

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI



İSTANBUL KENT
ÜNİVERSİTESİ

YEME TUTUMLARI VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİYE ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYPERİ ATİK

İSTANBUL – 2025

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI

YEME TUTUMLARI VE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİYE ÇALIŞMA BİÇİMLERİNİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYPERİ ATİK

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Rukiye KÖROĞLU

İSTANBUL – 2025

KABUL VE ONAY

Ayperî Atik tarafından hazırlanan “Yeme Tutumlarının Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiye Çalışma Biçimlerinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 18.06.2025 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği ile İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Rukiye KÖROĞLU

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Kader BAHAYI

.....

Üye

Doç. Dr. Meltem ASLAN GÖRDESLİ

.....

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Doç. Dr. Bülent DEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ayperı ATİK

18.06.2025



ÖN SÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında yanımda olan tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını sunan yakınlarıma teşekkür ederek başlamak isterim.

Süreçte danışmanlığı ve yönlendirmeleri için danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Rukiye KÖROĞLU başta olmak üzere tüm Kent Üniversitesi hocalarıma teşekkür ederim.

Çalışırken yüksek lisans yapmanın ve tez yazmanın zorluğunu bilen kuruculara sahip bir şirkette çalışıyor olmanın şansını her zaman hissettim. Bu süreçte yanımda olan, çalışma hayatımı ve işlerimi olabildiğince kolaylaştıran yöneticilerim Eren SOYAK ve Barış UYAR'a ve iş arkadaşlarım Özge KOYUNCU ile Ali Ahmet YILMAZ'a bir teşekkürü borç bilirim.

Verileri toplanma aşamasında anketimi yayma konusunda bana destek olan, bu süreçte tüm stresimi çeken ve verileri hızlıca toplamak için elinden geleni yapan Umut AĞAOĞLU'na ve tüm yakın çevreme çok teşekkür ederim.

Son olarak, yürüdüğüm her yolda mutlaka yanımda ya da arkamda duran, her zaman en büyük destekçim olan aileme, süreçteki inançları, sabırlı tutumları ve anlayışları için çok teşekkür ederim. Onların sevgisi ve sabrı olmasaydı, bu yolculuk çok daha zor olurdu.

Ayperı ATİK

25.05.2025

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	i
TABLO LİSTESİ.....	ii
ŞEKİL LİSTESİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1. Yeme Tutumu	7
1.1.1. Yeme Tutumu Kavramı	7
1.1.2. Yeme Bozuklukları.....	9
1.1.3. Yeme Bozukluğu Tanı Grupları	10
1.1.3.1. Anoreksiya Nervoza	10
1.1.3.2. Bulimia Nervoza.....	12
1.1.3.3. Tıkınırcasına Yeme Bozukluğu	13
1.1.3.4. Pika	14
1.1.3.5. Geri Çıkarma (Geviş Getirme) Bozukluğu.....	15
1.1.3.6. Kaçınan/Kısıtlı Yiyecek Alımı Bozukluğu	16
1.1.3.7. Ortoreksiya	17
1.2. Çalışan Performansı	18
1.2.1. Performans Kavramı.....	18
1.2.2. Çalışan Performansı Kavramı.....	19
1.2.3. Çalışan Performansının Önemi.....	20
1.2.4. Çalışan Performansının Boyutları	21
1.2.4.1. Görev Performansı.....	22
1.2.4.2. Bağlamsal Performans	22
1.2.5. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler	23
1.2.5.1. Kişisel Faktörler	24
1.2.5.2. Örgütsel Faktörler.....	27
1.2.5.3. Çevresel Faktörler	27
1.3. Çalışma Biçimleri	28
1.3.1. Çalışma Kavramı	29

1.3.2. Çalışma Eylemini Etkileyen Faktörler	30
1.3.3. Örgütlerde Çalışma Biçimleri.....	32
1.3.3.1. Uzaktan Çalışma.....	33
1.3.3.2. Ofisten Çalışma	35
1.3.3.3. Hibrit Çalışma	36
BÖLÜM 2: YÖNTEM.....	38
2.1. Araştırmanın Deseni	38
2.2. Araştırmanın Modeli.....	38
2.3. Araştırmanın Hipotezleri	39
2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	39
2.5. Veri Toplama Araçları	40
2.6. Veri Toplama Süreci.....	41
2.7. Verilerin Analizi	41
BÖLÜM 3: BULGULAR	42
3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.....	42
3.2. Yeme Tutumu ve Performans Ölçekleri Güvenirlik Analizleri.....	43
3.3. Yeme Tutumu ve Performans Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri	44
3.4. Yeme Tutumu ve Performans Ölçeklerinin Arasındaki İlişkinin Analizi	45
3.5. Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etkisinin Analizleri ve Düzenleyici Etkiler....	45
BÖLÜM 4: TARTIŞMA	55
SONUÇ VE ÖNERİLER	62
KAYNAKÇA.....	64
EKLER	77
ÖZ GEÇMİŞ	82

KISALTMALAR

AN	: Anoreksiya Nevroza
APA	: American Psychiatric Association-Amerikan Psikiyatri Birliği
BN	: Bulimia Nervosa
DSM-IV	: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition-Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı, Dördüncü Baskı.
DSM-V	: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition-Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı, Beşinci Baskı.
ICD-10	: International Classification of Disease 10
KKYAB	: Kaçingın/Kısıtlı Yiyecek Alımı Bozukluğu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TYB	: Tıkınırcasına Yeme Bozukluğu
YTT-40	: Yeme Tutumları Ölçeği

TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Katılımcılara Ait Demografik ve Çalışma Durumuna İlişkin Bulgular.....	42
Tablo 2 : Yeme Tutumu ve Performans Ölçekleri Güvenirlik Analizleri.....	43
Tablo 3 : Yeme Tutumu ve Performans Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri	44
Tablo 4 : Yeme Bozukluğu Olan ve Olmayanların Dağılımı	45
Tablo 5 : Yeme Tutumu ile Performans Arasındaki İlişkilerin Analizi.....	45
Tablo 6 : Yeme Tutumu ve Performans Üzerine Etki Analizleri.....	46
Tablo 7 : Düzenleyici Etki İçin Parametrelerin Karşılaştırılması (Kritik Oranlar).....	46
Tablo 8 : Yeme Tutumu ve Performansın Cinsiyete Göre Fark Analizleri	48
Tablo 9 : Yeme Tutumu ve Performansın Yaşa Göre Fark Analizleri	48
Tablo 10 : Yeme Tutumu ve Performansın Medeni Duruma Göre Fark Analizleri	49
Tablo 11 : Yeme Tutumu ve Performansın Eğitim Düzeyine Göre Fark Analizleri	50
Tablo 12 : Yeme Tutumu ve Performansın Aylık Gelire Göre Fark Analizleri	51
Tablo 13 : Yeme Tutumu ve Performansın Mesleki Tecrübeye Göre Fark Analizleri.....	52
Tablo 14 : Yeme Tutumu ve Performansın İşletmedeki Pozisyona Göre Fark Analizleri	52
Tablo 15 : Yeme Tutumu ve Performansın Çalışma Biçimine Göre Fark Analizleri.....	53
Tablo 16 : Hipotez Testi Sonuçları	54

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 : Çalışan Eylemini Biçimlendiren Parametreler	31
Şekil 2 : Araştırma Modeli.....	39
Şekil 3 : Tüm Örneklem İçin Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etki Modeli	47
Şekil 4 : Ofisten Çalışanlar İçin Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etki Modeli.....	47
Şekil 5 : Evden Çalışanlar İçin Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etki Modeli	47
Şekil 6 : Hibrit Çalışanlar İçin Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etki Modeli	47



ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Yeme Tutumları ve Çalışan Performansı Üzerindeki Arasındaki İlişkiye Çalışma

Biçimlerinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi

Ayperı ATİK

Yüksek Lisans Tezi

Psikoloji Anabilim Dalı / Klinik Psikoloji Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Rukiye KÖROĞLU

Temmuz, 2025 – 82

Yeme tutumu bozukluklarının artması ve örgütlerde çalışma biçimlerinin farklılaşması akademik camiada son yıllarda dikkat çeken ve üzerine yapılan araştırmaların arttığı olgulardır. Bununla birlikte, yeme tutumu bozuklukları ile çalışma biçimleri arasındaki ilişkiler incelenmemiştir. Bu araştırmada, yeme tutumları ve çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve anlamlı bir ilişki var ise çalışma biçimlerinin bu ilişki üzerinde düzenleyici bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada ayrıca çalışanların yeme tutumlarının ve çalışan performansının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, mesleki tecrübe, işletmedeki pozisyon ve çalışma biçimi gibi faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırmanın gerçekleştirilmesi için nicel araştırma yöntemleri ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, kişisel bilgi formu, yeme tutumları ölçeği ve performans ölçeğinden oluşan bir anket formu kullanılarak Türkiye’de farklı sektörlerde ve farklı pozisyonlarda çalışan 564 çalışandan çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırmada, çalışanların yeme tutumları ve onların çalışma performansı arasında anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların yeme tutumları ve onların çalışma performansları arasındaki etkisinde ofisten, evden ve hibrit olmak üzere çalışma biçimlerinin düzenleyici bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, ofisten, evden veya hibrit olarak çalışanların yeme tutumlarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gibi ofisten, evden veya hibrit olarak çalışanların çalışma performansları arasında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışanların yeme tutumları yaşa, aylık gelire, sektör tecrübesine ve işletmedeki pozisyona göre anlamlı biçimde farklılaşmazken cinsiyete, medeni duruma ve eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Çalışanların öz performans değerlendirme düzeylerinin ise cinsiyet dışındaki diğer tüm demografik değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yeme Tutumu, Çalışma Biçimleri, Performans, Çalışan, Örgüt.

ABSTRACT

Istanbul Kent University Postgraduate Education Institute
Examining the Moderating Role of Work Styles in the Relationship Between
Eating Attitudes and
Employee Performance

Ayperı ATİK

Master Thesis

Psychology / Clinical Psychology

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Rukiye KÖROĞLU

July, 2025 – 82

The increase in eating attitude disorders and the differentiation of working styles in organizations are phenomena that have attracted attention in the academic community in recent years and have increased in research. However, the relationships between eating attitude disorders and working styles have not been examined. This study investigated whether eating attitudes have a significant effect on employee performance and, if there is a significant effect, whether working styles have a moderating effect on this effect. The study also examined whether the eating attitudes of employees and employee performance differ according to factors such as gender, age, marital status, education level, monthly income level, professional experience, position in the company and working style. Quantitative research methods and a relational screening model were used to conduct the study. The data of the study were collected online from 564 employees working in different sectors and different positions in Turkey using a questionnaire form consisting of a personal information form, eating attitudes scale and performance scale. The study concluded that the eating attitudes of employees do not have a significant effect on their working performance. It was determined that the working styles of employees, such as office, home and hybrid, do not have a moderating effect on the effect of eating attitudes on their working performance. In addition, there was no significant difference in the eating attitudes of those working from the office, from home or as a hybrid, and there was no significant difference in the work performances of those working from the office, from home or as a hybrid. While the eating attitudes of the employees did not differ significantly according to age, monthly income, sector experience and position in the company, they differed significantly according to gender, marital status and level of education. It was determined that the self-performance evaluation levels of the employees differed significantly according to all demographic variables except gender.

Keywords: Eating Attitude, Working Styles, Performance, Employee, Organization.

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ve değişen yaşam koşulları, çalışma biçimlerinde köklü dönüşümlere yol açmıştır. Geleneksel ofisten çalışma modelinin yanı sıra uzaktan çalışma ve hibrit çalışma gibi esnek modeller giderek daha fazla tercih edilmeye başlamıştır. Bu durum, iş süreçlerini ve çalışanların günlük yaşamlarını derinden etkilemektedir (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Çalışma biçimleri, yalnızca teknolojik yeniliklerle değil, aynı zamanda olağandışı durumlarla da şekillenmektedir. Örneğin COVID-19 pandemisi gibi küresel krizler, iş dünyasında çalışma modellerinin yeniden tanımlanmasına neden olmuştur. Avrupa’da salgın öncesi %11 olan uzaktan çalışma oranı, pandemi sırasında %48’e yükselmiştir. Latin Amerika ve Karayipler’de ise 2020’nin ikinci çeyreğinde 23 milyon kişi uzaktan çalışmaya geçiş yapmıştır (WHS, 2021). Bu durum, olağandışı koşulların çalışma biçimlerini nasıl radikal bir şekilde değiştirebileceğini gösterirken, aynı zamanda çalışma biçimlerinin iş süreçleri üzerindeki etkisini açıkça ortaya koymuş ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasını da hızlandırmıştır. Türkiye’de de uzaktan çalışma, özellikle son on yılda iş hayatına dahil olmuş ve pandemiyle birlikte zorunlu bir uygulama haline gelmiştir (Alkan Meşhur, 2010).

Son yıllarda uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, sadece geçici bir çözüm değil, iş hayatında kalıcı bir dönüşümün göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Araştırmalar, 2025 yılı itibarıyla uzaktan çalışmanın hâlâ yaygın olduğunu, ofiste geçirilen sürenin ise pandemi öncesine göre belirgin şekilde artmadığını göstermektedir (The Economist, 2025). Stanford Üniversitesi’nin verilerine göre, üniversite mezunları haftada ortalama 1,3 gün evden çalışmakta ve bu oran son yıllarda istikrarlı bir şekilde devam etmektedir. Özellikle Kanada, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde, çalışanlar haftada ortalama 1,6-1,9 gün evden çalışmaktadır. Buna karşılık, Fransa ve Danimarka gibi ülkelerde bu süre haftada bir gün civarındadır. Çocuk sahibi kadınlar ise uzaktan çalışmaya daha sıcak bakmakta, bu modelin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kolaylaştırdığı belirtilmektedir (HRplan.net, 2025). Türkiye’de de benzer şekilde, uzaktan ve hibrit çalışma modelleri birçok sektörde kalıcı hale gelmiş, çalışanların önemli bir kısmı bu esnek modelleri tercih etmeye başlamıştır (Çıplak ve ark., 2024).

Uzaktan ve hibrit çalışma, çalışanlara zaman ve maliyet tasarrufu, ulaşım stresinden kurtulma, daha fazla özerklik ve esneklik gibi avantajlar sunmaktadır. Ayrıca, engelli bireylerin

istihdamı ve iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından da önemli fırsatlar yaratmaktadır (Çıplak ve ark., 2024). Bununla birlikte, bu modellerin bazı riskleri de bulunmaktadır. Uzun süre evde çalışmak, çalışanlarda monotonluk, yalnızlık ve motivasyon kaybı gibi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Özellikle sosyal izolasyonun artması, çalışanların aidiyet duygusunda azalma ve ekip çalışmasında zorluklar yaratabilmektedir (Yeşilay, 2021). Ayrıca, iş ve özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesi, bazı çalışanlarda tükenmişlik ve stres düzeyinin yükselmesine neden olabilmektedir (Uçtu, 2023).

Çalışma biçimlerindeki bu değişim, yalnızca örgütsel performans ve verimlilik üzerinde değil, aynı zamanda çalışanların günlük yaşam alışkanlıkları ve tutumları üzerinde de önemli etkiler yaratmaktadır (Uçtu, 2023). Özellikle uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, çalışanların iş-özel yaşam dengesini yeniden şekillendirirken, günlük rutinlerini ve alışkanlıklarını da değiştirebilmektedir. Bu bağlamda yeme tutumları, çalışma biçimlerinin etkisiyle dönüşebilen önemli bir alan olarak öne çıkmaktadır.

Pandemi döneminde evden çalışmaya geçişin yaygınlaşması, çalışanların yiyeceklere erişimini kolaylaştırmış ve yeme bozukluklarında artışa neden olmuştur (Yeşilay, 2021). Ofis ortamından uzaklaşmak, bazı bireylerde kısıtlayıcı yeme veya tıknırcasına yeme davranışlarını tetikleyebilmektedir. Ayrıca, sosyal etkileşimin azalması ve yalnızlığın artması, yeme bozukluğu olan bireylerde bu davranışların daha sık ve yoğun yaşanmasına yol açabilmektedir (Yeşilay, 2021). Pandemi sürecinin uzaması, sosyal hayattan uzaklaşma ve stres gibi faktörler, yeme bozukluklarını daha da tetiklemiş; bu durum, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemiştir (Yeşilay, 2021).

Yeme tutumları, bireylerin beslenme alışkanlıkları, gıdalara yönelik algıları ve yemekle olan ilişkileriyle şekillenmekte; bu tutumlar, esnek çalışma modelleri gibi yeni iş düzenlemeleriyle farklılaşabilmektedir (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Örneğin uzaktan çalışma sırasında çalışanlar, esnek saatler nedeniyle düzensiz yemek saatlerine yönelebilir; iş-özel yaşam dengesindeki bozulmalar, yemek yeme alışkanlıklarını olumsuz yönde etkileyebilir (Baycık ve ark., 2021). Hibrit çalışma modelinde ise ofiste geçirilen günlerde düzenli yemek saatleri mümkünken, evden çalışılan günlerde bu düzen bozulabilir; bu durum, çalışanların yeme tutumlarında istikrarsızlık yaratabilir (Filizöz ve Karaçınar, 2023).

Yeme tutumlarındaki bu değişimler, sadece bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığını değil, aynı zamanda iş performanslarını da etkileyebilmektedir. Yeme bozuklukları, çalışanların

enerji düzeyini, konsantrasyonunu ve genel iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Donini ve ark., 2004). Ayrıca, yeme tutumlarının demografik özelliklere göre farklılaşabileceği; cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi gibi faktörlere bağlı olarak çalışanların farklı yeme alışkanlıkları sergileyebileceği belirtilmektedir (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Bu bağlamda, yeme tutumlarının çalışan performansı üzerindeki etkisi, çalışma biçimlerinin düzenleyici rolüyle birlikte değerlendirildiğinde hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçlar ortaya koyabilir (Tenderis ve Kazdal, 2023).

2025 yılı itibarıyla İnsan Kaynakları yönetiminde de uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşması, çalışanların ruh sağlığına ve psikolojik ihtiyaçlarına daha fazla odaklanılmasını gerektirmiştir (HRplan.net, 2025). İşletmeler, çalışanların stresle başa çıkmasını destekleyen programlar ve kaynaklar sunmakta; ruh sağlığı destek hizmetleri ve sağlıklı yaşam politikaları geliştirmektedir (Yeşilay, 2021). Bu kapsamda, yeme tutumları ve beslenme alışkanlıkları da çalışan sağlığını destekleyici kurumsal politikaların önemli bir parçası haline gelmiştir (Glympi ve ark., 2020; Alzahrani ve ark., 2022).

Sonuç olarak, çalışma biçimlerindeki dönüşümün çalışanların yeme tutumları ve iş performansı üzerindeki etkilerini anlamak hem işverenler hem de politika yapıcılar için giderek daha kritik hale gelmektedir. Bu çerçevede yapılacak araştırmalar hem akademik literatüre hem de uygulamaya önemli katkılar sağlayacaktır.

Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu çalışmanın amacı, yeme tutumları ve çalışan performansı arasındaki ilişkide çalışma biçimlerinin düzenleyici etkisini incelemektir. Çalışmada yeme tutumları ve çalışan performansı arasındaki ilişki ve bu ilişkide çalışma biçimlerinin (uzaktan, ofisten veya hibrit çalışma) düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı araştırılacaktır. Ayrıca yeme tutumları ve çalışan performansının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da analiz edilecektir. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir:

- H1: Yeme tutumları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2: Yeme tutumları ile çalışan performansı arasındaki ilişkide çalışma biçimlerinin düzenleyici bir etkisi vardır.
- H3: Yeme tutumları çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.
- H4: Çalışan performansı çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Modern iş yaşamında çalışma biçimlerinin çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı üzerindeki etkileri giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle pandemi sonrası dönemde uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin yaygınlaşması, çalışanların yaşam alışkanlıklarını ve iş performanslarını etkileyen yeni dinamikleri ortaya çıkarmıştır (WHS, 2021). COVID-19 pandemisiyle birlikte, hibrit ve uzaktan çalışma modelleri yaygınlaşırken en çok etkilenen sektörlerden biri de bilişim sektörü olmuştur (Çıplak ve ark., 2024). Çıplak ve arkadaşlarının (2024) bilişim sektöründe yaptığı çalışmada, hibrit ve uzaktan çalışma yöntemlerinin çalışanlar arasında yüksek oranda tercih edildiği, ancak bu modellerin teknolojik altyapı ve iletişim eksiklikleri nedeniyle bazı verimlilik sorunlarına yol açabildiği ortaya konmuştur. Ayrıca, bu yeni çalışma biçimleri, iş-yaşam dengesi, çalışan motivasyonu ve genel refah üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Hibrit model, çalışanlara esneklik ve farklı yetenek havuzlarına erişim imkânı sunarken, uzaktan çalışmada sosyal izolasyon ve işyeri bağlılığında azalma gibi riskler de gözlemlenmektedir (Çıplak ve ark., 2024).

Bu dinamikler, yalnızca iş süreçlerini değil, aynı zamanda çalışanların günlük rutinlerini ve sağlıkla ilgili tutumlarını da etkilemekte; bu durum, işletmelerin çalışanlarının ihtiyaçlarına yönelik daha bütüncül politikalar geliştirmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu bağlamda yeme tutumları ve çalışma biçimleri arasındaki ilişki, hem bireylerin iş-yaşam dengesini hem de örgütsel verimliliği anlamak için kritik bir öneme sahiptir.

Ofis çalışanlarının önemli bir kısmı zamanlarının büyük bölümünü işyerinde geçirmekte ve bu ortam, beslenme alışkanlıklarının şekillenmesinde belirleyici rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar, işyerinde uygulanan beslenme müdahalelerinin, çalışanların sağlıklı beslenme alışkanlıklarını geliştirmede ve sağlık göstergelerini iyileştirmede etkili olduğunu göstermektedir. Glympi ve arkadaşlarının (2020) gerçekleştirdiği kapsamlı literatür taramasında, “ofis çalışanlarına yönelik uygulanan web tabanlı, bilgi sağlayıcı, sağlıklı gıda erişimi sunan ve çok bileşenli müdahalelerin tamamında en az bir olumlu sonuç raporlandığı; bu sonuçların, diyet alımı, beslenme davranışı ve sağlıkla ilişkili çıktılar üzerinde olumlu etkiler yarattığı” belirtilmiştir (Glympi ve ark., 2020, s. 3754). Özellikle, işyeri temelli beslenme müdahaleleri, çalışanların diyet kalitesini artırmak, kilo yönetimini kolaylaştırmak ve kardiyometabolik risk faktörlerini azaltmak açısından önemli fırsatlar sunmaktadır. Ancak,

bu müdahalelerin işyerinin özelliklerine göre uyarlanması gerekliliği de vurgulanmaktadır (Glymp ve ark., 2020).

Benzer şekilde, işyerinde gerçekleştirilen sağlık ve beslenme eğitimlerinin, çalışanların beslenme bilgisini artırdığı, sağlıklı yiyecek tercihini teşvik ettiği, vücut kitle indeksi, kan basıncı, kolesterol ve kan şekeri gibi biyokimyasal göstergelerde iyileşmeler sağladığı gösterilmiştir (PMC8859724, 2022). Ayrıca, bu tür müdahaleler çalışanların iş verimliliğini artırmakta, devamsızlığı azaltmakta ve sağlık harcamalarını düşürmektedir. Ofis ortamında geçirilen sürenin fazlalığı göz önüne alındığında, işyerinde uygulanacak sağlık programlarının, geniş bir çalışan kitlesine ulaşma ve toplumsal düzeyde kronik hastalıkların önlenmesine katkı sağlama potansiyeli bulunmaktadır.

Bu çalışma, çalışma biçimlerinin yeme tutumları ve çalışan performansı arasındaki ilişkiye etkilerini ortaya koyarak hem akademik literatüre hem de iş dünyasına önemli katkılar sağlamayı hedeflemektedir. Çalışma biçimlerinin yeme tutumlarını nasıl şekillendirdiğini ve bu tutumların çalışan performansına olan etkisini anlamak, örgütlerin çalışma sistemlerini daha etkin bir şekilde düzenlemelerine olanak tanıyacaktır. Ayrıca, çalışanların yeme tutumları konusunda farkındalık geliştirmelerine ve bu konuda rehberlik almalarına destek olunması, bireylerin iş-yaşam dengesini iyileştirebilir. Alan yazın incelendiğinde yeme tutumları, çalışan performansı ve çalışma biçimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda çalışmadan elde edilecek bulguların özellikle esnek çalışma modellerinin yaygınlaştığı günümüzde işletmelerin çalışanlarının hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını destekleyici politikalar geliştirmesine önemli katkılar sunacağı öngörülmektedir.

Sonuç olarak, işyerinde sağlıklı beslenmeyi teşvik eden müdahalelerin ve çalışma biçimlerinin, çalışanların genel sağlık durumunu ve iş performansını iyileştirme potansiyeli olduğu görülmektedir. Bu nedenle, işverenlerin ve politika yapıcılarının, çalışanların beslenme alışkanlıklarını ve çalışma biçimlerini dikkate alan bütüncül yaklaşımlar geliştirmesi, sürdürülebilir bir iş gücü ve toplumsal sağlık açısından kritik önemdedir.

Araştırmanın Sayıtları

- Katılımcıların anketteki sorulara samimi ve doğru yanıtlar verdiği varsayılmıştır.
- Kolayda örneklemle seçilen 564 katılımcının, Türkiye'deki çalışan nüfusu temsil ettiği varsayılmıştır.

- Yeme tutumu, performans ve çalışma biçimi arasındaki ilişkide dışsal faktörlerin minimal etkiye sahip olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırmanın sonuçları, kullanılan Yeme Tutumları Ölçeği (YTT-40) ve Performans Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Ölçeklerin kapsamı dışındaki yeme alışkanlıkları veya performans göstergeleri bu çalışmada değerlendirilememiştir.
- Veriler çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmıştır.
- Ölçeklerin özdeğerlendirme esasına dayanması, sosyal istenirlik etkisi ve yanlış cevaplama riskini beraberinde getirir.
- Çalışma örneklemi belirli bir coğrafi ve sektörel alana (örneğin Türkiye'de belirli bir sektör veya bölge) odaklanmış olabilir.
- Katılımcıların %57,6'sı kadın, %42,4'ü erkek olup; boşanmış bireylerin oranı (%12,2) nispeten düşüktür. Bu demografik dengesizlik, yeme tutumu bozukluğu gibi cinsiyet/medeni duruma duyarlı değişkenlerin yorumunu etkileyebilir.

Tanımlar

Yeme tutumu: Bireyin yemekle ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını şekillendiren; beslenme sürecine ilişkin inançlarını ve eğilimlerini yansıtan çok boyutlu bir kavramdır (Yılmaz, 2017).

Yeme bozuklukları: Bireyin beden algısı ve yeme davranışlarındaki bozulmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan karmaşık bir sağlık sorunudur (Erbay ve Seçkin, 2016).

Çalışma: “Bir şeyi meydana getirmek için emek sarf etmek, bir iş üzerinde olmak veya “bir görevde bulunmaktır.” (TDK, 2025)

Çalışan performansı: Bir işi yapan bir çalışanın, bir yapı ya da grubun belirli bir zamanda veya sürede o işte planlanan hedefe hangi ölçüde ulaşıldığının tespit edilmesi olarak tanımlanmıştır (Kesen, 2015).

BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Yeme Tutumu

Yeme tutumu, bireylerin beslenme davranışlarını şekillendiren bilişsel, duygusal ve davranışsal örüntülerin bütünüdür ifade etmektedir. Bu tutumlar, kişilerin yiyecek seçimlerinden yeme hızına, öğün düzeninden beden algısına kadar geniş bir yelpazede kendini göstermektedir. Sağlıklı yeme tutumları fiziksel ve psikolojik iyi oluşla ilişkilendirilirken, bozulmuş yeme tutumları çeşitli yeme bozukluklarının gelişimine zemin hazırlayabilmektedir. Yeme bozuklukları, bireyin beden ağırlığı ve görünümüne ilişkin aşırı zihinsel uğraşların eşlik ettiği, yaşamı tehdit edebilecek düzeyde ciddi psikiyatrik bozukluklar olarak tanımlanmaktadır. Yeme bozukluklarının anlaşılması ve müdahale stratejilerinin geliştirilmesi, hem bireysel hem de toplumsal sağlık açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışmanın bu bölümünde yeme tutumu kavramı, yeme bozuklukları ve yeme bozukluğu tanı grupları üzerinde durulacaktır.

1.1.1. Yeme Tutumu Kavramı

Yeme tutumu, bireyin yemekle ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını şekillendiren; beslenme sürecine ilişkin inançlarını ve eğilimlerini yansıtan çok boyutlu bir kavramdır (Yılmaz, 2017). Tutum genel anlamda bireyin nesnelere ya da düşüncelere karşı geliştirdiği duyguları, düşünceleri ve inançları içermektedir (Özyürek, 2018). Yeme tutumu ise bu çerçevede bireyin yemekle kurduğu ilişkide duygusal, bilişsel ve davranışsal süreçlerin bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin bu tutumu yaşam deneyimleriyle şekillenmekte, zaman içerisinde değişim göstermektedir (Erbay ve Seçkin, 2016).

Beslenme davranışı, doğum öncesi dönemde başlamaktadır ve doğum sonrası emme-emzirme yoluyla davranışa dönüşmektedir (Özyürek, 2018). Bu süreç, bireyin çevresiyle kurduğu ilişkiler aracılığıyla güçlenmekte ve tutumsal bir özellik kazanmaktadır. Çocukluk dönemindeki beslenme deneyimleri, ileriki yaşlarda bireyin yemekle ilgili davranışlarını ve bilişsel örüntülerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle yeme tutumu, yalnızca fizyolojik bir ihtiyaçtan değil, aynı zamanda bireyin sosyal, duygusal ve bilişsel gelişiminden beslenen bir süreçten kaynaklanmaktadır (Yılmaz, 2017).

Yeme davranışı, açlık ve iştah gibi fizyolojik duyular tarafından güdülenmektedir. Açlık doğuştan gelen bir ihtiyaçken, iştah öğrenilmiş bir eğilim olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte yeme davranışının yalnızca bu fizyolojik temellere dayanmadığı, çevresel ve psikolojik faktörlerin de etkili olduğu bilinmektedir (Erbaş, 2015). Yeme tutumu, bu anlamda bireyin yeme davranışını önceden şekillendiren düşünce ve inançlarını temsil etmektedir. Aynı zamanda kişinin yaşam biçimini, beslenme alışkanlıklarını ve yiyeceklerle ilişkisini kapsamaktadır (Yılmaz, 2017).

Yeme tutumu, yaşamın erken evrelerinde oluşmakta ve çoğunlukla ergenlik döneminde belirginleşmektedir (Çelik Arnik, 2009). Bu süreçte şekillenen tutumlar, bireyin yeme davranışında belirleyici bir rol oynamaktadır. Günümüzde yeme tutumu, yalnızca bireysel tercihleri değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel etkileri de içeren çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Gürlek, 2025).

Literatürde yeme tutumu, yeme davranışı ve yeme bozuklukları gibi kavramlarla iç içe kullanılmaktadır. Yeme tutumu, bu bağlamda normal yeme davranışından sapmayı ve yeme bozukluklarına giden süreci anlamlandırmak için kullanılmaktadır. Yeme Bozukluğu Süreç Hipotezi, problemli yeme tutumları ile yeme bozuklukları arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla geliştirilmiştir (Scarano ve Kalodner, 1994).

Bozulmuş yeme tutumu, bireyin beslenme davranışlarının işlevselliğini tehdit eden, ruhsal ve bedensel sağlığı olumsuz etkileyen bir eğilim olarak tanımlanmaktadır (Kumcağız ve ark., 2017). Bu tutuma sahip bireyler, sıklıkla olumsuz duygular yaşamaktadır ve çeşitli psikolojik semptomlar sergilemektedir. Açlık hissi bulunmamasına rağmen tekrar tekrar yemek yeme, aşırı kısıtlama, sürekli diyet yapma, kilo almaktan korkma ve kusma gibi davranışlar, bozulmuş yeme tutumunun göstergeleri arasında yer almaktadır (Leblebicioğlu, 2018).

Gül (2019) tarafından üç temel yeme tutumu tanımlanmıştır: emosyonel yeme, kısıtlayıcı yeme ve dışsal yeme. Emosyonel yeme, olumsuz duygularla baş etme çabasıyla yiyecek tüketiminin gerçekleştiği bir durumu ifade etmektedir. Kısıtlayıcı yeme, fizyolojik açlık değil, bireysel kararlarla yiyecek alımının sınırlandırılmasıdır. Bu davranış genellikle sürdürülebilir değildir ve aşırı yeme ataklarına yol açabilmektedir. Dışsal yeme ise bireyin çevresel uyarıcılara (görünüm, koku, ortam vb.) karşı duyarlılığı ile şekillenen bir eğilimdir.

1.1.2. Yeme Bozuklukları

Yeme bozuklukları, bireylerin beden algısı, yeme davranışları ve psikolojik durumlarıyla yakından ilişkili ciddi sağlık sorunlarıdır. Bu bozukluklar, bireyin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemekte, fiziksel ve ruhsal komplikasyonlara yol açmaktadır (Erbay ve Seçkin, 2016). Özellikle beden imajına yönelik kaygıların artması, bireyleri aşırı yiyecek kısıtlaması veya kontrolsüz yeme gibi davranışlara yöneltmekte ve bu durum yeme bozukluklarının ortaya çıkışını tetiklemektedir. Genellikle puberte döneminde başlayan bu rahatsızlıklar, bireyin erken yaşlarda şekillenen yeme tutumlarından etkilenmektedir (Deveci ve ark., 2016).

Yeme bozukluklarının gelişiminde biyolojik, psikolojik ve sosyokültürel faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Genetik yatkınlık ve biyolojik etkenler, bireyin bu bozukluklara eğilimini artırırken, aile dinamikleri, medya, arkadaş çevresi ve kültürel normlar gibi unsurlar, yeme davranışlarını olumsuz yönde şekillendirmektedir (Ertekin, 2010). Örneğin zayıflığa aşırı değer veren toplumsal standartlar, bireylerin bedenlerini olduğundan daha kilolu algılamasına neden olmakta, bu da sınırlı yemek tüketimi, kusma veya yoğun egzersiz gibi davranışlara yol açmaktadır (Çayırpunar, 2024). Ayrıca annenin beslenme alışkanlıkları ve vücut farkındalığı gibi faktörler, bireyin yeme tutumlarını derinden etkilemektedir (Ertekin, 2010).

Yeme bozuklukları, ciddi sağlık sorunlarına ve hatta ölümle sonuçlanabilen komplikasyonlara yol açmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde yaklaşık 5 ila 10 milyon insanı etkileyen bu bozukluklar, özellikle genç kadınlar arasında yaygın sağlık sorunlarından biri olarak öne çıkmaktadır (Sapak, 2024). Diğer psikiyatrik bozukluklarla kıyaslandığında yeme bozuklukları daha yüksek tedavi arayışı, hastaneye yatış, intihar girişimi ve ölüm oranlarıyla ilişkilendirilmektedir. Yüksek kiloya sahip bireylerde erken yaşlardan itibaren başlayan beden kaygısı, kontrolsüz yeme alışkanlıklarına ve yeme bozukluklarına dönüşebilmektedir (Angle ve ark., 2009).

Yeme bozuklukları, bireyin beden algısı ve yeme davranışlarındaki bozulmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan karmaşık bir sağlık sorunudur. Bu bozukluklar, biyolojik, psikolojik ve sosyokültürel faktörlerin etkileşimiyle şekillenmekte ve toplumda giderek artan bir sorun haline gelmektedir. Erken tanı ve müdahale, bu bozuklukların yıkıcı etkilerini azaltmada kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle yeme bozukluklarının nedenlerini ve sonuçlarını anlamak, bireylerin sağlıklı yeme alışkanlıkları geliştirmesine yönelik stratejilerin oluşturulmasında temel bir rol oynamaktadır.

1.1.3. Yeme Bozukluğu Tanı Grupları

Yeme bozukluklarının sınıflandırılması, klinik semptomların belirlenmesi ve uygun tedavi yöntemlerinin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla, psikolojik rahatsızlıkların tanımlanmasında standartlaşmış sistemler olan DSM-V ve ICD-10 gibi tanı kılavuzları kullanılmaktadır. Bu kılavuzlar, bilimsel araştırmalar ve toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda düzenli olarak güncellenmekte, böylece yeme bozukluklarının tanı ve tedavi süreçleri daha etkin bir şekilde yönetilmektedir (Cengiz ve Topuzoğlu, 2022). Özellikle DSM-IV'ten DSM-V'e geçiş sürecinde yeme bozukluklarının sınıflandırılmasında önemli değişiklikler yapılmıştır.

DSM-IV'te yeme bozuklukları, anoreksiya nervoza (AN), bulimia nervoza (BN) ve başka türlü adlandırılmayan yeme bozuklukları olarak üç ana grupta ele alınmıştır (APA, 2000). Tıkınırcasına yeme bozukluğu (TYB), bu dönemde başka türlü adlandırılmayan yeme bozuklukları kategorisi altında değerlendirilmiştir. Ayrıca ergenlik, çocukluk veya bebeklik döneminde ortaya çıkan pika, ruminasyon bozukluğu ve beslenme bozuklukları gibi durumlar, ayrı bir kategoride tanımlanmıştır. DSM-V'in yayımlanmasıyla birlikte yeme bozukluklarının sınıflandırılması daha ayrıntılı bir yapıya kavuşmuştur. Bu yeni sınıflandırmada anoreksiya nervoza, bulimia nervoza, tıkınırcasına yeme bozukluğu, pika, geri çıkarma (geviş getirme) bozukluğu, kaçınan/kısıtlı yiyecek alımı bozukluğu, tanımlanmış diğer beslenme ve yeme bozuklukları ile tanımlanmamış beslenme ve yeme bozuklukları şeklinde bir ayırım yapılmıştır (APA, 2013).

Yeme bozukluğu tanı gruplarının bu şekilde genişletilmesi, klinik uygulamalarda daha spesifik ve bireyselleştirilmiş tedavi yaklaşımlarının geliştirilmesine olanak sağlamaktadır. DSM-V'teki bu güncellemeler, yeme bozukluklarının farklı türlerini daha iyi anlamayı ve her bir bozukluğun özgün semptomlarına yönelik müdahaleler tasarlamayı kolaylaştırmaktadır.

1.1.3.1. Anoreksiya Nervoza

Anoreksiya nervoza, bireyin beden algısında ciddi bozulmalara yol açan ve genellikle ergenlik veya genç erişkinlik döneminde ortaya çıkan bir yeme bozukluğudur. Bu rahatsızlık, bireyin sağlıklı bir vücut ağırlığını korumayı reddetmesi, kilo almaktan yoğun bir korku duyması ve yemek yemeyi kısıtlayarak enerji alımını azaltmasıyla karakterize edilmektedir (APA, 2013). Anoreksiya nervoza hastaları, genellikle zayıf olmalarına rağmen kendilerini

şışman olarak algılamakta ve bu çarpık beden algısı, ciddi fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açmaktadır.

Anoreksiya nervozanın temel belirtileri arasında bireyin yaş ve boyuna uygun beklenen minimum vücut ağırlığını sürdürmeyi reddetmesi, kilo almaktan aşırı korkması ve beden ağırlığı veya biçimini yanlış algılaması yer almaktadır. DSM-V'e göre anoreksiya nervoza tanısı için bireyin belirgin şekilde düşük kiloda olması, kilo almamak için ısrarcı davranışlar sergilemesi ve beden algısında bozulma göstermesi gerekmektedir (Çınar ve Karaaziz, 2023). Ayrıca kadınlarda menarş sonrası en az üç ardışık menstrual siklusun olmaması (amenore) da tanı kriterleri arasında yer almıştır, ancak bu kriter DSM-V'te zorunlu olmaktan çıkarılmıştır (APA, 2000). Hastalar, ne kadar zayıf olurlarsa olsunlar, genellikle istedikleri zayıflığa ulaşamadıklarını hissetmekte ve bu nedenle sert diyetler, aşırı fiziksel aktiviteler veya yemekten tamamen kaçınma gibi davranışlara başvurmaktadır (Öztürk ve Uluşahin, 2023).

Anoreksiya nervozanın ortaya çıkışında psikolojik ve sosyal faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle aile dinamikleri, bu bozukluğun gelişiminde etkili olmaktadır. Yapılan araştırmalar, anoreksiya nervoza hastalarının ailelerinde özellikle baba tarafından gösterilen düşük ilgi ve şefkat gibi bağlanma sorunlarının yaygın olduğunu ortaya koymuştur (Amianto ve ark., 2016; Bolattin ve ark., 2017). Bu durum, bireyin zihinsel bağlanma süreçlerinin anoreksiya nervozanın temel nedenlerinden biri olabileceğini göstermektedir. Ayrıca bireyin kilo ve beden algısıyla ilgili çarpıtılmış düşünceleri, genellikle profesyonel müdahale gerektiren ciddi bir ruhsal bozukluk olarak değerlendirilmektedir (Tahiroğlu ve ark., 2005).

Anoreksiya nervoza, bireyin fiziksel sağlığını tehdit eden ve yaşam kalitesini ciddi şekilde etkileyen, ölümcül sonuçlara varabilen bir yeme bozukluğudur. Bu rahatsızlık, yoğun kilo alma korkusu, çarpık beden algısı ve aşırı kilo kontrol davranışlarıyla karakterizedir. Hastaların çoğu düşük kilolarına ve ciddi fizyolojik belirtilere rağmen sağlıklarında bir sorun olduğunu inkar etmekte, hatta zayıflıklarını bir başarı göstergesi olarak yorumlamaktadır. Kilo kaybı, bu bireyler için geçici bir tatmin ve kontrol duygusu sağlasa da aslında vücutta geri dönüşü zor hasarlara yol açabilmektedir (Gümüş ve Alver, 2020).

1.1.3.2. Bulimia Nervosa

Bulimia nervosa, bireyin tekrarlayan tıknırcasına yeme epizodları ve ardından kilo alımını önlemek için uygunsuz telafi edici davranışlar sergilemesiyle karakterize edilen ciddi bir yeme bozukluğudur. Bu bozukluk, genellikle ergenlik döneminde ortaya çıkmakta ve bireyin beden algısında bozulmalara yol açmaktadır (Kılıç, 2006). Bulimia nervosa hastaları, anoreksiya nervosa hastalarıyla benzer şekilde kilo alma veya şişmanlama korkusu taşıyıcılar da genellikle normal veya normalin üzerinde bir vücut ağırlığına sahiptirler (APA, 2013). Tıknırcasına yeme atakları sırasında birey, kontrolünü kaybettiği hissine kapılmakta ve çoğu insanın tüketebileceğinden çok daha fazla miktarda yiyeceği kısa bir sürede tüketmektedir (Amerikan Psikiyatri Birliği, 2001).

DSM-V'e göre bulimia nervosa tanısı, belirli kriterler doğrultusunda konulmaktadır. Bunlar arasında tekrarlayan tıknırcasına yeme epizodlarının varlığı, kilo alımını önlemek için kusma, laksatif veya diüretik kullanımı, aşırı egzersiz veya oruç tutma gibi telafi edici davranışlar, bu davranışların son üç ayda haftada en az bir kez gerçekleşmesi ve bireyin öz değerlendirmesinde beden şekli ile ağırlığının aşırı önem taşıması yer almaktadır. Ayrıca bu bozukluğun anoreksiya nervosa epizodları sırasında ortaya çıkmaması gerektiği belirtilmiştir (APA, 2013). Tıknırcasına yeme atakları genellikle negatif duygulanım, stres veya beden memnuniyetsizliği gibi faktörler tarafından tetiklenmekte ve bu ataklar sırasında birey utanç, suçluluk veya kontrol kaybı hissetmektedir (Toptaş, 2019).

Bulimia nervozanın gelişiminde sosyal ve psikolojik faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Zayıf beden idealinin aile akranlar ve medya aracılığıyla içselleştirilmesi, bireyde beden memnuniyetsizliğine ve diyet yapma eğilimine yol açmaktadır. Ancak diyet yapmanın yol açtığı stres ve yoksunluk hissi, paradoksal olarak tıknırcasına yeme davranışını artırabilmektedir (Arıcı ve ark., 2011). Ayrıca uzun süreli besin kısıtlamasının, yeme isteğini artırarak bulimik döngüyü pekiştirdiği bilinmektedir. Bulimia nervosa, kontrolsüz alkol tüketimi, kendine zarar verme veya intihar girişimi gibi dürtüsel davranışlarla da ilişkilendirilmekte, bu da bozukluğun karmaşık yapısını ortaya koymaktadır (Kara, 2024).

Bulimia nervosa, ciddi fiziksel ve psikolojik komplikasyonlara yol açabilen kronik bir rahatsızlıktır. Kusmaya bağlı diş minesinde erime, sıvı ve elektrolit dengesizlikleri, gastrit ve tükürük bezi sorunları gibi sağlık sorunları sıkça görülmektedir (Sinirlioğlu Ertaş, 2006). Tedavi edilmediğinde kronikleşme riski yüksek olan bu bozukluk, intihar riskini artırmakta ve

yaklaşık %2'lik bir ölüm oranına sahip olmaktadır (APA, 2013). Yapılan uzun süreli takipler, bulimia nervoza hastalarının önemli bir kısmının yeme bozukluğu kriterlerini yıllarca karşılamaya devam ettiğini ve hastalığın kötü bir prognoza işaret ettiğini göstermektedir (Fairburn ve ark., 2000; Hudson ve ark., 2007).

1.1.3.3. Tıkınırcasına Yeme Bozukluğu

Tıkınırcasına yeme bozukluğu (TYB), DSM-V'te bağımsız bir tanı kategorisi olarak tanımlanmış ve bireyin kontrolünü kaybettiği tekrarlayan yeme ataklarıyla karakterize edilen bir yeme bozukluğudur. Bu bozukluk, bulimia nervozadan farklı olarak tıkınırcasına yeme epizodlarının ardından kusma, aşırı egzersiz veya laksatif kullanımı gibi telafi edici davranışların bulunmamasıyla ayrılmaktadır (APA, 2013). TYB genellikle ergenlik veya genç yetişkinlik döneminde başlamakta, ancak erkeklerde diğer yeme bozukluklarına kıyasla daha sık görülmekte ve ileri yaşlarda da ortaya çıkabilmektedir (Kara, 2024).

DSM-V'e göre TYB tanısı, belirli kriterler doğrultusunda konulmaktadır. İlk olarak birey tıkınırcasına yeme atakları yaşamakta, yani benzer koşullar altında çoğu insanın tüketebileceğinden çok daha fazla miktarda yiyeceği kısa bir sürede tüketmekte ve bu sırada kontrol kaybı hissetmektedir (Turan ve ark., 2015). Bu ataklar sırasında birey, hızlı yemek yeme, rahatsız edici derecede doygunluk hissedene kadar yeme, aç değilken aşırı yeme, yemek miktarından utanç duyarak yalnız yeme ve sonrasında kendinden iğrenme, depresif hissetme veya suçluluk duyma gibi semptomlardan en az üçünü deneyimlemektedir. Atakların son üç ayda haftada en az bir kez gerçekleşmesi ve bireyin bu davranışlardan önemli bir sıkıntı duyması gerekmektedir. Ayrıca TYB'nin anoreksiya nervoza veya bulimia nervoza ile eş zamanlı tanı alamayacağı belirtilmiştir (APA, 2013).

TYB'nin ortaya çıkışında psikolojik ve sosyal faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Olumsuz duygulanım, stres, kaygı, depresif durumlar veya beden memnuniyetsizliği gibi etkenler, tıkınırcasına yeme ataklarını tetikleyebilmektedir (APA, 2013). Özellikle duygusal yeme, bireyin olumsuz duygularla başa çıkmak için aşırı yeme davranışına yönelmesiyle ilişkilendirilmektedir. Araştırmalar, TYB hastalarının yaklaşık %33'ünün kötü ruh haliyle başa çıkmak için yemeğe başvurduğunu göstermektedir (Grilo ve ark., 2001). Ayrıca çocukluk döneminde kilo, şekil veya yeme hakkında olumsuz yorumlara maruz kalma ve ebeveyn depresyonu gibi faktörler, TYB'nin gelişiminde önemli risk faktörleri olarak öne

çıkılmaktadır. Zayıf beden idealinin içselleştirilmesi ve sık diyet yapma girişimleri, paradoksal olarak tıknırcasına yeme davranışını artırabilmektedir (Sapak, 2024).

Tıknırcasına yeme bozukluğu, bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını ciddi şekilde etkilemektedir. Genellikle normalin üzerinde kiloda olan TYB hastaları, obeziteyle ilişkili diyabet, hipertansiyon ve ortopedik sorunlar gibi sağlık riskleriyle karşı karşıya kalmaktadır (Turan ve ark., 2015). Atakların gizlenmesi ve bireyin utanç veya suçluluk hissetmesi, tedavi arayışını zorlaştırabilmektedir. TYB, obeziteden kontrol kaybı algısı ve duygusal yeme örüntüleriyle ayrılırken, depresif bozukluklar veya bipolar bozukluk gibi durumlarda görülen iştah artışından da farklılaşmaktadır (APA, 2013).

1.1.3.4. Pika

Pika, bireylerin besleyici değeri olmayan veya gıda olarak tanımlanmayan maddeleri sürekli ve amaçlı bir şekilde tüketmesiyle karakterize edilen bir yeme bozukluğudur. Bu davranış, genellikle çocukluk döneminde daha sık görülmekle birlikte tüm yaş gruplarında ve farklı toplumlarda ortaya çıkabilmektedir (Kaçar ve Hoccoğlu, 2019). Pika, bazen besin eksiklikleri, psikolojik gerginlik, can sıkıntısı, zihinsel bozukluklar veya sosyoekonomik faktörler gibi terk edilme, ihmal ve yoksulluk gibi etkenlerle ilişkilendirilmekte ve bu durum, bireyin sağlığını ciddi şekilde tehdit edebilmektedir (Orozco-González vd., 2019).

Pika davranışında en sık tüketilen maddeler arasında kum, buz, toprak, kil, bez, plastik, kâğıt, kireç, kibrit ucu, saç, vb. yer almaktadır. Bu maddelerin tüketimi, dürtüsellikten kaynaklanan bir rahatlama sağlama amacına hizmet edebilmekte veya besin eksiklikleriyle bağlantılı olabilmektedir (Ertekin ve ark., 2012). Özellikle demir ve çinko eksikliği, pika davranışıyla sıkça ilişkilendirilmekte olup hamile kadınlar arasında yapılan bir çalışmada katılımcıların yaklaşık %38'inin hamilelik sırasında pika ile mücadele ettiği ve bu durumun demir eksikliğiyle bağlantılı olduğu bulunmuştur (Roy ve ark., 2018). Ayrıca pika, otizm spektrum bozukluğu gibi gelişimsel bozukluklara sahip çocuklarda yaygın bir sorun olarak ortaya çıkmakta ve bu bireylerde zehirlenme, boğulma veya bağırsak tıkanması gibi ciddi sağlık risklerine yol açabilmektedir (Williams ve McAdam, 2012).

DSM-V'te pika, beslenme ve yeme bozuklukları kategorisi altında tanımlanmış ve ayrıntılı tanı kriterleri belirlenmiştir. Bu kriterlere göre bireyin en az bir ay süreyle besleyici değeri olmayan maddeleri sürekli tüketmesi, bu davranışın bireyin gelişimsel düzeyiyle uyumsuz

olması ve kültürel veya toplumsal normlarla açıklanamaması gerekmektedir. Ayrıca pika davranışının başka bir ruhsal bozukluğun belirtisi olarak ortaya çıkması durumunda klinik değerlendirme yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (APA, 2013),9. DSM-IV'te pika, bebeklik, çocukluk veya ergenlik döneminde tanısı konan bozukluklar kategorisi altında yer alırken, DSM-V'te bu kategori kaldırılarak pika, yeme bozuklukları bölümüne dahil edilmiştir (Kaçar ve Hocaoglu, 2019).

Pika, halk sağlığı açısından önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir, çünkü bu davranış gastrointestinal rahatsızlıklar, anemi ve zehirlenme gibi ciddi komplikasyonlara yol açabilmektedir (Çok, 2020). Tedavi sürecinde demir ve çinko eksikliklerinin giderilmesine yönelik müdahaleler öncelikli olarak ele alınmakta, aynı zamanda beslenme, psikolojik, farmakolojik, davranışsal ve duysal yaklaşımlar içeren multidisipliner bir tedavi planı uygulanmaktadır (Erbaş ve ark., 2024). Özellikle çocuklarda pikanın yol açabileceği zararlı sonuçları önlemek için erken müdahale büyük önem taşımaktadır.

1.1.3.5. Geri Çıkarma (Geviş Getirme) Bozukluğu

Geri çıkarma (geviş getirme) bozukluğu, bireyin yediği besinleri düzenli olarak geri çıkarması, tekrar çiğnemesi ve yutmasıyla karakterize edilen bir yeme bozukluğudur. DSM-V'te bağımsız bir tanı kategorisi olarak tanımlanan bu bozukluk, en az bir ay boyunca devam eden geri çıkarma davranışını içermekte ve bu davranışın gastrointestinal veya diğer sağlık sorunlarından kaynaklanmadığını vurgulamaktadır (APA, 2013;). Geri çıkarma bozukluğu, diğer yeme bozukluklarından farklı olarak genellikle tıknırcasına yeme veya kilo kontrolüne yönelik telafi edici davranışlarla ilişkili olmayıp kendine özgü bir klinik tablo sunmaktadır (Erdoğan, 2018).

Geri çıkarma bozukluğunun ortaya çıkışında bilişsel, duygusal ve somatik faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Bireyler, doyma noktasına ulaştıktan sonra artan duygusal veya fiziksel rahatsızlık hissiyle geri çıkarma davranışına yönelebilmektedir. Bu davranış, özellikle dürtüsellikle ilişkilendirilmekte ve erken ergenlik döneminde ortaya çıkan risk faktörlerinin, ileri ergenlikte geri çıkarma bozukluğuna dönüşebileceği belirtilmektedir (Çok, 2020). Bazı durumlarda bu bozukluk bulimia nervoza vakalarında tıknırcasına yeme davranışının yerini alarak ortaya çıkmakta ve bireylerin kilo veya beden şeklini koruma çabalarıyla bağlantılı olabilmektedir (Gaybalıyeva, 2024).

Geri çıkarma bozukluğunun psikolojik boyutları, ruminasyon kavramıyla da ilişkilendirilmektedir. Ruminasyon, bireyin olumsuz duygu durumlarının nedenlerini ve sonuçlarını sürekli düşünmesiyle ortaya çıkan ve kaygı, depresif semptomlar veya yeme bozukluklarını tetikleyebilen bir süreçtir (Kaçar ve Hocaoglu, 2019). Araştırmalar, yüksek düzeyde ruminasyon sergileyen ergenlerin majör depresif epizod geçirme olasılığının dört kat daha fazla olduğunu ve bu durumun geri çıkarma bozukluğu gibi yeme bozukluklarını besleyebileceğini göstermektedir (Nolen-Hoeksema ve ark., 2008; Abela ve Hankin, 2011). Bu bağlamda geri çıkarma davranışının yalnızca fiziksel bir eylem değil, aynı zamanda bilişsel ve duygusal süreçlerle yakından ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Geri çıkarma bozukluğu, bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen ciddi bir rahatsızlıktır. DSM-V kriterleri, bu bozukluğun diğer yeme bozukluklarından ayrılmasını sağlayarak klinik değerlendirme ve tedavi süreçlerini kolaylaştırmaktadır. Erken tanı ve uygun müdahaleler, bozukluğun yol açabileceği komplikasyonları azaltmada kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle geri çıkarma bozukluğunun bilişsel, duygusal ve fiziksel boyutlarını anlamak, etkili tedavi stratejilerinin geliştirilmesi ve bireylerin sağlıklı davranışlar edinmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

1.1.3.6. Kaçınan/Kısıtlı Yiyecek Alımı Bozukluğu

Kaçınan/kısıtlı yiyecek alımı bozukluğu (KKYAB), bireyin yeterli besin ve enerji alımını sürekli olarak sağlayamaması nedeniyle fiziksel ve psikososyal sorunlara yol açan bir yeme bozukluğudur. DSM-V'te tanımlanan bu bozukluk, anoreksiya nervoza ve bulimia nervozadan, kilo alma kaygısının bulunmaması ve beslenme kısıtlamasının farklı nedenlere dayanmasıyla ayrılmaktadır (APA, 2013). KKYAB, genellikle bebeklik veya erken çocukluk döneminde başlamakta, ancak yetişkinlikte de devam edebilmektedir. Bu bozukluk, bireyin yaşam kalitesini ciddi şekilde etkilemekte ve bazı durumlarda tüp beslenmesi gibi tıbbi müdahaleleri gerektirmektedir (Erdoğan, 2018).

KKYAB'nin ortaya çıkışında yiyeceklerin görünüşü, kokusu, tadı, dokusu veya geçmişte yaşanan hoş olmayan bir deneyim gibi duyuşsal faktörler etkili olabilmektedir. Ayrıca seçici yeme alışkanlıkları, belirli yiyecek markalarını reddetme veya kronik gıda reddi gibi davranışlar da bu bozukluğun temel özelliklerindendir (Guillain ve ark., 2006). DSM-V'e göre KKYAB tanısı için yemeye ilginin azalması, yemekle ilgili duyuşsal tikslenme, çocuklarda büyüme geriliği, beslenme yetersizliği ve psikososyal işlevlerde bozulma gibi kriterler

karşılanmalıdır (APA, 2013). Bu durum, bireylerde gözle görülür kilo kaybına, beslenme eksikliklerine ve toplumsal işlevsellikte belirgin bir azalmaya yol açmaktadır (Erdoğan, 2018).

KKYAB sergileyen bireyler, kısıtlı yeme davranışlarının yanı sıra bozulmuş duygusal ifadeler, dürtü düzensizlikleri ve kısıtlanmış duygulanım gibi özellikler gösterebilmektedir. Özellikle kronik diyet yapan bireylerde diyetin kesintiye uğraması, anksiyete, depresyon veya alkol kullanımı gibi gerilimle başa çıkma mekanizmalarını tetikleyebilmekte ve kaçınan kısıtlama davranışlarını pekiştirmektedir (Ayaz ve Yılmaz, 2020). Bu bozukluk, genellikle kilolu bireylerde daha sık görülmekle birlikte kilo kontrolü veya zayıflama kaygısından ziyade duygusal veya psikolojik faktörlere dayanmaktadır (Aydın, 2022).

1.1.3.7. Ortoreksiya

Ortoreksiya, bireyin sağlıklı ve doğal beslenmeye yönelik patolojik bir saplantı geliştirmesiyle karakterize edilen bir yeme davranışı bozukluğudur. İlk kez Steven Bratman tarafından, Yunanca “orthos” (doğru, uygun) ve “orexia” (iştah) kelimelerinden türetilerek tanımlanan bu durum, DSM-V’te henüz bağımsız bir yeme bozukluğu olarak sınıflandırılmamış, ancak sınıflandırılmayan diğer yeme davranış bozuklukları arasında ele alınmaktadır (Yeşil ve ark., 2018),36. Ortoreksiya, bireyin biyolojik olarak saf, kimyasal madde herbisit, pestisit veya yapay bileşen içermeyen besinleri tüketmeye yönelik obsesif bir odaklanma sergilemesiyle tanımlanmaktadır (Arusoğlu, 2018).

Ortoreksik bireyler, yiyeceklerin içeriği, hazırlanma yöntemleri ve kullanılan materyaller konusunda aşırı endişe taşımakta; bu nedenle yağ, tuz, şeker veya istenmeyen bileşenler içeren gıdaları diyetlerinden çıkarmakta veya belirli pişirme tekniklerini reddetmektedir (Altınok, 2020). Örneğin sadece çiğ sebzelerle beslenme, belirli renklerde yemek yeme veya yalnızca belirli besin gruplarını tüketme gibi davranışlar, ortoreksiyanın tipik özelliklerindendir. Bu bozukluk, anoreksiya nervoza ve bulimia nervozadan, tüketilen besinin miktarı yerine kalitesine odaklanmasıyla ayrılmaktadır (Donini ve ark., 2004). Ortoreksik bireyler, doğal malzemeler tedarik etmek, yemek hazırlama süreçlerini planlamak ve yiyeceklerle ilgili düşüncelere yoğunlaşmak için önemli miktarda zaman ve enerji harcamaktadır (Uzdil ve ark., 2019).

Ortoreksiya, bireyin yaşam kalitesini ve sosyal işlevselliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Sağlıklı beslenme arzusunun obsesif bir hal alması, bireyin beslenme seçeneklerini ciddi şekilde kısıtlamasına ve besin hazırlama süreçlerinde katı kurallar geliştirmesine yol açmaktadır. Bu durum, beslenme yetersizliklerine ve psikososyal sorunlara neden olabilmektedir. Her ne kadar DSM-V’te bağımsız bir tanı kategorisi olarak yer almasa da ortoreksiyanın klinik olarak tanınması ve değerlendirilmesi giderek artan bir ilgi görmektedir.

1.2. Çalışan Performansı

Günümüz rekabetçi iş dünyasında şirketlerin başarısı büyük ölçüde çalışanlarının performansına bağlıdır. Bir organizasyonun hedeflerine ulaşabilmesi, yenilikçi ürün ve hizmetler sunabilmesi, müşteri memnuniyetini sağlayabilmesi ve sürdürülebilir büyümeyi yakalayabilmesi, çalışanların bilgi, beceri ve motivasyonu ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Çalışan performansı, yalnızca bireysel üretkenlikle değil, aynı zamanda ekip uyumu, kurum kültürüne adaptasyon ve değişen iş dinamiklerine ayak uydurabilme yeteneğiyle de ölçülmektedir (Kesen, 2015).

Performans ise çalışanların iş tanımlarında belirtilen görevleri yerine getirme düzeyini, hedeflere ulaşmadaki katkılarını ve mesleki yeterliliklerini kapsamaktadır. Performans düzeyi; bireysel yetkinlikler, motivasyon, liderlik tarzı, örgüt kültürü, çalışma koşulları ve teknolojik altyapı gibi çok sayıda faktörden etkilenmektedir (Özer, 2009). Çalışanların işe olan bağlılığı, problem çözme becerileri, öğrenme hızı ve takım çalışmasına yaptıkları katkılar, uzun vadede şirketin gelişimini şekillendirmektedir. Çalışmanın bu bölümünde performans kavramından başlayarak çalışan performansının önemi, boyutları ve etkileyen faktörler ele alınacaktır.

1.2.1. Performans Kavramı

Günümüzde gelişen rekabet ve teknolojiyle birlikte kullanılan birçok terimin yerini performans almıştır. Kamu veya özel sektör fark etmeksizin kuruluşlar sürdürebilir politikalar üreterek hedeflerine ulaşabilmek için sağlam bir performans yönetimi ve performans değerlendirme sistemlerine ihtiyaçları vardır. Böylelikle kurumların başarı düzeyi ortaya konularak olası sorunlarla hangi yönlerde karşılaşılacağı hakkında bilgiler verir ve soranlar ortaya çıkmadan önlenmesini sağlar (Erkış, 2014).

Performans, örgüt tarafından önceden belirlenen hedefler doğrultusunda işletme çalışanlarının belirli bir organizasyon yapısı içerisinde koordineli şekilde kendilerine bildirilen görevleri yerine getirmeleri, düşüncelerin girdi olarak alınması ve bu girdilerin işlenerek somut çıktılara dönüştürülmesi sonucunda ortaya çıkan nihai ürün olarak ifade edilmektedir (Almachi, 2015). Schuler (1995) performansı, çalışanın işinde ne derece başarılı olduğu ve ne kadar çaba sarf ederek verimlilik sağladığı şeklinde tanımlamıştır (Aktaran Uysal, 2015). Benzer şekilde Eren, Gümüştakin ve Öztemiz (2005), performansı bir bireyin üstlendiği görevi en etkin ve verimli biçimde yerine getirme becerisi olarak açıklamışlardır.

Performans en basit anlamıyla bir işin üstesinden gelmek olarak açıklanmıştır. Performans üzerine yapılan tanımlardan bazıları şunlardır (Erkiş. 2014; Sabuncuoğlu, 2016).

- Yapılan çalışmanın önceden belirlenmiş standartlara ne kadar uyduğu ve çalışmanın amaçlarına ne ölçüde yaklaştığının göstergesidir.
- Belirli bir zaman dilimi içerisinde yapılan işin nitel ve nicel sonuçlarını ifade etmektir
- Performans, belirli hedeflere ulaşmak için yapılan planlamalar sonucunda ulaşılan noktadır.
- Performans, bir işi yerine getiren birey ya da bireylerin hedeflenen amaçlara yönelik hangi noktaya varabildiğini gösteren nitel ve nicel göstergelerdir.
- Çalışmanın başarı derecesidir (Çalışanın işteki başarı ve yeteneğinin düzenli ve sistematik olarak değerlendirilmesidir.) Başlangıcı ve sonucu daire misali belli olmayan fakat süreklilik gösteren bir faaliyettir.

Bireyin belirlenen zaman dilimi içerisinde belirlenen hedef ve sonuçlara ulaşması performansının yüksek olduğunu gösterir. Fakat çalışanın belirlenen zaman dilimi içinde hedeflere ulaşamaması da performansının düşük olduğunu göstergesidir. Çalışanların performansını çalışma özellikleri ve kişisel durumları etkilemektedir (Bingöl, 2013).

1.2.2. Çalışan Performansı Kavramı

Fransızca kökenli bir kelime olan performansın Türkçedeki karşılığı, edim ve başarıdır. Ancak bu kavramın birçok özelliğinin olması ve bünyesinde farklı süreçleri barındırması bu kavrama yönelik farklı adlandırma ve değerlendirmelerin yapılmasına neden olmuştur. Şöyle

ki işletme performansı, örgüt performansı, iş performansı ve kişisel performans şeklinde incelenerek, tanımlamalarda bulunulmuştur (Mensah, 2015).

Performans kavramı, belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen faaliyetlerin hedeflenen amaca ne derece hizmet ettiğini ortaya koymaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010). Aynı zamanda bu kavram, bireylerin veya grupların kendileri için belirlenen standartlara ve hedeflere ulaşma düzeyini ölçmektedir (Çöl, 2008). Daha genel bir ifadeyle performans, planlı ve amaçlı bir şekilde yürütülen eylemlerin sonucunda elde edilen çıktılarının hem nicel hem de nitel açıdan değerlendirilmesini sağlayan bir ölçüt olarak tanımlanmaktadır (Akal, 2015).

Kişisel performans ise çalışana bir işin gerçekleştirilmesi noktasında konulan standardizasyona ve hedefe ne ölçüde ulaşıldığının göstergesi şeklinde tanımlanmıştır. Örgütler bakımından yüksek kişisel performans çok önemlidir. Buna göre bir firma ancak çalışanlarının sergilediği performansı oranında başarılı sayılacaktır (Çöl, 2008). Örgütlerde hedeflenen amaçlara ulaşmak ancak yüksek performansla sahip çalışanları istihdam etmek ile mümkündür. Fakat çağımızda örgütlerin karşılattıkları en çok sorunların başında çalışanların kendilerine verilen işleri ne ölçüde başarabildiklerinin veya mevcut yeteneklerinin ne düzeyde olduğunun belirlenememesi sorunudur. Bu belirsizlik durumu günümüzde bilhassa işgören performansının ve performans ölçümünün önem kazanmasında etkili olmuştur (Bayram, 2006).

1.2.3. Çalışan Performansının Önemi

Bir çalışanın sergilediği veya sergileyebileceği performans, örgütün genel kârını, verimliliğini ve başarısını doğrudan etkileyerek bireysel ölçütlerin ne kadar kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek performanslı çalışan, bir örgütün vizyon ve stratejileri doğrultusunda görevlerini en iyi şekilde yerine getiren, kurumsal çalışmaları destekleyen birey olarak tanımlanabilir (Eymür, 2009). Bu bağlamda bir örgütün başarısı, çalışanlarının üretkenliğine bağlıdır; çünkü değişimin hızla devam ettiği ve rekabetin yoğun olduğu küresel pazarlarda mükemmelliğe ulaşmanın temel faktörü çalışanların performanslarıdır (Torun, 2013). İşletmeler, ürün ve hizmetlerini müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla dış ve iç çevreleriyle etkileşim içinde bulunur; bu süreçte, çalışanlar bilgi, para ve diğer kaynakları etkin, akılcı ve düşük maliyetle yöneterek müşteri taleplerine uygun çıktılar üretir (Erdoğan, 2018). Bu nedenle çalışan performansının kalitesi, örgütün genel performansını artırarak terfi, ikramiye ve transfer gibi rasyonel karar alma süreçlerini kolaylaştırmaktadır.

Verimlilik kavramı, iş yaşamında başarıya ulaşmada temel bir unsur olarak öne çıkarken, yüksek performanslı çalışanların varlığı işletmeleri bir adım öteye taşımaktadır (Tutar, 2008). Çalışan performansı, ikramiye, ödül, motivasyon sistemleri, kariyer planlaması ve terfi gibi kriterlerle desteklenerek artırılabilir; bu da çalışanların örgütsel yaşamdaki etkinliğini yükselterek örgütün verimliliğini ve üst düzey sonuçlara ulaşma kapasitesini güçlendirmektedir (Eymür, 2009). İşinden ve işletmeden memnun olan çalışanlar, yüksek performans sergileyerek işten ayrılma oranlarını düşürür; bu nedenle işletmeler, bu bireyleri elde tutmak için çaba sarf etmelidir (Elnaga ve İmran, 2013).

Baaz (2021), çalışan performansının önemini şu nedenlerle vurgulamıştır (Akt. Alkahlout, 2023):

- Ücretlendirme, ödüllendirme ve teşvik sistemleri, bireysel performansı etkileyerek kurumsal politikaları şekillendirir.
- Çalışan performansı, örgütsel psikoloji ve kültürün oluşumunda kritik bir rol oynar; üretkenliğin artmasında veya azalmasında belirleyici bir faktördür.
- Hizmet kalitesi, motivasyon, verimlilik ve müşteri memnuniyeti gibi finansal olmayan göstergeler için bir ölçüt oluşturur.
- Kurumun istikrarı, sürekliliği ve hedeflerine ulaşması, çalışan performansına bağlıdır.
- Bireysel performans, üst yönetimin yönetsel performansı ile yakından ilişkilidir ve çalışanların görevlerini yerine getirme becerilerinin bir ölçüsüdür.

Çalışan performansının bu kadar merkezi bir rol oynaması, işletmelerin yüksek performanslı becerilere ve yetkinliklere sahip çalışanlarla çalışmasının bir ön koşul olduğunu göstermektedir (Tutar, 2008). Çalışanların işten duyduğu memnuniyet, performanslarını doğrudan etkileyerek örgütün genel başarısını destekler; bu da yöneticilerin rasyonel karar alma süreçlerinde önemli bir veri sağlar (Erdoğan, 2018). Dolayısıyla çalışan performansının hem bireysel hem de kurumsal düzeyde incelenmesi, işletmelerin rekabet avantajını sürdürebilmesi ve uzun vadeli başarı elde etmesi açısından vazgeçilmez bir öneme sahiptir.

1.2.4. Çalışan Performansının Boyutları

Çalışan performansı iki şekilde ele alınmaktadır. İlki, “görev performansı” diğeri ise “bağlamsal performans”tır.

1.2.4.1. Görev Performansı

Görev performansı, örneğin hammadde sağlama, ürün dağıtma veya planlama ve koordinasyon işlevleri aracılığıyla teknik süreçlerin yürütülmesini veya bu süreçlerin sürdürülmesini içerebilen, kuruluşun teknik özünü destekleyen davranışları ve etkinlikleri içermektedir (Gemici, 2019). Diğer bir deyişle, organizasyonun teknik yönlerini geliştiren ve görevlerin tamamlanmasını sağlayan görev sorumluluklarının gereken hizmetleri ve ürünleri karşılayarak, görevin teknik süreçlerinin bir kısmını doğrudan veya dolaylı olarak etkinleştirerek faydalı olduğu anlamına gelir (Şahin, 2018). Bir görevin gerçekleştirilebilmesi için gereken temel yükümlülükleri gösteren görev performansı, görevin profesyonel ve ustalıklı tarafıyla ilgilidir. Dolayısıyla çalışanlar bir görevi tamamlamak için sahip oldukları beceri ve teknik bilgiden yararlandıklarında görevi tamamlamış olacaklardır. Çalışanların mesleki yeterlilikleri, sorumlulukların net olarak tanımlanmış olması, çalışma koşullarının uygunluğu ve ahlaki konular görev performansının yüksek oluşunu etkileyen unsurlardır (Özdeveciolu ve Kanıgür, 2009).

Görev performansı, çalışanların görev tanımlarında belirtilen görev ve sorumlulukları yerine getirmeleri sonucunda oluşan ve örgüt içinde düzenin oluşmasında temel rol oynayan etkinliktir. Çok boyutlu bir yapıya sahip olan görev performansının iki alt bileşene sahiptir: “teknik ve idari görev performansı” ve “liderlik görev performansı” (Akçin, 2018). Teknik ve idari görevlendirmenin yürütülmesi; liderlik görevlerinin yerine getirilmesi; alt kademe çalışanları motive etmek, izlemek ve değerlendirmek ile kişilerarası ilişkileri ve bireysel yönetimi içerir (Gemici, 2019). Her ne kadar çeşitli açılardan benzer olsalar da liderlik görevlerini yerine getirmek, özellikle onları bir amaca ulaşmaya yönlendirmek, liderlik ve motivasyona odaklanmak açısından görevleri yerine getirmekten farklıdır (Özdeveciolu ve Kanıgür, 2009).

1.2.4.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, örgütsel yapıya katkı sağlamayan ancak örgütün amaçlarının gerçekleştirildiği psikolojik, sosyal ve örgütsel ortamı destekleyen çalışmaları ifade etmektedir. Bağlamsal performans, yalnızca çalışma arkadaşlarına veya kurumun güvenilen bir üyesine yardım etme gibi davranışlardan ziyade aynı zamanda iş prosedürlerinin iyileştirilmesi için önerilerde bulunmayı da içerir (Taştumur, 2018). Bağlamsal etkililik,

Çalışanların rgt faaliyetlerine gönüllü katılımı, örgütsel gelişimi destekleyen davranışların sergilenmesi, örgütün imajını olumlu yönde etkileyen eylemler gibi davranış ve eylem modellerine dayanmaktadır. Bu nedenle bağlamsal performans, çalışanın görev tanımlarında yer almazken, görevin tamamlanmasını destekleyen ve bu görevlerin tamamlanmasını kolaylaştıracak şekilde şekillenmesinde etkin rol oynayan davranış olarak ifade edilebilir. Lliteratrde bağlamsal performansa ilişkin beş temel faaliyet olduğu belirtilmektedir (Kalaycıoğlu, 2018):

- Çalışanların kendi arzularıyla görevleri olmayan işleri de yapmaları,
- Çalışanların görevlerini yaparken işlerine gayretle ve daha bir istekle yaklaşmaları,
- Çalışanların diğer örgüt yeleri ile iş birliğinde bulunmaları,
- Çalışanların işletmenin amaç ve hedefleri doğrultusunda belirlenen yöntem ve kurallara göre davranmaları,
- Çalışanların müdafaa noktasında istekli olmaları ve örgütsel amaçları desteklemeleri.

Buna göre görev performansı, daha kaliteli ürün ve hizmetlerin sağlanması destekleyici bir rol oynayarak organizasyonun daha teknik yönlerine katkıda bulunur. Bağlamsal performansın psikolojik iklimi iyileştirdiği ve güçlendirdiği, diğer yandan organizasyon ve sosyal aç oluştırmada destek sağladığı söylenmektedir. Genel hatlarıyla değerlendirildiğinde görevle ilgili davranış, iş tanımlarında açıkça belirtilen ve iş için gerekli olan performansla ilgili davranışı içerdiğinden; bağlamsal performansa ilişkin davranış ise iş tanımlarında yer almayan, öz-irade yardımseverlik, çalışan vicdanı gibi içsel etkilere dayanan ve temel eylemlerin yürütülmesini kolaylaştırıcı ve hızlandırıcı etkiye sahip davranışlardır. (Kalaycıoğlu, 2018).

1.2.5. alışan Performansını Etkileyen Faktörler

İnsan faktörü, kuruluşların büyümelerini, faaliyet gösterdikleri pazarda başarılı olmalarını ve bu başarıyı sürdürmelerini sağlayan kritik bir faktördür. Bu nedenle günümüzün artan rekabet ortamında çalışan verimliliği çok önemli hale gelmiştir. Lliteratrde alışan performansını etkileyen birçok faktör vardır ve bunlardan bazıları aşağıda listelenmiştir (Tuna, 2019).

1.2.5.1. Kişisel Faktörler

Bireyin kişisel özellik ve durumundan kaynaklanan kişisel sorumluluk, yeterlilik ve beceri gibi etkenleri içermektedir. Ayrıca demografik özellikler de (cinsiyet, yaş, ücret düzeyi kültürel yapı ve eğitim) çalışan performansına etki etmektedir (Yılmaz, 2012). Kısaca eğitim düzeyi, medeni durum, yaş, cinsiyet ve hizmet süresi gibi kişisel faktörler çalışan memnuniyetini veya iş doyumunu belirlemektedir (Yılmaz, 2015).

Yaş, Cinsiyet ve Medeni Durum: İnsanların yaşı yaptıkları işle ilgili tutum, algı, beklenti ve isteklerini ve dolayısıyla üretkenliklerini etkileyebilir. Gençlerin yaşlılara göre daha aktif olduğu ancak yönetimle ilgili konularda uygulama alanlarında deneyim ve bilgi eksikliği olabileceği belirtilmiştir (Akın, 2019).

Cinsiyet açısından erkek ve kadın arasındaki farklılıklar fiziksel görünümün ötesine geçer; kadınlar, fırsatlar ve kaynaklar açısından erkeklere göre eşit olmayan koşullarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kalması, kadınların iş dışındaki çoklu rolleri, çalışma hayatında karşılaştıkları engeller vb. olumsuz durumlar kadınların başarı elde etmelerinde engeller oluşturmaktadır. Hatta genel hatlarıyla “erkek işi, kadın işi” şeklinde yaygınlaşan bu ayrım, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının en basit örneğidir. İş hayatına atılan kadın, geleneksel olarak ev hanımı, eş, anne ve çocuk rollerini yerine getirmenin yanı sıra sorumluluklarıyla ilgili rollerini de yerine getirmeye devam etmelidir (Anafarta ve ark., 2008). Bu tür durumlar kadınların performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları engeller literatürde “cam tavan” sendromu olarak geçmektedir. Cam tavan kavramı, iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının bir boyutu dur ve kadınların mesleki yetenekleri ve başarıları ne olursa olsun üst yönetim kademelerine yükselmelerinin önünde var olan belirsiz ama aşılmaz engeller olarak tanımlanmaktadır (Ayrancı ve Gürbüz, 2012).

Aile yaşamının kadınların kariyerleri ve iş yaşamı üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışmanın belirtilerine bakıldığında; evlilik ve çocukların kadının kariyerine müdahale ettiğini gösterirken, aynı görüş bir erkeğin kariyeri için bir sorun teşkil etmemektedir (Anafarta ve ark., 2008). Kadın ve erkeğin rollerine ilişkin bu farklı beklentiler, kadınların daha üst seviyelere yükseltilmesinde sorunlar yaratabilir. Kadınların iş hayatında bu tür olumsuz durumlara düşmemeleri için tedbirler almak, kendilerini gerçekleştirmeleri için uygun ortamı sağlamak, üst yönetimin desteğini almak ve hak ettikleri düzeye getirmek;

sanılanın aksine organizasyonun verimliliğini artıracak ve işletmeye değer katacaktır. Çalışan performansını etkileyen faktörleri medeni duruma göre inceleyen Örnek (2017); evde pozitif bir evlilik, mutlu ve huzurlu bir aile tablosu insanı iş hayatında olumlu motive edebilirken, evlilik ve bir yabancıyla birlikte yaşamamanın ebeveynlik yükü ve sorumluluğunu etkileyebileceğini belirtmiştir.

Eğitim: Yüksek rekabet ortamında rekabeti organize etmenin temel koşulu, çevrelerindeki değişikliklere en kısa sürede uyum sağlamaktır. Çalışanların özellikle teknolojik yeniliklere ve değişimlere adaptasyonu, devam eden eğitimler ile mümkündür. Eğitim, çalışan nitelikleri ile iş gereksinimleri arasındaki boşluğu kapatmak için gerçekleştirilmesi gereken önemli bir faaliyettir. Yeteneği geliştirmede çalışan verimliliğini artırmada ve çalışanların kuruma bağlılığını artırmada eğitim faaliyetleri önemli bir yere sahiptir (Kılınç, 2019).

İş yaşamına ilişkin anlam ve beklentilerde eğitim düzeyi yükseldikçe farklılıklar ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2015). Bu açıdan sosyal ve ekonomik koşulların izin verdiği ölçüde eğitime devam etmiş ve yükseköğrenimini tamamlamış kişiler, eğitim düzeyi düşük olanlardan farklı bir iş görüşüne sahiptirler. Yüksek eğitilmiş çalışanların karşılaştıkları sorunları çözme becerisi diğerlerine göre daha yüksektir ve bu da görevde yükselmelerini gerektirmektedir (Kılınç, 2019). Terfilere derinden inanan bir çalışan diğerlerinden daha motive olurken, bu durum dolaylı olarak çalışan verimliliğini de olumlu etkilemektedir.

Stres: Stresin örgüt için bazı sonuçları, verimliliğin düşmesi, devamsızlık, işten ayrılma ve iş kazalarının artması ve örgütsel performanstaki genel süreci anlayamama nedeniyle yabancılaşmadır (Aksoy ve Kutluca, 2005). Stresli bir iş yaşamı, çalışanların duygusal kaygı yaşamalarına, başkalarıyla yanlış anlama ve uyum sorunları gibi kişilik özellikleri sergilemelerine, doğrudan veya dolaylı olarak iş yapma maliyetlerinin artması yoluyla üyelerin ve iş yaşamının kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir (Soysal, 2009).

Örgüt üyelerinin görevlerini yerine getirmesini etkileyen faktörler arasında sıklıkla karşılaşılan engeller; işbirliğindeki eksiklik, otorite yokluğu, çalışanlardan kabiliyet ve becerileri üzerinde başarı beklentisi, iş başarımı için gerekli olan malzeme yetersizliği, görevi yapmayı kolaylaştıracak iş düzenlemelerinin ve teknik olanakların yeterli olmayışı, örgütte gerçekleştirilen iş bölümünün hatalı yapılması nedeniyle açığa çıkan zaman problemi, doğru ve vaktinde iletişim yetersizliği vs. şeklinde sıralanabilmektedir. Öte yandan stresin her zaman tehlikeli, zararlı olarak algılanmaması ve kaçınılması gerektiği de unutulmamalıdır.

Çünkü pozitif stres, kişide olumlu duygular yaratan iyi ve yapıcı bir stres çeşididir (Aydın, 2004).

Stres belli bir noktaya kadar performansı arttırdığı gibi belli bir noktadan sonra da performansın düşmesine neden olmaktadır. Böylece örgüt içinde yaşanan stres, çalışan verimliliğinin düşmesine, personel devir hızının artmasına, devamsızlık, emeklilik ve çeşitli stres faktörlerinin etkisiyle işe yabancılaşmaya neden olmaktadır (İştar, 2012).

İşin verim ve karlılığının azalmasına neden olan stres faktörünün ortadan kaldırılması için çalışma alanının tasarlanması, ikili ilişkilerin teknoloji yoluyla geliştirilmesi ve iş yükünün azaltılarak daha aktif hale getirilmesi gerektiği söylenebilir. Bununla birlikte stresin daima kaçınılması gereken, zararlı ve tehlikeli bir durum olarak algılanmaması gerektiği bilinmelidir (Ceyhan, 2012).

Stres yönetimi, hem bireysel hem de kurumsal olarak hedeflere ulaşmak için gereklidir. Örgütlerin stres kaynaklarının farkında olması, bu doğrultuda stres yönetimi tekniklerini uygulaması ve stresi önlemeye yönelik yöntemler geliştirmesi gerekmektedir. Bu nedenle örgütler için en önemli öncelik, stresle başa çıkmak ve stres faktörlerini hem çalışanların hem de yöneticilerin stres düzeylerini makul düzeyde tutacak şekilde ortadan kaldırmaya çalışmaktır (Aytekin, 2009).

Mesleki Tecrübe: Yetenek, çalışanların tüm zihinsel ve fiziksel yeteneklerini ifade eder. Çalışanların performans düzeyinin sınırlı olduğunu gösteren unsur yetenekleridir. Bunu yapmak için çalışanın becerileri iş tanımına uygun olmalıdır. Yeteneklerini ve işlevlerini doğru kullanabilmelerini sağlamak, çalışanların örgüt için değerini ve verimliliğini artıracaktır. Sadece teorik bilgiye sahip olan bir çalışan, edindiği bilgileri uygulayamıyorsa veya kendisine böyle bir fırsat verilmemişse mesleki tecrübesi ve uygulamalı yetenekleri gelişmeyecektir. Tecrübesi sayesinde çalışan, eksikliklerini keşfedecek ve gelişme fırsatı bulacağı gibi kurum ve kendisi için daha fazlasını katacaktır. Böylece çalışanın deneyimi sonucunda elde ettiği başarı, örgüt içinde terfilere yol açacak, bu da çalışanı motive edecek, çabasını ve verimliliğini artıracaktır (Aktuğ, 2016).

Kişilik: Kişilik, bir kişinin eylemlerini ve davranışlarını şekillendiren unsurların benzersiz bir halidir ve sürekli olarak uyarıların etkisiyle bir kişinin biyolojik, ruhsal, genetik ve kazanılmış tüm yönlerini, içeriden ve dışarıdan aktarılan güdülerini, arzularını, duygularını, arzularını ve eylemlerini içerir (Bozkaya, 2013). Kişilik kavramı açıklanması zor olduğundan

birçok araştırmacı tarafından farklı tipolojiler ve teorilerle tartışılmıştır. Bunlardan biri, Friedman ve Rosemann tarafından önerilen "Tip A ve Tip B kişilik tipolojisi". A Tipi davranış biçimine sahip bir kişinin birden fazla güdüsü vardır ve mümkün olan en kısa sürede ve mümkün olan en büyük ölçüde başarılı olmak ister. Oldukça rekabetçi, hedef odaklı ve zamana duyarlı bir yapıya sahiptir. Bu kişi hoşgörüsüz, kavgacı ve aşırı görev odaklıdır. Bu kişiler iş hayatından uzaklaştırılıyorsa, bunun nedeni bireysel aksilikler değil, üstleri veya meslektaşları ile kişisel çatışmalarıdır (Durna, 2005). B tipi davranış biçiminin özellikleri arasında eve döndüklerinde günlük hayattan bütünüyle uzak kalabilme, daha az stresle karşı karşıya kalma, iş yaşamı ile özel yaşam arasına A tipi davranış özelliklerinin tersine kolaylıkla sınır koyabilme, görkem düşkünü olmayıp, zamanın esiri olmama, ekiple rahat çalışabilme sayılabilir (Tokat ve ark., 2013).

1.2.5.2. Örgütsel Faktörler

Sistemle ilişkili faktörler olarak; iş yapma yolları ve yöntemleri, iş sistemleri, yoğun veya manuel teknoloji kullanımı bu kategoriye örnek olarak verilebilir. Yönetimsel faktörler olarak; yönetim yaklaşımı ve liderlik özellikleri, örgütsel iklim ve örgütsel kültür, çalışan performansını etkiler. Ayrıca organizasyon içinde çalışan memnuniyetini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen memnuniyet boyutları vardır. Bunlar arasında çalışanlara sunulan maaş ve ödüller, kariyer ve terfi imkanları, fiziksel çalışma koşulları, iş güvenliği, iş özellikleri, meslektaşlarla ilişkiler, statü, işte bağımsızlık vb. sayılabilir (Yılmaz, 2012).

Bu noktada verimliliğin artırılması konusunda üst yönetime büyük sorumluluklar düşmektedir. Örgüt içinde performansı doğru değerlendirmek, görev ve sorumluluklarının bilincinde çalışanlar sağlamak, performansı etkin bir şekilde yönetmek, iş tanımlarını net olarak bilmek, çalışan ve iş uyumunu yakalamak, çalışana yeterli ücret ödemek, katılımı teşvik etmek, çalışanlara sağlıklı çalışma ortamının sunulması, çalışanın yapılan işten keyif alması ve mutlu olması için gerekli tedbirlerin alınması ve kendisini örgütün bir parçası hissetmesi hem çalışanın verimliliğini hem de bir bütün olarak örgütün başarısını artıracaktır. (Valibayova, 2018).

1.2.5.3. Çevresel Faktörler

Organizasyondaki iç ve dış çevresel faktörler ve faktörlerdeki değişiklikler çalışanların performansını etkiler. Örneğin hızla gelişen teknolojiler, sosyal koşullar, ekonomik krizler ve

hükümetlerin yaptığı yasal düzenlemeler bireysel performansı etkilemektedir (Yılmaz, 2012). Dolayısıyla bir kişinin sürekli olarak aynı özellikleri aynı hızda göstermesi beklenemez. Bir organizasyon içindeki dış uyaranlar (ışık, aydınlatma, iş yeri, kimyasallar, ses, gürültü, sıcaklık vb.) bir çalışanın performansını etkileyen fiziksel faktörlerdir. İş tatminini etkileyen çevresel faktörler; terfi fırsatları ve maaş, görev içeriği, çalışma grubu özellikleri ve sosyal etkileşimdir (Turnalı, 2013).

Görevin zorluk derecesi, yeterli maaş ve terfi modelleri, çalışanın kişisel değerlerine uygun ve işbirliği yapma becerisine sahip bir ekip tarafından onay görmesinin kişi üzerinde olumlu bir etkisi olacaktır (Turnalı, 2013). Fazla mesai, gürültü ve ergonomik olmayan koşullar, yetersiz aydınlatma, havalandırma ve ısıtma ile iş güvenliğini azaltan durumların kötü çalışma koşulları olarak değerlendirildiği görülmektedir. Örgütlerde çalışanların refahı, çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alan iş ve çalışma sistemleri geliştirilerek mümkün olabilir. Ancak bu aşamada kişinin görevi yerine getirme kabiliyeti ve ihtiyaçları dikkate alınarak, ortalama çalışan verimlilik düzeyinin daha üst seviyelere aktarılması sorunu önemlidir. Bu da ancak resmi görevler alanında iş yapma yöntem ve prosedürlerinin iyileştirilmesiyle ve ayrıca çalışanların verimliliğini ciddi şekilde etkileyen ve çalışma koşullarını içeren çevresel faktörlerin iyileştirilmesiyle mümkündür (Kanten, 2014).

1.3. Çalışma Biçimleri

Çalışma, bireylerin fiziksel ve zihinsel yeteneklerini kullanarak belirli hedeflere ulaşmak için gerçekleştirdikleri sistemli eylemler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Modern iş yaşamında çalışma biçimleri; teknolojik gelişmeler, örgütsel yapılar ve toplumsal değişimler doğrultusunda sürekli bir dönüşüm geçirmektedir. Çalışma eylemi, yalnızca ekonomik gereksinimleri karşılamakla kalmamakta, aynı zamanda bireylerin kimlik oluşumunda ve sosyal statü kazanmasında kritik bir rol oynamaktadır.

Çalışma biçimlerini şekillendiren pek çok faktör bulunmaktadır. Teknolojik yenilikler, küreselleşme, kültürel normlar, yasal düzenlemeler ve bireysel tercihler bu faktörler arasında sayılabilmektedir. Örgütler ise bu dinamikler ışığında geleneksel ofis çalışmasından uzaktan çalışmaya, esnek çalışma modellerinden proje bazlı iş yapış şekillerine kadar çeşitli çalışma biçimlerini uygulamaya koymaktadır. Bu çalışma biçimlerinin verimlilik, çalışan memnuniyeti ve örgütsel başarı üzerindeki etkileri, günümüz yönetim araştırmalarının önemli

inceleme alanlarından birini oluşturmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde çalışma kavramı, çalışma eylemini etkileyen faktörler ve örgütlerde çalışma biçimleri üzerinde durulacaktır.

1.3.1. Çalışma Kavramı

Çalışma, insanlık tarihinin başlangıcından itibaren bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak, toplumsal yapıya katkıda bulunmak ve yaşamlarını sürdürmek için harcadıkları fiziksel ve zihinsel çabanın bir yansımasıdır. Türk Dil Kurumu'na göre çalışma, “bir şeyi meydana getirmek için emek sarf etmek”, “bir iş üzerinde olmak” veya “bir görevde bulunmak” şeklinde tanımlanmakta; aynı zamanda “mesai”, “çaba” ve “say” gibi ifadelerle de anılmaktadır (TDK, 2025). Ancak çalışmanın yalnızca ücret karşılığı yapılan bir faaliyet olarak ele alınması, gönüllü faaliyetler, ev işleri veya sosyal amaçlı çabalar gibi maddi karşılık beklenmeyen etkinlikleri dışarda bırakmakta ve kavramın çok boyutlu doğasını tam olarak yansıtmamaktadır (Ören ve Yüksel, 2012).

Çalışma, disiplinler arası bir olgu olarak farklı bilim dallarınca çeşitli perspektiflerden ele alınmaktadır. Sosyoloji, çalışmayı sosyal bir etkinlik ve toplumsal değişimin önemli bir göstergesi olarak görürken, ekonomi bilimi, piyasadan maddi karşılık elde edilen faaliyetleri çalışma olarak nitelendirmektedir (Yıldız, 2010). Psikoloji ise çalışmayı, bireyin kurumsal davranışlarını ve kişisel gelişimini merkeze alarak incelemektedir (Kirazcı ve ark., 2022). Çalışma, hane halkının ihtiyaçlarını karşılamak veya bir çıkar elde etmek için gerçekleştirilen gelir getirici etkinlik olarak tanımlanabileceği gibi bireyin bedensel veya zihinsel güçlerini planlı bir şekilde kullanarak üretken faaliyetlerde bulunması şeklinde de ifade edilmektedir (Şirin, 2022; Uçtu, 2023). Bu tanımlamalar, çalışmanın yalnızca ekonomik bir faaliyet olmadığını, aynı zamanda bireyin prestij, kimlik ve topluma aidiyet gibi psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşıladığını göstermektedir (Ören ve Yüksel, 2012).

Çalışmanın anlamı, tarihsel ve kültürel bağlamda önemli dönüşümler geçirmiştir. Sanayi Devrimi'nden sonra çalışma, düzenli istihdam ve ücret karşılığı emek olarak yeniden tanımlanmış; bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte zihinsel ve bilgi temelli çalışma ön plana çıkmıştır (Ören ve Yüksel, 2012). Modern toplumlarda çalışma, bireyin sosyal statüsünü, özgüvenini ve toplumsal saygınlığını belirleyen bir araç haline gelmiştir. Aynı zamanda refah ve eğitim düzeyindeki artış, çalışanların ücretin yanı sıra iş güvenliği ve iyi çalışma koşulları gibi beklentilerini de artırmıştır (Keser, 2010). Çalışma, bireyin yalnızca ekonomik ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda sosyal bağlarını ve kişisel tatminini sağlayan bir

süreç olarak değerlendirilmektedir. Ancak çalışma süreci, fiziksel ve ruhsal yorgunluk veya tükenmişlik gibi olumsuz etkilere de yol açabilmektedir (Turan, 2017).

Çalışma, bireyin yaşamında merkezi bir yer işgal etmekte ve yalnızca bir gelir kaynağı olmanın ötesinde kimlik, statü ve toplumsal roller üzerinde derin bir etkiye sahip bulunmaktadır. Çalışma, bireyin kendini gerçekleştirme, topluma katkı sağlama ve sosyal bağlarını güçlendirme sürecinin temel bir unsuru olarak önemini korumaktadır. Bu bağlamda çalışmanın kapsamını ve anlamını belirlerken, ücretli veya ücretsiz, fiziksel veya zihinsel tüm çaba türlerini kapsayan bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir. Çalışmanın bireysel ve toplumsal boyutlarını anlamak, modern çalışma yaşamında daha adil ve tatmin edici koşullar yaratılmasına katkı sağlayacaktır.

1.3.2. Çalışma Eylemini Etkileyen Faktörler

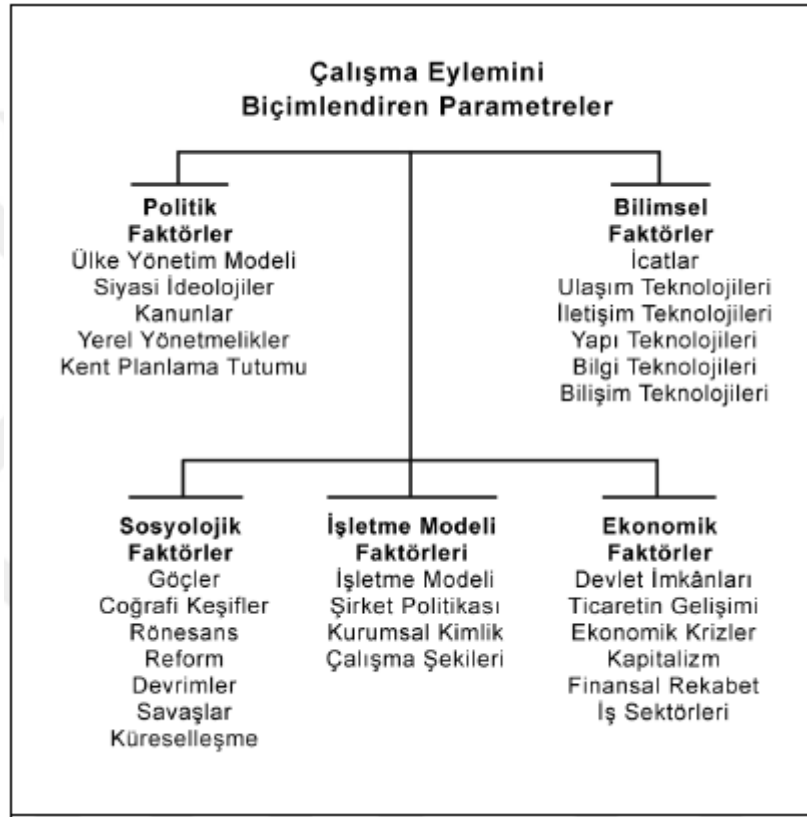
Çalışma eylemi, insanlık tarihi kadar köklü bir geçmişe sahip olan ve bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamak için gösterdikleri çabanın bir yansımasıdır. Türk Dil Kurumu'na göre çalışmak, “herhangi bir iş üzerinde olmak” veya “bir şeyi oluşturmak ya da ortaya çıkarmak için emek harcamak” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2025). Çalışma, avlanma, barınak yapma, beslenme ve çevresel faktörlerden korunma gibi içgüdüsel faaliyetlerle başlamış; zamanla insanlığın gelişimine paralel olarak daha karmaşık ve çeşitli biçimler almıştır. Bu süreçte çalışma eylemi, bireysel ve toplumsal düzeyde farklı dinamiklerden etkilenerek sürekli bir dönüşüm geçirmiştir (Kurtipek, 2021).

Çalışma eylemini şekillendiren faktörler, sosyolojik, ekonomik, politik ve teknolojik değişimlerle doğrudan ilişkilidir. Savaşlar, salgınlar, ekonomik krizler, göçler, devletlerin kurulması veya yıkılması gibi tarihsel eşik niteliği taşıyan olaylar, çalışma hayatını derinden etkilemiştir. Örneğin savaşlar ve göçler iş gücü hareketliliğini değiştirirken, ekonomik krizler çalışma koşullarını ve istihdam biçimlerini yeniden yapılandırmıştır. Aynı şekilde küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve iletişim araçlarının gelişimi, çalışma eyleminin kapsamını genişletmiş ve yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda bireylerin sosyal yaşamındaki etkileşimler, devletler arası politik ilişkiler, ekonomik rekabet ve medeniyetler arası yarış, çalışma hayatının temel bileşenlerini oluşturmaktadır (Castel, 2017).

Çalışma eylemini etkileyen faktörler, etkilerinin süresi ve niteliği açısından farklılık göstermektedir. Düzgün (2019) bu faktörleri politik faktörler, bilimsel faktörler, sosyolojik faktörler, işletme modeli faktörleri ve ekonomik faktörler olmak üzere beşe ayırmıştır (Şekil 1). Bu faktörler, çalışma eyleminin hem olumlu hem de olumsuz yönde şekillenmesine katkıda bulunmakta; örneğin teknolojik gelişmeler iş verimliliğini artırırken, ekonomik krizler iş güvencesini tehdit edebilmektedir.

Şekil 1

Çalışan Eylemini Biçimlendiren Parametreler



Kaynak: Düzgün, 2019

Şekil 1’de görüldüğü üzere, çalışma eylemini biçimlendiren parametreler beş ana kategoride toplanmaktadır. Politik faktörler, yönetsel yapılar ve mevzuat üzerinden çalışma ilişkilerinin çerçevesini çizerken; bilimsel faktörler, teknolojik ilerlemeler aracılığıyla iş süreçlerinin dönüşümünü mümkün kılmaktadır. Sosyolojik faktörler, toplumsal hareketlilik, tarihsel kırılmalar ve kültürel değişimlerle çalışma biçimlerini dönüştürmektedir. İşletme modeli faktörleri, örgütsel yapılanma, şirket stratejileri ve kurumsal kimlik gibi öğelerle doğrudan iş organizasyonunu şekillendirmektedir. Ekonomik faktörler ise makroekonomik koşullar ve

piyasa dinamikleri üzerinden iş gücünün talep yapısını ve istihdam biçimlerini belirlemektedir. Görselde de görüldüğü üzere çalışma eylem çok boyutlu ve dinamik bir yapıya sahiptir.

1.3.3. Örgütlerde Çalışma Biçimleri

Günümüz iş dünyasında teknolojik gelişmeler ve toplumsal değişimler, örgütlerin çalışma biçimlerini yeniden şekillendirmiştir. Geleneksel ofis merkezli çalışma modellerinden uzaklaşarak, daha esnek ve dinamik çalışma düzenlemeleri ön plana çıkmıştır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, çalışanların fiziksel bir mekâna bağlı kalmadan işlerini sürdürebilmelerine olanak tanımış; bu durum, örgütlerin hem operasyonel süreçlerini hem de çalışan memnuniyetini etkileyen yeni yaklaşımları benimsemesine yol açmıştır (Allen ve ark., 2015). Çalışma biçimlerindeki bu dönüşüm, bireylerin iş-yaşam dengesini kurma biçimlerini ve örgütlerin yetenek yönetimi stratejilerini de derinden etkilemiştir.

Çalışma biçimlerinin evrilmesi, küreselleşme, dijitalleşme ve pandemi gibi faktörlerle hız kazanmıştır. Örneğin 2020 yılında COVID-19 pandemisi, birçok örgütün zorunlu olarak uzaktan çalışma modellerine geçiş yapmasına neden olmuş ve bu süreç hem çalışanların hem de işverenlerin yeni çalışma düzenlerine adaptasyon yeteneklerini sınamıştır (Kniffin ve ark., 2021). Bu dönüşüm sürecinde dikkat çeken bir diğer yaklaşım ise esnek çalışma biçimidir.

Esnek çalışma, zaman ve mekân kavramlarının katı sınırlarla belirlenmediği, çalışanların görevlerini yerine getirirken daha fazla otonomiye sahip olduğu bir düzenlemeyi ifade etmektedir. Flextime (esnek zaman), compressed workweek (yoğunlaştırılmış haftalar), job sharing (iş paylaşımı) gibi uygulamalar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Hill vd., 2008). Esnek çalışma; işin zamanı, mekânı, süresi ve yapılış şekline dair öğelerin sabit kalıpların dışına çıkarılarak, işveren ile çalışan arasında karşılıklı ihtiyaçlara göre şekillendirildiği bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Seyyar ve Öz, 2007). Bu sistem, teknolojik gelişmeler ve küresel rekabetin etkisiyle işletmelere hem üretkenlik hem de çeviklik kazandırmaktadır. Aynı zamanda çalışanlara iş-yaşam dengesi kurma, bireysel gelişimlerine zaman ayırma ve fiziksel sınırların ötesinde görevlerini sürdürebilme olanağı tanımaktadır (Yüksel, 2008).

İşgücü piyasasında esneklik, yalnızca bireysel tercihlerin değil, aynı zamanda makro düzeydeki sosyal, ekonomik ve teknolojik uyum kapasitesinin de bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Karakoyun, 2007). Bu bağlamda esnek çalışma uygulamaları hem

Çalışanların insani yönlerini gözeten hem de işverenlerin değişen koşullara uygun organizasyonel stratejiler geliştirmesine zemin hazırlayan bir model olarak öne çıkmaktadır. Teknolojik gelişmelerin sunduğu olanaklar sayesinde esnek çalışmaya yönelik uygulamalar daha da çeşitlenmiş durumdadır. Zaman ve mekândan bağımsız çalışmayı mümkün kılan bu yapı, yalnızca çalışanların değil, işverenlerin de operasyonel verimliliğini artırmayı hedeflemektedir. Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde bu sistem bireylerin iş-yaşam dengelerini kurmalarında ve kendilerine daha fazla zaman ayırmalarında etkili olmaktadır (Yüksel, 2008). İşveren açısından ise değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak ve rekabet gücünü artırmak bakımından stratejik bir imkân sunmaktadır (Seyyar ve Öz, 2007).

Esnek alışma biçiminin sunduğu başlıca avantajlar aşağıda maddeler hâlinde sunulmuştur (Doğru, 2010):

- İşletmenin rekabet gücünü artırma,
- Teknolojik gelişmelere adaptasyon sağlama,
- İş gücü verimliliğini yükseltme,
- Çalışanların zaman yönetimini kolaylaştırma,
- Kadın istihdamını artırma,
- Çalışanların iş dışı sorumluluklarını yerine getirebilmesine katkı sağlama,
- Kurumsal kaynakların daha etkin kullanılabilmesine olanak verme,
- Ulaşım ve kıyafet gibi maliyet kalemlerini azaltma.

Bu dönemde esnek çalışma düzenlemelerinin üretkenlik, iş tatmini ve organizasyonel bağlılık üzerindeki etkileri üzerine yapılan araştırmalar, farklı çalışma biçimlerinin avantaj ve dezavantajlarını ortaya koymuştur. Örgütler, alışanların ihtiyaçlarına ve iş süreçlerinin gerekliliklerine uygun modeller geliştirirken, stratejik bir yaklaşım benimsemek zorundadır. Örgütlerde uygulanan çalışma biçimleri, günümüzde genel olarak uzaktan, ofisten ve hibrit modeller olmak üzere üç ana kategoride ele almak mümkündür.

1.3.3.1. Uzaktan alışma

Uzaktan alışma, bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) aracılığıyla geleneksel iş yeri dışında genellikle evden veya esnek mekanlardan iş faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini ifade eder. “Tele alışma”, “evden çalışma” ve “elektronik evden çalışma” gibi terimlerle de anılan bu model, çalışanlara ofis dışı esneklik sunarken, işverenlere coğrafi sınırlar ötesinde yetkin bir

iş gücü havuzuna erişim sağlar (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Özellikle bilişim, bankacılık, sigortacılık ve eğitim gibi sektörlerde uzun süredir uygulanmakta olan bu yöntem, teknolojik gelişmelerle iş hayatında daha belirgin bir yer edinmiştir.

Uzaktan çalışmanın avantajları şu şekildedir (Alkahlout, 2023):

- Çalışanlar, verimliliklerini en üst düzeye çıkardıkları saatlerde çalışma programlarını kendileri belirleyebilir.
- Ofis dışı bağımsız bir ortam, dikkat dağınıcılığı unsurları azaltarak çalışanların tam odaklanmasını sağlar.
- Metropollerde günlük yaklaşık 2 saat trafikte geçen çalışanlar, bu süreyi uzaktan çalışma ile kişisel gelişim, aile veya dinlenme için kullanabilir; bu durum işe gidip gelme stresini de azaltır.
- Ofis dışı çalışma, iş yeri dinamiklerinden ve olumsuz etkileşimlerden uzaklaşarak çalışanların stres seviyesini düşürür.

Uzaktan çalışmanın dezavantajları ise şunlardır (Alkahlout, 2023):

- Ekip İçindeki Koordinasyonsuzluk ve Yeni Başlayanların Uyumu: Fiziksel olarak aynı ortamda bulunulmaması, iletişim ve koordinasyonu zorlaştırabilir; yöneticilerin video konferans gibi araçlarla düzenli iletişim kurması gereklidir. Yeni başlayanların ise uzaktan çalışma ile kurumsal kültüre uyum sağlaması zorlaşabilir.
- İş/Yaşam Dengesinin Değişmesi: Esnek saatler nedeniyle geç saatlere uzayan çalışma veya toplantılar, iş-özel yaşam dengesini bozabilir; düzenli disiplin eksikliği verimliliği olumsuz etkileyebilir.
- Çok Fazla Rutine Bağlı Kalma: Sürekli aynı ortamda çalışma, monotonluğa yol açarak çalışanların motivasyonunu düşürebilir.
- Sosyal Ortamlardan Uzaklaşma: Ofis dışı çalışma, kahve molaları veya öğle aralarında sosyal etkileşimi sınırlayarak çalışanların sosyalleşme fırsatlarını azaltır.

COVID-19 pandemisi, uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasında belirleyici bir rol oynamıştır. Avrupa’da salgın öncesi %11 olan uzaktan çalışma oranı, pandemi sırasında %48’e yükselmiş; Latin Amerika ve Karayipler’de ise 2020’nin ikinci çeyreğinde 23 milyon kişi bu modele geçiş yapmıştır (WHS, 2021). Türkiye’de son on yılda iş hayatına giren bu model, pandemiyle birlikte zorunlu bir uygulama haline gelmiş ve çalışanlar arasında talep artmıştır.

(Alkan Meşhur, 2010). Ancak pasif çalışanlar için ofis disiplininin daha etkili olduğu görülmüştür (Doğan ve ark., 2015).

Uzaktan çalışmanın etkin yönetimi için işverenlerin, çalışma sürelerini izleyen sistemler kurması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini adapte etmesi ve veri gizliliğini sağlaması gerekmektedir. Çalışanların iş-özel yaşam dengesini koruması için esnek saatlerin düzenlenmesi de kritik öneme sahiptir (Baycık ve ark., 2021). Teknolojik gelişmeler ve değişen iş gücü dinamikleri, uzaktan çalışmanın gelecekte daha da yaygınlaşacağını işaret etmektedir. İşverenlerin, bu modelin avantajlarından yararlanmak için çalışan ihtiyaçlarına ve teknolojik altyapıya yönelik stratejiler geliştirmesi büyük önem taşımaktadır.

1.3.3.2. Ofisten Çalışma

Ofisten çalışma, geleneksel iş yerlerinde belirlenmiş saatlerde ve fiziksel bir ortamda iş faaliyetlerinin yürütülmesini kapsayan bir çalışma modelidir. Bu model, özellikle ekip çalışması, anlık iletişim ve doğrudan denetim gerektiren iş kollarında tercih edilmekte ve iş süreçlerinin etkin bir şekilde yönetilmesine olanak sağlamaktadır (Glaeser ve Kahn, 2003). Ofisten çalışma, yüz yüze iletişimi destekleyerek ekip içi etkileşimi güçlendirmekte ve işverenlerin çalışan performansını doğrudan gözlemlemesine imkan tanımaktadır.

Ofisten çalışmanın avantajları şunlardır (Erbay, 2025):

- Fiziksel olarak aynı mekanda bulunmak, anlık iletişimi ve işbirliğini kolaylaştırır; bu durum, ekip üyeleri arasında hızlı bilgi akışını ve sorun çözme yeteneğini artırır.
- Çalışanlar arasında güçlü sosyal bağlar kurularak ekip ruhu ve çalışan bağlılığı güçlenir; fiziksel varlık, çalışanların kendilerini işin bir parçası hissetmesini sağlayarak moral ve motivasyonu yükseltir.
- İşverenler, çalışanların performansını ve çalışma alışkanlıklarını doğrudan gözlemleyebilir; bu gözlem, iş süreçlerinin daha verimli yönetilmesini sağlar ve anlık geri bildirimle iş akışını hızlandırır.
- Yeni çalışanlar için eğitim ve oryantasyon süreçleri ofiste daha etkili olur; mentorluk ve gözetim fırsatları, çalışanların adaptasyonunu ve beceri gelişimini hızlandırır.

Ofisten çalışmanın dezavantajları ise şu şekilde sıralanabilir (Erbay, 2025):

- Çalışma saatleri ve yer konusunda esneklik azdır; bu durum, çalışanların iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir ve uzun süreli sabit çalışma saatleri motivasyon ile verimliliği düşürebilir.
- İşe gidip gelmek, çalışanlar için zaman kaybına ve stres artışına neden olabilir; Ayrıca ulaşım maliyetleri hem çalışanlar hem de işverenler için ek yük oluşturabilir.
- Ofis alanı, ekipman, enerji ve diğer giderler işverenler için yüksek maliyetler yaratır; ofis kiralama ve bakım masrafları, işletme bütçesini zorlayabilir ve ek kaynak ile zaman gerektirebilir.

Ofisten çalışma modeli, özellikle iletişim, işbirliği ve anlık yönlendirme gerektiren işlerde önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. Ekip dinamiğini güçlendirmesi, çalışan bağlılığını artırması ve eğitim süreçlerini kolaylaştırması gibi avantajlarıyla belirli iş kollarında vazgeçilmez bir model olarak öne çıkmaktadır. Ancak esneklik eksikliği ve maliyet gibi dezavantajları göz önünde bulundurulduğunda bu modelin uygulanabilirliği işletmenin ihtiyaçlarına ve çalışanların beklentilerine göre dikkatlice değerlendirilmelidir.

1.3.3.3. Hibrit Çalışma

Hibrit çalışma, geleneksel ofis tabanlı çalışma ile uzaktan çalışmayı birleştiren esnek bir iş modelidir. Çalışanlar, haftanın belirli günlerinde ofiste, diğer günlerinde ise uzaktan çalışarak işlerini yürütür. Bu model, uzaktan çalışmanın esnekliğini ofis ortamının sağladığı işbirliği ve sosyal etkileşimle harmanlamayı amaçlar (Standaert ve ark., 2021). COVID-19 pandemisi, dijital dönüşümü hızlandırarak hibrit çalışmanın iş dünyasında yeni bir norm haline gelmesine zemin hazırlamış; fiziksel temasın azaltılmasına yönelik sağlık önlemleri ve teknolojik altyapının gelişimi bu modeli yaygınlaştırmıştır (Tenderis ve Kazdal, 2023).

Hibrit çalışmanın avantajları şunlardır ((Bloom ve ark., 2015; Filizöz ve Karaçınar, 2023; (Tavares, 2017):

- Çalışanlar, işlerini zaman ve mekan açısından daha özgür bir şekilde planlayabilir; bu da iş-yaşam dengesini iyileştirerek memnuniyeti artırır.
- Esnek çalışma saatleri ve ortamlar, çalışanların performansını olumlu etkileyerek iş kalitesini yükseltir.
- İşletmeler, coğrafi kısıtlamaları aşarak yetkin çalışanlara ulaşabilir; bu, özellikle engelli çalışanlar için uygun bir seçenek sunar.

- Ofis alanı, enerji ve ulaşım giderlerinde tasarruf sağlanır, işletme maliyetlerini düşürür.
- Çalışanlar kendilerini daha özgür ve yetkin hissederek işlerine yönelik aidiyet duygusunu güçlendirebilir.

Hibrit çalışmanın dezavantajları ise şu şekildedir (Tenderis ve Kazdal, 2023).

- Uzaktan ve ofis çalışanları arasında iletişim zayıflığı ve iş birliği eksikliği, ekip bağlılığını olumsuz etkileyebilir.
- Uzaktan çalışanların performansını geleneksel yöntemlerle ölçmek zorlaşabilir; eşitsiz kaynak erişimi ve yönetsel zorluklar performansı etkileyebilir.
- Güçlü bir teknolojik altyapı ve siber güvenlik önlemleri gereklidir; veri güvenliği riskleri artabilir.
- Uzaktan çalışanlar sosyal etkileşimden uzaklaşabilir; yöneticilerin ofisteki çalışanlarla daha fazla iletişim kurması, ayrıcalıklı muamele algısına yol açabilir.
- Esnek saatler, çalışanların mesai dışında işe yönelmesine neden olabilir; bu da iş-yaşam dengesini bozabilir.

Hibrit çalışma modelinin başarılı uygulanabilmesi için işletmelerin, uygun bir hibrit model seçmesi, ekip dinamiklerini koruması ve Zoom, Teams, Slack gibi dijital araçlarla iletişimi desteklemesi gerekmektedir (Tenderis ve Kazdal, 2023). Örgüt kültürü, bu modele uyum sağlayarak çalışanlar arasında bağlılık ve kültürel uyumu güçlendirmelidir. İşletmeler, iletişim sorunlarını çözmek, performans değerlendirme süreçlerini uyarlamak ve siber güvenlik önlemlerini artırmak zorundadır (Filizöz ve Karaçınar, 2023). Hibrit çalışma, dijital dönüşüme öncülük eden ve teknolojiyi etkin kullanan işletmelerde daha etkili bir şekilde uygulanabilir; bu model, yalnızca verimliliği değil, çalışan sadakati ve memnuniyetini de artırma potansiyeli taşımaktadır.

BÖLÜM 2: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın deseni, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci ve verilerin analizi başlıkları altında araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiştir ve araştırmanın nasıl gerçekleştirildiği açıklanmıştır.

2.1. Araştırmanın Deseni

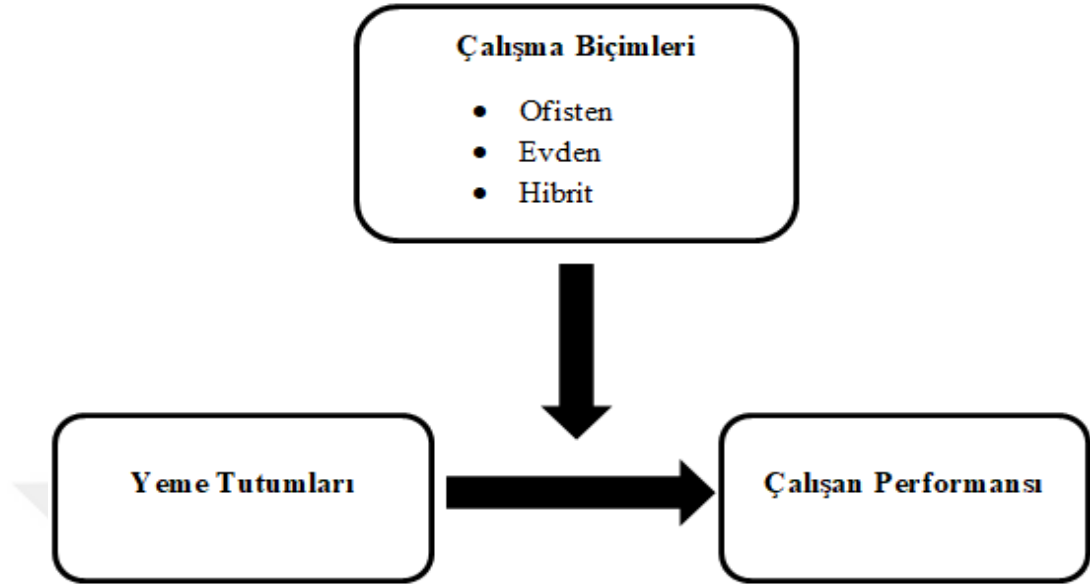
Bu çalışmada, yeme tutumlarının çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışma biçimlerinin düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, yeme tutumlarının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı ve anlamlı bir etki var ise çalışma biçimlerinin bu etki üzerinde düzenleyici bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada ayrıca çalışanların yeme tutumlarının ve çalışan performansının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırmada nicel bir araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmada, olgular arasındaki ilişkilerin varlığını, şiddetini ve yönünü belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2015).

2.2. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de araştırmanın modeli resmedilmiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak araştırma modeli yeme tutumları, çalışma performansı ve çalışma biçimleri arasındaki ilişkileri görselleştirmektedir.

Şekil 2

Araştırma Modeli



2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı ve araştırmanın modeli doğrultusunda geliştirilmiş olan 4 araştırma hipotezi aşağıda liste olarak sunulmuştur:

H1: Yeme tutumları ile çalışan performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Yeme tutumları ile çalışan performansı arasındaki ilişkide çalışma biçimlerinin düzenleyici bir etkisi vardır.

H3: Yeme tutumları çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

H4: Çalışan performansı çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de farklı örgütlerde ve farklı pozisyonlardaki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu evren içerisinde kolayda örnekleme tekniği kullanılarak seçilmiştir. Israel (1992) evren genişliği 100 bin üzerinde olması durumunda 400 kişilik bir örneklemin yeterli olacağını belirtmiştir. Bu nedenle bu çalışmada 400 örneklem sayısına ulaşılması hedeflenmiş ve 564 kişiye ulaşılmıştır. Örnekleme farklı cinsiyetten,

farklı eğitim düzeylerinden ve farklı gelir gruplarından katılımcıların olmasına dikkat edilmiştir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerini toplayabilmek için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu oluşturulmadan önce literatür taraması yapılmış ve ayrıca uzman görüşü de alınarak anket formuna son şekli verilmiştir. Form üç bölümden oluşmaktadır; kişisel bilgi formu, yeme tutumu ölçeği ve performans ölçeği.

Kişisel Bilgi Formu: Bu bölümünde yöneltilen sorularla katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, aylık gelir, mesleki tecrübe, işletmedeki pozisyon ve çalışma biçimi gibi demografik ve çalışma durumuyla ilgili bilgiler hedeflenmiştir.

Yeme Tutumu Ölçeği: Bu ölçek 6 dereceli (daima, çok sık, sık sık, bazen, nadiren, hiçbir zaman) Likert tipi yanıtlanan 40 maddeden oluşan öz bildirime dayalı bir ölçektir. On bir yaşından büyük kişilere uygulanabilen, yeme bozukluğu olan ergenleri belirlemek ve anoreksiya nervoza belirtilerini ölçmek amacıyla Garner ve Garfinkel tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Savaşır ve Erol tarafından yapılmıştır. Kesme noktası 30 puandır. Maddelerden 1, 18, 19, 23, 27, 39 için bazen 1 puan, nadiren 2 puan ve hiçbir zaman 3 puan ve diğer seçenekler 0 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin diğer maddeleri için ise daima 3 puan, çok sık 2 puan ve sık sık 1 puan ve diğer seçenekler 0 puan olarak hesaplanmaktadır. Ölçeğin her bir maddesinden alınan puanlar toplanarak ölçeğin toplam puanı elde edilmektedir. Yürütülen çalışmada YTT-40'ın değerlendirme ölçeğine göre; “ ≥ 30 ” puan alan kişiler “yeme davranışı bozukluğuna yatkın” şeklinde nitelendirilmiştir. YTT-40'ın Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik çalışması Savaşır ve Erol tarafından yapılmıştır. Savaşır ve Erol bir ay aralıkla tekrarladıkları testin güvenilirlik katsayısını 0,65 olarak; Cronbach alfa ile hesaplanan iç tutarlılığı 0,70 olarak saptamışlardır. Batur’un çalışmasında ise ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı kız öğrencilerde 0,47-0,90, erkek öğrencilerde ise 0,34-0,80 arasında bulunmuştur.

Çalışan Performansı Ölçeği: Ölçek Erdoğan (2011) tarafından Kirkman ve Rosen (1999); Fuentes, Saez ve Montes (2004) ve Rahman ve Bullock (2004) çalışmalarından faydalanarak geliştirilmiştir. Ölçek tek boyuttan ve 6 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte katılımcılardan sorulara 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5- Kesinlikle katılıyorum arasında seçim yapmaları

istenen 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,83 olarak hesaplanmıştır.

2.6. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri 2025 yılı içerisinde Nisan ve Mayıs aylarında toplanmıştır. Anket formları Google Forms ve WhatsApp aracılığıyla çevrimiçi olarak dağıtılmış ve toplanmıştır. Veri toplama işleminden önce katılımcılar araştırmanın amacı ve muhtemel çıktıları hakkında bilgilendirilmişlerdir. Yalnızca gönüllü olan katılımcılardan veriler toplanmıştır.

2.7. Verilerin Analizi

Anket formları aracılığıyla toplanan verileri analiz etmek için IBM SPSS 26.0 programı ve AMOS 24 programı kullanılmıştır. IBM SPSS 26.0 programı kullanılarak frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Ayrıca, Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak güvenilirlik analizi ve çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak da normallik analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon testiyle analiz edilirken demografik değişkenlere göre fark analizlerini yapabilmek için bağımsız örneklem *t* testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. AMOS 24 programı üzerinde ise yapısal eşitlik modeli kullanılarak ilişki analizleri ve düzenleyici etkilerin analizi yapılmıştır. İstatistiki anlamlılık %95 güven aralığında aranmıştır.

BÖLÜM 3: BULGULAR

Araştırmada anketler aracılığıyla toplanan veriler farklı istatistiki yöntemlerle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular bu kısımda tablolar ve şekiller aracılığıyla sunulmuştur. Konularına uygun şekilde bulgular farklı başlıklar altında sunulmuş ve açıklanmıştır.

3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılanların demografiklerine ve çalışma durumlarıyla ilgili bazı bilgilere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1

Katılımcılara Ait Demografik ve Çalışma Durumuna İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	239	42,4
	Kadın	325	57,6
Yaş (Ort.=39,96 ve Ss.=12,43)	18-30	180	31,9
	31-40	126	22,3
	41-50	122	21,6
	51-60	107	19,0
	61-75	29	5,1
	Bekar	224	39,7
Medeni Durum	Evli	271	48,0
	Bosanmış	69	12,2
	Lise ve altı	66	11,7
Eğitim Durumu	Ön Lisans	57	10,1
	Lisans	277	49,1
	Lisansüstü	164	29,1
	22.104TL ve altı	27	4,8
Gelir Düzeyi	22.105TL-40.000TL	87	15,4
	40.001-60.000TL	122	21,6
	60.001-80.000TL	105	18,6
	80.001-100.000TL	68	12,1
	100.001TL ve üzeri	155	27,5
Sektör Tecrübesi	0-5 yıl	143	25,4
	6 -10 yıl	111	19,7
	11-15 yıl	78	13,8
	16-20	58	10,3
	21 yıl ve üzeri	174	30,9
İşletmedeki Pozisyon	Yönetmel	253	44,9
	Yönetmel değil	311	55,1
Çalışma Biçimi	Ofisten	310	55,0
	Evden	78	13,8
	Hibrit	176	31,2

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların yarısından biraz fazlası kadın (%57,6) ve %42,4’ü de erkektir. Yaşları 18-30 arasında olan katılımcıların oranı %31,9 yaşları 31-40 arasında olan katılımcıların oranı %22,3, yaşları 41-50 arasında olan katılımcıların oranı %21,6, yaşları 51-

60 arasında olan katılımcıların oranı %19,0 ve yaşları 61-75 arasında olan katılımcıların oranı ise %5,1'dir. Katılımcıların yaklaşık yarısı evli (%48,0) iken bekar katılımcıların oranı %39,7 ve boşanmış katılımcıların oranı ise %12,2'dir. Katılımcıların büyük oranda lisans (%49,1) ve yüksek lisans (%29,1) mezunu olduğu saptanmıştır. Önlisans mezunu olanların oranı %10,1 ve lise veya altı mezunu olanların oranı ise %11,7'dir. Katılımcılardan aylık geliri 100 bin TL ve üzerinde olanların oranı %27,5, 80-100 bin TL arasında olanların oranı %12,1, 60-80 bin TL arasında olanların oranı %18,6, 40-60 bin TL arasında olanların oranı %21,6, 22-40 bin TL arasında olanların oranı %15,4 ve asgari ücret veya altında olanların oranı ise %4,8'dir. Katılımcılardan sektör tecrübesi 0-5 yıl olanların oranı %25,4, 6-10 yıl olanların oranı %19,7, 11-15 yıl olanların oranı %13,8, 16-20 yıl olanların oranı %10,3 ve 21 yıl ve üzerinde olanların oranı ise %30,9'dur. Katılımcıların yaklaşık yarısı (%44,9) yönetsel bir pozisyonda çalışırken diğer yarısı (%55,1) yönetsel olmayan pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Katılımcılardan ofisten çalışanların oranı %55,0, evden çalışanların oranı %13,8 ve hibrit çalışanların oranı ise %31,2'dir.

3.2. Yeme Tutumu ve Performans Ölçekleri Güvenirlik Analizleri

Araştırmanın verilerini toplamak için kullanılan yeme tutumu ve performans ölçeklerinin güvenirliklerini analiz etmek için Cronbach Alfa değerleri hesaplanmış ve elde edilen bulgular aşağıda Tablo 2'de gösterilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0,60 ila 0,79 arasındaki olması durumunda ölçek orta güvenirlikte kabul edilirken ve Cronbach Alfa değerlerinin 0,80 ve üzerinde arasındaki olması durumunda ölçek yüksek güvenirlikte kabul edilmektedir (Nakip ve Yaraş, 2017).

Tablo 2

Yeme Tutumu ve Performans Ölçekleri Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Yeme Tutumu Ölçeği	40	0,79
Performans Ölçeği	6	0,69

Tablo 2 incelendiğinde; yeme tutumu ölçeği Cronbach Alfa değerinin 0,79 olarak bulunduğu ve performans ölçeğinin ise Cronbach Alfa değerinin 0,69 olarak bulunduğu anlaşılmaktadır. İki ölçeğin de tespit edilen Cronbach Alfa değerlerinin 0,60 ila 0,79 arasında olması nedeniyle ölçeklerin orta güvenirlikte olduğu varsayılmıştır (Nakip ve Yaraş, 2017).

3.3. Yeme Tutumu ve Performans Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri

Araştırmanın verilerini toplamak için kullanılan yeme tutumu ve performans ölçeklerinin minimum, maksimum, aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve aşağıda Tablo 3'te gösterilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olması veri dağılımlarının normal olduğunun işareti olarak kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2010).

Tablo 3
Yeme Tutumu ve Performans Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri

Değişkenler	Min.	Max.	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Yeme Tutumu Ölçeği	1,00	55,00	15,82	9,38	1,23	1,42
Performans Ölçeği	2,17	5,00	4,00	0,57	-0,31	-0,16

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların 1 ile 55 arasında değişen yeme bozukluğu puanlarının ortalamasının 15,82 olduğu görülmektedir. 30 ve üzerindeki değerlerin yeme bozukluğuna işaret ettiği hatırlanırsa katılımcıların genelinin bir yeme bozukluğu olmadığı anlaşılmaktadır. Tablo 4'de yeme bozukluğu olan ve olmayan katılımcıların dağılımları gösterilmiştir. Buna göre, katılımcıların %90,2'sinin yeme bozukluğu bulunmazken %9,8'nin yeme bozukluğuna sahip olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların 2,17 ile 5,00 arasında değişen öz performans değerlendirme puanlarının ortalamasının 4,00 olduğu görülmektedir. Ölçekte 4 puanın “katılıyorum” ifadesini karşıladığı hatırlanırsa katılımcıların kendi performanslarını yüksek düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

Tablo 3'te gösterilen yeme tutumu ve performans ölçeklerine ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olması nedeniyle veri dağılımlarının normal olduğu varsayılmıştır (George ve Mallery, 2010). Veri dağılımları normal bulunduğundan istatistiki analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4**Yeme Bozukluğu Olan ve Olmayanların Dağılımı**

Yeme Tutum Bozukluğu Puanı	f	%
< 30	509	90,2
30 $\geq$	55	9,8

3.4. Yeme Tutumu ve Performans Ölçeklerinin Arasındaki İlişkinin Analizi

Araştırmanın verilerini toplamak için kullanılan yeme tutumu ve performans ölçeklerinin arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi testi kullanılarak analiz edilmiş ve elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 5**Yeme Tutumu ile Performans Arasındaki İlişkilerin Analizi**

Değişkenler	Performans Ölçeği
Yeme Tutumu Ölçeği	<i>r</i> 0,05
	<i>p</i> 0,22

Tablo 5 incelendiğinde, yeme tutumu ile çalışanların öz performans değerlendirme puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır ($r=0,05$ ve $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, çalışanların yeme tutumlarında bir değişiklik olması durumunda çalışanların öz performans değerlendirme puanlarında anlamlı bir değişim olmadığı söylenebilir.

3.5. Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etkisinin Analizleri ve Düzenleyici Etkiler

Çalışanların yeme tutumunun onların öz performans değerlendirmeleri üzerine olan etkisi ve bu etkide ofisten, evden ve hibrit olmak üzere çalışma biçimlerinin düzenleyici rolünün ne olduğu AMOS 24 programı üzerinde yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiş ve bulgular aşağıda Tablo 6 ve Tablo 7’de ve ayrıca Şekil 1, Şekil 2, Şekil 3 ve Şekil 4’te gösterilmiştir.

Tablo 6
Yeme Tutumu ve Performans Üzerine Etki Analizleri

	R^2	β	C.R.	p
Tüm Örneklem için	0,003	0,051	1,223	0,22
Ofisten Çalışanlar	0,005	0,069	1,213	0,23
Evden Çalışanlar	0,001	-0,018	-0,160	0,87
Hibrit Çalışanlar	0,002	0,048	0,637	0,52

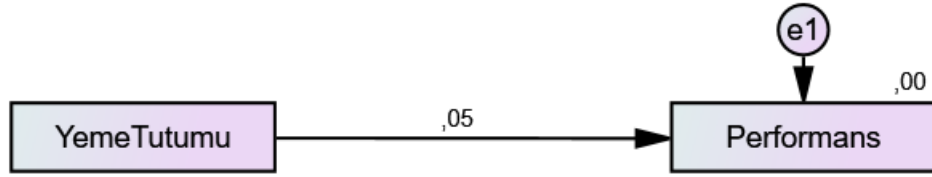
Tablo 7
Düzenleyici Etki İçin Parametrelerin Karşılaştırılması (Kritik Oranlar)

	Ofisten Çalışanlar	Evden Çalışanlar	Hibrit Çalışanlar
Ofisten Çalışanlar	0,000		
Evden Çalışanlar	-0,711	0,000	
Hibrit Çalışanlar	-0,182	0,510	0,000

Tablo 6'daki bulgular incelendiğinde, çalışanların yeme tutumunun onların öz performans değerlendirmeleri üzerine bir varyans açıklamadığı ve etkisinin de anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta=0,051$ ve $p>0,05$). Ofisten çalışanların, evden çalışanların ve hibrit çalışanların ayrı ayrı olmak üzere yeme tutumlarının öz performans değerlendirmeleri üzerine etkileri incelendiğinde de bu ayrı türlerdeki çalışma biçimlerine sahip olan çalışanların yeme tutumlarının öz performans değerlendirmelerini anlamlı biçimde etkilemediği tespit edilmiştir (sırasıyla; $\beta=0,069$ ve $p>0,05$; $\beta=-0,018$ ve $p>0,05$; $\beta=0,048$ ve $p>0,05$). Bu farklı türlerdeki çalışma biçimlerinin düzenleyici etkilerini tespit etmek için Tablo 7'de sunulan parametre karşılaştırmalarına bakıldığında, çalışma biçimlerine ilişkin hiçbir karşılaştırmaların kritik oranın eşik değer olan 1,96'nın üzerinde olmadığı ve dolayısıyla çalışma biçimlerinin düzenleyici bir rollerinin olmadığı anlaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle, incelenen örneklem için yeme tutumlarının performans öz değerlendirme puanlarını etkilemediği ve bu etkinin de ofisten, evden ve hibrit olmak üzere çalışma biçimlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır.

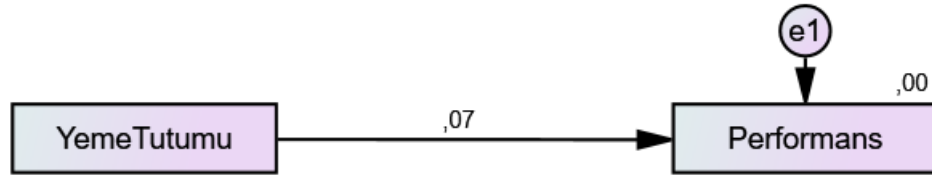
Şekil 3

Tüm Örneklem İçin Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etki Modeli



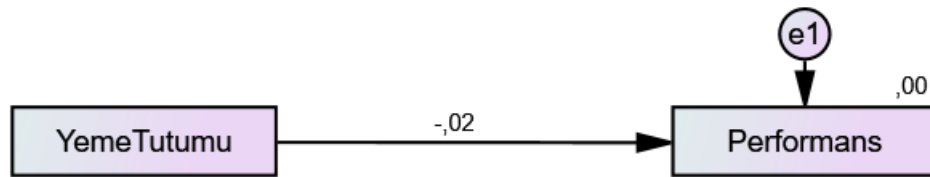
Şekil 4

Ofisten Çalışanlar İçin Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etki Modeli



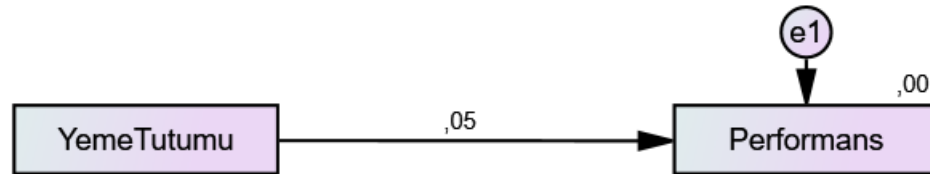
Şekil 5

Evden Çalışanlar İçin Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etki Modeli



Şekil 6

Hibrit Çalışanlar İçin Yeme Tutumunun Performans Üzerine Etki Modeli



3.6. Yeme Tutumu ve Performansın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Analizleri

Yeme tutumu ve performans düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, eğitim durumuna, aylık gelirine, mesleki tecrübesine, işletmedeki pozisyonuna ve çalışma biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve elde edilen bulgular ayrı ayrı tablolar kullanılarak gösterilmiştir.

Aşağıda Tablo 8’de yeme tutumu ve performans düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 8
Yeme Tutumu ve Performansın Cinsiyete Göre Fark Analizleri

	Cinsiyet	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
Yeme Tutumu	Erkek	239	13,36	7,74	19,57	0,00	-5,69	0,00
	Kadın	325	17,63	10,05				
Performans	Erkek	239	4,01	0,58	0,00	0,99	0,63	0,53
	Kadın	325	3,98	0,57				

Tablo 8 incelendiğinde, yeme tutumu düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($t=-5,69$ ve $p<0,05$). Kadınların yeme bozukluğunun erkeklerinkinden daha yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların öz performans değerlendirme düzeyinin ise cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=0,63$ ve $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, kadın katılımcıların ve erkek katılımcıların öz performans değerlendirme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Aşağıda Tablo 9’da yeme tutumu ve performans düzeylerinin katılımcıların yaşına göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 9
Yeme Tutumu ve Performansın Yaşa Göre Fark Analizleri

	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Yeme Tutumu	18-30	180	15,81	9,76	G.A.	767,98	4	192,00		
	31-40	126	14,36	8,28	G.İ.	48748,93	559	87,21		
	41-50	122	16,95	10,83	Top.	49516,91	563		2,20	0,07
	51-60	107	16,98	8,17						
	61-75	29	13,21	8,13						
Performans	18-30	180	3,89	0,54	G.A.	4,13	4	1,03		c>a
	31-40	126	3,99	0,66	G.İ.	181,95	559	0,33		
	41-50	122	4,12	0,55	Top.	186,08	563		3,17	0,01
	51-60	107	4,01	0,56						
	61-75	29	4,10	0,43						

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların yeme tutumu düzeyinin yaşa göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=2,20$ ve $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, katılımcıların yaşları farklılaşsa dahi yeme tutumu düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

Diğer taraftan, katılımcıların öz performans değerlendirme düzeyinin yaşa göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=3,17$ ve $p<0,05$). Katılımcıların yaşları arttıkça öz performans değerlendirme düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bununla birlikte, anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 41-50 yaş grubu ile 18-30 yaş grubu arasında ve 41-50 yaş grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Aşağıda Tablo 10'da yeme tutumu ve performans düzeylerinin katılımcıların medeni durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 10
Yeme Tutumu ve Performansın Medeni Duruma Göre Fark Analizleri

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Yeme Tutumu	Bekar	224	15,46	9,53	G.A.	1026,12	2	513,06		c>a
	Evli	271	15,21	8,48	G.İ.	48490,79	561	86,44	5,94	0,00 c>b
	Boşanmış	69	19,42	11,38	Top.	49516,91	563			
Performans	Bekar	224	3,94	0,57	G.A.	2,16	2	1,08		b>a
	Evli	271	4,06	0,56	G.İ.	183,91	561	0,33	3,30	0,04
	Boşanmış	69	3,92	0,60	Top.	186,08	563			

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların yeme tutumu düzeyinin medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=5,94$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın boşanmışlar ile bekarlar ve evliler arasında ve boşanmışlar lehine olduğu saptanmıştır. Boşanmış katılımcıların yeme tutumu bozukluğunun daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların öz performans değerlendirme düzeyinin medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=3,30$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın evliler ve bekarlar arasında ve evliler lehine olduğu saptanmıştır. Evlilerin öz performans değerlendirme düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda Tablo 11’de yeme tutumu ve performans düzeylerinin katılımcıların eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 11
Yeme Tutumu ve Performansın Eğitim Düzeyine Göre Fark Analizleri

	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Yeme Tutumu	Lise -	66	15,64	9,25	G.A.	698,41	3	232,80		b>c
	Önlisans	57	19,04	11,13	G.İ.	48818,50	560	87,18	2,67	0,05
	Lisans	277	15,20	8,80	Top.	49516,91	563			
	Lisansüstü	164	15,83	9,58						
Performans	Lise -	66	3,93	0,62	G.A.	4,49	3	1,50		d>c
	Önlisans	57	3,92	0,63	G.İ.	181,59	560	0,32	4,61	0,00
	Lisans	277	3,94	0,56	Top.	186,08	563			
	Lisansüstü	164	4,14	0,54						

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların yeme tutumu düzeyinin eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=2,67$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın önlisans mezunları ile lisans mezunları arasında ve önlisans mezunları lehine olduğu belirlenmiştir. Önlisans mezunları katılımcıların yeme tutumu bozukluğunun daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların öz performans değerlendirme düzeyinin eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığı saptanmıştır ($F=4,61$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın lisansüstü mezunları ile lisans mezunları arasında ve lisansüstü mezunları lehine olduğu saptanmıştır. Lisansüstü mezunu olan katılımcıların öz performans değerlendirme düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda Tablo 12’de yeme tutumu ve performans düzeylerinin katılımcıların aylık gelir düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 12

Yeme Tutumu ve Performansın Aylık Gelire Göre Fark Analizleri

	Aylık Gelir	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Yeme Tutumu	25bin -	27	19,33	9,12	G.A.	533,23	5	106,65		
	22-40bin	87	15,25	8,57	G.İ.	48983,68	558	87,78		
	40-60bin	122	16,58	9,93	Top.	49516,91	563		1,21	0,30
	60-80bin	105	15,56	9,02						
	80-100bin	68	14,69	8,01						
	100bin +	155	15,60	10,14						
Performans	25bin -	27	3,89	0,66	G.A.	8,89	5	1,78		d>b
	22-40bin	87	3,74	0,59	G.İ.	177,18	558	0,32		e>b
	40-60bin	122	3,96	0,56	Top.	186,08	563		5,60	f>b
	60-80bin	105	4,05	0,50						
	80-100bin	68	4,06	0,51						
	100bin +	155	4,12	0,60						

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların yeme tutumu düzeyinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=1,21$ ve $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, katılımcıların aylık gelir düzeyi farklılaşsa dahi yeme tutumu düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

Diğer taraftan, katılımcıların öz performans değerlendirme düzeyinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=5,60$ ve $p<0,05$). Katılımcıların aylık gelir düzeyi arttıkça öz performans değerlendirme düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bununla birlikte, anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 22-40 bin TL aylık geliri olanlar ile 60 bin TL ve üzeri aylık geliri olanlar arasında ve 22-40 bin TL aylık geliri olanlar aleyhine olduğu saptanmıştır.

Aşağıda Tablo 13'te yeme tutumu ve performans düzeylerinin katılımcıların mesleki tecrübesine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 13

Yeme Tutumu ve Performansın Mesleki Tecrübeye Göre Fark Analizleri

	Sektör Tecrübesi	n	$\bar{X}$	Ss	K.T.	sd	K.O.	F	p
Yeme Tutumu	0-5yıl	143	15,73	9,95	G.A.	390,33	4	97,58	
	6-10yıl	111	15,89	9,42	G.İ.	49126,58	559	87,88	
	11-15yıl	78	14,13	7,35	Top.	49516,91	563	1,11	0,35
	16-20yıl	58	15,36	9,43					
	21yıl + üzeri	174	16,76	9,65					
Performans	0-5yıl	143	3,91	0,56	G.A.	5,36	4	1,34	c>a
	6-10yıl	111	3,88	0,59	G.İ.	180,71	559	0,32	c>b
	11-15yıl	78	4,14	0,53	Top.	186,08	563	4,15	0,00
	16-20yıl	58	4,14	0,56					
	21yıl + üzeri	174	4,03	0,58					

Tablo 13 incelendiğinde, katılımcıların yeme tutumu düzeyinin mesleki tecrübe düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=1,11$ ve $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, katılımcıların mesleki tecrübe düzeyi farklılaşsa dahi yeme tutumu düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

Diğer taraftan, katılımcıların öz performans değerlendirme düzeyinin mesleki tecrübe düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=4,15$ ve $p<0,05$). Katılımcıların mesleki tecrübe düzeyi arttıkça öz performans değerlendirme düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bununla birlikte, anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 11-15 yıl grubu ile 0-5 yıl ve 6-10 yıl grupları arasında ve 11-15 yıl grubu lehine olduğu saptanmıştır.

Aşağıda Tablo 14'te yeme tutumu ve performans düzeylerinin katılımcıların işletmelerindeki pozisyona göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Tablo 14

Yeme Tutumu ve Performansın İşletmedeki Pozisyona Göre Fark Analizleri

	İşletmedeki Pozisyon	n	Ort.	Ss.	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
Yeme Tutumu	Yönetmel	253	16,36	9,42	0,04	0,85	1,22	0,22
	Yönetmel Değil	311	15,39	9,34				
Performans	Yönetmel	253	4,08	0,59	0,89	0,35	3,19	0,00
	Yönetmel Değil	311	3,93	0,55				

Tablo 14 incelendiğinde, yeme tutumu düzeylerinin katılımcıların işletmelerindeki pozisyona göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=1,22$ ve $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, yönetsel pozisyonda olan katılımcıların ve yönetsel pozisyonda olmayan katılımcıların yeme tutumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların öz performans değerlendirme düzeyinin ise katılımcıların işletmelerindeki pozisyona göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($t=3,19$ ve $p<0,05$). Yönetsel pozisyonda olan katılımcıların performans değerlendirme düzeylerinin yönetsel pozisyonda olmayan katılımcılarınkinden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda Tablo 15’te yeme tutumu ve performans düzeylerinin katılımcıların çalışma biçimine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular gösterilmiştir

Tablo 15
Yeme Tutumu ve Performansın Çalışma Biçimine Göre Fark Analizleri

	Çalışma	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Yeme Tutumu	Ofisten	310	16,25	9,51	G.A.	163,38	2	81,69	0,93	0,40
	Evden	78	14,74	9,63	G.İ.	49353,53	561	87,97		
	Hibrit	176	15,53	9,02	Top.	49516,91	563			
Performans	Ofisten	310	4,00	0,58	G.A.	0,11	2	0,05	0,17	0,85
	Evden	78	3,96	0,55	G.İ.	185,97	561	0,33		
	Hibrit	176	4,01	0,58	Top.	186,08	563			

Tablo 15 incelendiğinde, katılımcıların yeme tutumu düzeyinin çalışma biçimine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,93$ ve $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, katılımcıların çalışma biçimi farklılaşsa dahi yeme tutumu düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

Katılımcıların öz performans değerlendirme düzeyinin çalışma biçimine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır ($F=0,17$ ve $p>0,05$). Diğer bir ifadeyle, katılımcıların çalışma biçimi farklılaşsa dahi öz performans değerlendirme düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

3.7. Hipotez Testi Sonuçları

Aşağıda Tablo 16’da araştırmada test edilen hipotezlerin test sonuçları gösterilmiştir. Araştırmanın yukarıda sunulan bulgularına dayanılarak H1 ve H2 hipotezleri reddedilmiş, diğer taraftan ise H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 16
Hipotez Testi Sonuçları

No	Hipotez	Sonuç
H1	Yeme tutumları ile çalışan performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H2	Yeme tutumları ile çalışan performansı arasındaki ilişkide çalışma biçimlerinin düzenleyici bir etkisi vardır.	Ret
H3	Yeme tutumları çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H4	Çalışan performansı çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.	Kabul

BÖLÜM 4: TARTIŞMA

Araştırmada, yeme tutumlarının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı ve anlamlı bir etki var ise çalışma biçimlerinin bu etki üzerinde düzenleyici bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada ayrıca çalışanların yeme tutumlarının ve çalışan performansının cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, mesleki tecrübe, işletmedeki pozisyon ve çalışma biçimi gibi faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

Araştırmada, çalışanların yeme tutumlarının onların çalışma performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların yeme tutumlarının onların çalışma performansları üzerindeki etkisinde ofisten, evden ve hibrit olmak üzere çalışma biçimlerinin düzenleyici bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, ofisten, evden veya hibrit olarak çalışanların yeme tutum bozukluğu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı gibi ofisten, evden veya hibrit olarak çalışanların çalışma performansları arasında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgular yeme tutumlarının çalışan performansı açısından bir belirleyici olmadığı şeklinde yorumlanmıştır. Çalışma biçimleri de yeme tutumları açısından ve çalışan performansı açısından bir belirleyici olarak tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar araştırmanın birinci ve ikinci hipotezinin reddini gerektirmiştir.

Literatürdeki çalışmalar bozulmuş yeme tutumunun bireyin ruhsal ve bedensel sağlığını olumsuz etkilediğine ve yeme tutumu bozukluğu olan bireylerin sıklıkla olumsuz duygular yaşadıklarına ve çeşitli psikolojik semptomlar sergilediklerine vurgu yapmaktadır (Angle ve ark., 2009; Erbay ve Seçkin, 2016; Kumcağız ve ark., 2017; Leblebicioğlu, 2018). Alan araştırmaları da bu öngörüğü doğrulamaktadır. Tanik (2024) tarafından 683 kadınla yapılan araştırmanın bulguları yeme bozukluğu arttığı zaman kaygı düzeyinin de arttığını göstermiştir. Koçaşlı ve Eriş (2025) tarafından yapılan araştırmada yeme tutum bozukluğu arttığı zaman benlik saygısının azaldığı bulunmuştur. Yeme tutumlarının birey üzerindeki bu kapsamlı etkisi bireyin çalışma performansının da yeme tutumları tarafından etkilenebileceğini akla getirmektedir. Ancak, bu araştırmanın bulguları bu hipotezi doğrulamamıştır. Literatürde yeme tutumlarının çalışan performansı üzerine etkilerini doğrudan ölçen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolaylı yollardan yeme tutumlarının performansını etkileyebileceğini gösteren sınırlı sayıda araştırma bulgusu tespit edilmiştir. Abuawad ve arkadaşları (2023) tarafından 303 üniversite öğrencisiyle yapılan araştırmada öğrencilerinin yeme tutumları, öz

saygıları, yaşam tarzları ve akademik başarıları arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ve öğrencilerinin yeme tutumlarının onların yaşam tarzları ve akademik performansları etkilediği bulunmuştur. Safi ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında yeme bozukluklarının ücretli veya ücretsiz iş dahil olmak üzere sosyal ve mesleki rollerde katılım ve performans üzerine olan etkileri incelenmiştir. Çalışmada yeme bozukluğunun iş katılımını ve performansını nasıl ve neden bozduğu konusunda hala büyük belirsizliklerin olduğu vurgulanmıştır. Yeme bozukluğunun işe katılım ve performans üzerindeki potansiyel etkisinin bir nedeninin düşük vücut ağırlığının yol açtığı düşük düzeydeki dikkat, hafıza ve enerji seviyelerinin olabileceği vurgulanmıştır. Yeme bozukluklarının bir diğer olası etkisinin yeme bozukluğu ile ilişkili olan depresif bozukluklar, bipolar bozukluklar ve anksiyete bozuklukları olabileceği ileri sürülmüştür. Çalışanların yeme bozukluğuna olumlu müdahalelerin işe dönüşü, istihdamın devamını ve hatta iş yerinde işlev bozukluklarının önlenmesini ve dolayısıyla işe katılımı ve performansı artıracakları belirtilmiştir. Literatürdeki bulgular yeme tutumlarının çalışan performansını etkileyebileceğine işaret etse dahi bu araştırma bunu doğrulamamıştır. Literatürde yeme tutumlarının performansın üzerindeki etkisinde çalışma biçimlerinin düzenleyici rolünü inceleyen bir araştırmaya ise rastlanmamıştır.

Araştırmada, çalışanların yeme tutumlarının bazı demografik değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Çalışanların yeme tutumları yaşa, aylık gelire, sektör tecrübesine ve işletmedeki pozisyona göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Çalışanların yaşları, aylık gelirleri, sektör tecrübeleri ve işletmedeki pozisyonları değişse dahi onların yeme tutumları anlamlı bir biçimde değişmemektedir. Diğer taraftan, çalışanların cinsiyetine, medeni durumuna ve eğitim düzeyine göre yeme tutumlarının anlamlı biçimde değiştiği ve bu faktörlerin çalışanların yeme tutumları açısından önemli birer belirleyici oldukları anlaşılmıştır. Kadın çalışanların yeme tutumu bozukluğunun erkeklerinkinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Medeni durum bakımından boşanmış çalışanların yeme tutumu bozukluğunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi açısından ise önlisans mezunu çalışanların yeme tutumu bozukluğunun daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yeme tutumu ile demografik değişkenlerin ilişkisini inceleyen önceki araştırmalar çoğunlukla bu araştırmanın bulgularını desteklemektedirler. Bu araştırmanın bulguların tersine önceki bazı araştırmalar yeme tutumunun cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmalarda yeme tutumu açısından cinsiyet farkı tespit edilmemiştir (Özkan ve Selvi, 2022; Özer, Hepsert ve Kılıç, 2022; Koçaşlı ve Eriş, 2025).

Diğer taraftan, bu araştırmanın buldusuyla uyumlu olarak Süel ve arkadaşları (2021) tarafından 305 üniversite öğrencisiyle yapılan araştırmanın bulguları kadınların yeme tutum bozukluğu puanlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yaş değişkeni açısından ise önceki araştırmalar çoğunlukla bu araştırmanın bulgusuyla paralel biçimde yeme tutumunun yaşa göre farklılaşmadığını göstermiştir (Özkan ve Selvi, 2022; Altınsoy ve Yılmaz-Yavuz, 2021). Koçaşlı ve Eriş (2025) tarafından yapılan araştırmada ise yaş arttıkça yeme tutumu bozukluğunun azaldığı tespit edilmiştir. Medeni durum ve eğitim düzeyi açısından, bu araştırmanın bulgularını destekler biçimde Tanik (2024) tarafından 683 kadınla yapılan araştırmanın bulguları yeme tutumunun medeni duruma ve eğitim düzeyine göre farklılaştığını göstermiştir. Yine bu araştırmanın bulgularını destekler biçimde önceki araştırmalar ağırlıklı olarak yeme tutumunun gelir düzeyine göre farklılaşmadığını göstermişlerdir (Özkan ve Selvi, 2022; Özer ve ark., 2022; Tanik, 2024; Koçaşlı ve Eriş, 2025). Önceki araştırmalar ile bu araştırmanın yeme tutumu ile demografik değişkenlerin ilişkisine ilişkin bulguları arasındaki kısmi farklılıkların örneklemden ve ölçümlerden kaynaklanmış olabileceği değerlendirilmektedir.

Son yıllarda, işverenlerin ofis ortamlarında sağlıklı beslenmeyi teşvik etmeye yönelik uygulamalarının, çalışanların işyerini sağlıklı yaşamı destekleyici olarak algılamasında önemli rol oynadığı gösterilmiştir. Gotlib-Małkowska ve arkadaşları (2024) tarafından Polonya’da gerçekleştirilen kapsamlı bir pilot çalışmada, ofis çalışanı kadınların işyerindeki sağlıklı beslenme destek algıları ile işverenin sunduğu olanaklar arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, taze meyve ve sebze erişiminin, çalışanların işyerini sağlıklı beslenmeyi destekleyici olarak algılamasında temel belirleyici olduğu bulunmuştur. Ayrıca, yemek pişirme atölyeleri gibi pratik uygulamaların da sunulması, bu olumlu algıyı anlamlı şekilde güçlendirmektedir.

Bu bulgular, işyerinde sağlıklı beslenme müdahalelerinin yalnızca bilgilendirici etkinliklerle sınırlı kalmaması, aynı zamanda çalışanların günlük yaşamına doğrudan dokunan pratik uygulamalarla desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Gotlib-Małkowska ve arkadaşları (2024), işverenlerin sunduğu taze meyve-sebze erişimi gibi temel olanakların, çalışanların işyerini daha destekleyici olarak algılamasına katkı sağladığını, özellikle yüksek destek algısına sahip çalışanlarda yemek pişirme atölyelerinin bu algıyı daha da güçlendirdiğini göstermiştir.

Bu sonuçlar, işyerinde sağlıklı beslenme destek algısının, çalışanların motivasyonunu, genel iyi oluşunu ve dolaylı olarak iş performansını olumlu etkileyebileceğini göstermektedir. Ayrıca, işverenlerin müdahale stratejilerini çalışanların ihtiyaç ve algılarına göre uyarlamasının, sağlıklı yaşamı teşvik etmede ve çalışan bağlılığını artırmada önemli bir unsur olduğu vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak, Gotlib-Małkowska ve arkadaşları (2024) çalışması, işverenlerin ofis ortamında sağlıklı beslenmeyi teşvik etme çabalarının, çalışanların işyerini destekleyici olarak algılamasında ve potansiyel olarak iş performansında olumlu etkiler yaratabileceğine dair literatüre önemli katkı sağlamaktadır. Bu bulgular, tezin sonuçlarıyla birlikte değerlendirildiğinde, işyerinde sağlıklı beslenme destek programlarının hem bireysel hem de kurumsal düzeyde fayda sağlayabileceği ortaya çıkmaktadır.

Ofis çalışanlarının büyük bir kısmı günlerinin önemli bir bölümünü işyerinde geçirmekte ve bu durum, beslenme alışkanlıklarının oluşmasında işyerinin kritik bir rol oynamasına neden olmaktadır. Glympi ve arkadaşları (2020), ofis çalışanları arasında sağlıklı beslenme alışkanlıklarını teşvik etmeye yönelik müdahaleleri inceleyen kapsamlı derlemelerinde, işyeri temelli beslenme programlarının hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli faydalar sağlayabileceğini vurgulamışlardır.

Bu derlemede, dört ana müdahale türü tanımlanmıştır: web tabanlı eğitim programları, işyerinde sağlıklı yiyeceklerin erişilebilirliğinin artırılması, bilgilendirme kampanyaları ve çok bileşenli (hem çevresel hem eğitimsel) yaklaşımlar. Özellikle web tabanlı ve bilgilendirme temelli müdahalelerin düşük maliyetli ve yaygın uygulanabilir olduğu, ancak en etkili sonuçların çevresel değişikliklerle desteklenen çok bileşenli müdahalelerde elde edildiği belirtilmiştir (Glympi ve ark., 2020).

Glympi ve arkadaşları (2020), inceledikleri 25 çalışmanın tamamında en az bir olumlu sonuç raporlandığını, yani işyeri temelli beslenme müdahalelerinin ofis çalışanlarının beslenme alışkanlıklarını, davranışlarını veya sağlık göstergelerini iyileştirdiğini ortaya koymuştur. Örneğin, randomize kontrollü bir çalışmada, web tabanlı sağlık programına katılan çalışanların sağlıklı beslenme öz-yeterliklerinde ve planlama becerilerinde anlamlı artışlar gözlenmiştir. Başka bir çalışmada ise, e-posta yoluyla gönderilen kişiselleştirilmiş hedefler ve eğitim materyalleri sayesinde, meyve-sebze tüketimi artarken, doymuş ve trans yağ tüketimi azalmıştır (Glympi ve ark., 2020).

Bu bulgular, işyerinde sağlıklı beslenme alışkanlıklarının teşvik edilmesinin, çalışanların enerji düzeyi, dikkat ve genel işlevsellik gibi performansla ilişkili faktörler üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Ayrıca, işyeri müdahalelerinin başarısı için müdahalenin işyeri koşullarına ve çalışanların ihtiyaçlarına göre uyarlanması gerektiği vurgulanmıştır. Böylece, işyerinde yapılan beslenme müdahaleleri, ofis çalışanlarının diyet alımını ve sağlık sonuçlarını olumlu yönde etkilemek için henüz yeterince kullanılmayan bir alandır. Ancak, müdahalenin işyerine özgü olarak uyarlanması gerekmektedir (Glympi ve ark., 2020)

Çalışmanın bulgularında yeme tutumlarının doğrudan çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamış olsa da, Glympi ve arkadaşları (2020) tarafından ortaya konan literatür, beslenme alışkanlıklarının iyileştirilmesinin dolaylı olarak iş performansını destekleyebileceğini ve özellikle çok bileşenli, çevresel ve eğitimsel müdahalelerin birlikte uygulanmasının daha kalıcı davranış değişiklikleri sağlayabileceğini göstermektedir.

İşyerinde beslenme ortamının düzenlenmesi ve çalışanlara sağlıklı seçeneklerin sunulması, çalışanların metabolik sağlık göstergeleri üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır. Örneğin, İstanbul'da yapılan bir araştırmada, ücretsiz öğle yemeği ve ara öğün sunulan işyerlerinde çalışanların metabolik sendrom risklerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Erkek çalışanlarda özellikle yemekhanesi olmayan işyerlerinde daha olumsuz beslenme davranışları ve metabolik riskler tespit edilmiştir (Yılmaz ve ark., 2020). Bu durum, işyerinde sağlıklı beslenme ortamlarının oluşturulmasının hem sağlık hem de iş verimliliği açısından kritik olduğunu göstermektedir. Ancak, yakın tarihli saha araştırmaları, çalışma modellerinin çalışanların iş-yaşam dengesi, motivasyonu ve verimliliği üzerinde çok boyutlu etkileri olduğunu göstermektedir. Çıplak ve arkadaşlarının (2024) bilişim sektöründe yürüttüğü çalışmada, hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin çalışanlar tarafından yüksek oranda tercih edildiği, fakat bu modellerde teknolojik altyapı ve iletişim eksikliklerinin verimlilik üzerinde olumsuz etkiler yaratabildiği gösterilmiştir. Katılımcıların önemli bir kısmı, hibrit ve uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesini kolaylaştırdığını, ancak sosyal izolasyon ve takım bağlılığı gibi konularda zorluklar yaşandığını belirtmiştir.

Ayrıca, bu çalışma, farklı çalışma modellerinin çalışanların sağlık davranışlarında ve günlük alışkanlıklarında değişime yol açtığını vurgulamaktadır. Özellikle ev ve iş yeri sınırlarının belirsizleşmesi, bazı çalışanlarda iş ve sosyal hayat arasındaki dengeyi sağlamada güçlükler yaratabilmektedir. Bu bulgular, mevcut araştırmanın sonuçlarıyla birlikte

değerlendirildiğinde, çalışma biçimlerinin yalnızca performans ve verimlilik değil, aynı zamanda sağlık davranışları ve psikolojik iyi oluş üzerinde de dikkate alınması gereken önemli bir değişken olduğunu göstermektedir.

Çıplak ve arkadaşları (2024) ayrıca, işverenlerin farklı çalışma modellerine uygun stratejiler ve politikalar geliştirmesinin, çalışanların verimliliğini ve genel refahını artırmada kritik rol oynadığını belirtmiştir. Bu açıdan, çalışma biçimlerinin yeme tutumları ve çalışan performansı üzerindeki etkilerini anlamak hem insan kaynakları uygulamalarının hem de işyeri sağlığı programlarının etkinliğini artıracaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Sağlık Bakanlığı gibi kurumlar, işyerlerinde sağlıklı beslenme ortamlarının oluşturulması için standartlar ve rehberler geliştirmiştir. Bu rehberlerde, çalışanların dengeli ve yeterli beslenmelerini sağlamak amacıyla öğün planlaması, hijyen koşulları, uygun mola alanları ve sağlıklı yiyecek seçeneklerinin sunulması önerilmektedir (ILO, 2019; Sağlık Bakanlığı, 2021; WHO, 2020). Bu tür düzenlemeler, çalışanların sağlığını koruyarak iş performansını artırmaya katkı sağlamaktadır.

Araştırmada, çalışanların performanslarının cinsiyet dışındaki diğer tüm demografik değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek çalışanların öz performans değerlendirmeleri anlamlı bir farklılık göstermezken 41-50 yaşlarında olanların 18-30 yaş grubundakilere göre, evlilerin bekarlara göre, lisansüstü mezunlarının lisans mezunlarına göre, 60 bin TL ve üzeri aylık geliri olanların 22-40 bin TL aylık geliri olanlara göre, 11-15 yıl sektör tecrübesi olanların 10 yıl ve altı sektör tecrübesi olanlara göre ve yönetsel bir pozisyonda olanların yönetsel pozisyonda olmayanlara göre öz performans değerlendirme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların kendi performans düzeylerini belirlemeleri açısından cinsiyet değişkeninin bir belirleyici olmadığı, ancak yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, sektör tecrübesi ve işletmedi pozisyon değişkenlerinin birer belirleyici oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışan performansının demografik özelliklere göre farklılaşmasıyla ilgili bu araştırmanın bulgularının literatür tarafından çoğunlukla desteklendiği görülmektedir. Önceki araştırmaların çoğunluğu bu araştırmada olduğu gibi çalışan performansının cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir (Kılınç ve Paksoy, 2017; Güler ve Taşlıyan, 2021). Yaş değişkeni açısından ise bazı araştırmalarda çalışanların performansların yaşa göre farklılaştığı bulunurken (Korkmazer, 2021; Güler ve Taşlıyan, 2021) diğer bazılarında tam tersi

bulunmuştur (Kılınç ve Paksoy, 2017; Saygılı ve Özer, 2024). Benzer olarak, medeni durumun çalışan performansı açısından belirleyici olduğuna işaret eden çalışmalar olduğu kadar (Kılınç ve Paksoy, 2017) belirleyici olmadığına işaret eden çalışmalar da mevcuttur (Güler ve Taşlıyan, 2021). Çalışmaların çoğunda mesleki tecrübeye göre çalışan performansının farklılaşmadığı belirtilirken (Kılınç ve Paksoy, 2017; Saygılı ve Özer, 2024) bazı çalışmalarda tersi belirtilmiştir (Korkmazer, 2021; Güler ve Taşlıyan, 2021). Benzer bir uyumsuzluk eğitim durumu değişkeniyle ilgili bulgular için de geçerlidir (Kılınç ve Paksoy, 2017; Saygılı ve Özer, 2024). Aylık gelire göre de çalışan performansının farklılaşmadığına işaret eden çalışmalar bulunmaktadır (Kılınç ve Paksoy, 2017). Çalışmaların çoğunda çalışan performansının pozisyona göre de farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Kılınç ve Paksoy, 2017; Korkmazer, 2021; Güler ve Taşlıyan, 2021; Saygılı ve Özer, 2024). Önceki araştırmaların yukarıda sıralanan bulguları bu araştırmayla çoğunlukla uyumludur. Çalışan performansının demografik özelliklerine göre değişmesiyle ilgili bulguların farklılık göstermesinin kullanılan örneklemden ve ölçeklerden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yeme tutumu bozukluklarının artması ve çalışma biçimlerinin farklılaşması akademik camiada son yıllarda dikkat çeken ve üzerine yapılan araştırmaların arttığı olgulardır. Bununla birlikte, yeme tutumu bozuklukları ile çalışma biçimleri arasındaki ilişkiler incelenmemiştir. Literatürdeki bu boşluğu doldurmaya yönelik bir katkı sağlamak adına yapılan bu araştırmada çalışanların yeme tutumlarının çalışanların performansları üzerine olan etkileri ve bu etkide çalışma biçimlerinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Öngörüldüğü gibi yeme tutumları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ayrıca, yeme tutumlarının çalışanların performansları üzerine olan etkisinde çalışma biçimlerinin düzenleyici rolü olmadığı da görülmüştür. Çalışma biçimine göre çalışanların yeme tutumları farklılaşmadığı gibi çalışan performansı da farklılaşmamaktadır.

Yeme tutumunun çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaştığı saptanmıştır. Çalışanların yeme tutumunun belirlenmesinde yaş, aylık gelir, sektör tecrübesi ve işletmedeki pozisyon belirgin bir rol oynamazken cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyinin rolleri belirgindir. Kadın çalışanların, boşanmış çalışanların ve önlisans mezunu çalışanların yeme tutumu bozukluğunun daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Çalışanların öz performans değerlendirmelerinde de cinsiyet dışındaki demografik özelliklerin etkili olduğu tespit edilmiştir. 41-50 yaşlarındaki çalışanların, evli çalışanların, aylık geliri ortalamasının üzerinde olan çalışanların, 11-15 yıl mesleki tecrübesi olan çalışanların ve yönetsel pozisyonda olan çalışanların öz performans değerlendirmelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bu sonuçlarına dayanılarak uygulayıcılar ve gelecekteki araştırmalar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Yeme tutumu ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler ve bu ilişkide çalışma biçiminin düzenleyici etkileri çok daha sıklıkla araştırılmalıdır.
- Yeme tutumunun çalışan performansı üzerindeki etkileri araştırılırken doğrudan etkiler kadar kaygı, depresyon, tükenmişlik gibi diğer etkenler üzerinden oluşabilecek muhtemel dolaylı etkiler de araştırılmalıdır.

- Çalışanların yeme tutumları konusunda örgütler tarafından yapılacak müdahalelerde kadınların, boşanmış olanların ve önlisans mezunlarının kırılgan durumları dikkate alınarak bu gruplar öncelikli olarak hedeflenmelidir.
- Çalışanların performansları konusunda örgütler tarafından yapılacak müdahalelerde ise genç çalışanların, tecrübesiz çalışanların, bekar çalışanların, lisans mezunu çalışanların, aylık geliri düşük olan çalışanların ve yönetsel pozisyonda olmayan çalışanların kırılgan durumları dikkate alınarak bu gruplar öncelikli olarak hedeflenmelidir
- Gelecekteki araştırmalar farklı örneklem gruplarıyla bu araştırmaları tekrarlamalıdır. Aynı araştırmada incelenen farklı örneklem gruplarının sonuçları birbiriyle karşılaştırılarak incelenmeli ve böylece demografik değişkenlerin etkileri daha net ortaya konmalıdır.
- Gelecekteki araştırmalar nicel yöntemlerin yanında nitel yöntemleri de kullanan karma yöntemleri tercih etmelidirler. Bu araştırmalardaki nitel veriler çalışanların görüşlerini derinlemesine inceleme imkânı sağlayacağından performansı ve performansı etkileyen faktörlerin daha iyi anlaşılması sağlanabilir.
- Pandemi sonrası tamamen ofisten çalışmaya geri dönen şirketler içinde aynı araştırmanın yapılması, kontrollü bir grupta çalışma biçimlerinin düzenleyici etkisinin incelenmesi konusunda farklı sonuçlar doğurabilir.

KAYNAKÇA

- Abela, J. R., ve Hankin, B. L. (2011). Rumination as a vulnerability factor to depression during the transition from early to middle adolescence: A multiwave longitudinal study. *Journal of Abnormal Psychology*, 120(2), 259–271. doi:10.1037/a0022796
- Abuawad, B., Ellala, Z. K., El-Saleh, M., Alsalhi, N., Qatawneh, S. A., ve Aljarrah, K. (2023). Student eating attitude and lifestyle impact on the academic performance: Evidence from the college students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 103, 18-32.
- Abuawad, Y. A., Alshareef, S. M., Alharthi, N. S., ve Alzahrani, A. M. (2023). Eating attitudes, self-esteem, lifestyle and academic performance among university students: A cross-sectional study. *Journal of Eating Disorders*, 11(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s40337-023-00757-4>
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi*. MPM Yayınları.
- Akçın, K. (2018). *Çalışanların örgütsel destek algısı ve psikolojik sahiplenmelerinin sessizlik davranışlarına ve görev performansına etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma* [Doktora tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Akın, G. (2019). *Duygusal zekâ düzeyi, problem çözme yeteneği ve örgütsel etik iklimi ile işgören performansı arasındaki ilişkiler: turizm işletmelerinde bir araştırma* [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Aksoy, A. ve Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49), 458–486.
- Aktuğ, S. (2016). *Hizmet içi eğitimin örgütsel bağlılık düzeyi ve algılanan çalışan performansı üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Alkahlout, O.H. (2023). *Dijital İKY uygulamalarının insan kaynakları performansına etkisi: Filistin örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Alkan-Meşhur, H. F. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1–24.

- Allen, T. D., Golden, T. D., ve Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. doi:10.1177/1529100615593273
- Almachi, S. (2015). *Akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirilmesinde motivasyonun rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kilis 7 Aralık Üniversitesi.
- Altınok, M. (2020). *Yeme tutumları, duygusal yeme, farkındalıkla yeme ve ortoreksiyanın metakognisyonlar açısından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi.
- Altınsoy, C. ve Yılmaz Yavuz, A. (2021). Üniversite öğrencilerinde kronotipin, yeme tutumu ve beden algısı ile ilişkisinin incelenmesi. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 136-146. doi:10.47115/jshs.895176.
- Alzahrani, S. H., Baig, M., ve Alghamdi, S. (2022). The effectiveness of nutrition and health intervention in workplace: A systematic review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 15, 539–553.
- American Psychiatric Association. (2000). *DSM-IV tanı ölçütleri başvuru el kitabı* (E. Köroğlu, Çev.). Hekimler Yayın Birliği.
- American Psychiatric Association. (2013). *DSM-5 tanı ölçütleri başvuru elkitabı* (E. Köroğlu, Çev.). Hekimler Yayın Birliği.
- Amianto, F., Northoff, G., Daga, G. A., Fassino, S., ve Tasca, G. A. (2016). Is anorexia nervosa a disorder of the self? A psychological approach. *Frontiers in Psychology*, 7, 849. doi:10.3389/fpsyg.2016.00849
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (15), 111–137.
- Angle, S., Engblom, J., Eriksson, T., Kautiainen, S., Saha, M. T., Lindfors, P., Lehtinen, M., ve Rimpelä, A. (2009). Three factor eating questionnaire-R18 as a measure of cognitive restraint, uncontrolled eating and emotional eating in a sample of young Finnish females. *The International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 6(1), 1–7. doi:10.1186/1479-5868-6-41
- Arica, S., Arica, V., Arı, M. ve Özer, C. (2011). Adolesanda yeme bozuklukları. *The Medical Journal of Mustafa Kemal University*, 2(5), 1–10.
- Arusoğlu, G. (2018). Beslenme ve diyetetik bölümü erkek öğrencilerinde ortoreksiya nervoza eğiliminin belirlenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(86), 56–71.

- Ayaz, M. ve Yılmaz, M. (2020). Kaçınan/kısıtlı yiyecek alımı bozukluğu. *Turkiye Klinikleri Child Psychiatry-Special Topics*, 6(1), 40–46.
- Aydın, İ. (2006). *Tarihsel gelişim sürecinde insan kaynakları yönetimi anlayışı, amaçları ve fonksiyonları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Aydın, M. (2022). Yeme bozuklukları. In E. Şahna, H. Akgül, Z. Selamoğlu (Eds.), *Sağlık bilimlerinde araştırma ve değerlendirmeler-I* (pp. 1–14). Gece Kitaplığı.
- Ayrancı, E. ve Gürbüz, T. (2012). Considering glass ceiling in Turkey, ideas of executives in education sector regarding women in the workplace. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(4), 126–151. doi:10.5296/ijhrs.v2i4.2634
- Aytekin, A. (2009). *Stres yönetiminin önemi ve kamu çalışanlarında stres faktörlerinin teşhisine ilişkin bir araştırma: Sivas valiliği defterdarlığı uygulaması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Baycık, G., Doğan, S., Yangın, D. D. ve Yay, O. (2021). COVID-19 pandemisinde uzaktan çalışma: Tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum*, (3), 1683–1727.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, (62), 47–65.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., ve Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. doi:10.1093/qje/qju032
- Bolattin, L., Mannarini, S., Rossi, M., Rossi, G., ve Balottin, U. (2017). The parental bonding in families of adolescents with anorexia: Attachment representations between parents of offspring. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 13, 319–327. doi:10.2147/NDT.S119609
- Bozkaya, E. (2013). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Castel, R. (2017). *Ücretli çalışmanın tarihçesi* (I. Ergüden, Çev.). İletişim Yayıncılık. (Orijinal eserin yayın tarihi bilinmiyor)
- Cengiz, C. E. ve Topuzoğlu, A. (2022). Üniversite öğrencilerinde yaygın gözlenen ruhsal bozuklukların ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Turk J Child Adolesc Ment Health*, 29(3), 137–145. doi:10.4274/tjcamh.galenos.2022.2022-5-2

- Ceyhan, B. (2012). *Örgütsel stres yönetimi ve stresin İstanbul büyükşehir belediyesi çalışanlarının iş performansı üzerine etkisinin uygulamalı olarak incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Çayırpunar, S.Ö.K. (2024). 8. sınıf öğrencilerinde öz bilinçlilik ve yeme tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Çelik Arnik, M. (2009). *Bir üniversite kampüsündeki öğrencilerin yeme tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Çınar, Y. ve Karaaziz, M. (2023). Anoreksiya nervoza olgu sunumu. *ISPEC International Journal of Social Sciences ve Humanities*, 7(2), 291–295.
- Çıplak, B., Yıldız, S. ve Doğan, S. (2024). Hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin çalışanlara etkisi: Bilişim sektörü örneği. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 45-62.
- Çok, G. (2020). *Bir aile sağlığı merkezine başvuran bireylerde ortoreksiya nervoza sıklığı ve beslenme durumunun incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35–46.
- Deveci, E., Güvender, D., Yektaş, Ç. ve Doksat, K. (2016). The relationship between eating attitudes and mood disorders of female university student. *Anatolian Clinic the Journal of Medical Sciences*, 21(2), 129–134. doi:10.21673/anadoluklin.176707
- Doğan, A., Bozkurt, S. ve Demir, R. (2015). Çalışanların esnek çalışmaya ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14), 376–398.
- Doğru, Ç. (2010). *Türkiye’deki insan kaynakları açısından esnek çalışmanın istihdama etkileri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Donini, L. M., Marsili, D., Graziani, M. P., Imbriale, M., ve Cannella, C. (2004). Orthorexia nervosa: A preliminary study with a proposal for diagnosis and an attempt to measure the dimension of the phenomenon. *Eating and Weight Disorders*, 9(2), 151-157.
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275–290.
- Düzgün, G. (2019). *Değişen çalışma biçimlerinin çalışma mekanlarına yansımalarının bilişim sektörü üzerinden irdelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

- Elnaga, A., ve Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.
- Erbaş, D., Gül Kara, H. ve Hocaoglu, Ç. (2024). Bir yeme bozukluğu olarak pika: Genel bakış. *İstanbul Rumeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2), 16–36.
- Erbaş, S. (2015). *Yeme tutumlarının nesne ilişkileri kuramı çerçevesinde incelenmesi* [Doktora tezi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Erbay, A. (2025). *Çalışma biçimleri ve kişilik tipleri ile çalışma çıktıları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma* [Doktora tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Erbay, L. G. ve Seçkin, Y. (2016). Yeme bozuklukları. *Güncel Gastroenteroloji*, 20(4), 473–477.
- Erdoğan, İ. (2018). *Üniversite öğrencilerinde sosyal görünüş kaygısı ve yeme tutumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Erdoğan, U. (2018). *A design of multi-criteria based decision support system for employee performance evaluation: A real world application* [Yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Eren Gümüştakin, G. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271–288.
- Erkış, İ.U. (2014). *Kamu kurumlarında performans yönetiminin uygulanabilirliği: 360 derece performans değerlendirme tekniği: Antalya ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Ertekin, B.A. (2010). *Yeme bozukluğu hastalarında aile ortamının ve aile işlevselliğinin değerlendirilmesi* [Tıpta uzmanlık tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Ertekin, Y., Korkut, Y., Sönmez, C. ve Ertekin, H. (2012). Farklı bir pika hastalığı olgusu. *Ankara Medical Journal*, 12(3), 158–159.
- Eymür, E. (2009). *Örgütsel bağlılık ile işgören performansını incelemeye yönelik bir alan araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Fairburn, C. G., Cooper, Z., Doll, H. A., Norman, P., ve O'Connor, M. (2000). The natural course of bulimia nervosa and binge eating disorder in young women. *Archives of General Psychiatry*, 57(7), 659–665. doi:10.1001/archpsyc.57.7.659
- Filizöz, B. ve Karaçınar, A. (2023). Uzaktan çalışma modelinin (hibrit model) çalışan performansı üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1073–1089.
- Gaybalıyeva, G. (2024). *Türkiye ve Azerbaycan'daki ergenlerin yeme tutumları açısından karşılaştırılması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Haliç Üniversitesi.

- Gemici, S. (2019). *İş hayatındaki örgütsel adalet ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Samsun valiliği örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- George, D., ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple study guide and reference* (10th ed.). Pearson Education.
- Glympi, A., Chasioti, A., ve Bälter, K. (2020). Dietary interventions to promote healthy eating among office workers: A literature review. *Nutrients*, 12(12), 3754. <https://doi.org/10.3390/nu12123754>
- Gotlib-Małkowska, K., Kwiatkowska, E., ve Głabska, D. (2024). The perception of workplace dietary support and healthy eating among female office workers: A pilot study in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(3), 1124. <https://doi.org/10.3390/ijerph210301124>
- Grilo, C. M., Masheb, R. M., ve Wilson, G. T. (2001). Subtyping binge eating disorder. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 69(6), 1066–1072. doi:10.1037/0022-006X.69.6.1066
- Guillain, B. L., Basdevant, A., Romon, M., Karlsson, J., Borys, J. M., ve Charles, M. A. (2006). Is restrained eating a risk factor for weight gain in a general population? *The American Journal of Clinical Nutrition*, 83(1), 132–138. doi:10.1093/ajcn/83.1.132
- Gül, A. (2019). *İstanbul'da bir sağlıklı hayat merkezinde diyetisyen desteği alan kadınların çocukluk çağı ruhsal travmalarının yeme tutumu ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Güler, B. ve Taşlıyan, M. (2021). Öğrenilmiş güçlülüğün çalışan performansı üzerine etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından farklılıkların incelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 276-289. doi:10.20990/kilisiibfakademik.878678
- Gümüş, Ç. ve Alver, E. (2020). Toplum sağlığının korunması bağlamında bir sosyal sorumluluk ve bilinçlendirme kampanyası: Anoreksiya nervoza fenomeni. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(23), 365–381.
- Gürcan, N. ve Kolburan, Ş. G. (2019). Üniversitedeki kız öğrencilerin yeme tutumlarının yaşam doyumu ve çocukluk çağı travmaları ile ilişkisi. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 5(1), 9–28.
- Gürlek, G. (2025). *Bozulmuş yeme tutumları ile bağlanma stilleri ve algılanan ebeveyn tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İzmir Tınaztepe Üniversitesi.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education International.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., ve Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, 11(2), 149–163. doi:10.1080/13668800802024678
- HRplan.net. (2025). 2025'te Türkiye'de hibrit ve uzaktan çalışma eğilimleri. <https://www.hrplan.net/2025-hibrit-uzaktan-calisma>
- Hudson, J. I., Hiripi, E., Pope, H. G., Jr., ve Kessler, R. C. (2007). The prevalence and correlates of eating disorders in the National Comorbidity Survey Replication. *Biological Psychiatry*, 61(3), 348–358. doi:10.1016/j.biopsych.2006.03.040
- Israel, G. D. (1992). *Determining sample size*. University of Florida Cooperative Extension Service.
- İştar, E. (2012). Stres ve verimlilik ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, (33), 1–18.
- Kaçar, M. ve Hoccoğlu, Ç. (2019). Pika, geri çıkarma bozukluğu nedir? Tanı ve tedavi yaklaşımları. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 347–354. doi:10.5505/kpd.2019.25998
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bartın Üniversitesi.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11–26.
- Kara, A. (2024). *Ergenlerde yeme tutumları ve biriciklik algısı arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Rumeli Üniversitesi.
- Karakoyun, Y. (2007). *Esnek çalışma yoluyla kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdamının artırılması; İşkur'un rolü* [Uzmanlık tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (15th ed.). Ankara, Türkiye: Nobel Yayın.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535–562.
- Keser, A. (2010). *Çalışma psikolojisi*. Ekin.
- Kılıç, E. Z. (2006). Ruhsal bir hastalık olarak yeme bozuklukları. *Türkiye Klinikleri Pediatric Sciences-Special Topics*, 2(7), 45–50.

- Kılınç, E. ve Paksoy, H. M. (2017). Sağlık çalışanlarında performans algı düzeyinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 151-159.
- Kılınç, E. (2019). *Stratejik ve dönüşümcü liderlik ile işgören performansı ilişkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma* [Doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Kılınç, R. ve Paksoy, M. (2017). Demografik özelliklerin çalışan performansı üzerindeki etkisi: Bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 312-329.
- Kirazcı, F., Ergin, Z. Ö. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2022). İnsana yakışır işten iyi oluşa: Çalışma psikolojisi kuramına dayalı bir model testi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 13(2), 567–591. doi:10.54688/ayd.1163363
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... ve Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77. doi:10.1037/amp0000716
- Koçaşlı, S. ve Eriş, B. (2025). Kırılgan ortopedi hastalarının yeme tutumları ve benlik saygıları arasındaki ilişki: Tanımlayıcı çalışma. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 17(1), 1-8.
- Korkmazer, F. (2021). İş yükü fazlalığı algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü: Sağlık sektöründe bir uygulama. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(36), 2767-2793. doi:10.26466/opus.878760
- Kumcağız, H., Şahin, C., Alakuş, K. ve Akbaş, M. (2017). Yeme tutumlarını yordamada umut ve olumsuz düşüncelerin rolü. *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 8(29), 939–954.
- Kurtipek, A. (2021). *Esnek çalışma biçiminin yaratıcılığa yansımaları: Esnek çalışan endüstriyel tasarımcının yaratıcılığı üzerine araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Leblebicioğlu, M. (2018). *Algılanan stres, bilişsel duygu düzenleme stratejileri ve yeme tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Mensah, J. K. (2015). A coalesced framework of talent management and employee performance, for further research and practice. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(4), 544–566. doi:10.1108/IJPPM-07-2014-0100
- Nakip, M. ve Yaraş, E. (2017). *Pazarlamada araştırma teknikleri*. Seçkin Yayınevi.

- Nimon, K. (2010). Regression commonality analysis: Demonstration of an SPSS solution. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 36(1), 10-17.
- Nolen-Hoeksema, S., Wisco, B. E., ve Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking rumination. *Perspectives on Psychological Science*, 3(5), 400–424. doi:10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x
- Orozco-González, C. N., Cortés-Sanabria, L., Márquez-Herrera, R. M., ve Núñez-Murillo, G. K. (2019). Pica in end-stage chronic kidney disease: Literature review. *Nefrología (English Edition)*, 39(2), 115–123. doi:10.1016/j.nefro.2019.03.003
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34–59. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/84742>
- Örnek, F.E. (2017). *Örgütsel stresin işgören performansı üzerinde etkileri ve stres yönetimi: Kamu ve özel sektör bankacılığı üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ufuk Üniversitesi.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılarının performansları üzerindeki etkileri. *KMÜ İİBF Dergisi*, (11), 53–82.
- Özer, H., Hepsert, S. ve Kılıç, Y. (2022). Beden eğitimi ve spor alanında öğrenim gören öğrencilerin yeme tutumlarının incelenmesi. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 5(2), 334-343. doi:10.38021/asbid.1121564
- Özer, M. A. (2009). Performans yönetimi uygulamalarında performansın ölçümü ve değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, (73), 3–29.
- Özkan, A. M. ve Selvi, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin yeme tutumlarının ve ilgili değişkenlerin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 12(3), 600-609. doi:10.31020/mutftd.1120239
- Öztürk, M. O. ve Uluşahin, A. (2023). *Ruh sağlığı ve bozuklukları* (18. baskı). Nobel.
- Özyürek, A. (2018). Anne-baba çocuk yetiştirme tutumları ve üç farklı ölçek geliştirme çalışması. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(2), 659–676.
- PMC8859724. (2022). The effectiveness of nutrition and health intervention in workplace: A systematic review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 15, 539-553. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S346859>
- Roy, A., Fuentes-Afflick, E., Fernald, L. C., ve Young, S. L. (2018). Pica is prevalent and strongly associated with iron deficiency among Hispanic pregnant women living in the United States. *Appetite*, 120, 163–170. doi:10.1016/j.appet.2017.08.033
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. Aktüel Yayınları.

- Safi, F., Aniserowicz, A. M., Colquhoun, H., Stier, J., ve Nowrouzi-Kia, B. (2022). Impact of eating disorders on paid or unpaid work participation and performance: A systematic review and meta-analysis protocol. *Journal of Eating Disorders*, 10(1), 7.
- Sağlık Bakanlığı. (2021). Türkiye Sağlıklı Beslenme ve Hareketli Hayat Programı 2019-2023. Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayınları.
- Sapak, R. (2024). *Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin vücut kitle indeksi, fiziksel aktivite düzeyleri ve yeme tutumları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Teknik Üniversitesi.
- Saygili, M. ve Özer, G. E. Ö. (2024). Sağlık çalışanlarının örgütsel sessizlik ve çalışan performansı düzeylerinin belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 8(49), 485-500.
- Scarano, G. M., ve Kalodner, M. C. R. (1994). A description of the continuum of eating disorders: Implications for intervention and research. *Journal of Counseling ve Development*, 72(4), 356–361. doi:10.1002/j.1556-6676.1994.tb00949.x
- Seyyar, A. ve Öz, C. S. (2007). *İnsan kaynakları terimleri ansiklopedik sözlük*. Değişim Yayınları.
- Sinirlioğlu Ertaş, H. (2006). *Yeme bozuklukları: Anoreksiya, bulimia ve diğerleri*. Timaş Yayınları.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 2(1), 17–40.
- Standaert, W., Muylle, S., ve Basu, A. (2022). Business meetings in a postpandemic world: When and how to meet virtually. *Business Horizons*, 65(3), 267–275. doi:10.1016/j.bushor.2021.02.047
- Süel, E., Şengür, E. ve Turasan, İ. (2021). Covid-19 salgını döneminde Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin yeme tutumu durumlarının incelenmesi. *International Journal of Sport Exercise and Training Sciences - IJSETS*, 7(4), 148-154. doi:10.18826/useeabd.1016716
- Şahin, E.T. (2018). *Presentizm (işte varolamama) ile iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Şirin, B. (2022). *Çalışanların dijital teknolojiye ilişkin tutumlarının, uzaktan çalışma ve diğer esnek çalışma biçimlerine yönelik algılarına etkisinde yetenek yönetiminin düzenleyici rolü* [Doktora tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.

- Tahiroğlu, A. Y., Avcı, Concurrent A., Çelik, G. G., Ersoy, B. ve Canat, S. (2005). Erkek çocuklarda yeme bozuklukları: Bir anoreksiya nervosa vakası. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*, 48(2), 151–157.
- Tanık, N. (2024). *Online fiziksel aktivite programına katılan üyelerin yeme tutumları ve sağlık anksiyetelerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Taştemur, B. (2018). *Beş faktör kişilik özelliklerinin algılanan iş performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü: Özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30–36. doi:10.5430/ijh.v3n2p30
- Tenderis, A. ve Kazdal, Ö. S. (2023). Hibrit çalışma modelinin örgütsel bağlılık ve çalışan performansı etkisi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1–11.
- The Economist. (2025). The future of remote work: Global trends and challenges.
- Tokat, B., Kara, H. ve Karaa, M. Y. (2013). A-B tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin olası bir örgütsel değişime yatkınlıklarının araştırılması. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1973–1988.
- Toptaş, E. (2019). Üniversite öğrencilerinde anoreksiya nervosa belirtileri ve ilişkili faktörlerin araştırılması. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 10(3), 204–210. doi:10.14744/phd.2019.75010
- Torun, M.T. (2013). *Örgütlerde işgören performansını artırmada kullanılan motivasyon araçlarının incelenmesi ve bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Tuna, A. A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246–3260. doi:10.20491/isarder.2020.1012
- Tuna, G. (2019). *Kabin memurlarının tükenmişlik düzeylerinin örgütsel bağlılık ve çalışma performanslarına etkisi üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Turan, H. (2017). *Türk kamu personel sisteminde esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliği* [Doktora tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Turan, Ş., Poyraz, C. A. ve Özdemir, A. (2015). Tıkınırcasına yeme bozukluğu. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 7(4), 419–435. doi:10.18863/pgy.68765

- Turnalı, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel bağlılığın işgören performansı üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Tutar, B. (2008). *Liderlik tarzının işgören performansı üzerindeki etkisi ve bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Tutar, H. (2004). *İşyerlerinde psikolojik şiddet* (3. baskı). Platin Yayınları.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196–218.
- Türk Dil Kurumu. (2025). *Türkçe sözlük*. <https://sozluk.gov.tr>
- Uçtu, K. (2023). *Çalışma biçiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü: Beyaz yakalı çalışanlara yönelik bir araştırma* [Doktora tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5(2), 32–39. doi:10.17339/ejovoc.51537
- Uzdil, Z., Kayacan, A. G., Özyıldırım, C., Kaya, S., Kılınç, G. E., Ulus, C. A. ve Kaya, P. S. (2019). Adölesanlarda ortoreksiya nervoza varlığı ve yeme tutumunun incelenmesi. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 8–13.
- Valibayova, G. (2018). *İş güvencesizliği algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir çalışma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- WHO. (2020). Healthy diet. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet>
- WHS. (2021). World Health Statistics 2021. World Health Organization. <https://www.who.int/data/gho/publications/world-health-statistics>
- Williams, D. E., ve McAdam, D. (2012). Assessment, behavioral treatment, and prevention of pica: Clinical guidelines and recommendations for practitioners. *Research in Developmental Disabilities*, 33(6), 2050–2057. doi:10.1016/j.ridd.2012.04.001
- World Health Organization. (2021). *Monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals*. <https://www.who.int/data/gho/publications/world-health-statistics>
- Yeşil, E., Turhan, B., Tatan, D., Şarahman, C. ve Saka, M. (2018). Yetişkin bireylerde cinsiyetin ortoreksiya nervoza eğilimine etkisi. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1–9.

- Yeşilay (2021). Pandemi döneminde yeme bozuklukları ve psikolojik sağlık raporu. İstanbul: Türkiye Yeşilay Cemiyeti.
- Yıldız, H. (2010). Çalışma üzerine sosyolojik perspektif. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (58), 129–161.
- Yılmaz, B. (2017). *Bir grup lise öğrencisinin internet kullanımlarının beden algıları ve yeme tutumları ile ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Işık Üniversitesi.
- Yılmaz, E. (2015). *İşgören iş tatmini ile işgören performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Yılmaz, E., Akbulut, G. ve Baycık, G. (2020). İstanbul’da işyerinde beslenme uygulamalarının çalışanların metabolik sendrom riskine etkisi. *Beslenme ve Diyet Dergisi*, 48(3), 215-224.
- Yilmazer, A. (2012). Yerel yönetimlerde kurumsal bağlılığın bireysel performansa etkisine ilişkin bir araştırma: Sakarya büyükşehir belediyesi örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7(1), 313–336.
- Yüksel, A. E. (2008). Çalışma sürelerinde esneklik sağlayan modeller üzerine değerlendirmeler. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 45(519), 49–60.

EKLER

Ek 1: Çalışan Performansı ve Yeme Tutumu Arasındaki İlişkide Çalışma Biçimlerinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi Anketi

Sayın Katılımcılar,

Sizi, “Çalışan Performansı ve Yeme Tutumu Arasındaki İlişkide Çalışma Biçimlerinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi” çalışmasına katılmaya davet ediyoruz. Bu çalışmada çalışan performansı ve yeme tutumu arasındaki ilişkide çalışma biçimlerinin düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmadan elde edilecek sonuçların çalışma biçimlerinin yeme tutumlarını ve çalışan performansını nasıl etkilediğini ortaya koyması açısından önemli olacağı ve çalışma sonuçlarının örgütlere yol gösterici olacağı değerlendirilmektedir.

Anket 3 bölümden ve 5 sayfadan oluşmaktadır. Anketi doldurmanın 10 dakika sürmesi tahmin edilmektedir.

Bu anket çalışması Kent Üniversitesi izni ve bilgisi dâhilinde yapılmaktadır. Bu ankete katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanır. Anketi doldurarak bu çalışmaya katılmayı kabul etmiş olmaktadır. Size rahatsızlık veren soruları cevaplamak zorunda değilsiniz. İstedığınız zaman da anketi doldurmayı bırakabilirsiniz.

Anket kâğıtlarına lütfen isminizi ve kimlik tespiti sağlayabilecek herhangi bir bilgiyi yazmayınız. Bu çalışmaya katılanların bilgileri kesinlikle gizli tutulacak ve üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır.

Saygılarımızla,

Adı Soyadı Ayperi Atik
Kent Üniversitesi Klinik Psikoloji Öğrencisi

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

Açıklama: Lütfen aşağıdaki soruların karşılığını sizi en iyi yansıtacak şekilde veriniz.

1.Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz:

1.() Erkek

2.() Kadın

3. Medeni haliniz:

1.() Bekar

2.() Evli

3.() Boşanmış

4. Eğitim durumunuz:

1.() İlkokul

2.() Ortaokul

3.() Lise

4.() Ön lisans

5.() Lisans

6.() Yükseköğretim

5. Aylık Geliriniz:

1.() 22.104TL ve altı

2.() 22.105TL-40.000TL

3.() 40.001-60.000TL

4.() 60.001-80.000TL

5.() 80.001-100.000TL

6.() 100.000TL ve üzeri

6. Sektör tecrübeniz:

1.() 0-5 yıl

2.() 6 – 10 yıl

3.() 11 – 15 yıl

4.() 16 – 20 yıl

5.() 21 yıl ve üzeri

7. İşletmedeki pozisyonunuz:

1.() Yönetsel

2.() Yönetsel değil

8. Çalışma biçiminiz:

1.() Ofisten

2.() Evden

3.() Hibrit

BÖLÜM 2: YEME TUTUMU ANKETİ

Açıklama: Lütfen, aşağıdaki ifadelerin karşılığı olarak sizin görüşünüzü en iyi yansıtan ve en uygun olan seçeneği daire içine alınız		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık	Her zaman
1	Başkaları ile birlikte yemek yemekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6
2	Başkaları için yemek pişiririm, fakat pişirdiğim yemeği yemem.	1	2	3	4	5	6
3	Yemekten önce sıkıntılı olurum.	1	2	3	4	5	6
4	Şişmanlamaktan ödüm kopar.	1	2	3	4	5	6
5	Acıktığımda yemek yememeğe çalışırım.	1	2	3	4	5	6
6	Aklım fikrim yemektir.	1	2	3	4	5	6
7	Yemek yemeyi durduramadığım zamanlar olur.	1	2	3	4	5	6
8	Yiyeceğimi küçük küçük parçalara bölerim.	1	2	3	4	5	6
9	Yediğim yiyeceğin kalorisini bilirim.	1	2	3	4	5	6
10	Ekmek, patates, pirinç gibi yüksek kalorili yiyeceklerden kaçınırım.	1	2	3	4	5	6
11	Yemeklerden sonra şişkinlik hissedirim.	1	2	3	4	5	6
12	Ailem fazla yememi bekler.	1	2	3	4	5	6
13	Yemek yedikten sona kusarım.	1	2	3	4	5	6
14	Yemek yedikten sonra aşırı suçluluk duyarım.	1	2	3	4	5	6
15	Tek düşüncem daha zayıf olmaktır.	1	2	3	4	5	6
16	Aldığım kalorileri yakmak için yorulana dek egzersiz yaparım.	1	2	3	4	5	6
17	Günde birkaç kere tartılırım.	1	2	3	4	5	6
18	Vücudumu saran dar elbiselerden hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6
19	Et yemekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6
20	Sabahları erken uyanırım.	1	2	3	4	5	6

21	Günlerce aynı yemeği yerim.	1	2	3	4	5	6
22	Egzersiz yaptığımda harcadığım kalorileri hesaplarım.	1	2	3	4	5	6
23	Adetlerim düzenlidir.	1	2	3	4	5	6
24	Başkaları çok zayıf olduğumu düşündür.	1	2	3	4	5	6
25	Şişmanlama (vücudumun yağ toplayacağı) düşüncesi zihnimi meşgul eder.	1	2	3	4	5	6
26	Yemeklerimi yemek başkalarınınkinden daha uzun sürer.	1	2	3	4	5	6
27	Lokantada yemek yemeyi severim.	1	2	3	4	5	6
28	Müshil kullanırım.	1	2	3	4	5	6
29	Şekerli yiyeceklerden kaçınırım.	1	2	3	4	5	6
30	Diyet (perhiz) yemekleri yerim.	1	2	3	4	5	6
31	Yaşamımı yiyeceğin kontrol ettiğini düşündürüm.	1	2	3	4	5	6
32	Yiyecek konusunda kendimi denetleyebilirim.	1	2	3	4	5	6
33	Yemek konusunda başkalarının bana baskı yaptığını hissedirim.	1	2	3	4	5	6
34	Yiyeceklerle ilgili düşünceler çok zamanımı alır.	1	2	3	4	5	6
35	Kabızlıktan yakınırım.	1	2	3	4	5	6
36	Tatlı yedikten sonra rahatsız olurum.	1	2	3	4	5	6
37	Perhiz yaparım.	1	2	3	4	5	6
38	Midemin boş olmasından hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6
39	Şekerli yağlı yiyecekleri denemekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6
40	Yemeklerden sonra içimden kusmak gelir.	1	2	3	4	5	6

BÖLÜM 3: ÇALIŞAN PERFORMANSI ANKETİ

Açıklama: Lütfen, aşağıdaki ifadelerin karşılığı olarak sizin görüşünüzü en iyi yansıtan ve en uygun olan seçeneği daire içine alınız		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katıyorum	Tamamen Katıyorum
		1	2	3	4	5
1	Devamsızlık oranlarım düşüktür.	1	2	3	4	5
2	Moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
3	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
4	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
5	Sunduğum hizmetlerin kalitesinin, standartları fazlasıyla karşıladığından eminim.	1	2	3	4	5
6	İşimle ilgili bir sorun meydana geldiğinde, en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5

ANKET BİTTİ. TEŞEKKÜR EDERİZ

ÖZ GEÇMİŞ

Ayperi ATİK, Koç Üniversitesi'nde Uluslararası İlişkiler ve Psikoloji alanlarında çift anadal programını 2016-2021 yılları arasında başarıyla tamamlamıştır. Ardından Kent Üniversitesi'nde Klinik Psikoloji yüksek lisans eğitimine başlamış ve bu alanda uzmanlaşmıştır. Yüksek lisans eğitimi süresince bir teknoloji şirketinde İnsan Kaynakları Uzmanı olarak görev almış; bu süreçte Psikolojik İlk Yardım, Anksiyete Bozuklukları, Mindfulness ve Mülakat Teknikleri gibi konularda çeşitli seminerler vermiştir.

Mesleki gelişimine önem veren Ayperi ATİK, Mehmet SUNGUR'dan Bilişsel Davranışçı Terapi (BDT) eğitimi ve Zümra ATALAY'dan Mindfulness eğitimleri alarak psikoloji alanındaki bilgi ve becerilerini derinleştirmiştir. İyi derecede İngilizce ve orta seviyede İspanyolca bilmektedir.