

THE EFFECT OF FATIGUE SEVERITY ON JOB PERFORMANCE

Gizem GÖKDENİZ*

Ümran ŞENGÜL**

*Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, gizzem210@hotmail.com, Orcid: 0009-0005-0828-6765

**Doç. Dr., Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, umransengul@comu.edu.tr, Orcid: 0000-0001-5867-863X

Received Date: 19.05.2025

Accepted Date:02.07.2025

Copyright © 2025 Gizem GÖKDENİZ, Ümran ŞENGÜL. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

The main purpose of the research is to investigate the relationship between fatigue severity and job performance of shopping mall employees, to investigate the variability of fatigue severity according to demographic characteristics and its effect on job performance. Data was collected in the research by survey method, which is one of the quantitative research methods; Face-to-face and voluntary basis, questions created from Fatigue Severity Scale and Job Performance Scale were applied to a total of 211 shopping mall employees working as sales consultants, cashiers and section attendants in 17 Burda Shopping Mall and Troypark Shopping Mall in Çanakkale city center in 2023 and the results of the research were analyzed with SPSS 26 program. Frequency Analysis, One-Way Anova Test, Normality Test, Simple Regression Analysis and Correlation Analysis were performed in order to examine the relationships between the variables in the research and to determine the characteristics of the participants. According to the results of the Correlation and Simple Regression Analysis, no relationship was determined between fatigue severity and job performance in the examined sample and no effect was found. When the ANOVA test was performed to examine whether there were differences between fatigue severity, work performance and categorical variables, significant results were shared; it was understood that fatigue severity was a significant difference according to the standing times of shopping mall employees, task performance, which is one of the sub-dimensions of work performance, was a significant difference according to the positions of the employees, and working hours were a significant difference on the contextual performance level, which is a sub-dimension of work performance. The research was aimed to contribute to the relevant literature in terms of the fact that studies on fatigue severity are generally conducted in the field of science and are limited in social sciences. Due to the scarcity of studies on fatigue severity in social sciences, it is both a theoretical contribution and a practical benefit for the sector in which the research is conducted.

Keywords: Avm, Contextual Performance, Fatigue Severity, Job Performance, Task Performance.

JEL Clasifications: J24, J28, M12, I31

YORGUNLUK ŞİDDETİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ¹

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, Alışveriş Merkezi (AVM) çalışanlarının yorgunluk şiddeti ile iş performansı arasındaki ilişkisini ve yorgunluk şiddetinin demografik özelliklere göre değişkenliğini ve iş performansı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemiyle veri toplanmış olup; Yorgunluk Şiddeti Ölçeği ve İş Performansı Ölçeğinden oluşturulan sorular yüzyüze anket yapılarak ve gönüllülük esasına dayalı olarak Çanakkale il merkezindeki 17 Burda AVM ve Troypark AVM’de görev yapan satış danışmanı, kasiyer ve reyon görevlisi olarak görev yapan toplamda 211 AVM çalışanına uygulanmış ve araştırmanın sonuçları

¹ Bu araştırma makalesi, Doç. Dr. Ümran ŞENGÜL danışmanlığında Gizem GÖKDENİZ tarafından hazırlanan “Yorgunluk Şiddetinin İş Performansına Etkisi: Çanakkale Örneği” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.



SPSS 26 programı ile analizi yapılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek ve katılımcıların özelliklerini belirlemek amacıyla Frekans Analizi, Tek Yönlü Anova Testi, Normallik Testi, Korelasyon analizi yapılmıştır. Yorgunluk şiddeti, iş performansı ve kategorik değişkenler arası farklılık olup olmadığına incelemek için yapılan Anova testi sonuçlarında, yorgunluk şiddetinin AVM çalışanlarının ayakta kalma sürelerine göre anlamlı bir farklılık olduğu, iş performansının alt boyutlarından görev performansının ise çalışanların pozisyonlarına göre anlamlı bir farklılık bulunduğu, çalışma saatlerinin iş performansının alt boyutu olan bağlamsal performans düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın yorgunluk şiddetiyle ilgili çalışmaların genelde fen bilimleri alanında yapılması ve sosyal bilimlerde sınırlı sayıda olması açısından ilgili literatüre katkı sağlaması amaçlanmıştır. Yorgunluk şiddeti ile sosyal bilimlerde yapılan çalışmaların azlığı nedeniyle hem kuramsal katkının yansırı hem de araştırma yapılan sektöre yönelik pratik fayda sağlama durumu da bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: AVM, Bağlamsal Performans, Görev Performansı, İş Performansı, Yorgunluk Şiddeti

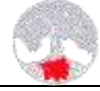
JEL Sınıflandırması: J24, J28, M12, I31

1. GİRİŞ

Globalleşen dünyada hazır tüketimin artması ile perakende sektörü çalışma koşullarının yoğun olduğu sektörlerden biri haline gelmiştir. Ayakta kalınarak uzun çalışılan saatler, yoğun çalışma temposu, vardiyalı olan çalışmalar, fazla mesai ile yetersiz dinlenme süreleri, AVM’lerde çalışanlar için temel sorunlardır. Bu sorunlar da çalışanlarda fiziksel olarak yorgunluğa sebebiyet verecek olup, iş performansını etkileyebilecektir. Yorgunluğun şiddeti arttıkça çalışanın iş performansında farklılıklar görülmesi muhtemel olacaktır. AVM’lerin Türkiye’de her geçen gün çoğalması ve özellikle tüketim kültürünün artarak ve genç nüfusun AVM’lere yönelmesi yoğunluğa sebebiyet vermekte bu durum da çalışanlardan beklenen yüksek iş performansına ve yorgunluğa neden olabileceğinden yorgunluk şiddetinin ölçülebilmesi ve bunun iş performansını etkileyip etkilemediği sorusu bu araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır.

AVM kavramı, ilkel pazaryerinin modernleşerek günümüze gelmesiyle oluşan, insanların ihtiyaçlarının giderilmesi ve ürünlerin satılması için genelde şehir merkezlerinde kurulan ticari işletmelerdir (Kocaili, 2010: 78). AVM’ler yalnızca tüketim ve ticaret yönünden değil, sosyokültürel aktivitelerin gerçekleştirildiği ve temiz, güvenilir olmaları sebebiyle insanların boş vakitlerini geçirdiği alanlardır (Bilir Kat, 2016: 31). Türkiye'deki AVM örneklerine bakıldığında, Osmanlı Döneminde ticareti ve alışverişi kolaylaştırma amacıyla yapılan Kapalıçarşı örneği verilebilir (Şatıroğlu ve Okan, 2010: 13). Modern günümüz AVM’lerine ilk örnek ise 1987 yılında İstanbul Ataköy’de yapılan Galleria Alışveriş Merkezi’dir. AVM’lerde istenilen ürün çeşidine kolayca erişebilme, güvenli oluşu, özellikle pazar günleri açık bulunması gibi sebeplerden dolayı oldukça avantajlıdır (Ahıska ve Yenal, 2006,74-75). AVM çalışanlarına genellikle satış danışmanı, kasiyer, reyon görevlisi, mağaza müdürü olarak görev yapmaktadır (Onur, 2020:90).

Literatürde yorgunluk ile ilgili birçok farklı tanım bulunmaktadır .Yorgunluk,herkesin yaşayabileceği ve günlük yaşamı etkisi altına alan genel bir yakınma olup,yaşam kalitesini ve kişilerin yapmak zorunda olduğu eylemleri olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Yurtsever, 2000:16). Yorgunluk, yoğun aktivite sebebiyle insan vücudunda meydana gelen ve normal olan uzun vadede fizyolojik bir tepkidir. Kişinin kendisi tarafından anlaşılan yorgunluk hissi, süresi ve görülme sıklığı kişiden kişiye değişkenlik gösterebilir.Yorgunluk,günlük yaşam aktivitelerinin sürdürülmesinde görülen ilgisizlik ve konsatrasyon olmada zorluk, öznel ve duygusal bir durum olarak da açıklanabilir(Yan vd., 2016:136).Yorgunluğun ölçülebilmesindeki en büyük zorluklardan biri öznel bir durum olduğu için ölçeklerin yetersiz oluşudur. Fakat güvenilir, standartlaştırılan ve kullanımı kolay ölçeklerin kullanılması



,yorgunluğun ölçülmesinde önem teşkil etmektedir (Tyson vd., 2014: 810; Whitehead, 2009:115).

Literatürde, AVM çalışanları üzerinde yapılan çalışmalardan bazıları şunlardır; Özmen (2022:164-165) doktora tezinde ,AVM çalışanlarını ele almış;Erzurum ile Muş'taki AVM'lerde görevli çalışanlarda nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış görüşme formu ile görüşmeler yapılmış ve sonucunda uzun mesai saatleri ile çalışanların gün boyunca ayakta kalınarak çalışmak zorunda olmalarının yorgunluğun hissedilmesine neden olduğu anlaşılmıştır. Onur (2020) yüksek lisans tezinde , Güney Marmara Bölgesi'ndeki seçtiği AVM'lerde nicel yöntemlerden anket yöntemi kullandığı çalışmasında AVM çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları arasında ilişkiyi incelemiş; iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya çıkarmıştır. AVM çalışanlarında genellikle kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla görüldüğü ve çoğunluğunun 21 ile 30 yaş aralığında olduğu ve çoğunluğunun medeni durumunun bekar olduğunu ifade etmiştir. Araştırma sonucunda tükenmişlik ile iş doyumunu arasında zayıf bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Başçı (2018) doktora tezinde,İzmir'deki 7 AVM'de yaptığı çalışmada hem nicel yöntemlerden anket hem de nitel araştırma yöntemlerinden olan yüz yüze derinlemesine mülakat yöntemini kullanmış olup, derinlemesine görüşmelerde 35 satış danışmanı anket e katılan 389 satış danışmanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda vardiyalı çalışma saatlerinin olduğu ortaya çıkmış olup; çalışanların yaşamış olduğu ergonomik zorluklar,ü ücret ve emek verilip ücretlerin yetersiz oluşu ve emeklerinin karşılığını alamama gibi negatiflikler tespit edilmiştir.İş memnuniyetinin ise gelir,yaş ve sektörel olarak değişiklik gösterdiği,asgari ücret ve uzun çalışma saatlerinin çalışanlardaki isteğinin azaltarak performans düşüklüğüne neden olduğu görülmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde, performans kavramı, uygulama, analiz sonuçları ve tartışma yer almaktadır.

2.KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Performansı Kavramı

Performans kavramı genel olarak, bir görevin yapılması, yürütülmesi, uygulanması ve başarma gücü olarak tanımlanabilir(Bayyurt, 2011, 578).Performans, planlanan hedeflere ulaşılma süreci olarak da tanımlanabilir (Özer, 2015:156). Performans kavramı, günümüzde çalışanlar ve işletmeler için oldukça önemli bir hal almış ve ihtiyaç haline gelmiştir ve iş performansı kavramı önem kazanmıştır.İş performansı , bireylerin işlerinde gösterdikleri tutum ve sürekliliğin ya da o işleriyle ilgili faaliyetlerinin devamlılık ve başarı durumunu gösteren bütün bir resim olarak nitelendirilmektedir (Çalışkan ve Köroğlu, 2022: 182). Viswesvaran ve Ones (2000) iş performansının genel olarak tanımlarken beklenen performansa ulaşılması için, çalışanların hedeflerine verimli bir şekilde ulaşılabilceğini ya da hedeflerin hem şirket hem de kendileri açısından yarar sağlama bilinceye olmaları gerektiğini vurgular (Aktar vd., 2012). İş performansı iki boyuttan oluşmakta ve bunlar görev ve bağlamsal performans olarak 2'ye ayrılmaktadır(Bağcı, 2014: 61). Görev performansı , bir bireyin iş ile ilgili bilgilerini yönetebildiğini ve deneyimleyebildiğini gösteren ve görevlerini yerine getirmedeki ısrarcılık olarak adlandırılabilir. (Christian vd., 2011: 100-101). ve Carr, 2007: 330). Bağlamsal performans ise, Goodman ve Svyantek(1999)'e göre gönüllü faaliyetler olarak tanımlanırken, çalışanların işletmelerin amaçlarını destekleyici ve bunun başarılı olarak sürdürülmesi olarak da açıklanabilir.

Performans değerlendirme işletmeler ve çalışanlar için oldukça önemli bir kavramdır.Performans değerlendirme, bireylerin kendisini tanıdığı ve özelliklerinin ve işi ile



uygunluğunun değerlendirildiği ve buna göre ölçümleri yapılan bir değerlendirmedir (Erdoğan, 1991, 154). Performans değerlendirme sürecinin iyi bir şekilde tasarlanarak ve adil koşullarda gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yöneticilerin iş performans değerlendirmelerini inceleyerek performans başarısından bahsedilebilecektir (Tunçer, 2013: 91-92). Çalışanların performansı, işletmelerin ve gelecekteki hedefleri için çok önemli olup, işletmelerin doğru karar vermeleri gerekmektedir. Çalışma şartlarının korunabilmesi için çalışanların performanslarının profesyonel bir şekilde değerlendirilerek, performans geliştirme yöntemlerinin doğru bir şekilde uygulanması da önemlidir (Uludağ, 2018:179-180). Performans değerlendirmeleri, çalışanların eksiklik ve gelişimini gösterdiği için motive edici olarak da sayılabilir (Barutçugil, 2004: 417). Performans yönetimi, günümüzde işletmelerin insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının en önemli faaliyetlerinden biridir. İşletmelerin daimî olarak varlığını sürdürebilmesi, çalışanların bireysel ve mesleki gelişimlerinin sürdürülebilmesiyle mümkündür. Performans değerlendirmesinin etkin bir şekilde kullanılması çalışanlarda motive edici ve çeşitliliği artırmaya yöneliktir (Helvacı, 2002, 167). Performans değerlendirmesinde iki temel amaç bulunmaktadır. Çalışanların performansları hakkında bilgi sahibi olması ve geri dönüş elde etmesidir. Diğer ise çalışanların doğru ve nesnel olarak değerlendirilerek işletmeye sağladığı katkıdır. (Tunçer, 2013, 88). Performans değerlendirme sonuçları, çalışanlara yönelik alınan yönetsel karar aşamalarında nesnel sonuç yansıttığı için büyük bir önem taşımaktadır ve düzenli bir performans değerlendirme sürecine bağlıdır. (Bingöl, 2006: 219).

3.YÖNTEM

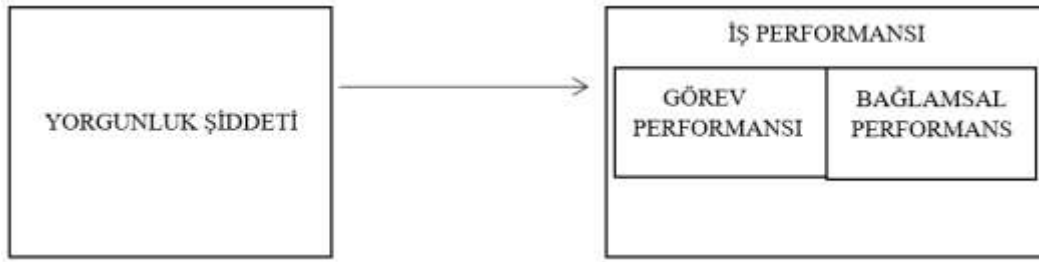
3.1. Uygulama

Alan yazında yorgunluğun ölçülmesinde kullanılan ölçek türleri aşağıdaki gibidir:

- Yorgunluk Şiddeti Ölçeği (FSS) (9 madde) (Krupp vd., 1989:1121).
- Yorgunluk Etki Ölçeği (FIS) (40 madde) . (Fisk vd., 1994:79)
- Chalder Reprodüksiyonu (CFS) (Jackson, 2015: 86) (11 madde)
- Myasthenia Gravis Yorgunluk Ölçeği (MFS) (26 madde) (Kittiwatanapaisan vd., 2003:88)

Yukarıdaki ölçek türlerinden literatürde en çok tercih edilen Yorgunluk Şiddeti Ölçeği (FSS), dokuz maddeden oluşan bir ölçek olup, yorgunluğun günlük yaşamda görülüp görülmediğini açıklamaya yarar. Ölçek maddelerinde fiziksel aktivite, motivasyon ve iş, aile, sosyal ilişkileri ele alırken, yorgunluk düzeyi ile bireyin günlük yaşamındaki aktivitelerini sorgular. 1989 yılında, New York Üniversitesi Tıp Fakültesi Nöroloji Bölümü'nün Sağlık Bilimleri Merkezi'nde Lauren Krupp tarafından geliştirilmiştir (Shahid, 2012, s: 167). Türkçe'ye ise 2016 'da Kevser Gök ve arkadaşları tarafından ve toplamda 9 maddeden oluşan 7 li likert tipinde ifadeli olarak uyarlanmıştır (Gök ve ark. 2016 s: 330).

Çalışma'da yorgunluk şiddeti'nin çalışanın iş performansı üzerindeki etkisi ve aralarındaki ilişkinin yönü ve derecesi analiz edilmiştir. Ayrıca, çeşitli demografik faktörlere göre yorgunluk şiddeti ve iş performansının boyutları karşılaştırılmıştır. Şekil 1 de, araştırmanın modeli verilmiştir.



Şekil 1: Araştırma modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye’deki perakende sektöründeki Avm çalışanları bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise Çanakkale ilindeki 17 Burda Avm ve Troya Park Avm çalışanları oluşturmaktadır. Çanakkale ilindeki 17 Burda Avm’ de kolayda örneklem tekniğiyle veri toplanmıştır. 250 adet anket formu elden dağıtılmış ancak gönüllü olan 235 kişiden geri dönüş alınmış, hatalı doldurma sebebi ile 35 adet anket çıkarılarak, 200 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. 60 adet anket hatalı veri doldurma sebebiyle anketten çıkarılmış ve 140 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Yinelenen anket çalışmasında 71 anket sonucu daha eklenerek toplamda 211 anket formu analizde dikkate alınmıştır.

Tablo 1: Demografik Dağılım

		n	%
Cinsiyet	Kadın	133	63,0
	Erkek	78	37,0
Medeni durum	Evli	74	35,1
	Bekar	129	61,1
	Diğer	8	3,8
Çocuk sayısı	Yok	165	78,2
	1 çocuk	33	15,6
	2 çocuk	12	5,7
	3 ve daha fazla	1	,5
Öğrenim durumu	Lise	66	31,3
	Önlisans	70	33,2
	Lisans	65	30,8
	Lisansüstü	4	1,9
Yaş	18-25	61	28,9
	26-33	96	45,5
	34-41	51	24,2
	42-49	2	,9
	50 ve üzeri	1	,5
Çalışma süresi (Yıl)	0-3	133	63,0
	4-7	44	20,9
	8-11	28	13,3
	12-15	5	2,4
	16 ve üzeri	1	,5
Pozisyon	Yönetici	53	25,1
	Satış temsilcisi	129	61,1
	Diğer	29	13,7
Ücret	Asgari ücret altı	18	8,5
	Asgari ücret	69	32,7
	Asgari ücret üzeri	124	58,8
Çalışma saati	8 saatten az	22	10,4
	8 saat	105	49,8



	8 saat üzeri	84	39,8
Mola saati	30 dk az	1	,5
	30 dk	9	4,3
	30 dk üzeri	201	95,3
Toplam ayakta kalma süresi	8 saatten az	88	41,7
	8 saat	60	28,4
	8 saat üzeri	63	29,9
Toplam		211	

Tablo 1’ de görüldüğü gibi, araştırmaya katılım sağlayan AVM çalışanlarının %63 ü kadın, %37 ise erkek çalışanlardan meydana geldiği anlaşılmıştır. Katılım sağlayan AVM çalışanlarının yaş aralığına göre dağılımı incelendiğinde %45,5 ile en yüksek yaş aralığı oranının 26-33 yaş olduğu tespit edilmiştir. En genç yaş aralığı grubunun oranının ise %28,9 olduğu görülmüştür. Katılım sağlayan AVM çalışanlarının %35,1 inin evli olduğu görülmektedir. Bekar katılımcılar %61,1 iken, diğer katılım sağlayanların oranı ise % 3,8 dir. Çalışanların çocuk sayısı incelendiğinde katılım sağlayan AVM çalışanlarının %78,2 ünün hiç çocuğu bulunmazken, %15,6 sının bir çocuğu, %5,7 sinin iki çocuğu ve %0,5 en az yüzdelikle üç veya daha fazla çocuğu bulunmaktadır. AVM çalışanlarının eğitim düzeylerine ilişkin frekans dağılımı incelendiğinde %33,2 sinin eğitim seviyesinin önlisans olduğu görülmektedir. Lisans eğitim seviyesi yüzdesi %30,8 iken, lise eğitim seviyesi %31,3 olarak bulunmuştur. En az yüzdeliğe sahip lisanüstü eğitim düzeyi %1,9 iken ilkökul eğitim seviyesi ise %2,8 dir. Çalışanların, çalışma sürelerine ilişkin frekans analizi incelendiğinde katılım sağlayan AVM çalışanlarının %63 ünün bulundukları işletmede çalışma sürelerinin 0-3 yıl olduğu görülmektedir. 4-7yıl çalışma süresinin oranı ise %20,9 iken 8 ve üzeri yıl çalışan yüzdelikleri oldukça düşük olarak bulunmuştur. AVM çalışanların pozisyonlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarına göre ise satış temsilcisi oranının %61,1 yöneticilerin (mağaza müdürleri-müdür yardımcıları-şef) oranının %25,1; diğer (kasiyer,reyon görevlisi) oranının ise %13,7 olduğu görülmektedir. Çalışanların çalışma saatleri incelendiğinde ise %10,4 ünün 8 saatten az; %49,8 inin 8 saat ve %39,8 inin 8 saat ve üstü çalıştığı gösterilmiştir. Çalışanların ücretlerine göre frekans dağılımları incelendiğinde %58,8 inin primlerle asgari ücret üzeri maaş aldığı, %32,7 sinin asgari aldığı, %8,5 unun ise asgari ücret düzeyi altında ücretlendirildikleri gösterilmiştir. Çalışanların mola sürelerine göre frekans analizi ile yüzde dağılımları incelendiğinde katılım sağlayan avm çalışanlarının %95,3 ünün 30 dakika ve üzeri molalarının olduğu, geriye kalan %4,7 lik kısmın ise 30 dakika ve altında dinlenme sürelerinin olduğu gösterilmiştir.

3.3. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmada kurulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: Yorgunluk şiddetinin iş performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Yorgunluk şiddetinin iş alt boyutundan görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Yorgunluk şiddetinin iş performansı alt boyutundan bağlamsal performans üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Yorgunluk şiddetinin çalışanların ayakta kalma sürelerine göre istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Çalışanların pozisyonlarına göre görev performansı düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Çalışanların çalışma saatlerine göre bağlamsal performans üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.



3.4. Verilerin Toplanması ve Araştırmada Kullanılan Teknikler

Araştırma verileri anket yoluyla toplanmıştır. Anket katılımcılara basılı olarak elden verilmiştir. Katılımcılar gönüllü olarak ankete katılmışlardır. Anket sorularıyla 5’li Likert Ölçeği maddelerinden yararlanılmıştır. İfadeler; “1- Kesinlikle Katılmıyorum’ ve ‘5-Kesinlikle Katılıyorum’ ifadeleri şeklindedir. Anketteki 9 maddeden oluşan Yorgunluk Şiddeti Ölçeği (FSS), Lauren Krupp tarafından 1989 yılında geliştirilmiş ve Türkçe’ye 2016 yılında Kevser Gök ile arkadaşlarının tarafından uyarlanmıştır. (Gök ve ark. 2016 s: 330). İş Performansı ölçeği ise Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uygunluğu Erkmén vd. (2016) tarafından uyarlanan toplamda 25 maddelik görev ve bağlamsal performans sorularını da içeren ölçek türüdür. Ayrıca anket sonunda kişisel bilgi formu dağıtılarak, avm çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, çalışm süresi, ayakta kalma süreleri, mola sürelerini içeren bilgilerin öğrenilebilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Hipotezlerin ölçümünde istatistiksel olarak %95 güven düzeyi belirlenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilen analizi SPSS 26 İstatistik Paket Programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırma verilerinde hipotezlerin test edilmesi için normallik testleri yapılmıştır. Hatalı veya eksik veri kontrolleri yapılmıştır. Uçdeğer analizi yapılarak uç değerde olan veriler, veri setinden çıkarılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik frekans analizi yapılmıştır. Modeldeki değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini belirlemek için korelasyon analizi ve Anova analizleri uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

AVM çalışanlarına uygulanan Yorgunluk Şiddeti Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği’nin geçerliliğini ve güvenilirliğini tespit etmek için açıklayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2 :Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Yorgunluk Şiddeti	Faktör yükü	Çarpıklık	Basıklık	Ortalama
Yorgunluk belirli görev ve sorumluluklarımı yerine getirmemi etkiler	,802	-0,837	-0,039	4,20
Yorgunluk benim için sıklıkla problemlere neden olur	,773	-0,750	-0,196	2,56
Yorgunluk fiziksel fonksiyonumu sürdürmeme engel olur	,686	-1,293	1,329	3,96
Yorgunluk beni yetersiz bırakan en önemli üç şikâyetten iridir.	,647	-0,775	-0,222	3,57
Yorgun olduğum zaman motivasyonum azalır	,832	-1,540	2,078	3,35
Yorgunluk fiziksel fonksiyonumu etkiler	,770	-1,293	1,329	3,66
Yorgunluk işimi, aile ve sosyal yaşantımı etkiler	,656	-0,797	-0,257	3,77
Kolay yorulurum	,815	0,713	-0,114	3,82
Egzersiz yapmak beni yoruyor	,789	0,250	-0,939	2,91
KMO: 0,915, Ki-kare: 1235,520, df: 36, sig: ,000 Toplam açıklanan varyans: %78,009				
İş Performansı: Bağlamsal Performans				
İş tanımında yer almasa bile yeni işe başlayanlara yardımcı olurum	,753	-1,466	2,89	4,35
İş saatinde gereksiz aralar veririm	,738	-1,197	1,100	4,25
Diğerlerinin iş yükü artınca güçlükleri aşınca kadar onlara yardımcı olurum	,622	-0,889	1,169	4,19
Kişisel telefon görüşmelerinde uzun zamanlar harcarım	,585	-1,105	0,292	3,89
Bölümümün toplam kalitesini yükseltecek yenilikçi fikirleri sorumlu görevliye sunarım	,457	-1,276	2,224	4,20



İşlerinde bölümümdeki çalışma arkadaşına yardımcı olurum	,456	-1,765	5,017	4,41
Boş konuşmalarla uzun zaman harcamam	,663	-1,102	0,099	3,91
Sabahları ve öğle aralarından sonra işe vaktinde gelirim	,660	-1,999	4,816	4,41
Arkadaşlarım yokken onların işlerinin yapılmasına yardımcı olurum	,572	-0,961	1,854	4,19
İşe gelemeyecek olursam yasal zorunluluğun ötesinde mutlaka birilerine önceden haber veririm	,570	-1,970	4,625	4,50
Molalardan zamanında dönerim, uzatma eğilimine girmem	,525	-1,481	3,106	4,37
Gereksiz iş araları vermem	,463	-1,187	0,461	4,01
Hak ettiğimden daha az izin kullanma eğilimindeyim, gerekli olsa bile izin almam	,650	0,397	-0,725	2,44
Çalıştığım birim ile ilgili olmasa da bazı görevleri yerine getirmeye istekli olurum	,649	-0,757	0,522	4,13
Gün sonuna kadar yüksek performansla çalışırım	,563	0,184	0,386	2,97
Verilen görevden daha fazlasını yapmak için gönüllü olurum	,560	-0,851	0,118	3,82
KMO: ,826, Ki-kare: 891,745, df: 120, sig: ,000 Toplam açıklanan varyans: %47,883				
İş Performansı: Görev Performans				
Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim	,827	-0,879	0,338	4,39
İşin amaçlarına ulaşmayı planlar ve verilen görevi zamanında tamamlarım	,796	-1,008	0,299	4,48
İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim, bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım	,735	-0,645	-0,455	4,19
İşle ilgili bütün görevlerde mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm	,711	-1,255	2,856	4,34
Bölümümünden sorumlu amirin performans kriterlerine uygunum	,710	-1,186	2,577	4,44
İşimin bütün amaçlarına ulaşırım	,536	-1,199	2,163	4,22
Molalardan zamanında dönerim, uzatma eğilimine girmem	,868	-1,481	3,106	4,37
İşimin gerektirdiği bütün görevleri yerine getiririm	,679	-1,389	3,096	4,37
Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim	,858	-0,851	0,118	3,96
Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim	,751	-0,744	-0,057	3,96
KMO: ,899, Ki-kare: 1205,935, df: 45, sig: ,000 Toplam açıklanan varyans: %73,402				

Tablo 2’de, AVM çalışanların görüşlerini belirlemek için kullanılan ölçeklerin KMO değerleri, 0,826 ile 0,915 arası çıkmıştır. KMO değerlerinin 0,50 büyük olması sebebiyle, ölçek sorularının faktör analizi için ön şartı sağlanmıştır. Bu sonuç, örneklem uygunluğunun vasat ve orta derecede olduğunu, Barlett testi sonuçlarında ise, ölçekler için örneklem büyüklüğünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Bartlett testi sonuçları bilimsel düzeyde anlamlı olduğu görülmüştür. ($p = 0,000 < 0,01$). Ölçeği oluşturan ifadelerin birbiri ile yüksek korelasyona sahip olduğu ve faktör analizi için uygundur. Güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen yorgunluk şiddeti ölçek ifadeleri için Cronbach alfa katsayısı 0,92 iken, iş performansı ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,86 olarak tespit edilmektedir. Bu sonuç ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda iki ölçeğin faktör yüklerinin 0,50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. r. Faktör yükleri 0,40 üzeri ideal olarak kabul edilmektedir (Field,2009:666). Bağlamsal performansın faktör analizi incelendiğinde Faktör yükleri ve olarak belirlenmiştir.0,50 ve 0,75 faktör yükleri aralığındadır. Bağlamsal performans faktör analizi incelendiğinde kmo değeri 0,82>0,60 olduğu için örneklem yeterli olduğunu gösterir faktör analizi için sig değeri $p < 0,05$ olduğundan dolayı faktör analizi yapılabilir. Bağlamsal Performansa ilişkin faktöre ait toplam varyans %47,883 olarak hesaplanmıştır. Görev performansı faktör analizine bakıldığında ise Toplam varyansı açıklama: %73,402dir.

**Tablo 3 :Normallik Testi, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri**

Ölçek boyut	Çarpıklık	Basıklık
Yorgunluk şiddeti	-,748	,455
İş performansı	-,436	,391
Bağlamsal performans	-,385	,836
Görev performansı	-,506	-,286

Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre verilerin normal dağılıma uyması için çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ değer aralığında olmalıdır. Yukarıdaki tabloya göre yorgunluk şiddeti, İP, BP ve GP ölçek alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri $\pm 1,5$ değer aralığında olduğu görülmektedir. Böylelikle bu ölçek ve alt boyutların dağılımları normal kabul edilmiştir.

Tablo 4 : Korelasyon Analizi Sonuçları

	Yorgunluk şiddeti	İş performansı	Bağlamsal Performans	Görev Performansı
Yorgunluk şiddeti	1			
İş performansı	-0,099	1		
Bağlamsal Performans	-0,105	,943**	1	
Görev Performansı	-0,081	,884**	,679**	1

Tablo 4'e göre, yorgunluk şiddeti ile iş performansı, Bağlamsal performans ve Görev performansı arasında ilişki olmadığı görülmektedir. Bu yüzden H1,H1a ve H1b hipotezleri reddedilmiştir. Ancak, İş performansı ile Bağlamsal performans ve görev performansı arasında yüksek derecede korelasyon olduğu gözlenmiştir. Bu açıdan, iş performansı yüksek olan çalışanların, işyerine bağlamsal performansının da yükseldiği söylenebilir. Yine, iş performansı yüksek olan çalışanların görev performansının da arttığı söylenebilir. Tablo 4 e göre, bağlamsal performans ile görev performansı arasındaki ilişki orta düzeyden biraz yüksektir. AVM çalışanlarının, işyerine bağlamsal performansı ile görev performansı arasında orta derecede ilişki olduğu söylenebilir.

Toplanan veriler üzerinde varyans analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları aşağıda verildiği şekildedir.

Tablo 5 :Ayakta Kalma Süresine Göre Yorgunluk Şiddeti Varyans Analizi

	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Ayak üstü kalma süresi	Gruplar arası	16,682	2	8,341	12,032	,000
	Gruplar içi	140,722	203	,693		
	Toplam	157,404	205			

Tablo 5'de katılımcıların yorgunluk şiddeti düzeyleri, ayakta kalma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F= 12,032$, $p<0,05$). Bu farklılıklar: 8 saatten az ($x: 3,2726$) ile 8 saat ve üzeri ($X: 3,9596$) arasında 8 saat ve üzeri lehineyken, 8 saat ($x: 3,4896$) ile 8 saat ve üzeri ($X: 3,9596$) arasında 8 saat ve üzeri lehinedir. H2 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 6 :Pozisyona Göre Görev Performansı Varyans Analizi**

	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Pozisyon	Gruplar arası	2,165	2	1,082	3,086	,048
	Gruplar içi	72,596	207	,351		
	Toplam	74,761	209			

Tablo 6’da, katılımcıların görev performans düzeyleri, pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F= 3,086$, $p<0,05$). Bu farklılıklar: satış temsilcisi ($x: 4,1774$) ile yönetici ($X: 4,3941$) arasında yönetici lehinedir. H3 hipotezi kabul edilmiştir.

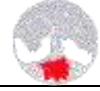
Tablo 7 :Çalışma Saatine Göre Bağlamsal Performans Varyans Analizi

	Varyans kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Çalışma saati	Gruplar arası	1,481	2	,741	3,373	,036
	Gruplar içi	44,353	202	,220		
	Toplam	45,834	204			

Tablo 7’de, katılımcıların bağlamsal performans düzeyleri, çalışma saatlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F= 3,373$, $p<0,05$). Bu farklılıklar: 8 saat ($x: 4,0698$) ile 8 saat ve üzeri ($X: 3,8817$) arasında 8 saat lehinedir. H4 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yorgunluk, özellikle küresel gelişmeyle birlikte sıklıkla karşılaşılan bir kavram olmaya devam etmektedir. Yorgunluk hem günlük yaşamda hem de iş hayatında meydana gelebilir. Yorgunluk ve yorgunluğun şiddeti sonucu oluşan bazı durumlar vardır. Bu araştırmanın temel amacı, yoğun temposu bulunan AVM çalışanları üzerinde yorgunluk şiddetinin iş performansına olan etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca AVM çalışanlarının demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon, ayakta kalma süresi, çalışma süresi) dikkate alınarak yorgunluk ve iş performansı açısından etkide bulunup bulunmadığı belirlenmiştir. Çalışmada 211 kişiye anket uygulanmış ve verileri toplamak için 5 puanlık Likert ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadaki soruları cevaplamak için 4 adet hipotez geliştirilmiş ve araştırma modelindeki bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ilişkilerini ve demografik verilere göre anlamlı farklılıklarını kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. Hipotezler; Yorgunluk şiddeti ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? AVM çalışanlarının demografik özelliklerine göre yorgunluk şiddeti ve iş performansı algısında anlamlı bir fark var mıdır? Birinci hipotez, yorgunluk şiddeti ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Korelasyon analizinde değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çanakkale ili örnekleme incelendiğinde model arasında korelasyon bulunamadığından dolayı yorgunluk şiddeti ve iş performansı arasında herhangi bir etki saptanamamıştır. H1 hipotezi reddedilmiştir. Gruplararası farklılığı tespit etme amacıyla yapılan varyans analizinde ise kalan 3 hipotez H2, H3 ve H4 kabul edilmiş; Yorgunluk şiddetinin çalışanların ayakta kalma sürelerine göre istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu, çalışanların pozisyonlarına göre görev performansı düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu ve çalışanların çalışma saatlerine göre bağlamsal performans üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.



Literatür incelendiğinde yorgunluk ve yorgunluk şiddeti ile ilgili çalışmaların genelde sağlık bilimleri alanında çalışıldığı, sosyal bilimlerde iş performansı ile ilgili çalışmalar çok fazla olsa da yorgunluk şiddeti ile ilgili çalışma yok denecek kadar azdır. AVM ve çalışanları üzerine yapılan araştırmalar ise oldukça fazla olup genelde çalışmalar avm çalışma koşulları ile çalışanların iş memnuniyeti ,motivasyon, iş doyumu, tükenmişlik, iş yaşam dengeleri üzerine yapılmış ve belirli ve az sayıda çalışanlar üzerinde nitel yöntemlerden olan derinlemesine mülakat yapılarak veriler elde edilmiş, anket yöntemi az çalışmada kullanılmıştır. Araştırma sonucu, diğer literatürdeki araştırmalarla uyumlu olduğu gözükmemekte olup; demografik özellikler bakımından AVM çalışanlarının genellikle kadın çalışanlardan oluştuğu, sayılarının erkek çalışanlara göre fazlaca olduğu ,çoğunluğunun 21 ile 30 yaş aralığında olduğu ve genellikle medeni durumunun bekar olduğu görülmüştür.

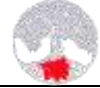
AVM çalışanları hakkında yorgunluk ve iş performansı perspektifinden çok fazla çalışma yoktur. Bu da araştırmaya karar verildiğinde literatüre katkı sağlama ve araştırmanın özgün olduğu düşünülmektedir. Yorgunluğun iş performansını etkileyebileceği konusunda hipotez öne sürülmüşken yapılan korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi sonucunda bu hipotez reddedilmiş olup ilişki ve etki bulunamamıştır. Gruplar arası farklılık incelendiğinde ve oluşan anlamlı modellere bakıldığında, ayakta kalma süresi ile yorgunluk şiddeti; pozisyon ile iş performansı alt boyutundan olan görev performansı, çalışma saati ile iş performansı alt boyutu olan bağlamsal performans arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiş ve H2,H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir. Örneklem Çanakkale ili merkezdeki iki AVM olan 17 Burda AVM ve Troy Park AVM çalışanlarını kapsadığı için örneklemin sayısı artırılarak ve farklı bölgelerde de aynı konunun çalışılması ve yorgunlukla ilgili başka değişkenler de eklenerek yeniden değişkenlerin iş performansını etkileyip etkilemediği araştırılabilir, nitel yöntemlerden derinlemesine mülakat ile de veri toplama yöntemi zenginleştirilerek diğer araştırmacılara da fikir verebilir ve AVM yönetimlerine, çalışanlarının daha iyi koşullarda ve maksimize iş performansı için yol gösterici bir çalışma olduğu ve performans değerlendirmesi sağladığı düşünülmektedir.

REFERENCES

- Abraham, A., and Drory V.E. (2012). Fatigue in motor neuron diseases. *Neuromuscular Disorders*. 2012;22:s:198-202.
- Aktar, S., Sachu, M. K., ve Ali, M. E. (2012). “The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: an empirical study”. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9-15.
- Altun, Ö. (2016). Elektronik Ticaret, Elektronik Ticaretin Vergilendirilmesi ve Türkiye Uygulaması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayıncılık: İstanbul.
- Başol, R. (2017). AVM İnsan Kaynaklarının İş Stresinin İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkileri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayyurt, N. (2011). “İşletmelerde performans değerlendirmenin önemi ve performans göstergeleri arasındaki ilişkiler”. *Journal of Social Policy Conferences*, 53: 577-592.
- Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayıncılık: İstanbul.



- Bozionelos, N., ve Singh, S. K. (2017). "The relationship of emotional intelligence with task and contextual performance: More than it meets the linear eye". *Personality and Individual Differences*, 116, 206-211.
- Brown, I. D. (1994). "Driver fatigue". *Human Factors*, 36(2), 298–314.
- Camgöz, S. M., ve Alpten İ. N. (2006). "360 derece performans değerlendirme ve geri bildirim: bir üniversite mediko-sosyal merkezi birim amirlerinin yönetsel yetkinliklerinin değerlendirilmesi üzerine pilot uygulama örneği." *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 191-212.
- Campbell, J. P., ve Wiernik, B. M. (2015). "The modeling and assessment of work performance". *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2:47–74.
- Candansayar, S., ve Coşar B. (2003). "Yorgunluğun Halleri". S. Candansayar (ed). içinde *Astemi Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Günümüz Tıbbındaki Yeri*. Şahin Matbaası: Ankara.
- Cihangir, E. (2014). "Kurumsal performans yönetimi ve yüksek performanslı organizasyonların özellikleri". *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (5), 37-54.
- Çalışkan, A., ve Köroğlu, Ö. (2022) Job performance, task performance, contextual performance: development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 8(2): 180-201.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri*. İşletme Fakültesi Yayınları: İstanbul.
- Erkmen, T., Bozkurt, S., ve Yiğit, B. (2016). "Çalışanın iyi olma hali ve iş performansı arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin aracılık etkisi". 4. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 4-5 Kasım 2016. Çukurova Üniversitesi, Adana: 400-404.
- Fisk, J.D, Ritvo, P.G., Ross, L., Haase D.A., Marrie, T.J., ve Schlech, W.F. (1994). "Measuring the functional impact of fatigue: Initial validation of the fatigue impact scale". *Clinical Infectious Diseases*, 18(1),79-83.
- Gavcar, E., Bulut, Z. A. ve Engin, K. (2006). "Konaklama işletmelerinde uygulanan performans değerlendirme sistemleri ve uygulama alanları (Muğla ili örneği)". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,13(2). 31-45.
- Goodman, S. A., ve Svyantek, D. J. (1999). "Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter". *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-
- Helvacı, M.A. (2002), "Performans yönetim sürecinde performans değerlendirmenin önemi". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2),155-169.
- Jackson, C. (2015). 'The Chalder Fatigue Scale(CFQ 11)'. *Occupational Medicine*, 65(1),86.
- Kittiwatanapaisan, W, Gauthie,r D.K., Williams, A.M., ve Oh, S.J. (2003). "Fatigue in myasthenia gravis patients". *Journal of Neuroscience Nursing*, 35(2):87-106. Pubmed PMID: 01376517-200304000-00004
- Krupp, L.B., Larocca, N.G., Muir-Nash, J., ve Steinberg, A.D. (1989). "The fatigue severity scale: Application to patients with multiple sclerosis and systemic lupus erythematosus". *Arch Neurol*, 46(10),1121-1123.
- Lou, J.S., Weiss, M.D., ve Carter, G.T. (2010). "Assessment and management of fatigue in neuromuscular disease". *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 27(2),145-157.
- Öge, S. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi Performans Değerleme*. Lisans Yayıncılık: İstanbul.



- Özbozkurt, N. (2018). Sağlık çalışanlarına rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş performansına etkisi iş tatminin aracılık rolü: Mersin ili özel hastanelerin de bir çalışma .Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Özer, M. A. (2015). İç Denetime Yönelik Etkin Kontrol ve Yönetim Sistemi İçin Kuruluşlarda Süreç, Performans ve Risk Analizi Yönetimi. Adalet Yayınevi: Ankara.
- Patel, C. (2013). The Complete Guide to Stress Management. Springer: USA.
- Shahid et al. (eds.), STOP, THAT and One Hundred Other Sleep Scales, 167 DOI 10.1007/978-1-4419-9893-4_35, Springer Science+Business Media, LLC 2012
- Şahin, A., ve Çalışkan S. (2018). “Avantaj ve dezavantajlarıyla performans değerlendirme sistemi ve Türk kamu yönetiminde uygulanabilirliği”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 18(36), 114-130.
- Şimşek, M. İ., ve Öge, S. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. Eğitim Akademi: Konya.
- Tunçer, P. (2013). “Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon”. Sayıştay Dergisi, (88), 87-108.
- Tyson, S.F., ve Brown, P. (2014). “How to measure fatigue in neurological conditions? A systematic review of psychometric properties and clinical utility of measures used so far”. Clinical Rehabilitation. 28(8), 804-816.
- Uludağ, G. (2018). “Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması”. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1), 171-193.
- Viswesvaran, C., ve Ones, D. S. (2017). “Job performance: Assessment issues in personnel selection”. The Blackwell handbook of personnel selection, 354-375.
- Whitehead L. The measurement of fatigue in chronic illness: A systematic review of unidimensional and multidimensional fatigue measures. Journal of Pain and Symptom Management. 2009;37(1):107- 28
- Yan, S, Wu, Y, Deng, Y, Liu, Y, Zhao, J, ve Ma, L. (2016). “Risk factors for fatigue in patients with epilepsy”. Journal of Clinical Neuroscience. 33:134-137.
- Yıldız, D., ve Uzunsakal, E. (2018). “Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama”. Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, 1, 14-28