby, yasın sadece kaybı kabul etmekle sınırlı olmadığını, aynı zamanda kişinin duygusal bağlarını, ilişkilerini ve hayat dengesini yeniden kurma süreci olduğunu belirtmiştir. Bowlby yas sürecini dört döneme ayırmıştır. Bu dönemler:

1. *Uyuşukluk (İnanmama-Hissizlik)*: Bu zorlu dönemin ilk evresidir, kişi bu dönemde kaybı algılamakta zorluk çeker ve çok yoğun duygular yaşar (Mısırlı ve Karakuş, 2024).
2. *Kaybedilen Kişiyi Arama (Özlem)*: Kişi bu aşamada kaybedilen kişiyi arar ve yoğun özlem çeker (Kahraman, 2021).
3. *Umutsuzluk(Ümitsizlik-Dağınıklık)*: Kişi bu evrede duygusal olarak umutsuz ve dağılmış hisseder (Genlik, 2012).
4. *Yeniden Yapılanma (Toparlanma)*: Kaybedilen kişinin ardından, birey de kaybın kalıcılığına ve hayatını yeniden düzenleme gerekliliğine yönelik bir farkındalık gelişir ve kişi içinde bulunduğu durumu gözden geçirip yeniden organize olmaya başlar (Mısırlı ve Karakuş, 2024).

Therese A. Rando (1993), yas sürecini 3 temel boyut çerçevesinde ele almıştır. Bu süreç, bireyin kayıpla başa çıkma sürecini aşamalı olarak anlamasını ve bu süreci aktif bir şekilde yönetmesini içerir. **Kaçınma** aşamasında kişi kaybın gerçekleştiğini zihninde algılayamaz ve yüzleşmekte zorlanırken, **yüzleşme** aşamasında kişiden kayba tepki vermesi ve kaybedilen kişi ile ilişkilerini değerlendirmesi beklenir. Ayrıca kaybedilen kişiyle arasında olan bağı bırakma veya kabul etme sonrası **uyum** aşamasında kişi kaybı tamamen kabullenir fakat unutmaz yeni ortama alışma ve duygusal enerjinin yeniden kazanılması beklenir (Worden, 2001; Oates, 2003).

Stroebe ve Schut (2001), tarafından ileri sürülen ‘*İkili Süreç Modeli*’ yas sürecinde bireylerin iki aşamadan geçtiğini savunmaktadır. *Kayba odaklanma aşamasında* kişi, kayıpla ilgili yoğun duygular yaşar, kaybedilen kişiyi hatırlatan durumlarla yüzleşir ve stresi azalır böylelikle yas sürecini deneyimler. *Restorasyon (onarım- yeniden düzenleme)* aşamasında ise birey, kaybı kabullenip kayıpla yaşamayı öğrenerek yeni bir hayat kurmaya çalışır, sosyal destek arar ve hayata uyum sağlamaya yönelir. Bu modele göre yas sürecindeki en önemli amaç, bireyin önce kaybıyla ilgili duygularını fark etmesini sağlamak, ardından da bu duygularla baş edebilmesi için ona duygusal bir farkındalık kazandırmaktır.

2.4. Yas ile Başa Çıkma Yöntemleri

Yas süreci, her birey için farklı bir deneyim niteliği taşır ve bu süreçte etkili başa çıkma stratejilerinin uygulanması, hem duygusal hem de fiziksel iyileşmeye katkı sağlayabilir. Bu süreçte kullanılabilecek bazı yöntemler aşağıda sıralanmaktadır.

2.4.1. Duyguları Kabul Etme ve İfade Etme

Kaybın ardından ortaya çıkan üzüntü, öfke, suçluluk gibi duygular, yas sürecinin doğal bir parçasıdır. Bu duygularla yüzleşmek ve onları bastırmadan ifade etmek, iyileşme sürecinin önemli bir adımıdır. Duyguları bastırmak yerine, bu duygulara alan tanımak ve kendinize zaman vermek sağlıklı bir başa çıkma yöntemi olabilir. Duyguları bastırmak, uzun süreli daha büyük psikolojik sorunlara yol açabilir. Duygularla yüzleşmek ise iyileşme sürecinin kritik bir parçasıdır (Neimeyer, 2001).

2.4.2. Sosyal Destek Arayışı

Sosyal destek, yaşam sürecini iyileştirmeyi hızlandıran önemli faktörlerden biridir. Yas sürecinde yalnız kalmak, duygusal yükü ağırlaştırabilir. Aile ve arkadaşlarla duyguları paylaşmak, yalnızlık hissini azaltabilir ve iyileşmeyi destekleyebilir. Aynı zamanda, destek gruplarına katılmak ya da bir profesyonelden yardım almak, başa çıkma sürecinde güçlü bir destek mekanizması oluşturabilir (Stroebe ve Schut, 2001).

2.4.3. Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Yaşam

Fiziksel aktivite, belirtilerin hafifletilmesine yardımcı olabilir ve genel iyilik halini artırabilir. Düzenli egzersiz antrenmanlar yapmak sadece fiziksel sağlığa iyi gelmez aynı zamanda da zihinsel sağlığa da pozitif etki etmektedir. Yürüyüş, yoga gibi aktiviteler, stres seviyesini azaltabilir ve ruh halini dengelemeye yardımcı olabilir. Ayrıca, yeterli uyku almak ve dengeli beslenmek, iyileşme sürecinde bireye enerji ve dayanıklılık sağlayabilmektedir. (Craft ve Perna, 2004).

2.4.4. Profesyonel Yardım Arayışı

Uzun süren yas, profesyonel destek gerektirebilir; bu, bireyin kaybı kabul etmesini ve psikolojik iyileşme sürecini kolaylaştırır. Yas süreci uzadığında ya da günlük işlevselliği ciddi şekilde etkilediğinde, bir ruh sağlığı uzmanından destek almak önemlidir. Psikoterapi, bireyin kayıpla başa çıkmasına yardımcı olabilir ve as sürecini daha sağlıklı

bir şekilde yönetmesine olanak tanır. Özellikle karmaşık yas yaşayan bireyler için profesyonel yardım kritik bir rol oynar (Worden, 2018).

2.4.5. Ritüeller ve Anma Faaliyetleri

Ritüeller, kaybın anlamını ve süresini koruyarak başkalarına saygı göstermeyi ve bireyin iyileşme sürecini desteklemeyi amaçlar. Kaybedilen kişinin anılması, bireyin duygusal bağını sürdürmesine ve kaybı kabul etmesine katkı sağlayabilir. Örneğin, bir fotoğraf albümü hazırlamak, anma törenleri düzenlemek veya kişinin adına etkinlikler gerçekleştirmek, yas sürecinin anlamlandırılmasına yönelik uygulamalar arasında yer almaktadır. Yas süreci her birey için özgün olup, başa çıkma yöntemleri farklılık gösterebilir. Bu süreçte önemli olan, duyguların kabul edilmesi, gerekli desteğin sağlanması ve bireye yeterli zaman tanınmasıdır (Doka, 2013).

2.5. İşyerinde Yas

Yas, bireylerin kayıp yaşaması durumunda verdiği karmaşık bir duygusal tepki sürecidir (Avis vd., 2021). Bu süreç sadece kişisel yaşamı değil, bireylerin iş ortamındaki davranış ve performanslarını da derinden etkileyebilir. İş yerinde yaşanan yas durumları, çalışanların üretkenliğini, motivasyonunu ve çalışma ortamındaki etkileşimlerini önemli ölçülerde etkileyebilir.

Yas süreci genellikle; inkâr, öfke, pazarlık, depresyon ve kabullenme (Kübler-Ross, 1973) gibi birkaç aşamadan oluşur. Her bir aşama, bireylerin kaybı sindirmeye çalışırken yaşadıkları duygusal deneyimleri temsil eder. Çalışanlar için bu aşamalar, iş yerindeki performansı doğrudan etkileyebilir. Yas sürecinde olan bir çalışan, işyerinde duygusal olarak sorun yaşayabilir, motivasyon kaybı yaşayabilir veya verimliliği düşebilir (Wilson vd.,2021).

Araştırmalar, yas sürecinde olan çalışanların iş yerinde çeşitli olumsuzluklarla karşılaşabileceğini ortaya koymaktadır (Grandey, 2000). Yapılan araştırmalar iş yerinde yasin hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde önemli yansımaları olduğunu ortaya koymaktadır (Wilson vd., 2020). Araştırmalar, çalışanların yaşadığı kayıpların performans düşüşü, dikkat dağınıklığı (Neimeyer, 2000), artan hata oranları ve işten ayrılma (Werbil ve Balkin, 2010), gibi sonuçlara yol açabileceğini ortaya koymaktadır. Bir çalışanın duygusal durumundaki değişimler, organizasyonun genel atmosferi

üzerinde zincirleme bir etki yaratabilir. Özellikle ekip çalışmalarında, bir çalışanın yas nedeniyle yaşadığı duygusal dalgalanmalar, ekip dinamiklerini olumsuz etkileyebilir (Hazen, 2003).

Yas süreci, bireyin işe odaklanmasını, konsantre olma ve karar verme yeteneklerini olumsuz etkileyebilir bu da dikkat kaybına ve verimliliğin düşmesine neden olur, bu durum iş performansında düşüşe sebep olabilir (Wilson vd., 2021).

Bu süreçte çalışanlar enerji düşüklüğü, yorgunluk ve uyku sorunları yaşayabilir, işe karşı motivasyonu ve verimliliği azalabilir, işe gelmekte zorluk yaşayabilir veya sık sık izin ihtiyacı hissedebilirler. Dolayısıyla bu durum işlerin aksamasına ve ekip çalışmasında olumsuz etkiye sebebiyet verebilir (Bonanno ve Kaltman, 2001).

Bu tür bir kaos yalnızca iş yüküyle sınırlı kalmaz; birey bu süreçte duygusal açıdan hassas olabilir ya da tam tersi öfke patlamaları veya depresif davranışlar sergileyebilir. Bu durum iş ortamında gerginliğe ve çatışmalara yol açabilir, bu süreçte birey yöneticilerinden veya iş arkadaşlarından anlayış bekleyebilir bu ihtiyacın karşılanmaması durumunda çalışan işten ayrılmak isteyebilir (McGuinness ve Williams, 2014). Bu da hem çalışma ortamının huzurunu bozabilir hem de işlerin aksamasına neden olarak işvereni olumsuz etkileyebilir.

Yas, sadece bireyin yaşadığı kişisel bir kayıp değildir, bu derin ve sarsıcı deneyim, iş yerindeki çalışma arkadaşları, ekipler, departmanlar ve hatta tüm şirketi derinden etkileyebilecek karmaşık duygusal tepkilere ve zorluklara yol açabilir. Bu nedenle, çalışanların yas sürecini sağlıklı bir şekilde yönetmelerine yardımcı olacak destekleyici politikaların geliştirilmesi, hem çalışanların refahı hem de iş süreçlerinin etkinliği açısından hayati önem taşımaktadır (Sunoo ve Sunoo, 2002).

Bu noktada, yasin çalışanlar ve iş süreçleri üzerindeki etkilerinin çok yönlü olduğu görülmektedir. Bu etkileri daha iyi anlayabilmek için yas kavramının temel özelliklerini, türlerini ve sürece ilişkin yaklaşımları ele almak önemlidir. İzleyen bölümde, yasin kuramsal çerçevesi açıklanacak ve iş yaşamında neden önemli bir konu olduğu literatür ışığında değerlendirilecektir. Böylece araştırmanın ilerleyen kısımlarının dayandığı teorik temel daha net bir biçimde ortaya konacaktır.

2.5.1. Çalışana Sağlanan İzinler (Bereavement Leave)

Yas izni, çalışanların yakınlarını kaybetmeleri durumunda yaşadıkları duygusal ve pratik zorlukların hafifletilmesi için işverenler tarafından sunulan temel desteklerden biridir. (McGuinness, 2009). Bu izin, çalışanların cenaze törenlerine katılmaları, ölümle ilgili masrafları karşılamaları, aileleriyle zaman geçirmeleri ve duygusal olarak toparlanmaları amacıyla tanınır (Wilson vd., 2020).

Ülkeler arasındaki kültürel ve hukuki farklılıklar, yas izni süresinin belirlenmesinde önemli rol oynar; ayrıca, çalışanın kaybettiği kişiyle olan yakınlık derecesi de (eş, çocuk, ebeveyn, kardeş gibi) bu sürenin değişkenliğini etkiler (Hanson, 2022). Örneğin, Kanada ve İrlanda'da yas izni süresi 3 ila 5 gün, İsviçre ve Çin'de 1 ila 3 gün, Avustralya'da 2 gün, Afrika ve Yeni Zelanda'da ise genellikle 3 gündür (Macdonald vd., 2015; Hansen, 2021; Saldana, 2023; Wilson vd., 2020). Türkiye'de ise yas sebebiyle ücretli izin hakkı işçilere 3 kamu çalışanlarına 7 gün ile sınırlıdır (4857 sayılı İş Kanunu, 2003).

Birçok Avrupa ülkesinde yas izni 3 ila 5 gün arasında değişmektedir. Buna karşın ABD'de federal düzeyde zorunlu bir yas izni bulunmamaktadır. Ancak bazı eyaletlerde ve şirketlerde yas izni uygulamaları mevcuttur ve verilen izin işverenin takdirine bağlıdır (Wilson vd., 2020; McGuinness, 2009).

Yas izni süresinin yeterliliği, çalışanların işlerine dönme sürecinde önemli bir etken olarak görülmektedir. Kısa süreli yas izinleri, çalışanların tam anlamıyla toparlanmadan işlerine dönmelerine neden olabilir ve bu da iş verimliliğinde düşüslere yol açabilir. Özellikle ağır yas süreci geçiren bireylerde, bu tür kısa izinler stres seviyesini artırarak tükenmişlik riskini artırmaktadır (Hansen, 2021).

Yas izni politikalarının geliştirilmesi, çalışanların psikolojik sağlığını desteklemenin yanı sıra işyerinde bağlılığı artırabilir. İşverenler, çalışanlarına bu tür destekleri sunarak sadece bireylerin iyiliğini değil, aynı zamanda uzun vadede iş yerindeki moral ve üretkenliği de olumlu yönde etkileyebilirler. Bu nedenle, yas izni uygulamalarının küresel olarak daha standart hale getirilmesi ve çalışanların ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlenmesi önerilmektedir (Gilbert, vd., 2021).

2.5.2. Finansal Destekler (Cenaze vb. Masraflar İçin)

Çalışanların ve ailelerinin maddi güvenliğini sağlamak, birçok işverenin sosyal sorumluluk politikalarının önemli bir parçasıdır. Özellikle yaşlı çalışanlar veya onların aile bireyleri için ölüm, cenaze masrafları ve emeklilik gibi konular büyük önem taşır. Cenaze izni, bir çalışanın, özellikle aile üyelerinden birinin vefatı durumunda, kişisel zorluklarla başa çıkabilmesi için verilen ücretli ya da ücretsiz şekilde oluşan bir izin hakkıdır. İşyerleri, çalışanlarının vefatı durumunda veya aile bireylerini kaybettiklerinde farklı destek mekanizmaları sunar. Bu destekler, ülkenin sosyal güvenlik sistemine, iş kanunlarına ve şirket politikalarına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir (McGuinness, 2009).

ABD’de çoğu büyük şirket, çalışanlarına hayat sigortası sağlar ve vefat durumunda sigorta poliçesine bağlı olarak aileye toplu bir ödeme yapılır. Bunun yanı sıra, özel sektör firmaları çalışanlarının vefatı halinde ailelerine cenaze masrafları için belirli bir miktarda destek sunabilir, ancak bu uygulama zorunlu değildir. Ayrıca, Aile ve Tıbbi İzin Yasası (FMLA) kapsamında çalışanlar, vefat eden bir aile bireyinin ardından yas sürecini yaşamak veya ailelerine destek olmak amacıyla 12 haftaya kadar ücretsiz izin alma hakkına sahiptir (Hanson, 2022).

İngiltere’de de cenaze izni 3 gündür (Flux, Hassett ve Callanan, 2020) ve İngiltere Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı’ndan Sosyal Fon Cenaze Ödemesi (FP) yardımı yapılmaktadır (Valentine ve Woodthorpe, 2014).

1985’ten itibaren Kanada Çalışma Kanunu, yakın bir aile üyesinin vefatı durumunda, başka bir toplu sözleşme geçerli değilse, federal olarak düzenlenen çalışanlara 3 güne kadar yas izni hakkı tanımaktadır Kanada, yas izni konusunda yasal düzenlemelere, toplu iş sözleşmelerine sahip olmasının yanı sıra, çalışanlara işe dönüş sürecinde yardım ve konaklama gibi destek ve kolaylık sağlayan ülkeler arasındadır. Ayrıca Kanada’da cenaze için ödeme, ölen kişinin veya yakınlarının çalışma hayatları boyunca yaptıkları katkılara dayalı olarak Kanada Emeklilik Planı’ndan (CPP) talep edilebilir (Valentine ve Woodthorpe, 2014). Aynı süreçler Yeni Zelanda ülkesi için de geçerlidir tek farkı yas izni için yakın akrabalara 3 gün diğer kişilere ise 1 gün izin veriliyor olmasıdır (Wilson vd., 2021).

Türkiye'de cenaze izni, genellikle işverenin inisiyatifine bağlıdır ve yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, bir çalışanın birinci derece yakınlarının (anne, baba, eş, çocuk) vefat etmesi durumunda, işverenin çalışana 3 güne kadar ücretli cenaze izni vermesi gerekmektedir. Kamu çalışanlarına ise bu süre 7 gündür (4857 sayılı İş Kanunu, 2003).

Genel olarak mevcut cenaze politikaları, çalışanların kayıp sonrası tüm işlemlerini yalnızca beş gün içinde tamamlamasını beklemektedir. Ancak bu süre, aile üyeleriyle ilgilenmek, ölüm belgesi almak, cenaze düzenlemelerini yapmak ve hukuki-mali işleri yürütmek için çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. Cenaze izni ile yas izni arasındaki fark da bu noktada önem kazanmaktadır. Beş gün, yalnızca cenaze işlemlerini tamamlamak için bile sınırlı bir süre sunarken, yas süreci bundan çok daha uzun ve bireysel bir deneyimdir. Buna rağmen, cenaze izni diğer izin türleri (hamilelik izni, tatil izni veya hastalık izni) kadar önemli görülmemektedir. Oysa işverenlerin, çalışanların yas sürecini sağlıklı bir şekilde yönetebilmeleri için daha esnek ve destekleyici politikalar geliştirmesi büyük önem taşımaktadır (Saldana, 2023).

Finansal yardımlar açısından bakacak olursak ise devlet tarafından cenaze masrafları için doğrudan bir yardım sağlanmamaktadır. Ancak bazı işyerleri, çalışanlarının cenaze masraflarına katkıda bulunabilir veya şirket politikalarına göre cenaze yardımı yapabilir. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), cenaze ödeneği sunar. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı tarafından açıklanan Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) değişim oranında artırılarak belirlenmekte olup, 2025 yılı cenaze ödeneği miktarı 4.888,00₺'dir (Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası, 2025). Bu ödeme, çalışanın veya emeklinin vefatı durumunda yakınlarına yapılmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2025).

2.5.3. EAP (Employee Assistance Program) Destekleri

Günümüzde iş yerinde ruh sağlığının korunması ve desteklenmesi, yalnızca bireylerin iyiliği açısından değil, aynı zamanda işletmelerin verimliliği ve ekonomik sürdürülebilirliği açısından da kritik bir öneme sahiptir. Dünya çapında milyonlarca insanın istihdam edildiği göz önüne alındığında, çalışanların ruh sağlığına yönelik sorunların bireysel ve toplumsal boyutta ciddi sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

Bu süreci kontrol altına alabilmek adına da 1930lu yıllarda Amerikalı işverenler, işçilerinin alkol bağımlılığına çözüm bulabilmek ve onlara destek olabilmek amacıyla Employee Assistance Programını (Çalışan Yardım Programı) kurmuşlardır (Attridge, 2019).

Employee Assistance Program (EAP), çalışanların refahını artırmanın etkili yollarından biridir. İş, yaşam ve sağlıkla ilgili çeşitli konularda destek sunarak, çalışanların karşılaştıkları zorlukları aşmalarına ve daha dengeli bir çalışma hayatı sürdürmelerine yardımcı olur. Bu programlar, çalışanların mevcut sorunlarını çözmelerine yardımcı olurken, gelecekte karşılaşılabilecekleri zorlukları da önlemeyi amaçlar. Başlangıçta alkol ve madde bağımlılığıyla mücadele için geliştirilen EAP'ler, zamanla fiziksel ve ruhsal sağlık desteği, iş-yaşam dengesi, aile danışmanlığı ve finansal rehberlik gibi geniş bir hizmet yelpazesine dönüşmüştür. Günümüzde çalışanların çeşitli ihtiyaçlarına yanıt vererek hem bireysel refahlarını hem de iş performanslarını iyileştirmeye katkı sağlamaktadır (Fadzlina ve Ong, 2025; Chu vd., 2024).

Kanada Ruh Sağlığı Komisyonu'na göre, ruhsal hastalıklar iş engelinin önde gelen nedenlerinden biri olup, milyonlarca çalışanın hayatını etkilemektedir. Bu durum, iş devamsızlığı, düşük üretkenlik ve moral kaybı gibi faktörlerle işverenlere büyük maliyetler yüklemektedir. Yapılan çalışmalar, ruh sağlığıyla çalışma performansı arasında doğru orantılı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Ruhsal hastalıklar nedeniyle işe devamsızlık ve düşük verimlilik, işverenlere milyarlarca dolarlık ek maliyet getirmektedir. Ayrıca, ruh sağlığı sorunları sadece ekonomik kayıplarla sınırlı kalmayıp, çalışanların yaşam kalitesini de ciddi şekilde düşürmektedir. Kaybedilen üretkenlik, sağlık hizmetleri maliyetleri ve sosyal yaşantıdaki olumsuz etkiler, ulusal ekonomilere büyük bir yük oluşturmaktadır (Nowrouzi-Kia vd., 2025).

Bu noktada, yaşlı çalışanların ruh sağlığı da önemli bir konudur. Yakınlarını kaybetmiş çalışanlar, yas sürecinde psikolojik olarak zorlanmakta ve bu durum iş yerindeki performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir. İşverenlerin, yas sürecindeki çalışanlara destek sağlayacak mekanizmalar oluşturması büyük önem taşımaktadır. Esnek çalışma saatleri, psikolojik danışmanlık hizmetlerine erişim ve iş yerinde destekleyici bir ortamın sağlanması, yas sürecindeki çalışanların uyumunu kolaylaştırabilir.

İşyerinde belirlenmiş protokollerin eksikliği ve destek sağlayacak başka bir danışmanlık uzmanının bulunmaması, EAP'ler için önemli bir fırsat sunmaktadır. Nitelikli bir EAP, işyerinde yas desteği sağlayarak fark yaratabilir, bu alanda değerli ve ayırt edici bir hizmet sunabilir (Carton, 2022).

Yakınını kaybetmiş bireylere yönelik İşveren Destek Programları (EAP), ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Örneğin, ABD (Langlieb vd., 2021) Kanada ve Yeni Zelanda'da (Wilson vd., 2021) EAP'ler genellikle yas sürecindeki çalışanlara işe dönüşte yardım, psikolojik danışmanlık, destek grupları ve esnek çalışma düzenlemeleri ve işe uyumlaştırma gibi kapsamlı hizmetler sunar.

Avrupa'da, özellikle İskandinav ülkelerinde, yas izni daha uzun süreli olabilmekte ve çalışanlara psikososyal destek programları sağlanabilirken (Gatchel, 2012) Japonya'da işyerinde mental sağlık hizmetleri yaygın olup, yas sürecindeki çalışanlar için profesyonel rehberlik sunulmaktadır (Muto vd., 2012). Türkiye'de ise yas sürecine yönelik işveren destekleri sınırlı olup, EAP hizmetleri bu konuda gelişmeye açıktır. Genel olarak, küresel karşılaştırmalar, işyerlerinde yas desteğinin çalışanların iyi oluşunu artırmada kritik bir rol oynadığını ve gelişmiş ülkelerde daha sistematik bir şekilde uygulandığını göstermektedir.

Çalışan Destek Programları (EAP), çalışanların iş ve kişisel kaygılarını ele almak için sunduğu hizmetler açısından sürekli olarak gelişmiştir. Bu hizmetler arasında gizlilik esasına dayalı danışmanlık ve değerlendirme, kısa vadeli müdahaleler, tanı, tedavi ve vaka izleme hizmetlerine yönlendirme, kritik olay bilgilendirme ve desteği, arabuluculuk, yönetici ve yönetim koçluğu gibi çeşitli alanlar bulunmaktadır. Ayrıca, sağlık yardımlarına ulaşılabilirliği artırmak ve işe dönüş desteği sağlamak için kuruluşlarla iştişare edilmesi, iş süreçleri ve ortamlarının iyileştirilmesi, ekip ve bireysel performansın artırılması hedeflenmektedir. Bu hizmetlerin çalışanlara ve ailelerine aktif olarak tanıtılması ve örgütsel sonuçlara olan etkilerinin değerlendirilmesi de önemli bir unsurdur (Langlieb vd., 2021).

Özellikle çalışanların ve yakınlarının vefatı gibi hassas durumlarda, iş yerinde destekleyici bir ortamın sağlanması büyük önem taşımaktadır. Çalışan destek programları kapsamında, şirketler cenaze veya seyahat masraflarına destek sağlayabilecek fonlar oluşturabilir ve bu süreçte insan kaynakları departmanı aracılığıyla çalışanları

bilgilendirebilir. Ölüm durumunda iş arkadaşlarını bilgilendirme süreci, genellikle insan kaynakları departmanı veya üst yönetim tarafından yürütülmelidir (McGuinness, 2009).

Aileyle iletişimi sağlamak için belirlenmiş bir kişi, şirketin taziye mesajlarını iletme, evrak işlerinde yardımcı olmak ve sağlanan yardımları açıklamakla görevlendirilmelidir. Çalışanların cenazeye katılımı konusunda izin prosedürleri oluşturulmalı, şehir dışındaki cenazeler için ek düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca, hayat sigortası, sağlık sigortası ve diğer yardımlar hakkında aileye bilgi verilmesi ve evrak işlerinde yardımcı olunması için yetkili bir ekip görevlendirilmelidir (Hansen, 2021).

Yönetim, çalışanlara yas süreçlerinde destek olduklarını göstermek için çeşitli adımlar atabilir. Örneğin, sessiz bir alan veya yas edebiyatı içeren bir oda sağlamak, çalışanların duygusal olarak desteklenmesine yardımcı olabilir. Yas sürecindeki çalışanlarla düzenli toplantılar planlanmalı, iş yükleri gerektiğinde ayarlanmalı ve destekleyici bir ortam oluşturulmalıdır. Ayrıca, duygusal olarak zorlanabilecek çalışanlara esnek çalışma imkânı sunularak, güvenli ve destekleyici bir iş ortamı sağlanmalıdır. Bu bütünlük yaklaşım, hem çalışanların bireysel refahını artıracak hem de iş yerindeki üretkenliği ve bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir (Sunoo ve Sunoo, 2002).

2.5.4. Yas Politikasının Örgütsel Faydaları

Federal Arabuluculuk ve Uzlaştırma Hizmeti, Uluslararası ve Uyuşmazlık Çözümü Ofisi'nde Komiser olarak görev yapan Jan Jung-Min Sunoo ve eşi Brenda Paik Sunoo, gazeteci ve iş yerinde yas yönetimi konusunda uzmanlaşmış bir danışmanlık firması olan *Compassion At Work*'ün kurucusudur. Oğullarını ani bir şekilde kaybetmelerinin ardından, “İş Yerinde Yas Yönetimi” konusuna yoğunlaşmışlar ve yas politikasının örgütsel faydalarını aşağıdaki şekilde ortaya koymuşlardır (Sunoo ve Sunoo, 2002).

İş yerinde kapsamlı yas politikalarını benimseyen şirketler, çalışanlarının duygusal ve psikolojik refahını desteklerken, aynı zamanda örgütsel verimlilik ve sürdürülebilirlik açısından birçok fayda sağlar. Çalışanlar kendilerine değer verildiğini ve saygı duyulduğunu hissettiklerinde, kişiler arası ilişkiler güçlenir ve ekip içindeki dayanışma artar (Hansen, 2025; Sunoo ve Sunoo, 2002).

Çalışanların yas sürecinde desteklendiği bir ortamda, daha anlamlı bir iş deneyimi yaşadıkları için bu vesileyle iş yerlerine olan bağlılıkları da artar. Yas sürecinde

desteklenen çalışanlar, streslerini daha iyi yönetir ve üretkenliklerini korurlar. Ayrıca, esnek yas politikaları hastalık izni kullanımını düzenleyerek devamsızlıkları azaltır, iş gücü kaybını minimize eder ve işten ayrılma oranlarını düşürür (Bergeron, 2025).

Tüm bunların ötesinde, iş yerlerinde yasin yönetilmesi, şirketin imajını ve iş yerinde oluşturduğu kültürü de güçlendirir. Çalışanlarına duygusal destek sunan bir şirket, sadece mevcut çalışanları için değil, aynı zamanda potansiyel çalışanlar için de cazip hale gelir. Bu tür politikalar, şirketin etik ve insancıl bir yaklaşım sergilediğini gösterir ve işveren markasını olumlu yönde etkiler.

Sonuç olarak, kapsamlı yas politikalarını benimseyen şirketler, sadece çalışanlarına değer verdiğini göstermekle kalmaz, aynı zamanda organizasyonel verimlilik, bağlılık ve çalışan memnuniyeti açısından önemli faydalar elde ederler. Bu tür politikalar, güçlü bir kurumsal kültür oluşturulmasına katkı sağlar ve uzun vadede şirketin başarısını destekler (Hansen, 2025; Bergeron, 2025; Sunoo ve Sunoo, 2002).

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın nasıl yürütüldüğüne dair bilgilere yer verilmiştir. Kullanılan yöntem, araştırma deseni, veri toplama araçları, evren ve örneklem seçimi ile verilerin toplanması ve analiz süreci ayrıntılı olarak ele alınmış, ilgili açıklamalar alt başlıklarda sunulmuştur.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde, öncelikle araştırma sürecinde kullanılan yöntemlere dair genel bilgiler sunulacak; ardından araştırmacının benimsediği yöntem, bu yöntemin temel özellikleri ve seçilme nedenleri detaylı şekilde değerlendirilecektir.

Araştırmalar, ele alınan bakış açılarına göre nicel, nitel ve karma yöntemler olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Nicel araştırma, gözleme ve ölçmeye dayanan, nesnel verilerle çalışan bilimsel bir yöntemdir (Bekman, 2022). Bu yöntemde gerçeklik, araştırmacının etkisinden bağımsız olarak nesnel biçimde ele alınır ve gözlemlenip değerlendirilebilir. Nicel araştırmalarda ölçülebilir sayısal veriler toplanır ve istatistiksel analizlerle değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konur. Araştırmacının amacı, bu ilişkileri inceleyerek genellemeler yapmak, geleceğe dair tahminlerde bulunmak ve nedensellik ilişkisini açıklamaktır (Şentürk ve İşıkan, 2024). Nitel araştırma, sosyal olgu ve olayların sebeplerini, sonuçlarını ve içerdikleri ayrıntıları anlamaya yönelik temel bir araştırma yöntemidir (Baltacı, 2017). Bu yaklaşım, belirli bir problemin çözümüne ulaşmak amacıyla gözlem, mülakat ve belge incelemesi gibi yöntemlerle veri toplar. Daha önce fark edilmemiş ya da yeterince açıklanmamış sorunların belirlenmesine yardımcı olurken, ele alınan olguların da daha derinlemesine ve gerçekçi bir biçimde incelenmesini sağlar. Yorumlayıcı ve öznel bir anlayışa dayanan bu süreçte, olaylar kendi bağlamları içinde değerlendirilir (Baltacı, 2019). Bu iki yönteme ek olarak kullanılan karma araştırma yöntemi ise araştırma yapan kişinin aynı çalışma bütünlüğü içerisinde hem nitel hem de nicel veri toplama ve beraberinde analiz tekniklerini de kullanarak verileri

değerlendirdiği ardından elde edilen bulguları bir araya getirdiği ve ileriye dönük varsayımlarda bulunduğu bir araştırma türüdür. (Yıldırım ve Şimşek, 2016; Tashakkori ve Creswell, 2007).

Bu araştırmada, banka çalışanlarında yaşanan yas sürecini anlamak ve bu sürecin çalışanlar üzerindeki etkilerini derinlemesine inceleyebilmek amacıyla nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel yöntem, bireylerin duygu, düşünce ve içsel deneyimlerine odaklandığı ve nicel çalışmalara kıyasla daha esnek olduğu için (Bal, 2013) yas gibi karmaşık ve öznel bir süreci anlamada en uygun yöntem olarak değerlendirilmiştir.

Yas süreci, her bireyde farklı şekilde görünen, duygusal ve psikolojik boyutları güçlü bir deneyimdir. Bu tür deneyimlerin bilimsel olarak ele alınabilmesi, araştırmacının katılımcıların yaşadıklarını anlamaya yönelik empatik bir yaklaşım benimsemesini ve süreci esnek, derinlemesine analiz edebilmesini gerektirir (Kızıltan ve Ulusoy, 2022). Bu özellikleriyle nitel yöntem, konunun doğasına en uygun analiz yaklaşımını sunar.

Ayrıca, bu yöntemin temel amacı bireylerin yaşadıkları olaylara nasıl anlam yüklediklerini, deneyimlerini nasıl yorumladıklarını ortaya koymaktır (Creswell, 2017). Bu doğrultuda belirlenen örneklem, banka çalışanlarının yasla ilgili yaşantılarını daha yakından incelemeye olanak tanımaktadır.

Araştırma; banka personellerinin yaşadığı kayıp sonrası gelişen yas sürecini, bu süreçte karşılaştıkları duygusal ve sosyal zorlukları, iş yaşamıyla yas arasındaki etkileşimi ve kurumlarının ne ölçüde destekleyici bir rol üstlendiğini ele almaktadır. Çalışanların kayıp sonrası dönemde kurumsal destek mekanizmalarına erişimleri, iş yerindeki anlayış ve esneklik düzeyi ile yöneticilerin ve mesai arkadaşlarının tutumları, yas sürecinin yönetiminde önemli belirleyiciler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla, bireysel yaşantıların ve içsel süreçlerin anlaşılmasına öncelik veren nitel araştırma yaklaşımı (Yıldırım ve Şimşek, 2016), bu tez çalışması için en uygun yöntem olarak seçilmiştir.

3.2. Araştırma Deseni

Nitel araştırmanın desenleri; eylem araştırması, kültür analizi (etnografik araştırma) , durum (örnek olay) çalışması, kuram oluşturma (Gömülü teori), ve olgubilim (fenomenoloji) olarak beş başlık altında incelenmektedir.

Eylem araştırması, uygulama sürecinde ortaya çıkan sorunların anlaşılması ve çözüm yollarının geliştirilmesine yönelik olarak, araştırmacının süreci yakından takip ettiği ve veriye doğrudan temas ettiği süreç odaklı bir araştırma türüdür. *Kültür analizi* ya da diğer adıyla etnografik araştırmalar, bir topluma ait kültürü, normları, toplumsal yapı ve işleyiş gibi kültürün kapsadığı değerleri anlamak için yapılan araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Diğer analiz türü olan *durum çalışması* ise belirli bir olgunun, bu kişi, kurum, mekân, proje veya program olabilir. Kendi gerçekliği içinde bütüncül bir yaklaşımla incelenmesini amaçlayan bir nitel araştırma desendir. Bu desen, durumu etkileyen ya da durumdan etkilenen tüm etkenlerin derinlemesine analizine odaklanır (Çapar ve Ceylan, 2022). Farklı bir analiz türü olan *kuram oluşturma* bir diğer adıyla gömülü teoridir. Gömülü teori, sosyal süreçleri anlamak amacıyla verilerden hareketle kavramlar geliştiren ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri belirleyerek açıklayıcı bir teori oluşturmayı hedefleyen bir nitel araştırma yöntemidir (Çelik ve Ekşi, 2015). Son analiz türü olan *olgubilim* yani fenomenolojik araştırma, bireylerin yaşamışlıklarının sonucunda elde ettikleri deneyimleri ve bu deneyimlere nasıl anlamlandırdıklarını çözümlemeyi amaçlar. Bu yaklaşımda, araştırmacı kendi ön yargı ve bilgilerini geri planda tutarak, katılımcıların yaşadıkları olguyu nasıl algıladıklarını tarafsız bir şekilde anlamaya çalışır (Bal, 2013). Temel hedef, ilgili durumu bizzat deneyimleyen kişilerin duygu ve düşüncelerini olabildiğince doğru ve tarafsız bir biçimde ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Bu araştırmada çalışanların yas sürecinde yaşadıkları deneyimleri ve bu sürecin etkilerini, ayrıca kurumun bu dönemdeki tutumunu daha derinlemesine anlayabilmek için nitel yöntemlerden fenomenolojik desen tercih edilmiştir. Bu desenin seçilme nedeni ise her ne kadar kayıp yaşamın doğal bir parçası olarak günlük hayatta karşılaşılan bir durum olsa da duygusal hassasiyeti nedeniyle çoğu zaman derinliği kavranamayan bu olgulara odaklanarak, bireyin bu olguya ilişkin yaşadıklarını ve anlamlandırma biçimini ayrıntılı şekilde incelemeye olanak sağlamasıdır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Nitel veri toplama teknikleri; gözlem, doküman analizi ve görüşme şeklinde üç ana grupta incelenmektedir. İlk veri toplama tekniği olan Gözlem, doğal bir ortamda ya da araştırmacının düzenlediği bir mekânda, katılımcıların tutum ve davranışlarını incelemek için kullanılan bir yöntemidir. Araştırmacı, bir davranışı daha ayrıntılı ve uzun vadeli

olarak görmek istediğinde genellikle bu yöntemle başvurur (Baltacı, 2019). İkinci veri toplama tekniği olan doküman analizi, araştırmada belirli bir amaçla belgelerin toplanıp incelenmesi, not alınması ve değerlendirilmesi sürecidir. Bu yöntem, çoğunlukla diğer araştırma tekniklerini destekleyici nitelikte kullanılmaktadır (Sak vd., 2021).

Son veri toplama tekniği olan görüşme ise önceden belirlenen ve belirli bir amaca hizmet eden, soru sorma ve cevap alma temeline dayalı karşılıklı etkileşim sürecidir. En az iki kişi arasında gerçekleşen bu yöntem, araştırmada yanıt aranan sorular doğrultusunda, konunun muhatabı olan kişilerden bilgi ve veri toplamak için kullanılan bir iletişim tekniğidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016; Bal, 2013).

Görüşme türleri; yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olmak üzere üç grupta sınıflandırılır. Yapılandırılmış görüşme, belirli bir sorun ya da konu üzerine önceden hazırlanmış sorularla gerçekleştirilen bir görüşme türüdür. Yarı yapılandırılmış görüşme de ise araştırmacının önceden hazırlamış olduğu soruların yanı sıra görüşme esnasında ortaya çıkan ekstra bilgilerin detaylarına inmek adına anlık sonda sorular sorulabilir. Yapılandırılmamış görüşme tarzında ise genellikle araştırmacının doğal bir ortamda gözlem yaptığı durumlarda kullanılır. Sorular, konuşmanın doğal akışı içinde sorulur ve çoğu zaman görüşülen kişi bunun bir görüşme olduğunun farkına bile varmayabilir. Önceden hazırlanmış bir soru listesi yoktur; görüşmenin yönü, anlık gelişmelere göre şekillenir. Araştırmacının ortamda uzun süre kalmasını gerektirecek araştırma konuları için uygundur (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Görüşme başlamadan önce bir plan yapılır ve bir pilot uygulama gerçekleştirilir. Burada asıl amaç, incelenen olguyu veya problemi ayrıntılı şekilde anlamaktır. Görüşme, araştırmacının merak ettiği veya çözmek istediği bir problem üzerine yapılır. Görüşme sırasında ses ya da görüntü kaydı alınacaksa, mutlaka katılımcıdan izin alınmalıdır. Görüşmeler, sadece problem hakkında bilgi vermekle kalmaz; aynı zamanda katılımcıların olayları nasıl algıladığını, olaylara hangi anlamları yüklediğini de ortaya çıkarır. Görüşmelerde en hassas konu etik kurallardır. Katılımcıların güvenliğini sağlamak ve onlara saygı göstermek araştırmacının temel sorumluluğudur. Görüşme tamamen gönüllülük esasına dayanır. Görüşülen kişi görüşmesinin kullanılmasını istemezse, ikna edilmeye çalışılabilir; ancak ısrarcıysa görüşme içeriği kesinlikle kullanılmamalıdır (Bal, 2013).

Bu çalışmada, nitel veri toplama yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Görüşme yönteminin seçilmesinde, araştırmacı ile katılımcının yüz yüze

iletişim kurması önemli bir etkidir. Araştırmacı, görüşmenin başında konuya ve sorulara dair gerekli açıklamaları yaparak, katılımcının verdiği bilgilerin gizli tutulacağını belirtir böylece güven ortamı oluşturularak katılımcının kendisini rahat hissetmesi sağlanmıştır. Bu durum, daha ayrıntılı ve derinlemesine verilerin elde edilmesine katkı sunmuştur. Ayrıca araştırmacı, görüşme sırasında katılımcının beden dilini ve tepkilerini gözlemleyerek anlaşılmayan noktaları açıklığa kavuşturma fırsatı yakalayabilir. Tüm bu unsurlar kapsamında araştırmacının görüşme sürecini başından sonuna kadar denetleyebilmesi elde edilen verilerin güvenilirliğini artırmıştır (Bal, 2013).

Görüşme soruları hazırlanırken literatür detaylıca incelenmiş (Neimeyer, 2015; Gilbert, vd., 2021; Saldana, 2023; Sunoo ve Sunoo, 2002) ve görüşme soruları tamamlandıktan sonra hazırlanan görüşme formu alanında uzman bir akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Uzmanın önerileri doğrultusunda sorular güncellenmiş, böylece son hâlini alan görüşme formunun güvenilirliğini artıracak önemli bir adım atılmıştır.

Görüşme formunda, kısaca araştırma amacından bahsedildiği ve görüşme hakkında genel bilgiler verildiği bir giriş kısmı yer almaktadır. Ardından araştırmacının kısaca kendisini tanıttığı son olarak ise yukarıda bahsedilen aşamalar sonucu hazırlanan görüşme soruları bulunmaktadır. Görüşme soruları yedi temel araştırma sorusundan oluşmaktadır.

3.4. Evren ve Örneklem

Araştırmalarda sıkça kullanılan *evren* kavramı, literatürde *popölasyon* ya da *uzay* terimleriyle de ifade edilmektedir. Evren, araştırma esnasında ortaya çıkan sorulara cevap bulmak amacıyla gerek duyulan verilerin ulaşıldığı geniş kapsamlı bir grup olarak tanımlanır. Araştırma sürecinde toplanan ve analiz edilen verilerden ulaşılan sonuçların geçerli kabul edildiği topluluk da bu evreni oluşturur (Büyüköztürk vd., 2015).

Evren kavramı genellikle *hedef evren* ve *araştırma (ulaşılabilir) evreni* olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Hedef evren, çalışmayı yürüten kişinin, sonuçlarını genellemek istediği daha geniş topluluktur. Ancak bu gruba doğrudan ulaşmak çoğu zaman mümkün olmadığından, hedef evrenin içinden belirli sınırlılıklar dikkate alınarak seçilen ve erişimi daha kolay olan grup *araştırma evreni* olarak adlandırılır (Garip, 2023). Bu yönüyle araştırma evreni, hedef evrenin daha sınırlı ama ulaşılabilir bir yansımasıdır.

Örnekleme ise, ait olduğu evreni temsil etme yeterliliği kabul edilen daha küçük bir alt gruptur. Çoğu araştırmada evrenin tamamına ulaşmak zaman, maliyet ve emek açısından güç olduğundan, evrenin temel özelliklerini yansıtabilecek birey veya nesnelerden oluşan örneklem üzerinde çalışılır. Bu örneklemden elde edilen verilerin evrene genellenebileceği varsayılır (Arıkan, 2013). Dolayısıyla, evrenden seçilen ve onun özelliklerini temsil eden kısmı belirleme süreci *örnekleme* olarak tanımlanmaktadır. Özellikle evren büyüdükçe, örneklemin doğru seçilmesi ve temsil gücünün yüksek olması araştırmanın bilimsel geçerliliği açısından kritik önem taşır.

Nitel araştırmalarda temel amaç, nicel çalışmalardaki gibi genelleme yapmak değil, incelenen olguyu derinlemesine anlamaktır. Bu nedenle nitel araştırmalarda çoğunlukla *amaçlı örnekleme* yöntemleri tercih edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Amaçlı örnekleme, olasılıklı yöntemlerden farklı olarak, araştırma problemi hakkında en zengin bilgiye sahip olabilecek kişi veya durumların seçilmesine dayanır. Bu yöntemde, araştırmacı belirli ölçütleri karşılayan bireyleri seçerek olguyu daha iyi anlamayı, ilişkileri açıklamayı ve sınırlı kaynakları en verimli şekilde kullanmayı amaçlar (Koç Başaran, 2017).

Çalışmanın evrenini, Düzce ilinde görev yapan banka personeli oluşturmaktadır. Bankacılık sektörü, katı ve esnekliği sınırlı çalışma koşullarına sahip olması nedeniyle, çalışanların yas sürecinde yaşadıkları duygusal ve psikolojik tepkileri incelemek için uygun bir alan sunmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak ise amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yöntemin seçilmesindeki temel gerekçe, çalışmanın banka personelinin yas süreci gibi özel ve deneyim gerektiren bir olguya odaklanmasıdır. Dolayısıyla yakın zamanda bir yakını vefat eden yani bu deneyimi yaşamış ve ayrıntılı biçimde aktarabilecek personel örnekleme dâhil edilmiştir. Amaçlı örnekleme, sınırlı sayıdaki vakaları derinlemesine inceleyebilmek ve araştırma sorularına yanıt verecek nitelikli veriler elde edebilmek açısından uygun bir yöntem olarak değerlendirilmiştir.

Örnekleme yer alacak kişi sayısını belirlemek için Düzce merkezde faaliyet gösteren banka sayısı araştırılmış ve 23 banka şubesi olduğu tespit edilmiştir. Burada her bir şubeye gidilmiş yakın zamanda bir yakını kaybeden çalışanlar ile araştırma kapsamında görüşme yapılmak istenmiş ve uygun bir zamanda randevu talep edilmiştir. Fenomenolojik çalışmalarda amaç, bireylerin deneyimlerinin özünü ve ortak yönlerini anlamak olduğundan, geniş örneklem yerine deneyimi gerçekten yaşamış ve bunu

aktarabilen sınırlı sayıda katılımcıyla çalışmak yeterli görülmektedir. Nitekim literatürde fenomenolojik araştırmalarda genellikle 1–10 katılımcıyla yapılan görüşmelerin anlamlı ve yeterli kabul edildiği belirtilmektedir (Starks ve Trinidad, 2007). Bununla birlikte, bu araştırmada farklı unvanlarda görev yapan banka personelinin deneyimlerini yansıtabilmek amacıyla Düzce merkezdeki 23 banka şubesinden toplam 14 kişiyle görüşme gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında araştırmacının konuyla ilgili çeşitli çalışmaları inceleyerek hazırladığı görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın temel sorusu “Şirketler, bir yakınının ölümü sonrası yas süreci yaşayan çalışanlarına yönelik ne tür kurumsal politika ve uygulamalar geliştirmekte ve bu uygulamalar çalışanlar üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır ?” şeklindedir. Görüşme formunda temel soruya cevap arayan yedi adet alt soru yer almaktadır. Sonda sorular katılımcıların ana sorulara verdiği cevaplara bağlı olarak gerekli görüldüğünde sorulmuştur.

Görüşmeler, 24 Nisan–8 Mayıs 2025 tarihleri arasında yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme süreleri ortalama 15–30 dakika arasında değişmekle birlikte, bu farklılık katılımcıların sorulara verdikleri yanıtların kapsamı ve ayrıntı düzeyi ile ilişkilidir. Bazı katılımcılar deneyimlerini ayrıntılı biçimde ifade ederek görüşme süresini uzatırken, bazıları ise daha kısa ve yüzeysel yanıtlarla yetinmiş, bu durum da görüşme sürelerinde farklılık ortaya çıkarmıştır.

Görüşmeler öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgilendirme yapılmış, ayrıca görüşmelerin ses kaydına alınmasına ilişkin izinleri alınmıştır. Tüm görüşmeler katılımcı onayıyla kayıt altına alınmış, ardından bu kayıtlar yazıya dökülmüştür. Bu süreç sonucunda on dört görüşmeden toplam yirmi beş sayfalık veri elde edilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Mevcut araştırmanın nihayetinde ortaya çıkan veriler, nitel veri analiz teknikleri kullanılarak ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Nitel veri analizi, temelde betimsel analiz ve içerik analizi olmak üzere iki yaklaşım altında ele alınmaktadır. Betimsel analiz,

araştırma öncesinde belirlenen kavramsal çerçeveye dayalı olarak verilerin düzenlenmesini ve yorumlanmasını içerirken; içerik analizi ise ortaya çıkan verilerin daha derinlemesine incelenmesini ve önceden belirlenmemiş tema ve boyutların ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır (Sözbilir, 2009).

Bu çalışmada, çalışanların yas sürecinde yaşadıkları deneyimlerin hem bireysel hem de kurumsal boyutlarının anlaşılması amaçlandığından, içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. Görüşmeler başlamadan önce araştırmada kullanılacak görüşme soruları, literatürden hareketle oluşturulan temel bir çerçeve doğrultusunda hazırlanmıştır. Görüşmeler tamamlandıktan sonra elde edilen veriler ayrıntılı olarak incelenmiş yeni tema ve kodların ortaya çıkmasına imkân tanınmıştır.

Kodlama; elde edilen ham verilerin anlamlı parçalara ayrılması ve bu parçaların hangi anlamı taşıdığıнын belirlenmesi sürecidir. Kodlama süreci, Strauss ve Corbin (1990)'ın (Sözbilir, 2009) belirttiği üç temel yaklaşım dikkate alınarak yürütülmüştür:

- *Önceden belirlenmiş kavramlara göre kodlama:* Literatürde yer alan yas sürecine ilişkin temel kavramlar dikkate alınarak başlangıçta kod listesi hazırlanmıştır.
- *Verilerden çıkarılan kavramlara göre kodlama:* Katılımcıların ifadelerinden hareketle yeni kavramlar tümevarımsal biçimde oluşturulmuştur.
- *Genel çerçeve içinde kodlama:* Önceden oluşturulan kavramsal yapı, görüşmelerden çıkan yeni bulgularla zenginleştirilmiş ve yeniden düzenlenmiştir.

Kodlama işlemleri herhangi bir nitel analiz yazılımı kullanılmadan, manuel olarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle her katılımcının görüşmesi ayrı ayrı okunmuş, anlamlı ifadelerden kodlar üretilmiştir. Daha sonra bu kodlar birleştirilerek her soru için ortak kod havuzları oluşturulmuştur. Benzerlik taşıyan kodlar bir araya getirilmiş, tekrar sıklıkları belirlenmiş ve kodlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Sonraki aşamada, nihai hale getirilen kod havuzu yeniden gözden geçirilmiş ve ortak özellikler taşıyan kodlar belirli temalar altında bir araya getirilmiştir. Bu sürece tematik kodlama denilmekte olup, verilerin sistematik biçimde kategorize edilmesine olanak sağlamaktadır (Karataş, 2015).

Bu aşamada tematik kodlama ile elde edilen tema ve kategorilerin kodlarla olan tutarlılığı ve kapsayıcılığı nitel yöntemde uzman bir akademisyenin görüşleri alınarak

değerlendirilmiştir. Bazı kodların mevcut tema ve kategorileri yeterince temsil etmediği görülünce, tematik kodlama süreci yeniden uygulanmıştır. Önceki aşamada oluşturulan temalar, kodlarla karşılaştırılarak uyumsuz olanlar tespit edilmiş ve uygun görülen yeni tema veya kategoriler altında toplanmıştır. Kodların benzerlikleri dikkate alınarak yapılan bu düzenlemeler sonucunda tüm tema ve kategoriler tekrar gözden geçirilmiş, uzman görüşü doğrultusunda gerekli revizeler yapılarak son haline getirilmiştir.



4. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında toplanan verilerin analiz edilmesiyle ortaya çıkan kodlar, kategoriler ve temalara ilişkin bilgiler sunulmuştur. Yapılan analiz sonucunda toplamda 105 kod elde edilmiştir. Kodlar, aralarındaki benzerlikler ve ilişkiler dikkate alınarak gruplandırılmış ve 9 kategori altında bir araya getirilmiştir. Belirlenen kategoriler, anlamları doğrultusunda bir araya getirilerek yedi temel tema altında toplanmış ve kategoriler Tablo-1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Veri Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular.

TEMALAR	KATEGORİLER
YASIN ETKİLERİ	• Yasın Psikolojik Etkileri • Yasın Duygusal Etkileri • Yasın Fiziksel Etkileri
İŞE DÖNÜŞ SÜRECİ	
İŞ PERFORMANSI	• İşletmenin Performans Beklentisi • Personelin Performansı ve İşverenden Beklentisi
KURUM DESTEĞİ	
YÖNETİCİ DESTEĞİ	• Olumlu Yönetici Desteği • Olumsuz Yönetici Desteği
İŞ ARKADAŞI DESTEĞİ	
DEVLET DESTEĞİ	• Olumlu Devlet Desteği • Olumsuz Devlet Desteği

Bulgular ana temalar ekseninde şekillenen kategorilerin ele alınması ve bu kategorileri açıklayacak kodlarla desteklenmesi şeklinde aşağıda paylaşılmaktadır. Öncelikle ana temaların her biri açıklanmış, sonrasında kategoriler alt başlıklarda ele alınmış ve kodlarla ve katılımcılardan elde edilen direkt alıntılarla aktarılmıştır.

4.1. Yasın Etkileri

Bu tema, katılımcıların kayıp sonrasında yaşadıkları sürecin duygusal, psikolojik ve fiziksel boyutlarını kapsamaktadır. Elde edilen veriler, yasın yalnızca duygusal düzeyle sınırlı kalmadığını; aynı zamanda zihinsel süreçleri, sosyal ilişkileri ve fiziksel sağlığı da derinden etkilediğini göstermektedir. Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde, yasın hayatın farklı alanlarına yayılan kapsamlı bir etki oluşturduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda yasın etkileri üç alt başlık altında incelenmiştir: psikolojik etkiler, duygusal etkiler ve fiziksel etkiler.

Tablo 4.2. Yasın Etkileri Teması.

TEMA	KATEGORİLER	KODLAR
YASIN ETKİLERİ	PSİKOLOJİK	İçe kapanıklık, Kaygı bozukluğu, Korku, Evhamlı, Travma, İnanmada güçlük, İyiyle kötüyü ayırma, Aile bağı, Çocukluğunu kaybetme, Yaptığı işi önemsememek (Umursamazlık), Şok, Hırsların törpülenmesi, Beklenti azalması (Kanaatkârlık)
	DUYGUSAL	Çaresizlik, Yıpranmış, Dışa dönüklük, Hassas, Depresyon, Derin üzüntü, Mecburiyetler, Boşluk hissi, Olgunluk, İç sıkıntısı, Özlem duygusu, Üzüntü, Büyümek
	FİZİKSEL	Saç beyazlaması, Uyku problemleri, Zayıflama, Panik atak, Ensede yanma, Saç dökülmesi, Yüksek tansiyon, Aşırı kilo, Sigara kullanımı, Hayat tarzının değişimi

4.1.1. Yasın Psikolojik Etkileri

Katılımcılar yas sürecinde yoğun psikolojik zorlanmalar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu zorlanmaların başında travma, kaygı, hayata dair belirsizlikler ve içe kapanma davranışları yer almaktadır. Bazı katılımcılar, kayıp sonrası hayata olan güvenlerini yitirdiklerini, küçük sağlık sorunlarını dahi ciddi hastalık gibi algıladıklarını belirtmiştir. Bir katılımcı yaşadığı durumu şu sözlerle açıklamıştır:

“Ciddi bir travma bıraktı, ama hala geçmiş değil.” diyerek kaybın psikolojik etkilerini vurgulamıştır (K1).

Bir diğerkatılımcı ise “*büyük bir etki bıraktı ve kaygı bozukluğu yaşadım. 3-4 ay adapte olmada zorluk çektim.*” şeklinde sürecini aktarmıştır (K5).

Ayrıca, psikolojik etkilerden biri de sosyal ilişkilerden geri çekilme olmuştur. Katılımcıların bir kısmı bu dönemde insanlarla görüşmek istemediklerini, yalnız kalmayı tercih ettiklerini belirtmiştir. Bazıları ise kayıp sonrası hayata daha sıkı sarılma gerekliliği hissettiklerini, bu nedenle psikolojik direnç geliştirdiklerini ifade etmiştir. Bu durum, yasın psikolojik etkilerinin kişiden kişiye farklılaştığını göstermektedir.

4.1.2. Yasın Duygusal Etkileri

Yas sürecinde en yoğun biçimde deneyimlenen boyutlardan biri duygusal tepkilerdir. Katılımcılar; üzüntü, öfke, suçluluk, yalnızlık ve çaresizlik duygularını sıklıkla ifade etmişlerdir. Bir katılımcı, kaybın ardından yaşadığı duygusal değişimi şöyle dile getirmiştir: “*Duygusal olarak bir etki bıraktı, daha hassas oldum.*” ifadelerini kullanmıştır (K2).

Bir diğerkatılımcı ise “*Hala etkileri devam ediyor, şok ve çaresizlik duygusu var. İki hafta boyunca işe gelmek istemedim.*” diye belirtmiştir (K8).

Diğeryandan, bazı katılımcılar hemen işbaşı yapmanın ve arkadaşlarıyla birlikte olmanın duygusal olarak rahatlatıcı olduğunu ifade etmiştir. Katılımcı (K6), “*Hemen 2 gün sonra işbaşı yaptım, arkadaşlarımla olmak istedim, işle oyalandım.*” sözleriyle bu deneyimini aktarmıştır. Ayrıca bazı katılımcılar, duygusal boşluk ve korkuya rağmen sosyal ilişkilerde olgunlaşma ve dayanışma deneyimi yaşadıklarını belirtmiştir. Katılımcı (K13), “*Sosyal ilişkilerimde olgunlaştım.*” diyerek sürecin sosyal ve kişisel gelişim yönüne dikkat çekmiştir.

Bazı katılımcılar kayıp sonrası öfke duygusunun arttığını belirtmiş, özellikle ani kayıplarda öfke ve inkârın daha baskın hale geldiği gözlemlenmiştir. Öte yandan, suçluluk duygusu da öne çıkmış ve bazı katılımcılar “daha fazlasını yapabiliirdim” düşüncesiyle kendilerini sorumlu hissetmişlerdir.

4.1.3. Yasın Fiziksel Etkileri

Yasın yalnızca zihinsel ve duygusal süreçleri değil, aynı zamanda bedensel sağlığı da etkilediği görülmektedir. Katılımcılar bu süreçte; uyku düzensizliği, iştahsızlık, kilo kaybı, halsizlik ve sürekli yorgunluk gibi fiziksel sorunlar yaşadıklarını belirtmiştir. Bir katılımcı bu durumu şu şekilde dile getirmiştir: “*Yeme içmeme etki etti, çok zayıfladım.*”(K8). Diğer bir katılımcı ise tam tersine “*Psikolojik olarak çöktüm, hâlâ atlatamadım, yüksek tansiyon hastası oldum çok kilo aldım.*” (K14) şeklinde süreci ifade etmiştir.

Bunun yanı sıra, bazı katılımcılar uyku düzeninde bozulma, saç dökülmesi, saç beyazlaması, panik atak, baş ağrıları ve genel yorgunluk gibi belirtiler yaşadıklarını aktarmıştır. Örneğin bir katılımcı “*Çocukluğum kaybolmuş gibi oldu, panik atak ve iç sıkıntısı yaşadım.*”(K10) Bazı katılımcıların ise sigara kullanımına yöneldiği, böylece duygusal acıyı hafifletmeye çalıştıkları görülmüştür. Bu bulgular, yasın fiziksel etkilerinin de günlük yaşamı ve iş performansını doğrudan olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır.

4.2. İşe Dönüş Süreci

İşe dönüş süreci, çalışanların kayıp, hastalık veya uzun süreli izin sonrası tekrar iş yaşamına adapte olma sürecidir. Araştırma bulguları, bu sürecin çalışanlar üzerinde hem psikolojik hem sosyal hem de iş performansı açısından önemli etkiler yarattığını göstermektedir.

Tablo 4.3. İŖe DönüŖ Süreci Teması.

TEMA	KODLAR
İŖE DÖNÜŖ SÜRECİ	• Ciddiye Almamak(Rahatlık) • Zorlayıcı • Sinerji • Personel Eksikliği • Düşünceyi Erteleme • Sürecin Hatırlatılması • Zayıf Yön (Metanet) • Zorlanma • Kafa Doluluęu • Adapte Olamama • Arkadaş Desteği • İş Yoğunluğu

Katılımcıların ifadeleri, kayıp sonrasında işe dönüŖ sürecinin hem psikolojik hem de kurumsal açıdan çeŖitli güçlükler barındırdığını göstermektedir. Katılımcıların söylemlerinden yola çıkıldığında bir kısmının iş ortamına yeniden adapte olmakta zorlandığını, bazı çalışanların ise işin yapısal düzeni içinde toparlanma fırsatı bulunduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcılardan biri, “İŖe dönüŖ süreci sert oldu, yavaş bir geçiş olmalı.” diyerek (K4) işe dönüŖün zorlayıcı yönünü vurgulamıştır. Benzer şekilde bir başka katılımcı, “İlk haftalarda işe adaptasyon zorlayıcıydı, iş arkadaşlarım alttan aldı.” (K2) ifadeleriyle sürecin kendisi için ne denli yorucu olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular, işe dönüŖün çoğu çalışan için psikolojik ve fiziksel bir yorgunluk dönemiyle birlikte geldiğini göstermektedir.

Bazı katılımcılar ise işe dönmenin düşüncelerini erteleme, duygusal acıdan uzaklaşma veya yeniden odaklanma açısından faydalı olduğunu dile getirmiştir. (K14), “İŖe iki hafta sonra döndüm, iş bana iyi geldi, düşünceleri ertelememi sağladı.” sözleriyle bu durumu açıkça ifade etmiştir. Bu örnek, işin bazı çalışanlar için bir tür dengeleyici işlev üstlenebildiğini göstermektedir.

Kurumsal destek ve yönetsel esneklik de işe dönüŖ sürecinde önemli bir belirleyici olarak öne çıkmıştır. Katılımcı (K1), “Bankanın sürece gösterdiği esneklik aidiyetimizi artırıyor, üst yönetim sürecin her anında yanımdaydı, destek oldular.” ifadesiyle yönetsel anlayışın motivasyon üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır.

İŖe dönüşte sosyal çevrenin desteği de süreci kolaylaştıran unsurlardan biri olmuştur. Katılımcılardan biri, “İş arkadaşlarım izin sürecinde işlerimi üstlenerek çok yardımcı

oldu.” (K13) diyerek destekleyici iş ortamının adaptasyonu kolaylaştırdığını belirtmiştir. Benzer şekilde (K6), *“Tüm arkadaşlarım başsağlığında bulundular.”* sözleriyle duygusal dayanışmanın işe dönüşteki olumlu katkısını vurgulamıştır.

Diğer yandan, bazı katılımcılar kurumlarındaki personel eksikliği ve artan iş yoğunluğunun süreci zorlaştırdığını ifade etmiştir. Katılımcı (K11), *“İş yoğunluğum arttı, esneklik sağlanmadı.”* sözleriyle bu durumu dile getirmiştir. Benzer biçimde (K5), *“Yasal iznim harici herhangi bir esneklik sunulmadı.”* ifadesiyle kurumsal destek eksikliğine dikkat çekmiştir. Bu tür deneyimler, işe dönüşteki yükün artmasının çalışanların toparlanma sürecini olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Bulgular, işe dönüş sürecinin çalışanların psikolojik durumu, sosyal ilişkileri ve iş performansı üzerinde çok boyutlu etkiler yarattığını göstermektedir. Kurumların esnek yaklaşımı ve yöneticilerin sağladığı destek, çalışanların adaptasyonunu kolaylaştırırken, destek eksikliği süreci zorlaştırmaktadır. Bu nedenle işe dönüş sürecinin planlanmasında hem çalışan hem kurum perspektifinin dikkate alınması, uzun vadede işyeri verimliliği ve çalışan memnuniyeti açısından kritik öneme sahiptir.

4.3. İş Performansı

Katılımcıların ifadeleri, yaşadıkları kayıp sonrasında işe dönüş sürecinde iş performanslarının farklı düzeylerde etkilendiğini ortaya koymaktadır. Kimi çalışanlar sürecin olumsuz etkilerini iş verimliliklerine yansıtırken, kimi çalışanlar için iş, toparlanma ve hayata tutunma aracı olmuştur. Ayrıca kurumların bu süreçteki tutumları ve sağladıkları destek, performans algısında belirleyici rol oynamıştır.

Tablo 4.4. İş Performansı Teması.

TEMA	KATEGORİLER	KODLAR
İŞ PERFORMANSI	İŞLETMENİN PERFORMANS BEKLENTİSİ	Sabır, Gülüzlülük, Hırs, Yaşama sevinci, Performans beklentisi
	PERSONELİN PERFORMANSI VE İŞVERENDEN BEKLENTİSİ	İş harici oyalanmak, Tahammül azlığı, İşin zorla yapılan eyleme dönüşmesi, İşe odaklanma, Motivasyon düşüşü, Esneklik, İş savsaklama, İş erteleme, Mazeret izni, Rahatlık, İnisiyatif, Geçiş sürecine adapte, Evden çalışma

4.3.1. İşletmenin Performans Beklentisi

Görüşmelere göre işletmeler, çalışanlardan kayıp sonrası sürece rağmen işin devamlılığını sağlamalarını ve iş süreçlerine uyum göstermelerini beklemiştir. Çoğu kurum, çalışanlara yasal izin haklarını tanımış, ancak izin sonrası işe dönüşte hızlı adaptasyonu zorunlu kılmıştır. Bu durum, çalışanlar üzerinde hem duygusal hem de performans açısından baskı yaratabilmektedir. Bazı katılımcılar, yöneticilerin destekleyici ve anlayışlı bir tutum sergilemesinin adaptasyon sürecini kolaylaştırdığını dile getirmiştir. (K1), “Üst yönetim kardeşimin hastalığı döneminde sınırsız izin hakkı tanıdı, hep yanımdaydılar, bu da aidiyetimi artırdı.” şeklindeki ifadesiyle, kurum desteğinin çalışan motivasyonu üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır. Benzer biçimde bir diğer katılımcı (K2), “Yöneticiler aradı, ilgilendiler, izin konusunda sıkıntı olmadı, iş performansım etkilenmedi.” diyerek destekleyici bir tutumun iş verimliliğini koruduğunu belirtmiştir.

Buna karşılık bazı katılımcılar, kurumun yalnızca yasal çerçevede hareket ettiğini ve duygusal süreci dikkate almadığını ifade etmiştir. (K3), “Üç günlük izin sonrası işe başladım, performans beklentisi hiç azalmadı, sanki hiçbir şey olmamış gibi davranıldı.” sözleriyle bu duruma dikkat çekmiştir. Benzer şekilde (K4), “Kurum bu konuda herhangi bir destek sağlamadı, işe dönüş süreci çok sertti, yavaş bir geçiş olmalıydı.” diyerek adaptasyon sürecinin zorlayıcılığını vurgulamıştır. Katılımcı (K5) ise, “Yasal iznim dışında bir esneklik tanınmadı, bu durum adaptasyonumu güçleştirdi.” ifadesiyle performans baskısının duygusal toparlanmayı olumsuz etkilediğini dile getirmiştir.

Bu bulgular, işletmelerin kayıp sonrası çalışanlardan yüksek performans beklemeye devam ettiğini, ancak bu beklentinin destekleyici uygulamalarla dengelenmediği durumlarda adaptasyon sürecinin zorlaştığını göstermektedir. Ayrıca, kurum desteği yalnızca işlevsel değil, duygusal açıdan da çalışanların toparlanmasına katkı sağlayan önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Destekleyici bir yaklaşım, çalışanların hem iş performansını sürdürebilmelerini hem de yas sürecinde duygusal olarak toparlanmalarını mümkün kılmaktadır.

4.3.2. Personelin Performansı ve İşverenden Beklentisi

Katılımcıların ifadelerine göre kayıp sonrası iş performansı bireysel dayanıklılık, kurum desteği ve psikolojik durum gibi birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir. Bazı çalışanlar motivasyon düşüklüğü, işe odaklanma sorunu ve tahammül azlığı yaşarken, bazıları için iş ortamı toparlanma sürecinde destekleyici bir unsur olmuştur. Katılımcı (K6), *“Kayıp sonrası bir süre işe odaklanamadım, yaptığım işi önemseyemedim.”* ifadesiyle duygusal yükün iş performansına olumsuz yansımaları aktarmıştır. Benzer biçimde (K7), *“İşe gelmek istemedim, ama bir şekilde dönmek zorundaydım. Müşteriler sizin kaybınızdan haberdar değil, mecburen çalışıyorsunuz.”* diyerek sürecin zorlayıcılığını belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise işe dönmenin psikolojik açıdan toparlanmalarına katkı sağladığını dile getirmiştir. (K8), *“İşe gelmek bana iyi geldi, düşüncelerimi erteledim, arkadaşlarım destek oldu.”* derken, (K9) da *“İş yoğunluğu sayesinde aklım dağıldı, daha çabuk adapte oldum.”* ifadesiyle işin dengeleyici yönünü vurgulamıştır. Katılımcıların büyük bir kısmı, kurumlarından yalnızca performans değil, aynı zamanda anlayış, esneklik ve manevi destek beklediklerini ifade etmiştir. Örneğin (K10), *“Yöneticim izin süresini uzatabileceğimi söyledi, anlayış gösterdi, bu bana güç verdi.”* derken, bir diğeri ise (K11), *“İdari iznim bittiğinde hâlâ toparlanamamıştım, ama destek sunulmadı.”* diyerek kurumsal ilgisizliğe dikkat çekmiştir.

Kayıp sonrasında çalışanların iş performanslarında belirgin farklılıklar gözlenmiştir. Bazı çalışanlar bu dönemde performans düşüşü yaşarken, bazıları ise işin rutinine ve düzenine sığınarak toparlanma sürecini hızlandırmıştır. Katılımcıların ifadelerine göre, bu süreçte en çok ihtiyaç duyulan unsurlar arasında esnek izin uygulamaları, işe dönüşte geçiş sürecine zaman tanınması, çalışma arkadaşlarının desteği ve yöneticilerin anlayışlı tutumu öne çıkmaktadır.

Elde edilen bulgular, çalışanların performanslarını sürdürebilmelerinde yalnızca iş disiplini ya da profesyonel sorumluluk bilincinin yeterli olmadığını; kurumsal empati, psikolojik destek ve insani yaklaşımın da kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, çalışanların işverenden beklentileri yalnızca performans odaklı değil; aynı zamanda anlayış, esneklik ve manevi destek içeren bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesi yönündedir.

4.4. Kurum Desteği

Araştırma bulguları, kurum desteğinin yas sonrası işe dönüş sürecinde çalışanlar için kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Katılımcı ifadeleri, kurum desteğinin yalnızca verilen izinlerle sınırlı kalmadığını; aynı zamanda yöneticilerin yaklaşımı, kurumun sağladığı maddi–manevi imkânlar, iş arkadaşlarının dayanışması ve psikolojik destek mekanizmalarının varlığıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durum, kurum desteğini çok boyutlu bir olgu olarak ele almayı gerekli kılmaktadır.

Tablo 4.5. Kurum Desteği Teması.

TEMA	KODLAR
KURUM DESTEĞİ	• Manevi Destek • Önem • Ayrıcalık • Rahatlatma • Geçiş Süreci • Kolaylık • Esneklik • Başsağlığı • İlgi • Psikolog Desteği - Ekstra İzin

Veriler, kurumsal desteğin güçlü biçimde hissedildiği durumlarda çalışanların yas sürecine daha hızlı adapte olduklarını göstermektedir. (K5), “*Kurum süreci çok anlayışla karşıladı, esnek davrandı.*” diyerek, destekleyici kurumsal yaklaşımın önemine vurgu yapmıştır. Benzer biçimde (K8), “*Bankamız, geçici olarak iş yükümü azalttı ve toparlanmam için zaman tanıdı.*” ifadesiyle kurumsal esnekliğin toparlanma sürecine katkısını dile getirmiştir. (K12), “*Kurum manevi destek sağladı, yalnız olmadığımızı hissettik.*” sözleriyle, kurumsal aidiyet duygusunun güçlendiğini ifade etmiştir. Bu

örnekler, kurum desteğinin yalnızca yönetsel bir zorunluluk değil, çalışanların duygusal iyilik hâlini destekleyen önemli bir unsur olduğunu göstermektedir.

Buna karşılık, desteğin sınırlı veya yetersiz kaldığı kurumlarda çalışanların süreci daha zorlu yaşadıkları görülmüştür. (K3), “*Kurum sadece yasal izinle sınırlı kaldı, başka hiçbir destek verilmedi.*” ifadesiyle destek eksikliğini vurgulamıştır. (K4), “*Sadece üç gün izin verdiler, başka bir kolaylık sağlanmadı.*” sözleriyle yetersiz kurumsal yaklaşımı belirtmiştir. (K7) de, “*Kurumdan hiçbir destek görmedim.*” diyerek benzer bir deneyimi aktarmıştır. Bu durumlar, kurumsal destek eksikliğinin çalışanlarda yalnızlık hissini artırdığını ve işe dönüş sürecinde kuruma yönelik olumsuz algıların gelişmesine yol açtığını göstermektedir.

Bazı kurumların ise yalnızca izin veya maddi yardım sağlamanın ötesine geçerek çalışanlarına psikolojik ve manevi destek sundukları görülmüştür. (K10), “*Kurum psikolojik destek imkânı sundu, isteyenler danışmanlık alabiliyordu.*” diyerek, kurumun çalışanların ruhsal ihtiyaçlarını da gözettiğini ifade etmiştir ve ilgi ve manevi desteğin çalışan üzerindeki olumlu etkisini vurgulamıştır. Bu uygulamalar, kurumların çalışanlarına yalnızca profesyonel değil, aynı zamanda insani bir yaklaşımla da destek vermesinin önemini ortaya koymaktadır.

Genel olarak, bulgular kurum desteğinin çeşitliliği ve niteliği arttıkça çalışanların işe dönüş sürecinin daha kolaylaştığını göstermektedir. Güçlü destek mekanizmalarının bulunduğu kurumlarda çalışanların aidiyet duyguları pekişmekte, işlerine yeniden odaklanmaları kolaylaşmaktadır. Buna karşılık, destekten yoksun kurumlarda çalışanlar süreci bireysel çabalarıyla yürütmek zorunda kalmakta, bu da kuruma yönelik güven ve bağlılık duygularını zayıflatmaktadır. Dolayısıyla kurum desteğinin yalnızca izin veya maddi yardımlarla sınırlı kalmaması; manevi, psikolojik, sosyal ve esnek uygulamaları kapsayan bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir.

4.5. Yönetici Desteği

Katılımcıların ifadeleri, yas sürecinden sonra işe dönüşte yöneticilerin sergilediği tutum ve davranışların çalışanların toparlanma süreçlerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Yönetici desteğinin olumlu örnekleri çalışanların kuruma aidiyetini

arttırırken, desteğin yetersiz kaldığı durumlarda ise adaptasyon sürecinin zorlaştığı görülmüştür.

Tablo 4.6. Yönetici Desteği Teması.

TEMA	KATEGORİLER	KODLAR
YÖNETİCİ DESTEĞİ	OLUMLU	Performans, Sözlü destek, Anlayış, Tolerans, Feedback, Beklenti, Esneklik, İdare edilme, Sübjektiflik
	OLUMSUZ	Yetersiz destek, Baskı

4.5.1. Olumlu Yönetici Desteği

Katılımcıların bir kısmı, yöneticilerinin yas sürecinde sergilediği anlayışlı, empatik ve esnek tutumların süreci kolaylaştırdığını ifade etmiştir. (K1), “Üst yönetimdeki herkes sınırsız onunla ilgilenme hakkı verdiler. Çoğu zaman sadece mesajla ‘bugün kemoterapisi var, yanında olmam lazım’ dememe bile gerek bırakmadan bana böyle bir alan bıraktılar.” diyerek, yöneticilerinin gösterdiği yüksek düzeyde esneklik ve güven ortamının kendisine büyük moral sağladığını vurgulamıştır. (K2) de, “Müdür bey sözlü olarak da desteğini iletti, kendisi de benzer bir süreç yaşadığı için çok anlayışlıydı.” sözleriyle, yöneticilerin empati temelli yaklaşımlarının önemine dikkat çekmiştir. Benzer şekilde (K14), “Yöneticim tarafından çok destek gördüm, aşırı derecede idare edildim.” ifadesiyle yöneticisinin gösterdiği toleransın toparlanma sürecine katkısını dile getirmiştir ve yöneticisinin esnek tutumunun yas sürecinde büyük kolaylık sağladığını belirtmiştir. Ayrıca (K9), “Yöneticilerim evime kadar geldiler, o konuda hakkını asla yiyemem.” sözleriyle, yönetsel desteğin yalnızca idari değil, duygusal bir boyut taşıdığını ifade etmiştir.

Bu örnekler, yöneticilerin anlayış, empati ve esneklik temelli yaklaşımlarının çalışanların yas sürecinde duygusal iyileşme ve işe uyum süreçlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

4.5.2. Olumsuz Yönetici Desteği

Bazı katılımcılar ise, yöneticilerinin yas sürecinde yeterli anlayış ve destek göstermediğini dile getirmiştir. (K3), “*Yas iznim hariç yönetici herhangi bir destek sağlamadı.*” ifadesiyle yöneticisinin sadece yasal zorunluluklarla sınırlı kaldığını belirtmiştir. (K4) de, “*Hiçbir destek sağlamadı, sadece üç gün izin verdiler.*” sözleriyle, yöneticilerden gelen desteğin yetersizliğini vurgulamıştır. Benzer şekilde (K7), “*Yasal iznim olmasına rağmen personel eksikliğinden dolayı çalışmak zorunda bırakıldım.*” diyerek, yöneticisinin esneklik tanımadığını ifade etmiştir. (K5), “*Herhangi bir desteği olmadı.*” sözleriyle benzer bir deneyimi aktarmıştır. Bu ifadeler, yöneticilerden gelen ilgisizliğin çalışanlarda yalnızlık, duygusal yıpranma ve kuruma yönelik olumsuz algıların oluşmasına neden olduğunu göstermektedir.

Genel olarak bulgular, yöneticilerin çalışanların yas sürecine yaklaşım biçimlerinin sürecin niteliğini doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Empatik, anlayışlı ve esnek yöneticiler çalışanların süreci daha sağlıklı atlatmalarını sağlarken; baskıcı, ilgisiz veya yalnızca yasal sınırdaki tutumlar, duygusal iyileşmeyi geciktirmekte ve işe dönüş sürecini olumsuz etkilemektedir.

4.6. İş Arkadaşı Desteği

Çalışanların yas sürecinde iş arkadaşlarından aldıkları destek, işe dönüş adaptasyonu ve psikolojik iyileşme üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Katılımcılar, iş arkadaşlarının sağladığı manevi ve işlevsel desteğin, özellikle yöneticiden yeterli destek alamadıkları durumlarda sürecin yükünü hafiflettiğini ifade etmiştir.

Tablo 4.7. İş Arkadaşı Desteği Teması.

TEMA	KODLAR
İŞ ARKADAŞI DESTEĞİ	• Destek • Özveri • Personel Yedeği • Yardımcı Olma • İş Aksamasına Engel Olma • Maddi Destek • Altan Alma

Katılımcıların büyük bölümü, yas sürecinde iş arkadaşlarının gösterdiği destek, özveri ve yardımlaşma tutumlarının süreci hafiflettiğini ifade etmiştir. (K1), *“Cenaze sürecinde tüm ekip yanımdaydı, İstanbul’dan geldiler.”* diyerek iş arkadaşlarının fiziksel desteğinin ve birlikte olmanın moral yönüne dikkat çekmiştir.

Benzer biçimde (K2), *“İlk haftalarda zorlayıcıydı çünkü çok yeniydi. Sağ olsun iş arkadaşlarım da alttan aldı.”* sözleriyle, çevresindeki çalışma arkadaşlarının alttan alma ve anlayış gösterme biçiminde destek sağladığını belirtmiştir. Bazı katılımcılar, iş arkadaşlarının yalnızca moral değil, iş yükünü paylaşma yönüyle de sürece katkı sunduklarını belirtmiştir. (K13), *“Bizim bankamızda personelin yedeği mevcuttur. Bu da o süreçte bana yardımcı oldu, izin günümde işlerimin aksamasının önüne geçti. Benim sorumlu olduğum müşterilerin işlemlerini hızlandırdı, bu da benim için çok kıymetli bir durumdur, geri döndüğümde rahat olmamı sağladı.”* diyerek personel yedeği ve işin aksamamasına engel olma boyutunun önemine işaret etmiştir. (K12), *“Yöneticim ve iş arkadaşlarım bu süreçte yanımdaydı, gerek aradılar gerek cenaze sürecimde yanımda oldular.”* ifadesiyle, birlikte olmanın verdiği sosyal destek duygusunu dile getirmiştir. (K14) ise, *“Kaybın ardından 2 hafta sonra işe döndüm, arkadaşlarımdan çok desteğini gördüm. İş bana çok daha iyi geldi çünkü gün içinde de o düşüncüyü sürekli ertelememi sağladı.”* diyerek, iş arkadaşlarının varlığının psikolojik iyileşmeye katkısını belirtmiştir.

Bu örnekler, yas sürecinde iş arkadaşlarının özveri, dayanışma, maddi-manevi destek ve iş paylaşımı yoluyla çalışanların duygusal toparlanma ve işe uyum süreçlerine önemli katkılar sunduğunu göstermektedir. Bulgulara göre, güçlü ekip bağları ve yardımlaşma kültürü, çalışanların yas sürecini daha sağlıklı biçimde atlattıklarını ve işe dönüşte motivasyonlarını yeniden kazanmalarını kolaylaştırmaktadır.

4.7. Devlet Desteği

Çalışanların yas süreci deneyimlerinde devlet desteğinin rolü, bireylerin yas izni kullanımı ve işlevsel adaptasyon süreçleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Katılımcı ifadeleri, devlet desteğinin varlığının çalışanların psikolojik ve iş performansına ilişkin algılarını şekillendirdiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4.8. Devlet Desteği Teması.

TEMA	KATEGORİLER	KOD
DEVLET DESTEĞİ	OLUMLU	Cenaze ödeneği, Yeterli imkân, Ödenek, Cenaze aracı, Emekli maaşı, Çadır, İçecek hizmeti
	OLUMSUZ	Kesinti

4.7.1. Olumlu Devlet Desteği

Bazı katılımcılar, devlet tarafından sağlanan desteklerin yas sürecinde kendilerine belirli ölçüde kolaylık sağladığını ifade etmiştir. (K7), “*Cenaze ödeneği verildi ve cenaze nakil aracı tahsis edildi, destekler yeterliydi.*” diyerek devletin sağladığı cenaze ödeneği ve cenaze aracı hizmetlerinin süreci kolaylaştırdığını belirtmiştir. (K13) ise, “*Cenaze ödeneği aldık, cenaze nakil aracı ve şemsiye, tabure, çaydanlık verildi 7 gün boyunca.*” ifadesiyle, devletin sunduğu yeterli imkân, çadır, içecek hizmeti ve cenaze aracı gibi olanakların yas sürecinde pratik destek sağladığını vurgulamıştır. (K2), “*Cenaze ödeneğini annem aldı diye biliyorum, çok yüklü bir meblağ değildi ama yine de tabii ki verildi, hiç olmayan için güzel bir destek.*” sözleriyle, ödenek uygulamasının temel ihtiyaçları karşılamada yeterli olduğunu ifade etmiştir.

Bu örnekler, devlet tarafından sunulan cenaze ödeneği, cenaze aracı, emekli maaşı, çadır ve içecek hizmeti gibi desteklerin çalışanların yas sürecinde maddi yüklerini hafiflettiğini, psikolojik rahatlama sağladığını ve sürecin yönetilebilir hale gelmesine katkı sunduğunu göstermektedir.

4.7.2. Olumsuz Devlet Desteği

Bulgular, devlet desteğinin yas sürecinde çalışanların psikolojik ve işlevsel uyumunu şekillendiren belirleyici bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı katılımcılar, devlet desteğinin yetersiz olduğunu veya yalnızca sınırlı ölçüde fayda sağladığını belirtmiştir. (K13), “*Cenaze ödeneği, nakil aracı ve diğer hizmetleri aldık fakat finansal destek daha yeterli olabilirdi, eşe verilen maaşta çok kesinti mevcut, bu kesintiler egale edilebilir.*”

diyerek, maaş kesintilerinin yas sürecinde ekonomik yükü artırdığını ve devlet desteğinin etkisini azalttığını belirtmiştir. Bu ifade, mevcut kesinti politikalarının çalışanların maddi toparlanma sürecini zorlaştırdığını ve devlet yardımlarının yeterliliğini gölgelediğini göstermektedir.

Dolayısıyla, devletin sağladığı destek mekanizmalarının yalnızca maddi yardımlarla sınırlı kalmaması; aynı zamanda psikolojik, sosyal ve idari boyutları kapsayacak biçimde genişletilmesi gerekmektedir.



5. BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında ortaya çıkan bulgular detaylı bir şekilde ele alınacak ve ilgili literatürle karşılaştırılarak yorumlanacaktır. Ayrıca, çalışmanın sonuçlarına dayanarak geliştirilen öneriler de bu bölüm kapsamında sunulacaktır.

Araştırma, çalışanların yas sürecinde yaşadıkları deneyimleri ve bu süreçte iş, yönetici, iş arkadaşı ve devlet desteklerinin nasıl bir rol oynadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Nitel yöntem kapsamında ele alınan bu çalışmada fenomenolojik desen benimsenmiştir. Verilerin toplanması aşamasında görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından önceden hazırlanan görüşme soruları katılımcılara sorulmuş ve katılımcı izniyle yanıtlar kayıt altına alınmıştır. Katılımcı grubu, çeşitli bankaların ve bu bankalara ait şubelerin çalışanlarından oluşmaktadır. Görüşmeler, yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleştirilmiştir. Toplamda 14 katılımcı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Verilerin toplanmasının ardından içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz süreci başlatılmıştır. Analiz sırasında herhangi bir bilgisayar destekli yazılım kullanılmamış, veriler manuel olarak incelenmiş ve kodlama yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 105 kod elde edilmiş, bu kodlar 9 kategori altında sınıflandırılmış ve temelde 7 tema (Yasın etkileri, işe dönüş süreci, iş performansı, kurum desteği, yönetici desteği, iş arkadaşı desteği, devlet desteği) ortaya çıkmıştır. Araştırmada, her bir tema ve bu temaları oluşturan kategoriler detaylı bir şekilde ele alınmış; elde edilen bulgular literatür ile ilişkilendirilerek kapsamlı bir tartışma yapılmıştır.

5.1. Araştırma Bulgularının Tartışılması

Bu araştırma, Düzce ilinde görev yapan banka çalışanlarının yakın kayıpları sonrasında yaşadıkları yas sürecini ve bu sürecin iş yaşamına yansımalarını ele almıştır. Çalışmanın bulguları, yas sürecinin birey üzerinde yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda duygusal, sosyal, fiziksel ve kurumsal düzeyde etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Katılımcı

ifadeleri, aynı kayba maruz kalan çalışanlar arasında bile sürecin yoğunluk ve deneyim bakımından farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur.

5.1.1. Yasın Psikolojik, Duygusal ve Fiziksel Etkileri

Çalışmada elde edilen bulgular, yasin çok yönlü etkilerini ortaya koymaktadır. Kübler-Ross'un (1973) yas evreleri modeli süreci beş aşamada tanımlar: inkâr, öfke, pazarlık, depresyon ve kabullenmedir. Bu çalışmada yer alan katılımcıların deneyimleri ise modelin sahadaki izdüşümlerini doğrular niteliktedir. Örneğin, bazı katılımcılar öfke ve çaresizlik duygusunu yoğun biçimde yaşadıklarını belirtirken, bazıları motivasyon kaybı ve dalgınlık gibi belirtiler üzerinden yasin depresyon evresini deneyimlemişlerdir. Katılımcıların süreci tanımladığı örnek ifadeler şunlardır:

- K1: *“Ciddi bir travma bıraktı, ama hala geçmiş değil.”* Bu ifade, yasin inkâr ve kabullenme evresi arasındaki geçiş sürecini göstermektedir.
- K8: *“Hala etkileri devam ediyor, şok ve çaresizlik duygusu var.”* Bu, öfke ve depresyon evresine karşılık gelen yoğun duygusal tepkileri ortaya koymaktadır.
- K5: *“Büyük bir etki bıraktı, çok zayıfladım, kaygı bozukluğu oluştu.”* Bu cümle, yasin hem duygusal hem de bedensel boyutunu göstermektedir; yüksek kaygı ve fiziksel yorgunluk belirtileri gözlemlenmiştir.
- K12: *“Çok zordu, 3 ay oldu ama atlatamadım, saçlarım döküldü.”* Yasın fiziksel etkilerinin açık bir göstergesidir; bu, Bildik'in (2013) de belirttiği üzere yasin ruhsal olduğu kadar bedensel tepkilerle de seyredebileceğini doğrulamaktadır.
- K13: *“Büyük bir boşluk hissettim, sürekli bende de olacak hissiyle korku yaşadım, saçlarım beyazladı.”* Burada, duygusal ve fiziksel belirtiler bir arada deneyimlenmiş, yasin bütüncül etkisi vurgulanmıştır.

Fenomenolojik analiz, yasin bireysel farklılıklarla birlikte iş yaşamına yansımalarını da ortaya koymuştur. Katılımcılar, dalgınlık ve işe konsantre olamama gibi bilişsel etkiler yaşarken, fiziksel yorgunluk ve kronik kaygı da iş performansını etkilemiştir. Örneğin K14, *“Psikolojik olarak çöktüm, hala atlatamadım, yüksek tansiyon hastası oldum, çok kilo aldım.”* diyerek yasin hem fiziksel hem duygusal etkilerini özetlemiştir. Bu bulgu, literatürde yasin sadece ruhsal bir süreç olmadığı, aynı zamanda bedensel ve sosyal etkiler yarattığı yönündeki görüşleri desteklemektedir (Bildik, 2013).

5.1.2. Yasın Bilişsel Süreçlere ve İş Performansına Etkisi

Araştırma bulguları, yas sürecinin çalışanların iş yaşamını duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlarda etkilediğini göstermektedir. Katılımcılar, yakın kaybı sonrasında işlerine odaklanmakta zorlandıklarını, dikkat ve konsantrasyon düzeylerinde azalma yaşadıklarını ve motivasyonlarının düştüğünü ifade etmiştir. Bu durum, yasın bilişsel işlevlerde bozulmaya yol açtığını belirten literatürle paralellik göstermektedir (Neimeyer, 2000; Bonanno ve Kaltman, 2001). Aynı şekilde, çalışanların üretkenliğinde azalma, hata oranlarında artış ve karar verme süreçlerinde yavaşlama daha önceki çalışmalarda da ortaya konulmuştur (Wilson vd., 2020; Wilson, Punjani, Song ve Low, 2021).

5.1.3. Başa Çıkma Stratejileri ve İkili Süreç Modeli

Bulgular, çalışanların yas sürecini farklı stratejilerle yönettiklerini göstermektedir. Bazı çalışanlar kısa süreli izin alarak sosyal destek arayışına girmiş, bazıları ise süreci gizli ve bireysel şekilde yönetmeye çalışmıştır. Stroebe ve Schut'un (2001) ileri sürdüğü İkili Süreç Modeli, kayıp sonrası bireyin yasla yüzleşme ve yaşamı yeniden düzenleme arasında gidip geldiğini ortaya koymaktadır. Çalışmada da benzer şekilde çalışanların duygusal dalgalanmalar yaşadığı ve bunun iş performansına yansıdığı görülmüştür. Worden (2018) sosyal desteğin iyileşme sürecindeki önemini vurgulamakta olup, bu araştırmada çalışanların destek mekanizmalarına erişiminin sınırlı olması dikkat çekmiştir.

Araştırma sürecinde yapılan görüşmeler sırasında bazı çalışanların görüşmeye katılabilmek için sürekli yöneticilerinden izin alma ihtiyacı hissettikleri ve iş ortamında kısa bir konuşmanın dahi zorlayıcı olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmacı olarak, finans sektöründe çalışanların daha esnek ve destekleyici bir çalışma düzenine sahip olacağı yönünde bir beklenti bulunmaktayken, sahadaki gözlemler bu algının tam tersine işaret etmektedir. Bankacılık sektöründe yoğun müşteri trafiği, performans baskısı ve zaman kısıtları, çalışanların yas sürecinde kendilerine duygusal veya zihinsel alan açmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum literatürde, duygusal ihtiyaçların iş ortamında bastırılmasının tükenmişlik ve psikolojik stresle ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalarla örtüşmektedir (Grandey, 2000; McGuinness ve Williams, 2014).

Bununla birlikte, bazı kurumlarda çalışanlara psikolojik danışmanlık veya destek programlarının sunulduğu görülmüş, bu durum çalışan refahına yönelik olumlu bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. Bu bulgu, Employee Assistance Program (EAP) uygulamalarının çalışanların iyilik hali ve iş uyumu açısından kritik rol oynadığını gösteren araştırmalarla uyumludur (Attridge, 2019; Wilson vd., 2021).

Ayrıca çalışanların büyük bir kısmının, yas döneminde kendilerine sunulabilecek kurumsal veya yasal haklar konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığı görülmüştür. Görüşmelerde katılımcılar, yas sürecinde destek beklentileri olduğunu ifade etmiş; ancak ne tür bir destek talep ettiklerini tanımlamakta zorlanmışlardır. Bu durum literatürde de belirtilen, çalışanların yas sürecinde ihtiyaçlarını ifade etmekte güçlük yaşayabildikleri ve kurumların bu süreci yapılandırılmış politikalarla desteklemesi gerektiğini vurgulayan çalışmalarla örtüşmektedir (Logan, Thornton ve Breen, 2018; Carton, 2022).

Genel olarak çalışma, örgütlerde yas politikalarının bulunmasının ve yöneticilerin yas konusunda farkındalık geliştirmesinin önemini ortaya koymaktadır. Literatür, kurumsal desteğin çalışan bağlılığı ve psikolojik iyilik hali üzerindeki pozitif etkisini vurgulamaktadır (Sunoo ve Sunoo, 2002; Flux vd., 2020). Bu doğrultuda, yas sürecinde esnek izin politikaları, psikososyal destek hizmetleri ve açık iletişim mekanizmaları içeren kurumsal yapıların oluşturulması gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

5.1.4. İşe Dönüş Süreci ve İzin Sorunları

Araştırmada dikkat çeken bir diğer bulgu, işe dönüş sürecindeki güçlüklerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, üç günlük resmî yas izninin sadece defin ve idari işlemlerle geçtiğini, duygusal toparlanmaya yeterli zaman tanımadığını ifade etmiştir. Bu durum, izin sürelerinin 5–10 gün arasında değiştiği uluslararası uygulamalarla karşılaştırıldığında (Barclay ve Kang, 2019), Türkiye’deki mevzuatın çalışan ihtiyaçlarını karşılamada sınırlı kaldığını göstermektedir.

Yas izni hakkının uygulanmasında da ciddi sorunlar gözlemlenmiştir. Bazı katılımcılar, izin haklarını kullanmalarına rağmen yönetsel baskılar veya iş yükü nedeniyle süreci sağlıklı şekilde yönetemediklerini dile getirmiştir. Örneğin:

- K7: “Yasal iznim olmasına rağmen çalışmak zorunda kaldım.”
Bu durum, izin hakkının güvence altına alınmasının önemini ortaya koymaktadır.

Bazı katılımcılar için iş ortamı, kaybın acısından uzaklaşmayı sağlayan “**yeniden uyum odaklı başa çıkma**” işlevi görmüştür.

- K6: “Hemen 2 gün sonra işbaşı yaptım, arkadaşlarımla olmak istedim.”

Bu bağlamda, hem yasın çok boyutlu etkileri hem de yetersiz izin uygulamaları, çalışanların psikolojik, fiziksel ve iş performansı düzeylerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Araştırma, kurumsal destek mekanizmalarının önemini bir kez daha vurgulamakta ve yas sürecine yönelik örgütsel politikaların geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Urbiet, 2021; Bergeron, 2025; Blackburn ve Bulsara, 2018).

5.1.5. Sosyal ve Örgütsel Destek

Araştırmada sosyal destek mekanizmaları, yas sürecinin yönetiminde belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Kurum, yöneticiler ve iş arkadaşlarından alınan destek, çalışanların süreci daha etkin yönetmelerini sağlamıştır. Empatiyle yaklaşan yöneticiler ve manevi açıdan destekleyici iş arkadaşları, çalışanların aidiyet duygusunu ve psikolojik dayanıklılığını güçlendirmiştir. Destek eksikliği ise yalnızlık ve değersizlik hissini artırmış, işe adaptasyonu zorlaştırmıştır.

Arslan ve Buldukoğlu (2019) sosyal destek mekanizmalarının iyileştirici özelliğine vurgu yaparken House (1987) sosyal destek teorisi çerçevesinde, örgütsel desteğin duygusal, araçsal ve bilgilendirici boyutlarda çalışan dayanıklılığını artırdığı belirtmektedir. Bulgular bahsi geçen üç destek türünün katılımcılar tarafından ifade edildiğini ortaya koymaktadır.

5.1.6. Manevi Destek ve Kültürel Boyut

Söz konusu çalışmada, yas sürecinde manevi ve kültürel boyutun önemini de vurgulamaktadır. Türkiye’de hastanelerde sunulan imam veya manevi danışmanlık hizmetleri, hastaların ve yakınlarının ruhsal ihtiyaçlarını karşılamada işlevsel bulunmakla birlikte, kurumsallaşma düzeyi henüz gelişmekte olan bir alandır (Altıntaş, 2018; Şentürk ve Çetin, 2020). 2015 yılından itibaren Diyanet İşleri Başkanlığı ile Sağlık Bakanlığı

arasında başlatılan pilot uygulamalar, hastaların ve hasta yakınlarının hastalık sürecinde yaşadıkları psikososyal ve manevi krizlerle başa çıkmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Altıntaş, 2018).

5.1.6.1. Türkiye’de Manevi Danışmanlık Uygulamaları

Türkiye’de hastane ortamında sunulan manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetleri, kurumsal ve toplumsal kabul düzeyine paralel olarak genellikle olumlu ve gerekli bir uygulama olarak değerlendirilmektedir (Gül ve Şentürk, 2021; Şentürk ve Çetin, 2020). Araştırmalar, bu hizmetlerin moral, motivasyon ve manevi destek sağlama açısından işlevsel olduğunu ve hastaların bu tür hizmetlere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu hizmet sayesinde özellikle hasta yakınlarının kendi duygusal ve manevi iyi oluşlarını koruyabildikleri ve hastalarına daha nitelikli destek sunabildikleri belirtilmektedir. Manevi danışmanların temel görevleri; hastalara ve yakınlarına duygusal-manevi destek sağlamak, inanca dayalı başa çıkma stratejilerini aktive etmek ve anlamlandırma süreçlerinde rehberlik etmektir. Literatür, dini inanç ve manevi gücün iyileşme sürecine katkısını desteklemekte ve hastanelerin hasta hakları çerçevesinde bu hizmeti sunma gerekliliğini vurgulamaktadır (Şentürk ve Çetin, 2020).

5.1.6.2. Avrupa’da Hastane Papazlığı

Avrupa’daki hastane papazlığı uygulamaları, ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel olarak toplumsal ve kurumsal olarak olumlu karşılanmaktadır. Vandenhoeck (2013) modern papazlık hizmetlerini, sağlık ekibinin ayrılmaz bir parçası olarak, hastaların manevi ihtiyaçlarını karşılayan profesyonel bir hizmet biçimi olarak tanımlamaktadır. Çalışmalar, hekimlerin büyük çoğunluğunun papazların katkılarını yararlı bulduğunu; hastalar ve yakınlarının özellikle kronik hastalık, ölüm veya kriz durumlarında bu hizmetten rahatlatıcı ve güven verici biçimde yararlandığını göstermektedir. Hollanda ve Belçika gibi ülkelerde manevi bakım, yasal bir hasta hakkı olarak tanınmakta ve hastaneler tarafından sağlanması zorunlu kılınmaktadır. Papazlık hizmetlerinin etkinliği, kurumsal entegrasyon düzeyi ve toplumdaki farkındalık oranı ile doğrudan ilişkilidir (Vandenhoeck, 2013).

5.1.6.3. Türkiye ve Avrupa’da Manevi Destek Hizmetlerinin Karşılaştırılması

Türkiye ve Avrupa’daki manevi destek uygulamaları, benzer psikososyal işlevlere sahip olmakla birlikte, kurumsallaşma ve yasal altyapı açısından farklılık göstermektedir. Avrupa’da hastane papazlığı, profesyonel sağlık hizmetlerinin ayrılmaz bir bileşeni olarak kurumsallaşmış ve bazı ülkelerde yasal bir hasta hakkı haline gelmiştir. Buna karşılık, Türkiye’de manevi danışmanlık hizmetleri daha çok gelişme ve yaygınlaşma sürecindedir (Altıntaş, 2018; Vandenhoeck, 2013).

Her iki bölgede de manevi destek, hastalar ve yakınları için moral, motivasyon ve psikososyal dayanıklılığı artıran önemli bir unsur olarak görülmektedir (Şentürk ve Çetin, 2020; Vandenhoeck, 2013). Türkiye’de hizmetin toplumsal kabulü giderek artarken, Avrupa’da uzun süredir bütüncül bakımın temel bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Hedef kitle açısından da benzerlikler söz konusudur; her iki bölgede de hem hastalara hem de yakınlarına destek sağlanmakta, özellikle ölüm, kayıp ve kriz süreçlerinde hizmetin rahatlatıcı etkisi ön plana çıkmaktadır.

Elde edilen bulgular ışığında Türkiye’de hastane ortamında sunulan manevi danışmanlık hizmetleri, Avrupa’daki hastane papazlığına kültürel olarak karşılık gelen bir uygulamadır. Her iki model de yas ve hastalık sürecinde bireylerin yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda manevi ve kültürel ihtiyaçlarının da sistematik biçimde karşılanmasının önemini ortaya koymaktadır.

5.1.7. Devlet Desteği, Cenaze Finansmanı ve Uluslararası Karşılaştırma

Katılımcılar, devletin sağladığı cenaze ödeneği, defin yardımı ve nakil aracı gibi temel hizmetleri genel olarak faydalı bulmakla birlikte, bu desteklerin uzun vadeli psikolojik ve finansal ihtiyaçları karşılamada yetersiz kaldığını belirtmişlerdir.

Valentine ve Woodthorpe (2014), cenaze politikalarının ve ölüm sonrası destek mekanizmalarının rejim tiplerine göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Buna göre;

1. **Sosyal Demokrat Rejimler (İsveç)**, genel vergilendirme yoluyla evrensel faydalar sağlayarak vatandaşın ekonomik yükünü hafifletir ve yas sürecine kamusal destek sunar.

2. **Korporatist Rejimler (Almanya)**, sigorta tabanlı koruma modeliyle bireylere finansal güvence sağlar, böylece kayıp sonrası ekonomik istikrarsızlık riski azaltılır.
3. **Liberal Rejimler (İngiltere)** ise daha çok piyasa odaklı destek sistemleriyle çalışır; sınırlı düzeyde destek sağladığı için, bu da düşük gelirli ailelerin cenaze masrafları nedeniyle borç riskiyle karşı karşıya kalmasına yol açabilir.

Ayrıca birçok Avrupa ülkesinde cenaze hizmetleri, kamu kurumlarından ziyade bu alanda uzmanlaşmış özel şirketler, yani “**Funeral Directors**” tarafından yürütülmektedir. Bu yapı, hizmetlerin profesyonelleşmesine, standardizasyonuna ve sürecin aile açısından daha planlı ve yönetilebilir hale gelmesine olanak tanımaktadır (Hyland ve Morse, 1995).

Bu bağlamda, Türkiye’deki cenaze finansmanı ve yas izni politikalarının, yalnızca temel defin işlemlerini değil; bireylerin ekonomik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da kapsayacak biçimde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Böyle bir dönüşüm, hem çalışanların kayıp sonrası süreci daha sağlıklı yönetmesini sağlayacak hem de sosyal refah politikalarının Avrupa’daki bütüncül yaklaşımlarla uyumlu hale gelmesine katkıda bulunacaktır.

5.2. Sonuç

Bu araştırmada, çalışanların yas süreci algısı, bu sürecin iş yaşamına yansımaları ve kurumların çalışanlara sunduğu destek mekanizmaları incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı, bir çalışanın yakınıni kaybettikten sonra yaşadığı psikolojik, duygusal ve sosyal değişimlerin iş hayatına nasıl yansıdığını, bu sürecin çalışma performansını, motivasyonunu ve kurumla olan ilişkisini nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Araştırma, aynı zamanda Türkiye’de yas sürecine yönelik uygulamaların mevcut durumunu belirlemeyi ve bu konuda geliştirilebilecek politika önerileri sunmayı hedeflemiştir.

Yas, bireyin kayıp karşısında yaşadığı karmaşık bir duygusal süreçtir. Bu süreçte kişi; inkâr, öfke, pazarlık, depresyon ve kabullenme gibi evrelerden geçer. Her bireyde bu evrelerin süresi ve şiddeti farklıdır. Bireyin kişilik yapısı, dini inançları, kültürel değerleri, sosyal çevresi ve destek sistemleri bu sürecin biçimini belirler. Çalışmada elde edilen bulgular, Yas durumunun sadece bireysel bir süreç olmadığını, bunun yanı sıra aynı zamanda toplumsal ve örgütsel bir olgu olduğunu göstermektedir. Bir çalışan yas yaşadığında bu durum yalnızca onu değil, iş arkadaşlarını, yöneticilerini ve genel olarak

iş ortamını da etkilemektedir. İş yaşamı, bireylerin hayatlarının büyük bir bölümünü kapsadığı için yas süreci doğrudan iş yerine taşınmaktadır. Çalışanların yaşadığı kayıplar, onların duygusal dengelerini bozmakta, konsantrasyonlarını azaltmakta ve iş performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırma bulgularına göre, yas sürecinde destek görmeyen çalışanlarda motivasyon kaybı, işe yabancılaşma, dikkat dağınıklığı, verim düşüklüğü ve tükenmişlik belirtileri daha yoğun şekilde gözlemlenmiştir. Bu durum, yalnızca bireysel üretkenliği değil, örgütsel verimliliği de azaltmaktadır.

Buna karşın, kurumlarından ve yöneticilerinden anlayış, esneklik ve destek gören çalışanların yas sürecini daha sağlıklı bir biçimde geçirdikleri, işe dönüşte daha yüksek uyum gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu da örgütlerde insan odaklı bir yaklaşımın önemini ortaya koymaktadır. Yas sürecinde çalışanına destek olan bir kurum, hem çalışanın refahına katkıda bulunmakta hem de kurumsal bağlılığı güçlendirmektedir. Nitekim literatürde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Özellikle Batı ülkelerinde uygulanan “Bereavement Leave” (yas izni) ve “Employee Assistance Programs (EAP)” gibi programlar, çalışanların kayıp sonrası psikolojik destek almasını ve işine yeniden uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Ancak akademik çalışmalar, bu ülkelerde de izin sürelerinin sıklıkla yetersiz olduğunu ve yasin doğal sürecini desteklemede sınırlı kaldığını vurgulamaktadır (Wilson vd., 2021; Dewhurst vd., 2025; Pitimson, 2021). Türkiye’deki yasal düzenlemelere bakıldığında, yas süreciyle ilgili destek mekanizmalarının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre işçilere yalnızca 3 gün, kamu çalışanlarına ise 7 gün ücretli izin hakkı tanımakta, ancak bu süre, yas sürecinin psikolojik gerçekliğiyle örtüşmemektedir (4857 sayılı İş Kanunu, 2003). Kayıp yaşayan birey, birkaç gün içinde duygusal dengesini yeniden kurmakta zorlanmakta, çoğu zaman yasını tamamlayamadan işine dönmek zorunda kalmaktadır. Bu durum hem çalışanın psikolojik iyiliğini hem de işyerindeki verimliliği olumsuz etkilemektedir.

Araştırmada ayrıca, işyerinde yasin yalnızca izin veya maddi destekle sınırlı olmadığı; psikolojik ve sosyal boyutlarının da olduğu vurgulanmıştır. Çalışanlar, bu dönemde yalnızca zamana değil, anlayışa, iletişime ve sosyal desteğe de ihtiyaç duymaktadır. Bu destek, yöneticilerin empatik tutumları, iş arkadaşlarının dayanışması ve kurumun esnek yaklaşımlarıyla sağlanabilir. Bu nedenle, kurum kültürlerinde yasin bir tabu olarak

görülmemesi, aksine doğal bir yaşam süreci olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Araştırma bulgularına göre, Türkiye’de banka sektörü özelinde yas sürecine ilişkin farkındalığın düşük olduğu, kurumların bu konuda belirli bir politika veya rehberliğe sahip olmadığı görülmüştür. Çoğu işyerinde yas süreci yalnızca kısa süreli izin ve cenaze yardımı boyutuyla ele alınmakta, duygusal destek uygulamaları bulunmamaktadır. Bu da kurumların çalışanlarının duygusal ihtiyaçlarını göz ardı ettiğini göstermektedir. Oysa çağdaş insan kaynakları yönetimi, çalışanı yalnızca bir üretim unsuru olarak değil, bütüncül bir birey olarak ele alan bir yaklaşımı gerektirmektedir. Bu nedenle, kurumlarda çalışan refahını temel alan politikalar geliştirilmesi kaçınılmazdır. Psikolojik danışmanlık hizmetleri, kurum içi destek hatları, grup terapileri veya bireysel görüşmeler yoluyla çalışanlara profesyonel yardım sunulması, yas sürecinin sağlıklı biçimde atlatılmasına katkı sağlayacaktır. Bunun yanında, kurum kültüründe yasin bir tabu olarak görülmemesi; aksine doğal bir yaşam süreci olarak kabul edilmesi önem taşımaktadır. Yas sürecinin yalnızca bireysel değil toplumsal bir süreç olduğu da unutulmamalıdır. Türk kültüründe yas, dini ve toplumsal ritüellerle yaşanır. Mevlit, taziye ziyareti, dua gibi gelenekler, bireyin yas sürecini toplumsal bağlamda anlamlandırmasına yardımcı olur. Bu yönüyle yas, yalnızca bir kayıp değil; aynı zamanda dayanışma ve yeniden yapılanma sürecidir. Bu kültürel yönün iş yaşamına entegre edilmesi, çalışanlara daha samimi bir destek ortamı sunabilir. İşyerlerinde kültürel ve insani değerlere dayalı bu tür yaklaşımların benimsenmesi, çalışanların aidiyet hissini güçlendirecektir.

Yas süreci yalnızca bireysel bir deneyim değil, aynı zamanda kurumsal bir sorumluluktur. Kurumlar, çalışanlarının yaşadığı kayıpları görmezden gelmek yerine, empati temelli bir yaklaşım sergilemelidir. Yöneticilerin bu dönemdeki iletişim tarzı, çalışanın iyileşme sürecini doğrudan etkileyebilmektedir. İnsan kaynakları birimleri, yas yaşayan çalışanlara özel rehberlik protokolleri hazırlamalı; işe dönüş süreçlerini bireyin duygusal durumuna göre planlamalıdır. Böylelikle çalışanların işlerine yeniden uyum sağlamaları kolaylaşacak, işyeri verimliliği de sürdürülebilir bir düzeye ulaşacaktır.

Araştırmanın bir diğer sonucu, yas sürecinin örgütsel imaj ve çalışan bağlılığı üzerindeki dolaylı etkisidir. Çalışanına insani bir yaklaşım sergileyen kurumlar, çalışan gözünde güvenilir ve saygı duyulan bir kimlik kazanmakta, bu da işten ayrılma oranlarını azaltmaktadır. Bu bağlamda yas yönetimi, insani bir gereklilik olmasının yanı sıra, kurumsal düzeyde stratejik bir insan kaynakları politikası olarak da görülmektedir.

Araştırmanın sınırlılıkları arasında, örneklemin yalnızca belirli bir şehirde ve belirli bir meslek grubunda (banka çalışanları) yer alması bulunmaktadır. Ancak bu durum, derinlemesine görüşmelerle elde edilen nitel verilerin anlamlılığını azaltmamaktadır. Gelecekte farklı sektörlerde, farklı yaş grupları ve sosyoekonomik düzeylerde yapılacak araştırmalar, yas sürecinin iş yaşamındaki yansımalarını daha geniş bir bakış açısıyla ele alma fırsatı sağlayacaktır.

Nitekim yas süreci bireyin yaşamındaki en hassas dönemlerden biridir ve bu dönemde işyerlerinin çalışanlarına gösterdiği yaklaşım, bireysel iyileşme süreçlerinin yanı sıra örgütsel sürdürülebilirlik açısından kritik bir öneme sahiptir. Çalışanına insani bir yaklaşımla destek olan, empatiyi kurum kültürüne yerleştiren ve psikolojik dayanışmayı teşvik eden işyerleri, hem çalışan memnuniyetini hem de üretkenliği artırmaktadır. Bu araştırma, Türkiye’de işyerinde yas süreci konusundaki farkındalığı artırmayı amaçlamakta ve kurumların bu konuda politika geliştirmesi için önemli bir temel oluşturmaktadır.

5.3. Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda, yas sürecinin hem kurumsal hem de toplumsal boyutta daha etkili yönetilebilmesi için çeşitli politika, uygulama ve araştırma önerileri geliştirilmiştir. Bulgular, çalışanların yas sürecinde hem bireysel hem kurumsal düzeyde desteğe ihtiyaç duyduklarını açıkça ortaya koymuştur. Çalışanlar, yaşadıkları kayıpların ardından yalnızca duygusal anlamda değil; iş yaşamındaki performans, motivasyon ve bağlılık açısından da zorlayıcı bir dönemden geçmektedir. Bu nedenle kurumların, yas sürecini yalnızca kısa süreli bir izin uygulaması ya da idari bir formalite olarak değil, çalışan refahı ve örgütsel sürdürülebilirlik açısından bütüncül bir süreç olarak değerlendirmeleri gerekmektedir. Çalışanların bu dönemde kendilerini güvende, anlaşılmış ve değerli hissetmeleri, hem bireysel iyileşme sürecini hızlandırmakta hem de kurumsal sadakati güçlendirmektedir.

Öncelikle işverenler açısından, yas sürecindeki çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması için mevcut izin sürelerinin artırılması ve esnekleştirilmesi büyük önem taşımaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında tanınan üç günlük ücretli izin, bireylerin yaşadığı kaybın büyüklüğüne ve psikolojik etkisine göre oldukça yetersiz kalmaktadır. Bu

nedenle, çalışanlara üç günlük standart iznin ötesinde, kaybın derecesine göre farklılaştırılmış izinler tanınmalı; örneğin birinci derece yakın kayıplarında izin süresi uzatılmalı, daha uzak derecedeki kayıplarda ise çalışanın talebine göre esneklik sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra işe dönüş süreci kademeli olarak planlanmalı; çalışanların ilk etapta daha hafif sorumluluklar üstlenmeleri teşvik edilmeli, gerekirse uzaktan ya da yarı zamanlı çalışma imkânları sunulmalıdır. Böyle bir uygulama, çalışanların duygusal toparlanmalarını destekleyecek, işe adaptasyonlarını kolaylaştıracak ve üretkenliğin yeniden kazanılmasını sağlayacaktır.

İşverenler ayrıca, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla profesyonel destek mekanizmaları kurmalıdır. Kurumlarda psikolojik danışmanlık hizmetleri, bireysel görüşme imkânları ve grup destek toplantıları düzenlenmelidir. Batı ülkelerinde yaygın olarak kullanılan Employee Assistance Program (EAP) benzeri uygulamalar, çalışanların yaşadıkları kayıplarla baş etmesine yardımcı olan, kurumsal bağlılığı güçlendiren sistemlerdir. Türkiye’de bu programların yaygınlaştırılması, çalışan refahını artıracak ve kurum içi dayanışma kültürünün gelişmesine katkı sağlayacaktır. Yöneticiler ve insan kaynakları birimleri, yas sürecinde çalışanlarına yaklaşım konusunda özel eğitimler almalı; empati, duygusal farkındalık, kriz yönetimi ve etkili iletişim konularında bilinçlendirilmelidir. Yöneticilerin sergilediği duyarlılık ve yaklaşım biçimi, çalışanların işe dönüş sürecinin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle, duygusal zekâ temelli liderlik anlayışının kurum kültürüne yerleştirilmesi hem birey hem de kurum açısından uzun vadeli kazanımlar sağlayacaktır.

Devlet politikaları açısından da kapsamlı düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Yas izni uygulamaları, merkezî ve koordineli bir denetim sistemiyle güvence altına alınmalı ve bu izinlerin kullanılmasını engelleyen kurumlara yaptırımlar uygulanmalıdır. Yas izin süreleri, uluslararası uygulamalar ve kaybın derecesi göz önünde bulundurularak güncellenmeli, çalışanların ihtiyaçlarına uygun esneklikte belirlenmelidir. Ayrıca, mevcut sosyal yardım sistemlerinde yalnızca cenaze finansmanı ve defin yardımı gibi ekonomik desteklerin bulunması yeterli değildir. Bu yardımlar güncel ekonomik koşullara uygun hâle getirilmeli ve bireylerin finansal yükünü hafifletecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Bununla birlikte, çalışanların yas sürecinde psikolojik ve manevi ihtiyaçlarının da karşılanması gerekmektedir. Özellikle hastanelerde ölüm süreci yaşayan bireyler ve yakınlarına yönelik manevi danışmanlık hizmetleri düzenli ve

sistematik bir biçimde sağlanmalıdır. İmam, psikolog ve manevi rehberlerden oluşan destek ekiplerinin hem kayıp öncesi hem de sonrası dönemde devreye girmesi, bireyin yas sürecini daha sağlıklı bir şekilde yönetmesine katkı sunacaktır.

Devletin sosyal politika yaklaşımı içinde, yas sürecini yalnızca bireyin özel alanına bırakmayan, toplumsal refahı koruyucu bir çerçeve benimsenmelidir. Sosyal Güvenlik Kurumu, belediyeler ve kamu kurumları iş birliğiyle “Yas Danışmanlığı Merkezleri” oluşturulmalı; çalışanların ücretsiz psikolojik ve sosyal destek hizmetlerinden yararlanabilmeleri sağlanmalıdır. Bu merkezler, yas yaşayan bireylerin iş yaşamına yeniden uyum sağlamalarını kolaylaştıracak ve sosyal destek ağlarını güçlendirecektir. Sosyal demokrat rejimlerin uygulamalarında görüldüğü gibi, evrensel fayda sağlayan modellerin benimsenmesi, ekonomik güvence ve sosyal bütünleşme açısından önemli bir referans noktası oluşturabilir.

Toplumsal düzeyde de yasin doğasına ilişkin farkındalık artırılmalıdır. Yas, bastırılması ya da gizlenmesi gereken bir durum değil; yaşanması ve ifade edilmesi gereken doğal bir süreçtir. Türk kültüründe yas, dini inançlar ve toplumsal dayanışma ile iç içe geçmiş bir olgudur. Mevlit, dua, taziye ziyareti ve toplu anma törenleri gibi ritüeller bireylerin kayıplarını anlamlandırmalarına, acılarını paylaşmalarına ve toplumsal aidiyet duygusunu pekiştirmelerine yardımcı olur. Bu nedenle, yas sürecinde dini ve kültürel ritüellere erişimin kolaylaştırılması önemlidir. Belediyeler ve sivil toplum kuruluşları, bu tür ritüellerin desteklenmesine yönelik sosyal programlar geliştirmelidir. Böylelikle hem bireysel hem toplumsal düzeyde yasin psikolojik yükü hafifletilecek, insanlar arası dayanışma ve empati duyguları güçlenecektir.

Ayrıca, medya, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları iş birliğiyle yas sürecine ilişkin toplumsal farkındalık kampanyaları düzenlenmelidir. Bu kampanyalar, özellikle iş yaşamında yas yaşayan bireylere karşı duyarlılığın artmasını sağlayacaktır. Toplumsal farkındalığın gelişmesi, kurumların da daha insani politikalar üretmesini teşvik edecek; çalışan refahı merkezli bir iş kültürünün yaygınlaşmasına katkı sağlayacaktır.

Akademik düzeyde ise bu araştırma, Türkiye’de iş yaşamında yas süreci konusuna yönelik farkındalık oluşturan öncü bir çalışmadır. Ancak konunun farklı yönlerini ortaya koymak için daha fazla akademik incelemeye ihtiyaç vardır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı sektörlerdeki çalışanlarla karşılaştırmalı analizlerin yapılması; yas

sürecinin sektörel, kültürel ve cinsiyet temelli farklılıklarının incelenmesi önem taşımaktadır. Ayrıca, nicel yöntemlerle yas süreciyle iş tatmini, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, psikolojik dayanıklılık ve iş performansı arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak test edilmelidir. Bu tür bilimsel çalışmalar, hem literatüre katkı sağlayacak hem de politika yapıcılar için somut veriler sunacaktır. Uzunlamasına araştırmalar, yas sürecinin çalışan bağlılığı, iş performansı ve psikolojik iyileşme üzerindeki uzun vadeli etkilerini ortaya koyarak daha kalıcı politika önerilerinin geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır.

Sonuç olarak, yas süreci hem bireysel hem toplumsal hem de kurumsal yönleriyle ele alınması gereken çok boyutlu bir olgudur. Çalışanların bu süreçte yalnız bırakılmaması, kurumların duygusal farkındalık geliştirmesi ve devletin destekleyici politikalar üretmesi, toplumun genel refah düzeyine olumlu katkılar sağlayacaktır. İnsani değerleri merkeze alan, empati temelli ve psikolojik dayanışmayı güçlendiren bir örgüt kültürünün yaygınlaşması yalnızca çalışanların iyileşme sürecini kolaylaştırmakla yetinmeyecek bunun yanı sıra daha hakkaniyetli, duyarlı ve devam ettirilebilir bir çalışma yaşamının temelini oluşturacaktır. Böylece hem bireylerin yaşam kalitesi hem de kurumların sosyal sorumluluk bilinci artacak; daha insancıl ve dayanışmacı bir iş dünyasının oluşması mümkün olacaktır.

6. KAYNAKÇA

4857 sayılı İş Kanunu, Resmî Gazete, 22 Mayıs 2003, Sayı: 25134.

Ahaddour, C., Van Den Branden, S., & Broeckaert, B. (2020). A temporary farewell. practices of muslim women regarding mourning and remembrance. *Mortality*, 25(2), 185-207.

Aksoz-Efe, I., Erdur-Baker, O., & Servaty-Seib, H. (2018). death rituals, religious beliefs, and grief of turkish women. *Death Studies*, 42(9), 579-592.

Altıntaş, M. E. (2018). Hastanelerde gerçekleştirilen manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetleri üzerine nitel bir araştırma (Kayseri örneği). *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (11), 221-256.

Arıkan, R. (2013). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Arslan, B. Ş., & Buldukoğlu, K. (2019). Yasın aile üzerine etkilerini azaltmak için uygulanan yas destek programları. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 11(3), 402-417.

Attridge, M. (2019). A global perspective on promoting workplace mental health and the role of employee assistance programs. *American Journal of Health Promotion*, 33(4), 622-629.

Avis, K. A., Stroebe, M., & Schut, H. (2021). Stages of grief portrayed on the internet: A systematic analysis and critical appraisal. *Frontiers in Psychology*, 12, 772696.

Bal, H. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri*. 1. Basım, Isparta: Fakülte Kitabevi.

Balcı-Çelik, S. (2011). Ergenlerin yasa karşı tutumlarının cinsiyet ve depresyon düzeyleri açısından karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 10(2), 735-742.

Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 1-14.

Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.

- Barclay, L. A., & Kang, J. H. (2019). Employee-based HRM: Bereavement policy in a changing work environment. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 31, 131-148.
- Barış, İ. & Ataman, E. (2019). Sosyal sermaye ürünü olarak taziye kültürü ve kurumsal bir hizmet olarak yas danışmanlığı: Türkiye-Almanya örneği. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 93-112.
- Başığit, Ö., & Arslan, B. Ş. (2024). Death and grief literacy in the family. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 16(4), 644-657.
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: ilişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- Bergeron, D. M. (2025). The working wounded: The effect of bereavement grief and organizational policies and practices on employee outcomes. *Group & Organization Management*, 50(5-6), 1522-1556. <https://doi.org/10.1177/10596011241310272>.
- Biçer, R. (2009). The physical and spiritual anatomy of death in Muslim Turkish Culture. *KADER Kelam Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 19-38.
- Bildik, T. (2013). Ölüm, kayıp, yas ve patolojik yas. *Ege Tıp Dergisi*, 52(4), 223-229.
- Blackburn, P., & Bulsara, C. (2018). "I am tired of having to prove that my husband was dead." Dealing with practical matters in bereavement and the impact on the bereaved. *Death Studies*, 42(10), 627-635.
- Bonanno, G. A., & Kaltman, S. (2001). The varieties of grief experience. *Clinical Psychology Review*, 21(5), 705-734.
- Bonanno, G. A., Papa, A., Lalande, K., Zhang, N., & Noll, J. G. (2005). Grief processing and deliberate grief avoidance: a prospective comparison of bereaved spouses and parents in the United States and the people's Republic of China. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 73(1), 86.
- Bowlby, J. (1960). Grief and mourning in infancy and early childhood. *The Psychoanalytic Study of the Child*, 15(1), 9-52.

- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Demirel, F., Karadeniz, Ş., & Çakmak, E. K. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Carton, B. (2022). Bereavement sessions: An opportunity for EAPs. *Journal of Employee Assistance*.
- Cavanaugh, J. C., Fields, F. B. (2006). Adult development and aging, (4th Ed.) Belmont: Wadsworth Thomson Learning Corr, C.
- Cesur, G. (2017). Kayıp yaşantılarının sonrası: Tartışmalı bir kavram “Karmaşık Yas”. *Nesne-Psikoloji Dergisi*, 5(10), 289-310.
- Chu, H. C., Chen, Y. C., & Hsing, C. P. (2024). employee assistance programs for indigenous people in the workplace. *SAGE Open*, 14(3), 21582440241276160.
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative sociology*, 13(1), 3-21.
- Craft, L. L., & Perna, F. M. (2004). The benefits of exercise for the clinically depressed. *Primary Care Companion to the Journal of Clinical Psychiatry*, 6(3), 104.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni*. 4. Baskı, Ankara: Eğiten Kitap.
- Çapar, M. C., & Ceylan, M. (2022). Durum çalışması ve olgubilim desenlerinin karşılaştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 295-312.
- Çelik, H. & Ekşi, H. & (2015). *Gömülü teorisi: Nitel desenler*. İstanbul: Edam Yayınları.
- Davis, C. A. (2012). The effects of personal grief on organizational outcomes: A qualitative investigation (Doctoral dissertation, University of Memphis).
- Dewhurst, F., Turner, R., Barrett, L., Westhead, E., Wakefield, D., & Hanratty, B. (2025). Bereavement training in the workplace, can it help bridge the grief support gap? A qualitative evaluation of employers’ and employees’ views. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 00302228251345033.
- Doka, K. J. (2013). Counseling individuals with life threatening illness. Springer Publishing Company.

- Ersoy, R. (2002). Türklerde ölüm ve ölü ile ilgili rit ve ritüeller. *Milli Folklor*, 14(54), 86-101.
- Eyetsemitan, F. (1998). Stifled grief in the workplace. *Death Studies*, 22, 469-479.
- Fadzlina, A. A. A., & Ong, T. (2025). Access to employee assistance programs and employee wellbeing: A cross-sectional study of employees in Southeast Asia. *BMC Public Health*, 25(1), 1-14.
- Flux, L., Hassett, A., & Callanan, M. (2020). Grieving in the workplace: How do grieving employees perceive their experience of workplace support from management? *Policy and Practice in Health and Safety*, 18(2), 186-195.
- Garip, S. (2023). Sosyal bilimlerde nicel araştırma geleneği üzerine kuramsal bir inceleme. *International Journal of Social Science Research*, 12(1), 1-19.
- Gatchel, R. J. (2012). Occupational health and wellness: Current status and future directions. *Handbook of occupational health and wellness*, 549-563.
- Genlik, Ö. (2012). Yas süreci ve yas sürecindeki kişilerin depresyon ve anksiyete düzeylerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi), İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gilbert, S., Mullen, J., Kelloway, E. K., Dimoff, J., Teed, M., & McPhee, T. (2021). The CARE model of employee bereavement support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(5), 405.
- Gizir, C. A. (2006). Bir kayıp sonrasında zorluklar yaşayan üniversite öğrencilerine yönelik bir yas danışmanlığı modeli. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 195-213.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95.
- Gül, M. E., & Şentürk, H. (2021). Türkiye’de dini/manevi danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine genel bir bakış. *RUSUH Uşak Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 115-133.

- Ham, C. A. (2018). Identifying possible guidelines for addressing the unexpected death of a coworker in an academic workplace (Doctoral dissertation). Valdosta State University.
- Hansen, K. N. (2021). Working through grief: exploring the relationship between organizational bereavement policies, reintegration processes, and perceived support on employee engagement, satisfaction, and loyalty (Master's thesis) Purdue University Global.
- Hansen, K. N. (2025). Working through grief: Exploring the relationship between organizational support on employee engagement, satisfaction, and loyalty. The Transdisciplinary Journal of Management. Advance online publication. <https://tjm.scholasticahq.com/article/142164-working-through-grief-exploring-the-relationship-between>.
- Hanson, K. S. (2022). No leave to grieve: How misfit frameworks and America's "grief tsunami" Require Better Bereavement. Marquette Benefits & Social Welfare Law Review, 24, 55–92
- Hazen, M. A. (2003). Societal and workplace responses to perinatal loss: Disenfranchised grief or healing connection. *Human Relations*, 56(2), 147-166.
- Holler, R. (2019). The role of the welfare state in supporting economic transitions following family bereavement: Comparing Britain and Israel. *Social Policy & Administration*, 53(1), 128-141.
- House, J. S. (1987, December). Social support and social structure. In *Sociological forum* (Vol. 2, No. 1, pp. 135-146). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Hökelekli, H. (1992). Ölümle ilgili tutumların dini davranışla ilişkisi üzerine bir araştırma II. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(1).
- Hyland, L., & Morse, J. M. (1995). Orchestrating comfort: The role of funeral directors. *Death Studies*, 19(5), 453-474.
- Kahraman, S. (2021). Yas Süreçleri Ve Kişilik. *Adıyaman: İKSAD*.
- Kara, E. (2016). Yas süreci ve dini danışmanlık. *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2016 (Psikoloji Özel Sayısı), 251-270.

- Karakuş, G., Öztürk, Z., & Tamam, L. (2012). Ölüm ve ölüm kaygısı. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 21(1), 42-79.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kayhan, N. (2010). Ulusal ve uluslararası normlara göre Türkiye’de yıllık izin hakkı ve kamuda alt işverenlik izin uygulaması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 119-149.
- Kızıltan, E., & Ulusoy, Y. (2022). Yas sürecinde uygulanan psikolojik müdahale yaklaşımlarının doküman analizi ile incelenmesi. *Humanistic Perspective*, 4(1), 146-163.
- Koç Başaran, Y. (2017). Sampling theory in social sciences. *The Journal of Academic Social Science*, 5(47), 480-495.
- Kubler-Ross, E. (1973). *On death and dying*. Routledge.
- Kubler-Ross, E., & Kessler, D. (2014). *On grief and grieving: finding the meaning of grief through the five stages of loss*. Simon and Schuster.
- Küçükaya, P. G. (2009). Grief and bereavement. *Journal of Education and Research in Nursing*, 6(1), 8-13.
- Langlieb, A. M., Langlieb, M. E., & Xiong, W. (2021). EAP 2.0: Reimagining the role of the employee assistance program in the new workplace. *International Review Of Psychiatry*, 33(8), 699-710.
- Logan, E. L., Thornton, J. A., & Breen, L. J. (2018). What determines supportive behaviors following bereavement? A systematic review and call to action. *Death Studies*, 42(2), 104-114.
- Macdonald, M. E., Kennedy, K., Moll, S., Pineda, C., Mitchell, L. M., Stephenson, P. H., & Cadell, S. (2015). Excluding parental grief: A critical discourse analysis of bereavement accommodation in Canadian labour standards. *Work*, 50(3), 511-526.
- Mcguiness, B., & Williams, S. (2014). Handling bereavement in the workplace: A guide for employers. *Bereavement Care*, 33(3), 111-112.

- Mcguinness, B. (2009). Grief in the workplace: Developing a bereavement policy. *Bereavement Care*, 28(1), 2-8.
- Mısırlı, G. N., & Karakuş, Ö. (2024). Bağlanma kuramı çerçevesinde çocuklarda yas. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 16(1), 126-137.
- Muto, T., Haruyama, Y., & Higashi, T. (2012). Descriptive study of external employee assistance program providers (EAP) in Japan. *Industrial Health*, 50(4), 322-325.
- Neimeyer, R. A. (2000). Searching for the meaning of meaning: Grief therapy and the process of reconstruction. *Death Studies*, 24(6), 541-558.
- Neimeyer, R. A. (2001). The language of loss: Grief therapy as a process of meaning reconstruction in Meaning reconstruction & the experience of loss., 261-292.
- Neimeyer, R. A. (Ed.). (2015). Techniques of grief therapy: Assessment and intervention. Routledge.
- Neimeyer, R. A., Prigerson, H. G., & Davies, B. (2002). Mourning and meaning. *American Behavioral Scientist*, 46(2), 235-251.
- Nowrouzi-Kia, B., Sirek, S., Granofsky, G., Morrison, M., & Steenstra, I. (2025). Validation of the 5-İtem workplace outcome suite on employee assistance programs for office workers. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 40(1), 30-45.
- Oates, M. (2003). Understanding the grief process: a first step to helping bereaved clients. *TCA Journal*, 31(1), 29-39.
- Özel, Y., & Özkan, B. (2020). Kayıp ve yasa psikososyal yaklaşım. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(3), 352-367.
- Özmen, O. (2014). Cultural characteristics of grief and coping in bereaved adult women: A phenomenological study with consensual qualitative research (Yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pitimson, N. (2021). Work after death: An examination of the relationship between grief, emotional labour, and the lived experience of returning to work after a bereavement. *Sociological Research Online*, 26(3), 469-484.

- Prigerson, H. G., & Jacobs, S. C. (2001). Caring for bereaved patients: all the doctors just suddenly go. *JAMA*, 286(11), 1369-1376.
- Rando, T. A. (1993). Treatment of complicated mourning. Research Press.
- Rich, S. (2002). Caregiver grief: Taking care of ourselves and our patients. *International Journal of Trauma Nursing*, 8(1), 24-28.
- Sak, R., Sak, İ. T. Ş., Şendil, Ç. Ö., & Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-256.
- Saldana, D. (2023). Grief in the workplace: Examining the connection between human resource bereavement policies, employee grief experiences, and perceived support. (Master's thesis)*California State University*, 94.
- Solmaz, U., & Kutlu, İ. (2021). İşyerinde sosyal hizmet ve farklı ülkelerdeki uygulamaları. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 172-185.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2025). *Cenaze ödeneği hakkında genel bilgiler*. <https://www.sgk.gov.tr>, Erişim Tarihi: 09.10.2025.
- Sözbilir, M. (2009). Nitel veri analizi. <https://fenitay.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/02/1112-nitel-arac59ftc4b1rmada-veri-analizi.pdf>. Erişim Tarihi: 10.10.2025.
- Starks, H., & Brown Trinidad, S. (2007). Choose your method: A comparison of phenomenology, discourse analysis, and grounded theory. *Qualitative health research*, 17(10), 1372-1380.
- Stroebe, M. S., & Schut, H. (2001). Meaning making in the dual process model of coping with bereavement. in: *Meaning reconstruction and the experience of loss*. American Psychological Association, p. 55-73.
- Sunoo, J. J. M., & Sunoo, B. P. (2002). Managing workplace grief-vision and necessity. *Pepperdine Dispute Resolution Law Journal*, 2(3), 391-416.
- Şentürk, F. K., & Isikan, S. (2024). Islamic faith as a source of coping with work stress. *Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies*, 62(1), 65-90.

- Şentürk, H. & Çetin, G. B. (2020). Hastanelerde manevi danışmanlık hizmetleri ihtiyacı üzerine pilot bir araştırma: SDÜ hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 373-396.
- Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007). Exploring the nature of research questions in mixed methods research. *Journal of mixed methods research*, 1(3), 207-211.
- Türk Dil Kurumu (2025). Yas. <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 18.11.2025.
- Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası. (2025). 2025 yılı cenaze ödeneği bilgileri. <https://www.tes-is.org.tr>, Erişim Tarihi: 12.10.2025.
- Urbiet, D. (2021). Family bereavement implications for military personnel: A policy proposal.
- Ünal, M. U., & Engin, E. (2023). Afetlerde yakınlarını kaybedenler: Travmatik yas. *Türkiye Klinikleri Psychiatric Nursing-Special Topics*, 9(1), 28-33.
- Valentine, C., & Woodthorpe, K. (2014). From the cradle to the grave: funeral welfare from an international perspective. *Social Policy & Administration*, 48(5), 515-536.
- Vandenhoeck, A. (2013). Chaplains as specialists in spiritual care for patients in Europe. *Pol Arch Med Wewn*, 123(10), 552-557.
- Werbel, J., & Balkin, D. B. (2010). Are human resource practices linked to employee misconduct?: A rational choice perspective. *Human Resource Management Review*, 20(4), 317-326.
- Wilson, D. M., Punjani, S., Song, Q., & Low, G. (2021). A study to understand the impact of bereavement grief on the workplace. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 83(2), 187-197.
- Wilson, D. M., Rodríguez-Prat, A., & Low, G. (2020). The potential impact of bereavement grief on workers, work, careers, and the workplace. *Social Work in Health Care*, 59(6), 335-350.
- Worden, J. W. (2018). Grief counseling and grief therapy: A handbook for the mental health practitioner. Springer Publishing Company.

Worden, W. (2001). Grief counselling and grief therapy: A handbook for the mental health practitioner. New York: Brunner-Routledge.

Yanardağ, M. Z., & Yanardağ, U. (2020). İş yerinde sosyal çalışmayı türkiye için düşünmek. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2249-2270.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. 10. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yousuf-Abramson, S. (2021). Worden's tasks of mourning through a social work lens. *Journal Of Social Work Practice*, 35(4), 367-379.



7. EKLER

7.1 BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Çalışanlarda Yas Süreci Algısı Ve Yansımaları

Araştırmanın Amacı: Çalışanların yakınlarını kaybettikleri dönemde yaşadıkları duygusal, psikolojik ve sosyal zorlukları, bu sürecin iş yaşamındaki etkilerini (performans, motivasyon, iş ortamı) ve iş yerinin sunduğu destek mekanizmalarını incelemektir. Farklı ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırmalı bir analiz yapılarak, Türkiye'deki mevcut durumun değerlendirilmesi ve olası eksikliklerin belirlenmesi hedeflenmektedir. Çalışmanın temel amacı, yas sürecindeki çalışanların bireysel ihtiyaçlarının iş yerleri tarafından nasıl karşılandığını ortaya koymak, bu süreci hem bireysel hem de kurumsal düzeyde daha iyi yönetmeye yönelik stratejiler geliştirmek ve çalışan refahı ile performansını artıracak kurumsal destek mekanizmalarına yönelik öneriler sunmaktır.

Prosedür: Yakın zamanda kaybı olan bir çalışan olarak kaybınıza ve bunun işe yansımalarına yönelik algılarınız ve deneyimlerinize ilgili ses kayıtlı yarı yapılandırılmış bir görüşme gerçekleştirilecektir. Ham veriler toplandıktan sonra, tüm isimler kaldırılacaktır. Adınız yerine bir kod numarası atanacak ve yalnızca kod numarası tanımlayıcı olarak bırakılacaktır.

Taahhüt: Görüşme yaklaşık 30-40 dakika sürecektir. Çalışmaya katılımınız için herhangi bir maddi ödeme almayacaksınız.

Geri Çekilme: Bir soruyu yanıtlamayı reddetme, yanıtlamak için alternatif bir soru sorma veya kişisel hikayeleri yalnızca en rahat olduğunuz ölçüde paylaşma seçeneği yer alır. Kendinizi rahatsız hissederseniz lütfen araştırmacıya bildirin, araştırmacı size devam etmek isteyip istemediğinizi soracaktır.

Gizlilik: Araştırmacı ve çalışmaya dahil olan personel, araştırma kapsamında topladıkları kişisel veya kurumsal bilgileri ifşa etmeyecektir. Bu çalışmayla bağlantılı olarak elde edilen ve sizinle özdeşleştirilebilen tüm bilgiler gizli kalacak ve yalnızca araştırma ekibine yasanın gerektirdiği şekilde açıklanacaktır. Adınızı ve tüm

tanımlayıcıları kaldırmanız, kimliğinizi kesinlikle gizli tutacaktır. Araştırma tamamlandıktan sonra, tüm görüşme materyalleri imha edilecektir. Sonuçların özetlenmiş bir biçimde muhtemelen yayınlanacağını veya konferanslarda sunulacağını unutmayın.

Onay: Çalışmaya katılmaya onay veriyorum. Bu çalışmaya katılımımın tamamen gönüllü olduğunu ve herhangi bir ceza almadan herhangi bir zamanda katılmayı reddedebileceğimi veya çalışmadan çekilebileceğimi anlıyorum. Araştırmacının görüşme sorusu yanıtlarını doğru bir şekilde yorumlamak için görüşmeyi ses kaydına alacağını anlıyorum.

Kayıtlarım için bu onay formunun bir kopyasını aldım.

Katılımcının Adı Soyadı

İmzası
Tarih

Araştırmacının Adı Soyadı

İmzası
Tarih

7.2 GÖRÜŞME FORMU

Araştırma Sorusu: Şirketler, ölüm sonrası yas süreci yaşayan çalışanlarına yönelik ne tür kurumsal politika ve uygulamalar geliştirmekte ve bu uygulamalar çalışanlar üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır?

Görüşülen Kurum ve Kişi:

Görüşme Saati ve Süresi :

Kayıp ile ilgili sorular

1. Kaybettiğiniz kişinin yaşı:
2. Yakınlık derecesi:
3. Kaybın türü:
4. Paylaşılan yaşama süreci / ortam geçmiş:

Temel Araştırma Soruları

- 1) Ölüm sonrası süreç üzerinizde ne gibi etkiler bıraktı?
- 2) Kayıp sonrası işe dönüş süreciniz nasıldı?
- 3) Kayıp sonrası iş performansınızda nasıl değişimler oldu? Bu süreçte en çok zorlandığınız nokta (işe odaklanma- motivasyon-zaman yönetimi-performans beklentisi-işte anlam) ne oldu?
- 4) Çalıştığınız kurum kaybınızın ardından yas sürecinde size ne tür destekler sundu? (izin, finansal destek, psikolojik danışmanlık, uzaktan çalışma, esneklik vb.) Bu destekler nasıl olmalıydı?
- 5) İşyerindeki yöneticinizin yas sürecindeki rolü hakkında ne düşünüyorsunuz? (Esneklik, izin, adaptasyon vb.) Bu destek nasıl olmalıydı?
- 6) İş arkadaşlarınızın yas sürecindeki rolü hakkında ne düşünüyorsunuz? (iletişim, sosyal

destek, yerine bakmak vb.)

7) Yas sürecinizde devlet tarafından sunulan dış desteklerden (cenaze ödeneği, danışmanlık hizmetleri, manevi destek vb.) yararlandınız mı? Bu destekleri yeterli buldunuz mu? Sizce devlet bu süreçte başka ne tür destekler sunmalı?

Son Soru

Çalışmaya katkı sağlayacağını düşündüğünüz başka bir şey var mı?



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Şeymanur ATASEVEN

Yabancı Dili : İngilizce

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Y. Lisans	İşletme	Düzce Üniversitesi	2025
Lisans	Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik	Düzce Üniversitesi	2021
Lise		Düzce Anadolu İmam Hatip Lisesi	2017

YAYINLAR

Ataseven, Ş. (2025). Çalışma yaşamında yas süreci ve kurumsal uygulamalar. *6th BILSEL International Aspendos Scientific Researches Congress*, ss. 723–732. (Tam metin bildirisi)