**T. C.**
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Psikoloji Anabilim Dalı

Bağımlılık Psikolojisi Bilim Dalı

# BİREYLERİN ÇALIŞMA MODELLERİ İLE ALGILADIKLARI STRES DÜZEYLERİ, SOSYAL İZOLASYON VE YEME BAĞIMLILIĞI EĞİLİMLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Yüksek Lisans

**Seniha SALİHOĞLU**

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Aman Sado ELEMO

**İstanbul – 2025**

**TEZ TANITIM FORMU**

**Yazar Adı Soyadı :** Seniha SALİHOĞLU

**Tezin Dili :** Türkçe

**Tezin Adı :** Bireylerin Çalışma Modelleri ile Algıladıkları Stres Düzeyleri, Sosyal İzolasyon ve Yeme Bağımlılığı Eğilimlerinin Kişilik Özelliklerine Göre İncelenmesi

**Enstitü :** İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**Anabilim Dalı :** Psikoloji

**Tezin Türü :** Yüksek Lisans

**Tezin Tarihi :** 22.01.2025

**Sayfa Sayısı :** 158

**Tez Danışmanları :** .Dr. Öğr. Üyesi Aman Sado ELEMO

**Dizin Terimleri :** Yeme Bağımlılığı, Çalışma Modelleri, Algılanan Stres, Sosyal İzolasyon

**Türkçe Özet :** Bu çalışmanın amacı bireylerin çalışma modellerine göre (uzaktan, hibrit ya da iş yerinden) algıladıkları stres düzeyleri, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığı eğilimlerini kişilik özelliklerine göre araştırmaktır.

**Dağıtım Listesi :** 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

*İmzası*

*Seniha SALİHOĞLU*

**T. C.**
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Psikoloji Anabilim Dalı

Bağımlılık Psikolojisi Bilim Dalı

# BİREYLERİN ÇALIŞMA MODELLERİ İLE ALGILADIKLARI STRES DÜZEYLERİ, SOSYAL İZOLASYON VE YEME BAĞIMLILIĞI EĞİLİMLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Yüksek Lisans

**Seniha SALİHOĞLU**

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Aman Sado ELEMO

**İstanbul – 2025**

**BEYAN**

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

Seniha SALİHOĞLU

……/……/2025

**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ**
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Seniha Salihoğlu'nun **"**Bireylerin Çalışma Modelleri ile Algıladıkları Stres Düzeyleri, Sosyal İzolasyon ve Yeme Bağımlılığı Eğilimlerinin Kişilik Özelliklerine Göre İncelenmesi**"** adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Psikoloji anabilim dalı, Bağımlılık Psikolojisi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

*İmza*

Başkan

*Dr. Öğr. Üyesi Selcen YETKİN ÖZDEN*

*İmza*

Üye

*Dr. Öğr. Üyesi Aman Sado ELEMO*

(Danışman)

*İmza*

Üye

*Dr. Öğr. Üyesi Fatih BAL*

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 20..

*İmzası*

*Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ*

Enstitü Müdürü

# ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'de bireylerin farklı çalışma modellerine göre algılanan stres düzeylerinin, sosyal izolasyonun ve yeme davranışlarındaki değişikliklerin farklılaşıp farklılaşmadığını, ayrıca bu değişkenlere kişilik özelliklerinin anlamlı bir etkisinin olup olmadığını incelemektir.

Bu araştırmada Algılanan Stres Ölçeği, Sosyal İzolasyon Ölçeği, Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği ve 10 Maddeli Büyük Beşli Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Ayrıca araştırmacı tarafından hazırlanan Sosyodemografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma örneklemini, Türkiye'de yaşayan 18 yaş ve üzeri uzaktan, hibrit ve iş yerinden çalışma modeli ile çalışan 355 bireyden oluşturmaktadır. Ölçme araçları çevrimiçi süreçlerle 18 yaş ve üzerindeki çalışan bireylere uygulanmıştır. Anket sorularını 202'i (%56,9) kadın ve 153'ü (%43,1) erkek olmak üzere 355 birey yanıtlamıştır. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğu (%38,6) 27-32 yaş grubu olmuştur. Araştırma sürecinde ölçme araçlarından elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bu araştırma, farklı çalışma modellerinin (uzaktan, hibrit ve iş yerinden çalışma) bireylerin stres, sosyal izolasyon, yeme bağımlılığı ve kişilik özellikleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. 355 katılımcının verileri analiz edilmiş ve kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, uzaktan çalışan bireylerin stres seviyeleri hibrit çalışanlara kıyasla daha yüksek, sorumluluk puanları ise daha düşük bulunmuştur. Kadınların stres ve duygusal istikrarsızlık düzeyleri erkeklerden daha yüksek ölçülürken, 21-26 yaş grubu en yüksek stres seviyelerine sahiptir. Çalışma süresiyle stres arasında bir ilişki saptanmış ve 1-5 yıl çalışan bireylerin stres düzeylerinin daha uzun süre çalışan bireylerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçları, stres ve duygusal istikrarsızlığın yeme bağımlılığını artırdığını, sorumluluk ve uzaktan çalışmanın ise azalttığını ortaya koymuştur. Uzaktan çalışma ile yeme bağımlılığı, stres ve sosyal izolasyon arasında pozitif ilişkiler gözlenmiş, buna karşın sosyal izolasyon ile dışa dönüklük arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. İş yerinden çalışma modelinde ise stres, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığı arasında pozitif ilişkiler bulunmuş, sosyal izolasyon ile dışa dönüklük yine ters yönde ilişki

göstermiştir. Hibrit çalışma modelinde, stres ile sosyal izolasyon arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiş ve yeme bağımlılığının her iki değişkenle de bağlantılı olduğu görülmüştür. Genel olarak, yeme bağımlılığının stres ve sosyal izolasyonla pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Modelleri, Algılanan Stres, Sosyal İzolasyon, Yeme Bağımlılığı, Kişilik Özellikleri, Uzaktan Çalışma, Hibrit Çalışma, İş Yerinden Çalışma

# SUMMARY

The aim of this study is to examine whether perceived stress levels, social isolation and changes in eating behaviors of individuals in Turkey differ according to different working models (remote, hybrid or on-site) and whether personality traits have a significant effect on these variables.

In this study, Perceived Stress Scale, Social Isolation Scale, Yale Eating Addiction Scale and 10-item Big Five Personality Inventory were used. In addition, the Sociodemographic Information Form prepared by the researcher was used. The research sample consisted of 355 individuals aged 18 years and over living in Turkey and working with remote, hybrid and on-site working models. Measurement tools were applied to working individuals aged 18 and over through online processes. The survey questions were answered by 355 individuals, 202 (63.9%) of whom were female and 153 (36.1%) of whom were male. The majority of the individuals participating in the study (33.1%) were in the 27-32 age group. The data obtained from the measurement tools during the research process were analyzed using the SPSS program.

This study aimed to examine the effects of different working models (remote, hybrid and on-site working) on individuals' stress, social isolation, food addiction and personality traits. The data of 355 participants were analysed and it was found that the reliability of the scales used was high. According to the findings of the study, stress levels of remote workers were found to be higher and responsibility scores were found to be lower compared to hybrid workers. While stress and emotional instability levels of women were measured higher than men, the 21-26 age group had the highest stress levels. The results of regression analysis revealed that stress and emotional instability increased food addiction, while responsibility and remote working decreased it. Positive relationships were observed between remote working and food addiction, stress and social isolation, whereas a negative relationship was found between social isolation and extroversion. In the workplace model, positive relationships were found between stress, social isolation and eating addiction, while social isolation and extraversion showed an inverse relationship. In the hybrid working model, a strong relationship was found between stress and social isolation and food addiction was associated with both variables.

**Keywords:** Work Models, Perceived Stress, Social Isolation, Food Addiction, Personality Traits, Remote Working, Hybrid Working, On-site Working

**İÇİNDEKİLER**


**ÖZET** İ
**SUMMARY** İİİ
**İÇİNDEKİLER** V
**KISALTMALAR** Vİİİ
**TABLOLAR LİSTESİ** İX
**EKLER LİSTESİ** X
**ÖNSÖZ** Xİ
**GİRİŞ** 1

## BİRİNCİ BÖLÜM
## ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

1.1. Araştırmanın Amacı 8
1.2. Araştırmanın Problemi 8
1.3. Araştırmanın Önemi 8
1.4. Hipotezler 9
1.5. Araştırmanın Varsayımları 10
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları 10

## İKİNCİ BÖLÜM
## KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışma Modelleri 11
2.1.1. Uzaktan Çalışma Modeli 12
2.1.1.1. Uzaktan Çalışmanın Yaygınlaşması 16
2.1.1.2. Türkiye'de Uzaktan Çalışma 18
2.1.1.3. Uzaktan Çalışmanın Avantajları Ve Dezevatantajları 20
2.1.1.3.1. Uzaktan Çalışmanın Avantajları 20
2.1.1.3.2. Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları 22
2.1.2. Hibrit Çalışma Modeli 24
2.1.2.1. Hibrit Çalışma Modelleri 27
2.1.2.1.1. Çalışma Çevresi Esaslı Model 28
2.1.2.1.2. Uzaktan Çalışma Öncelikli Model 28
2.1.2.1.3. Ofis Öncelikli Model 28
2.1.2.1.4. Takvim Esaslı Model 29
2.1.2.1.5. Bölünmüş Haftalıklı Model 30
2.1.2.1.6. Hafta Hafta Modeli 30
2.1.2.1.7. Vardiyalı Çalışma 30
2.1.2.1.8.. Haftada 4 Gün Çalışma 31
2.1.2.1.9. Çalışan Esaslı Model 31
2.1.2.2. Hibrit Çalışma Modelinin Avantajları 32
2.1.2.3. Hibrit Çalışma Modelinin Dezavantajları 33
2.1.2.4. Covid-19 Döneminde Hibrit Çalışma Modeli Uygulanması 34
2.1.3. İş Yerinde Çalışma 36
2.2. Stres 37
2.2.1. Stresin Tanımı 37
2.2.2. Algılanan Stres 40

2.3. Sosyal İzolasyon 43
2.3.1. Sosyal İzolasyonun Nedenleri 45
2.3.2. Sosyal İzolasyonun Sonuçları 46
2.4. Bağımlılık 47
2.4.1. Bağımlılık Tanımı 47
2.4.2. Bağımlılığın Tarihsel Süreci 48
2.4.3. Bağımlılığın Türleri 49
2.4.4. Davranışsal Bağımlılık 50
2.4.5. Yeme Bağımlılığı 51
2.4.5.1. Yeme Bağımlılığının Tanı Kriterleri 53
2.4.5.2. Yeme Bağımlılığının Epidemiyolojisi 54
2.4.5.3. Yeme Bağımlılığının Etiyolojisi 55
2.4.5.4. Yeme Bağımlılığının Tedavisi 56
2.5. Kişilik Özellikleri 57
2.5.1. Kişilik Tanımı 57
2.5.2. Büyük Beş Faktör Kişilik Kuramı 59
2.5.2.1. Dışa Dönüklük 60
2.5.2.2. Yumuşabaşlılık/Uyumluluk 61
2.5.2.3. Sorumluluk 62
2.5.2.4. Duygusal İstikrarsızlık 63
2.5.2.5. Gelişime Açıklık- Gelişmemişlik 63

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**
**YÖNTEM**

3.1. Araştırma Modeli 65
3.2. Araştırma Evren Ve Örneklemi 65
3.3. Veri Toplama Araçları 65
3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu 65
3.3.2. Algılanan Stres Ölçeği (Asö) 66
3.3.3. Sosyal İzolasyon Ölçeği (Siö) 66
3.3.4. Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (Ybö) 66
3.3.5. 10 Maddeli Büyük Beşli Kişilik Envanteri 67
3.4. Verilerin Analizi 68

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**
**BULGULAR**

4.1. Korelasyon Analizi Bulguları 74
4.2. Regresyon Analizi Bulguları 79
4.3. Karşılaştırma Analizi Bulguları 80

**BEŞİNCİ BÖLÜM**
**TARTIŞMA**

5.1. Bireylerin Yeme Bağımlılığı Eğilimleri Çalışma Modelleri (Uzaktan Çalışma, İş Yerinden Çalışma Ve Hibrit Çalışma)'Ne Göre Farklılaşmaktadır Hipotezine İlişkin Tartışma 83
5.2. Bireylerin Algıladıkları Stres Düzeyleri Çalışma Modellerine Göre Farklılaşmaktadır Hipotezine İlişkin Tartışma 84
5.3. Bireylerin Sosyal İzolasyon Düzeyleri Çalışma Modellerine Göre Farklılaşmaktadır Hipotezine İlişkin Tartışma 87
5.4. Bireylerin Algıladıkları Stres Düzeyleri Ve Sosyal İzolasyon Düzeyleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır Hipotezine İlişkin Tartışma 89
5.5. Bireylerin, Algıladıkları Stres Düzeyleri Ve Yeme Bağımlılığı Eğilimleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır Hipotezine İlişkin Tartışma 91
5.6. Bireylerin Sosyal İzolasyon Düzeyleri Ve Yeme Bağımlılığı Eğilimleri Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır Hipotezine İlişkin Tartışma 93
5.7. Yeme Bağımlılığı Eğilimi, Bireylerin Çalışma Modelleri, Kişilik Özellikleri Ve Algılanan Stres Düzeyleri Tarafından Yordanmaktadır Hipotezine İlişkin Tartışma 95
5.7.1. Yeme Bağımlılığı Eğilimlerinin Kişilik Özelliklerine Göre Yordanıp Yordanmamasına İlişkin Tartışma 95
5.7.2. Yeme Bağımlılığı Eğilimlerinin Çalışma Modellerine Göre Yordanıp Yordanmamasına İlişkin Tartışma 97
5.7.3. Yeme Bağımlılığı Eğilimlerinin Bireylerin Algıladıkları Stres Düzeylerine Göre Yordanıp Yordanmamasına İlişkin Tartışma 98
**SONUÇ VE ÖNERİLER 100**
**KAYNAKÇA 103**
**EKLER 132**

# KISALTMALAR

| | | |
|---|---|---|
| **ASÖ** | **:** | Algılanan Stres Ölçeği |
| **SİÖ** | **:** | Sosyal İzolasyon Ölçeği |
| **YYBÖ** | **:** | Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği |
| **BBKE** | **:** | Büyük Beşli Kişilik Envanteri |

# TABLOLAR LİSTESİ

.**Tablo 1** Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanterine (BBKE) Ait Betimsel İstatistiklerin ve Basıklık, Çarpıklık, Cronbach Alpha Katsayılarının İncelenmesine İlişkin Bulgular ..... 69
**Tablo 2** Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı ..... 70
**Tablo 3.** Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Arasındaki İlişki (Toplam Örneklem) ..... 74
**Tablo 4.** Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Arasındaki İlişki (Uzaktan Çalışma Modeli) ..... 75
**Tablo 5**. Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Arasındaki İlişki (İş Yerinden Çalışma Modeli ) ..... 76
**Tablo 6.** Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Arasındaki İlişki (Hibrit Çalışma Modeli) ..... 77
**Tablo 7.** Çalışma Modelleri, Kişilik Özellikleri Ve Sosyal Izolasyon Ve Algılanan Stres Düzeylerinin Yeme Bağımlılığı Eğilimini Yordamasına İlişkin Bulgular ..... 79
**Tablo 8.** Çalışma Modeline Göre Yeme Bağımlılığına Eğilim, Algılanan Stres, Sosyal İzolasyon Düzeyi ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Karşılaştırılması ..... 80
**Tablo 9.** Cinsiyete Göre Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Puanlarının Karşılaştırılması ..... 81
**Tablo 10.** Yaşa Göre Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Puanlarının Karşılaştırılması ..... 82

# EKLER LİSTESİ

EK-A: ETİK KURUL ONAY YAZISI
EK-B: SOSYODEMOGRAFİK BİLGİ FORMU
EK-C: ALGILANAN STRES ÖLÇEĞİ
EK-Ç: SOSYAL İZOLASYON ÖLÇEĞİ
EK-D: YALE YEME BAĞIMLILIĞI ÖLÇEĞİ ÖLÇEĞİ
EK-E: 1O MADDELİ BÜYÜK BEŞLİ KİŞİLİK ENVANTERİ

# ÖNSÖZ

Çalışma sürecimde bu aşamaya kadar gelmiş olmama yardımcı olan ve bilgi birikimi ile yol gösterici olan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Aman Sado ELEMO' ya teşekkürlerimi sunarım. Bu zorlu süreçte desteğini hiç eksik etmeyen, sevgisini her zaman hissettiren, tüm hayatım boyunca beni cesaretlendiren, gururlandıran ve hayatımın her anında yanımda olan biricik annem Sara SALİHOĞLU ile canım babam Rıfat SALİHOĞLU'na sonsuz teşekkür ederim. Veri toplamama yardımcı olan, manevi desteğini eksik etmeyen ve bu süreçte yanımda olan tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim.

# GİRİŞ

İnsanın yaşadığı çevredeki her türlü olumlu veya olumsuz etmenler, insanın büyümesi, gelişmesi, sağlığı ve performansı başta olmak üzere anatomik, fizyolojik, psikolojik, bilişsel ve sosyal yapısına etkili olmaktadır. Diğer bir anlamda çevresel koşullar insanın her yönden sağlıklı ve dinç olarak, mutlu bir şekilde uzun bir ömür yaşayıp yaşamamasında birinci derecede etkili olmaktadır (Akın, 2014). Bu kapsamda alanyazında yapılan çalışmalarda sağlıklı bir yaşam tarzında çalışma ortamının da, birçok önemli nedenden dolayı hayati bir rol oynadığı sonucu gözlenmektedir.

Pandemi öncesinde ne çalışanlar ne de işverenler, uzaktan çalışma kavramıyla ilgili çok fazla deneyime ve bilgiye sahip değildi. Bu süreçle birlikte şirketler aniden ortaya çıkan bu kriz dönemini doğru bir şekilde yönetebilmek adına bazı önlemler almak zorunda kaldılar. Virüsün korkusu ve belirsizliği ile bu durum birleştiğinde, şirketler için pandemi önemli bir stres kaynağı haline geldi. İşte bu noktada uzaktan çalışma kavramı bu olumsuz etkileri hafifletmek adına potansiyel bir çözüm aracı olarak görülmüştür (Savić, 2020). Uzaktan çalışma böylelikle sosyal mesafeyi korumak için herkesin konuştuğu ve güvendiği yeni moda bir sözcük olarak çalışanların hayatlarında yer etmeye başlamıştır (PV ve Balachandran, 2021). Literatürde daha önce hazırlanmış birçok çalışmada da incelenen bu kavram pandemiyle birlikte hem ulusal hem uluslararası yayınlarda daha fazla incelenmeye ve merak edilmeye başlanmıştır. Uzaktan çalışma modeli, pandemi ile değişen yeni dünya düzeninde çalışanlara çalışma yeri konusunda özgürlük kazandıran esnek çalışma kavramını devreye sokmuş ve birçok şirket tarafından kalıplaşmış bir yapı olan ofiste ya da iş yerinde çalışma uygulamasının önemini kaybetmesine neden olmuştur. Birçok global şirket pandeminin etkileri azalmış olmasına rağmen uzaktan çalışmayı hibrit çalışma modeliyle birleştirerek kullanmaya devam etmiştir. Uzaktan çalışma yeni bir şirkette işe başlamak adına motive edici ve o şirketin işveren markası algısını güçlendirici bir kavram haline gelmiştir (Serbest, 2024). Mevzuatta uzaktan çalışma; evden çalışma ve tele çalışma gibi kavramları da içerisine alan bir üst kavram olarak kullanılmaktadır (TBMM 2016). Yapılacak olan bu çalışmada uzaktan çalışma evden çalışmayı da kapsamaktadır. Yapılan bir çalışmaya göre COVID-19 öncesi

%2,3 oranında uzaktan çalışma tercih edilirken COVID-19 sonrası bu oran %20'ye yükselmiştir (Ozimek, 2020).

Küresel salgın süresince uzaktan çalışmanın olumlu ve olumsuz sonuçları değerlendirildiğinde, fiziksel ofis ve uzak ofis karışımı olacağına dair bir inanç yaygınlaşmış; bu ofis ortamlarının birleşimi, oldukça yeni bir kavram olan "hibrit çalışma modeli" nin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Borg ve O'Sullivan, 2021). Hibrit terimi için evrensel bir tanım yapılmamış olsa da, hibrit çalışma modeli uzaktan çalışmayı geleneksel ofis tabanlı çalışma ile entegre etmeyi ileri sürmektedir (Borg ve O'Sullivan, 2021). Bazı firmalar evden çalışma modelini istikrarlı bir şekilde sürdürürken bazı firmalar ise bazı günler iş yerinde bazı günler evden çalışma yani karma bir modele geçiş yapmıştır. Yaşanılan bu gelişmeler doğrultusunda bu yeni çalışma modelinin hayatımızda varlığını sürdüreceği ön görülmektedir (Güler, 2022). Pandemiyle beraber öne çıkan evden çalışma modelinin çalışma hayatını etkileyeceği düşünülmektedir (Gürsoy, 2023). Bu konu bağlamına giren bir çalışma uzaktan çalışma modelinin bireylere daha az stres ve daha rahat bir çalışma sunduğunu söyleyerek evden çalışmanın avantajlarını göstermektedir (Serbest, 2024). Ev ortamında çalışmanın avantajları olmakla birlikte dezavantajları da bulunduğu yapılan çalışmalarda gözlenmektedir. Evde olan çalışanlar, meslektaşları ile sosyalleşme fırsatına sahip değildir ve iş yerine oranla fiziksel hareketleri azalmış olabilmektedir. Yalnız yaşayan bireyler için, her gün yüz yüze etkileşim ve sosyal destek olmaksızın tam zamanlı ev ortamında çalışma, sosyal izolasyon ve depresyon gibi zihinsel sorunlara neden olabilmektedir (Tavares, 2017). Ev ortamı, iş yerine kıyasla birçok açıdan dezavantajlı olabildiği düşünülmektedir. Özellikle, evde ergonomik ofis mobilyalarının olmaması, sağlıklı bir duruşun benimsenmesini engelleyebilir ve kas-iskelet sistemi bozukluklarının başlamasına sebep olabilmektedir (Will ve ark., 2018). Uzun süre hareketsiz bir pozisyonda çalışmak boyun ağrısı ve bel ağrısı gibi riskleri arttırabilmektedir (Baker ve ark., 2018). Ayrıca, tam zamanlı bilgisayar çalışması nedeniyle uzun süreli ekrana maruz kalmak yorgunluk, baş ağrısı ve gözle ilgili semptomlara neden olabilmektedir (Majumdar ve ark., 2020). Evde çalışma iş etkinliğini, refahını ve iş-yaşam dengesini etkileyen stres, endişe ve izolasyona da neden olabilir (Moretti ve ark., 2020). Yapılan çalışmalarda pandemi ile gelişen çalışma düzenindeki bu ani değişikliklerin, sağlık üzerindeki en belirgin etkileri sosyal

ve davranışsal faktörlerden kaynaklandığı aktarılmaktadır. Özellikle, pandemi sırasında evde uzun süreli kalış süreleri genel bireyin depresif olmasına katkıda bulunarak, genellikle rutinlerde ve yeme alışkanlıklarında değişikliklere yol açabildiği dile getirilmektedir (Di Renzo ve ark., 2020). Fiziksel aktivitelerdeki ve yeme alışkanlığındaki değişiklikler, ev ortamında çalışma ile ilgili diğer streslerle etkileşime girebileceği ve bunun da fiziksel ve zihinsel refahı doğrudan etkileyebileceği gözlenmektedir (Ricci ve ark., 2020; Schnitzer ve ark., 2020).

Modern stres kavramı, psikolojide yeni bir kavram olarak tanıtılmadan önce tıp ve fizyolojideki farklı alanlardan doğmuştur (Robinson, 2018). Fizik alanında araştırmalar yapan "Robert Hooke" ise bu terimi ilk kez "nesneye uygulanan gücü ve esnek maddeyi" ifade ederken kullanmıştır (Lazarus ve Folkman, 1984). Daha sonraki dönemde ise stresi bugünkü anlamıyla ilk kez ifade eden kişi stresin babası olarak bilinen doktor Hans Selye'dir. 1950'li yıllarda yazmış olduğu stresi tüm detaylarıyla konu alan kitabında bu sözcüğü bugünkü anlamıyla ilk kez kullanmış ve daha sonraki yıllarda bu kavram birçok araştırmanın yaygın olarak kullanılan öznesi olmuştur (Güler ve ark., 2001). Avusturya doğumlu Macar bilim insanı Hans Selye 1936'da kısa ve oldukça spekülatif bir makale yazmış ve yazdığı makalede stresi "spesifik olmayan fizyolojik tepkiler" şeklinde tanımlamıştır (Selye, 1936). Ayrıca Hans Selye yapmış olduğu çalışmalarda "stresör" kavramını dile getirmiştir (Erdoğan, 1996). Baltaş ve Baltaş (2021), ifade edilen stresörleri üç grupta incelemiştir. Bunlar sırasıyla fiziksel, psikolojik ve sosyal stresörler şeklinde ifade edilmektedir. Uzaktan çalışmanın bireylerin iş stresine etkisine yönelik farklı sonuçlar tartışılmaktadır. Bazı araştırma sonuçları uzaktan çalışmanın artan iş yükü ve çalışma zamanına yol açtığını göstermektedir (Keser ve Zencirkıran, 2021). Dolayısıyla da belirtilen durumun iş stresini artırdığı düşüncesini güçlendirmektedir. Bazı çalışmalarda ise tam tersi bulgulara ulaşılmıştır. Pandemi döneminde uzaktan çalışma ile stres ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada (Grover ve ark., 2020) stresin %74 oranında azaldığı bulgusuna erişilmiştir (Kondratowicz ve ark., 2022). Latin Amerika bağlamında pandemi zamanlarında uzaktan çalışma sürecinde, iş stresi ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin nasıl geliştiğini anlamak üzere Reyes, Carlier ve Oliva tarafından bir araştırma yürütülmüştür. Yürütülen çalışmada katılımcının cevapları incelendiğinde, pandemi zamanlarında uzaktan çalışmanın hissedilen stresi artırdığı

buna karşıt iş tatminini ve iş-yaşam dengesini ise azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre algılanan streste cinsiyet değişkeni açısından önemli bir fark bulunmuştur. Uzaktan çalışırken algılanan stres, erkeklerin üretkenliğini kadınların üretkenliğinden daha şiddetli şekilde etkilediği gözlenmiştir (Sandoval, Reyes ve ark., 2021). Yapılan bu çalışmalarda uzaktan çalışmanın bireylerin iş stresine etkisine yönelik farklı sonuçlar tartışıldığı gözlenmektedir. Yaşanılan yerin her türlü çevre koşulları, özellikle iş yeri koşularının sağlık açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda yapılan bir araştırma iş yerindeki olumsuz koşulların beden, ruh ve bilişsel yapılar üzerine yıpratıcı ve bozucu etkiler yarattığını söylemektedir. Örneğin; iş yeri stresinin kalp krizi riskini önemli ölçüde yükselttiği aktarılmaktadır. İngiltere'de devlet memurları üzerinde 14 yıl süren araştırma sonunda, strese daha fazla maruz kalan erkeklerin, stres yaşamayanlara oranla iki kat daha fazla kalp ve şeker hastalığı riski taşıdıkları tespit edilmiştir. Kadınlar arasında yapılan araştırmada ise stresin hastalık riskini 5 kat artırdığı saptanmıştır (Akın, 2014).

Sosyal bir varlık olan ve belirli bir topluluk içerisinde yaşamını sürdüren insanoğlu için sosyal ilişkilerin de en önemli ihtiyaçlardan biri olduğu düşünülmektedir. Literatürde insanların sosyal ilişkilere olan ihtiyacı ve sosyal ilişkilerin önemi, yapılan birçok çalışma ile ortaya konulduğu gözlenmektedir. Örneğin Herzberg ve Maslow gibi motivasyon teorisyenleri modellerinde sosyal ihtiyaçları, ihtiyaç basamaklarında en ön sıralara koymuştur. Sosyal ilişkilerin çalışanların iyi olma ve sağlıklarıyla olan ilişkisi de birçok kez incelenmiştir. Sosyal ilişkilerdeki bozulmalara bağlı olarak ortaya çıkan ve sosyal bağların azalmasının ve durmasının bir yansıması olan sosyal izolasyon kavramı ise birçok bilim alanının konusu kapsamına girmekte olup bu nedenle literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır (Cacioppo ve ark., 2011). Carpentino-Moyet'e göre sosyal izolasyon "başkalarıyla daha fazla birlikte olma gereksinimi ya da isteği olan ya da böyle algılayan ancak ilişki kuramayan bir birey ya da gruptaki durum" olarak tanımlanmaktadır (Carpentino-Moyet, 2012). Marshall ve ark. ise sosyal izolasyonu çalışanların "destek ve tanınma eksikliği, iş arkadaşlarıyla gayri resmi etkileşimler için kaçırılan fırsatlar ve grubun parçası olmama durumu" olarak tanımlamaktadır (Marshall ve ark., 2007). İş hayatında izolasyon algısı ise iş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek alınmaması ve ekiple sosyal ve duygusal etkileşim fırsatlarının

olmamasıyla oluşmaktadır (Marshall ve ark., 2007). Bu sebeple sosyal izolasyon önemli kariyer sorunlarından biri olduğu bu alanda yapılan çalışmalarda aktarılmaktadır (Mulki ve ark., 2008). Çalışan bir birey için ekip arkadaşlarından yeterli desteği alamamak, desteğe ihtiyaç duyduğunda bu desteğin ulaşılabilir olmaması ve ekip arkadaşları tarafından az tanınması, iş içi ve dışı konularda grup dışı kalmak gibi durumlar bireyin kariyeri açısından problem olabileceği aktarılmaktadır (Marshall ve ark., 2007). Araştırmacılar sosyal izolasyona karşı çalışanların algısının keşfedilmesi adına bu alanda birçok çalışma yapılmasını tavsiye etmektedir (Aksu ve Orak, 2022). Alanyazında yapılan araştırmalara bakıldığında; uzaktan çalışma ile birey iş yerinde gerçekleştirilen çalışmaya göre farklı bir ortamda bulunmak zorunda kaldığı ve artan uzaktan çalışmanın yüz yüze iletişimi azaltarak bireyin psikolojik açıdan tükenmesine ve sosyal izolasyonuna yol açtığı aktarılmaktadır (Golden-Veiga, 2005). Literatürde sanal iş üzerine yapılan önceki araştırmalar neticesinde, sanal çalışanların iki tür izolasyona maruz kalması beklenmektedir, bunlar sosyal izolasyon ve örgütsel izolasyon şeklinde açıklanmaktadır. Birinci olarak, sosyal bir perspektiften bakıldığında, bu çalışanlar gayri resmi sohbetlerin, spontane tartışmaların ve yuvarlak masa toplantılarının sosyal etkileşimini özlemekte oldukları aktarılmaktadır (Stickley ve Koyanagi, 2016). İkincisi, kurumsal düzeyde incelendiğinde, sanal çalışanlar ödüller söz konusu olduğunda "gözden ve gönülden uzak" olmaktan korkmakta oldukları söylenmektedir (Kurland ve Bailey, 1999). Yine alanyazında bu bağlamda yapılan bir başka çalışma çalışanların sanal, uzaktan veya evden çalıştıklarında çabalarının yeterince bilinmediği veya değer görmediği ve kariyerlerinde ilerleme şanslarının geleneksel ofis ortamında çalışan meslektaşlarından daha az olduğuna inanma eğiliminde olduklarını söylemektedir (Aksu ve Orak, 2022). Clair ve ark. tarafından erişkin bireyler üzerinde gerçekleştirilen ve pandemi sürecinde sosyal izolasyondaki artışın bireyler üzerindeki etkilerini araştıran bir diğer araştırmada ise algılanan sosyal izolasyon seviyelerindeki artışın daha düşük bir yaşam tatmini yarattığı, iş kaynaklı stres seviyelerini arttırdığı, örgütsel güveni düşürdüğü ve bireylerin psikolojik iyi oluş seviyelerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Clair, 2021). Issa ve ark. tarafından yapılan diğer bir araştırmada ise karantina süreciyle sosyal izolasyona maruz kalan çalışanların iyi oluş seviyelerinde düşüş tespit edilmiştir (Issa ve ark., 2020).

Bu çalışmada üzerinde durulacak bir diğer kavram olarak yeme bağımlılığı bazı yiyeceklere yönelik önlenemez istek ve vazgeçememe durumu sonucunda görülebilen davranışsal bağımlılık olarak tanımlanır (Wardle ve ark, 1993). Yeme bağımlılığı ile ilgili çalışmalar, literatüre ilk defa 1956 yılında Theron Randolph ile dahil olmuştur. Özellikle, 2009'dan beri yeme bağımlılığı terimini kullanan yayınların sayısında önemli bir artış meydana geldiği gözlenmektedir (Özkan, 2017). Yeme bağımlılığının, duygu bozuklukları, negatif duygulanım, duygu disregülasyonu, stresle başa çıkmakta güçlük ve düşük benlik saygısı puanları ile ilişkili olduğu görülmüştür. Depresyon ve anksiyetenin madde bağımlılığını tektiklemesi gibi sözü geçen duygu durumlarıyla başa çıkma çabası da yeme bağımlılığını tetikleyebildiği düşünülmektedir (Özlen, 2020). Pandemi süresince ev ortamında çalışma ile kalabalık iş yerlerindeki bulaşma riskini azaltması öngörülmüştür (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Bu tedbirler kapsamında başlanılan evde çalışma uygulaması, bireylerin günlük rutin yaşantısının değişmesine ve evde geçirilen sürenin artması ile daha sedanter bir yaşam sürmelerine neden olduğu aktarılmaktadır. Evde geçirilen sürenin artması, belirsizlik, bulaşıcı hastalıkların oluşturduğu tehdit riski, yeme davranışlarında değişikliklere neden olabileceği düşünülmektedir (Paslıkılıç, 2021). Yeme davranışını inceleyen araştırmalarda pandemi ve pandemiye bağlı süreç yeme davranışı üzerinde tetikleyici bir rol üstlenebileceği gözlenmektedir. Yeme davranışları ile ilgili üç teoriden bahsedilebilir: duygusal yeme, kısıtlayıcı yeme ve dışsal yeme davranışı. Duygusal yeme, sıkıntıya verilen atipik tepki olarak açıklanmaktadır. Duygusal uyarılma, normal olarak hipotalamik-hipofiz ekseninin artmış aktivitesi ile ilişkilidir, fizyolojik reaksiyonlar biyolojik olarak bireyi bir kaçış reaksiyonuna hazırlamak ve böylece açlığı bastırmak için tasarlandığı söylenmektedir (Cebolla ve ark., 2014). İnsanlar, aç olmasalar bile süreç içinde hissettikleri olumsuz duyguları kontrol altında tutmak, kendilerini mutlu ve güvende hissettirmek için yemek yemeye ihtiyaç duyabilecekleri gözlenmiştir. Yemek yemek insanı kısa sürede rahatlarak bu rahatlacı etkinin bir süre sonra ortadan kalkacağı ve bireyin olumsuz duygular ile tekrar karşı karşıya kalacağı açıklanmaktadır. Daha sonrasında bu durumun bir kısır döngüye dönüşerek bireyde tekrar bir yemek yeem davranışı ortaya çıkaracağı aktarılmaktadır. Pandemi gibi yüksek derecede belirsizlik ve tehdit algısının olduğu durumlarda bu duygusal açlık artabilmektedir. Dışsallık teorisi ise yeme davranışının belirleyicisi olarak dış çevreye

odaklanılmaktadır. Dışarıdan yiyenler, yiyeceklerin görülmesi ve kokusu gibi çevresel yiyecek ipuçlarına yanıt olarak yemekte ve bu nedenle uyarıcıya bağlı olarak nitelendirilebilmektedirler (Cebolla et al., 2014). Evde çalışmaya başlayan bireylerde mutfağa yakınlık arttığı için yiyeceklerin kokusundan, görüntüsünden daha fazla etkilenebildiği de yine yapılan bir araştırmada aktarılmaktadır. Yine aynı araştırmada yeme davranışları ile ilgili diğer bir teoride kısıtlayıcı yeme davranışıdır. Temel özellik gıda alımının kısıtlanması ya da kaçınılması olarak aktarılmaktadır (Barrada et al., 2016). Bir başka çalışmada ise bireylerde evde çalışma sürecine bağlı olarak vücut ağırlığını kontrol altında tutabilmek için kısıtlayıcı yeme davranışının gelişebileceği ve bireyin yetersiz besin alımı sebebiyle kilo kaybına uğrayacağı söylenmektedir (Paslıkılıç, 2021).

Yapılacak bu çalışma bağlamında literatür incelenirken kişilik özelliklerinin de yukarıda bahse geçen araştırma değişkenlerinde (algılanan stres, sosyal izolasyon, yeme bağımlılığına eğilim) anlamlı bir fark yaratabileceği gözlenmiştir. Pandemi sürecinde yetişkinlerin tepkilerini inceleyen bir çalışmada uzaktan çalışma modelinde bireylerin kişilik özelliklerinin önemli olduğu, içedönük kişilik özelliğine sahip bireyler için uzaktan çalışma modeli normal olarak algılanabilirken, dışadönük bireylerde bu durumun sorun oluşturabileceği belirtilmektedir. Çalışma bu bağlamda kişilik özelliklerinin farklılaştıkça uzaktan çalışmaya yaklaşımında değişebileceği düşüncesiyle konunun derinlemesine araştırılmasının alanyazına önemli katkılar sunacağını düşündüğünü de belirtmektedir (Sargın, 2020).

Yapılacak bu çalışma ile birlikte bireylerin çalışma modelleri (uzaktan çalışma, iş yerinde çalışma ve hibrit çalışma) ile algıladıkları stres düzeyleri, sosyal izolasyon seviyeleri ve yeme bağımlılığı eğilimleri kişilik özellikleri de göz önünde bulundurularak daha yakın mercekten çalışılarak birbirleri üzerindeki etki ortaya konmaya çalışılacaktır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

# ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

## 1.1. Araştırmanın Amacı

Literatürde bireylerin çalışma modelleri ile algılanan stres, sosyal izolasyon ve yeme davranışlarındaki değişiklikler ayrı ayrı incelenmiş olsa da hem bu değişkenleri bir arada inceleyen hem de değişkenlere kişilik özelliklerinin anlamlı bir etkisinin olup olmadığını inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda bu araştırma, Türkiye'de bireylerin çalışma modellerine göre, algılanan stres düzeyleri, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığına eğilimlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını kişilik özellikleri bakımından da inceleyerek literatürde bu boşluğun giderilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

## 1.2. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın problemini, Türkiye'de bireylerin farklı çalışma modellerine göre (uzaktan, hibrit ya da iş yerinden) algılanan stres düzeylerinin, sosyal izolasyonun ve yeme davranışlarındaki değişikliklerin farklılaşıp farklılaşmadığı ve bu değişkenlere kişilik özelliklerinin anlamlı bir etkisi olup olmadığı oluşturmaktadır.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmayla birlikte, uzaktan çalışan bireylerin karşılaşabileceği ruh sağlığı sorunları konusunda işveren ve çalışanlar üzerinde farkındalık yaratmak ve çalışanların çalışma ortamları ile ruh sağlığı sorunları arasındaki ilişkiye dikkat çekmek amaçlanmıştır. Ayrıca, ruh sağlığı uzmanlarının bu konu üzerine yapabilecekleri çalışmalara bir kaynak sağlanması hedeflenmiştir. Çalışmanın sonuçları doğrultusunda, uzaktan çalışmanın insan ruh sağlığı ve kişilik özellikleri ile nasıl bir bağlantısı olabileceği ortaya konulmak istenmiştir. Potansiyel sorun alanları incelenecektir. Literatüre bakıldığında, pandemi dönemiyle birlikte uzaktan çalışma ile ilgili yapılan araştırmaların arttığı görülmektedir. Ancak, uzaktan çalışma ile ruh sağlığı arasındaki stres, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığına eğilimi kişilik özellikleri bağlamında inceleyen araştırma bulunmadığı gözlemlenmiştir. Bu nedenle, bu araştırmanın çalışma modelleri ile algıladıkları stres düzeyleri, sosyal izolasyon ve

yeme bağımlılığı eğilimleri arasındaki ilişkinin kişilik özelliklerine göre incelenerek alanyazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

### 1.4. Hipotezler

H1: Bireylerin yeme bağımlılığı eğilimleri çalışma modelleri (uzaktan çalışma, iş yerinden çalışma ve hibrit çalışma)'ne göre farklılaşmaktadır hipotezine ilişkin tartışma

H2: Bireylerin algıladıkları stres düzeyleri çalışma modellerine göre farklılaşmaktadır hipotezine ilişkin tartışma

H3: Bireylerin sosyal izolasyon düzeyleri çalışma modellerine göre farklılaşmaktadır hipotezine ilişkin tartışma

H4: Bireylerin algıladıkları stres düzeyleri ve sosyal izolasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezine ilişkin tartışma

H5: Bireylerin, algıladıkları stres düzeyleri ve yeme bağımlılığı eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezine ilişkin tartışma

H6: Bireylerin sosyal izolasyon düzeyleri ve yeme bağımlılığı eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezine ilişkin tartışma

H7: Yeme bağımlılığı eğilimi, bireylerin çalışma modelleri, kişilik özellikleri ve algılanan stres düzeyleri tarafından yordanmaktadır hipotezine ilişkin tartışma

- Yeme bağımlılı eğilimlerinin kişilik özelliklerine göre yordanıp yordanmamasına ilişkin tartışma
- Yeme bağımlılığı eğilimlerinin çalışma modellerine göre yordanıp yordanmamasına ilişkin tartışma
- Yeme bağımlılığı eğilimlerinin bireylerin algıladıkları stres düzeylerine göre yordanıp yordanmamasına ilişkin tartışma

## 1.5. Araştırmanın Varsayımları

Tezin dayandırıldığı varsayımlar, çalışma modelleri (uzaktan çalışma, iş yerinden çalışma ve hibrit çalışma) ile algılanan stres düzeyleri, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığı eğilimlerinin kişilik özellikleri bağlamında farklılaştığı ve bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğudur. Uzaktan çalışma modelinde bireyin içe dönük kişilik özelliği de göz önünde bulundurulduğunda algılanan stres düzeyi, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığına eğiliminin daha fazla olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılan Sosyodemografik Veri Formu, Algılanan Stres Ölçeği, Sosyal İzolasyon Ölçeği, Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği ile 10 Maddeleri Büyük Beşli Kişilik Envanteri'nin araştırmadaki ilgili değişkenelri geçerli ve güvenilir olarak ölçtüğü varsayılmaktadır.

Araştırmaya katılan 18 yaş ve üzeri çalışan bireylerin anketteki soruları objektif ve samimi bir şekilde cevapladığı varsayılmaktadır.

## 1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma örnekleminin homojenliği nedeniyle elde edilen bulgular genellenebilirliği sınırlayabilir. Araştırmanın evreni, araştırmacının online anket yoluyla ulaştığı 18 yaş ve üzeri 355 birey ile sınırlıdır. Ayrıca, elde edilen veriler yalnızca katılımcıların kendi bildirimlerine dayanmaktadır ve bu veriler sadece araştırmaya katılan bireyleri temsil etmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı özel sektör çalışanlarından oluştuğu için, kamu sektörü bağlamında bir genelleme yapmak bu araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

# İKİNCİ BÖLÜM

# KURAMSAL ÇERÇEVE

## 2.1. Çalışma Modelleri

Günümüzün karmaşık iş dünyasında, sektörlerin ve işlerin gerektirdiği dinamikler, çalışma modellerinin önemini daha da artırmıştır. Teknik altyapılar, rekabet koşulları ve iş süreçlerindeki farklılaşmalar, işverenlerin ve çalışanların çalışma şekilleri konusunda yeni yaklaşımlar benimsemelerini zorunlu kılmaktadır. Saat, mekân ve işleyişin esnekliği gibi faktörler, çalışma modellerinin merkezine yerleşerek, işletmelerin verimliliğini artırmak ve çalışanların memnuniyetini sağlamak için kritik bir rol üstlenmektedir. Örneğin, üretim sektöründe uygulanan vardiya sistemleri, kesintisiz üretimi garanti altına alırken, hizmet sektöründe yaygınlaşan part-time çalışma modeli, işletmelere esnek personel yönetimi imkanı sunmaktadır. Bu çeşitli çalışma modelleri, devletlerin ve iş hukukunun da desteklemesiyle, iş dünyasında yaygın olarak benimsenmiş ve çalışanların yaşamlarına entegre olmuştur (Çebitürk, 2024).

Yapılan bu çalışmanın amacını oluşturan, bireylerin psikolojik ve davranışsal sağlığı üzerindeki etkilerini incelemek için belirlenen çalışma modellerinden birincisi, yerinde (geleneksel) çalışma modelidir. Ayrıca, ikinci bir çalışma modeli olarak esnek çalışma modellerinden uzaktan (tele) çalışma modeli ve özellikle pandemi döneminden sonra işe dönüşlerde sıkça rastlanan bir diğer esnek çalışma modeli olan hibrit çalışma modeli de son dönemde fazla öne çıkan bir çalışma modeli olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda esnek çalışma modelleri özelinde uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin incelenmesinde, başlangıç ve gelişimlerinde etkili olan hususların ortaya çıkarılmasında fayda vardır. Ayrıca geleneksel çalışma modeli ile ilgili de kavramsal olarak açıklamalara yer verilmesinde fayda vardır. Özellikle, geleneksel çalışma modeli, uzaktan çalışma ve hibrit çalışma modellerinin bireylerin algıladıkları stres düzeyleri, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığı eğilimleri üzerindeki etkileri, kişilik özelliklerine göre incelenecektir (Çebitürk, 2024).

### 2.1.1. Uzaktan Çalışma Modeli

Çalışma ve çalışma hayatı, günümüz bireylerinin yaşamının önemli bir kısmını kapsar. Bu nedenle, çalışma hayatının oluşturduğu düzen, toplumsal yapı ve ilişkiler üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Sanayi Devrimi ile birlikte üretim, belirli bir merkezde yoğunlaşarak "iş yeri" kavramını ön plana çıkarmıştır. Bu durum, çalışanların büyük bir kısmının zamanını iş yerlerinde geçirmesine yol açmıştır. Çalışma hayatında, 1970'li yıllara kadar etkili olan Fordist üretim modeli, standart ürün üretimini öngörüyordu. Ancak 1970 sonrasında bu katı düzen eleştirilmiş ve artan rekabetle birlikte esnek çalışma düzenleri ortaya çıkmıştır. O dönemde evden çalışma gibi kavramlar, genellikle güvencesiz istihdam ve vasıfsız iş gücü ile ilişkilendirilmiştir. Teknolojik gelişmelerin hız kazanmasıyla birlikte, 1990'lı yıllarda üretim, bilgi ve iletişim dinamikleri büyük bir dönüşüm geçirmiştir (Kıcır, 2019).

İnsanlık tarihi boyunca, çalışma yaşamları özellikle Sanayi Devrimi sonrasında yeni bir boyut kazanmıştır. Tarım ve kırsal yaşamın ön planda olduğu bu dönemde, bireyler sadece kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmet üretmiştir. 1768 yılında James Watt'ın buharlı makineyi icat etmesi, çalışma yaşamında önemli bir dönüm noktası yaratmıştır. Sanayi Devrimi sonrasında hızla gelişen teknolojik ilerlemeler, fiziksel emek gerektiren işlerin yerini zihinsel emeğe bırakmasına neden olmuştur. Tarım sektöründen sanayi sektörüne geçiş, bu dönemde önemli bir değişim olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknoloji, rekabet gücünü etkileyen temel unsurlardan biri haline gelmiştir. Bilgi ve teknoloji sektörlerinin doğuşuyla birlikte, bilgisayarların yaygınlaşması dünya genelinde iş yerlerini küçültmüştür. Bu süreçte, kurumlar da çeşitli değişimlere uğramış; evden çalışma ve uzaktan çalışma gibi yeni iş modelleri gelişmiştir (Akbulut, 2023).

Uzaktan çalışma (tele çalışma-evde çalışma) kavramı Türk hukukuna 2016 yılında 6715 sayılı Kanunla İş Kanun'nun 14'üncü maddesinde yapılan değişiklikle iş hukukuna girmiştir. Bu kapsamda uzaktan çalışma kavramı "Evde Çalışma" ve "Tele Çalışma" kavramlarının her ikisini de kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Literatürde uzaktan çalışma, hem iş yeri dışında hem de iş yerine bağlı bütün ofislerde/bürolarda çalışmaları, geleneksel olarak asıl iş yerinde çalışmakla birlikte, çalışanların bir kısmı

iş yeri dışında çalışmayı evde çalışmayı ve tele çalışmayı kapsamaktadır (Kanberoğlu, Z. (2023)).

Çoğu tele çalışma ve uzaktan çalışma üzerine yapılan araştırmalar, genellikle bireye, özellikle de tele çalışana odaklanmaktadır. Bazen de tele çalışanın yöneticisi veya tele çalışmayan bir meslektaşı üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, önemli uzaktan iş çalışmalarının büyük çoğunluğu 90'lı yıllarda gerçekleştirilmiştir. Aradan yıllar geçmiş olsa da, bu yayınlar bu konu üzerinde derinlemesine düşünmek için bir temel oluşturmalıdır. O dönemde sağlanan önemli başarılar ve değerler göz ardı edilemez. Bu nedenle, uzaktan çalışmayı tanımlama konusundaki tartışmanın ilk kısmı, esasen o döneme ait değerlendirme ve sonuçlara dayanmaktadır (Kłopotek, M. (2017)).

Uzaktan çalışma fenomenine kaynak literatürdeki ilk atıflar 1983 yılına kadar uzanmaktadır. M.H. Olson'un tanımına göre uzaktan çalışma, "normal organizasyonel mekan ve zaman sınırlarının dışında gerçekleştirilen organizasyonel çalışmayı" ifade eder (Olson, 1983). Olson'un "uzaktan ofis çalışması" üzerine yaptığı araştırmalar ve sonraki yayınlar, diğer araştırmacıların tartışmalarına büyük ölçüde zemin hazırlamıştır. On altı yıl sonra, başka yazarlar şu ifadeyi kullanmıştır: "Giderek daha fazla organizasyon, aynı yerde bulunmayan takımlar oluşturmaktadır" (Veinott et al., 1999, ss. 302-309). Bu sözler, o zamandan beri uzun bir süre geçmiş olsa da hâlâ geçerliliğini korumakta ve günümüzde daha da yoğun bir şekilde hissedilmektedir (Kłopotek, M. (2017)).

Uzaktan çalışma ile ilgili birçok eşanlamlı terim bulunmaktadır. Bunlar arasında tele çalışma, telekomünikasyon, evde çalışma ve evden iş yer alır. Bu kelimeler sıklıkla birbirinin yerine kullanılsa da tanımlar arasındaki olası farklılıkları bilmek önemlidir (Kłopotek, M. (2017)).

Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte, iş dünyasında yeni bir çalışma modeli olarak ortaya çıkan uzaktan çalışma, çalışanların coğrafi sınırlamalardan bağımsız olarak işlerini sürdürmelerini sağlar. Bu modelde, çalışanlar işveren tarafından belirlenen görevleri, genellikle evlerinde veya başka bir uygun mekânda, bilgisayar, internet ve diğer iletişim araçlarını kullanarak yerine getirirler. Uzaktan çalışma, hem işverenler için maliyet düşürücü bir faktör olması hem de çalışanlar için yaşam

kalitesini artırıcı bir etki yaratması nedeniyle giderek yaygınlaşmaktadır (Tözen, 2024).

Uzaktan çalışma, işverenlere daha geniş bir yetenek havuzundan faydalanma imkânı sunmaktadır. Coğrafi sınırlamaların ortadan kalkması, işverenlerin dünya genelindeki en yetenekli profesyonellere erişimini sağlamaktadır. Farklı ülkelerden uzmanların istihdam edilmesi, iş yerinde çeşitliliği artırarak yeni bakış açıları ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına olanak tanır; bu da küresel işbirliği ve yeniliği teşvik eder (Prado, Rivera ve Brookes, 2021).

Uzaktan çalışma, ofis maliyetlerinin azaltılmasına yardımcı olarak işverenlerin giderlerini düşürmektedir. Bu model, çalışanlara iş ve yaşam dengesini iyileştirme fırsatı sunar; yoğun trafikten, uzun mesai saatlerinden ve ofis stresinden uzak, daha esnek çalışma programları oluşturabilmelerine imkân tanır. Bu durum, çalışanların mutluluğunu, motivasyonunu ve verimliliğini artırır. Aynı zamanda işverenler, çalışan memnuniyetini ve bağlılığını güçlendirerek verimliliklerini yükseltebilirler. Uzaktan çalışma, çevresel sürdürülebilirliği de destekler; evden çalışma, yolculuk sürelerini ve karbon emisyonlarını azaltarak enerji tüketimini düşürür ve şirketlerin fiziksel ofis alanlarını küçültmelerine ya da tamamen kapatmalarına olanak sağlar. Beno'nun (2021) araştırmasında, uzaktan çalışmanın çalışanların iş-yaşam dengesine ve psikolojik sağlıklarına olumlu etkilerinin yanı sıra, işverenlerin çalışan bağlılığını artırmaları ve karbon ayak izlerini küçültmeleri gibi sosyal ve ekonomik avantajları vurgulanmıştır. Teknolojik ilerlemeler ve dijital iletişim araçlarının yaygınlaşması, iş dünyasında önemli değişikliklere yol açmış ve uzaktan çalışma, bu dönüşümün en belirgin örneklerinden biri olmuştur (Tözen, 2024).

Uzaktan çalışma, çalışanların ofis dışında, örneğin evlerinde, kafelerde veya ortak çalışma alanlarında işlerini sürdürebilmelerini mümkün kılar. Hem işverenler hem de çalışanlar için bir dizi avantaj sunan bu model, aynı zamanda bazı yönetimsel zorluklarla da karşılaşılmasına neden olabilir (Sokale, Alvarez ve Oluyomi, 2022). Uzaktan çalışma, işverenlere coğrafi engeller olmaksızın küresel çapta yetenekli bireyleri işe alma fırsatı verir. Bu durum, iş gücüne çeşitlilik ve yenilikçi bakış açıları kazandırarak, organizasyonel başarıya katkıda bulunur (Prado, Rivera ve Brookes, 2021).

Uzaktan çalışma, organizasyon yapısına, iş gereksinimlerine ve çalışanların tercihleri doğrultusunda farklı modellerde uygulanabilmektedir (Pathak, Menard ve Salemi, 2022). Bu modeller şunlardır:

- Tam Zamanlı Uzaktan Çalışma: Çalışanlar, ofise gitmeden tamamen uzaktan çalışırlar.
- Yarı Zamanlı Uzaktan Çalışma: Çalışanlar, haftanın belirli günlerinde ofiste çalışırken, diğer günlerde uzaktan çalışırlar.
- Esnek Uzaktan Çalışma: Çalışma saatleri ve yerleri konusunda, çalışanlar ile işveren arasında esneklik sağlayan anlaşmalar yapılır.
- Proje Bazlı Uzaktan Çalışma: Çalışanlar, belirli projeler üzerinde, kısa süreli uzaktan çalışma gerçekleştirirler.
- Gezici Uzaktan Çalışma: Çalışanlar, seyahat ederken de işlerini sürdürebilirler.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, iş dünyasında etkili iletişim ve iş birliğinin yanı sıra, gelişmiş yönetim süreçlerinin uygulanmasını da zorunlu kılmaktadır. Organizasyonlar ve çalışanlar, uygun teknolojiler ve stratejilerle bu yeni çalışma modelinden en verimli şekilde faydalanabilirler (Başol ve Cömlekçi, 2021). Uzaktan çalışma, çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirmeye katkı sağlarken, evden çalışmanın sağladığı esneklik sayesinde aile ile geçirilen zamanın artması, çalışanların genel memnuniyetini ve iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Öner, 2017).

Uzaktan çalışma modeli, küresel salgından önce de mevcut olmakla birlikte, COVID-19 pandemisi ile birlikte daha belirgin hale gelmiş ve yaygınlaşmıştır (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Bu süreç, esnek çalışma düzenlemelerinin önemini artırmış ve işletmelerin insan kaynaklarını daha verimli kullanmalarını sağlayarak uzaktan çalışma modeline olan ilgiyi güçlendirmiştir. Esnek çalışma modelleri, hem çalışanların hem de işverenlerin ihtiyaç ve beklentilerine uygun bir şekilde iş ve özel yaşam dengesini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma saatleri, işin yapılacağı yer, iletişim araçları ve işin denetimi gibi unsurlar, işveren ve çalışan arasında net bir şekilde belirlenmeli ve anlaşma metnine dahil edilmelidir. Bu tür düzenlemeler, işlerin esnek bir biçimde yürütülmesine olanak tanırken aynı zamanda organizasyonel sınırların da genişlemesini sağlamaktadır. Olson (1983) tarafından ifade edildiği üzere,

uzaktan çalışma, genellikle fiziksel ve zaman açısından geleneksel örgütsel sınırların ötesinde gerçekleştirilmekte ve bu durum çalışanlara önemli bir esneklik sunmaktadır Tözen, 2024).

İngiltere'den Amerika Birleşik Devletleri'ne, Japonya'dan Güney Kore'ye kadar dünya çapında birçok küresel şirket, Covid-19 salgınının yayılmasını yavaşlatmak amacıyla, kurumsal sosyal sorumluluk bilinciyle ve çalışanlarının güvenliğini sağlamak adına Mart 2020'den itibaren kısmi veya tamamen evden çalışma modeline geçiş yapmıştır. Bu şirketler arasında Google, Microsoft, Twitter, Hitachi, Apple, Amazon, Chevron, Salesforce ve Spotify gibi büyük firmalar da yer almaktadır. Uzaktan çalışmaya geçiş, birçok kurumun faaliyetlerini sürdürebilmesini ve aynı zamanda çalışanlarının sağlık ve güvenliğini korumasını sağlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü'nün Covid-19'un resmen pandemi ilan ettiğini duyurmasının ardından, halihazırda uzaktan çalışma uygulamalarını benimsemiş olan büyük teknoloji ve e-ticaret şirketlerinin ardından, üretim sektöründeki merkez ofisler ve bankalar da bu modele geçiş yapmıştır. Böylece, evden çalışmanın birçok çalışan için geçici bir "yeni normal" olacağı ortaya çıkmıştır. İlk başlarda şirketler, “Uzaktan çalışma teşvik edilmiyor” veya “Çalışanlarımız Cuma günü uzaktan çalışabilirler” gibi sınırlı düzenlemeler uygulasalar da, birkaç ay içinde durum büyük ölçüde değişmiş ve bazı şirketler, çalışanlarına uzaktan çalışma imkânı sunmuş, hatta bazıları bu modeli kalıcı hale getireceklerini açıklamıştır. Evden çalışma, son yıllarda dalgalanmalara rağmen genel olarak kabul görmüş bir trend haline gelmiştir. Ancak, dünya çapında uygulanan sokağa çıkma kısıtlamaları ile birlikte uzaktan çalışan kişi sayısındaki ani artış, bu dönüşümün uzun vadede geri dönmeyeceğini göstermektedir. Yöneticilerin önemli bir kısmı, uzaktan çalışmayı bazı çalışanlar için kalıcı hale getirmeyi planladıklarını ifade etmektedir (Bilginoğlu, 2021).

#### *2.1.1.1. Uzaktan Çalışmanın Yaygınlaşması*

Koronavirüs pandemisi sonrasında, dünya genelinde uzaktan çalışma uygulamalarında hızlı bir artış gözlemlenmiştir. Bu süreç, birçok örgütün uzaktan çalışma koşullarını deneyimlemelerine ve hatta bu modeli geliştirmelerine yol açmıştır. Covid-19 salgını ile birlikte, toplum sağlığını korumak amacıyla birçok hükümet, toplumsal yaşama yönelik çeşitli kısıtlamalar getirmiş ve bireylerin yalnızca

zorunlu durumlarda dışarı çıkmalarını, ayrıca sosyal izolasyon önlemlerine uymalarını istemiştir. Bu şartlar, örgütlerin çalışma ortamlarını yeniden düzenlemelerini zorunlu kılmış, özellikle sosyal izolasyona uyum sağlamak için değişiklikler yapmalarını gerektirmiştir. Bunun yanı sıra, birçok örgüt faaliyetlerini sanal ortamda sürdürebilmek için gerekli önlemleri almış ve çalışanlarına işlerini uzaktan devam ettirmeleri konusunda destek sağlamıştır (Açıkgöz ve Mutlu, 2022).

Araştırmacılar, bir virüs tarafından tetiklenen bu büyük uzaktan çalışma deneyiminin, iş dünyasında köklü bir değişime yol açabileceğini ve Covid-19 salgınının evden çalışma için bir "dönüm noktası" olabileceğini belirtmektedirler. Yapılan bir araştırma, 2028 yılına kadar örgütlerdeki tüm ekiplerin %73'ünün uzaktan çalışan pozisyonlarına sahip olmasının beklendiğini ortaya koymaktadır (Bilginoğlu, 2021).

Avrupa İstatistik Ofisi'nin yürüttüğü araştırmalar, uzaktan çalışma eğiliminin istatistiklerle de doğrulandığını ortaya koymaktadır. Avrupa Birliği'nde 2019 yılında evden çalışma oranı %5 iken, 2020 yılında bu oran %12,3'e çıkmıştır (Eurostat, 2020-2021).

Bu gelişmeler, uzaktan çalışmanın iş dünyasındaki etkilerini ve bu çalışma modelinin modern iş pratikleri içindeki yerini vurgulamaktadır. Uzaktan çalışma, özellikle kriz dönemlerinde iş sürekliliğini sağlamanın yanı sıra, iş gücü piyasasında esneklik ve çeşitliliği teşvik etmektedir.

COVID-19 pandemisi nedeniyle, birçok şirket acil bir şekilde uzaktan çalışma sistemine geçiş yapmak zorunda kalmıştır. Bu dönemde, iş akışlarında yapılan düzenlemeler sırasında, çalışanların ve genel kamu sağlığının korunması en önemli önceliklerden biri olmuştur (Nowacki, Grabowska ve Lis, 2021). Şirketler, teknolojik altyapıların varlığı ve çevrimiçi iletişim araçlarının yaygın kullanımı sayesinde uzaktan çalışmaya geçiş sürecini hızlandırmıştır. Zoom, Microsoft Teams ve Slack gibi platformlar, uzaktan iş birliği ve toplantıların daha verimli bir şekilde yapılmasını sağlamıştır. Deloitte'un 2020 yılına ait raporunda, dijitalleşme ve otomasyon süreçlerini entegre etmiş olan şirketlerin, uzaktan çalışmaya daha sorunsuz bir geçiş yaptığı vurgulanmıştır (Deloitte, 2020: 3). Pandemi, şirketlere ve çalışanlara uzaktan çalışmanın faydalarını keşfetme fırsatı sunmuştur. Şirketler, bu çalışma modelinin iş

sürekliliğini sağlamak ve operasyonel verimliliği artırmak açısından nasıl bir destek sunduğunu gözlemlemişlerdir. Ayrıca, işletmeler, ofis alanlarını küçültme veya kiralama giderlerini azaltma gibi maliyet tasarrufu fırsatları elde etmişlerdir (Tözen, 2024).

Uzaktan çalışma, çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirerek onlara daha esnek çalışma saatleri sunmuş ve evden çalışmanın avantajlarından faydalanmalarını sağlamıştır. Trafik ve günlük yolculuk stresinden uzak kalarak yaşam kalitesini artırmışlar ve bu sayede kişisel üretkenliklerini de artırma fırsatı bulmuşlardır (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Çalışanlar, daha özerk bir şekilde işlerini yönetebilirken, aynı zamanda daha fazla esneklikle çalışmanın getirdiği avantajlardan yararlanmışlardır. Ancak, uzaktan çalışmanın pandemi sürecindeki bazı zorlukları da göz ardı edilemez. Birçok çalışan, sosyal izolasyon, motivasyon kaybı ve iş ile özel hayat arasındaki sınırların belirsizleşmesi gibi sorunlarla karşılaşmıştır (Uysal ve Yılmaz, 2020). Ayrıca, evde uygun bir çalışma alanının olmaması veya dikkat dağıtıcı unsurların bulunması gibi faktörler, çalışma verimliliğini olumsuz etkilemiştir (Tözen, 2024).

Pandemi, uzaktan çalışmayı bir zorunluluk haline getirerek iş dünyasında kalıcı bir dönüşümü tetiklemiştir. Şirketler, bu modelin sunduğu esneklik, verimlilik ve maliyet avantajlarını fark etmiş ve pandemi sonrası dönemde uzaktan çalışmayı sürdürme planları yapmışlardır. Uzaktan çalışmanın, iş dünyasının geleceğinde merkezi bir rol oynayacağı ve coğrafi sınırlamalar olmaksızın işlerin yürütülebileceği bir dönemin başladığı öngörülmektedir. Şirketler, bu yeni çalışma biçimine uyum sağlamak ve etkili bir şekilde yönetmek için stratejik planlamalar yapmalı, aynı zamanda çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak destek sistemleri geliştirmelidir (Tözen, 2024).

#### *2.1.1.2. Türkiye'de Uzaktan Çalışma*

COVID-19 pandemisinin Türkiye'deki ilk resmi vakası 11 Mart 2020 tarihinde tespit edilmiştir. Ardından hükümet, virüsün yayılmasını sınırlamak amacıyla sıkı karantina tedbirleri ve sokağa çıkma yasakları uygulamaya koymuştur. Pandemi sürecinde, "Hayat Eve Sığar" uygulamasıyla birlikte birçok sektördeki işletmeler ve çalışanlar, işlerini evlerinden sürdürebilmek için uzaktan çalışma modeline geçiş yapmışlardır (Açıkgöz ve Mutlu, 2022).

Pandemi süreciyle birlikte, Türkiye'de birçok şirket, uzun zamandır üzerinde konuştuğu ancak somut adımlar atmadığı uzaktan çalışma sistemine bir anda geçiş yapmak zorunda kaldı. Bu durum, şirketlere yeni çalışma düzenini test etme fırsatı sundu. Sonuç olarak, uzaktan çalışmanın birçok iş kolu için uygun olabileceği ortaya çıktı. Özellikle danışmanlık, finans, pazarlama, bilgisayar ve yazılım teknolojileri, insan kaynakları ve muhasebe gibi ofis ağırlıklı iş alanlarında uzaktan çalışmanın verimli bir şekilde uygulanabileceği görülmüştür. Pandemi sürecinde, iş dünyasında birçok üst düzey yönetici, gelecekte şirketlerinde hibrit çalışma düzeninin yaygınlaşacağına dair görüş bildirmiştir. Ev ve ofis kavramlarının değişeceği, iş yapma biçimlerinin daha esnek hale geleceği ifade edilmiştir. Bu durum, işletme alanındaki pek çok sürecin yeniden tasarlanmasını gerektireceği sonucunu doğurmuştur. Dolayısıyla, uzaktan ve ofis içi çalışmanın birleştiği hibrit modelin, sadece geçici bir çözüm değil, daha sürdürülebilir ve uzun vadeli bir çalışma olgusu olarak ortaya çıkacağı anlaşılmaktadır (Günay ve Torgalöz, 2020: 405).

Uzaktan çalışma, Türk hukuk sisteminde de belirli bir çerçeveye kavuşturulmuştur. 2016 yılında yapılan düzenleme öncesinde, uzaktan çalışma, Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan evde hizmet sözleşmesi kapsamında ele alınmaktaydı. Evde hizmet sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde tanımlanmış olup, işverenin verdiği işi işçinin kendi evinde ya da belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında yerine getirmesini öngören sözleşmelerdir. Uzaktan çalışma ise, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, uzaktan çalışma "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında, iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, 14. Maddenin 5. fıkrasında, uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde yer alması gereken unsurlar belirlenmiştir. Buna göre, işin tanımı, yapılma şekli, süresi, yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipmanlar ve bunların korunması ile işverenin işçiyle iletişimi ve çalışma şartlarına dair detayların sözleşmede açıkça belirtilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Alan, H., & Köker, A. R. (2021)).

Pandemi sonrası dönemde, Türkiye'deki çalışanların uzaktan çalışmaya yönelik bakış açısında belirgin bir değişiklik yaşanmıştır. Para Dergi'de (2023) yayınlanan ve

Fenix İnsan Kaynakları Danışmanlığı tarafından yapılan anket sonuçlarına göre, 2022'nin ilk yarısında adayların %10'u ofiste, %24'ü hibrit, ve %66'sı ise tamamen uzaktan çalışma düzenini tercih ederken; 2023 yılı Ocak-Haziran dönemi itibariyle, ofiste çalışmayı tercih edenlerin oranı %5'e, hibrit çalışma isteğini belirtenlerin oranı ise %11'e düşmüştür. Bununla birlikte, büyük bir çoğunluk olan %84'ü ise uzaktan çalışmayı tercih ettiğini ifade etmiştir. Bu veriler, uzaktan çalışmanın Türkiye'deki çalışanlar arasında giderek daha fazla benimsenmeye başladığını ve pandemi sonrası dönemde kalıcı bir tercih haline geldiğini göstermektedir (Has, A. F., & Bal, Y. (2024)).

#### *2.1.1.3. Uzaktan Çalışmanın Avantajları ve Dezevatantajları*

##### *2.1.1.3.1. Uzaktan çalışmanın avantajları*

Esneklik, uzaktan çalışmanın en önemli avantajlarından biri olarak öne çıkmaktadır ve çalışanlara geleneksel ofis ortamlarına kıyasla daha fazla özgürlük sağlamaktadır. Bu model, çalışanların çalışma saatlerini ve yerlerini kendi tercihlerine göre düzenlemelerine imkân tanır, bu da onların iş ve özel yaşam dengelerini daha iyi kurmalarına yardımcı olur (Orhan ve Karlıdağ, 2022: 404-432).

Uzaktan çalışma, çalışanlar açısından bir dizi temel fayda sunmaktadır. Bunların başında, geleneksel iş merkezlerinin ötesinde bulunan yeteneklere erişimi kolaylaştırması, ekonomik fırsatların küresel çapta yayılmasını sağlaması ve şirketlerdeki çeşitliliği artırması yer almaktadır. Ayrıca, uzaktan çalışma çalışanların verimliliklerini artırırken, ev yaşamlarına daha fazla vakit ayırabilmelerini ve trafikte zaman kaybetmeden daha verimli bir şekilde çalışabilmelerini sağlamaktadır. Bu durum, çalışanların motivasyonunu artıran önemli bir faktör olmuştur. Özellikle kadınlar için evden çalışma, evle ilgili işlere daha fazla vakit ayırabilme imkânı sunduğundan, kadın istihdamını artırma potansiyeline sahiptir (Günay ve Torgalöz, 2020).

İş verimliliği açısından, uzaktan çalışma modelinin ofis ortamındaki kesintilerden uzak bir çalışma imkânı sunduğu ve bu sayede çalışanların işlerine daha fazla odaklanabildikleri gözlemlenmiştir. Bu durum, işlerin daha hızlı ve verimli tamamlanmasına olanak sağlar (Khudaykulov, Zheng ve Jakhongirov, 2022). Ayrıca, uzaktan çalışma özellikle trafik gibi zaman kaybına ve stres yaratıcı faktörlere maruz

kalmadan çalışma imkânı tanır. Harpaz (2002), uzaktan çalışmanın çalışanlara her nerede olurlarsa olsunlar çalışma fırsatı sunduğunu ve bunun da iş devamsızlığını azalttığını ve motivasyonu artırdığını ifade etmiştir.

Çalışma çeşitliliği açısından, uzaktan çalışma coğrafi sınırlamaları ortadan kaldırarak şirketlere daha geniş bir yetenek havuzuna erişim imkânı sunar. Bu durum, aynı zamanda yenilikçiliği ve küresel işbirliğini teşvik eder (Nguyen ve diğerleri, 2022). Ayrıca, uzaktan çalışma, engelli bireylerin iş hayatına katılımını kolaylaştıran önemli bir istihdam seçeneği olarak da öne çıkmaktadır.

Maliyet açısından, pandemi dönemi uzaktan çalışma modelinin, hem işverenler hem de çalışanlar için önemli tasarruflar sağladığı bir dönem olmuştur. Ofis alanı, enerji giderleri ve diğer ofisle ilgili maliyetlerin azalması, işletmelerin daha düşük maliyetlerle faaliyet göstermelerine olanak tanımıştır (Demir, 2008: 139-145). Çalışanlar açısından ise, yakıt, ulaşım ve yemek masraflarında belirgin bir azalma yaşanmıştır. Airtasker (2020), uzaktan çalışmanın bu tasarruf avantajlarını vurgulamış ve bunları uzaktan çalışmanın ekonomik faydaları arasında sıralamıştır. Ayrıca, çalışanların her gün iş yerine gitmelerinin daha fazla enerji tüketimine yol açtığı ve bunun sonucunda çevresel kirliliği artırdığı belirtilmiştir (Toffler, 1983). Uzaktan çalışma modeli, ofise her gün gitme zorunluluğunu ortadan kaldırarak enerji tüketiminde önemli bir düşüş sağlamış ve karbon emisyonlarının azalmasına yardımcı olmuştur. Bu durum, çevresel sürdürülebilirlik açısından önemli avantajlar sunmaktadır (Toduk, 2023).

Uzaktan çalışmanın getirdiği avantajlardan biri de işgücü piyasasında hane içi sorumluluklar nedeniyle yer alamayan kadınların, işgücü piyasasına katılımının önünü açmasıdır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2019 yılına ait verilerine göre, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı %34,4 iken, 3 yaşın altındaki çocuğa sahip kadınlarda bu oran %26,7'ye gerilemiştir. Ayrıca, işgücüne katılmama sebepleri arasında ev hanımı olma nedeniyle işgücüne katılmadığını belirten kadınların sayısı 11.359.000 olarak kaydedilmiştir. Bu rakam, Türkiye'de işgücüne dahil olmayan nüfusun yaklaşık %39'unu oluşturmuştur. Uzaktan çalışma modeli, özellikle kadınların işgücüne katılım oranını artırma açısından önemli bir fırsat sunmaktadır (Günay ve Torgalöz, 2020).

*2.1.1.3.2. Uzaktan Çalışmanın Dezavantajları*

Uzaktan çalışmanın başlıca dezavantajları, sosyolojik ve psikolojik zorluklara odaklanmaktadır. Bu zorluklardan ilki, izolasyon ve daha fazla özerklik ve esneklikle birlikte gelen "özerklik paradoksu" olarak adlandırılan durumdur. Bu paradoks, kişisel hırs veya uzaktan kontrol nedeniyle daha düzensiz bir çalışma temposuna yol açabilir. Bu durumda, çalışanlar iş saatlerinde değişiklik yaşayabilir ve iş-yaşam çatışması artabilir. Ayrıca, gizlilik ve güvenlik konuları da önem taşır. Uzaktan çalışma ile ilgili literatürde, bazı uygulamaların olumlu etkiler yaratırken aynı zamanda zamanın önemli bir faktör olduğuna dikkat çekilmektedir. Uzaktan çalışma, fiziksel mesafe nedeniyle daha fazla özerklik hissi yaratabilirken, bağlılık eksikliği ve şirketin kültürüne uyum sağlama sorunu gibi olumsuz sonuçlar da ortaya çıkabilir (Ingusci ve ark., 2023).

Uzaktan çalışmanın birçok avantajı olmasına rağmen, bu çalışma modelinin bazı önemli dezavantajları da bulunmaktadır. Çalışmalar, uzaktan çalışmanın çalışanları sosyal izolasyona itebileceğini ve bunun sonucunda yalnızlık ve destek eksikliği duygusunun ortaya çıkabileceğini göstermektedir. Ayrıca, bu çalışma düzeni, bireylerin kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilir, çünkü çalışanlar ofis ortamındaki mentorluk fırsatları ve görünürlük gibi avantajlardan mahrum kalabilirler. Uzaktan çalışmanın bir diğer olumsuz yönü de, **presenteeism** yani çalışmak için fiziksel olarak mevcut olma, ancak verimli çalışmama durumunun artmasıdır. Bu durum, çalışanların iş yüklerini artırabilir ve verimliliklerini düşürebilir. Ayrıca, uzaktan çalışma, çalışanların iş ve özel yaşam arasındaki sınırları belirlemede zorlanmalarına neden olabilir ve bu da ruhsal ve bedensel sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Bu tür zorluklar, özellikle uzun süreli uzaktan çalışma düzenlerinde daha belirgin hale gelebilir (Mann ve Holdworth, 2003).

Uzaktan çalışma, ofis ortamında çalışanlara kıyasla, bireylerde daha yüksek düzeyde yalnızlık, sinirlilik, endişe ve suçluluk gibi olumsuz duygulara yol açabilmektedir. Yapılan araştırmalar, uzaktan çalışanların bu tür duygusal zorluklarla daha sık karşılaştığını ve bunun, sosyal etkileşim eksikliği ve iş-özel yaşam dengesizliği gibi faktörlerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu durum,

çalışanların ruhsal sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir ve iş verimliliğini de etkileyebilir (Mann ve Holdsworth, 2003).

Evden işe gidip gelmek, geleneksel ofis çalışma düzeninde, bireylerin iş ve özel hayatları arasında geçiş yapmalarına olanak tanıyordu (Ellison, 1999). Nilles ve arkadaşlarının (1976) yaptığı bir araştırmada, çalışanların %60'ının işe gidip gelmeyi, iş ve ev arasındaki geçişi sağlayan faydalı bir ara olarak gördükleri belirtilmiştir. Bu geçiş, zihinsel olarak iş ve ev arasındaki sınırları ayıran bir mola işlevi görüyordu. Ancak uzaktan çalışma düzenine geçişle birlikte, pek çok çalışan, iş için özel bir oda oluşturmak gibi uzamsal ve zamansal sınırlar belirlemeye çalışsa da, evde çalışma, yalnızca işin değil, aynı zamanda aile içindeki rollerin de birbirine karışmasına neden olmaktadır. Bu durum, iş ve ev hayatı arasındaki sınırları bulanıklaştırmakta ve çalışanların hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarında daha fazla zorlukla karşılaşmalarına yol açmaktadır (Tortumlu, M., & Uzunbacak, H. H. (2024)).

Sosyal izolasyon, bireylerin, grupların veya toplulukların diğer insanlarla yeterli sayıda ve/veya nitelikte etkileşimde bulunamaması durumunu tanımlayan, çok boyutlu bir olgudur (Smith ve Lim, 2020; Zavaleta vd., 2017). Uzaktan çalışma, sosyal izolasyonun en sık dile getirilen dezavantajlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Birleşik Krallık'ta 1983 yılında yapılan bir araştırma, çalışanların %60'ının uzaktan çalışmayı en büyük dezavantaj olarak gördüğünü ortaya koymuştur (Huws, 1984). Özellikle çalışma arkadaşları, liderler ve yöneticilerle yüz yüze etkileşimde bulunmayan çalışanlar, yalnızlık hissine kapılabilir ve daha fazla desteğe ihtiyaç duyabilirler. Bu durum, sosyal ortamdan izole olmuş bireylerin olumsuz duygusal sonuçlarla karşılaşmasına neden olabilir.

Sosyal izolasyonun etkilerine dair yapılan çalışmaların çoğu, yaşlı nüfusa odaklanmıştır (Nyqvist vd., 2016), çünkü yaşlı bireyler, emeklilik ve sınırlı fiziksel hareketlilik gibi koşullar nedeniyle dışarıyla daha az etkileşimde bulunabilir ve bu da onları daha fazla izole edebilir (Umberson & Karas Montez, 2010). Uzaktan çalışma, yalnızlık, stres, anksiyete ve depresyon gibi semptomları artırarak, agresiflik ve endişe gibi duygusal etkiler yaratabilmektedir. Bununla birlikte, bazı araştırmalar, uzaktan çalışmanın, aile hayatında daha fazla uyum ve denge sağlamayı mümkün kılarak, çalışanların mutluluğunu artırabileceğini de göstermektedir (Tavares, 2017). Ancak,

belirli süreli sözleşmeler ve gönülsüz yarı zamanlı istihdam gibi koşullar altında uygulanan uzaktan çalışma, çalışanlarda belirsizlik ve olumsuz sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Kossek vd., 2006). Bu bağlamda, uzaktan çalışmanın yarattığı sosyal izolasyon, sadece profesyonel yaşamı değil, bireylerin kişisel sağlık ve refahını da doğrudan etkileyebilmektedir.

### 2.1.2. Hibrit Çalışma Modeli

Hibrit çalışma, kelime anlamı itibarıyla "melez; iki farklı güç kaynağının bir arada bulunması" şeklinde tanımlanmakta olup, işgücü piyasasında özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygın kullanımıyla birlikte, ofis içi ve uzaktan çalışmanın bir arada uygulandığı bir çalışma modelini ifade etmektedir. Bu yeni çalışma biçimi, Covid-19 pandemisi ile büyük bir hız kazanmış ve işgücü piyasalarında giderek daha yaygın hale gelmiştir.

Hibrit çalışma modelinde, çalışanlar belirli bir iş sözleşmesi çerçevesinde, çalışma sürelerinin bir kısmını geleneksel ofis ortamında, diğer kısmını ise evde veya başka bir uzaktan çalışma alanında geçirecek şekilde çalışmaktadır. Bu model, dönüşümlü tele çalışma (alternating telework) olarak da adlandırılabilir ve bazen programlanmış uzaktan çalışma (scheduled remote work) olarak da tanımlanır. Hibrit çalışma modeli, hem işverenler hem de çalışanlar için esneklik sağlamakta, aynı zamanda fiziksel ofis alanı kullanımını da optimize etmektedir. Hibrit çalışma, işyerinden çalışmaya kıyasla çalışanlara daha fazla esneklik sunar, çünkü çalışanlar nerede çalışacaklarına dair daha fazla özgürlüğe sahip olurlar. Bu durum, ofis dışı çalışma sürelerinin uzamasıyla birlikte, ofis alanları için yapılan ihtiyaçlar da değişir. Çalışanların her biri için özel bir çalışma masasına ihtiyaç duyulmaz, bu da "sıcak masa" kavramını doğurur. Sıcak masa, her çalışanın kendine ait bir masası olmadığı, bunun yerine boş bir masayı ya da belirli bir alanda paylaşılabilir masaları kullandığı bir ofis düzenini ifade eder. Bu esnek işyeri düzeni, işverenlere ofis alanlarından tasarruf etme ve çalışanlar arasında daha esnek bir çalışma ortamı sağlama imkanı tanır. Ayrıca, sıcak masa düzeni işgücü değişimlerine karşı da bir tür koruma sağlar. Öte yandan, sabit çalışma alanları yerine mobil çalışma imkanı, çalışanları fiziksel ofislerden bağımsız hale getirir ve onları günlük yaşamlarında "göçebe" hale getirebilir. Çalışanlar, sabit ofis ekipmanlarına ihtiyaç duymadan, herhangi bir yerde

çalışma imkanı bulurlar. Bu dönüşüm, "dijital göçebe", "mobil bilgi işçisi", "mobil çalışma" ve "göçebe çalışma" gibi yeni kavramların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu kavramlar, çalışanların teknolojiyi kullanarak ofisten bağımsız bir şekilde çalışmalarını ve işlerini daha esnek, yerinden bağımsız bir biçimde yapabilmelerini ifade eder (Polat, Y. 2023).

Sanayi devrimi sonrasında hem fiziksel hem de bilgi odaklı güce olan talebin artmasıyla birlikte, çalışma alanlarına yönelik ihtiyaçlar da büyümüştür. Bu süreçte, ofislerdeki hareketliliğin artması ve teknolojinin daha yoğun kullanımı, esnek çözümler arayışını hızlandırmıştır. (Ağrılı, 2022)

Sanayi devriminin ardından hızlanan küreselleşme, artan rekabet ve ekonomik değişiklikler, işgücü piyasasında önemli etkiler yaratmıştır. Bu değişimlerden biri, esnek çalışma modellerinin uygulanmaya başlanması olmuştur. Esneklik, yalnızca iş düzenlemelerini değiştirmekle kalmamış, aynı zamanda sosyal taraflara, çalışma koşullarını ve türlerini istedikleri şekilde belirleme özgürlüğü de sağlamıştır. (Çelik, 2007)

Endüstri 3.0 döneminde esnek çalışma biçimlerini mümkün kılan koşulların oluşmasının ardından, 1970'lerdeki petrol ambargosu ve artan petrol fiyatları nedeniyle ofislerdeki iş gücü maliyetlerinin hızla yükselmesi, ofis merkezli çalışmadan uzaktan çalışmaya doğru bir geçişi tetiklemiştir. Uzaktan çalışmanın ilk örnekleri, çalışanların belirli günlerde evlerinde, ortak çalışma alanlarında, kütüphanelerde veya kafeler gibi halkın erişebileceği diğer mekanlarda ofisten uzak kalmalarını mümkün kılmıştır. Ancak bu uygulamanın temel amacı, öncelikle çalışan maliyetlerini düşürmeye yönelikti. (Baker, 2021)

Kitlesel ve standart üretim modellerinden kişiselleştirilmiş ürünlere olan talebin artmasıyla birlikte, kurumlar üretim maliyetlerini düşürme amacıyla, özellikle personel maliyetleri açısından yeni alternatifler arayışına girmiştir. Bu doğrultuda, çalışanların esnek çalışma modellerine yönlendirilmesi, işletmelere önemli bir maliyet avantajı sağlamıştır. Ancak burada uygulamaya konulan esneklik, iş gücünün daha esnek hale getirilmesi ve güvencesiz çalışma koşullarının yaygınlaştırılması şeklinde olmuştur. (Kıcır, 2019)

Sanayi devriminden günümüze kadar iş tasarımları ele alınırken, görev, sosyal ve bağlamsal unsurlar öne çıkmıştır. Görev özellikleri, işin nasıl yapıldığını ve hangi yöntemlerin kullanıldığını; sosyal özellikler, işyerindeki sosyal etkileşimleri; bağlamsal özellikler ise daha geniş bir fiziksel ve örgütsel çevreyi tanımlarken, günümüzde çalışma ortamları dijitalleşmenin sürekli artan etkisiyle tanımlanmaktadır (Morgeson & Humprey, 2006,Paruzel, Abendroth, Mayer, Xie, & Maier, 2022). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının artmasıyla birlikte, modern çalışma özellikleri artık sadece görevle, sosyal çevreyle veya bağlamla sınıflandırılabilecek şekilde tanımlanamaz hale gelmiştir (Xie, Elangovan, Hu, & Hrabl, 2018).

1990'lı yıllardan sonra, internetin günlük yaşamda daha erişilebilir ve yaygın bir medya aracı haline gelmesiyle, üretim ve tüketim süreçlerinde köklü bir değişim ve dönüşüm meydana gelmiştir (Şen, 2020).

İnternetin hayatımızın her alanında mobil olma özgürlüğü sunmasıyla birlikte, bu değişimlere bağlı olarak evden çalışma, fazla mesai ve toplantı gibi iş kavramlarının yeniden tanımlanması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu dönüşüm, iş dünyasında "mekan" kavramını, çalışma alışkanlıklarını ve örgütsel iletişim yöntemlerini yeniden sorgulamamıza yol açmıştır. (Öztürk Çiftçi, 2022).

Teknolojik ilerlemeler, ofis merkezli çalışma sisteminden uzaktan çalışmaya geçişi mümkün hale getirmiş ve bu geçiş, yeni iş modellerinin tartışılmasına zemin hazırlamıştır. (Radonić, Vukmirović, & Milosavljević, 2021)

2019 yılında Çin'de başlayan ve 2020 yılında Dünya Sağlık Örgütü tarafından COVID-19 pandemisi olarak ilan edilen salgın (World Health Organization, 2020), işletmelerin ilk etapta uzaktan çalışma modeline geçiş yapmalarını zorunlu kılmıştır. Başlangıçta geçici bir çözüm olarak düşünülen bu değişim, iş gücünün bakış açısında kalıcı bir dönüşüme yol açmıştır. (Dimensional Research, 2021)

COVID-19 pandemisine kadar işin yapılma biçimine odaklanan geleneksel anlayış, yeni dönemin etkisiyle değişmeye başlamış ve bu süreçte bazı işletmeler faaliyetlerini sonlandırmış, bazıları ise uzaktan çalışma modeline geçerek haftanın belirli günlerinde ya tamamen uzaktan çalışmaya başlamış ya da kısmi uzaktan çalışma düzenine geçmiştir (Aslan, Yaman, Aksu, & Topgül, 2021). Ayrıca, pandemi öncesinde uzaktan çalışmanın zor olacağı ve gerekli ekipman ile teknolojilerin yetersiz olduğu

düşüncesine sahip olan birçok kuruluş ve yönetici, pandemi sürecinde bu modeli deneyimleme fırsatı bulmuştur. Bu noktada hibrit çalışma, klasik iş tasarımına kıyasla farklı özelliklere sahip bir yapıya sahip olup, iş tasarımını genişleterek tamamen yeni bir alan yaratmaktadır (Paruzel, Abendroth, Mayer, Xie, & Maier, 2022).

Bu çalışmada ele alınan hibrit çalışma modelinin tarihsel gelişimi, modelin çeşitli tanımlarının ortaya çıkmasına olanak sağlamıştır. Hibrit çalışma, temel olarak fiziksel ofis ortamıyla uzaktan çalışma sistemini birleştiren bir düzenleme olarak tanımlanmaktadır (Cook, Mor, & Santos, 2020). Ayrıca, hibrit iş gücü, kısmi olarak farklı lokasyonlara ve geleneksel ofis veya fabrika alanlarına dağıtılan bir iş gücü olarak tanımlanabilir (Beno, 2021). Model, geleneksel vardiya saatlerini evde ve ofiste çalışma durumlarına bölen bir yapıyı ifade eder (PlazaCubes, 2022). Hibrit çalışma, "yarı ev, yarı ofis" olarak da özetlenebilir (Manpower Group, 2022). Hibrit iş gücü modelinin temelinde, kuruluşların işin nerede ve nasıl en verimli şekilde yapılacağına dair eski inançları ve mitleri kırmalarına yardımcı olan ortak güven ve mülkiyet anlayışları yatmaktadır (Wiles, 2020). Sonuç olarak, hibrit çalışma modeli, çalışanlara nerede ve ne zaman çalışacakları konusunda esneklik tanıyan, mekândan bağımsız bir çalışma biçimi olarak tanımlanabilir. Bu modelin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için, hedeflerin belirlenmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve gerekli teknolojik altyapı ile materyal desteğinin sağlanması gerekmektedir.

#### *2.1.2.1. Hibrit Çalışma Modelleri*

Pandemi süreci, birçok kurum için iş gücünü dağılmış konumlar ve dikkat dağıtıcı unsurların yoğun olduğu çalışma ortamlarında yönetme zorluğunu beraberinde getirmiştir. Bu durum, hibrit iş gücü modelinin, organizasyon yapıları, roller ve iş tasarımlarının yeniden düşünülmesine olanak tanıyan bir araç olarak ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır (Wiles, 2020). Hibrit çalışma modeli, yöneticilere ve çalışanlara, iş tasarımını ve çalışma ortamını esnek bir şekilde yeniden şekillendirme fırsatı sunmaktadır. Ancak, her kurumun veya her çalışanın ihtiyaçlarına göre farklı hibrit çalışma modelleri oluşturulması mümkün olsa da, her kuruluş için tek bir modelin uygun olmayacağı da göz önünde bulundurulmalıdır. Yine de, kuruluşların temel sorumluluğu, hem uzaktan hem de yerinde çalışma ile olumlu, etkili ve esnek deneyimler sağlayacak bir iş modeli geliştirmektir (Beno, 2021).

Hibrit çalışma modelinin esnek yapısı, çalışma programlarının da modelin türüne göre değişkenlik göstermesine yol açmaktadır. Bazı kuruluşlar, çalışanlara belirli bir günde ve saatte nerede çalışacaklarını seçme özgürlüğü tanıyabilirken, diğerleri ekiplerin iş birliği yapabilmesi için belirli günlerde ofiste veya ortak çalışma alanlarında buluşmalarını öngören programlar uygulayabilir. Literatür taraması sonucunda, hibrit çalışma modellerinin, zamana dayalı ve çıktı odaklı bir yaklaşım benimseyerek, lokasyona bağımlılıktan çok çalışma çevresi, takvim ve çalışan odaklı üç ana kategori altında toplandığı sonucuna ulaşılmıştır.

*2.1.2.1.1. Çalışma Çevresi Esaslı Model*

Hibrit çalışma modeline geçişin ilk aşamalarından biri, hangi ekiplerin ofiste çalışacağı ve hangilerinin ofis dışında yerlerde çalışma yapacağına karar vermektir. Bazı çalışanlar, işlerinin gereği olarak hafta boyunca beş gün ofiste bulunmak zorunda olabilirken, bazıları ise tüm haftayı ofis dışında, başka bir lokasyonda çalışarak geçirebilir. Bu nedenle, kurumlar için öncelikli olarak işin niteliğine göre, kimlerin ofise gelip kimlerin hibrit ya da uzaktan çalışma yapabileceğinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

*2.1.2.1.2. Uzaktan Çalışma Öncelikli Model*

Bu modelde, öncelik çalışanların uzaktan çalışma tercihine dayanmaktadır. Hibrit çalışma, çıktı odaklı bir model olduğundan, ofis dışında daha verimli çalışanlar bu seçeneği tercih edebilirken, ofis ortamını daha uygun bulanlar ise ofisi istediği zaman ziyaret etme imkânına sahip olmaktadır. Şirketler, fiziksel bir ofise sahip olmayabilir; ancak, ortak çalışma alanları ve ofisler, çalışanların kullanımına açık olarak kalabilir (Open Sourced Workplace, 2022). Modelde uzaktan çalışma ön plana çıksa da, ofis hala tüm çalışanlar için erişilebilir durumdadır. Kuruluşların veya çalışanların tercihlerine göre, ofise yapılan ziyaretler gönüllü ya da zorunlu olabilir.

*2.1.2.1.3. Ofis Öncelikli Model*

Ofis öncelikli model, haftada birkaç gün uzaktan çalışma seçeneği veya zorunluluğu ile birlikte, çoğunlukla ofis merkezli bir çalışma yöntemini ifade eder. Bu model, COVID-19 pandemisi sırasında bazı bankalar tarafından uygulanmış; belirli bir lokasyonda bulunan şubelerden birinin faaliyeti geçici olarak durdurularak, şube

çalışanlarının %50 kapasiteyle dönüşümlü bir şekilde hibrit çalışma imkânı sağlanmıştır (Başaran & Ünal, 2021).

Esnek çalışma yöntemlerini denemek isteyen, yeniliklere açık ve esnek bir organizasyon kültürüne sahip olan işletmeler için, dijital düzenlemelere fazla ihtiyaç duyulmadan, insan kaynakları yönetiminde küçük değişikliklerle bu modele geçiş yapılması mümkündür. Modelin temel düşüncesi, çalışanların sürekli olarak diğer ekip üyeleriyle etkileşimde bulunmaları ve iş birliği yapmaları üzerine odaklanmaktadır (https://www.albertsolino.com/, 2022). Bu anlayış, ekiplerin işlerini sürdürürken aynı zamanda esneklik ve bireysel çalışma için uygun alanlar yaratılmasına olanak sağlar.

Çalışanlar, kurumlarının belirlediği günlerde ofis dışında çalışabilecekleri gibi, evden çalışma günlerini ve çalışma saatlerini de kendilerine göre ayarlayabilirler. Bu model, çalışanların ihtiyaçlarına yönelik hoşgörü sunarak, anlaşıldıklarını hissettirebilir ve iş birliği odaklı organizasyonlar için başarılı sonuçlar doğurabilir. Ancak, tamamen dijital ve bireysel çıktılara dayalı şirketler için bu model verimsiz olabilir.

*2.1.2.1.4. Takvim Esaslı Model*

Uzaktan çalışma modeline geçilmeden önce ele alınması gereken önemli sorunlardan biri, çalışanların zamanlarını ne kadarının uzaktan çalışarak ne kadarının ofiste geçireceğinin belirlenmesidir (Baker, 2021). Bu bağlamda, takvim esaslı çalışma modeli iki ana kategoriye ayrılabilir: birincisi, mevcut çalışma sürelerini kısaltarak uygulanan model, diğeri ise çalışma sürelerini sabit tutarak, bu sürelerin mekândan bağımsız bir şekilde yeniden düzenlendiği modeldir.

Takvim esaslı modelde, çalışanların belirli zaman dilimlerinde ofiste bulunmaları öngörülür. Çalışanların ve yöneticilerin ofis ve evdeki iş günlerinin dengesi konusunda fikir birliği olmamakla birlikte, yapılan araştırmalara göre yöneticilerin %68'i, şirket kültürünü sürdürmek adına tipik bir çalışanın haftada en az üç gün ofiste bulunması gerektiğini belirtirken, çalışanların %55'i ise haftada en az üç gün işyerinden uzak kalmayı tercih etmektedir (PWC, 2021).

Bugün, takvim esaslı modelin en yaygın örnekleri arasında bölünmüş haftalık model, hafta hafta modeli, vardiyalı çalışma ve haftada dört gün çalışma gibi uygulamalar yer almaktadır.

*2.1.2.1.5. Bölünmüş Haftalıklı Model*

Bölünmüş haftalık model, haftanın bazı günlerinde ofiste çalışmayı, diğer günlerinde ise ofise gelmeden uzaktan çalışmayı öngören bir düzenlemeye dayanmaktadır. Bu modelin amacı, ofis ortamındaki yoğunluğu azaltmak ve gerektiğinde belirli çalışanlarla yüz yüze görüşme imkânı sağlamaktır. Ayrıca, bu model yalnızca bireysel çalışanlar için değil, aynı zamanda departmanlar arasında da uygulanabilir. Örneğin, haftanın belirli günlerinde insan kaynakları departmanının ofiste bulunması sağlanabilirken, diğer günlerde satış ve pazarlama departmanı ofiste olabilir; böylece ofisteki çalışma günleri departmanlar arasında paylaştırılabilir.

*2.1.2.1.6. Hafta Hafta Modeli*

Hafta hafta modelinde, çalışanların bir hafta ofiste, diğer hafta ise uzaktan çalışması esası vardır. Bu modelde, her hafta ofis dışı çalışma yapan ekibin bir sonraki hafta ofiste çalışması gerektiği prensip benimsenmiştir.

Bu modelin en büyük avantajı, çalışan sayısının fazla olduğu şirketlerde ofis yoğunluğunu dengelemesi ve ofis kaynaklı maliyetleri düşürmesidir. Ancak, en büyük dezavantajı, uzaktan çalışma dönemlerinde karşılaşılan sorunlar ve acil müdahale gerektiren krizlerin yönetiminde zorluklar yaşanmasıdır.

COVID-19 pandemisi sırasında bazı bankalar, hafta hafta modelini uygulayarak, saha ve şube çalışanlarının iki hafta boyunca sahada çalışmasını, diğer personelin ise uzaktan çalışmasını sağlamış, iki haftalık dönüşümlerle şube ekiplerindeki her çalışanın hibrit çalışma düzenine geçiş yapmasına imkan tanımıştır (Başaran & Ünal, 2021).

*2.1.2.1.7. Vardiyalı Çalışma*

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, vardiyalı çalışma sistemi, işçilerin daha uzun saatler çalışabilmesi amacıyla gece ve gündüz saatlerinde çalışma zamanlarının düzenlenmesi yöntemidir (ILO, 2004). Bu sistemde, en az iki veya daha

fazla çalışan grubunun, çalışma periyodu içinde birbiriyle örtüşmeyen başlama ve bitiş saatlerine sahip olması sağlanır (Demir & Gergil, 2008). Vardiyalı çalışma, 24 saat boyunca kesintisiz hizmet veren iş yerlerinde, farklı zaman dilimlerinde çalışan grupların birbiri ardına çalıştığı bir düzeni ifade eder (Korkusuz, 2005). Ayrıca, vardiyalı çalışma, tarihsel olarak en köklü çalışma biçimlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Karaoğlu, 2021).

*2.1.2.1.8.. Haftada 4 gün Çalışma*

Haftada 4 gün çalışma modeli, herhangi bir ücret veya yan hak kaybı olmaksızın haftada 32 saatlik çalışma esasına dayanmaktadır. Bu modelde, çalışma süresi sıkıştırılmış saatler yerine, azaltılmış mesai saatleri olarak düzenlenir. Günlük çalışma periyodu genellikle 10 saatlik vardiyalar şeklinde uygulanarak, haftalık 40 saatlik çalışma süresi dört güne yayılabilir.

Bu modelin sağladığı avantajlar arasında, adam-saat başına daha yüksek verimlilik, daha düşük devamsızlık oranları ve işe geç kalma durumunun azalması yer almaktadır (Hedges, 1971). Ayrıca, haftada 4 gün çalışma modelinin, çalışanlar arasında artan iş tatmini ve üretkenlik sağladığı gözlemlenmiştir (Topp, Hille, Neuman, & Mötefindt, 2022; Hodge & Tellier, 1975). Dört gün çalışma sistemine geçen şirketler, daha az kaynak harcayarak maliyetlerini düşürmekte ve aynı zamanda ekolojik sürdürülebilirlik açısından da katkı sağlamaktadır (Duman, 2022).

*2.1.2.1.9. Çalışan Esaslı Model*

Hibrit çalışma modelinin bir diğer uygulama yöntemi, hangi çalışanların ofiste, hangi çalışanların ise ofis dışında çalışacağına karar verilmesidir. Örneğin, güvenlik görevlisi gibi ofiste sürekli bulunması gereken çalışanlar, yerinden bağımsız çalışabilen BT uzmanları ve satış temsilcileriyle ayrılabilir (Open Sourced Workplace, 2022).

Bu model, ofiste bulunması gerekmeyen çalışanlar için verimliliği artırabilir ve aynı zamanda elektrik ve diğer kamu hizmetleri gibi giderlerin azaltılmasına yardımcı olabilir, çünkü çalışanların yarısı evde çalışırken kurumun ofis giderleri düşer.

Ancak, bu yaklaşımın bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır. İlk olarak, saha çalışanları ile uzaktan çalışanlar arasında bir ayrım ve iletişim kopukluğu yaşanabilir.

Ayrıca, ofiste bulunmayan çalışanlar, ofisteki meslektaşlarının daha fazla fırsat elde ettiğini ve üst düzey yöneticilerle daha güçlü ilişkiler kurduğunu hissedebilir. Diğer taraftan, ofiste çalışanlar ise yönetimin ihtiyaçlarını yeterince karşılamadığını düşünerek memnuniyetsizlik duyabilir (Open Sourced Workplace, 2022).

#### *2.1.2.2. Hibrit Çalışma Modelinin Avantajları*

Hibrit çalışma modelinin en büyük avantajlarından biri, çalışanların ve işyerlerinin tamamen uzaktan çalışmak zorunda olmamalarıdır. Bu durum, özellikle çalışanların uzun süre kurum kültüründen uzak kalmadan işlerini sürdürebilmesi açısından önemli bir fayda sağlar. Uzaktan çalışmanın getirdiği izolasyon ve iletişim eksikliklerini engelleyen hibrit model, hem çalışanların hem de kurumun ihtiyaçlarına göre esnek bir iş yapma biçimi sunar. Ancak bu modelin bazı dezavantajları da mevcuttur ve bu durumun etkileri başka bir bölümde ele alınabilir.

Hibrit çalışma düzeninde, çalışanların hangi günlerde ya da ne kadar süreyle ofiste olmaları gerektiği, kurumun ihtiyaçlarına ve tercihine bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Bazı şirketler, çalışanların haftanın belirli günlerinde ofiste bulunmalarını isteyebilirken, bazıları ise daha az sayıda fiziksel ofis günü belirleyerek daha fazla esneklik sunmaktadır. Bu esneklik, kurumların yalnızca yerel çalışanlarla sınırlı kalmayıp, farklı şehirlerden ya da hatta farklı ülkelerden çalışan alabilme imkânı yaratmaktadır. Böylece küresel bir iş gücü oluşturmak mümkün hale gelir.

Bazı çalışanlar, özellikle yaşça büyük, engelli ya da küçük çocukları olanlar, her gün ofise gelmeyi zorlayıcı bir durum olarak görebilir. Bu gibi çalışanlar için hibrit model, daha rahat bir çalışma ortamı sunarak toplumsal hayatla uyum içinde kalmalarını sağlar. Ayrıca, bu model sayesinde fiziksel olarak ofise gelme zorunluluğu olmayan çalışanlar, kuruma bağlılıklarını kaybetmeden esnek bir çalışma düzenine sahip olabilirler.

Bazı çalışanlar ise her gün evden çalışmak istemeyebilir. Bu tercihlerin arkasında, ofis ortamındaki sosyal etkileşim eksikliği, kurum kültürüne yabancılaşma ya da yalnızca evde çalışmanın getirdiği disiplinsizlik gibi nedenler bulunabilir. Bu durum, özellikle tamamen uzaktan çalışma düzeninin motivasyonu düşürebileceği düşünüldüğünde, hibrit çalışmanın daha çekici hale gelmesine neden olabilir.

Çalışanların ofiste belirli zamanlar geçirerek, daha verimli ve disiplinli bir şekilde çalışmaları sağlanabilir. Bu model, çalışanların hem kişisel ihtiyaçlarına uygun bir ortam sunarken, hem de kurumun performansını destekleyecek bir denge kurar.

İşletme açısından bakıldığında, hibrit çalışma modelinin şirketlerin maliyetlerini önemli ölçüde azaltması mümkündür. Ofis alanlarının küçültülmesi, ulaşım ve diğer lojistik giderlerin azalması, şirketlere tasarruf imkânı sağlar. Bu tasarruf ise, daha nitelikli personel istihdam etme ve gelişim alanlarında yatırım yapma fırsatı sunar.

Hibrit çalışma, çalışanların kurum kültüründen kopmadan, belirli aralıklarla ofise gelmelerini sağlar. Bu sayede çalışanlar, şirketin dinamiklerini yüz yüze deneyimleyerek kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirebilir. Şirketin sürdürülebilirliği için kritik olan bu unsur, kurumsal imajı sağlam tutmak ve dışa karşı güvenilir bir profil çizmek için önemlidir. Bu şekilde, hibrit çalışma modeli hem şirketin verimliliğini artırır hem de kurumun güçlü bir şekilde varlığını sürdürmesini sağlar.

#### *2.1.2.3. Hibrit Çalışma Modelinin Dezavantajları*

Hibrit çalışma modelinin olumsuz yönleri, tamamen uzaktan çalışmanın yarattığı problemlerin bir kısmını da içinde barındırmaktadır. Uzaktan çalışma ile bağlantılı olarak yaşanan asosyallik, iş yerinden uzak kalmanın getirdiği yalnızlık gibi sorunlar, hibrit modelde de etkili olabilmektedir. Ayrıca, ofis dışı çalışma düzeninin getirdiği belirsizlik ve düzensizlik, çalışanların performanslarını etkileyebilir ve iş süreçlerinde aksamalara yol açabilir. Hibrit çalışma düzeninin zorlukları, iş yerindeki dinamikleri ve çalışanların uyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Hibrit çalışmada, tüm çalışanlar aynı anda ofiste bulunmayabileceği gibi, aynı anda uzaktan da çalışabiliyor olabilir. Bu durum, kurumun iç düzenine ve politikalarına göre şekillense de, çalışanların zaman dilimleri ve fiziksel mekânlar arasında sürekli geçiş yapmaları, şirketin verimli çalışmasını zorlaştırabilir. Ofis içindeki bir ekip, aniden ortaya çıkan bir sorunu çözmek için uzaktaki bir çalışana ulaşmaya çalıştığında, iletişimde gecikmeler yaşanabilir. Bu tür aksaklıklar, işlerin zamanında tamamlanamamasına ve kurum içindeki iş akışının aksamalarına sebep

olabilir. Sonuç olarak, bu durum şirketin iş yapma imajını zedeleyebilir ve şirketin iş yaptığı diğer kurumlarla olan ilişkilerinde güvensizlik oluşturabilir.

Bir diğer olumsuz durum, ofiste çalışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında yaşanabilecek algı farkıdır. Ofiste bulunan çalışanlar, yöneticilerinin gözünde daha verimli ya da daha çok iş yapan kişiler olarak algılanabilirken, uzaktan çalışanlar yöneticileriyle anlık iletişimde güçlükler yaşayabilir. Bu durum, çalışanlar arasında adaletsiz bir algı oluşturabilir ve performans değerlendirmelerini olumsuz etkileyebilir. Ofiste çalışan bir kişi, uzaktaki çalışanına kıyasla terfi, maaş artışı gibi konularda daha avantajlı durumda olabileceği düşünülmektedir. Bu da çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe ve motivasyon kaybına yol açabilir.

Ayrıca, hibrit çalışma modelinin uygulandığı bir ortamda, güvenlik ve gizlilik konuları da önemli bir endişe kaynağı olabilir. Belirli zamanlarda ofiste çalışan kişiler, şirket cihazları ve verileriyle ilgili daha dikkatli ve özenli davranabilirken, sürekli olarak ofis dışında çalışan bir kişi, çalışma ortamının güvensizliğinden kaynaklanan sorunlarla karşılaşabilir. Uzaktan çalışanlar, şirketin kaynaklarını kullanırken, güvenlik protokollerini ihmal edebilir veya etik olmayan faaliyetlerde bulunabilir. Bu tür durumlar, şirketin güvenlik politikalarını zayıflatabilir ve daha büyük veri güvenliği sorunlarına yol açabilir. Hibrit çalışma düzeninde çalışanlar, kurum kültürüne bağlılıklarını sürdüremeyebilir, bu da farkındalık eksikliklerine ve güvenlik ihlallerine sebep olabilir.

Sonuç olarak, hibrit çalışma modelinin birçok avantajı bulunmakla birlikte, yukarıda bahsedilen olumsuzluklar, dikkatli bir şekilde yönetilmezse hem kurum içi hem de kurum dışı ilişkilerde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu yüzden hibrit çalışma modelinin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için, iletişim, güvenlik ve çalışan motivasyonu gibi faktörlerin dikkatlice planlanması gerekmektedir.

#### *2.1.2.4. Covid-19 Döneminde Hibrit Çalışma Modeli Uygulanması*

Covid- 19 hem dünya çapında bir sağlık sorunu hem de global düzeyde ekonomik bir risk olarak karşımıza çıkarken, virüsün bulaşma hızını azaltmak amacıyla global çapta gerekli bir düzeye gelen iş ve endüstri kapanmaları, birçok zorluk ortaya çıkarmıştır (Kniffin vd., 2021). Virüsün bulaşma hızını azaltmak ve

kişileri korumak amacıyla, dünya genelinde hükümetler işverenlere ofislerini kapatmalarını ve çalışanların evden çalışmalarını, yani online çalışmalarını istemiştir (Savić, 2020). Bu şekilde, tüm dünyayı etkileyen salgının meydana getirdiği kaygılar, firmalara olumsuz sonuçlar doğurmuştur.

Covid-19 salgını sırasında endüstride, virüsün yayılmasını engellemek ve ekonomik sürekliliği sağlamak için alternatif bir yol olarak online çalışmaya geçilmiştir (Corbetta, 2020). Salgınla birlikte uzaktan çalışma yeni bir norm olmuştur (Weber vd., 2021). Bu süreçte kafe, kütüphane gibi alternatif çalışma alanlarına getirilen kısıtlama ve yasaklar nedeiyle uzaktan çalışma mekanı olarak evler tercih edilmiştir. Bu durum, çalışanların iş yerleriyle evlerinin birleşmesine neden olmuştur. Uzaktan çalışma, home-ofis olarak bilinen kavramın hibrit sistemin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kategorideki çalışanların sayısı Covid-19 salgılıyna birlikte artmıştır. Örneğin Avrupa Birliği'nde salgın sürecinde uzaktan çalışma oranı %44,6'ya ulaşmıştır (Samek Lodovici vd., 2021)

Hibrit kelimesi, "iki farklı güç kaynağının bir arada bulunması; melez" anlamına gelmektedir (TDK, Genel Türkçe Sözlük, 2023). İş endüstri piyasasında bilgi ve iletişim alanında kullanılan teknoloji türlerinde artış olmuş, işyeri ve uzaktan çalışmanın birlikte yürütüldüğü bir çalışma türü oluşturulmuştur. Bu kategori, hibrit çalışma olarak adlandırılmakta olup, Covid-19 pandemi sürecinde işgücü piyasalarında yaygın bir uygulama haline gelmiştir. Bu çalışma biçiminde kişiler bireysel ve toplu iş sözleşmelerine göre belirlenen mesai süreleri içerisinde hem iş yerlerinde hem de evlerinden çalışabilmektedir (Grzegorczyk vd., 2021).

Değişen şartlar ve taleplere göre işletmelerin insan sermayesini verimli kullanmaya yönelik esnek çalışma modelleri, pandemi öncesinde meydana gelmiştir. Bu esnek çalışma türleri arasında özellikle uzaktan çalışma modeli, bu süreçte öne çıkmıştır (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Uzaktan çalışma, "çalışan kişinin firmanın meydana getirdiği iş örgütü kapsamında iş yapabilme yükümlülüğünü işyerinden uzakta veya teknolojik araçları ile iş yeri dışında yapmasına dayanan ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak betimlenmiştir. Evden çalışma, bireylerin merkezi bir iş yeri ya da ana fiziksel iş ortamından uzakta, çalışma programlarına uygun şekilde elektronik araçlar kullanarak farklı mekanlarda işlerini yürüttükleri bir çalışma

modelidir. Bu model, çalışanların hem örgüt içindeki hem de dışındaki kişilerle iletişim kurarak işlerini sürdürmelerini sağlar (Gajendran ve Harrison, 2007).

Hibrit çalışma, iş veren ve çalışanın karşılıklı gönüllülük esasına dayanmalıdır (Baruch, 2001). Gönüllülük, çalışanın memnuniyetini ve verimliliğini arttırır. Çalışanlar uzaktan çalışmaya istekli veya hazır olmadığında, istenilen olumlu sonuçları elde edilemez (Baruch, 2001). Çalışma hayatında temel kural, işin iş yerinde yapılmasıdır. Ancak, tüm işler uzaktan yapılabilecek nitelikte değildir. Uzaktan çalışmanın mümkün olabilmesi için, işin bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla yapılabilmesi gerekmektedir. Uzaktan çalışmanın gerçekleşebilmesi, sektöre göre değişiklik göstermektedir. AB ülkerinde uzaktan çalışmanın en yaygın olduğu sektörler finans (%93), bilgi ve iletişim (%79), gayrimenkul (%70) olarak belirtilmektedir (Samek Lodovici vd., 2021). Bu nedenle, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla uzaktan çalışabilirliği düşük olan konaklama, hastane, taşımacılık ve inşaat gibi sektörler hibrit çalışmaya uygun değildir (Ahrendt vd., 2022)

### 2.1.3. İş yerinde Çalışma

Çalışma hayatındaki değişen koşullar, işletmelerin üretim teknikleri, organizasyon yapıları ve insan kaynakları yönetiminde mevcut uygulamaları sürdürmelerini imkansız hale getirmiş ve onları yeni bir yapılanma sürecine itmiştir. Bu değişim iş hukukuna da yansımış ve iş ilişkilerinin esnekleştirilmesine neden olmuştur. Bu durum, hem dünya genelinde hem de Türkiye'de yeni fırsatların oluşmasına yol açmıştır (Demircioğlu ve Engin, 2002)

Geleneksel çalışma modeline göre, çalışanların mesailerini iş sorumluluklarına ve fiziksel konumlarına bağlı kılar. Bu model, işverenlerin faaliyetlerini yürütmelerini ve iletişimi güçlendirebilmesi için merkezi bir yapıda toplanan çalışanlar üzerine kuruludur. Geleneksel çalışma modeli, sosyal deneyimlerin paylaşılmasına, kişiler arası koordinasyona ve iletişime, çalışma davranışlarının örnek alınmasına ve tavsiye alıp vermeye olanak sağlamaktadır. Ofis modelinde, stresli işler birebilmekte ve ofisin kapanmasıyla işler ertesi güne sarkabilmektedir. İşin bitirilmemesi ve boş zamanın başlaması, ofis ve evi ayırmaktadır (Gajendran ve Harrison, 2007).

Bilgi teknolojilerinin çalışma hayatında kullanılmaya başlanmasıyla ortaya çıkan esnek çalışma modelinin en belirgin sonucu, evden çalışma yöntemi olmuştur. Evden çalışma, bilgi teknolojilerinden yararlanarak işin bir kısmının ya da tamamının iş yeri dışındaki bir ortamda, genellikle evde gerçekleştirilmesidir (Kavi ve Koçak, 2010).

Sanayi Devrimi öncesinden günümüze kadar uzanan ve yaygın bir çalışma modeli olarak benimsenen evden çalışma, üretim, hizmet ve teknoloji gibi unsurların birleşimiyle hayata geçirilmektedir. Bilgi, iletişim ve ulaşım alanındaki teknolojik ilerlemeler, bazı işletmelerin işlerini işyerinde yürütme zorunluluğunu ortadan kaldırarak evden ya da uzaktan çalışma yöntemini ön plana çıkarmıştır. Özellikle hızlı mobilite olanakları sayesinde, işyeri dışındaki çalışma alanları giderek daha çekici hale gelmiştir (Karakoyun, 2016). Birçok işletme, maliyetleri azaltmak ve farklı bölgelerdeki yetenekli iş gücünden faydalanmak amacıyla uzaktan çalışmayı teşvik etmektedir. Bu modelde, çalışanlar çalışma mekanını seçme özgürlüğüne sahip olup, kendi tercihlerine göre çalışma ortamlarını belirleyebilmektedir (Demirbilek, 2007).

## 2.2. Stres

### 2.2.1. Stresin Tanımı

Stres 14. Yüzyılda zorluk, sıkıntı ve talihsizlik anlamına gelmektedir (Demirci vd., 2013). Benzer şekilde, 17. Yüzyılda felaket, musibet, sıkıntı ve üzüntü gibi anlamlarda kullanılmıştır, ancak 18. Ve 19. Yüzyılda anlamı değişmiş ve nesne, birey, organizma ve ruhsal yapı üzerinde baskı olarak kullanılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla stres, nesnelerin veya bireylerin deformasyonu ve rahatsızlığına karşı direnci olarak kullanılmaya başlanmıştır (Altuntaş, 2003).

14. yüzyılda stres, zorluk, sıkıntı ve talihsizlik anlamında gelmektedir (Demirci vd., 2013). 17. yüzyılda ise felaket, musibet, sıkıntı ve üzüntü gibi anlamlara gelmekteydi. 18. ve 19. yüzyıllara gelindiğinde bu kavramın anlamı değişmiş, nesneler, bireyler, organizmalar ve ruhsal yapılar üzerindeki baskıyı ifade eden bir terim haline gelmiştir. Bu bağlamda, stres, bireylerin zarar görmesine ve rahatsızlığına karşı gösterdikleri direnç olarak kullanılmaya başlanmıştır (Altuntaş, 2003).

“Stres” terimi Latince kökenlidir ve Eski Fransızcada da kullanılmıştır. Latince “strictia” ve Eski Fransızca “estrece” kelimelerinden türetilmiştir. Webster Sözlüğü’nde “stres” hem isim hem de fiil olarak çeşitli anlamlara sahiptir. 17. yüzyılda, sıkıntı ve zorluk olarak tanımlanmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise anlamı genişlemiş, nesnelere, insanlara, organlara veya ruhsal yapılara uygulanan güç, baskı ve kuvveti içerecek şekilde evrilmiştir. Bunun sonucunda, stres, “bozulmaya ve deformasyona karşı direnç” kavramıyla ilişkilendirilmiş ve “bütünlüğü koruma” ile “orijinal durumuna geri dönmek için çaba gösterme” fikrini yansıtmaya başlamıştır (Baltaş ve Baltaş, 2018).

Stres, Richlin-Klonsky ve Hoe (2003) tarafından bireylerin etrafında olup bitenlere uyum sağlamasını zorlaştıran içsel veya dışsal değişiklikler olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde, Holmes ve Rahe (1967) stresi, bireylerin olağan davranışlarını değiştirmesini gerektiren içsel ve dışsal talepler olarak ifade etmektedir

“Stres” terimi ilk olarak fizik alanında ortaya çıkmış ve daha sonra psikologlar ve yaşam bilimciler tarafından benimsenmiştir. Fizikte, basınçlar, gerilimler veya kuvvetler anlamına gelir. Psikolojide ise stres kavramı, tıpkı fiziksel nesneler ve bedenler gibi, insanların üzerlerinde etkili olan dış kuvvetlere nasıl direndiğini tanımlamak için kullanılır (Bamba, 2016).

Bu tanımlardan da görüldüğü gibi, stres çoğu insan tarafından olumsuz bir kavram olarak bilinir ve aynı zamanda kaygı, hayal kırıklığı ve çatışma gibi bazı terimlerle karıştırılır. Muhtemelen bu yakınlık nedeniyle, bu terimler stres yerine kullanılır; ancak gerçekte farklı anlamlara sahiptirler (Sinha ve Sharma, 2009). Stres yerine genellikle kullanılan ilk kavram kaygıdır. Stranks’a (2005) göre kaygı, “endişe, suçluluk, güvensizlik ve sürekli güvence ihtiyacı ile birleşen bir gerilim hali”dir. Kaygının bireyler üzerindeki bazı belirtileri vardır. Bu belirtiler arasında aşırı terleme, nefes almada zorluk, mide rahatsızlıkları, hızlı kalp atışı, sık idrara çıkma, kas gerginliği veya yüksek tansiyon bulunur (Stranks, 2005).

Gümüştekin ve Öztemiz (2004), stresi, bireyde davranışsal ve fiziksel değişikliklere neden olan bir güç olarak tanımlar. Bu güç, bireyin çevresinden ya da kendi içinden kaynaklanan fiziksel veya psikolojik etkilerden doğar ve organizmayı önce psikolojik, ardından fiziksel düzeyde etkiler (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

Stres ve kaygı arasındaki temel fark, stresin bir kişinin etrafında olup biten olay, durum ya da zihinsel kaygı olmamasıdır; aksine, stres bu unsurlara verilen bir tepkiyi ifade eder. Bu bağlamda Allen (1983), "stresin, onu tetikleyen etkenlerle eş tutulmaması gerektiğini" vurgulamaktadır. Kaygı düzeyi ise stresin yoğunluğuna bağlı olarak değişir. Aile üyelerinde kaygı bozuklukları, nevrotik hastalıklar veya diğer ruhsal problemler bulunan bireylerin daha yüksek risk taşıdığı belirtilmektedir (Altuntaş, 2003). Stres yerine kullanılan bir diğer kavram ise hayal kırıklığıdır. Hayal kırıklığı, hedeflere ulaşamama ya da diğer kişiler tarafından engellenme durumlarıyla ilişkilidir ve bireyin çevresinden ya da kendisinden kaynaklanabilir. Örneğin, bir kişi şarkıcı olmak isteyip yeterince iyi bir sese sahip değilse, bu içsel bir hayal kırıklığıdır; bir kişi lider olmak isteyip çevresi tarafından seçilmezse, bu ise dışsal bir hayal kırıklığıdır. Hayal kırıklığı, bireyin hedeflerine ulaşması durumunda sona erebilirken, stres daha uzun süreli ve sürekli bir deneyim olarak devam edebilir (Öztemiz, 2004).

Zihin içerisindeki çatışma stres sürecinde en sık görülen durumlardan biridir. Thomas (1992), bu çatışma durumunu, taraflardan birinin engellendiği ya da yakın gelecekte engelleneceği hissine kapıldığı bir süreç olarak tanımlamaktadır. Çatışmanın nedenleri sosyal, ekonomik ve örgütsel koşullar olarak sınıflandırılabilir; bu koşullar arasında aile, sosyo-kültürel çevre, yetersiz kaynaklar, amaç ve statü farkları, rol belirsizliği, yönetim tarzı ve değişime direnç gibi unsurlar yer alır. Çatışma genellikle geçici bir durumdur, buna karşın stres daha kalıcı bir nitelik taşır. Ancak her iki durum da bireyler üzerinde baskı ve gerilim yaratır. Ayrıca çatışma, uzmanlık kullanımının sınırlı olması ve mesleki gelişim fırsatlarının eksikliği gibi nedenlerle bireylerde hayal kırıklığına yol açabilir (Pettinger, 2002; Karcıoğlu ve Yakupoğulları, 2001).

Alarm evresinde vücut, solunum ve kan basıncının artması, göz bebeği genişlemesi ve kas gevşemesi gibi tepkiler gösterir (Öztemiz, 2004). Bu evrede birey, şok ve antişok aşamalarından geçer. Şok sırasında organizmanın aktivitelerinde olağan dışı bir eksilme ve zarar görülürken, antişok ile bu zararlar ortadan kalkar ve problemler çözülür. Ancak stres faktörü çok güçlü ise birey alarm tepkisi sırasında hayatını kaybedebilir (Tusak vd., 2008).

İkinci evrede, stres faktörünün etkisinde olmaya devam eder ve kişi önceki aşamadan karşı koymaya başlar. Alarm tepkisi semptomları ortadan kalkar ve uyum

başlar. Kalp atış hızı, tansiyon ve nefes alış veriş düzelir; kaslardaki gerginlik hali azalır (Çınar, 2010; Tusak vd., 2008).

Eğer stres yaratan çevresel faktör ya da uyarıcı devam ederse, direnç evresi başlar. Bu dönemde vücut stresli ortama uyum sağlar ve kandaki biyokimyasal maddelerin seviyesini düşürür. Organizma normal koşullarda çalışıyor gibi görünse de aslında yorulmakta ve direnci azalmaktadır (Cüceloğlu, 2006).

Tükenme evresinde, alarm tepkisinin semptomları tekrar ortaya çıkar ve stresöre uyum sona erer. Bu süreçte, insan vücudunun direnci ve savunma mekanizmaları azalır; sağlık ve verimlilikle ilgili olumsuz sonuçlar meydana gelir (Öztemiz, 2004). Bu evrenin uzun süreler (haftalar, aylar veya yıllar) devam ettiği ve bu nedenle tükenmişlik olarak tanımlandığı vurgulanır. Bu süreçte bireyin enerjisi tükenir, dolayısıyla tek çare dinlenmek, uyumak ve hiçbir şey yapmamaktır (Ward ve Abbey, 2005).

Stres, organizmanın dengesini bozabilecek tüm faktörlerdir. Bu faktörler fiziksel, psikolojik veya sosyal çevreden kaynaklanır ve bilimsel olarak stresörler olarak adlandırılır. Travma, sıcaklık ve soğuk gibi fiziksel faktörlerin yanı sıra duygusal gerginlik, içsel ve dışsal çatışmalar psikolojik faktörlere örnek verilebilir. Fiziksel ve psikolojik faktörlere ek olarak, kültürel değişim gibi sosyal çevreden kaynaklanan unsurlar da bulunmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2018).

### 2.2.2. Algılanan Stres

Stres, bireyin içsel veya dışsal tehditlere karşı uyum yanıtıdır (Lecic-Tosevski vd., 2011). Algılanan stres, bir kişinin stresörü tehdit edici ya da tehdit edici olmayan olarak değerlendirmesi ve kendi başa çıkma yeteneklerini (örneğin, algılanan yeterlilik veya tehditlere yanıt verme kaynakları) değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkar. Stresin değerlendirilmesini ve buna verilen yanıtı etkileyebilen faktörlerden biri kişiliktir.

Beş Faktör Modeli'ne göre, kişiliği tanımlayan beş temel özellik şunlardır:

- Nevrotiklik (duygusal olarak dengesiz olma eğilimi, kaygı, endişe ve korku gibi duyguları yaşama),
- Sorumluluk (sorumlu, organize, çalışkan ve hedef odaklı olma),

- Dışadönüklük (sosyalleşme, iddialılık, olumlu bir tutum ve yüksek enerji seviyesi),
- Açıklık (algısal, yaratıcı, yansıtıcı olma ve estetik, hayal gücüne değer verme),
- Uyumluluk (nazik, iş birliğine yatkın, güvenilir ve cömert olma) (Vollrath, 2001).

Kişilik, genetik, kültür-toplum, öğrenme, kişisel tercihler, bilinçdışı mekanizmalar ve bilişsel süreçlerin bir işlevi olarak tanımlanır (Hergenhahn ve Henley, 2013). Kişilik, bireylerin doğuştan gelen fizyolojik, bilişsel ve ruhsal özelliklerinin çevresel sosyal faktörlerle birleşimidir. Bu nedenle her birey farklı özellikler gösterir ve dışadönük ya da içedönük bir kişiliğe sahip olabilir. Güçlü (2001), otoriterlik, duygusallık, dışadönük ya da içedönük kişilik gibi özelliklerin ve olumsuzluklara karşı direnç gösterme eğiliminin strese yol açtığını belirtir.

Ahadi ve Narimani (2010), kişilik özellikleri ile eğitim stresi arasındaki ilişkiyi araştırmış ve dışadönüklük ile sorumluluk arasında eğitim stresiyle anlamlı negatif bir korelasyon olduğunu; nevrotiklik ile eğitim stresi arasında ise anlamlı pozitif bir korelasyon bulunduğunu göstermiştir.

Bazı kişilik özellikleri, özellikle nevrotiklik, sorumluluk ve dışadönüklük, algılanan stresle güçlü ilişkilere sahiptir (Afshar vd., 2015; Ebstrup vd., 2011). Yüksek nevrotiklik seviyesine sahip bireyler, genellikle olayları daha tehdit edici algılar ve sınırlı başa çıkma kaynaklarına, öz düzenleme becerilerine ve algılanan yeterliliğe sahiptir; bu da daha yüksek stres seviyelerine yol açar (Ebstrup vd., 2011; Hoyle, 2006; Lecic-Tosevski vd., 2011).

Bireyler yaşlandıkça, fiziksel aktivitelerinde ve bilişsel işlevlerinde değişiklikler yaşarlar. Bu değişiklikler, dikkat azalması, düşünme hızında yavaşlama ve öğrenme yeteneği ile motor becerilerde düşüş gibi sonuçlara yol açabilir. Yaşa bağlı olarak stresörlerin bireyler üzerindeki etkisi, fiziksel ve zihinsel durumlarına bağlı olarak farklılık gösterir (Kurşun, 2014).

Cinsiyete dayalı stres faktörleri, kadınların erkek egemen ortamlarda çalıştığında belirginleşir. Örneğin, kadın çalışanlar sıklıkla aile ve iş yeri sorumlulukları arasında

çatışmalar, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel taciz dahil olmak üzere fiziksel ve psikolojik şiddetle karşı karşıya kalır (Kurşun, 2014). Sağlık sorunları da bireylerin stres hissetmesine neden olarak performanslarını olumsuz etkileyebilir (Akalın, 2019). Araştırmalar, yüksek eğitim seviyesinin bireylerin stresörlerle daha etkili bir şekilde başa çıkmasına yardımcı olabileceğini göstermiştir (Büyükfırat, 2009).

Çevresel faktörler, çalışanların yaşadığı gerilim ve strese önemli ölçüde katkıda bulunur. Yapılan değerlendirmeler, iş kaynaklı stresin yalnızca iş yerindeki olaylarla sınırlı olmadığını göstermektedir. Sosyal ve teknolojik değişimler, kentleşme sorunları, ekonomik koşullar, siyasi gelişmeler ve doğal afetler gibi etkenler, çalışanları etkileyen stres kaynakları arasında yer almaktadır (Ekinci & Ekinci, 2003).

Bilişsel kırılganlıklar, stres yaratıcı bir etkiye sahiptir (Liu ve Alloy, 2010). Bazı bilişsel özelliklerin bireyleri stresli durumlara maruz bırakma ve bağımlı stresörler yaşama olasılığını artırdığı bulunmuştur. Örneğin, Harkness ve Stewart (2009) tarafından gerçekleştirilen, 161 ergen üzerinde yapılan 1 yıllık boylamsal bir çalışmada, başarısızlık ve suçluluk duyguları gibi bilişsel-duygusal depresyon belirtilerinden yüksek puan alan bireylerin, bedensel belirtilere kıyasla daha fazla kişilerarası stres yaşama olasılığı olduğu görülmüştür. Bu, depresyonun bilişsel ve duygusal belirtilerindeki artışın daha fazla bağımlı stresöre neden olduğunu göstermektedir.

Buna ek olarak, Kercher ve Rapee (2009) tarafından gerçekleştirilen ve 756 genç ergeni kapsayan 6 aylık boylamsal bir çalışma, olumsuz atıflar ve takıntılı düşünce gibi bilişsel kırılganlıkları yüksek olan bireylerin, bu ölçümlerde düşük puan alanlara kıyasla daha fazla bağımlı stresör yaşadığını ortaya koymuştur.

Aktif duygusal düzenleme yetenekleri, farkındalık ile benzer özellikler gösterebilir. Bu, bireyin kendi düşüncelerini ve duygularını tanıma ve kabul etme becerisini ifade eder. Ancak bu tür bireylerin, duygusal stres durumlarıyla başa çıkarken entelektüel ve davranışsal yanıtları öncelikli olarak kullandıkları, böylece kişisel hedeflere doğru ilerledikleri gösterilmiştir (Gratz ve Roemer, 2024). Bu bulgular, üniversite öğrencilerinin sınıflara geçiş ve uyum sürecinde direnç geliştirmelerine ve aktif duyguların olumlu ya da olumsuz etkileri üzerine odaklanmanın önemine dikkat çeker (Finkelstein vd., 2018).

Psikolojik stres, bireyin algısı ile dışsal talepler arasındaki bir dengesizlikten kaynaklanır. Algılanan stres, bireyin hayatındaki durumların ne kadar stresli olduğunu değerlendirmesiyle ilgilidir ve hayat olaylarını ne kadar tahmin edilemez, kontrol edilemez ve yük olarak algıladığına bağlıdır. Ruh sağlığı bu çalışmada, Genelleşmiş Anksiyete Bozukluğu (GAD) ölçeği ve DSM-IV kriterlerine göre depresyon belirtileri ile analiz edilmiştir. GAD, çeşitli durumlarla ilgili sürekli ve aşırı endişe ile karakterizedir (Spitzer vd., 2006). Depresyon ise en yaygın ama tedavi edilebilir ruh sağlığı bozukluklarından biridir ve depresif ruh hali, ilgi kaybı, enerji eksikliği ya da değersizlik hissi gibi belirtiler içerir (Kroenke vd., 2009). Algılanan stres, hem anksiyete (Mills vd., 2014) hem de depresyon belirtileriyle (Salleh, 2008) güçlü bir şekilde ilişkilidir. Ancak, algılanan stres ile ruh sağlığı arasındaki ilişki karmaşıktır ve doğrudan neden-sonuç bağlantısı net değildir (Salleh, 2008).

Cinsiyete bağlı başa çıkma stratejilerindeki farklılıklar konusunda kesin bir sonuç bulunamamıştır. Örneğin, bazı çalışmalarda bu tür farklılıkların olmadığı belirtilmiştir. Ancak kadınların sosyal destek açısından daha fazla problem odaklı başa çıkma stratejileri kullandıkları rapor edilirken (Matud, 2004), başka bir çalışmada erkeklerin bu stratejileri daha fazla kullandığı kaydedilmiştir. Buna karşılık, bazı çalışmalar erkeklerin kadınlara göre daha fazla duygu odaklı stratejiler kullandığını öne sürerken (Kieffer vd., 2006), diğer çalışmalar bunun tam tersine kadınların duygu odaklı başa çıkma stratejilerini daha sık kullandığını göstermiştir (Eaton ve Bradley, 2008). Bu nedenle, cinsiyete özel başa çıkma stratejileri konusunda yaygın bir fikir birliği yoktur.

## 2.3. Sosyal İzolasyon

İnsanlar, doğaları gereği sosyal bir türdür. Psikologlar, diğer insanlarla bağ kurma ihtiyacını temel bir insani gereksinim olarak tanımlamış olmakla birlikte kişilerarası ilişkilerin zihinsel sağlık, fiziksel sağlık ve yaşam süresi üzerindeki önemli etkilerini vurgulamışlardır. Bu durumun temelinde, insan biyolojisinin olumlu sosyal etkileşimlere son derece duyarlı olması yatmaktadır. Sosyal izolasyon, sosyal dışlanma ya da reddedilme olarak da ifade edilebilir ve bireyin bireysel, topluluk ya da toplumsal düzeyde yeterli sosyal temas ya da etkileşimden yoksun olması durumunu ifade eder (Kelly ve diğerleri, 2019; Poscia ve diğerleri, 2018). Dünya Sağlık Örgütü ise sosyal

izolasyonu, sınırlı bir sosyal ağ ile başkalarıyla az ya da seyrek etkileşimde bulunma durumunun nesnel bir tanımı olarak açıklamaktadır (WHO, 2021).

Modernleşen toplumla birlikte bireyselleşme, hayatın her alanında yaygınlaşmış ve bu süreci özellikle internet teknolojisi hızlandırmıştır. Başlangıçta bireylere özgürlük fırsatları sunar gibi görünüyor olsa da beraberinde birçok olumsuz durumu getirmiştir (Çaycı & Çaycı, 2017). Bu durumun olumsuz sonuçlarından biri olan sosyal izolasyon, kişinin diğer insanlar ile iletişim kurmadan tek başına bireysel bir yaşam sürdürmesi şeklinde tanımlanabilir (Korkmaz, 2018). Ayrıca, sosyal izolasyon, bireylerin sosyal ilişki kurma becerilerine ve arzularına sahip olmalarına rağmen çevrelerinden izole edilmeleri şeklinde de açıklanabilir. Bu izolasyonun sebepleri arasında bireysel, sosyal ve kültürel özellikler yer almaktadır (Kelly ve diğerleri, 2019).

Sosyal izolasyon, kişinin aidiyet hissinden yoksun olması, diğer insanlarla yakın ilişkiler kuramaması, sınırlı sosyal temaslara sahip olması ve tatmin edici, kaliteli ilişkilerin eksikliğini yaşaması durumu şeklinde tanımlanır (Nicholson, 2009). Bu kavram, iki temel boyutta ele alınabilir; somut ve ölçülebilir bağlantı eksikliğini ifade eden nesnel izolasyon ile birey ve sosyal çevresi arasında algılanan yakınlık eksikliğini ifade eden öznel izolasyon. Nesnel sosyal izolasyon, sosyal çevreyle yeterli temas veya etkileşim bulunmamasıyla ölçülürken, öznel sosyal izolasyon, bu çevre ile duygusal bağların eksikliği üzerinden değerlendirilmektedir (Chatters ve diğerleri, 2018; Nguyen ve diğerleri, 2020).

Sosyal izolasyon, birey, grup ya da topluluk düzeyinde insanlarla gerçekleşen etkileşimlerin hem nicelik hem de nitelik açısından yetersizliğini ifade eden çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirilebilir. Örneğin, uzaktan çalışma, iş arkadaşlarıyla, özellikle ofiste çalışanlarla sosyal bağların zayıf kalması durumunu ortaya çıkarabilir. İnsanlar, yalnızca topluluk içinde yaşamaya değil, aynı zamanda diğer bireylerle etkileşim kurmaya duydukları ihtiyaç nedeniyle sosyal varlıklar olarak tanımlanır (Kondratowicz ve diğerleri, 2022). Dijital araçların (ör. Zoom, WhatsApp, Facebook vb.) artan kullanımı ve yaygınlığı sanal etkileşimleri desteklese de fiziksel mesafe ve sosyal izolasyonun getirdiği sonuçlar, ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır (Clair ve diğerleri, 2021).

### 2.3.1. Sosyal İzolasyonun Nedenleri

Son yıllarda, "algılanan sosyal izolasyon"un sağlığımız ve genel esenliğimiz üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik ilgi giderek artmıştır. Yalnız yaşamak ve sosyal bağlantıların sayısı gibi sosyal izolasyonun nesnel göstergelerinin, olumsuz sağlık sonuçlarıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğu iyi belgelenmiştir (Hafen, 2018). Sosyal izolasyon, bireyin toplumsal iletişimden ve temastan yoksun olması durumunu ifade eder (Zavaleta & Samuel, 2014). Aynı zamanda, kişinin sosyal çevresiyle ve diğer insanlarla arasında belli bir mesafe bulunması şeklinde de tanımlanabilir (Cantekin & Arpacı, 2020). Sosyal izolasyon, her yaş grubunda görülebilir; ancak etkileri ve ortaya çıkan sonuçları yaş gruplarına bağlı olarak farklılık gösterebilir (Clair ve diğerleri, 2021).

Sosyal izolasyon, birçok farklı nedenden kaynaklanabilir. İnsanlar yaşlılık, işsizlik ya da eşini kaybetme sonucu yalnızlık gibi durumlar nedeniyle sosyal izolasyon yaşayabilirler (Hortulanus ve diğerleri, 2006). Sosyal izolasyonun ortaya çıkmasında, bireyin yaşadığı çevrenin de önemli bir etkisi vardır. Çekirdek aile yapısının yaygınlaşmasıyla birlikte, huzurevinde yaşayan yaşlıların sayısında artış gözlemlenmiştir. Huzurevi ve ev ortamı arasında yaşam kalitesi, günlük aktiviteler ve sosyal izolasyon düzeyleri açısından farklılıklar bulunmaktadır. Yaşlı bireylerde, fonksiyonel kayıplara bağlı olarak günlük yaşam aktivitelerinde azalma görülmesi, sosyal izolasyonu artıran bir etken olabilmektedir (Demir, 2017). Şenocak ve diğerlerinin (2008) yaptığı bir araştırma, inme sonrası yaşam kalitesi ile sosyal izolasyon arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kronik hastalığı olan bireylerde sosyal izolasyon gibi psikososyal sorunların ortaya çıkabileceği birçok çalışmada belirtilmiştir. Örneğin, trakeostomili bireyler, dış görünüşlerinden dolayı kendilerini sosyal çevreden izole etme eğilimindedirler (Korkmaz, 2018). Bu durum sadece hasta bireyi değil, aynı zamanda ailesini de etkileyebilir ve onların da sosyal izolasyon yaşamasına neden olabilir (Özdemir & Taşçı, 2013; Yüzer ve diğerleri, 2006). Şizofreni hastaları ise, hastalık belirtileri başlamadan önce bile sosyal izolasyona yatkınlık gösterebilirken, belirtilerin ortaya çıkmasıyla bu durum daha da şiddetlenmektedir (Kocahan ve diğerleri, 2012).

Pandemi süreçleri, sosyal izolasyonu tetikleyen önemli faktörlerden biridir. COVID-19 salgını sırasında, dünya genelinde çeşitli önlemler uygulanmıştır. Bu süreçte, bireyler ve aileler hem alınan tedbirler hem de kendi tercihleri doğrultusunda diğer insanlardan uzaklaşmak zorunda kalmıştır. Sokağa çıkma yasakları ve benzeri zorunlu uygulamalar, bireylerde belirsizlik, korku ve çaresizlik gibi duyguların ortaya çıkmasına neden olmuş, bu durumun fiziksel ve ruhsal sağlık üzerinde olumsuz etkiler yarattığı ifade edilmektedir (Mucci ve diğerleri, 2020).

COVID-19 salgınıyla birlikte internet ve dijital ağların kullanımında belirgin bir artış yaşandığı gözlenmiştir (Király ve diğerleri, 2020). Bununla birlikte, artan internet kullanımı, bireylerin siber zorbalık riskiyle karşılaşma ihtimalini de artırmaktadır (Karmakar & Das, 2021). Ayrıca, bireylerin sosyal çevreleriyle fiziksel mesafelerini artırmaları, algılanan sosyal desteğin azalmasına yol açabilir. Bu iki faktör birleştiğinde, bireylerin siber zorbalık tehdidiyle başa çıkma sürecinde destek arama veya alma ihtimallerinin azaldığı belirtilmektedir. Bunun yanı sıra, bireylerin sosyal çevrelerinden uzak kalmaları, psikolojik iyi oluş düzeylerinde düşüşe sebep olabilmektedir (Hellfeldt ve diğerleri, 2020).

### 2.3.2. Sosyal İzolasyonun Sonuçları

Sosyal izolasyon, zihinsel sağlık üzerinde olumsuz etkileri olabilen ve yalnızlık gibi başka risk faktörlerine yol açabilen önemli bir sosyal risk faktörüdür. Sosyal izolasyonun etkileri üzerine yapılan araştırmaların büyük bir kısmının yaşlı nüfusa odaklandığı görülmektedir. Bunun temel nedeni, yaşlılık döneminde emeklilik, fiziksel hareket kısıtlılıkları gibi çeşitli durumların, bireylerin dış dünyayla bağlantılarının azalmasına yol açmasıdır (Hawkley, 2015). Sosyal izolasyon ve yalnızlık, çeşitli hastalıkların gelişimi ve ölüm oranı üzerinde ciddi etkiler yaratabilmektedir. Her ne kadar bu iki faktörün birbirinden bağımsız etkileri tam anlamıyla açıklığa kavuşmamış olsa da sağlık açısından önemli risk faktörleri olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, veriler başarılı bir sosyal bütünleşmenin, sağlık üzerinde koruyucu bir etki sağladığını göstermektedir (Belanger ve diğerleri, 2000). Araştırmalar, uzaktan çalışan bireyler açısından sosyal izolasyonun önemli bir sorun olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanların izolasyon algısı, destek ve tanınma eksikliği, iş arkadaşlarıyla gayri resmi etkileşim fırsatlarının azalması ve ekipten kopukluk hissi gibi faktörlerle

ilişkilendirilmektedir. Fiziksel etkileşim ve ağ oluşturma olanaklarının sınırlı olması, uzaktan çalışma ortamında bu durumu daha da derinleştirmektedir (Marshall ve diğerleri, 2007). İnsanların sosyal etkileşim yoluyla refahlarını koruma yetenekleri, genellikle uzun yıllar uzaktan çalışma deneyimi ile gelişir. Ancak birçok şirket, çalışanlara etkili uzaktan çalışma yöntemleri konusunda yeterli eğitim sağlamamaktadır (Clair ve diğerleri, 2021). Sosyal izolasyonun, özellikle dijital ekran temelli medya kullanımında orantısız bir artışa neden olduğu ve bunun çocukların beyin gelişimi üzerinde olası nörolojik etkiler yaratabileceği belirtilmektedir. Bu durumun, hafıza ve dil gelişimi üzerinde olumsuz etkiler bırakabileceği vurgulanmıştır. Ayrıca, pandemi sürecinde alınan önlemlerin bir sonucu olarak fiziksel aktivite eksikliğinde gözlemlenen artışın, bilişsel, fiziksel ve duygusal sağlık üzerinde negatif sonuçlara yol açabileceği çeşitli araştırmalarda ifade edilmiştir (Pınar, 2021). Araştırmalar, sosyal izolasyonun bireyler üzerindeki tehlikeli etkilerini net bir şekilde ortaya koymaktadır (Dalaylı, 2018). Sosyal izolasyon yaşayan bireyler genellikle kendilerini yalnız hissetmekte, yaşadıkları zorlukların başkaları tarafından fark edilmediğini ve önemsenmediklerini düşünmektedirler (Samuel ve diğerleri, 2018).Bilimsel çalışmalarda, sosyal ilişkilerin sağlık üzerinde hem teorik hem de deneysel olarak nedensel bir etkisi olduğu gösterilmiştir. Sosyal ilişkileri zayıf ya da düşük kaliteli olan bireylerin daha yüksek ölüm riski taşıdığı bu araştırmalarla ortaya konulmuştur. Hem insanlar hem de hayvanlar üzerinde yapılan deneysel ve yarı deneysel çalışmalarda, sosyal izolasyonun ölüm oranları için ciddi bir risk faktörü olduğu tespit edilmiştir (Cacioppo ve diğerleri, 2015). Örneğin, *Proceedings of the National Academy of Sciences* tarafından 2015 yılında yayımlanan bir çalışmada, orta yaş ve üzerindeki bireylerde sosyal izolasyonun artmasının ölüm riskini %14 oranında artırdığı belirtilmiştir (Cole ve diğerleri, 2015).

## 2.4. Bağımlılık

### 2.4.1. Bağımlılık Tanımı

Bağımlılık, bireyin refahını önemli ölçüde etkileyen, madde kullanımı veya belirli davranışlarda bulunmaya yönelik kalıcı ve kontrol edilemeyen bir dürtü ile karakterize kronik bir durumdur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) bağımlılığı, bir maddeye veya faaliyete duyulan yoğun ihtiyaç ve bunun üzerinde kontrol eksikliği

olarak tanımlamaktadır. Bu bakış açısı, bağımlılığın sadece fiziksel bağımlılıkla sınırlı kalmayıp, bunlara ek olarak kritik psikolojik ve davranışsal bileşenleri de içerdiğini vurgulamaktadır (WHO, 2021).

Araştırmacılar bağımlılığın nörolojik ve psikolojik kökenleri olan çok yönlü bir durum olduğunu iddia etmektedir. Oyun, alışveriş ve sosyal medya kullanımı gibi davranışların yanı sıra alkol, nikotin ve uyuşturucu gibi maddeler, dopamin seviyelerini artırarak beynin ödül sistemini harekete geçirir. Bu mekanizma anlık tatmin sağlarken, sıklıkla kalıcı bağımlılıkla sonuçlanır. Bağımlılığın bu doğası, bireyin özdenetimini bozarak derin kişisel, sosyal ve ekonomik zorluklara yol açar (Uzbay, 2009).

Davranışsal bağımlılık, fiziksel bir maddeye bağımlılık içermeyen bağımlılık biçimlerini ifade eder. Bu bağımlılık türü, bir kişi sürekli olarak belirli bir faaliyette bulunduğunda ortaya çıkar. Buna örnek olarak teknoloji ve sosyal medya bağımlılıkları verilebilir. Davranışsal bağımlılığı "belirli bir faaliyetten kaçınmada zorluk ve bu faaliyet gerçekleştirilemediğinde yoksunluk hissi" biçiminde tanımlamaktadır (Tufan, 2018).

### 2.4.2. Bağımlılığın Tarihsel Süreci

Bağımlılık algısı ve tanımı toplumlar ve tarihsel dönemler boyunca evrim geçirmiştir. Eski zamanlarda bağımlılık dini ve kültürel uygulamalarla yakından ilişkiliydi ve bazı maddeler ritüellerin ayrılmaz bir parçasıydı. Örneğin Mezopotamya'da alkol, sosyal ve dini törenlerin önemli bir parçası olarak hem üretiliyor hem de tüketiliyordu. Benzer şekilde, eski Çin ve Hindistan'da haşhaş bitkisine tıbbi ve ruhani kullanımları nedeniyle değer verilmiştir (Doğan, 2001).

Orta Çağ boyunca bağımlılık tıbbi uygulamalarla daha yakından ilişkilendirilmiştir. Ancak, maddelerin aşırı kullanımı dini ve etik bakış açılarından artan eleştirilere yol açmıştır. Bu dönemde alkol ve afyon gibi maddelerin kötüye kullanımı bireylerin ruh ve beden sağlığı için ciddi bir tehdit olarak görülmeye başlanmıştır (Sümer, 2010).

Sanayi Devrimi, bağımlılık anlayışını önemli ölçüde yeniden şekillendirmiş ve bağımlılığı büyük bir toplumsal sorun olarak ön plana çıkarmıştır. Tütün, alkol ve

uyuşturucu gibi maddelerin yaygın üretimi ve erişilebilirliğinin artması, bunların yaygın kullanımına yol açmıştır. Bu dönemde, Afyon Savaşları gibi küresel olaylar bağımlılığın yeni ortaya çıkan uluslararası bir sorun olduğunu vurgulamıştır. 20. yüzyıla gelindiğinde, bağımlılık daha bilimsel bir titizlikle incelenmiş, psikiyatri ve nöroloji gibi alanlarda araştırmaların odak noktası haline gelmiştir. Bu çalışmalar bağımlılığı beyindeki dopamin aktivitesiyle bağlantılı bir durum olarak tanımlamıştır (Nazlıgül ve Yılmaz, 2019).

21. yüzyılda, teknoloji ve sosyal medya ile ilgili olanlar da dahil olmak üzere davranışsal bağımlılıklar giderek daha fazla önem kazanmıştır. İnternetin yaygın olarak benimsenmesi ve dijital teknolojideki hızlı ilerlemeler, günlük yaşamda bağımlılık benzeri davranışları daha da kötüleştirmiştir. Bu evrim, bağımlılığın fiziksel maddelerin ötesine geçerek davranışsal kalıpları da içerdiğinin altını çizmiştir (Kızılok, 2021).

### 2.4.3. Bağımlılığın Türleri

Bağımlılık, madde kullanımı ya da belirli davranışlarla olan bağlantısına göre farklı türlere ayrılır. Genellikle fiziksel ve davranışsal bağımlılıklar olarak kategorize edilen bu türler, bireyin sosyal, duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkiler.

Fiziksel bağımlılık alkol, nikotin veya uyuşturucu gibi maddelere fizyolojik olarak bağımlı olmaktan kaynaklanır. Bu bağımlılık türü, vücudun kimyasal bağımlılığını gösteren tolerans ve yoksunluk belirtileri ile karakterize edilir. Bu tür bağımlılıklar biyokimyasal mekanizmalara dayanır ve madde kullanımı kesildiğinde bireyler genellikle olumsuz fiziksel etkiler yaşarlar (Arısoy, 2009).

Buna karşılık, davranışsal bağımlılık, maddelerin katılımı olmaksızın belirli faaliyetlere ısrarlı, zorlayıcı bir şekilde katılımı içerir. Örnek olarak internet bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı ve oyun bağımlılığı verilebilir ve bunların hepsi sosyal ve psikolojik refahı bozabilir. Modern çağda yaygın bir sorun olan teknoloji bağımlılığı, dijital cihazlara ve çevrimiçi içeriğe aşırı bağlılıkla tanımlanmaktadır (Akkaş, 2019)

Günümüz dünyasında, geleneksel bağımlılık türlerinin yanı sıra, dijital ve sosyal medya bağımlılığı gibi yeni ortaya çıkan bağımlılık türleri de giderek

yaygınlaşmaktadır. Bu bağımlılıklar bireylerin günlük rutinlerini, sosyal ilişkilerini ve ruh sağlıklarını derinden etkilemektedir. Özellikle dijital oyun bağımlılığı, özellikle çocukları ve ergenleri etkileyen önemli bir endişe kaynağı haline gelmiştir (Nazlıgül ve Yılmaz, 2019).

Ayrıca, alışveriş bağımlılığı, egzersiz bağımlılığı ve cinsel bağımlılık gibi davranışsal bağımlılıklar da dikkatle ele alınmayı gerektirmektedir. Bu bağımlılıklar, öz düzenleme kaybına yol açan tekrarlayan davranışlarla işaretlenir. Örneğin, alışveriş bağımlılığı, bireyin finansal güvenliğine ve kişilerarası ilişkilerine zarar verebilecek kompulsif harcama alışkanlıklarını içerir (Gülaçtı ve ark., 2019).

### 2.4.4. Davranışsal Bağımlılık

Davranışsal bağımlılıklar, madde kullanmadan belirli eylemlere tekrar tekrar katılmaya yönelik zorlayıcı bir ihtiyacı içerir. Yaygın örnekler arasında kumar, internet kullanımı, sosyal medya ve alışveriş sayılabilir. Bu bağımlılıklar, dopamin salınımını uyararak bağımlılık döngüsünü güçlendirdikleri için madde bağımlılıklarına benzer nörolojik mekanizmalarla ilişkilidir. Özellikle internet bağımlılığı sosyal izolasyona yol açabilir ve ruh sağlığını olumsuz etkileyebilir (Gearhardt ve ark., 2011).

Yeme bağımlılığı bir diğer önemli davranışsal bağımlılık türüdür. Yüksek kalorili, işlenmiş gıdaların tüketiminin beynin ödül yollarını harekete geçirmesiyle yeme davranışlarına bağımlılık olarak tanımlanır. Bu kontrol kaybı, genel sağlığı önemli ölçüde tehdit eden obezite ve diyabet gibi ciddi sağlık sorunlarına yol açabilir (Hebebrand ve ark., 2014)

Türkiye'de yapılan araştırmalar, yeme bağımlılığı da dahil olmak üzere davranışsal bağımlılıkların bireylerin psikolojik ve sosyal sağlığı üzerinde derin bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular, özellikle gençlerde yeme bağımlılığı ile tıkınırcasına yeme bozuklukları arasında güçlü bir bağlantı olduğunu ve bu durumun yaşam kalitelerinde önemli bir düşüşe yol açtığını göstermektedir. Stres ve mutsuzluk gibi duygusal faktörler genellikle tetikleyici olarak tanımlanmakta ve kırılması zor tekrarlayan bir döngü yaratmaktadır (Nazlıgül & Yılmaz, 2019).

Bu davranışsal bağımlılıkların sosyal etkileşimleri ve akademik performansı olumsuz etkilediği de gösterilmiştir. Özellikle yeme bağımlılığı, sosyal geri çekilme ve öz saygının azalması gibi sorunlara yol açabilir. Bu bağımlılığın etkili yönetimi, sadece yeme alışkanlıklarının değil, aynı zamanda davranışı yönlendiren duygusal sorunların da ele alınmasını gerektirir (Tufan, 2018).

Dahası, yeme bağımlılığının hem zihinsel hem de fiziksel sonuçları olduğu kabul edilmektedir. Tedavi tipik olarak psikolojik terapi ve diyet rehberliğinin bir kombinasyonunu içerir. Temel semptomlar arasında davranışları düzenleyememe, sürekli istek ve yoksunluk benzeri etkiler yer alır (Vardar, 2012).

### 2.4.5. Yeme Bağımlılığı

Beslenme, büyümeyi ve üremeyi teşvik etmek, fizyolojik dengeyi korumak, enerji ihtiyaçlarını karşılamak ve metabolik işlevleri desteklemek için gerekli olan besin maddelerinin bilinçli olarak tüketilmesini ifade eder. Bu süreç, hem fiziksel hem de zihinsel refahın sürdürülmesi için hayati önem taşır (King, 2000; Martin ve ark., 2010). Öğünler, besin alımının zamanlamasını, porsiyon büyüklüğünü ve besin bileşimini içerir (Kıcalı, 2015). Yemek yemenin davranışsal aşamaları -başlatma, sürdürme ve sonlandırma- yemek sürecinin temel yönleridir (Sadock ve Sadock, 2008). Bu aşamalar, enerji dengesini sağlamak ve vücudun metabolik gereksinimlerini karşılamak amacıyla yeme alışkanlıklarını düzenlemek için çok önemlidir (Wade & Jones, 2004).

Yeme bağımlılığı fikri, 20. yüzyılın ortalarında araştırmacıların belirli gıdaların bağımlılık yapıcı özelliklerini tanımlamasıyla kabul görmüştür. Yiyeceklerin, özellikle dopamin aktivitesini etkileyerek beynin ödül sistemlerini uyarabildiği keşfedilmiştir (Ziauddeen & Fletcher, 2013). Theron Randolph, 1956 yılında bilimsel literatüre "yeme bağımlılığı" terimini kazandırmış ve bunu işlenmiş, yüksek kalorili ve yüksek aromalı gıdaların tüketiminden kaynaklanan bağımlılığın kademeli olarak gelişmesi olarak tanımlamıştır. Randolph, bu tür yeme alışkanlıklarının nasıl davranışsal bağımlılıkla sonuçlanabileceğini ve yeme alışkanlıkları üzerinde kontrol eksikliğine yol açabileceğini vurgulamıştır.

1980'ler ve 1990'larda, “yeme bağımlılığı” kavramı madde bağımlılığıyla karşılaştırılabilir olarak kabul görmeye başlamıştır. Ancak bu dönemde yeme bağımlılığının nörolojik ve davranışsal bileşenlerine ilişkin araştırmalar henüz emekleme aşamasındaydı. Yıllar geçtikçe, yeme bağımlılığının tanımı daha net bir şekilde ifade edilmeye başlanmış ve Yale Yiyecek Bağımlılığı Ölçeği gibi araçların yardımıyla yiyecekle ilgili bağımlılık davranışlarının incelenmesine standart bir yaklaşım getirilmiştir (Gearhardt ve ark., 2009).

Çalışmalar, yeme bağımlılığı ile işlenmiş gıdaların artan tüketimi arasında önemli bir bağlantı olduğunu vurgulamıştır. Bu gıdaların yaygın üretimi ve erişilebilirliği, bu durumun anlaşılmasını şekillendirmede çok önemli bir rol oynamıştır. Özellikle, ultra işlenmiş gıdaların yüksek bağımlılık yapıcı doğası, çağdaş toplumda yeme bağımlılığının artan yaygınlığının arkasındaki kilit faktör olarak tanımlanmıştır (Davis, 2013). Yeme bağımlılığına daha fazla odaklanılmasına katkıda bulunan faktörler arasında nörogörüntüleme araştırmalarından elde edilen bulgular, obezite ve tıkınırcasına yeme ile ilişkili dopaminerjik aktivitenin değiştiğine dair kanıtlar ve uyuşturucu bağımlılığında yaygın olarak görülen ödülle ilgili alanlardaki beyin aktivitesinin yeme bağımlılığı vakalarında da mevcut olduğuna dair gözlemler yer almaktadır (Schienle ve ark., 2009; Wang ve ark., 2001).

Hem insanları hem de hayvanları kapsayan bir çalışma, gıda alımı ve madde kullanımı arasındaki nörobiyolojik ve davranışsal bağlantıları araştırmış ve bazı gıdaların bağımlılık yapıcı özellikler sergilediğini ortaya koymuştur. Bulgular, belirli besinlere ve ilaçlara maruz kalmanın benzer beyin bölgelerini harekete geçirdiğini göstermiş ve gıda bağımlılığı fikrini doğrulayan nörobiyolojik paralelliklerin altını çizmiştir (Lerma, 2016).

Yeme bağımlılığı, yüksek kalorili, işlenmiş gıdalara yönelik yoğun istek ve bu dürtüleri kontrol edememe ile karakterize edilir. Bu bağımlılık, dopamin seviyelerini artırarak kısa süreli bir haz duygusu yaratan beynin ödül sistemleri tarafından beslenir. Ancak, bu tür davranışların uzun süreli tekrarı ciddi fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına yol açabilir (Gearhardt ve ark., 2011).

Araştırmalar, yeme bağımlılığının, özellikle nörolojik mekanizmalarda, madde bağımlılığı ile birkaç temel özelliği paylaştığını göstermektedir (Hebebrand ve ark.,

2014). Stres veya kaygı gibi duygusal durumlar genellikle yeme bağımlılığını tetikleyerek bireylerin bu duygularla başa çıkmanın bir yolu olarak aşırı yemelerine neden olur (Penzenstadler ve ark., 2019).

#### *2.4.5.1. Yeme Bağımlılığının Tanı Kriterleri*

Yeme bağımlılığı, madde bağımlılığı için kullanılanlardan uyarlanan kriterler kullanılarak değerlendirilir. Madde kullanım bozuklukları için DSM-5 çerçevesinden türetilen bu kriterler, gıda ile ilgili bağımlılıkları ele almak için özel olarak değiştirilmiştir. Yaygın olarak kullanılan bir ölçüm aracı olan Yale Gıda Bağımlılığı Ölçeği (YFAS), bu kriterleri sistematik olarak değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Yeme bağımlılığının temel tanısal yönleri aşağıda özetlenmiştir:

Kontrol Kaybı:Bu durum, bireyler gıda alımlarını düzenlemekte zorlandıklarında ve genellikle amaçlanandan daha fazla tükettiklerinde ortaya çıkar. Özellikle yüksek kalorili ve işlenmiş gıdalar söz konusu olduğunda yeme alışkanlıklarını dizginlemede yaşanan zorluklar ve durduramama ile karakterizedir (Gearhardt ve ark., 2009).

Tolerans Gelişimi: Tolerans, aynı tatmin düzeyine ulaşmak için artan miktarlarda gıda tüketme ihtiyacını ifade eder. Bu davranış, beynin ödül sistemindeki dopamin aktivitesindeki değişikliklerle bağlantılıdır ve yeme bağımlılığını diğer davranışsal bağımlılıklarla karşılaştırılabilir hale getirir (Tchernof ve ark., 2018).

Yoksunluk Belirtileri:Yüksek kalorili veya şekerli gıdalar tüketilmediğinde, bireyler huzursuzluk, yorgunluk, anksiyete ve olumsuz ruh hali değişiklikleri gibi semptomlar yaşayabilir. Bu semptomlar, madde bağımlılığı vakalarında görülen yoksunluk etkilerine yakından benzemektedir (Schulte ve ark., 2017).

Süreklilik:Zararlı sonuçlara rağmen gıda tüketimine devam etmek. Yeme bağımlılığı olan bireyler, sağlık sorunları veya sosyal izolasyonla karşı karşıya kaldıklarında bile yeme alışkanlıklarını değiştirmek için mücadele eder ve bu da bağımlılık davranışını daha da kalıcı hale getirir (Davis ve ark., 2011).

Bozulmuş İşlevsellik:Yeme bağımlılığı, kişisel ilişkiler, iş yükümlülükleri ve günlük rutinler de dahil olmak üzere hayatın birçok alanını bozar. İş performansını olumsuz etkilerken aile ve sosyal bağlantıları da zorlayabilir (Meule & Blechert, 2014).

Suçluluk ve Utanç Duyguları: Tıkınırcasına yemenin ardından bireyler genellikle suçluluk, utanç veya pişmanlık gibi duygular yaşarlar. Bu duygular yeme bağımlılığının psikolojik yönünü vurgular ve öz-değeri önemli ölçüde etkileyebilir (Hebebrand ve ark., 2014).

Davranışı Durduramama:Gıda alımını azaltmak veya kontrol etmek için tekrarlanan başarısız girişimler. Bu durum, bireylerin yeme davranışlarını gönüllü olarak değiştirme konusunda karşılaştıkları zorlukları göstermektedir (Schulte ve ark., 2017).

#### *2.4.5.2. Yeme Bağımlılığının Epidemiyolojisi*

YYBÖ kullanılarak yapılan çalışmalar, normal vücut ağırlığına sahip bireylerin %11,4'ünün yeme bağımlılığı tanı kriterlerini karşıladığını, obez bireyler arasında ise yaygınlığın %25 ila %27,5 arasında değişen oranlarda daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Gearhardt vd., 2009). Benzer şekilde, başka bir çalışmada obez katılımcıların %25'ine yeme bağımlılığı teşhisi konulduğu bildirilmiştir (Davis & Carter, 2014).

Bir başka çalışma, farklı gruplar arasında yeme bağımlılığı yaygınlığındaki farklılıkları vurgulamıştır: düşük veya normal kilolu lisans öğrencileri arasında %11, tedavi gören obez bireylerde %15-19,6, bariatrik cerrahi adaylarında %42 ve obezite ve tıkınırcasına yeme bozukluğu olan yetişkinler arasında %57 (Lent ve ark., 2014). Ayrıca, obez katılımcılar üzerinde yapılan bir çalışmada, %72,2'sinin NADS değerlendirmelerine dayanarak yeme bağımlılığı kriterlerini karşıladığı bulunmuştur (Dimitrijević ve ark., 2015).

Yeme bağımlılığı, dünya genelinde çeşitli yaş ve demografik gruplarda farklı oranlarda görülen bir davranışsal sağlık sorunu olarak kabul edilmektedir. Araştırmalar, genel popülasyondaki yaygınlığının %5 ila %20 arasında olduğunu ve

obezite veya tıkınırcasına yeme bozukluğu gibi komorbid durumları olanlar arasında çok daha yüksek oranlara sahip olduğunu göstermektedir (Yekaninejad ve ark., 2021).

Araştırmalar, yeme bağımlılığının yüksek kalorili ve işlenmiş gıdaların bol olduğu bölgelerdeki ergenler ve gençler arasında daha yaygın olduğunu göstermektedir. Bu yaş gruplarında, bağımlılık genellikle ruh sağlığı sorunları, daha düşük yaşam kalitesi ve daha fazla sosyal izolasyon ile ilişkilendirilmektedir (Wilcox, 2021).

Ayrıca, araştırmalar yeme bağımlılığının kadınlarda erkeklere kıyasla daha yaygın olduğunu vurgulamaktadır; bu durum hormonal farklılıklara ve kültürel beklentilere bağlanabilir. Bu bağımlılık türü, düşük gelirli topluluklarda ve önemli stres seviyeleri yaşayan bireylerde de daha sık görülmektedir (Köhler ve ark., 2018).

#### *2.4.5.3. Yeme Bağımlılığının Etiyolojisi*

Yeme bağımlılığı biyolojik, psikolojik ve çevresel etkilerin çok yönlü etkileşiminden ortaya çıkar. Nörolojik düzeyde, yüksek kalorili gıdaların beynin ödül devrelerini uyararak bağımlılık davranışlarını teşvik ettiği bulunmuştur. Dopamin salınımı bu mekanizmada merkezi bir rol oynamakta, bağımlılığın nörolojik temelini oluşturmakta ve bu gıdalara yönelik istekleri yoğunlaştırmaktadır (Avena ve ark., 2012).

Genetik de yeme bağımlılığının gelişiminde önemli bir faktördür. Bazı bireylerde dopamin reseptörlerinin işlevselliğindeki varyasyonlar, ödül yollarının aktivasyonunu artırarak onları gıda bağımlılığına daha yatkın hale getirir (Davis ve ark., 2013). Katkıda bulunan diğer unsurlar arasında bireysel biyolojik yatkınlıklar, Drd2 reseptörlerindeki işlev bozukluğu, tüketilen gıdaların türü ve kalitesi, kültürel inançlar veya mitler, gıda endüstrisinin etkisi ve daha geniş çevresel etkiler yer almaktadır (Brownell ve ark., 2009).

Çevresel etkiler, işlenmiş gıdaların yaygın olarak bulunması ve agresif bir şekilde pazarlanması ile birleştiğinde, gıda bağımlılığının yaygınlaşmasına büyük ölçüde katkıda bulunmuştur. Erken çocukluk döneminde şeker ve yağ oranı yüksek gıdalar tüketmek, yaşamın ilerleyen dönemlerinde gıda bağımlılığı geliştirme riskini önemli ölçüde artırabilir (Hong ve ark., 2016). Bu tür gıdaların aşırı alımı, beyinde

yoğun bir dopamin salınımını uyararak aşırı üretime neden olur. Bu aşırı uyarılma, dopamin regülasyonundan sorumlu nöronlara zarar vererek bir dengesizliğe yol açar. Sonuç olarak, beyin daha yüksek dopamin seviyeleri talep etmeye başlar ve bir bağımlılık döngüsü yaratır. Yağlı gıdaların ılımlı tüketimi tipik olarak dopamin seviyelerini korumak için yeterli olsa da, bağımlılık bu dengeyi bozarak bu tür gıdalara olan ihtiyacı artırır (Gürsoy, 2018).

Ayrıca, psikolojik faktörler de gıda bağımlılığının gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Stres, anksiyete ve depresyon gibi duygusal durumlar, bireyleri sıklıkla kalori açısından zengin gıdalarda rahatlık aramaya ve bunları duygusal zorluklarla başa çıkma aracı olarak kullanmaya itmektedir (Turvill ve ark., 2019).

#### *2.4.5.4. Yeme Bağımlılığının Tedavisi*

Yeme bağımlılığının tedavisi, bireylerin bağımlılık döngüsünü kırmalarına yardımcı olmak için biyolojik, psikolojik ve sosyal yöntemleri bütünleştiren kapsamlı bir yaklaşım içerir. Nörolojik açıdan bakıldığında, semptomları hafifletmek için dopamin sistemini hedef alan farmakolojik tedaviler yaygın olarak kullanılmaktadır. Örneğin, naltrekson gibi opioid antagonistlerinin bağımlılık yaratan yeme davranışlarını azaltmada etkili olduğu kanıtlanmıştır (Leary ve ark., 2021).

Psikolojik stratejiler, özellikle de bilişsel davranışçı terapi (BDT), yeme bağımlılığının ele alınmasında çok önemlidir. BDT, bireylerin zararlı yeme alışkanlıklarını belirlemelerine ve değiştirmelerine yardımcı olur. Ayrıca, farkındalık temelli müdahalelerin, bireylerin yeme isteklerini tanımalarına ve yönetmelerine yardımcı olmada etkili olduğu gösterilmiştir (Vella & Pai, 2017).

Davranışsal stratejiler, yeme alışkanlıklarının yönetilmesinde ve gıda tüketimi üzerindeki kontrolün geliştirilmesinde önemli bir rol oynar (Alonso, 2015). Bilişsel-davranışçı terapi, problem çözme becerilerini geliştirme ve motivasyonel tartışmalara katılma gibi yöntemler yeme bağımlılığı yaşayanlar için anlamlı bir destek sağlayabilir (Dimitrijevic ve ark., 2015).

Yeme bağımlılığının ele alınmasında sosyal destek grupları ve aile merkezli terapiler de aynı derecede önemlidir. Bireyin sosyal ağından gelen aktif teşvik ve destek, bağımlılık döngüsünü bozmada etkili olabilir. Ayrıca, yapılandırılmış diyet

planlarının oluşturulması ve daha sağlıklı yaşam tarzı uygulamalarının benimsenmesi, tedavi sürecinin bir parçası olarak şiddetle tavsiye edilmektedir (Adams ve ark., 2019).

Dahası, dijital çözümlerin ve teknolojik araçların entegrasyonu, yeme bağımlılığının tedavisinde giderek yaygınlaşan bir yaklaşım haline gelmektedir. Bu yenilikler, bireylerin yeme alışkanlıklarını izlemelerini, daha fazla öz farkındalık geliştirmelerini ve sağlık uzmanlarıyla tutarlı bir iletişim sürdürmelerini sağlamaktadır (Jiménez-Murcia ve ark., 2022).

## 2.5. Kişilik Özellikleri

### 2.5.1. Kişilik Tanımı

Kişilik, bireyler tarafından sergilenen istikrarlı düşünce, duygu ve davranış kalıplarını tanımlayan psikolojik bir yapıdır. İnsanların çevreleriyle nasıl etkileşime girdiklerine ve çeşitli durumlara nasıl tepki verdiklerine ışık tutar. Kişilik, genetik, çevresel ve sosyal etkilerin dinamik etkileşimi ile şekillenen bireyin kimliğini kapsar (Allport, 1937).

Çağdaş psikolojide kişilik sıklıkla Büyük Beşli çerçevesi gibi modeller aracılığıyla incelenmektedir. Bu model kişiliğin beş temel boyutunu tanımlar: açıklık (yaratıcılık ve yeni deneyimlere açıklık), vicdanlılık (güvenilirlik ve organizasyon), dışadönüklük (coşku ve sosyal katılım), uyumluluk (şefkat ve işbirliği) ve duygusal istikrar (stres yönetiminde etkinlik) (Costa & McCrae, 1992).

Kişilik kavramı, farklı akademik disiplinlerde çeşitli şekillerde yorumlanmış ve incelenmiştir. Psikolojide kişilik genellikle bireysel davranışları tahmin etmek için kullanılırken, sosyoloji kişiliği sosyal roller ve etkileşimler bağlamında anlamaya odaklanır. Bu çok yönlü bakış açısı, kişilik çalışmalarının karmaşık doğasını ve önemini vurgulamaktadır (Roberts vd., 2008).

Kişiliğin gelişimini açıklamak için çok sayıda teori ortaya çıkmıştır. Psikanalitik, davranışsal, biyolojik, hümanistik ve özellik temelli perspektifler gibi yaklaşımların her biri farklı içgörüler sunmaktadır. Freud, topografik modeliyle psikodinamik perspektifi ortaya koymuş ve daha sonra bunu kişiliği üç farklı unsurdan

oluşan yapısal model olarak genişletmiştir. Alfred Adler, Carl Gustav Jung ve Karen Horney gibi düşünürler kendi bakış açılarını ve fikirlerini katarak Freud'un çerçevesini genişletmişlerdir (Burger, 2006).

Hümanistik yaklaşım, anlam arayışına ve varoluşsal zorlukların ele alınmasına odaklanır. Bu bakış açısına katkıda bulunanlar arasında, insan davranışına ilişkin teorilerin geliştirilmesinde önemli rol oynayan Carl Rogers ve Abraham Maslow bulunmaktadır. Buna karşılık, davranışsal yaklaşım kişiliği, uyaranlar ve tepkiler arasındaki etkileşimle şekillenen bir öğrenme ürünü olarak açıklar (İnanç ve Yerlikaya, 2016).

Davranışçı teorinin öncüleri arasında Ivan Pavlov, John Watson ve B.F. Skinner yer almaktadır. Buna karşılık, bilişsel teori zihinsel süreçlerin önemini vurgulamakta ve kişilik özelliklerinin hem biyolojik hem de bilişsel faktörlerden etkilendiğini öne sürmektedir. Bununla birlikte, ayırt edici özellik teorisi, kişiliğin ölçülebilir yönlerini vurgular ve bu alandaki araştırmalar genellikle nicel yöntemler kullanır. Bu alandaki önemli isimler arasında Gordon Allport, Raymond Cattell, Robert McCrae ve Paul Costa yer almaktadır. Bu teori, kişiliği gözlemlenebilir ve ölçülebilir davranışlar aracılığıyla anlamaya odaklanır (Dal ve Eroğlu, 2015).

Kişilikle ilgili çok çeşitli teoriler, terimin evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımının eksikliğini vurgulamaktadır. Sonuç olarak, literatür kişiliği açıklamak için çok sayıda perspektif sunmaktadır. Bu tez, beş faktör kişilik teorisi çerçevesini kullanarak kişilik özelliklerini araştırmaktadır.

Kişilik, düşünceleri, tepkileri, davranışları ve duyguları da dahil olmak üzere bireyleri birbirinden ayıran ayırt edici özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Etkileyen faktörler arasında çevresel unsurlar, kültürel geçmiş ve doğuştan gelen özellikler yer alır. Kişiliğin gelişimi büyük ölçüde aşağıda ana hatlarıyla belirtildiği gibi üç ana faktör kategorisi tarafından şekillendirilir (Hetherington ve ark., 2006).

Biyolojik Faktörler: Boy ve göz rengi gibi kalıtsal fiziksel özelliklere benzer şekilde, biyolojik etkiler de kişiliğin gelişimine dolaylı olarak katkıda bulunur.

Kültürel Faktörler: Kültürel normlar, hangi davranışların kabul edilebilir veya kabul edilemez olarak görüldüğünü tanımlar. Örneğin, Akdeniz toplumları kişiler arası ilişkilerinde genellikle daha fazla sıcaklık sergilerken, Norveçliler arasındaki etkileşimlerde bu sıcaklık daha az belirgin olabilir.

Sosyal Faktörler: Bir bireyin davranışı büyük ölçüde aldığı eğitim ve kültürel bağlam tarafından şekillendirilir. Örneğin, muhafazakar bir aileden gelen bir çocuğun yetiştirilme tarzından etkilenen bir dünya görüşü oluşturması muhtemeldir. Aynı genetik yapıyı ve çevreyi paylaşan tek yumurta ikizleri arasında bile, kişisel yorumlar ve benzersiz deneyimler nedeniyle farklı kişilikler ortaya çıkabilir.

Kişilik, doğum öncesi dönemden itibaren oluşmaya başlar ve çevresel etkilerle şekillenerek yaşam boyunca değişmeye devam eder. Açık iletişim bir güven temeli oluşturduğundan, erken ebeveyn etkileşimleri çok önemlidir. Zamanla, çeşitli faktörlerin bir karışımından etkilenen kişilik, sosyallik, iyimserlik ve samimiyet gibi özellikleri şekillendirerek günlük yaşamı etkiler. Birey ve çevresi arasında süregelen bu etkileşim, kişilik gelişiminin merkezinde yer alır (Rauch & Frese, 2007).

### 2.5.2. Büyük Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişilik, bireyleri düşünceleri, tutumları ve davranışları açısından birbirinden ayıran kalıcı ve tutarlı özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin çevreleriyle nasıl etkileşimde bulunacaklarını, sosyal bağlantılar kuracaklarını ve duygusal olarak nasıl tepki vereceklerini şekillendirmede hayati bir rol oynar. Yıllar boyunca, kişilik özelliklerini analiz etmek ve karşılaştırmak için çeşitli teoriler geliştirilmiştir (McCrae & Costa, 1997). Bunlar arasında Beş Faktör Modeli (FFM), kişilik özelliklerini geniş bir şekilde kategorize etmek için önemli bir çerçeve olarak kabul edilmektedir (Church, 2001).

Beş Faktör Modeli, en önemli kişilik özelliklerinin günlük dilde kullanılan sıfatlara yansıdığını ileri süren sözcüksel hipoteze dayanmaktadır. İngilizce dilinde yapılan ilk çalışmalarda, kişilik özelliklerini tanımlayan çok sayıda sıfat tespit edilmiş ve bunlar faktör analizi yoluyla incelenmiştir. Bu yöntem kişiliğin beş temel boyutunu

ortaya çıkarmıştır: deneyime açıklık, vicdanlılık, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal istikrar (nevrotiklik olarak da adlandırılır) (Benet-Martínez, 2008).

Beş Faktör Modeli, İngilizce konuşulan toplumların ötesine geçerek, çeşitli dillerde ve kültürel bağlamlarda geçerliliğini doğrulayan araştırmalara konu olmuştur. Çince, İspanyolca, Lehçe ve Rusça gibi dillerde yapılan çalışmalar modelin farklı kültürlere uyarlanabilirliğini vurgulamıştır (Piedmont & Chae, 1997). Örneğin, Çin ve Kore gibi Asya ülkelerinde yapılan araştırmalar, modelin aslen Batılı kültürel çerçevelerde geliştirilen yapılarını destekleyen kanıtlar sağlamıştır (Benet-Martínez, 2008).

Beş Faktör Modeli'nin önemi, kişilik araştırmalarına sistematik ve objektif yaklaşımında yatmaktadır. Esnekliği, psikolojik değerlendirme araçlarının geliştirilmesi, eğitim girişimleri ve insan kaynakları uygulamaları da dahil olmak üzere çeşitli alanlarda uygulanabilir olmasını sağlar. Psikoterapide, model özellikle bireysel güçlü yönlerin ve gelişim alanlarının belirlenmesinde faydalı olmaktadır (Church, 2001).

#### *2.5.2.1. Dışa Dönüklük*

Dışadönüklük ve içedönüklük, bireylerin sosyal olarak nasıl etkileşimde bulunduklarını ve çevrelerine nasıl tepki verdiklerini derinden etkileyen temel kişilik özellikleridir. Dışadönük kişiler, enerjilerini sosyal ortamlarda bulunmaktan alarak dışa dönük bir yaşam tarzını tercih etme eğilimindedir. Buna karşılık, içe dönük kişiler kendi kendilerine düşünerek enerji toplar ve daha sessiz, daha düşünceli bir yaşam tarzına yönelirler. Bu özellikler hem kişilerarası ilişkileri hem de işyeri performansını etkiler (Margolis & Lyubomirsky, 2020).

Nörolojik olarak, dışadönüklük ve içedönüklük beyin uyarılma süreçlerindeki farklılıklarla ilişkilidir. Araştırmalar, dışa dönük kişilerin daha aktif bir dopamin sistemine sahip olduğunu ve bunun da ödül odaklı davranışlara karşı duyarlılıklarını artırdığını göstermektedir. Bu arada, içe dönük kişiler sakin ve daha az uyarıcı ortamları tercih ederek düşük uyarımlı ortamlarda kendilerini rahat hissederler (Bhattacharjee ve ark., 2021).

Dışa dönüklük; güven, atılganlık, yüksek enerji seviyeleri ve uyarıcı deneyimler arama eğilimi gibi özelliklerle karakterize edilir. Dışa dönük bireyler olumlu duyguları, sık ve canlı sosyal etkileşimleri güçlü bir şekilde tercih etmeleri ve iyimser tutumları ile bilinir, genellikle zorlukları olumlu bir ışık altında görürler (McCrae & John, 1982). Bu özellikler hem akademik hem de profesyonel ortamlarda başarı üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Araştırmalar, dışa dönük kişilerin ekip çalışması ve liderlik pozisyonlarında başarılı olduğunu, içe dönük kişilerin ise analitik beceriler ve bağımsız çalışma gerektiren görevlerde daha becerikli olduğunu göstermektedir (Blevins & Stackhouse, 2022).

#### *2.5.2.2. Yumuşabaşlılık/Uyumluluk*

Yumuşak başlılık, işbirliğine yatkınlık, empati ve başkalarına yardım etme isteği ile tanımlanan bir kişilik özelliğidir. Bu özellik, bireyin sosyal ilişkiler kurma ve sürdürme becerisini daha fazla uyum ve kolaylıkla geliştirir. Yumuşak başlılığı benimseyen kişiler genellikle nazik, cömert ve güvenilir olarak görülmekte, bu da bu özelliği olumlu kişilerarası bağlantılar kurmak ve sürdürmek için önemli bir özellik haline getirmektedir (Graziano & Tobin, 2009).

Kişiliğin uyumluluk boyutunda, bireyler tipik olarak etkileşimlerinde nazik, empatik, güvenilir, fedakar, sıcak ve destekleyici olarak tanımlanır. Yumuşak başlılık olarak da adlandırılan uyumluluk, Beş Faktör Kişilik Modeli'nin önemli bir bileşenidir. Uyumlulukta yüksek puan alan bireyler bağışlayıcı doğaları, şefkatleri ve cana yakınlıkları ile bilinirler (Somer, Tatar ve Korkmaz, 2002).

Yumuşak başlılık çatışma çözümünde de önemli bir rol oynar. Araştırmalar, yüksek uyumluluğa sahip bireylerin çatışmaları sakin ve uzlaşmacı bir yaklaşımla ele alma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu kişiler daha az saldırganlık gösterir ve uyumlu sosyal ilişkileri sürdürmeye öncelik verirler (Jensen-Campbell & Graziano, 1996).

Sinirlilik, sıklıkla düşük uyumluluk seviyeleri ile ilişkilendirilen bir kişilik özelliğidir. Yüksek düzeyde sinirlilik sergileyen kişiler genellikle başkalarına karşı eleştirel, güvensiz ve düşmanca davranışlar sergiler ve bu da çatışmalara ve sosyal

ilişkiler kurma ve sürdürmede zorluklara neden olabilir. Bu özellik, saldırganlık eğilimleri ve kontrolsüz öfke patlamalarıyla yakından ilişkilidir (Dinić & Smederevac, 2018).

Araştırmalar, düşük uyumluluğa sahip bireylerin çatışmalara saldırganlık ve rekabetçilikle tepki verme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermekte ve sinirliliğin hem bireysel refah hem de sosyal etkileşimler üzerindeki olumsuz etkilerinin altını çizmektedir. Ayrıca, sinirlilik, yüksek kardiyovasküler hastalık riski de dahil olmak üzere sağlık sorunlarıyla ilişkilendirilmiştir (Costa ve ark., 2013).

#### *2.5.2.3. Sorumluluk*

Sorumluluk, bireyin hedef belirleme ve gerçekleştirme, metodik olarak planlama ve öz disiplin gösterme yeteneğini yansıtan bir kişilik özelliğidir. Güçlü bir sorumluluk duygusuna sahip bireyler genellikle disiplinleri, güvenilirlikleri ve kararlılıkları ile karakterize edilirler. Bu özellik, iş etkinliğini artıran, akademik başarıya katkıda bulunan ve daha sağlıklı yaşam tarzı uygulamalarını teşvik eden davranışlarla yakından bağlantılıdır (Jackson ve ark., 2010).

Son derece vicdanlı veya özdenetimli bireyler, görevleri doğru bir şekilde tamamlamak için büyük çaba sarf ederek güvenilirliklerini ve titizliklerini sergilerler. Görevlerine iyi yapılandırılmış, organize ve kararlı bir tutumla yaklaşırlar (McCrae & Costa, 1989). Dahası, yüksek vicdanlılık, gelişmiş sağlık ve daha uzun bir yaşam süresi de dahil olmak üzere çeşitli olumlu sonuçlarla ilişkilidir (Fayard ve ark., 2012).

Yönsüzlük, sorumluluk ve hesap verebilirlik eksikliği ile tanımlanır. Bu özelliğe sahip kişiler genellikle dağınıktır, etkili planlamadan yoksundur ve kısa vadeli hedeflere öncelik verirler. Genellikle görevleri zamanında tamamlamada zorluk, dikkatsizlik ve düşük öz düzenleme gibi zorluklarla karşılaşırlar. Bu davranış, düşük iş performansı ve potansiyel sağlık sorunlarıyla bağlantılıdır (Di Sarno ve ark., 2023). Vicdanlılık ve yönsüzlük arasındaki ayrım, kişilik özelliklerinin bireyin yaşam kalitesi ve sosyal ilişkileri üzerindeki etkisinin altını çizmektedir. Vicdanlılığı teşvik etmek için stratejiler geliştirmek, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında daha fazla başarı elde etmelerine yardımcı olabilir (Costantini ve ark., 2018).

#### *2.5.2.4. Duygusal İstikrarsızlık*

Duygusal istikrarsızlık, yüksek duygusal hassasiyet, anksiyeteye yatkınlık ve stresle başa çıkmada zorluklarla karakterize edilen bir kişilik özelliğini ifade eder. Yüksek düzeyde duygusal dengesizliğe sahip bireylerin olumsuz duygular yaşama olasılığı daha yüksektir ve genellikle zorlu veya stresli durumları yönetmekte zorlanırlar. Sıklıkla huzursuz, endişeli ve güvensiz hissederler (Vittersø, 2001). Bu özellik aynı zamanda kaygı, öfke ve depresyon gibi duygulara eğilimin yanı sıra duygusal değişkenlik ve belirli bilişsel kalıpları da içerir (McCrae & Costa, 1989).

Öte yandan, duygusal istikrar, duygusal dengeyi koruma ve stresi etkili bir şekilde yönetme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Duygusal olarak istikrarlı olan bireyler tipik olarak sakinlik, dayanıklılık ve olumlu bir bakış açısı sergilerler. Bu özellik, sağlıklı ilişkilerin geliştirilmesini kolaylaştırır ve yaşamın hem kişisel hem de profesyonel alanlarında kalıcı başarıyı destekler (Kalokerinos ve ark., 2020).

Duygusal istikrar veya istikrarsızlığın derecesi psikolojik sağlıkta çok önemli bir rol oynar. Yüksek duygusal istikrarsızlık, depresyon ve anksiyete gibi ruh sağlığı endişeleriyle yakından ilişkiliyken, daha fazla duygusal istikrar hayata daha iyimser ve dengeli bir yaklaşımı teşvik eder (Terracciano ve ark., 2008).

#### *2.5.2.5. Gelişime Açıklık- Gelişmemişlik*

Gelişime açıklık, bireyin yenilik, yaratıcılık ve estetik deneyimleri kucaklama kapasitesini ifade eder. Bu özellik kültürlü olmak, özgün fikirler üretmek, sanatsal ve geniş düşünmek, canlı bir hayal gücü sergilemek ve entelektüel merak göstermek gibi niteliklerle ilişkilidir (Zel, 2007).

Araştırmalar, gelişime açıklığı yüksek olan bireylerin genellikle akademik ve sanatsal alanlarda başarılı olduklarını göstermektedir. Sosyal etkileşimlerinde daha fazla uyum ve hoşgörü gösterme eğilimindedirler, bu da kültürel farklılıklara ve yeni deneyimlere olumlu bakmalarını sağlar (Greenberg, 2014).

Öte yandan, az gelişmişlik yenilik ve yaratıcı süreçlere sınırlı bir ilgiyi ifade eder. Düşük açıklığa sahip bireyler genellikle geleneksel düşünce kalıplarına meyillidir ve alışılmadık deneyimlere direnç gösterebilirler. Bu direnç, değişim veya

belirsizlikle karşılaşıldığında strese yol açabilir ve sosyal esneklik ve toleransın azalmasıyla bağlantılıdır (Dollinger, Leong ve Ulicni, 1996). Açıklık veya az gelişmişlik derecesi, bir kişinin kişisel ve mesleki alanlardaki başarısını ve uyum yeteneğini etkilemede önemli bir rol oynar. Bu kişilik boyutu, kariyer kararları ve sosyal ilişkilerin doğası da dahil olmak üzere hayatın çeşitli yönlerini etkiler (DeYoung ve ark., 2014).

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

# YÖNTEM

## 3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, ilişkisel tarama modeline dayalı olarak tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken arasında birlikte bir değişim olup olmadığını tespit etmeyi amaçlayan bir araştırma yöntemidir. Bu modelde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği incelenir ve eğer bir değişim söz konusuysa, bunun nasıl gerçekleştiği belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2011).

## 3.2. Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni, Türkiye'de yaşayan 18 yaş ve üzeri aktif olarak çalışan bireylerden oluşmaktadır. Araştırma örneklemi ise, Türkiye'de yaşayan 18 yaş ve üzeri çalışma modellerine göre; uzaktan, iş yerinden ve hibrit model ile çalışan 355 bireyden oluşmaktadır. Katılımcılara ulaşmak için online anketten (Google Forms) yararlanarak kartopu örnekleme ile veriler toplanmıştır. Yapılan ankette, bazı sosyodemografik soruları içeren kişisel bilgi formu ile Algılanan Stres Ölçeği, Sosyal İzolasyon Ölçeği, Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği ve 10 Maddeli Büyük Beşli Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Toplanan verilerin normal dağılımı sağlama durumunda parametrik testler (Pearson korelasyon yöntemi, ANOVA ve regresyon), normal dağılımı sağlamama durumunda parametrik olmayan testler (örneğin; Spearman korelasyon yöntemi) bakılacaktır.

## 3.3. Veri Toplama Araçları

### 3.3.1. Sosyodemografik Veri Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulmuş bu form, kişilerin yaş, cinsiyet, çalışma sektörü, eğitim, medeni hal gibi demografik özelliklerini ölçmek ve ayrıca güncel olarak sahip oldukları çalışma modeli ile ne kadar süredir çalıştıkları, bu çalışma modeli ile birlikte stres, sosyallik ve yeme düzeni konularda bir değişiklik yaşayıp yaşamadıklarını belirlemek için kullanılmıştır.

### 3.3.2. Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ)

Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), bireylerin yaşamlarındaki olayları ne derece stresli olarak algıladıklarını ölçmeyi amaçlayan 14 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Beşli Likert tipi bir ölçek kullanılarak, katılımcılara her madde için "hiçbir zaman" ile "çok sık" arasında değişen bir değerlendirme yapmaları istenir. Maddelerden olumlu ifade içeren 7'si tersten puanlanmaktadır. Ölçeğin kısa formları da bulunmaktadır ancak bu çalışmada 14 maddelik form kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .84 test-tekrar test sonucu ise .87 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasında yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin iki faktörlü bir yapı gösterdiği ve bunların yetersiz özyeterlik algısı ve stres/rahatsızlık algısı olarak isimlendirildiği ifade edilmiştir. Sonuçlar ölçeğin üniversite öğrencilerinden oluşan örneklemlerde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Ölçeğin bu araştırmadaki Cronbach Alpha katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

### 3.3.3. Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ)

Bu çalışmada, sosyal izolasyonu ölçmeye yönelik olarak, Nottingham Health Profile (NHP)'nin olguların yaşam kalitesini değerlendirmek amacıyla geliştirdiği anketin 6 alt bölümden birisi olan sosyal izolasyon ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğe ait ifadeler Küçükdeveci vd. (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Erbaşı ve Zaganjori 2017 yılında yaptıkları çalışmada sosyal izolasyon ölçeği güvenilirlik değerini 0,894 olarak bulunmuştur (Erbaşı & Zaganjori, 2017:52). Bu ölçekte tek faktör ve 5 soru bulunmaktadır ve maddelere "Evet" (1 puan) veya "Hayır" (0 puan) şeklinde olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla değerlendirmeler yapılırken 5'e doğru yaklaştıkça sosyal izolasyon düzeyinin arttığı, 0'a doğru yaklaştıkça sosyal izolasyon düzeyinin azaldığı yorumu yapılmaktadır.

### 3.3.4. Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ)

Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ) Gearhardt ve arkadaşları tarafından, DSM-IV-TR madde bağımlılığı tanı kriterlerini göz önüne alarak geliştirilmiş, Bayraktar ve arkadaşları (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Yeme Bağımlılığı

Ölçeği için yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach's Alfa değeri 0,93 bulunmuştur. YYBÖ 27 maddeden oluşan, son 12 ay içinde belirli besin türlerine (yüksek yağlı ve yüksek şekerli) karşı bağımlılık benzeri yeme davranışlarını ölçmekte kullanılan bir ölçektir. Ölçek, spesifik besinlere bağımlılık durumunu saptamak amacıyla DSM-IV' teki madde bağımlılığı kriterlerinin yeme bağımlılığına adapte edilmesiyle oluşturulmuştur. Yeme bağımlılığına uyarlanan DSM-IV madde bağımlılık kriterleri şu şekildedir: Planlanandan uzun bir süre içerisinde maddenin fazlasıyla alınması (1,2 ve 3. sorular), devam eden isteğe veya bırakmaya yönelik tekrar eden başarısız teşebbüsler (4,22, 24 ve 25. sorular), maddenin tedariği, kullanımı ve üstesinden gelmek için çok fazla zaman geçirme ve çaba içerisinde olma (5,6 ve 7. sorular), yaşamdaki sosyal aktivitelerin bırakılması veya azaltılması (8, 9, 10, 11. sorular), negatif sonuçlarının bilinmesine rağmen kullanıma devam etme (19. soru), tolerans geliştirme (miktarında belirgin bir artış, etkisinde belirgin bir azalma) (20 ve 21. soru), karakteristik yoksunluk belirtileri (belirtlileri azaltmak amacıyla madde 36 kullanımı) (12, 13, 14. sorular), kullanımın klinik olarak önemli düzeyde bozuklukla sonuçlanması (15, 16. sorular) (34)' dır.

Ölçekte yer alan soruların puanlaması : 19, 20, 21 ve 22. sorulara katılımcıların verdiği '0' cevabı 0 puan; '1' cevabı 1 puanı ifade etmektedir. 24. soruda katılımcıların '0' cevabı 1 puan; '1' cevabı ise 0 puan olarak puanlandırılmaktadır. 8, 10, 11. sorularda '0' veya '1'' in işaretlenmesi halinde 0 puan; '2,3 veya 4'' ün işaretlenmesi halinde 1 puan verilmektedir. Katılımcıların 3, 5, 7, 9, 12, 13, 14, 15, 16. soruları '0, 1 veya 2' olarak cevaplaması durumunda 0; '3 veya 4'' ü cevaplaması durumunda 1 puan verilmektedir. 1, 2, 4, 6. sorular için '0,1, 2 veya 3' cevapları 0 puan, '4' cevabı 1 olarak puanlandırılmaktadır. 25. soru içinse '0, 1, 2, 3, 4' cevaplarına 0 puan, '5' cevabına 1 puan verilmektedir. 17, 18 ve 23. sorular puanları hesaplanmayan sorulardır. Dikotomik skorlamada klinik anlamlılık, 15. ya da 16. maddelerden birinin=(1) puan ve belirti skoru (≥3) olmalıdır. Bu ikisinden biri 0 (sıfır) olursa tanı yoktur ya da tanı karşılanmaz.

### 3.3.5. 10 Maddeli Büyük Beşli Kişilik Envanteri

Beş temel kişilik özelliğini ölçen "Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen on maddelik bir kişilik ölçeğidir. Bu ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır ve

her alt boyuttan iki madde içermektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmasını Turkum ve ark. (2016) yapmıştır. Katılımcılar, maddeleri "kesinlikle katılmıyorum (1)" ile "kesinlikle katılıyorum (5)" seçenekleri arasında değişen 5'li Likert tipi ölçekle değerlendirmektedir. Ölçeğin güvenirlik çalışması için Cronbach alfa iç tutarlılık ve kompozit güvenirlik katsayılarına bakılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına yönelik iç tutarlılık değerleri .81 ile .90 arasında değişirken, kompozit değerlerinin .73 ile .85 arasında değiştiği belirlenmiştir. İç tutarlılık ve kompozit güvenirlik değerlerinin tamamının .70'den yüksek bulunması ölçeğin güvenirlik değerlerinin yüksek olduğunu yani tutarlı veriler ürettiğini göstermektedir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Bu araştırma sırasında tüm istatistiksel değerlendirmeler IBM SPSS versiyon 27 kullanılarak yapılmıştır. İki kategorik değişken arası bağlantıyı Ki-Kare testi ile incelenmiştir. Ölçekler arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü değerlendirmek için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Tahminsel analiz amacıyla, regresyon çerçevesine kukla değişken olarak dahil edilen çalışma modeli ile Çoklu Doğrusal Regresyon kullanılmıştır. Demografik değişkenlerin etkisini analiz etmek amacıyla, ölçekler arasındaki ortalama puan farklılıklarını araştırmak için hem Bağımsız Gruplar t-testi hem de ANOVA testi uygulanmıştır. Tüm istatistiksel analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiş ve anlamlılık düzeyi $p<.05$ olarak belirlenmiştir. Bu titiz yaklaşım, çalışmanın bulgularının istatistiksel olarak geçerli ve güvenilir olmasını sağlayarak araştırma sonuçlarının genel sağlamlığına katkıda bulunmuştur.

.**Tablo 1** Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanterine (BBKE) Ait Betimsel İstatistiklerin ve Basıklık, Çarpıklık, Cronbach Alpha Katsayılarının İncelenmesine İlişkin Bulgular

| | | n | Min | Maks | $\bar{X}$ | SS | Basıklık | Çarpıklık | (α) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği** | | 355 | 0 | 7 | 2.60 | 1.73 | -0.32 | 0.77 | 0.88 |
| **Algılanan Stres Ölçeği** | | 355 | 4 | 56 | 26.55 | 7.92 | 0.82 | 0.41 | 0.87 |
| **Sosyal İzolasyon Ölçeği** | | 355 | 0 | 5 | 0.99 | 1.46 | 0.94 | 1.43 | 0.80 |
| **Büyük Beşli Kişilik Envanteri** | Dışa Dönüklük | 355 | 1 | 5 | 3.80 | 1.09 | -0.75 | -0.52 | 0.64 |
| | Uyumluluk | 355 | 1 | 5 | 3.66 | 1.20 | 0.02 | -0.93 | 0.62 |
| | Sorumluluk | 355 | 1 | 5 | 3.68 | 1.18 | -0.71 | -0.52 | 0.68 |
| | Duygusal İstikrarsızlık | 355 | 1 | 5 | 2.92 | 1.16 | -0.72 | 0.06 | 0.63 |
| | Deneyime Açıklık | 355 | 1 | 5 | 3.65 | 1.13 | -0.50 | -0.64 | 0.62 |

Tabloda sunulan sonuçlar incelendiğinde, çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin tipik olarak kabul edilebilir ile yüksek kategorileri arasında yer aldığı görülmektedir. Güvenilirlik katsayılarının 0,60'ın üzerinde olması, bu ölçeklerin genel olarak güvenilir olduğunu ve sonuçlarda tutarlılığı yansıttığını göstermektedir (Taber, 2018). Ayrıca analiz, çarpıklık ve basıklık değerlerinin ±2 aralığında yer aldığını ortaya koymuştur (Lutsenko vd. ,2023). Bu bulgu, verilerin ağırlıklı olarak normal bir dağılıma uyduğunu ve dolayısıyla normallik varsayımını karşıladığını göstermektedir. Genel olarak bulgular, kullanılan ölçekler arasında sağlam bir güvenilirlik seviyesine işaret etmekte ve veri dağılımının normallikle yakından uyumlu olduğunu teyit etmektedir ki bu da çalışmanın sonuçlarının geçerliliği için gereklidir.

# DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

# BULGULAR

Çalışmanın bulgular bölümünde, araştırmaya katılan yetişkinlerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizleri sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara dayalı olarak açıklamalara yer verilmiştir.

**Tablo 2** Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı

| | | Uzaktan Çalışma (n=101) | | İş Yerinden Çalışma (n=142) | | Hibrit Çalışma (n=112) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | n | % | n | % | n | % | $X^2$ | p |
| **Cinsiyet** | **Kadın (202)** | 57 | 56.4 | 78 | 54.9 | 67 | 59.8 | 0.62 | 0.732 |
| | **Erkek (153)** | 44 | 43.6 | 64 | 45.1 | 45 | 40.2 | | |
| **Yaş** | **21 - 26 yaş** | 24 | 23.8 | 40 | 28.2 | 32 | 28.6 | 11.28 | 0.080 |
| | **27 - 32 yaş** | 51 | 50.5 | 49 | 34.5 | 37 | 33.0 | | |
| | **33 - 39 yaş** | 16 | 15.8 | 32 | 22.5 | 20 | 17.9 | | |
| | **40 yaş ve üzeri** | 10 | 9.9 | 21 | 14.8 | 23 | 20.5 | | |
| **Medeni Durum** | **Bekar** | 68 | 67.3 | 79 | 55.6 | 67 | 59.8 | 3.44 | 0.488 |
| | **Evli** | 30 | 29.7 | 58 | 40.8 | 41 | 36.6 | | |
| | **Dul/Boşanmış** | 3 | 3.0 | 5 | 3.5 | 4 | 3.6 | | |
| **Eğitim Durumu** | **Önlisans ve altı** | 8 | 7.9 | 16 | 11.3 | 14 | 12.5 | 23.27 | <.001*** |
| | **Lisans** | 85 | 84.2 | 88 | 62.0 | 62 | 55.4 | | |
| | **Yüksek lisans / Doktora** | 8 | 7.9 | 38 | 26.8 | 36 | 32.1 | | |
| **Çalışma Süresi** | **1 - 5 yıl arası** | 54 | 53.5 | 63 | 44.4 | 47 | 42.0 | 3.82 | 0.432 |
| | **5 - 10 yıl arası** | 24 | 23.8 | 36 | 25.4 | 28 | 25.0 | | |
| | **11 yıl ve üzeri** | 23 | 22.8 | 43 | 30.3 | 37 | 33.0 | | |
| **Belirtilen Çalışma Modeliyle Çalışılan Süre** | **1 yıldan az** | 14 | 13.9 | 17 | 12.0 | 25 | 22.3 | 95.53 | <.001*** |
| | **1 - 5 yıl arası** | 83 | 82.2 | 52 | 36.6 | 76 | 67.9 | | |
| | **5 - 10 yıl arası** | 4 | 4.0 | 73 | 51.4 | 11 | 9.8 | | |
| **Günlük Çalışma Süresi** | **1 - 6 saat** | 7 | 6.9 | 11 | 7.7 | 19 | 17.0 | 9.72 | 0.137 |
| | **6 - 8 saat** | 40 | 39.6 | 58 | 40.8 | 43 | 38.4 | | |
| | **8 - 10 saat** | 50 | 49.5 | 65 | 45.8 | 48 | 42.9 | | |
| | **10 saat ve üzeri** | 4 | 4.0 | 8 | 5.6 | 2 | 1.8 | | |
| **Çalışılan Çalışma Modelinden Memnuniyet Durumu** | **Memnun değilim** | 12 | 11.9 | 32 | 22.5 | 6 | 5.4 | 23.33 | <.001*** |
| | **Kararsızım** | 16 | 15.8 | 27 | 19.0 | 11 | 9.8 | | |
| | **Memnunum** | 73 | 72.3 | 83 | 58.5 | 95 | 84.8 | | |
| **Çalışılan Çalışma Modelinden Sonra Kilo Alma Durumu** | **Kilo verdim** | 9 | 8.9 | 15 | 10.6 | 10 | 8.9 | 4.38 | 0.357 |
| | **Ne kilo aldım. ne kilo verdim** | 59 | 58.4 | 69 | 48.6 | 68 | 60.7 | | |
| | **Kilo aldım** | 33 | 32.7 | 58 | 40.8 | 34 | 30.4 | | |
| **Çalışılan Çalışma Modelinden Sonra Yeme Düzeni** | **Düzensiz** | 36 | 35.6 | 43 | 30.3 | 37 | 33.0 | 7.67 | 0.105 |
| | **Aynı** | 18 | 17.8 | 28 | 19.7 | 34 | 30.4 | | |
| | **Düzenli** | 47 | 46.5 | 71 | 50.0 | 41 | 36.6 | | |
| **Çalışılan Çalışma Modelinden Sonra Stres Seviyesi** | **Arttığını düşünüyorum** | 32 | 31.7 | 89 | 62.7 | 30 | 26.8 | 61.88 | <.001*** |
| | **Kararsızım** | 23 | 22.8 | 42 | 29.6 | 36 | 32.1 | | |
| | **Düştüğünü düşünüyorum** | 46 | 45.5 | 11 | 7.7 | 46 | 41.1 | | |
| **Çalışılan Çalışma Modelinden Sonra Sosyal İlişk Durumu** | **Kötüleşti** | 42 | 41.6 | 27 | 19.0 | 22 | 19.6 | 19.43 | <.001*** |
| | **Aynı** | 31 | 30.7 | 58 | 40.8 | 50 | 44.6 | | |
| | **Daha iyi** | 28 | 27.7 | 57 | 40.1 | 40 | 35.7 | | |
| **Çalışılan Sektör** | **Özel sektör** | 84 | 83.2 | 99 | 69.7 | 97 | 86.6 | 34.58 | <.001*** |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Kamu sektörü** | 7 | 6.9 | 34 | 23.9 | 3 | 2.7 | | |
| | **Serbest çalışan** | 8 | 7.9 | 6 | 4.2 | 5 | 4.5 | | |
| | **Diğer** | 2 | 2.0 | 3 | 2.1 | 7 | 6.3 | | |
| **Gelir Durumu** | **Gelir giderden az** | 18 | 17.8 | 30 | 21.1 | 18 | 16.1 | 1.19 | 0.897 |
| | **Gelir gider ile hemen hemen eşit** | 45 | 44.6 | 63 | 44.4 | 52 | 46.4 | | |
| | **Gelir giderden fazla** | 38 | 37.6 | 49 | 34.5 | 42 | 37.5 | | |

****p<.001, **p<.01, *p<.05 Kullanılan Test: Ki -Kare Testi*

Yukarıdaki tabloya ait sonuçlar incelendiğinde, cinsiyet ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklık bulunmamıştır ($\chi^2=0.62$, $p=0.732$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %56.4'ü (*n=57*) kadın, %43.6'sı (*n=44*) erkektir. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %54.9'u (*n=78*) kadın, %45.1'i (*n=64*) erkektir. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %59.8'i (*n=67*) kadın, %40.2'si (*n=45*) erkektir.

Yaş grupları açısından çalışma modelleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2(6)=11.28$, $p=0.080$). Uzaktan çalışma modelinde katılımcıların %23.8'i 21-26 yaş (*n=24*), %50.5'i 27-32 yaş (*n=51*), %15.8'i 33-39 yaş (*n=16*) ve %9.9'u 40 yaş ve üzeri (*n=10*) yaş grubunda yer almaktadır. İş yerinden çalışma modelinde %28.2'si 21-26 yaş (*n=40*), %34.5'i 27-32 yaş (*n=49*), %22.5'i 33-39 yaş (*n=32*) ve %14.8'i 40 yaş ve üzeri (*n=21*) yaş grubunda yer alırken, hibrit çalışma modelinde %28.6'sı 21-26 yaş (*n=32*), %33.0'ı 27-32 yaş (*n=37*), %17.9'u 33-39 yaş (*n=20*) ve %20.5'i 40 yaş ve üzeri (*n=23*) yaş grubunda olduğu gözlemlenmiştir.

Medeni durum ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=3.44$, $p=0.488$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %67.3'ü (*n=68*) bekar, %29.7'si (*n=30*) evli ve %3.0'ı (*n=3*) dul veya boşanmıştır. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %55.6'sı (*n=79*) bekar, %40.8'i (*n=58*) evli ve %3.5'i (*n=5*) dul veya boşanmıştır. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %59.8'i (*n=67*) bekar, %36.6'sı (*n=41*) evli ve %3.6'sı (*n=4*) dul veya boşanmış olduğu gözlemlenmiştir.

Eğitim durumu ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($\chi^2(2) = 23.27$, $p < .001$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %7.9'u ($n = 8$) önlisans ve altı, %84.2'si ($n = 85$) lisans mezunu ve %7.9'u ($n = 8$) yüksek lisans/doktora mezunudur. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %11.3'ü ($n = 16$) önlisans ve altı, %62.0'si ($n = 88$) lisans mezunu ve %26.8'i ($n = 38$) yüksek lisans/doktora mezunudur. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %12.5'i ($n = 14$) önlisans ve altı, %55.4'ü ($n = 62$) lisans mezunu ve %32.1'i ($n = 36$) yüksek lisans/doktora mezunudur.

Çalışma süresi ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2(2) = 3.82$, $p = .432$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %53.5'i ($n = 54$) 1-5 yıl arası, %23.8'i ($n = 24$) 5-10 yıl arası ve %22.8'i ($n = 23$) 11 yıl ve üzeri çalışmaktadır. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %44.4'ü ($n = 63$) 1-5 yıl arası, %25.4'ü ($n = 36$) 5-10 yıl arası ve %30.3'ü ($n = 43$) 11 yıl ve üzeri çalışmaktadır. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %42.0'si ($n = 47$) 1-5 yıl arası, %25.0'si ($n = 28$) 5-10 yıl arası ve %33.0'ü ($n = 37$) 11 yıl ve üzeri çalışmaktadır.

Belirtilen çalışma modeliyle çalışılan süre ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($\chi^2(2) = 95.53$, $p < .001$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %13.9'u ($n = 14$) 1 yıldan az çalışmaktadır, %82.2'si ($n = 83$) 1-5 yıl arası ve %4.0'ı ($n = 4$) 5-10 yıl arası çalışmaktadır. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %12.0'si ($n = 17$) 1 yıldan az çalışmaktadır, %36.6'sı ($n = 52$) 1-5 yıl arası ve %51.4'ü ($n = 73$) 5-10 yıl arası çalışmaktadır. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %22.3'ü ($n = 25$) 1 yıldan az çalışmaktadır, %67.9'u ($n = 76$) 1-5 yıl arası ve %9.8'i ($n = 11$) 5-10 yıl arası çalışmaktadır.

Günlük çalışma süresi ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2(3)=9.72, p=0.137$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %6.9'u ($n=7$) 1-6 saat, %39.6'sı ($n=40$) 6-8 saat, %49.5'i ($n=50$) 8-10 saat ve %4.0'ü ($n=4$) 10 saat ve üzeri çalışmaktadır. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %7.7'si ($n=11$) 1-6 saat, %40.8'i ($n=58$) 6-8 saat, %45.8'i ($n=65$) 8-10 saat ve %5.6'sı ($n=8$) 10 saat ve üzeri çalışmaktadır. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %17.0'i ($n=19$) 1-6 saat, %38.4'ü ($n=43$) 6-8 saat, %42.9'u ($n=48$) 8-10 saat ve %1.8'i ($n=2$) 10 saat ve üzeri çalışmakta olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışma modelinden memnuniyet durumu ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($\chi^2=23.33, p<0.001$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %11.9'u ($n=12$) memnun değil, %15.8'i ($n=16$) kararsız ve %72.3'ü ($n=73$) memnundur. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %22.5'i ($n=32$) memnun değil, %19.0'u ($n=27$) kararsız ve %58.5'i ($n=83$) memnundur. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %5.4'ü ($n=6$) memnun değil, %9.8'i ($n=11$) kararsız ve %84.8'i ($n=95$) memnun olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışma modelinden sonra kilo alma durumu ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=4.38, p=0.357$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %8.9'u ($n=9$) kilo verdiğini, %58.4'ü ($n=59$) kilo durumunun değişmediğini ve %32.7'si ($n=33$) kilo aldığını belirtmiştir. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %10.6'sı ($n=15$) kilo verdiğini, %48.6'sı ($n=69$) kilo durumunun değişmediğini ve %40.8'i ($n=58$) kilo aldığını belirtmiştir. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %8.9'u ($n=10$) kilo verdiğini, %60.7'si

(*n=68*) kilo durumunun değişmediğini ve %30.4'ü (*n=34*) kilo aldığını belirtmiş olduğu gözlemlenmiştir.

Yeme düzeni ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=7.67$, $p=0.105$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %35.6'sı (*n=36*) düzensiz, %17.8'i (*n=18*) aynı ve %46.5'i (*n=47*) düzenli yeme alışkanlığı olduğunu belirtmiştir. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %30.3'ü (*n=43*) düzensiz, %19.7'si (*n=28*) aynı ve %50.0'si (*n=71*) düzenli yeme alışkanlığı olduğunu belirtmiştir. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %33.0'ü (*n=37*) düzensiz, %30.4'ü (*n=34*) aynı ve %36.6'sı (*n=41*) düzenli yeme alışkanlığı olduğunu belirtmiş olduğu gözlemlenmiştir.

Stres seviyesi ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($\chi^2=61.88$, $p<0.001$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %31.7'si (*n=32*) stresinin arttığını, %22.8'i (*n=23*) kararsız olduğunu ve %45.5'i (*n=46*) stresinin azaldığını belirtmiştir. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %62.7'si (*n=89*) stresinin arttığını, %29.6'sı (*n=42*) kararsız olduğunu ve %7.7'si (*n=11*) stresinin azaldığını belirtmiştir. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %26.8'i (*n=30*) stresinin arttığını, %32.1'i (*n=36*) kararsız olduğunu ve %41.1'i (*n=46*) stresinin azaldığını belirtmiş olduğu gözlemlenmiştir.

Sosyal ilişki durumu ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($\chi^2=19.43$, $p<0.001$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %41.6'sı (*n=42*) sosyal ilişkilerinin kötüleştiğini, %30.7'si (*n=31*) aynı kaldığını ve %27.7'si (*n=28*) sosyal ilişkilerinin iyileştiğini belirtmiştir. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %19.0'u (*n=27*) sosyal ilişkilerinin kötüleştiğini, %40.8'i (*n=58*) aynı kaldığını ve %40.1'i (*n=57*) sosyal ilişkilerinin iyileştiğini belirtmiştir. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %19.6'sı (*n=22*) sosyal ilişkilerinin kötüleştiğini, %44.6'sı (*n=50*) aynı kaldığını ve %35.7'si (*n=40*) sosyal ilişkilerinin iyileştiğini belirtmiş olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışılan sektör ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($\chi^2(3)=34.58$, $p<0.001$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %83.2'si (*n=84*) özel sektörde, %6.9'u (*n=7*) kamu sektöründe, %7.9'u (*n=8*) serbest çalışmakta ve %2.0'si (*n=2*) diğer sektörlerde çalışmaktadır. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %69.7'si (*n=99*) özel sektörde, %23.9'u (*n=34*) kamu sektöründe, %4.2'si (*n=6*) serbest çalışmakta ve %2.1'i (*n=3*) diğer sektörlerde çalışmaktadır. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %86.6'sı (*n=97*) özel sektörde, %2.7'si (*n=3*) kamu sektöründe, %4.5'i (*n=5*) serbest çalışmakta ve %6.3'ü (*n=7*) diğer sektörlerde çalışmakta olduğu gözlemlenmiştir.

Gelir durumu ile çalışma modeli arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($\chi^2=1.19, p=0.897$). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların %17.8'i (*n=18*) gelirinin giderinden az olduğunu, %44.6'sı (*n=45*) gelirinin gideriyle eşit olduğunu ve %37.6'sı (*n=38*) gelirinin giderinden fazla olduğunu belirtmiştir. İş yerinden çalışma modelinde çalışanların %21.1'i (*n=30*) gelirinin giderinden az olduğunu, %44.4'ü (*n=63*) gelirinin gideriyle eşit olduğunu ve %34.5'i (*n=49*) gelirinin giderinden fazla olduğunu belirtmiştir. Hibrit çalışma modelinde çalışanların %16.1'i (*n=18*) gelirinin giderinden az olduğunu, %46.4'ü (*n=52*) gelirinin gideriyle eşit olduğunu ve %37.5'i (*n=42*) gelirinin giderinden fazla olduğunu belirtmiş olduğu gözlemlenmiştir.

## 4.1. Korelasyon Analizi Bulguları

**Tablo 3.** Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Arasındaki İlişki (Toplam Örneklem)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1- YYBÖ** | -- | | | | | | | |
| **2- ASÖ** | .40** | -- | | | | | | |
| **3- SİÖ** | .30** | .49** | -- | | | | | |
| **4- BBKE /** Dışa Dönüklük | -.09 | -.16** | -.37** | -- | | | | |
| **5- BBKE** / Uyumluluk | -.09 | -.17** | -.23** | .04 | -- | | | |
| **6- BBKE /** Sorumluluk | -.25** | -.34** | -.27** | .30** | .20** | -- | | |
| **7- BBKE /** Duygusal İstikrarsızlık | .24** | .32** | .29** | -.03 | -.23** | -.02 | -- | |
| **8- BBKE** / Deneyime Açıklık | -.10 | -.04 | -.06 | .12* | .05 | .26** | .04 | -- |

***p<0.01, *p<0.05 Uygulanan testin ismi: Pearson Korelasyon Testi*

Tabloda verilen sonuçlara göre, Yeme Bağımlılığı ile diğer değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında, bu n Algılanan Stres ile pozitif ve orta düzeyde ($r = .40, p < .01$), Sosyal İzolasyon ile pozitif ve zayıf düzeyde ($r = .30, p < .01$), Sorumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde ($r = -.25, p < .01$) ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve zayıf düzeyde ($r = .24, p < .01$) anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir.

Algılanan Stres , Sosyal İzolasyon ile pozitif ve orta düzeyde ($r = .49, p < .01$), Dışa Dönüklük ile negatif ve zayıf düzeyde ($r = -.16, p < .01$), Uyumluluk ile negatif

ve zayıf düzeyde (*r = -.17, p < .01*), Sorumluluk ile negatif ve orta düzeyde (*r = -.34, p < .01*) ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve orta düzeyde (*r = .32, p < .01*) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Sosyal İzolasyon 'nin Dışa Dönüklük ile negatif ve orta düzeyde (*r = -.37, p < .01*), Uyumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.23, p < .01*), Sorumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.27, p < .01*) ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .29, p < .01*) anlamlı ilişkilere sahip olduğu saptanmıştır.

Dışa Dönüklük, Sorumluluk ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .30, p < .01*) ve Deneyime Açıklık ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .12, p < .05*) anlamlı ilişkilere sahiptir. Uyumluluk ise Sorumluluk ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .20, p < .01*) ve Duygusal İstikrarsızlık ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.23, p < .01*) anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Son olarak, Sorumluluk ile Deneyime Açıklık arasında pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .26, p < .01*) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 4.** Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Arasındaki İlişki (Uzaktan Çalışma Modeli)

| | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1- YYBÖ** | -- | | | | | | | |
| **2- ASÖ** | .45** | -- | | | | | | |
| **3- SİÖ** | .28** | .48** | -- | | | | | |
| **4- BBKE /** Dışa Dönüklük | -.07 | -.08 | -.38** | -- | | | | |
| **5- BBKE** / Uyumluluk | -.19 | -.23* | -.28** | .10 | -- | | | |
| **6- BBKE /** Sorumluluk | -.21* | -.24* | -.26** | .38** | .08 | -- | | |
| **7- BBKE /** Duygusal İstikrarsızlık | .27** | .27** | .24* | .03 | -.16 | .10 | -- | |
| **8- BBKE** / Deneyime Açıklık | -.19 | -.02 | -.11 | .10 | .02 | .40** | -.08 | -- |

***p<0.01, *p<0.05 Uygulanan testin ismi: Pearson Korelasyon Testi*

Uzaktan çalışma modelindeki korelasyon sonuçlarına göre, Yeme Bağımlılığı, Algılanan Stres ile pozitif ve orta düzeyde (*r = .45, p < .01*), Sosyal İzolasyon ile

pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .28, p < .01*), Sorumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.21, p < .05*), ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .27, p < .01*) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Algılanan Stres , Sosyal İzolasyon ile pozitif ve orta düzeyde (*r = .48, p < .01*), Uyumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.23, p < .05*), Sorumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.24, p < .05*), ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .27, p < .01*) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Sosyal İzolasyon , Dışa Dönüklük ile negatif ve orta düzeyde (*r = -.38, p < .01*), Uyumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.28, p < .01*), Sorumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.26, p < .01*), ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .24, p < .05*) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Dışa Dönüklük, Sorumluluk ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .38, p < .01*) anlamlı ilişkiye sahiptir.

Sorumluluk, Deneyime Açıklık ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .40, p < .01*) anlamlı ilişkiye sahiptir.

**Tablo 5**. Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Arasındaki İlişki (İş Yerinden Çalışma Modeli )

| | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1- YYBÖ** | -- | | | | | | | |
| **2- ASÖ** | .29** | -- | | | | | | |
| **3- SİÖ** | .24** | .29** | -- | | | | | |
| **4- BBKE /** Dışa Dönüklük | .03 | -.08 | -.35** | -- | | | | |
| **5- BBKE** / Uyumluluk | .04 | -.10 | -.23** | .02 | -- | | | |
| **6- BBKE /** Sorumluluk | -.11 | -.28** | -.28** | .20* | .22** | -- | | |
| **7- BBKE /** Duygusal İstikrarsızlık | .20* | .38** | .27** | -.05 | -.28** | -.01 | -- | |
| **8- BBKE** / Deneyime Açıklık | -.03 | .03 | -.05 | .08 | .09 | .18* | .14 | -- |

***p<0.01, *p<0.05 Uygulanan testin ismi: Pearson Korelasyon Testi*

İş yerinden çalışma modelindeki korelasyon sonuçlarına göre, Yeme Bağımlılığı, Algılanan Stres ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .29, p < .01*), Sosyal İzolasyon ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .24, p < .01*), ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .20, p < .05*) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Algılanan Stres , Sosyal İzolasyon ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .29, p < .01*), Sorumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.28, p < .01*), ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve orta düzeyde (*r = .38, p < .01*) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Sosyal İzolasyon , Dışa Dönüklük ile negatif ve orta düzeyde (*r = -.35, p < .01*), Uyumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.23, p < .01*), Sorumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde (*r = -.28, p < .01*), ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .27, p < .01*) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Uyumluluk, Sorumluluk ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .22, p < .01*) anlamlı ilişkiye sahiptir.

Sorumluluk, Deneyime Açıklık ile pozitif ve zayıf düzeyde (*r = .18, p < .05*) anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

**Tablo 6.** Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Arasındaki İlişki (Hibrit Çalışma Modeli)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1- YYBÖ** | -- | | | | | | | |
| **2- ASÖ** | .47** | -- | | | | | | |
| **3- SİÖ** | .39** | .66** | -- | | | | | |
| **4- BBKE /** Dışa Dönüklük | -.25** | -.29** | -.38** | -- | | | | |
| **5- BBKE** / Uyumluluk | -.18 | -.18 | -.19* | -.03 | -- | | | |
| **6- BBKE /** Sorumluluk | -.46** | -.44** | -.26** | .30** | .29** | -- | | |
| **7- BBKE /** Duygusal İstikrarsızlık | .27** | .37** | .37** | -.08 | -.25** | -.18 | -- | |
| **8- BBKE** / Deneyime Açıklık | -.11 | -.11 | -.04 | .17 | .00 | .23* | .02 | -- |

***p<0.01, *p<0.05 Uygulanan testin ismi: Pearson Korelasyon Testi*

Hibrit çalışma modelindeki korelasyon sonuçlarına göre, Yeme Bağımlılığı, Algılanan Stres ile pozitif ve orta düzeyde ($r = .47$, $p < .01$), Sosyal İzolasyon ile pozitif ve zayıf düzeyde ($r = .39$, $p < .01$), Dışa Dönüklük ile negatif ve zayıf düzeyde ($r = -.25$, $p < .01$), Sorumluluk ile negatif ve orta düzeyde ($r = -.46$, $p < .01$), ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve zayıf düzeyde ($r = .27$, $p < .01$) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Algılanan Stres , Sosyal İzolasyon ile pozitif ve güçlü düzeyde ($r = .66$, $p < .01$), Dışa Dönüklük ile negatif ve zayıf düzeyde ($r = -.29$, $p < .01$), Sorumluluk ile negatif ve orta düzeyde ($r = -.44$, $p < .01$), ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve orta düzeyde ($r = .37$, $p < .01$) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Sosyal İzolasyon , Dışa Dönüklük ile negatif ve orta düzeyde ($r = -.38$, $p < .01$), Uyumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde ($r = -.19$, $p < .05$), Sorumluluk ile negatif ve zayıf düzeyde ($r = -.26$, $p < .01$), ve Duygusal İstikrarsızlık ile pozitif ve orta düzeyde ($r = .37$, $p < .01$) anlamlı ilişkilere sahiptir.

Dışa Dönüklük, Sorumluluk ile pozitif ve zayıf düzeyde ($r = .30$, $p < .01$) anlamlı ilişkiye sahiptir.

Uyumluluk, Sorumluluk ile pozitif ve zayıf düzeyde ($r = .29$, $p < .01$) anlamlı ilişkiye sahiptir.

Sorumluluk, Deneyime Açıklık ile pozitif ve zayıf düzeyde ($r = .23$, $p < .05$) anlamlı ilişkiye sahiptir.

## 4.2. Regresyon Analizi Bulguları

**Tablo 7.** Çalışma Modelleri, Kişilik Özellikleri Ve Sosyal Izolasyon Ve Algılanan Stres Düzeylerinin Yeme Bağımlılığı Eğilimini Yordamasına İlişkin Bulgular

| | | | | | | %95 GA | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Bağımsız Değişkenler** | **B** | **SH** | **β** | **t** | **p** | **Alt Sınır** | **Üst Sınır** | **Tolerans** | **VIF** |
| **Sorumluluk** | -0.22 | 0.08 | -0.15 | -2.84 | 0.005 | -0.37 | -0.07 | 0.84 | 1.19 |
| **Duygusal İstikrarsızlık** | 0.18 | 0.08 | 0.12 | 2.26 | 0.024 | 0.02 | 0.33 | 0.85 | 1.18 |
| **Sosyal İzolasyon Ölçeği** | 0.12 | 0.07 | 0.10 | 1.79 | 0.074 | -0.01 | 0.25 | 0.72 | 1.38 |
| **Algılanan Stres Ölçeği** | 0.06 | 0.01 | 0.27 | 4.60 | 0.000 | 0.03 | 0.08 | 0.66 | 1.52 |
| **Uzaktan Çalışma Modeli** | -0.42 | 0.21 | -0.11 | -2.02 | 0.044 | -0.83 | -0.01 | 0.78 | 1.28 |
| **Hibrit Çalışma Modeli** | -0.14 | 0.20 | -0.04 | -0.73 | 0.465 | -0.53 | 0.24 | 0.81 | 1.23 |
| | | **R=.46** | **$R^2$=.19** | **$F_{(6,348)}$=15.13** | **p<.001*** ** | | | | |
| | | | **Durbin-Watson=2.03** | | | | | | |

****p<.001, **p<.01, *p<.05; Not, GA: Güven Aralığı*

*Dummy Değişken için Referans: İş Yerinden Çalışma Modeli*

Regresyon analizine göre, sorumluluk değişkeninin yeme bağımlılığı üzerinde anlamlı ve negatif bir yordayıcı etki bulunmaktadır (*B*=-0.22, *SH*=0.08, *β*=-0.15, *t*=-2.84, *p*=0.005, %95 GA [-0.37, -0.07]). Bu sonuca göre, Sorumluluk düzeyinin artmasının yeme bağımlılığı eğiliminde azalma olduğunu göstermektedir. Duygusal istikrarsızlık değişkeninin yeme bağımlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir yordayıcı etki bulunmuştur (*B*=0.18, *SH*=0.08, *β*=0.12, *t*=2.26, *p*=0.024, %95 GA [0.02, 0.33]). Bu sonuca göre, duygusal istikrarsızlık arttıkça yeme bağımlılığı eğiliminin arttığını bulgular göstermektedir. Bunlara ek olarak, Dışa dönüklük,uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin bağımlı değişkenle anlamlı bir ilişkisi bulunmadığından dolayı regresyon modeline alınmamıştır.

Sosyal izolasyon değişkeninin yeme bağımlılığı üzerinde anlamlı bir yordayıcı etki bulunmamaktadır (*B*=0.12, *SH*=0.07, *β*=0.1, *t*=1.79, *p*=0.074, %95 GA [-0.01, 0.25]). Algılanan stres değişkeninin yeme bağımlılığı üzerinde anlamlı ve pozitif bir yordayıcı etki bulunmuştur (*B*=0.06, *SH*=0.01, *β*=0.27, *t*=4.6, *p*<0.001, %95 GA [0.03, 0.08]). Bu sonuç, Algılanan Stres seviyesinin Yeme Bağımlılığı eğilimini artırdığını göstermektedir.

Çalışma modeline göre, uzaktan çalışma durumu yeme bağımlılığı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir (*B*=-0.42, *SH*=0.21, *β*=-0.11, *t*=-2.02, *p*=0.044, %95 GA [-0.83, -0.01]). Bu, uzaktan çalışma durumunun yeme bağımlılığı eğilimini azaltabileceğini göstermektedir. Hibrit çalışma değişkenininnin yeme bağımlılığı üzerinde ise anlamlı bir yordayıcı etki bulunmamıştır (*B*=-0.14, *SH*=0.20, *β*=-0.04, *t*=-0.73, *p*=0.465, %95 GA [-0.53, 0.24]).

Modelin genel açıklama gücü ise %19 olarak bulunmuştur (*R*=.46, $R^2$=.19, *F*(6,348)=15.13, *p*<.001). Durbin-Watson değeri ise 2.03'tür, bu da otokorelasyon sorununun olmadığını göstermektedir.

## 4.3. Karşılaştırma Analizi Bulguları

**Tablo 8.** Çalışma Modeline Göre Yeme Bağımlılığına Eğilim, Algılanan Stres, Sosyal İzolasyon Düzeyi ve Kişilik Özellikleri Puanlarının Karşılaştırılması

| | **Çalışma Modeli** | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Uzaktan Çalışma[1](n=101)** | | **İş Yeriden Çalışma[2] (n=142)** | | **Hibrit Çalışma[3] (n=112)** | | | | |
| | **$\bar{X}$** | **SS** | **$\bar{X}$** | **SS** | **$\bar{X}$** | **SS** | **F(2,352)** | **p** | **Post-Hoc** |
| **YYBÖ** | 2.52 | 1.68 | 2.70 | 1.69 | 2.55 | 1.83 | 0.36 | 0.700 | - |
| **ASÖ** | 28.43 | 8.62 | 26.13 | 6.39 | 25.38 | 8.74 | 4.33 | 0.014* | 1>3[b] |
| **SİÖ** | 1.13 | 1.56 | 0.88 | 1.36 | 0.99 | 1.50 | 0.85 | 0.427 | - |
| **BBKE /** Dışa Dönüklük | 3.63 | 1.13 | 3.89 | 1.10 | 3.85 | 1.04 | 1.85 | 0.159 | - |
| **BBKE** / Uyumluluk | 3.53 | 1.18 | 3.66 | 1.26 | 3.78 | 1.13 | 1.13 | 0.324 | - |
| **BBKE /** Sorumluluk | 3.34 | 1.25 | 3.86 | 1.05 | 3.75 | 1.21 | 6.14 | 0.002* | 3,2>1[b] |
| **BBKE /** Duygusal İstikrarsızlık | 2.78 | 1.19 | 2.96 | 1.14 | 3.00 | 1.14 | 1.07 | 0.342 | - |
| **BBKE** / Deneyime Açıklık | 3.58 | 1.16 | 3.58 | 1.13 | 3.79 | 1.09 | 1.37 | 0.256 | - |

****p<.001, **p<.01, *p<.05 Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) a: Tukey Testi b: Games-Howell Testi*

Çalışma modeline göre, Algılanan Stres Ölçeği puanları açısından anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır (*F(2*,352)*=4.33*, *p*=.014). Games-Howell testine göre, uzaktan çalışanların *($\bar{X}$=28.43, SS=8.62)* puanları, hibrit çalışanlara *($\bar{X}$=25.38, SS=8.74)* kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışma modeline göre, Sorumluluk boyutu puanları açısından anlamlı düzeyde fark olduğu saptanmıştır (*F(2*,352)=*6.14*, *p*=.002). Games-Howell testine göre, Hibrit çalışanların *($\bar{X}$=3.75, SS=1.21)* ve iş yerinden çalışanların *($\bar{X}$=3.86, SS=1.05)* puanları, uzaktan çalışanlara *($\bar{X}$=3.34, SS=1.25)* kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (*F(2,352)=0.36, p*=.700), Sosyal İzolasyon Ölçeği (*F(2*,352)=*0.85*, *p*=.427), Dışa Dönüklük (*F(2*,352)=*1.85*, *p*=.159), Uyumluluk (*F(2*,352)=*1.13*, *p*=.324), Duygusal İstikrarsızlık (*F(2*,352)=*1.07*, *p*=.342) ve Deneyime Açıklık (*F(2*,352)=*1.37*, *p*=.256) puanlarına göre çalışma modeli grupları arasında farkın olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 9.** Cinsiyete Göre Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Puanlarının Karşılaştırılması

| | **Kadın(n=202)** | | **Erkek(n=153)** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **$\bar{X}$** | **SS** | **$\bar{X}$** | **SS** | **t** | **Sd.** | **p** |
| **YYBÖ** | 2.72 | 1.74 | 2.44 | 1.72 | 1.50 | 353 | 0.134 |
| **ASÖ** | 27.75 | 7.71 | 24.96 | 7.93 | 3.33 | 353 | 0.001** |
| **SİÖ** | 0.94 | 1.47 | 1.05 | 1.45 | -0.67 | 353 | 0.503 |
| **BBKE /** Dışa Dönüklük | 3.80 | 1.06 | 3.81 | 1.14 | -0.07 | 353 | 0.948 |
| **BBKE** / Uyumluluk | 3.80 | 1.14 | 3.48 | 1.25 | 2.51 | 353 | 0.013* |
| **BBKE /** Sorumluluk | 3.78 | 1.15 | 3.53 | 1.20 | 2.00 | 353 | 0.046 |
| **BBKE /** Duygusal İstikrarsızlık | 3.11 | 1.15 | 2.68 | 1.12 | 3.54 | 353 | 0.000*** |
| **BBKE** / Deneyime Açıklık | 3.64 | 1.20 | 3.66 | 1.02 | -0.11 | 347.917 | 0.910 |

****p<.001, **p<.01, *p<.05 Kullanılan Test: Bağımsız Örneklemler T-Testi*

Yukarıdaki veriler incelendiğinde, Algılanan Stres Ölçeği puanlarında kadınlar (*$\bar{X}$= 27.75, SS= 7.71*) ile erkekler (*$\bar{X}$=24.96, SS=7.93*) arasında anlamlı düzeyde fark saptanmıştır (*t*(353)=*3.33*, *p=.001*).

Uyumluluk puanlarında kadınlar (*$\bar{X}$=3.80, SS=1.14*) ile erkekler (*$\bar{X}$=3.48, SS=1.25*) arasında anlamlı düzeyde fark saptanmıştır (*t*(353)=*2.51*, *p=.013*).

Benzer şekilde, Sorumluluk puanlarında kadınlar (*$\bar{X}$=3.78, SS=1.15*) ile erkekler (*$\bar{X}$=3.53, SS=1.20*) arasında anlamlı düzeyde fark saptanmıştır (*t*(353)=*2.00*, *p=.046*).

Duygusal İstikrarsızlık puanlarında da kadınlar ($\bar{X}$=*3.11, SS=1.15*) ile erkekler ($\bar{X}$=*2.68, SS=1.12*) arasında anlamlı düzeyde fark saptanmıştır (*t*(353)=*3.54, p<.001*).

Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (*t*(353)=*1.50, p=.134*), Sosyal İzolasyon Ölçeği (*t*(353)=*-0.67, p=.503*), Dışa Dönüklük (*t*(353)=*-0.07, p=.948*), ve Deneyime Açıklık (*t*(347.92)=*-0.11, p=.910*) değişkenlerinde ise cinsiyetler arasında anlamlı düzeyde arasında farkın olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 10.** Yaşa Göre Yetişkinler İçin Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (YYBÖ), Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ), Sosyal İzolasyon Ölçeği (SİÖ), Büyük Beşli Kişilik Envanteri (BBKE) Puanlarının Karşılaştırılması

| | **Yaş** | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **21-26 yaş [1](n=96)** | | **27-32 yaş yaş[2](n=137)** | | **33-39 yaş arası[3](n=68)** | | **40 yaş ve üstü[4] (n=54)** | | | | |
| | **$\bar{X}$** | **SS** | **$\bar{X}$** | **SS** | **$\bar{X}$** | **SS** | **$\bar{X}$** | **SS** | **F(3,351)** | **p** | **Post-Hoc** |
| **YYBÖ** | 2.85 | 2.01 | 2.59 | 1.74 | 2.26 | 1.25 | 2.61 | 1.66 | 1.55 | 0.202 | - |
| **ASÖ** | 28.33 | 7.94 | 26.86 | 8.44 | 25.10 | 6.60 | 24.39 | 7.35 | 3.89 | 0.009 ** | 1>3,4[a] |
| **SİÖ** | 1.19 | 1.62 | 1.08 | 1.53 | 0.75 | 1.29 | 0.69 | 1.10 | 2.17 | 0.091 | - |
| **BBKE /** Dışa Dönüklük | 3.70 | 1.04 | 3.70 | 1.17 | 3.96 | 1.04 | 4.03 | 1.02 | 1.90 | 0.129 | - |
| **BBKE** / Uyumluluk | 3.60 | 1.25 | 3.62 | 1.18 | 3.63 | 1.21 | 3.94 | 1.10 | 1.11 | 0.343 | - |
| **BBKE /** Sorumluluk | 3.46 | 1.03 | 3.66 | 1.25 | 3.76 | 1.14 | 3.97 | 1.25 | 2.33 | 0.074 | - |
| **BBKE /** Duygusal İstikrarsızlık | 3.05 | 1.13 | 2.89 | 1.21 | 2.79 | 1.11 | 2.94 | 1.14 | 0.73 | 0.535 | - |
| **BBKE** / Deneyime Açıklık | 3.57 | 1.10 | 3.60 | 1.15 | 3.79 | 1.11 | 3.74 | 1.13 | 0.70 | 0.555 | - |

****p<.001, **p<.01, *p<.05 Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) a: Tukey Testi b: Games-Howell Testi*

Yukarıdaki veriler incelendiğinde, Algılanan Stres Ölçeği puanları açısından yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (*F*(3, 351)=*3.89*, *p=.009*). Post-hoc analizlere göre, 21-26 yaş grubu ($\bar{X}$=*28.33, SS=7.94*), 33-39 yaş grubu ($\bar{X}$=*25.10, SS=6.60*) ve 40 yaş ve üstü grubu ($\bar{X}$=*24.39*, *SS=7.35*) ile karşılaştırıldığında daha yüksek stres düzeyine sahiptir.

Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği (*F*(3, 351)=*1.55*, *p=.202*), Sosyal İzolasyon Ölçeği (*F*(3, 351)=*2.17*, *p=.091*), Dışa Dönüklük (*F*(3, 351)=*1.90*, *p=.129*), Uyumluluk (*F*(3, 351)=*1.11*, *p=.343*), Sorumluluk (*F*(3, 351)=*2.33*, *p=.074*), Duygusal İstikrarsızlık (*F*(3, 351)=*0.73*, *p=.535*), ve Deneyime Açıklık (*F*(3, 351)=*0.70*, *p=.555*) puanları açısından yaş grupları arasında farkın olmadığı tespit edilmiştir.

# BEŞİNCİ BÖLÜM

# TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın hipotezleri doğrultusunda elde edilen bulgular, alanda yapılan ilgili diğer araştırmalar ışığında tartışılmıştır.

## 5.1. Bireylerin yeme bağımlılığı eğilimleri çalışma modelleri (uzaktan çalışma, iş yerinden çalışma ve hibrit çalışma)'ne göre farklılaşmaktadır hipotezine ilişkin tartışma

Bu çalışma, farklı çalışma modellerinin (uzaktan, hibrit ve iş yerinden) yeme bağımlılığı eğilimleri üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ancak elde edilen bulgular, yeme bağımlılığına eğilimde, çalışma modellerine göre belirgin bir farklılaşma olmadığını göstermektedir.

Bu sonuç, literatürdeki bazı çalışmalarda bulunan bulgularla çelişmektedir. Özellikle home office çalışmanın, sedanter yaşam tarzının artması ve bunun sonucu olarak çeşitli sağlık sorunlarının ortaya çıkmasıyla ilişkilendirildiği vurgulanmaktadır. Örneğin, Çekiç (2021) tarafından yapılan bir araştırmada, home office çalışma döneminde katılımcıların önemli bir kısmının kilo aldığını, bazılarının ise aynı kiloyu koruduğunu, az bir kısmının ise kilo kaybı yaşadığını belirtmiştir. Bu kilo alımının, özellikle esnek mesai saatleri sonrasında yemek yeme düzeninin değişmesi ve geç saatlerde yemek yeme alışkanlıklarıyla ilişkilendirildiği ifade edilmiştir. Ayrıca, kilo alımının, insülin direnci, hipertansiyon gibi sekonder sağlık sorunlarını tetiklemesi beklenmektedir (Çekiç, 2021).

Buna ek olarak uzaktan ya da hibrit çalışma modeli ile çalışan 225 birey üzerinde yapılan bir araştırma uzaktan ve hibrit modelde çalışanlar arasında beslenme davranışındaki değişikliğin ve olumsuz sağlıklı beslenme davranışlarının ortaya çıktığını doğrulamıştır (Białek-Dratwa ve ark., 2022).

Diğer bir çalışmada ise Brezilya'da uzaktan eğitim veren 15.372 öğretmenin gıda tüketim alışkanlıkları araştırılmış ve uzaktan çalışma koşullarının kötü beslenme alışkanlıklarıyla ilişkilendirildiği bulunmuştur (Handyara Bicalho ve ark., 2024). Pandemi döneminde uzaktan çalışma modelinin bireylerde yalnızlık, anksiyete,

depresyon ve aşırı yeme gibi psikolojik sorunlara yol açtığına dair bulgular da mevcuttur (Gonçalves ve ark., 2020).

Bu literatür incelemesi, çalışmamızın bulgularına karşı bir çelişki oluştursa da, çalışma modellerinin bireylerin yeme davranışlarını ve genel sağlık durumlarını nasıl etkilediğine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Çalışmamızda yeme bağımlılığı eğilimlerinde belirgin bir fark bulunmamakla birlikte, literatürdeki diğer araştırmalar, özellikle uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin, bireylerin yeme alışkanlıklarını olumsuz yönde etkileyebileceğini ve bunun da uzun vadede sağlık sorunlarına yol açabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak, çalışma modellerinin bireylerin yeme bağımlılığına olan eğilimlerini doğrudan etkileyip etkilemediği konusunda elde edilen bulgular net bir sonuca ulaşmamış olsa da, literatür, çalışma ortamının bireylerin beslenme alışkanlıklarını, fiziksel aktivitelerini ve dolayısıyla genel sağlık durumlarını önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır. Yeme bağımlılığına yönelik daha kapsamlı bir araştırma, bu konuda daha somut sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayabilir. Ancak mevcut bulgular, çalışma modellerinin yalnızca yeme bağımlılığı değil, aynı zamanda bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlıklarını da etkileyebileceğini göstermektedir. Bu durum, iş yerinde veya uzaktan çalışma düzenlemelerinin sağlıklı yaşam biçimlerini teşvik edici yönde yeniden yapılandırılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

## 5.2. Bireylerin algıladıkları stres düzeyleri çalışma modellerine göre farklılaşmaktadır hipotezine ilişkin tartışma

Araştırmanın ikinci hipotezi ele alındığında, bireylerin algıladıkları stres düzeyleri çalışma modellerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Özellikle uzaktan çalışanların algıladıkları stres düzeyleri hibrit çalışan bireylere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, literatürdeki bazı çalışmalarda yer alan uzaktan çalışma ile artan stres düzeylerine dair tespitlerle tutarlıdır. Ancak, bu alandaki araştırmaların çoğu yalnızca tek bir çalışma modeli üzerinde yoğunlaşırken, bu çalışma, uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin stres üzerindeki etkilerini karşılaştırmalı olarak ele alması açısından önemli bir katkı sunmaktadır.

Yılmaz ve Sağlam (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada hem iş hem de özel yaşamın ev ortamında bir araya gelmesinin, evdeki diğer işlerin aksamasına neden olduğu ve bunun sonucunda iş-yaşam dengesinin bozulduğu belirtilmiştir. Bu durum, çalışanların yetiştiremedikleri işlerini tamamlamak için daha uzun saatler boyunca, hatta geç saatlere kadar çalışmak zorunda kalmalarına yol açmıştır. Çalışma, bu sürecin bireylerde kaygı ve stres düzeylerinin artmasına neden olduğunu vurgulamaktadır (Yılmaz ve Sağlam, 2021). Özellikle, uzaktan çalışmanın getirdiği esneklik, bireylerin çalışma saatlerini daha fazla kontrol etmelerini sağlasa da, aynı zamanda işin ve özel yaşamın iç içe geçmesine yol açarak stres ve kaygıyı artırmıştır. Bu bağlamda, uzaktan çalışan bireylerin stres düzeylerinin yüksek olması, evde çalışmanın getirdiği sosyal izolasyon, yalnızlık ve iş-yaşam dengesi sorunlarının önemli bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

Buna benzer şekilde, Korkmaz ve Erdoğan (2014), çalışma saatlerindeki düzensizlikler, rol belirsizlikleri, iş yükünün fazlalığı veya yetersizliği gibi faktörlerin çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratarak, sağlıklarını tehlikeye attırabileceğini belirtmiştir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Ayrıca, bir başka çalışmada, uzaktan çalışmanın daha fazla stres ve tükenmişlik yaratabileceği, bunun da bazı işverenlerin evden çalışma düzenini kalıcı hale getirme planlarını sorgulamalarına yol açtığı vurgulanmıştır. Bu bulgu, uzaktan çalışma düzeninin, bireyler üzerinde kısa vadeli esneklik sağlasa da, uzun vadede daha fazla stres ve tükenmişlik hissi yaratabileceğini ortaya koymaktadır (Hayes ve ark., 2020).

Aynı şekilde, Latin Amerika bağlamında yapılan bir araştırma da uzaktan çalışmanın bireylerin algıladıkları stres düzeylerini artırdığını ortaya koymuştur (Sandoval-Reyes ve ark., 2021). Bu bulgular, çalışma ortamının, özellikle uzaktan çalışma düzeninin, bireylerin stres seviyeleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve yerel çalışma koşullarına göre değişebileceğini düşündürmektedir. Öte yandan, her iki çalışma modelinin de (hibrit ve uzaktan çalışma) stres üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Perry ve arkadaşları (2018), uzaktan ve hibrit çalışma düzenlerinin stres faktörlerini azaltacağına dair bir varsayımı incelemiş, ancak araştırmanın bulguları bu varsayımı doğrulamamıştır. Hibrit çalışanların, iş yerindeki ilişkilerde daha zayıf bağlar kurduğunu ve bu durumun iş stresini artırabileceğini belirtmişlerdir. Hibrit çalışma modelinde, çalışanların hem evden hem de ofisten

çalışma zorunluluğu, her iki ortamda da tam anlamıyla verimli olamamaları ve iş arkadaşlarıyla yeterli etkileşimde bulunamamaları gibi zorluklar yaratabildiği belirtilmiştir. Bu durum, stres düzeylerini artıran faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuçlar, çalışma ortamının şeklinin stres faktörleri üzerindeki etkisini anlamak için önemli olduğu aktarılmıştır (Perry ve ark., 2018).

Son olarak, zorunlu hibrit çalışmanın çalışanların refahı üzerindeki etkisini stres, iş yükü, yalnızlık ve kopukluk belirteçleri aracılığıyla inceleyen bir çalışmanın bulguları, internet bağlantısındaki kesintiler, artan iş yükü, sabit bir program olmadan daha uzun çalışma saatleri ve iş arkadaşları ve sosyal destek ile etkileşim eksikliği gibi faktörlerin, evden çalışırken artan strese yol açarak refahı olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Siddika ve ark., 2023). Bu bulgu, hibrit çalışmanın esnekliğiyle birlikte gelen zorlukların, bireylerin psikolojik iyilik halleri üzerinde olumsuz bir etki yarattığı şeklinde yorumlanabilir.

Literatürden elde edilen bulgular, çalışmamızın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Uzaktan çalışan bireylerin algıladıkları stres seviyelerinin daha yüksek olması, uzaktan çalışma modelinin, özellikle pandemi döneminde, artan yalnızlık, iş-yaşam dengesi problemleri ve sosyal etkileşim eksiklikleri gibi faktörlerle ilişkilendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, hibrit çalışma modelinin hem ofiste hem de evde çalışma gerekliliği nedeniyle, çalışanların stres seviyelerini yükseltebileceği ve iş yerindeki ilişkilerin zayıflaması nedeniyle stresin artabileceği de gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, bu araştırma, farklı çalışma modellerinin bireylerin algıladıkları stres düzeyleri üzerinde anlamlı etkiler yarattığını ve özellikle uzaktan çalışma modelinin stres seviyelerini artırıcı bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, iş yerlerinin çalışma modellerini yeniden değerlendirmesi ve çalışanların psikolojik sağlıklarını koruyacak, stres yönetimi stratejileri geliştirecek önlemler alması gerektiğini vurgulamaktadır.

Ancak, bu çalışmanın önemli bir katkısı, farklı çalışma modellerinin stres üzerindeki etkilerini karşılaştırmalı bir şekilde ele almasıdır. Literatürdeki çoğu çalışma, genellikle yalnızca tek bir çalışma modeline odaklanmış ve uzaktan çalışmanın stres üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Bu durum, araştırmaların genelleme yapmasını zorlaştırırken, farklı çalışma modellerinin stres üzerindeki

etkilerini birbirleriyle karşılaştırma imkânını sınırlamaktadır. Oysa bu çalışmada, uzaktan çalışma, hibrit çalışma ve iş yerinden çalışma gibi farklı modeller arasındaki ilişki ele alınarak, her bir modelin stres üzerindeki etkisi daha kapsamlı bir şekilde incelenmiştir.

Çalışmanın bulgularına göre, uzaktan çalışan bireylerin algıladıkları stres seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu, literatürdeki bazı araştırmalarla paralel bir bulgu olup, özellikle evde çalışmanın getirdiği zorlayıcı faktörlerin (örneğin, yalnızlık, iş-yaşam dengesi sorunları, sosyal etkileşim eksiklikleri) bireylerin stres seviyelerini artırdığı sonucunu desteklemektedir. Bununla birlikte, bu çalışmanın özgün yönü, yalnızca uzaktan çalışmaya odaklanmak yerine, hibrit çalışma modelinin de stres üzerindeki etkilerini inceleyerek daha geniş bir perspektif sunmasıdır.

Sonuç olarak, literatürdeki çalışmalar genellikle tek bir çalışma modeline odaklanırken, bu araştırma, farklı çalışma modellerinin bireylerin stres düzeylerine etkilerini daha geniş bir bağlamda değerlendirmiştir. Bu tür karşılaştırmalı araştırmalar, işyerlerinde uygulanabilecek daha etkili stres yönetimi stratejilerinin geliştirilmesine olanak sağlayabilir. Bu çalışma, hem uzaktan hem de hibrit çalışma modellerinin stres üzerindeki etkilerine dair önemli ipuçları sunmakta ve bu konuda daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

### 5.3. Bireylerin sosyal izolasyon düzeyleri çalışma modellerine göre farklılaşmaktadır hipotezine ilişkin tartışma

Araştırmanın üçüncü hipotezi, bireylerin sosyal izolasyon düzeylerinin çalışma modellerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektedir. Ancak, bu çalışmanın bulguları, çalışma modellerine göre sosyal izolasyon düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, literatürdeki bazı çalışmalarla çelişiyor gibi görünmektedir. Literatürde, özellikle uzaktan çalışma modelinin, çalışanlar üzerinde sosyal izolasyon, yalnızlık ve bağlılık hissinin azalması gibi olumsuz etkiler yaratabileceğine dair birçok bulgu bulunmaktadır.

Örneğin, Tortumlu ve arkadaşlarının (2023) yaptığı çalışmada, yazılım geliştiricilerinin evden çalışmanın avantajları ve dezavantajları incelenmiş ve bu modelin dezavantajları arasında yalnızlık ve sosyal izolasyon gibi durumların yer aldığı tespit edilmiştir. Sosyal izolasyonun yanı sıra, düşük aidiyet hissi, yüz yüze

etkileşim eksikliği ve çalışma arkadaşlarından kopukluk gibi sonuçlar da bu çalışmada belirtilen olumsuz etkiler arasındadır. Bu bulgular, evden çalışmanın özellikle sosyal etkileşimi sınırlayan ve bireyleri iş dışı konularda izole eden bir etki yarattığını düşündürtmektedir (Tortumlu ve ark., 2023).

Benzer şekilde Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska (2021) tarafından yapılan çalışmada, çok sayıda çalışan için zorunlu olarak uygulanan uzaktan çalışma modelinin çalışanların iş tatminine olan etkileri incelenmiştir. Polonya'da bilgisayar teknolojisi çalışanı 220 kişi ile gerçekleştirilen araştırmada uzaktan çalışmanın çalışanlar arası sosyal etkileşimi azalttığı ve çalışanları iş dışı konularda sınırlayarak izole ettiği ifade edilmektedir (Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska, 2021).

Bulut ve Maimaiti (2021) çalışmalarında, uzaktan çalışmanın aşırı çalışma, belirsizlik kaynaklı kaygı bozukluğu, iş ve özel yaşamın birbirine karışması ve sosyal etkileşimin azalması gibi psikolojik etkiler yarattığını belirtmişlerdir. Bu durum, çalışanların motivasyon kaybı yaşamasına ve dolayısıyla verimlilik düşüşüne yol açmıştır (Bulut ve Maimaiti, 2021).

Eurofound tarafından Avrupa'da çok sayıda katılımcı ile 2020 yılı Nisan ve Temmuz aylarında COVID-19 salgını döneminde yaşama ve çalışma şeklinin nasıl etkilendiğini anlamak için bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, evden çalışanlar kendilerini yalnız hissetmekte ve çalışmalarının verimsiz olduğunu düşünmektedirler (Eurofound, 2020).

Bir başka çalışma ise, akademisyenlerin uzaktan çalışma ile ilgili görüşlerini incelemiş ve uzaktan çalışmanın esnek bir çalışma ortamı sunduğu, ulaşım sorunlarını ortadan kaldırdığı ve dikkat dağıtıcı unsurlardan kurtulmayı sağladığı avantajlar arasında sayıldığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşmesi, hareketsizlik ve sosyal etkileşimin azalması, akademisyenler tarafından dezavantajlar olarak sıralanmıştır (Uysal ve Yılmaz, 2020). Bu durum, sosyal izolasyon ve yalnızlık hissinin uzaktan çalışma düzeni ile ilişkilendiğini bizlere düşündürtebilmektedir.

Tüm bu çalışmalar, uzaktan çalışma modelinin, özellikle iş yerinden çalışma modeline kıyasla, bireylerde sosyal izolasyon düzeylerini artırabileceğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, bu çalışmanın bulguları, çalışma modelleri

arasında sosyal izolasyon düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, farklı araştırmaların sonuçlarının çelişkili olduğunu ve sosyal izolasyonun birçok farklı faktöre bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir. Örneğin, bireylerin kişisel özellikleri, çalışma koşulları, sosyal destek ağları ve işin doğası gibi faktörler, sosyal izolasyon düzeylerini etkileyen önemli unsurlar olabilir. Ayrıca, sosyal izolasyonun yalnızca çalışma modeline bağlı olarak değil, aynı zamanda bireylerin çevresel ve psikolojik koşullarına göre şekillenebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulgusu, literatürdeki mevcut verilerle tam bir örtüşme sağlamasa da, farklı çalışma modellerinin sosyal izolasyon üzerindeki etkisini anlamak için daha geniş bir bakış açısına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Gelecekteki araştırmaların, sosyal izolasyonu daha ayrıntılı bir şekilde inceleyerek, çalışma ortamı, kişisel özellikler ve sosyal destek gibi faktörlerin bu etkiyi nasıl şekillendirdiğini belirlemesi önemlidir.

### 5.4. Bireylerin algıladıkları stres düzeyleri ve sosyal izolasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezine ilişkin tartışma

Araştırmanın dördüncü hipotezi, bireylerin algıladıkları stres düzeyleri ile sosyal izolasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemektedir. Elde edilen bulgular, algılanan stres düzeyi ile sosyal izolasyon düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, bireylerin algıladıkları stres seviyeleri arttıkça, sosyal izolasyon düzeylerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Literatürde doğrudan sosyal izolasyon ve algılanan stres arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunmamakla birlikte, literatürde stres ve sosyal izolasyonla ilişkili benzer değişkenler üzerine yapılan araştırmalar mevcuttur ve bu çalışmanın bulguları, o araştırmalardan elde edilen sonuçlarla tutarlılık göstermektedir.

Örneğin, Clair ve arkadaşlarının (2021) gerçekleştirdiği bir çalışmada, sosyal izolasyonun düşük yaşam tatmini, iş ile ilgili stres ve kurumlara olan güvenin azalmasıyla ilişkili olduğu saptanmıştır (Clair ve ark., 2021).

Yine Yanık ve Yeşilçınar (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, sosyal izolasyonun hemşirelik öğrencileri üzerindeki etkileri incelenmiş ve öğrencilerin bu

süreçte çeşitli stres belirtileri (davranışsal, sosyal, fizyolojik ve psikolojik) sergilediği tespit edilmiştir (Yanık ve Yeşilçınar, 2021). Bu tür bulgular bize, stres ve sosyal izolasyonun birbirini besleyen, negatif bir döngü oluşturabileceğini düşündürtebilmektedir.

Bu çalışmanın bulgularında, çalışma modellerine göre incelendiğinde ise, uzaktan çalışma, hibrit çalışma ve iş yerinden çalışma modellerinde de benzer bir ilişki tespit edilmiştir. Her üç çalışma modelinde de stres ve sosyal izolasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ancak, çalışma modelleri arasında en yüksek ilişki hibrit çalışma modelinde çalışan bireylerde görülmüştür. Bu bulgu, hibrit çalışma modelinin hem uzaktan çalışma hem de iş yerinde çalışma özelliklerini içerdiği için, her iki modelin getirdiği stres ve izolasyon faktörlerinin bir araya gelmesiyle bireylerde daha yüksek stres ve sosyal izolasyon düzeylerine yol açabileceğini düşündürmektedir. Uzaktan ve iş yerinden çalışma modellerinde ise stres ve sosyal izolasyon arasındaki ilişki, hibrit modeldeki kadar belirgin değildir ve en düşük ilişki iş yerinde çalışma modeliyle çalışan bireylerde tespit edilmiştir. Bu, yüz yüze etkileşimin, sosyal izolasyonu sınırlayıcı bir faktör olabileceğini ve bu nedenle iş yerinde çalışan bireylerin daha düşük sosyal izolasyon ve stres düzeylerine sahip olabileceğini düşündürebilmektedir.

Literatür incelendiğinde, çalışma modellerini ayrı ayrı algılanan stres ve sosyal izolasyon bağlamında inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlanmamanın yanı sıra özellikle pandemi döneminde sosyal izolasyon ve strese dair birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin, Akça ve Tepe Küçükoğlu (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, pandemide evden çalışan bireylerin, sürekli ev ortamında bulunmaları ve sosyalleşme imkanlarının kısıtlanması nedeniyle aile içi çatışmalar ve stres düzeylerinde artış yaşadıkları ifade edilmiştir. Bu tür çalışmalar, sosyal izolasyonun yalnızca bireylerin iş performanslarını değil, aynı zamanda ailevi ilişkilerini ve genel yaşam tatminlerini de olumsuz yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır (Akça ve Tepe Küçükoğlu, 2020).

Buna ek olarak, hibrit çalışma modelinde stres ve sosyal izolasyon düzeylerinin diğer modellerden daha yüksek çıkmasının, hibrit modelin kendine özgü zorluklarıyla açıklanabilir. Hibrit çalışma, çalışanların hem evde hem de iş yerinde çalışma

deneyimini birleştirerek, her iki ortamın stres faktörlerini bir arada sunmaktadır. Bu durum, çalışanlar için daha fazla uyum ve denetim gerektirirken hem iş yerinde hem de evdeki sosyal etkileşimlerin kısıtlanmasına neden olabilir. Evde çalışma, bireyleri yalnızlık ve izolasyon hislerine daha fazla maruz bırakırken, iş yerindeki sosyal etkileşimden de mahrum kalmaları, stres düzeylerini artırabilir. Aynı zamanda, hibrit modelde çalışan bireyler, ev ve iş yeri arasındaki sınırları çizemeyerek, sürekli bir "iş zamanlaması" baskısı altında hissetmekte ve bu da stresle sosyal izolasyonun birbirini pekiştiren bir döngü oluşturmasına yol açabileceği düşünülebilir.

Sonuç olarak, bu araştırmanın bulguları, literatürdeki bulgularla uyumlu olarak, stres ve sosyal izolasyon arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışma modellerinin bu ilişki üzerindeki etkileri, çalışma koşullarının ve bireylerin çalışma ortamlarının, stres ve sosyal izolasyon düzeyleri üzerinde önemli bir rol oynadığını düşündürmektedir. Özellikle hibrit çalışma modelinin, her iki çalışma biçiminin zorluklarını bünyesinde barındırarak, bireylerde daha yüksek stres ve izolasyon hislerine yol açtığı anlaşılabilir. Bu bulgular, iş yerlerinde daha sağlıklı çalışma koşulları yaratılabilmesi için iş-yaşam dengesinin güçlendirilmesi ve sosyal etkileşimin artırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalar, stres ve sosyal izolasyon arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine inceleyerek, farklı çalışma modellerinin çalışanların psikolojik ve sosyal iyilik halleri üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

### 5.5. Bireylerin, algıladıkları stres düzeyleri ve yeme bağımlılığı eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezine ilişkin tartışma

Araştırmanın bulguları 5. Hipotezi destekler şekilde, katılımcıların algıladıkları stres düzeyleri ve yeme bağımlılığı eğilimleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişki, tüm katılımcılar bağlamında incelendiğinde açıkça görülmekte olup, farklı çalışma modellerine göre yapılan değerlendirmelerde de benzer bir ilişkiyi destekler şekilde ortaya çıkmıştır. Özellikle hibrit çalışma modeliyle çalışan bireylerde, algılanan stres düzeyleri ile yeme bağımlılığı eğilimleri arasında daha belirgin bir pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Bu bulgu, hibrit çalışma modelinin, uzaktan ve iş yerinden çalışma modellerine kıyasla, bireylerde daha fazla stres birikimine ve dolayısıyla yeme bağımlılığına eğilim oluşturabileceğine işaret

etmektedir. Diğer yandan, iş yerinden çalışma modeliyle çalışan bireylerde bu ilişki daha zayıf çıkmıştır, bu da iş yerindeki sosyal etkileşim ve denetim faktörlerinin stres üzerindeki olumsuz etkileri sınırlayabileceğini düşündürmektedir.

Literatür incelendiğinde, bu bulguya benzerlik gösteren sonuçlar içeren pek çok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Kahvacı ve Amanak (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, premenstrual sendrom ile algılanan stres ve gece yeme sendromu arasındaki ilişki araştırılmış ve stres düzeylerinin artmasıyla birlikte gece yeme sendromu şiddetinin de arttığı gözlemlenmiştir (Kahvacı ve Amanak, 2024). Bu sonuç, çalışma bulgularımızla doğrudan paralellik göstermese de benzerlik gösteren bir bulgu olarak düşünülebilir.

Ayrıca, Özkan ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan bir başka çalışmada, stres, anksiyete ve depresyon ile duygusal yeme arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Bu çalışma, stresin yeme davranışları üzerindeki etkisini ve stresle birlikte duygusal yeme bozukluklarının nasıl güçlendiğini ortaya koyarak, bulgularımızla uyumlu bir sonuç elde ettiği düşünülebilir. Buna ek olarak, duygusal yeme değişiminin %29,3'ünü depresyon, stres ve anksiyetenin açıkladığı ortaya çıkmıştır (Özkan ve ark. 2021).

Bunun yanı sıra, stresin ve depresyonun yiyecek bağımlılığını etkilediği ve obeziteyi tetiklediğini araştıran bir başka araştırmada, stresin yeme bağımlılığını doğrudan etkilediği ve bunun obeziteyi artıran bir faktör olduğu vurgulanmıştır (Hong ve ark., 2020). Bu bulgular, bu çalışmanın sonuçlarını destekler nitelikte olup, stres yönetimi ve depresyon önleme müdahalelerinin yeme bağımlılığı ile mücadelede önemli bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir.

Bütün bu araştırmalar, stres ve yeme bağımlılığı arasındaki ilişkiye dair benzer bulgular sunarak, stresin bireylerin yeme davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, bireylerin stresle başa çıkma biçimlerinin, beslenme alışkanlıklarını ve genel sağlık durumlarını doğrudan etkileyebileceği söylenebilir. Özellikle hibrit çalışma modelinde bu ilişkinin daha belirgin olması, bu çalışma modelinin getirdiği stres kaynaklarının, bireylerin yeme davranışlarını daha fazla etkilediğine işaret ettiği düşünülebilir.

Sonuç olarak, bu çalışma, stres ve yeme bağımlılığı arasındaki pozitif ilişkiyi destekleyen literatür bulguları ile tutarlı sonuçlar sunmaktadır. Çalışmanın bulguları, stres yönetimi stratejilerinin, özellikle stresle doğrudan ilişkili olarak yeme bağımlılığı eğilimlerini azaltmada önemli bir araç olabileceğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, bireylerin stresle başa çıkmalarına yardımcı olacak müdahaleler, yeme bağımlılığını önleme ve sağlıklı yaşam tarzları geliştirme noktasında kritik bir öneme sahip olabilir.

### 5.6. Bireylerin sosyal izolasyon düzeyleri ve yeme bağımlılığı eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezine ilişkin tartışma

Araştırmanın bulguları 6. hipotezi destekler şekilde, sosyal izolasyon düzeyi ve yeme bağımlılığı eğilimleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın bulguları, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığı arasındaki ilişkiyi destekler şekilde, tüm çalışma modelleri için benzer bir ilişkiyi göstermektedir. Ancak, çalışma modelleri arasında yapılan karşılaştırmalar, en güçlü ilişkinin hibrit çalışma modelinde görüldüğünü ortaya koymaktadır. Yani, hibrit modelde çalışan bireylerin sosyal izolasyon düzeyleri ve yeme bağımlılığı eğilimleri arasında daha yüksek bir pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Diğer yandan, iş yerinden çalışma modeliyle çalışan bireylerde bu ilişki daha zayıf bulunmuştur. Bu durum, iş yerindeki sosyal etkileşimlerin ve yapılı ortamın, bireylerin sosyal izolasyon düzeylerini azaltıcı bir etki yaratabileceğine işaret etmektedir.

Literatürde, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığı arasındaki ilişkiyi benzer nitelikte farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar bulunmaktadır. Zhang ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan bir araştırma, sosyal izolasyonun, yiyeceklerle ilgili beyin tepkilerini, yeme davranışlarını ve psikolojik semptomları etkileyen sinirsel değişikliklerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma, artan yalnızlığın ve sosyal izolasyonun, yeme davranışlarına nasıl etki edebileceğini ve bu durumun obeziteye yol açabileceğini vurgulamaktadır. Özellikle yalnızlık duygusunun, yiyeceklerle ilgili motivasyonu ve içsel kontrolü zorlaştırarak, obeziteyi ve diğer psikolojik bozuklukları tetikleyebileceği belirtilmiştir (Zhang ve ark., 2024). Bu bulgular, çalışma sonuçlarımızla tutarlı olup, sosyal izolasyonun yeme davranışlarını nasıl etkilediğine dair daha derin bir anlayış sunmaktadır.

Bununla birlikte, Mastrogiovanni ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan bir çalışma, sosyal izolasyonun bağımlılık eğilimleriyle ilişkisini vurgulamaktadır. Araştırmacılar, sosyal izolasyonun, ödüllendirici uyarıcılara (örneğin yiyecekler ve nikotin) karşı duyarlılığı arttırarak, aşırı yeme ve bağımlılık gibi bozuklukları tetiklediğini göstermiştir (Mastrogiovanni ve ark., 2021). Bu bulgular, sosyal izolasyon ile bağımlılık arasındaki güçlü ilişkiyi ortaya koyarken, sosyalleşmenin bu tür bozuklukların tedavisinde önemli bir faktör olduğunu düşündürmektedir. Bu sonuçlar, çalışmamızda elde edilen bulgularla uyumlu olup, sosyal izolasyonun sadece yeme davranışlarını değil, genel olarak bağımlılık eğilimlerini de artırabileceğini düşündürmeye sevk etmektedir.

Bireylerin sosyal izolasyon düzeylerinin, özellikle hibrit çalışma modelinde, yeme bağımlılığı eğilimlerini artıran bir faktör olarak karşımıza çıkması, iş yaşamı ile kişisel yaşam arasındaki dengenin bozulmasının bir sonucu olabilir. Hibrit çalışma modelinin getirdiği esneklik, zaman ve mekânın belirsizleşmesi, çalışanların yalnızlık ve yalnızlıkla birlikte gelen yeme davranışlarını kontrol etme güçlüklerini tetikleyebilir. Sosyal izolasyon, özellikle pandemi sürecinde, bireylerin yalnızlık hislerini derinleştirerek, duygusal yeme bozuklukları gibi yeme bağımlılığı eğilimlerini artırmış olabilir. Çalışanlar, özellikle evde tek başına çalışanlar, bu dönemde stres ve yalnızlık ile başa çıkabilmek için yiyeceklere yönelmiş olabilirler.

Bu bağlamda, elde edilen bulgular, yalnızlık ve sosyal izolasyonun, yeme bağımlılığı gibi psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarıyla doğrudan ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Sosyal izolasyon, bireylerin duygusal dengesizliklerini artırarak, yemek yeme davranışlarını bir başa çıkma mekanizması olarak kullanmalarına yol açabilir. Bu da obezite ve diğer sağlık sorunlarına zemin hazırlayabilir. Bu çalışmanın sonuçları, hem bireylerin sağlığını korumak hem de iş yerlerinde çalışanların refahını iyileştirmek için sosyal destek mekanizmalarının ve sosyalleşme fırsatlarının artırılmasının önemini ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırmanın bulguları, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığı arasındaki ilişkinin güçlü bir şekilde var olduğunu ve bu ilişkinin özellikle hibrit çalışma modelinde belirginleştiğini göstermektedir. Bu bulgular, iş yerlerinde sosyal destek ve etkileşimin artırılmasının, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını

koruyarak daha sağlıklı çalışma alışkanlıklarını teşvik edebileceğini düşündürmektedir. Ayrıca, sosyal izolasyonla başa çıkmak için geliştirilecek stratejiler, çalışanların duygusal yeme gibi olumsuz davranışlardan kaçınmalarına yardımcı olabilir.

## 5.7. Yeme bağımlılığı eğilimi, bireylerin çalışma modelleri, kişilik özellikleri ve algılanan stres düzeyleri tarafından yordanmaktadır hipotezine ilişkin tartışma

### 5.7.1. Yeme bağımlılığı eğilimlerinin kişilik özelliklerine göre yordanıp yordanmamasına ilişkin tartışma

Mevcut araştırma bulguları incelendiğinde, modelde yer alan kişilik özelliklerinden sorumluluk ve duygusal istikrarsızlığın yeme bağımlılığı eğilimini yordadığı saptanmıştır. Sorumluluk kişilik özelliği yüksek olan bireylerin yeme bağımlılığı eğilimleri azalırken, duygusal istikrarsızlık kişilik özelliği yüksek olan bireylerin yeme bağımlılığı eğilimlerinin arttığı görülmüştür.

Bu durum, sorumluluk duygusunun bireylerin öz-denetim becerilerini güçlendirdiği ve yeme alışkanlıkları üzerinde kontrol sahibi olmalarına yardımcı olduğu gerçeğiyle tutarlıdır. Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler, genellikle yaşamlarında düzenli ve planlı bir yaklaşım benimserler. Bu bireylerin, yemekle ilgili seçimlerini de kontrollü yapmaları muhtemeldir. Ayrıca, sorumluluk, duygusal düzenleme ve stresle başa çıkma becerilerini de destekleyen bir özelliktir. Yani, sorumluluk düzeyi yüksek olan kişiler, stresli durumlarla baş etmek için yeme davranışlarını baş etme aracı olarak kullanmak yerine, bu durumla başa çıkmak için daha sağlıklı ve sürdürülebilir yollar arayabilirler. Dolayısıyla, sorumluluk kişilik özelliği ile yeme bağımlılığı arasında negatif bir ilişki bulunması, kişilik özelliklerinin yeme davranışlarını yordama noktasında önemli bir parametre olduğunu düşündürmektedir. Diğer taraftan, duygusal istikrarsızlık kişilik özelliği yüksek olan bireylerin yeme bağımlılığı eğilimlerinin arttığı gözlemlenmiştir. Duygusal istikrarsızlık, bireylerin duygusal dalgalanmalar yaşaması ve bu dalgalanmalara karşı başa çıkma stratejilerinin zayıf olmasıyla ilişkilidir. Duygusal olarak dengesiz bireyler, stresli ve duygusal olarak zorlayıcı durumlarla başa çıkmak için yeme davranışlarını bir araç olarak kullanabilirler. Bu bağlamda, yeme bağımlılığı, duygusal düzenleme

eksikliği ve geçici rahatlama arayışıyla şekillenebilir. Yani, duygusal istikrarsızlık kişilik özelliği, yeme davranışlarının duygusal boşlukları doldurmak için başvurulan bir strateji haline gelmesine yol açabilir. Duygusal yeme davranışları, bireylerin stres, depresyon ve kaygı gibi duygusal durumlarla baş etme yolları olarak sıklıkla başvurdukları bir yöntemdir. Bu nedenle, duygusal istikrarsızlık kişilik özelliği ile yeme bağımlılığı arasındaki ilişki, bireylerin yeme davranışlarını duygusal regülasyon sağlamak için kullandığı bir baş etme mekanizması olarak anlaşılabilir.

Literatürde kişilik tiplerinin yeme davranışlarını nasıl etkilediğini inceleyen araştırmaların sayısının az olduğu gözlemlenmiştir. Enneagram kişilik tiplerinin besin seçimi ile ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada Enneagram kişilik tipleri ile gıda seçimleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma, Enneagram TİP 2 kişiliğine sahip bireylerin gıda tercihleri açısından ruh hali, uygunluk, duyusal görünüm ve fiyat alt boyutları ile en yüksek korelasyonu sergilediğini ortaya koymuştur. Sağlık, ağırlık kontrolü ve etik kaygılar alt boyutları ile en yüksek ilişki düzeyi TİP 3 kişilik tipi ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, çalışmada duygusal yeme ile TİP 2 ve TİP 9 kişiliklerine sahip bireylerin gıda seçimleri arasında bir ilişki bulunmuştur (Eravcı ve Doğuer, 2024).

Genç sporcular arasında yapılan bir çalışmada, kişilik özelliklerinin yeme tutumları üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu saptanmıştır. Bu araştırma, kişilik özelliklerinin ve demografik faktörlerin, yeme tutumları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özellikle kişilerarası duyarlılığın, yeme tutumundaki varyansın bir kısmını açıkladığı bulunmuştur. Bu durum, sporcuların sosyal çevreleri ve başkalarına karşı olan duyarlılıklarının yeme davranışlarını nasıl etkilediğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Yeme davranışlarının, yalnızca biyolojik ihtiyaçlar ve duygusal durumlar tarafından değil, aynı zamanda kişilik özellikleri ve sosyal çevre tarafından da şekillendiği gözlemlenmektedir (Özkayalar Ortaç & Vurgun, 2024).

Yukarıda tartışılan bulgular, kişilik özelliklerinin yeme bağımlılığı ve yeme tutumları üzerinde önemli bir yordayıcı etkisi olduğunu düşündürmektedir. Sorumluluk ve duygusal istikrarsızlık gibi kişilik faktörlerinin, bireylerin yeme bağımlılığına yönelik eğilimlerini anlamada kritik bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, kişilik özelliklerinin yeme davranışlarını şekillendiren temel faktörlerden biri

olduğunu ve dolayısıyla yeme bağımlılığı gibi problemlerin önlenmesi veya tedavi edilmesi için kişiselleştirilmiş yaklaşımların gerekliliğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, kişilik tipleri ve yeme davranışları arasındaki ilişkinin daha ayrıntılı bir şekilde ele alınması gerektiği, literatürdeki boşlukların daha fazla araştırma ile doldurulması gerektiği görülmektedir.

### 5.7.2. Yeme bağımlılığı eğilimlerinin çalışma modellerine göre yordanıp yordanmamasına ilişkin tartışma

Çalışma modellerinine göre yeme bağımlılığı eğilimlerinin yordanıp yordanmadığı incelendiğinde çalışma modelleri arasından uzaktan çalışma için anlamlı ve negatif yordayıcılığı olduğu saptanmıştır. Diğer çalışma modellerinde anlamlı bir yordayıcılık saptanmamıştır. Başka bir deyişle uzaktan çalışan bireylerde yeme bağımlılığı eğiliminin azaldığı gözlenmiştir. Ancak, bu bulguya ters düşen literatür, uzaktan çalışmanın bazı olumsuz yeme davranışları ile ilişkilendirildiğini ortaya koymaktadır. Bu çelişkili bulgular, çalışma ortamı ve iş modelinin yeme davranışları üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde anlamamızı gerektirmektedir. Uzaktan çalışan öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmanın verileri öğretmenlerin uzaktan çalışma koşullarının daha kötü beslenme alışkanlıklarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Bicalho ve ark., 2024). Yine bir başka çalışmada ev ortamında çalışmanın bireylerin yeme davranışları ve fiziksel aktivite düzeylerine etkisi incelenmiştir ve bulgular arasında ev ortamında çalışan bireylerde yumurta, hamur işi, paketli/hazır gıda, asitli içecek ve çay-kahve tüketimi, atıştırmalık miktarları, uyku süresi artışı istatistiksel açıdan önemli bulunmuştur (Paslıkılıç, 2021).

Uzaktan çalışma ve evde çalışma gibi farklı çalışma modellerinin yeme bağımlılığı üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar, karmaşık bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. Uzaktan çalışma modelinin yeme bağımlılığı üzerinde negatif bir etkisi olduğu bulunmuş olsa da, literatürün bazı bölümleri, evde çalışmanın sağlıksız yeme davranışlarına yol açabileceğini vurgulamaktadır. Bu çelişkili bulgular, çalışma koşullarının ve çevresel faktörlerin yeme davranışları üzerindeki etkisini daha ayrıntılı bir şekilde incelemeyi gerektirmektedir. Özellikle, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin, bireylerin yaşam tarzı, psikolojik durumu ve çevresel koşullarıyla nasıl etkileşimde bulunduğu dikkate alınmalıdır. Yeme bağımlılığını etkileyen bu faktörler,

kişisel disiplin, çevresel uyaranlar ve bireysel stres yönetimi gibi unsurlar tarafından şekillendirilmektedir.

Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın sağlıksız yeme alışkanlıkları ile ilişkilendirilmesi, yalnızca çalışma modelinin kendisinden ziyade, çalışma koşulları ve bireylerin sosyal-psikolojik durumlarıyla da doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, uzaktan çalışma ile yeme bağımlılığı arasındaki ilişkinin anlaşılması için daha kapsamlı ve çok boyutlu araştırmaların yapılması, bu alandaki literatürün gelişmesine katkı sağlayacaktır.

### 5.7.3. Yeme bağımlılığı eğilimlerinin bireylerin algıladıkları stres düzeylerine göre yordanıp yordanmamasına ilişkin tartışma

Çalışma bulgularına bakıldığında bireylerin algıladıkları stres düzeyleri yeme bağımlılığı eğilimleri ile anlamlı derecede yordandığı saptanmıştır. Başka bir ifade ile bireylerin algıladıkları stres seviyeleri arttıkça yeme bağımlılığı eğilimlerinin de arttığı gözlenmiştir. Yeme bağımlılığı bağlamında en yüksek yordayıcılığın algılanan stres seviyesi ile saptandığını söylemekte mümkündür. Yeme bağımlılığı, bireylerin stres, duygusal zorluklar veya psikolojik baskılarla baş etme yollarından biri haline gelebilir. Bu bağlamda, "yeme bağımlılığı eğilimlerinin bireylerin algıladıkları stres düzeylerine göre yordanıp yordanmaması" konusu, psikoloji ve beslenme bilimlerinde önemli bir tartışma alanıdır. Alanyazın incelendiğinde bu çalışmanın bulgusuna tutarlı olarak stres ve yeme davranışının yordandığının saptandığı birçok çalışma bulunmaktadır. Özellikle duygusal yeme ve sağlıksız yeme davranışlarının stres, anksiyete, depresyon gibi değişkenlerle ilişkilerine bakılmış ve buradan stresin yeme davranışı üzerinde anlamlı etkileri olduğu saptanmıştır.

Yapılan bazı çalışmalar, duygusal yemenin stresle, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik durumlarla güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur. Özdemir (2015) tarafından yapılan bir araştırma, duygusal yeme puanları yüksek olan bireylerin depresyon, anksiyete ve stres seviyelerinin, duygusal yeme puanları düşük olan bireylere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu saptamıştır (Özdemir, 2015).

Bu bulgu, stres ve duygusal yemenin iç içe geçmiş bir ilişkiye sahip olduğunu ve stres düzeyi yüksek bireylerin duygusal zorluklarla başa çıkmak için yeme

davranışlarını tercih ettiğini düşündürmektedir. Bu durumda, yeme davranışlarının sadece fiziksel açlıkla değil, aynı zamanda duygusal açlıkla da şekillendiği anlaşılabilir. Duygusal açlık, genellikle bireylerin stresli, kaygılı veya depresif hissettiklerinde ortaya çıkar ve bu durum yeme bağımlılığı eğilimlerinin tetikleyicisi olabilir. Bu bulgular, yeme bağımlılığına yönelik tedavi yaklaşımlarında stres yönetimi ve duygusal başa çıkma becerilerinin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

# SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, farklı çalışma modellerinin (uzaktan, hibrit ve ofisten çalışma) bireylerin stres, sosyal izolasyon, yeme bağımlılığı ve kişilik özellikleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya katılan 355 bireyin verileri analiz edilmiş ve kullanılan ölçeklerin güvenilirliği yüksek olarak belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre, uzaktan çalışan kişilerin stres düzeyleri, hibrit çalışanlara göre daha yüksek, sorumluluk düzeyleri ise daha düşüktür. Kadınların stres ve duygusal istikrarsızlık seviyeleri erkeklerden daha yüksek bulunmuş, 21-26 yaş aralığındaki bireylerin ise en yüksek stres seviyelerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, çalışma süresi ile stres arasında bir ilişki tespit edilmiştir; 1-5 yıl arası çalışan bireylerin stres düzeylerinin, uzun süre çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi bulguları, stres ve duygusal istikrarsızlığın yeme bağımlılığını artırdığını, sorumluluk ve uzaktan çalışma modelinin ise bu bağımlılığı azalttığını ortaya koymuştur. Uzaktan çalışma modeli ile yeme bağımlılığı, stres ve sosyal izolasyon arasında pozitif bir ilişki bulunmuş, buna karşılık sosyal izolasyon ile dışa dönüklük arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Ofisten çalışma modelinde ise stres, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığı arasında pozitif bir ilişki gözlemlenirken, sosyal izolasyon ile dışa dönüklük arasında yine ters yönde bir ilişki belirlenmiştir. Hibrit çalışma modelinde ise, stres ile sosyal izolasyon arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiş ve yeme bağımlılığının her iki değişkenle de bağlantılı olduğu anlaşılmıştır. Genel olarak, stres ve sosyal izolasyonun yeme bağımlılığı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

## Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırmada uzaktan çalışma, hibrit çalışma ve iş yerinden çalışma modellerinin farklı psikolojik etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, her bir çalışma modelinin stres, sosyal izolasyon ve yeme bağımlılığı üzerindeki etkilerini daha ayrıntılı bir şekilde inceleyen ileri düzey araştırmalar yapılabilir. Özellikle uzun vadede uzaktan çalışmanın psikolojik sonuçları üzerine çalışmalar yaparak, bu modelin sürdürülebilirliğine dair daha fazla veri toplanabilir.

Kadınların, gençlerin ve diğer demografik grupların stres, sosyal izolasyon ve duygusal istikrarsızlık düzeyleri üzerinde farklı etkiler gözlemlenmiştir. Gelecekte, bu

grupların daha detaylı bir şekilde incelenmesi, onların özel ihtiyaçları ve etkili destek sistemlerinin tasarlanmasına olanak tanıyabilir.

Sosyal izolasyon ile stres, yeme bağımlılığı ve diğer psikolojik sağlık problemleri arasındaki ilişkiyi daha detaylı bir şekilde inceleyen çalışmalar yapılabilir. Bu bağlamda, sosyal izolasyonu azaltmaya yönelik müdahalelerin etkinliği üzerine araştırmalar yapılabilir. Ayrıca, sosyal izolasyonun iş yerindeki performans, motivasyon ve genel yaşam kalitesi üzerindeki etkileri de incelenebilir.

Farklı çalışma modellerini bir arada inceleyerek en az risk teşkil eden çalışma modelinin belirlenmesine katkıda bulunulabilir.

## Alanda Çalışan Psikologlara Yönelik Öneriler

Psikologlar, özellikle uzaktan ve hibrit çalışan bireylerin psikolojik sağlık durumlarını düzenli olarak izlemeli ve bu bireyler için stres, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıkların önlenmesine yönelik müdahaleler geliştirmelidir. Çalışanların izole olma, yalnızlık ve stres gibi durumlarla başa çıkabilmeleri için destek sağlamalıdırlar.

Çalışanlar için stres yönetimi tekniklerini öğreten ve duygusal istikrarsızlıkla başa çıkmalarına yardımcı olan eğitimler düzenlenebilir. Özellikle, uzaktan çalışan bireyler için dijital ortamda rahatlıkla erişilebilecek psikolojik destek programları ve online atölyeler geliştirebilirler.

Sosyal izolasyon, özellikle uzaktan çalışma ve hibrit çalışma modellerinde önemli bir sorun olabilir. Psikologlar, çalışanların sosyal bağlarını güçlendirmelerine yardımcı olacak stratejiler geliştirmeli, sosyal izolasyonu azaltmaya yönelik grup terapileri veya sanal destek grupları oluşturmalıdır. Ayrıca, çalışanların dijital ortamda birbirleriyle etkili iletişim kurabilmeleri için rehberlik sağlanabilir.

Çalışanların kişilik özellikleri, psikolojik destek ihtiyaçlarını etkileyebilir. Psikologlar, bireylerin dışa dönüklük, içe dönüklük, duygusal denge gibi kişilik özelliklerine göre kişiselleştirilmiş müdahaleler geliştirmelidir. Örneğin, dışa dönük bireyler için daha fazla sosyal etkileşim ve grup çalışması önerileri, içe dönük bireyler içinse yalnız kalmayı gerektiren aktiviteler önerilebilir.

Yeme bağımlılığı, stres ve kişilik özellikleri ile ilişkili bir durumdur. Psikologlar, yeme alışkanlıkları ve duygusal durumlar arasındaki ilişkiyi göz önünde bulundurarak, bireylerle bu bağlamda çalışmalıdır.

# KAYNAKÇA


Açıkgöz, B., ve Mutlu, M. D. (2022). Muhasebe Mesleğinde Dijital Dönüşüm: COVID-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 11(2), 845-864.

Adams, R. C., Sedgmond, J., ve Chambers, C. D. (2019). Food addiction: Implications for the diagnosis and treatment of overeating. Nutrients.

affects Agile Software Development Teams. International Conference on Lean

Afshar, H., Roohafza, H. R., Keshteli, A. H., Mazaheri, M., Feizi, A., ve Adibi, P. (2015). The association of personality traits and coping styles according to stress level. Journal of Research in Medical Sciences: The Official Journal of Isfahan University of Medical Sciences, 20(4), 353.

Ağrılı, R. A. (2022). Ofis Tasarımlarının Kuşak Kavramı Üzerinden Mekansal Dönüşümleri: Hibrit Çalışmada Mobil Ofis Önerisi. Ofis Tasarımlarının Kuşak Kavramı Üzerinden Mekansal Dönüşümleri: Hibrit Çalışmada Mobil Ofis Önerisi Sanatta Yeterlilik Tezi. İstanbul.

Ahadi, B., ve Narimani, M. (2010). Study of relationships between personality traits and education. Trakia Journal of Sciences, 8(3), 53-60.

Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., Riso, S., ve Sandor, E. (2022). Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty

Airtasker (2020, March 31). The Benefits of Working From Home

Akalın, Z. D. (2019). Pilotlar Uzerindeki Stres Faktörleri Ve Is Performansi Arasindaki Iliskilar. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi

Akbaş Tuna, A., ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(3), 3246-3260.

AKBULUT, A. Ş. (2023). Otantik Liderlik Tarzının Uzaktan Çalışma Sürecinde Çalışanın Ruhsal İyi Oluş (Well Being) Haline Etkisi.

AKCA, Meltem ve Tepe Küçükoğlu, Mübeyyen (2020), "Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma", Journal of International Management Educational and Economics Perspectives, S.8(1), ss.71-81.

Akın, G. (2014). İnsan sağlığı ve çevre etkileşimi. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, 54(1), 105-116.

Akkaş, İ. (2019). Teknoloji bağımlılığı. Online Journal of Technology Addiction.

AKSU, B. Ç., & Orak, B. (2022). Covıd-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarının Finansal Kaygı, İş-Yaşam Dengesi ve Sosyal İzolasyon Düzeylerine Etkilerinin İncelenmesi. International Journal of Management Economics & Business/Uluslararasi Yönetim Iktisat ve Isletme Dergisi, 18(1).

Alan, H., & Köker, A. R. (2021). Salgin Ve Uzaktan Çalişma Düzeninin Çalişanlarin Sosyal Ağ İlişkilerinin Değişimine Etkileri: Sistematik Yazin Taramasi Ve Önermeler. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 17(4), 1257-1279.

Allen, J. R. (1983). Human Stress Its Nature and Control. New York:MacMillan Publishing Company

Allport, G. W. (1937). Personality: A psychological interpretation. Henry Holt and Company.

Alonso, A., Marsal, S., ve Julià, A. (2015). Analytical methods in untargeted metabolomics: state of the art in 2015. Frontiers in Bioengineering and Biotechnology, 3, 23.

Altuntaş, E. (2003). Stres Yönetimi. Bursa: Alfa Yayınları

and Agile Software Development (s. 61-77). Hannover: Springer.

Antonakakis, N., Chatziantoniou, I., ve Filis, G. (2017). Energy consumption, CO2 emissions, and economic growth: An ethical dilemma. Renewable and Sustainable Energy Reviews, 68(4), 808-824.

Araştırma. Yüksek Lisans Tezi.

Arısoy, Ö. (2009). İnternet bağımlılığı ve tedavisi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar.

Avena, N. M., Gold, J. A., Kroll, C., ve Gold, M. S. (2012). Further developments in the neurobiology of food and addiction: Update on the state of the science. Nutrition.

Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. Havacılık Sektöründe

Baker, R., Coenen, P., Howie, E., Williamson, A., & Straker, L. (2018). The short term musculoskeletal and cognitive effects of prolonged sitting during office computer work. International journal of environmental research and public health, 15(8), 1678.

Baltaş, A. B. Z. (2021). Stres ve başaçıkma yolları. Remzi Kitap Evi.

Baltaş, Z., ve Baltaş, A. (2018). Stres ve Başa Çıkma Yolları (36.Basım ed.). İstanbul: Ramzi Kitapevi.

Bamba, M. (2016). Stress Management and Job Performance in the Industries Sector of Mali. Journal of Service Science and Management, 9, 189-194.

Bankaların Çalışan Deneyimi Tasarımı. International Journal Of Social,

Barrada, J. R., van Strien, T., & Cebolla, A. (2016). Internal structure and measurement invariance of the Dutch eating behavior questionnaire (DEBQ) in a (nearly) representative Dutch community sample. European Eating Disorders Review, 24(6), 503-509.

Baruch, Y. (2001). The Status of Research on Teleworking and An Agenda for Future Research. International Journal of Management Review, 3(2), 113-129

Başaran, E., & Ünal, H. (2021, Mayıs 18). Covid-19 Pandemi Döneminde Özel

Bayraktar, F., Erkman, F., & Kurtulus, E. (2012). Adaptation study of Yale food addiction Scale. Psychiatry and Clinical Psychopharmacology, 22(1), S38.

Bélanger, J.P., Sullivan R. ve Sévıgny, B. (2000). Capital Social, Développement Communautaire Et Santé Publique, Montréal, Aspq Éd. DOI:https: //doi.org/10.7202/1076141

Benet-Martínez, V. (2008). Cross-cultural personality research. Handbook of Research Methods in Personality Psychology.

Bhattacharjee, A., ve Sharma, S. (2021). Analysing the impact of social media on students' academic performance: A comparative study of extraversion and introversion. Psychological Studies.

Białek-Dratwa, A., Szczepańska, E., Grajek, M., Całyniuk, B., & Staśkiewicz, W. (2022). Health Behaviors and Associated Feelings of Remote Workers During the COVID-19 Pandemic—Silesia (Poland). Frontiers in Public Health, 10, 774509.

Bilginoğlu, E. (2021). COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. Çalışma ve Toplum, 2(69), 1099-1146. Bilimler Kongresi ile Sağlık, Mühendislik ve Uygulamalı Bilimler Kongresi 28-30 Eylül 2023).

Blevins, D. P., ve Stackhouse, M. R. D. (2022). Righting the balance: Understanding introverts (and extraverts) in the workplace. International Journal of Management Review.

Borg, C., & O'Sullivan, C. (2021). The Corporate Brand Identity in a Hybrid Workplace Model, Yüksek Lisans Tezi, Lund Üniversitesi.

Brownell, K. D., ve Gold, M. S. (2009). Food and addiction: A comprehensive handbook. Oxford University Press.

Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., & TuYe, H. Y. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at US data (No. w27344). National Bureau of Economic Research.

Bulińska-Stangrecka, H. ve Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID19. International Journal of Environmet

Bulut, S. ve Maimaiti, R. (2021). Remote working in the period of the COVID-19. Journal of Psychological Research, 3(1), 61-65. https://doi.org/10.30564/jpr.v3i1.2898

Burger, J. M. (2006). Personality (7th ed.). Thomson Wadsworth.

Büyükfırat, B. (2009). Performans Değerleme Uygulamalarının Çalısanların İs Stresi Düzeyleri Üzerine Etkileri İmalat Sektöründe Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=VFIGWp5WAQnHRSUEF1NfJg&no=eBqydkzEgzOpZW8qslDTxw.

Cacioppo, J. T., Cacioppo, S., Capitanio, J. P., & Cole, S. W. (2015). The neuroendocrinology of social isolation. Annual review of psychology, 66, 733-767.

Cacioppo, J. T., Hawkley, L. C., Norman, G. J. & Berntson, G. G. (2011). Social isolation. Annals of the New York Academy of Sciences, 1231(1), 17.

Cantekin, Ö. F. ve Arpacı, F. (2020). Covid-19 Koronavirüs pandemisi ve sosyal hizmet. Journal of International Social Research, 13(73), 1138-1145.

Cebolla, A., Barrada, J. R., van Strien, T., Oliver, E., & Baños, R. (2014). Validation of the Dutch Eating Behavior Questionnaire (DEBQ) in a sample of Spanish women. Appetite, 73, 58–64.

Chatters, L. M., Taylor, H. O., Nicklett, E. J., ve Taylor, R. J. (2018). Correlates of objective social isolation from family and friends among older adults. Healthcare, 6(1), 2-14. https://doi: 10.3390/healthcare6010024

Church, A. T. (2001). Personality measurement in cross-cultural perspective. Journal of Personality, 69(6), 979-1006.

Clair, R., Gordon, M., Kroon, M. & Reilly, C. (2021). The effects of social isolation on well-being and life satisfaction during pandemic. Humanities and Social Sciences Communications, 8(1), 1-6

Cole, S.W., Capitanio, J. P., Chun, K., Arevalo, J. M. G., Ma, J., ve Cacioppo, J. T. (2015). Myeloid differentiation architecture of leukocyte transcriptome dynamics in perceived social isolation. Proceedings of the National Academy of Sciences, 112 (49), 15142-15147.

Corbetta, M. (2020). Exploring policy options on teleworking: Steering local economic and employment development in the time of remote work. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers 2020/10.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality: Theoretical perspectives. In Handbook of personality: Theory and research (Vol. 2, pp. 159-181).

Costa, P. T., McCrae, R. R., ve Dembroski, T. M. (2013). Agreeableness versus antagonism: Explication of a potential risk factor for CHD. Taylor ve Francis.

Costantini, G., ve Perugini, M. (2018). A framework for testing causality in personality research. European Journal of Personality, 32(2), 128-141.

Çekiç, A. (2021). *COVID pandemisi sırasında home office çalışanlarda somatoform bozukluk ve alışkanlıkların araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi/doktora tezi

Cüceloğlu, D. (2006). İnsan ve Davranışı (15. Basım ed.). İstanbul: Remzi Kitapevi.

Çalışma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, s. 68-89.

Çaycı, A. E., ve Çaycı, B. (2017). Sosyalleşme yanılsaması: Dijital kalabalıklar içinde yalnızlaşan bireyler. İletişim Çalışmaları, 44

Çınar, O. (2010). Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 33(33).

Dal, M., & Eroğlu, N. (2015). Beş faktör kişilik modeli ve iş performansı ilişkisi: Meta-analitik bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(2), 1-17.

Dalaylı, F. Ü. (2018). Orta yaş üstü bireylerin dijital çağda iletişim kurma pratikleri: sosyal medya bağımlılığı ve sosyal izolasyon. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Davis, C. (2013). From passive overeating to "food addiction": A spectrum of compulsion and severity. International Scholarly Research Notices.

Davis, C., Curtis, C., ve Levitan, R. D. (2011). Evidence that food addiction is a valid phenotype of obesity. Appetite.

Davis, C., Loxton, N. J., Levitan, R. D., Kaplan, A. S., Carter, J. C., ve Kennedy, J. L. (2013). 'Food addiction' and its association with a dopaminergic multilocus genetic profile. Physiology ve Behavior.

Davis, C., ve Carter, J. C. (2014). Compulsive overeating as an addiction disorder. A Comprehensive Handbook on Addiction Disorders, 22(3), 57-71.

Deloitte. (2020). İşin Geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak, Deloitte Raporu.

Demirbilek, S . (2007). Sanal Çalışma Ekseninde Sanal İşgören. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 7 (13) , 69-90

Demir, F., & Gergil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek

Demir, N. (2008). Örgütlerin Etik Kültürü ve Beyaz Yakalı Çalışanların Pazarlama Etik Anlayışını İrdeleyen Bir Saha Çalışması. Öneri Dergisi, 8(29), 139-145.

Demir, Y. P. (2017). Kendi evinde yaşayan ve huzurevinde yaşayan yaşlı bireylerin günlük yaşam aktivitelerinin, depresyon düzeylerinin ve sosyal izolasyon durumlarının karşılaştırılması. Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi, 16(1), 19-28

Demirci, N., Engin, A. O., Bakay, İ., ve Yakut, Ö. (2013). Stres ve stresi ortaya çıkaran durumların öğrenci üzerindeki etkisi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2(3). No:35 ISSN: 2146-9199.

Demircioğlu, A. M. ve Engin, M. (2002). Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları

DeYoung, C. G., Quilty, L. C., ve Peterson, J. B. (2014). Openness to experience: Intellect and cognitive ability. Journal of Personality.

Di Renzo, L., Gualtieri, P., Cinelli, G., Bigioni, G., Soldati, L., Attinà, A., ... & De Lorenzo, A. (2020). Psychological aspects and eating habits during COVID-19 home confinement: results of EHLC-COVID-19 Italian online survey. Nutrients, 12(7), 2152.

Di Sarno, M., Costantini, G., ve Richetin, J. (2023). Why are you (un) conscientious? The dynamic interplay of goals, states, and traits in everyday life. Journal of Personality, 91(2), 234-248.

Dimitrijevic, A., Smith, M. L., Kadis, D. S., ve Moore, D. R. (2015). Neural indices of listening effort in noisy environments. Scientific Reports, 5, 17682.

Dinić, B. M., ve Smederevac, S. (2018). When you say aggressiveness, what do you mean by that? Similarities and differences between aggressiveness/agreeableness scales from personality inventories. Personality and Individual Differences, 127, 67-74.

Doğan, Y. B. (2001). Madde kullanımı ve bağımlılığı. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi.

Dollinger, S. J., Leong, F. T. L., ve Ulicni, S. K. (1996). On traits and values: With special reference to openness to experience. Journal of Research in Personality.

Duman, K. N. (2022). Haftada 4 Gün Çalışmak Bizi Eksiltir mi? Harvard Business

Düzenlemesi. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 1-18.

Eaton, R.J., ve Bradley, G. (2008). The role of gender and negative affectivity in stressor appraisal and coping selection. Int J Stress Manag; 15: 94–115.

Ebstrup, J. F., Eplov, L. F., Pisinger, C., ve Jørgensen, T. (2011). Association between the Five Factor personality traits and perceived stress: Is the effect mediated by general self-efficacy? Anxiety, Stress, and Coping, 24(4), 407–419.

Ekinci, H., ve Ekinci, S. (2003, Mayıs). İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştirma. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 27(1), 109-120.

Ellison, N.B. (1999). Social impacts: New perspectives on tele-work. Social Science Computer Review, 3(17), 338–356.

Erbaşı, A. & Zaganjori, O. (2017). Sosyal izolasyonun örgütsel sinizm üzerindeki etkisi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(1), 39-52.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

Eurofound. (2020). Living, Working And Covid-19, Covid-19 Series. Publications Office Of The European Union, Luxembourg, 1-65.

Eurostat. “Key Figures on the Impact of the COVID-19 Crisis on the Labour Market”, 2021.

Fayard, A. L., Weeks, J., ve Khan, M. (2021). Designing the Hybrid Office. Harvard Business Review, 1-11.

Fayard, J. V., Roberts, B. W., ve Robins, R. W. (2012). Uncovering the affective core of conscientiousness: The role of self-conscious emotions. Journal of Personality, 80(3), 593-622.

Finkelstein-Fox L, Park CL,ve Riley KE. (2018). Mindfulness and emotion regulation: promoting well-being during the transition to college. Anxiety Stress Coping; 31(6):639–653. https://doi.org/10.1080/ 10615806.2018.1518635 PMID: 30189751

Gajendran, R. S., ve Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Metaanalysis of psychological mediators and individual consequences. Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524–1541.

Gajendran, R.S., ve Harrison, D.A. (2007). Uzaktan çalışma hakkında iyi, kötü ve bilinmeyen: psikolojik arabulucuların ve bireysel sonuçların meta-analizi. American Psychological Association. 92 (6):1524–41. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1524

Gearhardt, A. N., Corbin, W. R., ve Brownell, K. D. (2009). Food addiction: An examination of the diagnostic criteria for dependence. Journal of Addiction Medicine.

Gearhardt, A. N., Corbin, W. R., ve Brownell, K. D. (2009). Preliminary validation of the Yale Food Addiction Scale. Appetite, 52(2), 430-436.

Gearhardt, A. N., White, M. A., ve Potenza, M. N. (2011). Binge eating disorder and food addiction. Current Drug Abuse Reviews.

Golden T.D. ve Veiga J.F. (2005). The impact of extent of consistent on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. Journal of Management. 31(2), 301-318.

Gonçalves, L. L., Nardi, A. E., & King, A. S. (2020). Home office in the COVID-19 pandemic: Impacts on human behavior. Computers in Human Behavior, 29(1), 140-144.

Gratz KL, ve Roemer L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. J of Psychopathol Beh Assess; 26(1):41–54

Graziano, W. G., ve Tobin, R. M. (2009). Agreeableness. In M. R. Leary ve R. H. Hoyle (Eds.), Handbook of individual differences in social behavior. New York: Guilford Press.

Greenberg, D. M. (2014). Openness to experience. The Wiley Handbook of Genius.

Grzegorczyk, M., Mariniello, M., Nursk, L., ve Schraepen T. (2021). Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work. Policy Contribution, 14 (21), 1-22.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.

Gülaçtı, F., Çiftci, Z., ve Demirel, E. (2019). Üniversite öğrencilerinin bağımlılık türleri açısından incelenmesi. CEEOL.

Güler, M., & Nalbant, F. (2022). "Evden çalışma" uygulamasının çalışanlar üzerinde yaratabileceği sorunlar ve çözüm önerileri. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 11(1), 530-549.

Güler, Z., Başpınar, N. Ö., & Gürbüz, H. (2001). İş yaşamında stres ve kamu kurumlarındaki sekreterler üzerinde bir uygulama. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Gümüştekin, G. E., e Öztemiz, A. B. (2004, Aralık). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama (23), 61-85. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

Günay, E. K., ve Torgalöz, A. Ö. (2020). Covid-19 Sürecinde Türkiye'de Uzaktan Çalışma ve İstihdamdaki Dönüşüm. Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresi, 404-412.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.

Gürsoy, C. (2018). Dopamin mekanizmasının işleyişi ve bağımlılık döngüsü. Türk Psikoloji Dergisi, 33(5), 45–52.

Gürsoy, D. (2023). Pandemi döneminde evden çalışma ile yabancılaşma, depresyon ve anksiyete arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Hafen, M. (2018). Soziale Isolation–Folgen, Ursachen und Handlungsansätze. Das Einsamkeits-Buch–Wie Gesundheitsberufe einsame Menschen verstehen, Unterstützen und integrieren können. 1st ed. Bern: Hogrefe, 34-45.

Handyara Bicalho, A., das Graças Pena, G., Sant'Ana Haikal, D., Silva, R. R. V., Alves Durães, S., Neri Nobre, L., & de Pinho, L. (2024). Food consumption and remote working conditions among Brazilian Primary Schools teachers during the COVID-19 pandemic. *Archivos Latinoamericanos de Nutrición*, *74*(1), 42-50.

Harkness, K. L., ve Stewart, J. G. (2009). Symptom specificity and the prospective generation of life events in adolescence. Journal of Abnormal Psychology, 118(2), 278.

Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. Work study, 51(2), 74-80.

Has, A. F., & Bal, Y. (2024). Uzaktan Çalışan Bireylerin İş Tatmini ve İş-Yaşam Dengesi Üzerinde Demografik Faktörlerin Etkisi. Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi, 6(2), 142-168.

Hawkley, L.C. (2015). Capitanio JP. Perceived social isolation, evolutionary fitness and health outcomes: a lifespan approach. Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci. ;370

Hayes, S. W., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., & Ray, H. E. (2020). “I’m not Working from Home, I’m Living at Work”: Perceived Stress and Work-Related Burnout before and during COVID-19.

Hebebrand, J., Albayrak, Ö., ve Adan, R. (2014). “Eating addiction”, rather than “food addiction”, better captures addictive-like eating behavior. Neuroscience ve Biobehavioral Reviews

Hedges, J. N. (1971). A look at the 4-day workweek. Monthly Labor Review, s. 33-37.

Hellfeldt, K., López-Romero, L.,ve Andershed, H. (2020). Cyberbullying and psychological wellbeing in young adolescence: the potential protective mediation effects of social support from family, friends, and teachers. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(1), 45.

Hergenhahn, B. R., ve Henley, T. (2013). An introduction to the history of psychology. Cengage Learning.

Hetherington, E. M., Parke, R. D., Gauvain, M., & Locke, V. O. (2006). Child psychology: A contemporary viewpoint. McGraw-Hill Education.

Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. Journal of Psychosomatic Research, 11(2), 213-218.

Hong, H. J., Kim, R., Kim, A. S., Kim, J. H., Kim, H. J., Song, J. H., & Shin, S. H. (2020). Correlations Between Stress, Depression, Body Mass Index, and Food Addiction Among Korean Nursing Students. Journal of addictions nursing, 31(4), 236–242. https://doi.org/10.1097/JAN.0000000000000362

Hong, J. Y., Kalon, E., Tobin, C., ve Schulte, T. (2016). Psychological and neurobiological correlates of food addiction. International Review of Neurobiology.

Hortulanus, R. P., Machielse, A., ve Meeuwesen, L. (2006). Social isolation in modern society. Abingdon, ENG: Routledge.

Hoyle, R. H. (2006). Personality and self-regulation: Trait and information-processing perspectives. Journal of Personality, 74(6), 1507–1526.

https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19 Erişim

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---

Humanities And Administrative Sciences, s. 654-672.

Huws, U. (1984). The new homeworkers: new technology and the changing location of whitecollar work. Low Pay Unit.

ILO, I. L. (2004, Mayıs). What's Shift Work. Geneva: International Labour Office.

Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., & Ciavolino, E. (2023). Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages scale. Quality & Quantity, 57(2), 1159-1183.

Issa, H. & Jaleel, E. M. (2021). Social isolation and psychological wellbeing: Lessons from covid-19. Management Science Letters, 11(2), 609–618

İnanç, B. Y., & Yerlikaya, E. E. (2016). Kişilik kuramları. Pegem Yayınları.

Jackson, J. J., Wood, D., ve Bogg, T. (2010). What do conscientious people do? Development and validation of the Behavioral Indicators of Conscientiousness (BIC). Journal of Research in Personality, 44(4), 501-511.

Jensen-Campbell, L. A., ve Graziano, W. G. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. Journal of Personality and Social Psychology, 70(4), 820-835

Jiménez-Murcia, S., Munguía, L., ve Gaspar-Pérez, A. (2022). Food addiction in eating disorders: A cluster analysis approach and treatment outcome. Nutrients.

Kahvacı, R., & Amanak, K. Premenstrual Sendrom ile Algılanan Stres ve Gece Yeme Sendromu İlişkisi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2(2), 102-112.

Kalokerinos, E. K., Murphy, S. C., ve Koval, P. (2020). Neuroticism may not reflect emotional variability. Proceedings of the National Academy of Sciences.

Kanberoğlu, Z. (2023). Uzaktan Çalışmanın ve İşyeri Ortamında Çalışmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Karşılaştırmalı Analizi. Journal of Academic Opinion, 80-90.

Karakoyun, F. (2016). Home Ofis-Evden Çalışma- Yöntemi Ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(29), 141-162.

Karaoğlu, N. (2021, Ağustos). Havacılık Sektöründe Vardiyalı Çalışma Örgütsel

Karcıoğlu, F. ve Yakupoğulları, C. (2001). Meslek Yüksekokullarının Örgütsel Çatışma ve Uzlaşma Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2), 230-263.

Karmakar, S., ve Das, S. (2021). Understanding the Rise of Twitter-based cyberbullying due to COVID-19 through comprehensive statistical evaluation. 54. Sistem Bilimleri Konferansında sunulan bildiri, Hawaii Üniversitesi, Hawaii.

Kavi, E. ve Koçak, O. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu. Sosyal Siyaset Konferansları, 59, 69-88.

Kelly, D., Steiner, A., Mazzei, M., Baker, R. (2019). Filling a void? The role of social enterprise in addressing social isolation and loneliness in rural communities. Journal of Rural Studies, 70(2019), 225-236.

Kercher, A., & Rapee, R. M. (2009). A test of a cognitive diathesis-stress generation pathway in early adolescent depression. Journal of Abnormal Child Psychology, 37, 845−855.

Keser, A., & Zencirkıran, M. (2021). Örgütsel davranış. Dora Basım-Yayın Dağıtım.

Khudaykulov, A., Zheng, C. J., ..., ve Jakhongirov, I. (2022). The Fear of COVID-19 and Job Insecurity Impact on Depression and Anxiety: An Empirical Study in China in the COVID-19 Pandemic Aftermath. Frontiers in Psychology, 13

Kıcalı, G. D. (2015). The relationship between food addiction with psychiatric symptoms and personality traits in university students. Muğla Sıtkı Koçman University Repository.

Kıcır, B. (2019). Evden çalışma: özgürlük mü esaret mi? Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(1), 173-196. https://doi.org/10.16953/deusosbil.302154

Kızılok, G. E. (2021). Cinsel bağımlılık: Tanımı, etiyolojisi ve tedavisi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar.

Kieffer, K.M., Cronin, C., ve Gawet, D. L. (2006). Test and study worry and emotionality in the prediction of college students' reasons for drinking: An exploratory investigation. J Alcohol Drug Edu; 50:57–81.

King, J. C. (2000). Physiology of pregnancy and nutrient metabolism. The American Journal of Clinical Nutrition, 71(5), 1218S–1225S.

Király, O., Potenza, M. N., Stein, D. J., King, D. L., Hodgins, D. C., Saunders, J. B., ve Demetrovics, Z. (2020). Preventing problematic internet use during the COVID-19 pandemic: Consensus guidance. Comprehensive Psychiatry, 100, 1-4.

Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. Organizacja i Zarządzanie: kwartalnik naukowy, (4), 39-49.

Kniffin, K. M. vd. (2021). Covid-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. The American Psychologist. Advance online publication. 76 (1), 63-77.

Kocahan, S., Akıllıoğlu, K., Melik, E., ve Melik, E. (2010). Beyin ve davranışlar üzerine sosyal çevrenin etkileri. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 73(4), 108-112.

Kondratowicz, B., Godlewska-Werner, D., Połomski, P. ve Khosla, M. (2022). Satisfaction with job and life and remote work in the COVID-19 pandemic: the role of perceived stress, self-efficacy and self-esteem. Current Issues in Personality Psychology, 9(1). DOI:10.5114/cipp.2021.108097

Korkmaz, A. (2018). Trakeostomili hastaların sosyal izolasyon durumlarını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki

Kossek, E. E., Lautsch, B. A. ve Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. Journal of Vocational Behavior, 68(2), 347-367.

Köhler, C. A., Nunes-Neto, P. R., ve Schuch, F. B. (2018). Food addiction: Prevalence, psychopathological correlates and associations with quality of life in a large sample. Journal of Psychiatric Research.

Kroenke, K., ve Spitzer, R.L. (2002). The PHQ-9: A New Depression Diagnostic and Severity Measure. Psychiatr. Ann, 32, 509–515

Kroenke, K.; Strine, T.W.; Spitzer, R.L.; Williams, J.B.; Berry, J.T., ve Mokdad, A.H. (2009). The PHQ-8 as a measure of current depression in the general population. J. Affect. Disord, 114, 163–173

Kurland, N. B. & Bailey, D. E. (1999). Telework: Advantages and challenges of working here, there, anywhere and anytime. Organizational Dynamics, 28(2), 53-68.

Kurşun, A. (2014). Çalişma Hayatinda Stres Ve Stresle Mücadele. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul

Küçükdeveci, A. A., Mckenna, S. P., Kutlay, Ş., Gürsel, Y., Whalley, D. & Arasil, T. (2000). The development and psychometric assessment of the Turkish version of the nottingham health profile. International Journal of Rehabilitation Research, 23(1), 31-38

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.

Leary, M., Pursey, K. M., ve Verdejo-Garcia, A. (2021). Current intervention treatments for food addiction: A systematic review. Behavioral Sciences.

Lecic-Tosevski, D., Vukovic, O., ve Stepanovic, J. (2011). Stress and personality. Psychiatriki, 22(4), 290–297.

Lent, M. R., Swencionis, C., ve Saunders, K. M. (2014). Prevalence of food addiction in bariatric surgery candidates: A cross-sectional study. Eating Behaviors, 15(2), 443-447.

Lerma, C. (2016). Neurobiological links between substance use and food addiction: Insights from animal models. Frontiers in Psychology, 7, 1421.

Liu, R. T., ve Alloy, L. B. (2010). Stress generation in depression: A systematic review of the empirical literature and recommendations for future study. Clinical psychology review, 30(5), 582-593

Majumdar, P., Biswas, A., & Sahu, S. (2020). COVID-19 pandemic and lockdown: cause of sleep disruption, depression, somatic pain, and increased screen exposure of office workers and students of India. Chronobiology International, 37(8), 1191–1200.

Mann, S. ve Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. New technology, work and employment, 18, 196–210.

Margolis, S., ve Lyubomirsky, S. (2020). Experimental manipulation of extraverted and introverted behavior and its effects on well-being. Journal of Experimental Psychology.

Marshall, G. W., Michaels, C. E. & Mulki, J. P. (2007). Workplace isolation: Exploring the construct and its measurement. Psychology and Marketing, 24(3), 195–223.

Mastrogiovanni, N., Wheeler, A.K., & Clemens, K.J. (2021). Social isolation enhances cued-reinstatement of sucrose and nicotine seeking, but this is reversed by a return to social housing. Scientific Reports, 11.

Matud, M.P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. Personal Ind Diff; 37(7):1401–1415

McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1989). The structure of interpersonal traits: Wiggins's circumplex and the five-factor model. Journal of Personality and Social Psychology, 56(4), 586–595.

McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. Journal of Personality, 60(2), 175–215.

McCrae, R. R., Costa, P. T. Jr., Martin, T. A., ve Oryol, V. (2004). Consensual validation of personality traits across cultures. Journal of Research in Personality, 38(2), 179-196.

McCrae, R. R., ve Costa, P. T. Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. American Psychologist, 52(5), 509-516.

Meule, A., ve Blechert, J. (2014). Food addiction and bulimia nervosa. European Eating Disorders Review.

Mills, C., Zavaleta, D., ve Kim S. (2014). Social isolation: A conceptual and measurement proposal. The Institute of Development Studies and Partner Organisations. Report.

Mills, S.D.; Fox, R.S.; Malcarne, V.L.; Roesch, S.C.; Champagne, B.R., ve Sadler, G.R. (2014). The psychometric properties of the Generalized Anxiety Disorder-7 Scale in Hispanic Americans with English or Spanish language preference. Cult. Divers. Ethn. Minor. Psychol, 20, 463–468

Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., & Iolascon, G. (2020). Characterization of home working population during COVID-19 emergency: a cross-sectional analysis. International journal of environmental research and public health, 17(17), 6284.

Moyet-Carpenito, L. J. (2012). Hemşirelik tanıları el kitabı. (Çev. F. Erdemir). İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi.

Mucci, F., Mucci, N., ve Diolaiuti, F. (2020). Lockdown and isolation: psychological aspects of COVID-19 pandemic in the general population. Clinical Neuropsychiatry, 17(2), 63- 64

Mulki, J. P., Locander, W. B., Marshall, G., Harris, E. G. & Hensel, J. S. (2008). Workplace isolation, salesperson commitment, and job performance. Journal of Personal Selling and Sales Management, 28(1), 67–78.

Nazlıgül, M. D., & Yılmaz, A. E. (2019). Oyun bağımlılığı ve egzersiz bağımlılığına davranışsal bağımlılık çerçevesinden bakış. Bağımlılık Dergisi.

Nguyen, A. W., Taylor, R. J., Taylor, H. O., ve Chatters, L. M. (2020). Objectivand subjective social isolation and psychiatric disorders among African Americans. Clinical Social Work Journal, 48, 87-98.

Nguyen, Q. C., Yardi, I., ..., ve Yue, X. H. (2022). Leveraging 13 Million Responses to the US COVID-19 Trends and Impact Survey to Examine Vaccine Hesitancy, Vaccination, and Mask Wearing, January 2021-February 2022. Journal of Medical Internet Research, 22(1).

Nicholson Jr., N. R. (2009). Social isolation in older adults: an evolutionary concept analysis. Journal of Advanced Nursing, 65(6), 1342-1352. .

Nowacki, K., Grabowska, S., ve Lis, T. (2021). The Impact of Remote Working During the COVID-19 Epidemic on Employee Well-being. Multidisciplinary Aspects of Production Engineering, 4(1), 245-254.

Nyqvist, F., Victor, C., Forsman, A. ve Cattan, M. (2016). The association between social capital and loneliness in different age groups: A population-based study in western finland. BMC Public Health 16, 542.

Open Sourced Workplace. (2022, Aralık 26). Open Sourced Workplace. Open Sourced

Orhan, G., Ve Karlıdağ, S. (2022). Covid-19 Günlerinde İstanbul'da Yürümek: Üniversite Eğitimli Çalışanlar Örneği. İdealkent, 14(Özel Sayı), 404-432. Doi: 10.31198/Idealkent.1066289

Özdemir, G. S. (2015). Duygusal yemenin depresyon, anksiyete ve stres belirtileri ile olan ilişkisi (Master's thesis, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).

Özdemir, Ü., ve Taşcı, S. (2013). Kronik hastalıklarda psikososyal sorunlar ve bakım. ERÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 1(1), 57-72.

Özkan, İ. (2017). Hafif Şişman/ Obez Kadınlarda Yeme Bağımlılığı, Depresyon ve Diyet Kalitesinin Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi

Özkan, Y., Sevin, M. D., & Avcı, Ü. E. (2021). Covid 19 Küresel Salgin Sürecinde Depresyon, Anksiyete Ve Stresin Duygusal Yeme Bozukluğuna Etkisi. Toplum Ve Sosyal Hizmet, 183-200.

Özkayalar Ortaç, N., & Vurgun, N. (2024). Genç Sporcularda Kişilik Özellikleri ile Yeme Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi.

Özlen, E. N. (2020). Üniversite öğrencilerinde yeme bağımlılığı ile erken dönem uyumsuz şemalar arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.

Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Tokat

Paslıkılıç, E. (2021). COVID–19 pandemi sürecinde ev ortamında çalışmanın bireylerin yeme davranışları ve fiziksel aktivite düzeylerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi, İstanbul.

Penzenstadler, L., Soares, C., ve Karila, L. (2019). Systematic review of food addiction as measured with the Yale Food Addiction Scale. Current Neuropharmacology.

Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: two studies testing the Demand-Control-Person model. European Journal of Work and Organizational Psychology, 27(5), 577-593.

Pettinger, R. (2002). Stress Management. Oxford: Capstone Publications

Pınar, Y. (2021). Pandemi sürecinde sosyal izolasyonun çocuklar üzerine olası etkileri: Bir model önerisi. Nesne, 9(20), 379-395.

Piedmont, R. L., ve Chae, J. H. (1997). Cross-cultural generalizability of the five-factor model of personality: Development and validation of the NEO PI-R for Koreans. Journal of Cross-Cultural Psychology, 28(2), 131-155.

Polat, Y. (2023). Covid-19 Salgınının Çalışma Biçimine Etkisi: Hibrit Çalışma. Akdeniz İİBF Dergisi, 23(2), 163-172.

Poscia, A., Stojanovic, J., La Milia, D. I., Duplaga, M., Grysztar, M., Moscato, U., Onder, G., Collamati, A., Ricciardi, W., ve Magnavita, N. (2018). Interventions targeting loneliness and social isolation among the older people: An update systematic review. Experimental Gerontology, 102, 133-144.

PV, M. S., & Balachandran (2021). Technostress levels of IT sector employees in the remote working model: A study on Indian IT sector. Journal of Business and Management 23(8), 9-14.

Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. Journal of Research in Personality, 41(1), 203–212.

Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation, and success. European Journal of Work and Organizational Psychology, 16(4), 353–385.

Ricci, F., Izzicupo, P., Moscucci, F., Sciomer, S., Maffei, S., Di Baldassarre, A., Mattioli, A. V., & Gallina, S. (2020). Recommendations for physical inactivity and sedentary behavior during the coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Frontiers in Public Health, 8, 199.

Richlin-Klonsky, J., ve Hoe, R. (2003). Sources and levels of stress among ucla students. Student Affairs Briefing, 2.

Roberts, B. W., Wood, D., & Caspi, A. (2008). The development of personality traits in adulthood. Annual Review of Psychology, 61(1), 135–157.

Robinson, A. M. (2018). Let's talk about stress: History of stress research. Review of General Psychology, 22(3), 334-342

Sadock, B. J., ve Sadock, V. A. (2008). Kaplan ve Sadock's concise textbook of clinical psychiatry. Lippincott Williams ve Wilkins.

Samek Lodovici, M. vd. (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society (Special focus on surveillance and monitoring, as well as on mental health of workers). Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament.

Samuel, K., Alkire, S., Zavaleta, D., Mills, C., ve Hammock, J. (2018). Social isolation and its relationship to multidimensional poverty. Oxford Development Studies, 46(1), 83-97.

Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(13), 7069.

Sargın, N., & Kutluca, V. (2020). Covid-19 salgını sürecinde yetişkinlerin tepkileri. Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(2), 47-59.

Savić, D. (2020). COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce. Grey Journal (TGJ), 16(2), 101-104.

Schienle, A., Schafer, A., Hermann, A., ve Vaitl, D. (2009). Binge-eating disorder: Reward sensitivity and brain activation to images of food. Psychiatry Research: Neuroimaging, 164(3), 195-204.

Schulte, E. M., ve Gearhardt, A. N. (2017). Development of the modified Yale Food Addiction Scale version 2.0. European Eating Disorders Review.

Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. Nature, 138(3479), 32-32.

Serbest, N. S. (2024). Uzaktan çalışmada iş stresi ile iş-yaşam dengesi ilişkisinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Shimura, A., Yokoi, K., Ishibashi, Y., Akatsuka, Y., ve Inoue, T. (2021). Remote work decreases psychological and physical stress responses, but full-remote work increases presenteeism. Frontiers in Psychology, 4190.

Siddika, B. A. (2023). Hybrid working, well-being and gender: A study on a public sector organization during the COVID-19 pandemic. Asian Journal of Social Science Studies, 8(2), 25.

Sinha, N., ve Sharma, R. (2009). Sources of Stress for Management Students: A Descriptive Analysis. ICFAI Journal of Soft Skills, 3(1).

Smith, B. ve Lim, M. (2020). How the covıd-19 pandemic is focusing attention on loneliness and social isolation. Public Health Res Pract, 30(2), 3022008.

Somer, O., Tatar, A., & Korkmaz, M. (2002). Beş faktör kişilik envanteri'nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. Türk Psikoloji Dergisi, 17(49), 21–36.

Spitzer, R.L.; Kroenke, K.; Williams, J.B.W.; ve Löwe, B. A (2006). Brief Measure for Assessing Generalized Anxiety Disorder. Arch. Intern. Med, 166, 1092–1097.

Stickley, A. & Koyanagi, A. (2016). Loneliness, common mental disorders and suicidal behavior: Findings from a general population survey. Journal of Affective Disorders, 197, 81–87.

Stickley, A. & Koyanagi, A. (2016). Loneliness, common mental disorders and suicidal behavior: Findings from a general population survey. Journal of Affective Disorders, 197, 81–87.

Stranks, J. (2005). Stress at Work Management and Prevention. London: Elsevier Book Aid International.

Sümer, H. H. (2010). İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru. Sicil İş Hukuku Dergisi.

Şenocak, Ö., El, Ö., Söylev, G. Ö., Avcilar, S., ve Peker, Ö. (2008). İnme sonrasında yaşam kalitesini etkileyen faktörler. Journal of Neurological Sciences, 25(3).

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. International Journal of Healthcare, 3(2), 30-36.

TBMM (2016). İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ile Gerekçesi. [https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf] (Erişim: 23 Ağustos 2021).

Tchernof, A., Rodrigue, C., ve Lemieux, S. (2018). Establishing a food addiction diagnosis using the Yale Food Addiction Scale. Appetite.

TDK (Türk Dil Kurumu). (2023). Genel Türkçe Sözlük, https://sozluk.gov.tr/ (erişim tarihi:02.12.2024).

Terracciano, A., Löckenhoff, C. E., ve Costa, P. T. (2008). Personality predictors of longevity: Activity, emotional stability, and conscientiousness. Psychosomatic Medicine.

Toduk, Y. (2023). Lideri dijital çağın liderlik sırları. İstanbul: Doğan Egmont Yayınları

Toffler, A. (1983). Previews and Premises. New York: William Morrow and Company.

Topp, J., Hille, J. H., Neuman, M., & Mötefindt, D. (2022). How a 4-day Work Week

Tortumlu, M. (2023). Yazılım Geliştiricilerin Evden Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 25(45), 1210-1224.

Tortumlu, M., & Uzunbacak, H. H. (2024). Uzaktan Çalışmaya Genel Bir Bakış: Avantajlar, Dezavantajlar ve Temel Unsurlar. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 15(41), 328-341.

Travail/documents/publication/wcms_170713.pdf adresinden alındı

Tufan, P. S. (2018). Davranışsal bağımlılık: Esrar bağımlılığı ve görüşmede temel ilkeler. Okul Psikolojik Danışmanlığı E-Bülteni.

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.

Turkum, A. S., Satici, S. A., Yilmaz, M. F., & Kayis, A. R. (2016). Turkish version of 10-Item Big Five Inventory's psychometric properties. Paper presented at the X. European Conference on Social and Behavioral Sciences. Sarajevo, Bosnia and Herzegovina.

Turvill, A., Tatsi, E., ve Kamal, A. (2019). Emotion dysregulation and loneliness as predictors of food addiction. Journal of Health and Social Sciences.

Tušak, M., Dimec, T., Masten, R. ve Tušak, M. (2008). Stress and health in slovenian army. Kinesiologia Slovenica, 14(1), 39-55.

Umberson, D. ve Karas Montez, J. (2010). Social relationships and health: a flashpoint for health policy. J Health Soc Behav 51, 54–66.

Uysal, N. ve Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi, 4(2), 26-37.

Uzbay, İ. T. (2009). Madde bağımlılığının tarihçesi, tanımı, genel bilgiler ve bağımlılık yapan maddeler. Meslek İçi Sürekli Eğitim Dergisi.

Vardar, E. (2012). Egzersiz bağımlılığı ve davranışsal bağımlılık kavramları. Arşiv Kaynak Tarama Dergisi.

Vardiyalı Çalışma Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir

Vella, S. L. C., ve Pai, N. B. (2017). A narrative review of potential treatment strategies for food addiction. Eating and Weight Disorders.

Vittersø, J. (2001). Personality traits and subjective well-being: Emotional stability, not extraversion, is probably the important predictor. Personality and Individual Differences.

Vollrath, M. (2001). Personality and stress. Scandinavian Journal of Psychology, 42(4), 335–347.

Wade, G. N., ve Jones, J. E. (2004). Neuroendocrinology of nutritional infertility. American Journal of Physiology-Regulatory, Integrative and Comparative Physiology, 287(6), R1277–R1296.

Wang, G. J., Volkow, N. D., Felder, C., Fowler, J. S., Levy, A. V., ve Pappas, N. R. (2001). Enhanced resting activity of the oral somatosensory cortex in obese subjects. NeuroReport, 12(4), 781-785.

Ward, J. C. ve Abbey, A. (2005). Organisational Stress. Britain: Palgrave Macmillan.

Wardle, J., Bindra, R., Fairclough, B., & Westcombe, A. (1993). Culture and body 1684image: Body perception and weight concern in young Asian and

Caucasian 1685British women. Journal of Community & Applied Social Psychology, 3(3), 173–1686181

Weber, T., Hurley, J., ve Adăscăliței, D. (2021). Employment and labour markets COVID-19: Implications for employment and working life. Publications Office of the European Union.

Wilcox, C. E. (2021). Evaluation of food addiction: Importance, epidemiology, diagnosis, and assessment. Springer.

Will, J. S., Bury, D. C., & Miller, J. A. (2018). Mechanical low back pain. American family physician, 98(7), 421-428.

Workplace Web Sitesi: https://opensourcedworkplace.com/news/types-ofhybrid-work-models adresinden alınd

World Health Organization. (2021). Addiction definition. World Health Organization.

World Health Organization. (2021). Social isolation and loneliness among older people: Advocacy brief.

Yanık, D., & Yeşilçınar, İ. (2021). COVID-19 pandemi sürecinde yaşanan sosyal izolasyonun hemşirelik öğrencileri üzerindeki etkileri: Niteliksel araştırma. Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 8(2), 103-112.

Yekaninejad, M. S., Badrooj, N., ve Vosoughi, F. (2021). Prevalence of food addiction in children and adolescents: A systematic review and meta-analysis. Obesity Reviews.

Yılmaz, B., & Sağlam, M. (2021). COVID-19 algılanan stres ve tehdidinin, çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyonu üzerindeki etkisi. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD), 13(25), 518-538.

Yüzer, S., Yiğit, R., Yiğit, R., Taşdelen, B., ve Taşdelen, B. (2006). Çocuğu hastanede yatan annelerin aldığı sosyal destek ile depresyon düzeyleri arasındaki ilişki. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 9(4), 54-62.

Zel, U. (2007). Yönetimde Kişilik ve Kişilik Teorileri. S. Güney (Ed.), Yönetim ve Organizasyon 491–528. Ankara: Nobel Yayınları.

Zhang, X., Ravichandran, S., Gee, G. C., Dong, T. S., Beltrán-Sánchez, H., Wang, M. C., ... & Gupta, A. (2024). Social Isolation, Brain Food Cue Processing, Eating Behaviors, and Mental Health Symptoms. JAMA Network Open, 7(4), e244855-e244855.

Ziauddeen, H., ve Fletcher, P. C. (2013). Is food addiction a valid and useful concept? Obesity Reviews.

# EKLER

EK-A

**T.C.**
**İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**
**Etik Kurul Başkanlığı**

## ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

| Toplantı No | Toplantı Tarihi | Toplantı Saati | Toplantı Yeri |
|---|---|---|---|
| 2024 – 11 | 29.07.2024 | 14.00 | Rektör Yardımcısı Odası |

**KARAR NO: 2024-11-24:** Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bağımlılık Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programı 211425016 numaralı Seniha SALİHOĞLU' nun, Dr. Öğr. Üyesi Aman Sado ELEMO' nun danışmanlığında yürütülen "Bireylerin Çalışma Modelleri ile Algıladıkları Stres Düzeyleri, Sosyal İzolasyon ve Yeme Bağımlılığı Eğilimlerinin Kişilik Özelliklerine Göre İncelenmesi" konulu çalışması görüşüldü yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 14.06.2024 tarih ve 2024-09 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

**ASLI GİBİDİR**



Cihangir Mah. Şehit Jandarma Komando Er Hakan Öner Sokak No:1 34310 Avcılar / İSTANBUL
Tel: (+90212) 422 70 00 Faks: (+90212) 422 74 01
www.gelisim.edu.tr https://(birim).gelisim.edu.tr (birim)@gelisim.edu.tr

EK-B

## Sosyodemografik Bilgi Formu

Cinsiyetiniz nedir?

a. Kadın
b. Erkek
c. Diğer

Yaşınız nedir?

Medeni durumunuz nedir?

a. Evli
b. Bekar
c. Dul/Boşanmış

Eğitim durumunuz nedir? (Son mezun olduğunuz okul)

a. Lise
b. Önlisans
c. Lisans
d. Yüksek lisans / Doktora

Şu anda aktif olarak çalışma haayatında mısınız?

a. Evet, çalışıyorum
b. Hayır, çalışmıyorum

Kaç yıldır çalışma hayatında bulunmaktasınız?

a. 1 yıldan az
b. 1-5 yıl arası
c. 5-10 yıl arası
d. 11 yıl ve üzeri

Şu anda hangi çalışma modeli ile çalışmaktasınız?

a. Uzaktan Çalışma (Çalışanların iş yeri (ofis vb.) dışında, genellikle evde çalıştığı model)
b. İş Yerinden Çalışma (Çalışanların tüm çalışma saatlerini iş yerinde geçirdiği model)
c. Hibrit Çalışma (Çalışanların hem uzaktan hem de iş yerinde çalıştığı esnek model)

Kaç yıldır bir önceki soruda belirtmiş olduğunuz çalışma modeli ile çalışmaktasınız?

a. 1 yıldan az
b. 1 - 5 yıl arası
c. 5 - 10 yıl arası
d. 11 yıl ve üzeri

Günde kaç saat çalışmaktasınız?

a. 1 - 6 saat
b. 6 - 8 saat
c. 8 - 10 saat
d. 10 saat ve üzeri

Şu anda çalıştığınız çalışma modeli (uzaktan, hibrit veya iş yerinden) ile çalışmaktan memnuniyet durumunuz nedir?

a. Memnunum
b. Memnun değilim
c. Kararsızım

Şu anda çalıştığınız çalışma modeli (uzaktan, hibrit veya iş yerinden) ile çalışmaya başladıktan sonra kilo durumunuz nedir?

a. Kilo aldım
b. Kilo verdim
c. Ne kilo aldım, ne kilo verdim

Şu anda çalıştığınız çalışma modeli (uzaktan, hibrit veya iş yerinden) ile çalışmaya başladıktan sonra yeme düzeniniz nasıl?

a. Düzenli
b. Düzensiz
c. Aynı

Şu anda çalıştığınız çalışma modeli (uzaktan, hibrit veya iş yerinden) ile çalışmaya başladıktan sonra genel olarak stres seviyenizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

a. Arttığını düşünüyorum
b. Düştüğünü düşünüyorum
c. Kararsızım

Şu anda çalıştığınız çalışma modeli (uzaktan, hibrit veya iş yerinden) ile çalışmaya başladıktan sonra sosyal ilişkilerinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

a. Daha iyi
b. Kötüleşti
c. Aynı

Hangi sektörde çalışmaktasınız?

a. Özel sektör
b. Kamu sektörü
c. Serbest çalışan
d. Diğer

Gelir durumunuz nedir?

a. Gelir giderden az
b. Gelir gider ile hemen hemen eşit
c. Gelir giderden fazla

EK-C

# Algılanan Stres Ölçeği

Yönerge: Aşağıda geçtiğimiz ay içerisindeki kişisel deneyimleriniz hakkında bir dizi soru yöneltilmektedir. Her soruyu dikkatlice okuyarak size en uygun seçeneğin altındaki kutuya bir çarpı işareti koyarak cevaplayınız. Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtan yanıtları vermenizdir.

| | Hiçbir Zaman | Neredeyse Hiçbir Zaman | Bazen | Oldukça Sık | Çok sık |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Geçen ay, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz? | | | | | |
| 2. Geçen ay, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz? | | | | | |
| 3. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz? | | | | | |
| 4. Geçen ay, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz? | | | | | |
| 5. Geçen ay, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz? | | | | | |
| 6. Geçen ay, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz? | | | | | |
| 7. Geçen ay, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz? | | | | | |
| 8. Geçen ay, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz? | | | | | |
| 9. Geçen ay, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz? | | | | | |
| 10. Geçen ay, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz? | | | | | |
| 11. Geçen ay, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelendiniz? | | | | | |
| 12. Geçen ay, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz? | | | | | |
| 13. Geçen ay, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz? | | | | | |
| 14. Geçen ay, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz? | | | | | |

Ters puanlanan maddeler: 4, 5, 6, 7, 9, 10, 13

ASÖ-10 maddeleri: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14

ASÖ-4 maddeleri: 2, 6, 7, 14

EK-Ç

# Sosyal İzolasyon Ölçeği

Bu çalışmada, sosyal izolasyonu ölçmeye yönelik olarak, Nottingham Health Profile (NHP)'nin olguların yaşam kalitesini değerlendirmek amacıyla geliştirdiği anketin 6 alt bölümden birisi olan sosyal izolasyon ölçeği kullanılmıştır. Aşağıda görülen ölçekteki SO1, SO2, SO3, SO4 ve SO4 maddeleri alınmıştır.

**AŞAĞIDA İNSANLARIN GÜNLÜK YAŞANTILARINDA KARŞILAŞABİLECEĞİ BAZI SORUNLARDAN BAHSEDİLMEKTEDİR. HER BİR SORUNUN SİZDE MEVCUT OLUP OLMADIĞINI DÜŞÜNÜN, OLANLARA EVET, OLMAYANLARA HAYIR CEVABINI VERİN**

| | EVET | HAYIR | |
|---|---|---|---|
| Kendimi sürekli yorgun hissediyorum | ☐ | ☐ | **EN1, D** |
| Geceleri ağrım oluyor | ☐ | ☐ | **P1, D** |
| Her şey moralimi bozuyor | ☐ | ☐ | **EM1, D** |
| Dayanılmaz şiddette ağrım var | ☐ | ☐ | **P2, D** |
| Uyuyabilmek için ilaç alıyorum | ☐ | ☐ | **SL1** |
| Artık eğlenmeyi unuttum | ☐ | ☐ | **EM2, D** |
| Kendimi çok sinirli hissediyorum | ☐ | ☐ | **EM3, D** |
| Hareket etmek, pozisyon değiştirmek bana ağrı veriyor | ☐ | ☐ | **P3, D** |
| Kendimi yalnız hissediyorum | ☐ | ☐ | **SO1, D** |
| Sadece ev içinde yürüyebiliyorum | ☐ | ☐ | **PM1** |
| Öne eğilmek benim için zor oluyor | ☐ | ☐ | **PM2** |
| En basit işler için bile çaba göstermem gerekiyor | ☐ | ☐ | **EN2, D** |
| Sabahları çok erken saatte uyanıyorum | ☐ | ☐ | **SL2** |
| Hiç yürüyemiyorum | ☐ | ☐ | **PM3** |
| İnsanlarla ilişki kurmakta zorlanıyorum | ☐ | ☐ | **SO2** |
| Günler geçmek bilmiyormuş gibi geliyor | ☐ | ☐ | **EM4, D** |
| Merdiven inip çıkmakta zorlanıyorum | ☐ | ☐ | **PM4** |
| Bazı şeylere, yerlere uzanmak, yetişmek zor oluyor | ☐ | ☐ | **PM5** |
| Yürürken ağrım oluyor | ☐ | ☐ | **P4** |
| Bugünlerde çok kolay öfkeleniveriyorum | ☐ | ☐ | **EM5, D** |
| Bana yakın hiç kimse yokmuş gibi hissediyorum | ☐ | ☐ | **SO3, D** |
| Geceleri çoğunlukla uyanık oluyorum | ☐ | ☐ | **SL3, D** |
| Bazen kontrolümü kaybediyormuş gibi hissediyorum | ☐ | ☐ | **EM6, D** |
| Ayakta durunca ağrım oluyor | ☐ | ☐ | **P5** |
| Kendi kendime giyinmek zor oluyor | ☐ | ☐ | **PM6** |

*NHP-FORM_Puanlama.XLS* *1/2*

| | EVET | HAYIR | |
|---|---|---|---|
| Çabucak yoruluveriyorum | ☐ | ☐ | **EN3, D** |
| Uzun süre ayakta durmak bana zor geliyor (örneğin mutfakta veya otobüs beklerken gibi) | ☐ | ☐ | **PM7** |
| Sürekli ağrım oluyor | ☐ | ☐ | **P6, D** |
| Uykuya dalabilmek için uzun süre bekliyorum | ☐ | ☐ | **SL4, D** |
| Çevremdeki insanlara yük oluyormuşum gibi geliyor | ☐ | ☐ | **SO4, D** |
| Geceleri endişelerim yüzünden uyuyamıyorum | ☐ | ☐ | **EM7, D** |
| Hayat yaşamaya değmez gibi geliyor | ☐ | ☐ | **EM8, D** |
| Gece uykularım çok kötü | ☐ | ☐ | **SL5, D** |
| İnsanlarla geçinmek bana zor geliyor | ☐ | ☐ | **SO5, D** |
| Dışarıda yürümek için yardıma ihtiyacım var (örneğin baston veya bir kişi gibi) | ☐ | ☐ | **PM8** |
| Merdiven inip çıkarken ağrım oluyor | ☐ | ☐ | **P7** |
| Sabahları moralim bozuk ve keyifsiz uyanıyorum | ☐ | ☐ | **EM9, D** |
| Otururken ağrım oluyor | ☐ | ☐ | **P8, D** |

EN: Energy level (3 madde)
P: Pain (8 madde)
EM: Emotional reactions (9 madde)
SL: Sleep (5 madde)
SO: Social isolation (5 madde)
PM: Physical mobility (8 madde)
D: Distress, NHP-Distress

Her bölüm için ayrı ayrı puanlama yapılır. Her bölümün puanı 0-100 (0 normal, 100 en kötü sağlık durumu) arasında değişir.
Bir bölümün puanı: O bölümdeki evet denilen madde sayısı / O bölümdeki toplam madde sayısı X100

# Yale Yeme Bağımlılığı Ölçeği

**Yale Yeme Bağımlılığı ölçeği**

**Bu ankette yer alan sorular, geçen bir yıla dair yeme alışkanlıklarınızı öğrenmeyi amaçlamaktadır. İnsanlar bazen belirli yiyeceklerin tüketimini kontrol etmekte zorlanırlar:**

**-Dondurma, çikolata, kurabiye, pasta, şeker gibi tatlılar**

**-Beyaz ekmek, makarna, pirinç gibi nişastalı gıdalar**

**-Cips, kraker gibi tuzlu atıştırmalar**

**-Biftek, hamburger, pizza, patates kızartması gibi yağlı yiyecekler**

**-Kolalı ve şekerli içecekler**

**Aşağıdaki sorularda "BELİRLİ YİYECEKLER" ifadesini gördüğünüzde listedeki yiyecekler ya da benzerlerini, ya da geçen bir yıl içinde sorun yaşadığınız bir yiyecek türünü düşünün**

| SON 12 AYDIR: | Hiç | Ayda bir kez | Ayda 2-4 kez | Haftada 2- kez | Haftada 4'ten fazla ya da her gün |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Belirli yiyecekleri yemeye başladıktan sonra planladığımdan daha fazla yediğimi fark ettim | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Açlığım geçmesine rağmen kendimi belirli yiyecekleri tüketmeye devam ederken buluyorum | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Fiziksel olarak rahatsız hissedene kadar yiyorum | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Belirli yiyecekleri yemeyi bırakmak ya da tüketimini azaltmak beni endişelendiriyor | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Zamanımın büyük kısmını çok fazla yediğimden dolayı kendimi miskin ve yorgun hissederek geçiriyorum | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Kendimi belirli yiyecekleri gün boyunca sürekli yerken buluyorum | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Belirli yiyecekler elimin altında olmadığında, dışarı çıkıp temin etmeye çalışıyorum. Örneğin, evde başka seçeneklerim olsa bile markete gidip satın alırım. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Öyle anlar oluyor ki, çok sık ve çok fazla yemek yediğim için çalışmaya, ailem ve arkadaşlarımla vakit geçirmeye, benim için önemli ya da eğlenceli faaliyetleri yapmaya vakit ayıramıyorum. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Öyle anlar oluyor ki, çok sık ve çok fazla yemek yediğim için hissettiğim olumsuz duygularla baş etmeye çalışmaktan çalışmaya, ailem ve arkadaşlarımla vakit geçirmeye, benim için önemli ya da eğlenceli faaliyetleri yapmaya vakit ayıramıyorum. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Öyle anlar oluyor ki, çok fazla yemekten korktuğum için belirli yiyeceklerin bulunabileceği profesyonel ve sosyal ortamlardan kaçınıyorum. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Öyle anlar oluyor ki, belirli yiyecekleri yiyemeyeceğim bazı profesyonel ve sosyal ortamlardan kaçınıyorum. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Belirli yiyecekleri azalttığımda ya da bıraktığımda endişe, kaygı ya da fiziksel yoksunluk belirtileri yaşıyorum. (lütfen kahve, kola, çay, enerji içeceği gibi kafeinli içecekleri azaltmanın yarattığı belirtileri dahil etmeyin) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Gelişen endişe, kaygı ya da fiziksel yoksunluk belirtilerini önlemek için belirli yiyecekleri tüketiyorum. (lütfen kahve, kola, çay, enerji içeceği gibi kafeinli içeceklerin tüketimini dahil etmeyin) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Belirli yiyecekleri azalttığımda ya da bıraktığımda onları tüketme isteğimin arttığını fark ediyorum. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Yemeklerle ve yemek yemekle ilgili davranışlarım beni önemli ölçüde rahatsız ediyor. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Yemekler ve yemek yemek yüzünden verimli iş yapma konusunda önemli sıkıntılar yaşıyorum (günlük hayat, iş/okul, sosyal faaliyetler, aile faaliyetleri, sağlık sorunları) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | EVET | HAYIR |
|---|---|---|
| 17. Yemek tüketimin yüzünden depresyon, kaygı, kendimden nefret etme, suçluluk gibi önemli psikolojik sorunlar yaşıyorum. | **0** | **1** |
| 18. Yemek tüketimim önemli fiziksel sorunlara yol açıyor ya da var olan sorunları kötüleştiriyor. | **0** | **1** |
| 19. Duygusal ve/veya fiziksel sorunlar yaşamama rağmen aynı tipte ya da aynı miktarda yemek tüketmeye devam ediyorum. | **0** | **1** |
| 20. Zaman içinde, daha az olumsuz duygu ya da daha çok haz gibi istediğim duyguları elde etmek için daha fazla yemek yemeye ihtiyacım olduğunu fark ediyorum. | **0** | **1** |
| 21. Aynı miktarda yemeğin, eskisi gibi olumsuz duyguları azaltmadığını ya da hazzı arttırmadığını fark ettim. | **0** | **1** |
| 22. Belirli yiyecekleri azaltmak ya da yemeyi bırakmak istiyorum. | **0** | **1** |
| 23. Belirli yiyecekleri azaltmaya ya da yemeyi bırakmaya çalıştım | **0** | **1** |
| 24. Bu yiyecekleri azaltmayı ya da yemeyi bırakmayı başardım | **0** | **1** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 25. Geçen bir yıl içerisinde belirli yiyecekleri azaltmayı ya da bırakmayı kaç kere denediniz? | 1 kere | 2 kere | 3 kere | 4 kere | 5 ya da daha fazla |

26. Aşırı yeme isteği uyandırdığı için ve/veya aşırı yemekten dolayı sorun yaşadığınız her yiyeceği işaretleyiniz:

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dondurma | Çikolata/gofret | Elma | Donat/Tatlı Çörek | Karnabahar | Kurabiye/Bisküvi | Pasta/kek | Şeker/Şekerleme |
| Ekmek | Poğaça/Açma | Marul | Makarna | Çilek/Kiraz/Üzüm | Pilav | Kraker | Cips |
| Simit | Patates kızartması | Havuç | Kırmızı Et | Muz | Pastırma/ Sucuk/ Salam | Hamburger | Tost/Peynirli Sandviç |
| Pizza/Lahmacun Döner | Kola/Gazoz | Peynir(Beyaz peynir, kaşar,vs.) | Yukarıdakilerin hiçbiri | | | | |

27. Listedekiler dışında aşırı yeme isteği uyandırdığı için ve/veya aşırı yemekten dolayı sorun yaşadığınız yiyecekler varsa belirtiniz.

EK-E

# 10 Maddeli Büyük Beşli Kişilik Envanteri

| **Yönerge: Aşağıdaki ifadeler kişiliğinizi ne derece tanımlamaktadır?** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Kesinlikle Katılmıyorum** | Biraz Katılmıyorum | **Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum** | Biraz Katılıyorum | **Kesinlikle Katılıyorum** |
| ***Kendimi …… biri olarak görürüm*** | | | | | |
| … çekingen … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| … genellikle güvenilir … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| … tembel olmaya eğilimli … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| … rahat ve stresle başa çıkabilen … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| … sanatsal ilgisi az olan … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| … dışadönük ve sosyal … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| … başkalarının yanlışını bulmaya eğilimli … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| … işini titizlikle yapan … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| … çabucak sinirlenen … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| … etkin bir hayal gücüne sahip … | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

Scoring the BFI-10 scales:
Extraversion: 1R, 6;
Agreeableness: 2, 7R;
Conscientiousness: 3R, 8;
Neuroticism: 4R, 9;
Openness: 5R; 10

(R D item is reversed-scored).