

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MİMARLIK OFİSLERİNDE ÖRGÜTSEL STRES İLE İŞ
PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGININ
ARACI ROLÜ VE COVID 19 PANDEMİSİNİN ETKİLERİ

Miray KARABAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mimarlık Anabilim Dalı

Konut Üretimi ve Yapım Yönetimi Programı

Danışman

Doç. Dr. Almula KÖKSAL IŞIKKAYA

Kasım, 2022

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**MİMARLIK OFİSLERİNDE ÖRGÜTSEL STRES İLE İŞ
PERFORMANSI İLİŞKİSİNDE ÖRGÜT TEMELLİ ÖZ SAYGININ
ARACI ROLÜ VE COVID 19 PANDEMİSİNİN ETKİLERİ**

Miray Karabaş tarafından hazırlanan tez çalışması .../.../2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Mimarlık Anabilim Dalı, Konut Üretimi ve Yapım Yönetimi Programı **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Almula KÖKSAL IŞIKKAYA
Yıldız Teknik Üniversitesi
Danışman

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Almula KÖKSAL IŞIKKAYA, Danışman
Yıldız Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Tuğçe ERCAN, Üye
Yıldız Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Pınar IRLAYICI ÇAKMAK, Üye
İstanbul Teknik Üniversitesi

Danışmanım Doç. Dr. Almula KÖKSAL IŞIKKAYA sorumluluğunda tarafımda hazırlanan Mimarlık Ofislerinde Örgütsel Stres ile İş Performansı İlişkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracı Rolü ve Covid 19 Pandemisinin Etkileri başlıklı çalışmada veri toplama ve veri kullanımında gerekli yasal izinleri aldığımı, diğer kaynaklardan aldığım bilgileri ana metin ve referanslarda eksiksiz gösterdiğimi, araştırma verilerine ve sonuçlarına ilişkin çarpıtma ve/veya sahtecilik yapmadığımı, çalışmam süresince bilimsel araştırma ve etik ilkelerine uygun davrandığımı beyan ederim. Beyanımın aksinin ispatı halinde her türlü yasal sonucu kabul ederim.

Miray KARABAŞ



Anneme

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince engin bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, süreç içerisinde her koşulda bana destek veren kıymetli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Almula Köksal Işıkkaya'ya sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Katılımları ile değerli görüşlerini paylaşan ve çalışmama katkı sağlayan saygıdeğer jüri üyeleri Doç. Dr. Tuğçe Ercan ve Doç. Dr. Pınar Irlayıcı Çakmak hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Birlikte çalışmaktan onur duyduğum, Yıldız Teknik Üniversitesi, Mimarlık Anabilim Dalı öğretim üyeleri değerli hocalarıma ve araştırma görevlisi arkadaşlarıma destekleri ve yardımlarından dolayı,

Her zaman yanımda olan sevgili aileme bana olan inançları ve sonsuz sevgileri için, çok kıymetli dostlarıma ilgileri ile beni bu süreçte yalnız hissettirmedikleri için ve son olarak,

Hayatımın son beş yılını ışıyla aydınlatan canım yeğenim Sarp Bağgezen'e tarifsiz sevgisi için çok teşekkür ederim.

Miray KARABAŞ

İÇİNDEKİLER

SİMGE LİSTESİ	vii
KISALTMA LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
TABLO LİSTESİ	x
ÖZET	xii
ABSTRACT	xv
1 GİRİŞ	1
1.1 Literatür Özeti.....	1
1.2 Tezin Amacı	3
1.3 Yöntem	3
1.4 Hipotezler	5
2 KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1 Örgütsel Stres	7
2.1.1 İnşaat Sektörü ve Örgütsel Stres	13
2.2 İş Performansı.....	16
2.3 Örgütsel Stres-İş Performansı İlişkisi.....	17
2.4 Örgüt Temelli Öz Saygı.....	19
2.5 Covid-19 Pandemi Sürecinin Çalışma Hayatına Etkileri.....	21
3 KAVRAMSAL ÇERÇEVE	23
3.1 Araştırmanın Genel Kavramsal Çerçevesi.....	23
4 BULGULAR	30
4.1 Alan Çalışması	31
4.2 Faktör Analizi	34
4.3 Örgütsel Stres ve İş Performansı İlişkisi	45
4.4 Örgütsel Stres-İş Performansı İlişkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracı Etkisi.....	47
4.5 Covid-19 Pandemisinin Örgütsel Stres, İş Performansı ve Örgüt Temelli Öz Saygı Üzerindeki Etkileri	50
4.6 Katılımcıların İş Performanslarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular ..	55
5 SONUÇLAR VE ÖNERİLER	58

KAYNAKÇA	63
A İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL STRES İLE İLGİLİ GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ ÇALIŞMALAR	73
B ÖRGÜTSEL STRES VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ ÇALIŞMALAR	81
C ANKET ÇALIŞMASI	89
TEZDEN ÜRETİLMİŞ YAYINLAR	104



SİMGELİSTESİ

B	Regresyon Değeri
N	Kişi Sayısı
p	Anlamlılık Değeri
r	Korelasyon Katsayısı
t	T Testi Değeri
Z	Sobel Testi İstatistięi
α	Cronbach Alfa Değeri
β	Standartlaştırılmış Regresyon Değeri
μ	Ortalama
%	Yüzde
=	Eşittir

KISALTMA LİSTESİ

ASCE	American Society of Civil Engineers
CIOB	Chartered Institute of Building
DOAJ	Directory of Open Access Journals
EBSCO	Elton B. Stephens Company
HSE	Health and Safety Executive
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
TİSK	Türkiye İşverenler Sendikası
YÖK	Yükseköğretim Kurulu



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1 Ters U biçimi ilişkisi.....	18
Şekil 3.1 Örgütsel stres-iş performansı ilişkisi.....	24
Şekil 3.2 Örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı etkisi.....	26
Şekil 3.3 Covid-19 pandemisinin örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı üzerindeki etkileri.....	27
Şekil 4.1 Araştırma süreci	31
Şekil 4.2 Yamaç serpinti grafiği	36
Şekil 4.3 Yamaç serpinti grafiği	39
Şekil 4.4 Yamaç serpinti grafiği	42
Şekil 4.5 Yamaç serpinti grafiği	44

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1 Örgütsel stres ölçeği alt boyutları	27
Tablo 3.2 İş performansı ölçeği alt boyutları.....	28
Tablo 4.1 Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular.....	33
Tablo 4.2 KMO ve Bartlett küresellik testi	35
Tablo 4.3 Açıklanan toplam varyans	35
Tablo 4.4 Döndürülmüş bileşenler matrisi	36
Tablo 4.5 Örgütsel stres ölçeği.....	37
Tablo 4.6 KMO ve Bartlett küresellik testi	38
Tablo 4.7 Açıklanan toplam varyans	38
Tablo 4.8 Döndürülmüş bileşenler matrisi	39
Tablo 4.9 İş performansı ölçeği.....	40
Tablo 4.10 KMO ve Bartlett küresellik testi	41
Tablo 4.11 Açıklanan toplam varyans.....	41
Tablo 4.12 Bileşenler matrisi	42
Tablo 4.13 Performans değerlendirme ölçeği.....	43
Tablo 4.14 KMO ve Bartlett küresellik testi	43
Tablo 4.15 Açıklanan toplam varyans.....	44
Tablo 4.16 Bileşenler matrisi	44
Tablo 4.17 Örgüt temelli öz saygı ölçeği.....	45
Tablo 4.18 Örgütsel stres ve iş performansı: Korelasyon analizi	46
Tablo 4.19 Örgütsel stres alt boyutları ve iş performansı alt boyutları: Korelasyon analizi	46
Tablo 4.20 Aracı değişken analizi	49
Tablo 4.21 Sobel testi	49
Tablo 4.22 Örgütsel stres, örgüt temelli öz saygı ve iş performansı: Korelasyon analizi.....	50
Tablo 4.23 Örgütsel stres ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi.....	51
Tablo 4.24 Sosyal destek, karar verme, iş yükü ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi	52

Tablo 4.25 İş performansı ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi.....	53
Tablo 4.26 İş tatmini, iş başarısı ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi	54
Tablo 4.27 Örgüt temelli öz saygı ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi	55
Tablo 4.28 İş performansını etkileyen faktörler: Sıklık analizi.....	56
Tablo A.1 İnşaat sektöründe örgütsel stres ile ilgili gerçekleştirilmiş ulusal çalışmalar	73
Tablo A.2 İnşaat sektöründe örgütsel stres ile ilgili gerçekleştirilmiş uluslararası çalışmalar	75
Tablo B.1 Örgütsel stres ve iş performansı ilişkisi ile ilgili gerçekleştirilmiş ulusal çalışmalar	81
Tablo B.2 Örgütsel stres ve iş performansı ilişkisi ile ilgili gerçekleştirilmiş uluslararası çalışmalar.....	85

Mimarlık Ofislerinde Örgütsel Stres ile İş Performansı İlişkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracı Rolü ve Covid 19 Pandemisinin Etkileri

Miray KARABAŞ

Mimarlık Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Almula KÖKSAL IŞIKKAYA

İnşaat endüstrisi yapısı gereği sahip olduğu görev karmaşıklığı, yüksek personel devir hızı, çok paydaşlı olması, sıkışık teslim tarihleri, uzun çalışma saatleri ve sınırlı kaynaklar gibi çeşitli faktörler sebebiyle örgütsel stres düzeyi yüksek sektörler arasında yer almaktadır. Sektörün ana paydaşlarından mimarlık ofisleri yukarıda sıralanan nedenlerden dolayı çalışanlarına stres düzeyi oldukça yüksek çalışma ortamları sunmaktadır. Yüksek örgütsel stres düzeyi yalnızca çalışanların iş performanslarını etkilemekle kalmayıp aynı zamanda projelerin başarısını da etkilemektedir.

Kişilerin örgüt içerisinde kendilerini değerli ve yetkin hissetme düzeyi olarak tanımlanan örgüt temelli öz saygının örgütsel birçok çıktı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Ayrıca, 2019 yılının aralık ayında Çin'de ortaya çıkan Covid-19 pandemisinin bir sonucu olarak tüm dünyada pek çok çalışan uzaktan çalışmayı

deneyimlemek durumunda kalmıştır. Bu durum hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde ciddi etkilere yol açmıştır.

Buradan yola çıkarak, bu tez çalışmasında mimarlık ofislerinde görev alan mimarların örgütsel stres ile iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracılık rolünün ve Covid-19 pandemisinin etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. İş performansını daha ayrıntılı biçimde ele almak amacıyla çalışma kapsamında mimarların iş performanslarını etkileyen faktörler de incelenmiştir.

Beş bölümden oluşan tez çalışmasının birinci bölümünde literatür özeti, çalışmanın amacı, yöntem ve hipotezler bulunmaktadır.

Kuramsal çerçeve çalışmanın ikinci bölümünü oluşturmaktadır. Bu kapsamda öncelikle stres kavramı açıklanmış ve kavramın inşaat sektörüyle olan ilişkisi literatürde yer alan ilgili çalışmalar aracılığıyla incelenmiştir. Sonrasında performans kavramı açıklanmıştır. Literatürde örgütsel stres-iş performansı ilişkisini inşaat sektörü özelinde inceleyen yeterli sayıda çalışma bulunmaması sebebiyle bu ilişki farklı sektörlerde gerçekleştirilen çalışmalar aracılığıyla incelenmiştir. Öz saygı kavramının açıklanması ve Covid-19 pandemisinin çalışma hayatı üzerindeki etkilerinden bahsedilmesiyle çalışmanın ikinci bölümü tamamlanmıştır.

Çalışmanın kavramsal boyutunun ele alındığı üçüncü bölümde araştırmanın genel kavramsal çerçevesi ilişki şemaları aracılığıyla açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde araştırma kapsamında gerçekleştirilen alan çalışmasından elde edilen verilerin analizine, bulgulara ve bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

Anket kapsamında toplanan verilerin analizi SPSS 26 programında faktör analizi, sıklık analizi, korelasyon analizi, aracı değişken analizi, Sobel testi ve bağımlı örneklem t testi gibi istatistiksel testler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda bulgular; katılımcıların demografik özellikleri, örgütsel stres-iş performansı ilişkisi, örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz

saygının aracı etkisi, Covid-19 pandemisinin etkileri ve katılımcıların iş performanslarını etkileyen faktörler olmak üzere beş başlıkta ele alınmıştır.

Çalışmanın beşinci bölümünde ise, çalışma sonuçları özetlenmiş ve bu doğrultuda birtakım öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mimarlık ofisleri, örgütsel stres, iş performansı, örgüt temelli öz saygı, Covid-19 pandemisi.



The Mediating Role of Organization Based Self Esteem Between Organizational Stress and Work Performance in Architectural Offices with the Effects of Covid 19 Pandemic

Miray KARABAŞ

Department of Architecture

Master of Science Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Almula KÖKSAL İŞİKKAYA

Construction industry is among the sectors with high organizational stress levels due to its task complexity, high employee turnover rates, multi-stakeholder structure, tight deadlines, long working hours and limited resources. Architectural offices, one of the main stakeholders of the sector, offer high stressed working environments for their employees due to the reasons listed above. The high level of organizational stress affects both the job performance of the employees and the success of the projects.

Organization based self esteem is the level of people feeling themselves valuable and competent in the organization. It has significant effects on several organizational outputs. In December 2019, Covid-19 pandemic emerged in China and many employees had to experience remote working model. This situation has greatly affected both employees and organizations.

In this thesis, it is aimed to analyze the mediating role of organization based self esteem and the effects of the Covid-19 pandemic in the organizational stress-job performance relationship of architects working in architectural offices. In order to analyze the job performance in more detail, the factors affecting the job performance were also examined.

This thesis contains five chapters. Literature review, the purpose of the study, methods and hypotheses are in the first part.

The theoretical framework constitutes the second part of the study. Firstly, the concept of stress is explained and stress and construction industry relation is examined through in the relevant literature. Then, the concept of performance is explained. In the relevant literature, there are limited number of studies examining the organizational stress-job performance relationship in the construction sector. Therefore, this relationship has been analyzed through studies in different industries. The second part is completed with the explanation of the self esteem and the Covid-19 pandemic effects on working conditions.

In the third part, conceptual dimension of this study is discussed and the general conceptual framework of the research is explained through relationship diagrams.

The fourth part includes the analysis of the data, findings and the explanation of the findings.

Data analysis is performed through statistical tests such as factor analysis, frequency analysis, correlation analysis, mediation analysis, Sobel test and dependent samples t test in the SPSS 26 program. Findings of this study; demographic characteristics of the participants, organizational stress-job performance relationship, the mediating effect of the organization-based self-esteem on organizational stress-job performance relationship, Covid-19 pandemic effects on organizational stress, job performance and organization-based self-esteem, and the findings on the factors affecting the job performance of the participants are analyzed in five topic.

In the fifth part, the results of the study and several suggestions developed in this direction are presented.

Keywords: Architectural offices, organizational stress, job performance, organization based self esteem, Covid-19 pandemic.



1.1 Literatür Özeti

Mimarların yapı üretim sürecinin tüm aşamalarını tek başına üstlendiği zamanlardan günümüze pek çok şey değişmiştir. Günümüzde yapı üretim süreci, tasarım, projelendirme, uygulama gibi aşamaları ve inşaat sektörünün çeşitli paydaşlarını içerisinde barındıran bir ekip çalışmasına dönüşmüştür. Mimarlık ofisleri de bu ekibin ana paydaşları arasında yer almaktadır (Ostime, 2019).

Gerek rekabetçi yapısı gerekse projelerin zaman ve maliyet odaklı doğası sebebiyle inşaat sektörü yüksek riskli bir sektör olarak nitelendirilmektedir. Belirsizlikler, karmaşıklıklar, uzun ve yorucu çalışma saatleri ile tanımlanan inşaat sektörünün odak noktası projelerin kısa sürelerde, düşük maliyet ve yüksek kalite ile tamamlanmasıdır (Lingard ve Francis, 2009). Ayrıca, inşaat projelerinin biricik olması, tekrarlanan bir üretim süreci olmaması sebebiyle her projede birbirinden farklı paydaşlarla çalışılması ve birbirinden farklı sorunlarla baş edilmesi gerekmektedir. Bu gibi durumlar ise çalışanlarda strese yol açmaktadır. (Leung ve ark., 2014).

Sözlükteki en belirsiz kelimeler arasında yer alan *stres* içeriğinde pek çok farklı anlam barındırmaktadır (Ivancevich ve ark., 1987). Kişiler yaşamın hemen her alanında görülebilen stres ile en çok çalışma ortamlarında karşılaşır (Şimşek ve ark., 2001). Riggio'nun (2014) tanımına göre *örgütsel stres* bir kişinin iş ortamından kaynaklanan strestir. Kişinin ruhsal ve bedensel sağlığı üzerinde önemli etkilere sahip olan örgütsel stresin negatif etkileri kişilerden başlayarak örgütlere de yansımaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2008). Love ve arkadaşları (2010) kişilerde strese yol açan faktörlerin başında gelen belirsizlik durumunun inşaat sektöründe yüksek seviyelerde yaşanması sebebiyle sektördeki yüksek stres düzeyinin şaşırtıcı olmadığını belirtmektedir. Yüksek stres düzeyi ise çalışanları ve içerisinde yer aldıkları örgütleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda,

inşaat sektöründe stresin özenle ele alınması gereken ciddi bir kavram olduğu söylenebilir.

Bireysel veya örgütsel sebeplerden kaynaklanmasına bakılmaksızın stres çalışanların performanslarını etkilemektedir (Luthans, 1995). Stres-performans ilişkisi araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Literatürde örgütsel stresin iş performansını olumsuz yönde etkilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Cooper ve ark., 2001; Lingard ve Francis, 2009; Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Bunun yanında birçok araştırmacı ise stresin performans üzerindeki etkisinin stres düzeyi ile ilişkili olarak negatif veya pozitif olabileceğini savunmaktadır (Kırel, 1991; Klarreich, 1990/1994; Korkut, 2014; Lepine ve ark., 2005). Buna göre, bazı durumlarda belirli seviyelerdeki stres çalışanların performanslarını olumlu yönde etkilerken, stres düzeyinin aşırı seviyelere ulaşması çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Örgütsel pek çok çıktı üzerinde anlamlı etkileri bulunan *örgüt temelli öz saygı*, kişilerin örgüt içerisinde kendilerini önemli ve yetkin hissetme dereceleridir. Buna göre yüksek örgüt temelli öz saygısı düzeyine sahip olan çalışanlar kendilerini örgütte değerli ve işe yarar hissederken düşük örgüt temelli öz saygı düzeyine sahip bireyler kendilerini değersiz ve yetersiz hissetmektedir (Pierce ve Gardner, 2004). Buradan yola çıkarak, bu çalışmada *örgüt temelli öz saygının örgütsel stres ve iş performansı* arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol alacağı öngörülmektedir.

11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak tanımlanan Covid-19 hastalığı bir sağlık sorunu olmanın çok ötesine geçerek kişilerin sosyal hayatlarını ve iş hayatlarını önemli derecede etkilemiştir. Covid-19 sürecinde alınan önlemlerle birlikte örgütlerde köklü bir değişim gerçekleşmiştir (İlhan, 2020). Süreçte pek çok işletmenin zorunlu olarak uzaktan çalışmaya geçmesiyle birlikte çalışanların sosyal yaşamları büyük ölçüde kısıtlanmıştır. Bu durum çalışanların kendilerini izole hissetmelerine ve stres düzeylerinin artmasına sebep olmuştur (Akça ve Tepe Küçüköğlu, 2020). Çalışmada, bireysel ve örgütsel

değişimlere sebep olan Covid-19 pandemisinin çalışanların örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı düzeyleri üzerindeki etkileri incelenecektir. İlgili literatürde üretim süreci içerisinde yer alan şantiyeler özelinde örgütsel stres-iş performansı ilişkisini ele alan sınırlı kaynak bulunmasına rağmen bu ilişkiyi mimarlık ofisleri bağlamında inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca ne inşaat sektörü ne de diğer sektörler bağlamında örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolü ve Covid-19 pandemisinin etkileri üzerine gerçekleştirilmiş bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışma konusunun belirlenmesinde etkili olmuştur. Araştırma sonuçlarının ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve sonraki çalışmalar için yol gösterici nitelikte olacağı öngörülmektedir.

1.2 Tezin Amacı

Bu tez çalışmasının temel amacı, **örgütsel stres-iş performansı ilişkisinin ve örgüt temelli öz-saygı faktörünün bu ilişkideki aracılık etkisinin Türkiye’de faaliyet gösteren mimarlık ofislerinde çalışan mimarlar özelinde incelenmesidir.** Çalışmanın gerçekleştirildiği dönemde çalışma hayatı üzerinde önemli etkileri bulunan Covid-19 pandemisinin, çalışanların örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz-saygı düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi ise çalışmanın alt amacını oluşturmaktadır. İş performansını daha detaylı incelemek amacıyla çalışanların performanslarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi de çalışmaya dahil edilmiştir.

1.3 Yöntem

Türkiye ve dünya literatüründe, bilimsel dergi ve tez veri tabanları üzerinde, örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı konularını ele alan çalışmalar taranmıştır. Yapılan tarama sonucunda çalışmalar; amaç, kapsam, yöntem, varsa kullanılan ölçekler ve bulgular bağlamında tablolastırılmıştır. Bu aşamada gerçekleştirilen kapsamlı literatür taraması, tez çalışması kapsamında kullanılabilecek ölçeklerin belirlenmesine ve içeriğin oluşturulmasına girdi sağlamıştır.

Mimarlık ofislerinde örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygının irdelendiği anket çalışması beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm anket katılımcılarının demografik özelliklerini sorgulamaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde Theorell ve arkadaşlarının (1988) geliştirdiği örgütsel stres ölçeği bulunmaktadır. Üçüncü bölümde Ergun'un (2008) iş performansı ölçeği ve dördüncü bölümde Paşa'nın (2007) performans değerlendirme ölçeği yer almaktadır. Anket formu, beşinci bölümde yer alan Pierce ve arkadaşlarının (1989) örgüt temelli öz saygı ölçeği ile tamamlanmaktadır. Anket formunda yararlanılan tüm ölçekler mimarlık ofisi çalışanlarına göre uyarlanmıştır. Çalışmanın pandemi sürecinde gerçekleştirilmesi sebebiyle ölçeklerdeki tüm maddelere Covid-19 öncesi ve Covid-19 süreci seçenekleri eklenmiş ve katılımcılardan her bir madde için iki yanıt vermeleri istenmiştir. Böylece, Covid-19 pandemisinin, katılımcıların örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz-saygı düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerden Theorell ve arkadaşlarının (1988) *örgütsel stres ölçeği* ve Ergun'un (2008) *iş performansı ölçeği* birlikte ele alınarak çalışanların örgütsel stres düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Pierce ve arkadaşlarının (1989) *örgüt temelli öz saygı ölçeği*, örgütsel stres ve iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır. Son olarak, Paşa'nın (2007) *performans değerlendirme ölçeği* ile iş performansı daha detaylı olarak incelenmiştir.

Çalışmanın örnekleme 'basit tesadüfi örnekleme' yöntemiyle belirlenmiştir. Basit tesadüfi örneklemede, evrende yer alan öğelerin tamamının örneklemede yer alma olasılığı eşittir. Belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar evren içerisinde rastgele seçim yapılmaya devam edilir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Türkiye'deki mimarlık ofislerinde örgütsel stres ve iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz-saygının aracılık rolünün ve Covid-19'un etkilerini incelemek amacıyla oluşturulan anket formları katılımcılara 'google forms' aracılığıyla çevrimiçi olarak iletilmiştir. Haziran 2021-Ekim 2021 tarihleri arasında dört aylık bir zaman diliminde gerçekleştirilen anket çalışması kapsamında katılımcılara gönderilen 170 anketin 123'ü yanıtlanmıştır. Buna göre, anketin geri dönüş oranı 72,35'tir.

Yanıtlanan 123 form içerisinde 8 tanesi eksik veri nedeniyle elenmiş ve kalan 115 form ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın Covid-19 pandemisinin çalışanların örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz-saygı düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelendiği kısmı için hem Covid-19 öncesi hem de Covid-19 sürecinde aynı ofiste çalışan mimarlar tarafından yanıtlanan 55 anket formu dikkate alınmıştır. Türkiye’de yer alan mimarlık ofislerinde çalışan mimarlar çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Evren içerisinde ulaşılabilen kısıtlı örneklem sayısı ise çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Anket formları aracılığıyla elde edilen verilerin analizi SPSS 26 programında faktör analizi, sıklık analizi, korelasyon analizi, aracı değişken analizi, Sobel testi ve bağımlı örneklem t testi istatistiksel testleri ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında öncelikle anket formunda yer alan ölçeklere faktör analizi uygulanmıştır. Sıklık analizi, katılımcıların demografik özelliklerini incelemek ve iş performanslarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla kullanılırken, örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Örgüt temelli öz saygının örgütsel stres-iş performansı ilişkisindeki aracı etkisini test etmek amacıyla aracı değişken analizi uygulanmış ve analizin istatistiksel olarak anlamlılığı Sobel testi ile test edilmiştir. Son olarak, Covid-19 pandemi sürecinin örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla bağımlı örneklem t testi kullanılmıştır.

1.4 Hipotezler

Tez çalışması kapsamında 5 ana hipotez ve 13 alt hipotez oluşturulmuştur;

H1: Örgütsel stres ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1_a: Sosyal destek ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1_b: Sosyal destek ve iş başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1_c: Karar verme ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1_d: Karar verme ve iş başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1_e: İş yükü ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1_f: İş yükü ve iş başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı etkisi bulunmaktadır.

H2_a: Örgütsel stres ve Örgüt temelli öz saygı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2_b: Örgüt temelli öz saygı ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Covid-19 pandemisi katılımcıların örgütsel stres düzeyini etkilemiştir.

H3_a: Covid-19 pandemisi katılımcıların algıladıkları sosyal destek düzeyini etkilemiştir.

H3_b: Covid-19 pandemisi katılımcıların algıladıkları karar verme düzeyini etkilemiştir.

H3_c: Covid-19 pandemisi katılımcıların algıladıkları iş yükü düzeyini etkilemiştir.

H4: Covid-19 pandemisi katılımcıların iş performansı düzeyini etkilemiştir.

H4_a: Covid-19 pandemisi katılımcıların iş tatmini düzeyini etkilemiştir.

H4_b: Covid-19 pandemisi katılımcıların iş başarıları düzeyini etkilemiştir.

H5: Covid-19 pandemisi katılımcıların örgüt temelli öz saygı düzeyini etkilemiştir.

2.1 Örgütsel Stres

Stres, Latince'deki "estRICTIA" kelimesinden gelmektedir. Kavram, 17. yüzyıldan itibaren önce felaket, bela, dert gibi anlamlarda, sonrasında güç ve baskı anlamlarında kullanılmıştır (Güçlü, 2001). Psikolojideki anlamıyla stres ilk kez 1936 yılında stresin babası olarak adlandırılan Hans Selye tarafından tartışılmıştır (Senaratne ve Rasagopalasingam, 2017). Selye (1976) stresi kişiye yöneltilen bir talep sonucunda vücudun verdiği tepki olarak tanımlarken, bu talebin olumlu ya da olumsuz koşullardan kaynaklanmasının önemli olmadığını belirtmektedir.

Stresin herkesçe kabul edilmiş, net bir tanımı bulunmamaktadır (Love ve ark., 2010). Korkut (2014), stresi kişinin kendisinden beklenenler ve kendi yeterlikleri arasındaki bedensel ve psiko-sosyal gerilim olarak tanımlamaktadır. İngiltere’de mesleki risklerin araştırılmasında görevli bir kamu kuruluşu olan Health and Safety Executive (HSE, 2007) ise kavramı kişiler üzerindeki aşırı baskıdan doğan olumsuz tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın aksine Güçlü (2001), stresi kişilerin olumlu veya olumsuz duygular yaşamasına sebep olabilecek bir kavram olarak ele almaktadır.

Stresi pozitif ve negatif stres olarak ikiye ayıran Selye’ye (1976) göre, pozitif stres genelde kısa süreli algılanırken negatif stres kişiler tarafından kısa veya uzun süreli algılanabilmektedir (Silva ve ark., 2017). İldız (2009) ise, stresin kişiler üzerindeki olumlu veya olumsuz etkisinin stres düzeyi ile ilişkili olduğunu savunmaktadır. Buna göre, belirli seviyelerde yaşanan stres kişiler üzerinde olumlu etkiler yaratırken, aşırı derecede stres bireyin bedensel ve zihinsel sistemi üzerinde baskı yaratarak sistemi işlevsiz kılmaktadır.

Selye (1976), kişinin stresli durumlarda verdiği tepkiyi üç aşamada açıklamaktadır; alarm tepkisi, direnme ve tükenme. Alarm tepkisi, stres kaynağı ile karşı karşıya gelindiği ilk anda verilen tepkidir. Bu dönemde otonom sinir

sisteminin salgı bezlerini uyarması ile kana adrenalın pompalanır ve vücut acil durumlarla başa çıkmaya hazırlanır. Bu dönemin sonunda, stres kaynağı varlığını sürdürmeye devam ediyor ise vücut direnme dönemine girer. İkinci aşama olan direnme dönemine geçildiğinde organizma koşullara uyum sağlamaya çalışır ve sanki normal koşullar altındaymış gibi çalışmaya devam eder. Eğer stres kaynağına uyum sağlanırsa alarm tepkisi döneminin olumsuz etkileri son bulur, kişinin vücudu normale döner. Fakat stres kaynağına uyum sağlanamaz ise son aşama olan tükenme dönemine girilir. Tükenme döneminde, kişinin strese karşı direnci tamamen kaybolur ve alarm dönemindeki belirtiler yeniden ortaya çıkmaya başlar. Böylece vücut diğer stres kaynaklarına da açık hale gelir. Süreç sonunda strese sebep olan uyarıcı veya stres kaynağı varlığını sürdürmeye devam ederse kişide çeşitli hastalıklar ortaya çıkabilir ve hatta bu süreç ölümle sonuçlanabilir (Cüceloğlu, 2002).

Fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde ciddi etkileri bulunan stres kavramı, 21. Yüzyılın zorlu çalışma şartlarının bir gerekliliği olarak kişilerin hayatlarına dahil olmuştur (Cartwright ve Cooper, 1997). Endüstriyel toplumlarca benimsenmiş kavramlar arasında yer alan stresin negatif etkileri kişilerden başlayarak aileye, sosyal çevreye ve sonrasında topluma yayılan bir dalga etkisine sahiptir (Bowen ve ark., 2014).

Modern dünyanın büyüyen endişesi haline gelen örgütsel stres, Avrupa ve Amerika gibi büyük ekonomilerde önemli bir iş sağlığı sorunu olarak bildirilmektedir (Rossi ve ark., 2009). Çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş yerleri, günümüzde yoğun rekabet içeren belirsiz ortamlara dönüşmüştür (Güçlü, 2001). Örgütlerde görülen belirsizlik ise çalışanların stres yaşamasına sebep olmaktadır (Şimşek ve ark., 2001).

Avrupa'da işle ilgili en yaygın sağlık sorunları arasında yer alan örgütsel stres, son yıllarda birçok sektör için önemli bir konu haline gelmiştir (Leung ve ark., 2014). Bireylerin davranışlarını, kişiler ile olan ilişkilerini ve verimliliklerini etkileyen bir faktör olarak iş stresi, örgütsel açıdan büyük önem taşımaktadır. Örgütsel stres en basit tanımı ile bir kişinin işinin doğrudan sonucu olarak ortaya çıkan bir durumdur (Chartered Institute of Building [CIOB], 2006). Kişinin mesleğinden

kaynaklanan iş stresi, kişiyi heyecanlandıran, rahatsız eden veya zorlayan bir durum olarak ortaya çıkabilmektedir (Saikala ve Selvarani, 2015). HSE (2007) iş stresini kişinin kendisinden talep edilen işler ile kendi yeterlikleri örtüşmediği durumlarda verdiği olumsuz tepki olarak tanımlamaktadır.

Stres genellikle hoş olmayan bir durum olarak tanımlansa da araştırmacılar stresi olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayırmaktadır. Buna göre, terfi alan bir çalışan başarmanın sevinci ile olumlu, sorumluluklarının artması sebebiyle de olumsuz stres tepkilerini aynı anda verebilir (Riggio, 2014). Örgütsel stresin kişiler üzerindeki etkileri stres düzeyi ile de sıkı ilişki içerisindedir. İş ortamında gözlemlenen belirli seviyede stres çalışanlarda olumlu tepkilere sebep olurken, stres düzeyinin aşırı seviyelere ulaşması bireyin zihinsel ve fiziksel sağlığına zarar vermekte ve kişide olumsuz tepkilere yol açmaktadır (Korkut, 2014).

Mesleki stres, çalışanların bireysel sağlık ve esenliğini etkilemesinin yanı sıra, organizasyon içindeki verimliliği de etkileyerek yüksek maliyetlere sebep olmaktadır (Cooper ve ark., 2001). Benzer şekilde Okutan ve Tengilimoğlu (2002), stresin olumsuz etkilerinin kişilerle sınırlı kalmayıp organizasyonlara da yayıldığını belirtmiştir. Çalışanların zamanlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirdikleri göz önüne alındığında, kişiler üzerinde önemli etkileri bulunan örgütsel stresin hem çalışanların kendileri hem de örgüt için dikkatle ele alınması gereken ciddi bir konu olduğu söylenebilir.

Örgütsel Stres Kaynakları

Çalışmanın bu bölümünde, bireylerin iş yerleri ve iş çevreleriyle olan etkileşimlerinden doğan örgütsel stres kaynakları iki başlık altında incelenmektedir; göreve bağlı stres kaynakları ve role bağlı stres kaynakları. Aşırı iş yükü ve eksik beceri kullanımı göreve bağlı stres kaynakları içerisinde yer alırken, iş belirsizliği, karar yetkisi eksikliği, fiziksel çalışma koşulları, kişiler arası stres, duygusal emek, taciz, örgütsel değişim ve iş-aile çatışması role bağlı stres kaynakları arasında yer almaktadır (Riggio, 2014).

Göreve Bağlı Stres Kaynakları

Aşırı iş yükü: Örgütsel stresin en temel kaynaklarından biri olan aşırı iş yükü, bir iş aşırı çalışma hızı ve çıktı gerektirdiği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Brown ve ark., 2005). Ayrıca günümüzde teknoloji kullanımının artması sonucunda devamlı ulaşılabilir olmak çalışanların iş yüklerini arttırmakta ve bu durum stres yaşamalarına sebep olmaktadır (Luthans ve ark., 2015).

Eksik beceri kullanımı: Göreve bağlı stres kaynakları arasında yer alan eksik kullanım, çalışanların iş yüklerinin çok az olduğu ya da çalışanların yeteneklerini tam olarak kullanamadıkları durumlarda ortaya çıkmaktadır (Riggio, 2014).

Role Bağlı Stres Kaynakları

İş belirsizliği: Çalışanların görev tanımlarının açık şekilde belirtilmediği durumlarda ortaya çıkan iş belirsizliği, çalışanların görev ve sorumluluklarından emin olmamalarına ve bu sebeple stres yaşamalarına sebep olabilir (Riggio, 2014).

Karar yetkisi eksikliği: Role bağlı stres kaynakları arasında yer alan karar yetkisi eksikliği, çalışanın çalışma biçimi üzerindeki kontrolünün çok kısıtlı olduğu durumlarda ortaya çıkmakta ve strese sebep olmaktadır (Riggio, 2014). Araştırmalar, karar yetkisi eksikliğinin işten duyulan tatmini azaltarak örgütsel stresi arttırdığını göstermektedir (Sonnentag ve Zijlstra, 2006).

Fiziksel çalışma koşulları: Çalışma alanında gözlemlenen aşırı sıcaklık, zayıf aydınlatma, yetersiz havalandırma gibi kötü fiziksel koşullar çalışanların stres yaşamalarına sebep olan bir diğer örgütsel stres kaynağıdır (Riggio, 2014).

Kişiler arası stres: Çalışanların iş yerlerinde ve iş çevrelerinde bulunan diğer kişiler ile olan ilişkileri sonucunda ortaya çıkan kişiler arası stres örgütsel stresin en yaygın kaynakları arasında yer almaktadır (Riggio, 2014).

Duygusal emek: Örgütlerin çalışanlardan beklentisi kendi duygularını göstermeleri değil, örgütün amaçları doğrultusunda beklenen duyguları göstermeleridir. Bu durumda çalışanın, duygu durumunu örgütün çıkarları doğrultusunda düzenlemek için gösterdiği çaba duygusal emektir (Grandey, 2000).

Taciz: Örgüt içerisindeki kişi veya kişilerce diğer bir örgüt üyesine düzenli bir şekilde uygulanan psikolojik baskıdır. Süreç sonunda tacize uğrayan kişide ruhsal sorunlar gözlemlenebilir (Leymann, 1990).

Örgütsel değişim: Örgütün yapısında, kullandığı teknolojiye, çalışma biçiminde, yönetim ve personel kadrolarında gözlemlenen belirli düzeydeki değişimdir. Örgütsel düzeyde gerçekleşen büyük bir değişim çalışanların stres düzeylerinin artmasına ve üretkenliklerinin azalmasına sebep olabilir (Marks ve Mirvis, 2011).

İş-aile çatışması: Çalışanın, iş yerindeki görevleri ile aile yaşamındaki görevleri arasında bir denge kurmak için gösterdiği çaba sonucunda ortaya çıkan iş-aile çatışması yaygın örgütsel stres kaynakları arasındadır (Luthans ve ark., 2015; Riggio, 2014).

Örgütsel Stresin Sonuçları

Kişiler, iş ortamlarında yaşadıkları yüksek düzeyde stresin sonucu olarak çeşitli tepkiler verirler. Bu tepkiler hem bireysel hem de örgütsel düzeyde gerçekleşebilir (Riggio, 2014). Çalışmanın bu bölümünde örgütsel stresin sonuçları üç başlık altında incelenmektedir; stresin bireysel sonuçları, örgütsel sonuçları ve stresin olumlu sonuçları.

Stresin Bireysel Sonuçları

Stresin bireysel sonuçları üç başlıkta ele alınmaktadır (Luthans ve ark., 2015).

Fizyolojik Sonuçlar: Fizyolojik hastalıkların pek çoğunun stres kaynaklı olduğuna inanılmaktadır. Araştırmalar yüksek düzeyde stres ile yüksek tansiyon ve kalp hastalıkları arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Kalp atış hızında artış, yüksek kan basıncı ve terleme gibi belirtilerin yanı sıra ülser, kolit ve migren ağrıları gibi rahatsızlıklar da stresin yaygın fizyolojik sonuçları arasında yer almaktadır. Yüksek düzeyde gözlemlenen örgütsel stresin fizyolojik tepkileri, çalışan devamsızlığında artışa ve işten ayrılma davranışına sebep olabilir (Riggio, 2014).

Psikolojik Sonuçlar: Çalışanların psikolojik durumları üzerinde önemli etkilere sahip olan örgütsel stresin psikolojik belirtileri kaygı, korku, hayal kırıklığı, depresyon şeklinde kendini gösterebilir (Riggio, 2014). Düşük benlik saygısı, negatif öz-değerlendirme ve duygusal tükenmişlik de örgütsel stresin psikolojik sonuçları arasında yer almaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993). Ayrıca, örgütsel stresin psikolojik sonuçları çalışan verimliliğinde ve işin kalitesinde düşüşe sebep olabilir (Riggio, 2014).

Davranışsal Sonuçlar: Artan sigara ve alkol kullanımı, yeme bozuklukları ve uyku düzensizlikleri gibi çeşitli belirtiler örgütsel stresin davranışsal sonuçları arasında yer almaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Gözlemlenen bu davranışlar karşısında önlem alınmadığında bireysel ve örgütsel açıdan daha ciddi sorunlar ortaya çıkabilir. Örgütsel stresin yol açtığı bir diğer davranışsal sorun olan saldırganlık ise kişiler kendilerini çaresiz hissettiklerinde ve bir çıkış yolu bulamadıklarında ortaya çıkan şiddetli bir stres tepkisidir. Saldırganlık, çalışanların sorumsuz davranmalarına, iş kurallarını çiğnemelerine ve iş kazası yaşamalarına sebebiyet verebilir. Stres kaynağı varlığını sürdürmeye devam ettiği sürece, kişinin hem iş ve hem de aile yaşamı bu durumdan olumsuz etkilenecektir (Şimşek ve ark., 2001).

Stresin Örgütsel Sonuçları

Bireysel açıdan kişilerde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal pek çok sonuca sebep olan örgütsel stresinin olumsuz etkileri kişilerle sınırlı kalmayıp örgüte de yansımaktadır. Yüksek düzeyde gözlemlenen örgütsel stres, performansı ve verimliliği etkileyecek önemli sonuçlar doğurmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Stresin örgütsel sonuçları dört başlık altında incelenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Performans Düşüklüğü: Bireysel ve örgütsel pek çok olumsuz sonuca sebep olan stres faktörü örgütün temel değişkenlerinden olan iş performansını da olumsuz yönde etkilemektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Aşırı stres, dikkat dağınıklığına sebebiyet vereceği için özellikle zihinsel beceri gerektiren görevlerde örgüt için olumsuz sonuçlar doğurabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

İşe Devamsızlık: İşe devamsızlık çalışanların yüksek stres karşısında verdikleri ilk tepkiler arasında yer almaktadır. Pek çok araştırma işe devamsızlığın artması veya işten ayrılma ile stres arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu göstermektedir. Çalışanlar yaşamlarını devam ettirebilmek için işlerinden kolaylıkla ayrılamayabilirler. Bu durumda kişiler örgüt içerisinde karşılaştıkları stres kaynağından uzaklaşabilmek için en kolay yollardan biri olan işe ara vermeyi tercih ederler. Yüksek oranda işe gelmeme durumu örgütün verimliliğini olumsuz etkileyecek olsa dahi stres altında olan kişinin işten uzaklaşması hem kendisinin

hem de çalışma arkadaşlarının daha fazla zarar görmesini engellemektedir (Şimşek ve ark., 2001).

İş Gören Devir Hızı: Bir örgütte çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı işlerine son vermeleri ile ilgili bir kavramdır. Optimum düzeyde gerçekleşen iş gören devir hızı örgütün amaçlarına ulaşması açısından istenen bir durumdur. Fakat bu oran belirli bir düzeyin üzerine çıktığında örgüt için olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilir. Bu oranın çok yüksek seviyelerde olması ise o işletmede çalışan kişilerin stres düzeylerinin yüksek olduğunun bir göstergesi olabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

İşe Yabancılaşma: İşe yabancılaşma, çalışanın örgüte karşı gösterdiği duygusal bir tepkidir. İş ortamında beklentileri yeterince karşılanmayan ve yüksek strese maruz kalan çalışanlar işe yabancılaşma eğilimi gösterebilirler. Can sıkıcı ve yüksek stresli işlerde çalışan kişiler rahatsızlık duydukları çalışma ortamından uzaklaşmak amacıyla kendilerini çalışma ortamlarından yalıtır. Böyle durumlarda çalışanlar örgütün amaçlarına, işin gerekliliklerine ve çalışma arkadaşlarına karşı kayıtsız kalırlar (Eroğlu, 2000).

Stresin Olumlu Sonuçları

Çalışmalar tamamen stresten arındırılmış bir iş yerinin ideal olmadığını göstermektedir (Ivancevich ve ark., 1987). Bazı durumlarda çalışanlarda görülen belirli düzeydeki stres örgüt için yararlı olabilir (Klarreich, 1990/1994). Benzer şekilde Güçlü (2001), kişilerin stres altındayken olumsuz duyguların yanında olumlu duygular da yaşayabileceğini belirtmektedir. Bu bakımdan stresin her koşulda olumsuz olarak değerlendirilmesi doğru değildir. Aksine belirli seviyede ve kontrol edilebilir stres, kişinin potansiyelinin ortaya çıkmasını ve yüksek performans sergilemesini sağlamaktadır (Cüceloğlu, 2002).

2.1.1 İnşaat Sektörü ve Örgütsel Stres

Görev karmaşıklığı, çok paydaşlı yapısı, paydaşlar arasındaki iletişim sorunları ve değişken iş süreçleri sebebiyle, inşaat sektörü stresli bir sektör olarak kabul görmektedir (Enshassi ve Al-Swaity, 2015). İnşaat projelerinin gereği olan sıkışık teslim tarihleri, sınırlı kaynaklar, uzun çalışma saatleri ve projelerin içsel

belirsizlikleri de inşaat sektörü çalışanlarının stres düzeylerinin artmasında önemli rol oynamaktadır (Bowen ve ark., 2014). HSE (2007), tarafından gerçekleştirilen ankete göre İngiltere inşaat sektöründe stres kaynaklı hastalıklar sebebi ile her yıl 10,5 milyon iş günü ve bunun sonucu olarak milyonlarca dolar kaybı yaşanmaktadır. Stres inşaat endüstrisi için dikkate alınması gereken önemli bir konudur (Bowen ve ark., 2014).

Projelerin sıkı bütçe ve dar zaman dilimlerinde tasarlama, inşaa ve teslim süreçleri sektörde rekabetçi bir ortama yol açarak çalışanların stres yaşamalarına ortam hazırlamaktadır (Zawawi ve ark., 2014). Türkiye İşverenler Sendikası'nın (TİSK) raporuna göre, Türkiye'de yer alan sektörlerin ortalama personel devir oranı %25 iken, inşaat sektörünün personel devir oranı ise %65 olarak belirlenmiştir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2017). Ortalamanın çok üzerinde gözlemlenen personel devir hızı stresin sonuçları arasında gösterilebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Buna göre, inşaat sektörünün diğer pek çok sektöre oranla çalışanları için daha stresli bir çalışma ortamı sunduğu söylenebilir.

Soni (2014), stresi benimsemiş bir sektör olarak inşaat sektöründe saha çalışanı veya yönetici olunması fark etmeksizin belirli bir seviyede stres beklentisinin her zaman ve her pozisyonda var olduğunu belirtmektedir. CIOB (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların %68'inin inşaat sektöründe çalışmanın etkisi olarak endişe, stres ve depresyon gibi sıkıntılar yaşadığı tespit edilmiştir. Veriler sektörün yüksek stres düzeyini destekler niteliktedir.

Buradan yola çıkarak, projelerin başlangıçlarından itibaren tüm aşamalarında yer alan ve sektörün ana paydaşlarından olan mimarlık ofislerinin de çalışanları için oldukça stresli çalışma ortamları oldukları söylenebilir.

İnşaat Sektöründe Örgütsel Stres ile İlgili Gerçekleştirilmiş Çalışmalar

İnşaat sektöründe örgütsel stres konusunda gerçekleştirilmiş çalışmalara 'stres', 'örgütsel stres', 'inşaat', 'inşaat sektörü', 'stress', 'occupational stress', 'construction' ve 'construction industry' anahtar kelimeleri ile ulusal (Tr Dizin, YÖK) ve uluslararası (ASCE, DOAJ, EBSCO, Emerald Insight, OpenAIRE, Proquest, Scopus ve Taylor & Francis) veri tabanları üzerinden gerçekleştirilen tarama sonucunda

ulaşılmıştır. İnşaat sektöründe örgütsel stres konusunda gerçekleştirilmiş kısıtlı sayıda çalışma olması sebebiyle ve daha geniş kapsamlı bir literatür taraması gerçekleştirmek amacıyla 15 yıllık bir zaman dilimini kapsayacak biçimde 2007-2022 yılları arasında yayınlanmış çalışmalar taramaya dahil edilmiştir. Literatür taraması sonucunda, Türkiye, Birleşik Krallık, Avustralya, Nijerya, Hindistan, Güney Afrika, Malezya, Gana, Filistin, İsveç, Sri Lanka, Çin, Güney Kore, Singapur ve Endonezya olmak üzere 15 farklı bölgede gerçekleştirilmiş 30 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Kaynaklar çalışmanın gerçekleştirildiği tarihe göre geçmişten günümüze sıralanmıştır. Çalışmaların kaynak, yer, amaç, örneklem, yöntem ve sonuç olmak üzere 6 başlık altında detaylı incelemesine eklerde yer verilmiştir (Tablo A.1 ve Tablo A.2).

Çalışmalarda proje yöneticileri, inşaat mühendisleri, inşaat işçileri ve mimarlar hedef kitleyi oluşturmaktadır. Çalışmaların örneklem büyüklükleri ise 33 ile 1732 arasında değişmektedir.

Çalışmalar, son yıllarda konuya olan ilginin arttığını göstermektedir. Sektördeki stres düzeyi, stresin nedenleri ve stresin bireysel/örgütsel sonuçları çalışmalarda en çok incelenen konular arasındadır. Çalışmaların tamamı inşaat sektöründeki yüksek stres düzeyine dikkat çekmektedir. Çalışmaların büyük bir kısmı (Arrman ve Björk, 2017; De Silva ve ark., 2017; Enshassi ve Al-Swaity, 2015; Enshassi ve ark., 2015; HSE, 2007; Ibem ve ark., 2011; Korkut, 2014; Manivannan ve ark., 2022; Naoum ve ark., 2018; Prasetyaningtyas ve ark., 2022; Saikala ve Selvarani, 2015; Senaratne ve Rasagopalasingan, 2017 ve Zawawi ve ark., 2014) iş yükünü sektördeki en önemli stres nedeni olarak göstermektedir. İş yükünü sırasıyla, uzun çalışma saatleri, belirsizlik, paydaşlar arası iletişim ve karar yetkisi eksikliği takip etmektedir. Çalışmalarda yaşam kalitesi, öz-yeterlilik, dikkat eksikliği, depresyon, kaygı, iş-yaşam dengesizliği stresin bireysel sonuçları arasında, iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti, iş kazaları, iş tükenmişliği ise stresin örgütsel sonuçları arasında gösterilmiştir.

Çalışmalarda iş performansının, stresin örgütsel sonuçları arasında sıkça ele alınması konunun önemini ortaya koymaktadır (De Silva ve ark., 2017; Enshassi ve ark., 2015; Ildız, 2009; Naoum ve ark., 2018; Prasetyaningtyas ve ark., 2022;

Senaratne ve Rasagopalasingan, 2017 ve Wu ve ark., 2019). Bu sebeple, inşaat sektöründe örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek bu tez çalışmasının temel amaçlarından biri olarak belirlenmiştir.

2.2 İş Performansı

Sınırları ve içeriği net bir şekilde tanımlanmamış bir terim olarak performans, insan kaynakları yöneticileri tarafından oldukça sık kullanılan kavramlar arasında yer almaktadır. Kavram çoğunlukla başarı ile karıştırılsa da aslında başarı ve performans birbirlerinden farklı kavramlardır. Performans, elde edilen başarının beklentiler ile örtüşme derecesi olarak tanımlanabilir (Açıkalın, 2002).

Performans belirli bir amaç için harcanan emektir ve bir süreci tanımlayan emek işin başlangıcından hedefe ulaşmaya kadar devam eder (Kutal ve Büyükelçü, 1996). Çöl (2008) ise performansı, bir amacın hedefe ulaşma derecesi olarak tanımlamaktadır. Buna göre, performans düzeyi, harcanan emek sonucunda istenen hedefe ne kadar ulaşılabilirdiği ile ilgilidir.

Çok boyutlu yapısı ile performans içerisinde çeşitli faktörler barındırmaktadır (Bates ve Holton III, 1995). Bireysel faktörler, liderlik faktörü, takım faktörü, sistem faktörü ve çevre faktörü performansı etkileyen faktörler olarak sıralanabilir (Öztürk, 2009).

Literatürde iş performansı ile ilgili çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. En basit tanımı ile iş performansı, çalışanın kendisine verilen bir görevi gerçekleştirme derecesidir (Bingöl, 2013). Başka bir tanıma göre, iş performansı çalışanların örgütsel hedeflere ulaşabilmek için sergiledikleri davranışların sonucunda elde ettikleri nicel veya nitel ürünlerdir (Başaran, 1991). Bu noktada, elde edilen ürün miktarının yanında ürünün kalitesi de önemli bir unsurdur (Peng, 2014). Açıkalın (2002) ise iş performansını, örgütün çalışanın çabası sonucunda elde edilen çıktılardan duyduğu memnuniyet olarak tanımlamaktadır.

İş performansı ve örgüt verimliliği arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Bingöl, 2013). İş performansı en önemli örgütsel çıktılar arasında yer almaktadır. Çünkü bir işletmenin başarısı çalışanların bireysel başarılarına bağlıdır (Riggio, 2014). Buna göre, örgütün belirlenen hedeflere ulaşabilmesi amacıyla çalışanların bu

hedef doğrultusunda bir çaba göstermeleri, performans sergilemeleri gerekmektedir (Mayatürk Akyol, 2011).

2.3 Örgütsel Stres-İş Performansı İlişkisi

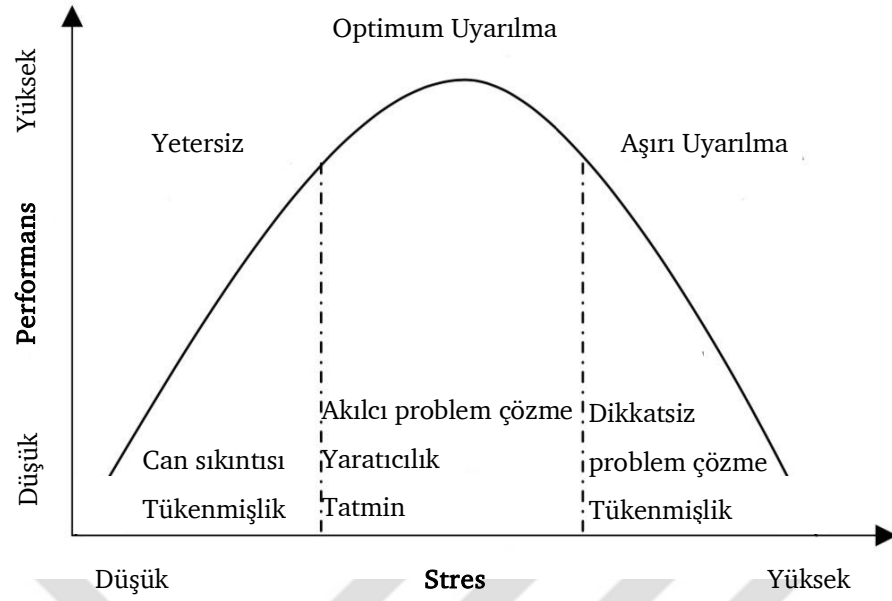
Sanayileşmiş toplumların benimsediği kavramlar arasında yer alan stres, kişinin uygun olmayan koşullar nedeniyle fiziksel ve psikolojik sınırlarını zorlayarak çabalamasıdır (Cüceloğlu, 2002). Çalışanın yetkinliği, işin beklentileri ve gereksinimleriyle uyuşmadığında çalışan stres yaşama eğilimindedir (Colligan MSW ve Higgins, 2006). Örgütsel stres, bireylerin davranışlarını, insanlarla ilişkilerini ve üretkenliği etkileyen bir faktör olarak büyük önem taşımaktadır (Korkut, 2014).

Genel olarak örgütsel stres ve iş performansı arasında negatif bir ilişkinin varlığından bahsedilse de bu ilişki çok daha karmaşıktır (Riggio, 2014). İlgili literatürde stres ve performans arasındaki ilişki pozitif, negatif, ters U biçimi ilişki ve ilişki bulunmaması olmak üzere dört farklı varsayım ile açıklanmaktadır (Sullivan ve Bhagat, 1992);

Pozitif ilişki: Stres ile performans arasında pozitif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, düşük stres düzeyi kişiyi harekete geçiremediği için düşük performans ile sonuçlanırken, stres düzeyinin yükselmesi ile kişinin performansı artmaktadır.

Negatif ilişki: Stres ile performans arasında negatif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, düşük stres düzeyinde kişide yüksek performans gözlemlenirken, stres düzeyinin yükselmesi ile kişinin performansı azalmaktadır.

Ters U biçimi ilişki: Aşırı düşük stres düzeyi kişiyi harekete geçiremezken aşırı yüksek stres düzeyinde ise kişi tüm zamanını stres ile başa çıkmak için harcamaktadır. Bu durumda hem aşırı düşük hem de aşırı yüksek stres düzeyi düşük performans ile sonuçlanmaktadır. Bu ilişkide, kontrol edilen optimum stres düzeyinde kişinin performansı artmaktadır (Şekil 2.1).



Şekil 2.1 Ters U biçimi ilişki

(Leung ve ark., 2014)

İlişki bulunmaması: Stres ve performans arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

İlgili literatürde, bahsedilen bu varsayımlar arasından en çok desteklenen ters U biçimi ilişkidir (Cohen, 1980).

Tez çalışması kapsamında, öncelikle inşaat sektöründe stresin önemini ortaya koymak amacıyla kavramı inşaat sektörü özelinde ele alan çalışmalar incelenmiştir. İncelenen çalışmaların tamamı sektördeki yüksek stres düzeyini destekler niteliktedir. Fakat inşaat sektöründe örgütsel stres-iş performansı ilişkisini ele alan kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu sebeple, konunun farklı sektörlerde gerçekleştirilmiş çalışmalar üzerinden incelenmesinin örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişkiyi kavramaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Örgütsel Stres ve İş Performansı İlişkisi ile İlgili Gerçekleştirilmiş Çalışmalar

Örgütsel stres ve iş performansı ilişkisini ele alan çalışmalara, 'stres', 'örgütsel stres', 'performans', 'iş performansı', 'stress', 'occupational stress', 'performance' ve 'job performance' anahtar kelimeleri ile ulusal (Tr Dizin, YÖK) ve uluslararası (DOAJ, EBSCO, Emerald Insight, OpenAIRE, Proquest ve Scopus) veri tabanları üzerinden gerçekleştirilen tarama sonucunda ulaşılmıştır. Örgütsel stres-iş

performansı ilişkisini ele alan çok fazla çalışma olması sebebiyle ve taramanın güncel olması amacıyla 5 yıllık bir zaman dilimini kapsayacak biçimde 2017-2022 yılları arasında yayınlanmış çalışmalar taramaya dahil edilmiştir. Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda ulaşılan çalışmalar arasından, Türkiye, Hindistan, Nijerya, Pakistan, Endonezya, İran, Amerika Birleşik Devletleri, Çin ve İrlanda olmak üzere 9 farklı bölgede gerçekleştirilmiş 30 adet çalışma dikkate alınmıştır. Kaynaklar çalışmanın gerçekleştirildiği tarihe göre geçmişten günümüze sıralanmıştır. Çalışmaların kaynak, yer, amaç, örneklem, yöntem ve sonuç olmak üzere 6 başlık altında detaylı incelemesine ise eklerde yer verilmiştir (Tablo B.1 ve Tablo B.2).

Çalışmalarda kamu ve özel sektör olmak üzere bankacılık, eğitim, tekstil, hızlı tüketim ürünleri, sağlık, güvenlik gibi farklı alanlarda çalışan kişiler hedef kitleyi oluşturmaktadır. Çalışmaların örneklem büyüklükleri ise 46 ile 1594 arasında değişmektedir.

İncelenen 30 adet çalışmanın 21'inde örgütsel stres ve iş performansı arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Çalışmalardan 4 tanesinde örgütsel stres ve iş performansı arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır (Dıgın, 2018; Herman ve ark., 2022; Riana ve ark., 2018; Tortumlu ve Taş, 2019). Örgütsel stres ve iş performansı arasındaki pozitif ilişkiyi destekleyen 3 çalışma bulunmaktadır (Ali ve Miralam, 2019; Rahman ve Azim, 2018; Tozkoparan, 2021). Son olarak çalışmalardan 2'sinde ise örgütsel stres ve iş performansı arasında ters U biçimi ilişki belirlenmiştir (Jackson ve Frame, 2018; Deng ve ark., 2019). Negatif ilişkiyi destekleyen çalışmaların pek çoğunda stres düzeyi oldukça yüksek seviyelerde gözlemlenmektedir. Ters U biçimi ilişkide aşırı yüksek stres düzeyi düşük performansa yol açmaktadır. Buradan, negatif ilişkiyi destekleyen çalışmaların aynı zamanda ters U biçimi ilişkiyi de desteklediği sonucu çıkarılabilir.

İnşaat sektöründeki yüksek stres düzeyi dikkate alındığında, bu tez çalışması sonucunda mimarlık ofislerinde örgütsel stres ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edileceği öngörülmektedir.

2.4 Örgüt Temelli Öz Saygı

Psikoloji literatürünün temel kavramları arasında yer alan öz saygı kavramı ilk kez William James'in 'Psikolojinin İlkeleri' adlı çalışmasında ele alınmıştır. James'e göre ne tamamen isteklerden ne de tamamen başarılarından oluşan öz saygı, kişinin istekleri ile başarıları arasındaki orantı sonucunda ortaya çıkmaktadır (James, 1890). Literatürde öz saygı ile ilgili çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Rosenberg (1965) öz saygıyı kişinin kendisi ile ilgili olumlu veya olumsuz tutumu olarak tanımlarken, Korman (1976) ise öz saygı kavramını bireyin kendini işe yarar ve etkin hissetme düzeyi şeklinde açıklamaktadır. Kişinin kendisi ile ilgili yaptığı bir değerlendirme olan öz saygı kişinin kendisini ne kadar becerikli, başarılı ve önemli gördüğü ile ilgili bir onaylama veya onaylamama durumunu ifade etmektedir (Coopersmith, 1967).

Evrensel öz saygı bireyin içerisinde bulunduğu çevre, çevresinden aldığı mesajlar ve kişisel deneyimleri olmak üzere birçok farklı unsurdan etkilenen yeterlilik hissi olarak özetlenmektedir (Güney ve ark., 2007). Fakat evrensel öz saygıyı ölçmek belirli durumlar için yeterli olmayabilir. Böyle durumlarda öz saygının kapsamının çalışma kapsamına uygun biçimde daraltılması daha geçerli sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayacaktır (Pierce ve ark., 1989).

Birçok çalışma öz saygının çok boyutlu bir yapısı olduğuna dikkat çekmektedir (Tharenou, 1979). Pierce ve arkadaşları (1989) kişinin içerisinde bulunduğu anne, baba, eş, çocuk rollerine ilişkin hissettiği yeterlilik düzeyini role bağlı öz saygı olarak tanımlarken göreve bağlı öz saygıyı ise kişinin belirli bir görev ile ilgili hissettiği yeterlilik düzeyi olarak tanımlamaktadır. Buna göre, kişiler farklı durum ve rollerde farklı öz saygı düzeylerine sahip olabilirler (Bowling ve ark., 2010). Bir kişi kendini aile içerisindeki baba rolünde yeterli ve değerli hissederken çalıştığı yerde kendini o kadar önemli hissetmeyebilir. Bu bağlamda, örgüt içerisindeki öz saygı düzeyini ölçmek için evrensel öz saygı ölçeği yerine örgüt temelli öz saygı ölçeğinin kullanılması daha uygun olacaktır (Pierce ve ark., 1989).

Örgüt temelli öz saygı, kişinin yetenekli, işe yarar ve önemli bir örgüt üyesi olduğu konusunda kendisine inanma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Yüksek örgüt temelli öz saygı düzeyi, bireyin kendini belirli bir organizasyonda istihdam edilebilecek kadar gerekli ve yetkin hissettiğinin göstergesidir (Pierce ve Gardner,

2004). Benzer şekilde Kanning ve Hill (2012) de örgüt temelli öz saygı düzeyi yüksek olan bir çalışanın, kendisini örgütün etkin bir üyesi olarak görmesi sebebiyle kendisine verilen görevleri başarıyla sonuçlandıracağına dair inancının da yüksek olacağını belirtmektedir.

Örgüt içerisinde kendilerini önemli hissedenden çalışanlarda depresyon belirtileri daha az gözlemlenirken, yaşam tatmini ve mutluluk düzeylerinin de diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Pierce ve ark., 2015). Yüksek iş motivasyonunun yanında yüksek iş performansı da yüksek örgüt temelli öz saygı düzeyi ile ilişkilendirilmektedir. Ayrıca bu kişilerin kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak hissetmeleri sebebiyle örgütün önem verdiği davranışları sergileyecekleri öngörülmektedir (Hui ve Lee, 2000).

Pierce ve Gardner (2004) gerçekleştirdikleri çalışmada örgüt temelli öz saygı düzeyinin iş performansı, motivasyon, iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi pek çok örgütsel çıktı ile anlamlı ilişkiler içerisinde olduğunu belirtmektedir. Bir diğer çalışmada, örgüt temelli öz saygı ve iş stresi arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, kişinin örgüt temelli öz saygı düzeyi arttıkça iş stresi azalmaktadır (Bowling ve ark., 2010). Cordes ve Dougherty (1993) tarafından gerçekleştirilen çalışma da örgüt temelli öz saygı düzeyi ile iş stresi arasındaki negatif yönlü ilişki desteklenmektedir. Benzer şekilde Mruk (2006) da yaptığı çalışmada öz saygının koruyucu görev üstlenerek kişilerin stresli durumlara karşı kendilerini korumalarına destek olduğunu belirtmektedir.

Bu verilerden yola çıkarak, bu tez çalışması sonucunda mimarlık ofislerinde örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının anlamlı aracı etkisinin tespit edileceği tahmin edilmektedir.

2.5 Covid-19 Pandemi Sürecinin Çalışma Hayatına Etkileri

Aralık 2019'da Çin'de ortaya çıkan Covid-19 hastalığı, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak tanımlanmıştır (Hamouche, 2020). 2020 yılının bahar ayları itibarıyla birçok iş yerinin zorunlu olarak kapatılması ile daha önce uzaktan çalışma konusunda sınırlı deneyimi olan veya

hiç deneyimi olmayan birçok çalışan için bu yeni çalışma modeli zorunlu hale gelmiştir (Eurofound, 2020).

Carroll ve Conboy (2020) kişilerle sınırlı kalmayıp organizasyonlar üzerinde de ani ve ciddi etkilere sebep olan Covid-19 pandemisinin dünyanın son 50 yıl içerisinde tanık olduğu en büyük kriz olduğunu iddia etmektedir. Covid-19 pandemisi sebebiyle pek çok işletmenin çalışma koşulları değişmiştir (Bouziri ve ark., 2020). Yaşanan bu değişim, çalışanların sosyal ve profesyonel yaşamları üzerinde önemli etkilere neden olmuştur (Tekin, 2020).

Avrupa yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirme vakfı Eurofound, Covid-19 pandemisinin başlangıcından itibaren Avrupa genelinde 5 aşamalı bir anket çalışması aracılığıyla kişilerin çalışma koşulları hakkında veri toplamıştır. Covid-19 salgın başlangıcında gerçekleştirilen çalışmanın ilk aşamasında katılımcıların büyük çoğunluğu evden çalışma biçimini olumlu yorumlarken (Eurofound, 2020), salgın başlangıcından iki yıl sonra gerçekleştirilen çalışmanın son aşamasında ise çalışanlar kurumlara karşı güven eksikliği ve zihinsel sağlık problemleri gibi negatif bildirimlerde bulunmuşlardır (Eurofound, 2022).

Akça ve Tepe Küçüköğlü (2020) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, uzaktan çalışma insanların aynı ortamda çok fazla zaman geçirmesine, sosyal yaşamlarının kısıtlanmasına ve stres düzeylerinin artmasına neden olmuştur. Covid-19 pandemisinde uzaktan çalışanlar ile gerçekleştirilen diğer bir çalışmada, pandemi sırasında uzaktan çalışanların sosyal izolasyon ve iş-aile çatışması düzeylerinin arttığı ve bu durumun performanslarını negatif yönde etkilediği belirlenmiştir (Galanti ve ark., 2021). Eurofound (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Buna göre, Covid-19 salgını, özellikle süreçte sorumluluklarının çok arttığını bildiren çocuklu kadın çalışanların iş-yaşam dengelerini oldukça zayıflatmıştır.

Buradan yola çıkarak, bu tez çalışması sonucunda mimarlık ofislerinde Covid-19 pandemisinin örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı üzerinde anlamlı etkilerinin tespit edileceği öngörülmektedir.

3.1 Araştırmanın Genel Kavramsal Çerçevesi

Çalışmanın ikinci bölümünde öncelikle örgütsel stres kavramı incelenmiş ve kavramın inşaat sektörü için önemi literatürde yer alan çalışmalar ile ortaya koyulmuştur. Sonrasında iş performansı kavramı açıklanarak örgütsel stres-iş performansı ilişkisi çeşitli sektörlerde gerçekleştirilen çalışmalar aracılığıyla irdelenmiştir. Örgüt temelli öz saygı kavramının ve Covid-19 pandemi sürecinin çalışma hayatına etkilerinin incelenmesi ile çalışmanın ikinci bölümü tamamlanmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde, önceki bölümde detaylı olarak ele alınan ve çalışmanın ana değişkenleri olarak kabul edilen kavramlar arasında ilişki kurularak araştırmanın kavramsal çerçevesi kurgulanmıştır. Mimarlık ofislerinde görev alan mimarların hedef kitleyi oluşturduğu alan çalışmasında; *örgütsel stres bağımsız değişken, iş performansı bağımlı değişken ve örgüt temelli öz saygı aracı değişken* olarak belirlenmiştir. Covid-19 pandemisi ise bir süreç olarak ele alınmış ve bu sürecin örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Çalışma kapsamında, ulusal (Tr Dizin ve YÖK) ve uluslararası (ASCE, DOAJ, EBSCO, Emerald Insight, OpenAIRE, Proquest, Scopus ve Taylor & Francis) veri tabanları üzerinden örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı konularını ele alan çalışmalara ulaşılmıştır. Çalışmalarda yer alan ölçekler; çalışmanın amacı, kapsamı, yöntemi ve çalışma sonucunda elde edilen çıktılar yönünden incelenmiştir. Çalışmanın amacına uygunluğu, mimarlık ofislerinde görev alan mimarlar üzerinde uygulanabilirliği ve geçerlik-güvenilirlik değerleri gibi ölçütler yardımıyla bu tez çalışmasında kullanılacak ölçeklere karar verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde de bahsedildiği üzere, inşaat sektöründe iş performansı, örgütsel stresin sonuçları arasında sıklıkla ele alınan önemli bir konudur. Bu doğrultuda, çalışma sonucunda mimarlık ofislerinde örgütsel stres ve iş performansı arasında anlamlı ilişki tespit edileceği düşünülmektedir. Bu ilişkiyi incelemek bu amacıyla Theorell ve arkadaşlarının (1988) *örgütsel stres ölçeği* ve Ergun'un (2008) *iş performansı ölçeği* ilişkilendirilmiştir. Örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Çalışmanın bağımsız değişkeni örgütsel stres ile bağımlı değişkeni iş performansı arasında kurulan ilişki şeması Şekil 3.1'de yer almaktadır.

Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi gösteren istatistiksel bir yöntemdir. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini belirten korelasyon katsayısı 'r' ile gösterilir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Korelasyon katsayısı (r);

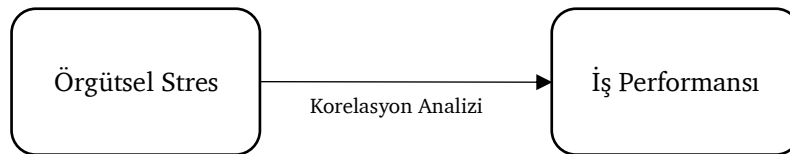
$r < 0,2$ = çok zayıf ilişki veya korelasyon yok,

$0,2 < r < 0,4$ = zayıf,

$0,4 < r < 0,6$ = orta düzeyde,

$0,6 < r < 0,8$ = yüksek düzeyde ve

$r > 0,8$ = Çok yüksek düzeyde ilişki olarak yorumlanmaktadır (Prapanjaroensin, 2017).



Şekil 3.1 Örgütsel stres-iş performansı ilişkisi

Örgüt temelli öz saygının hem örgütsel stres ve hem iş performansı ile olan ilişkisine çalışmanın ikinci bölümünde yer verilmiştir. Buradan yola çıkarak mimarlık ofislerinde örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının anlamlı aracı etkisinin bulunacağı öngörülmektedir. Bu ilişkiyi test etmek amacıyla Theorell ve arkadaşlarının (1988) *örgütsel stres ölçeği*, Ergun'un (2008) *iş performansı ölçeği* ve Pierce ve arkadaşlarının (1989) *örgüt temelli öz saygı ölçeği*

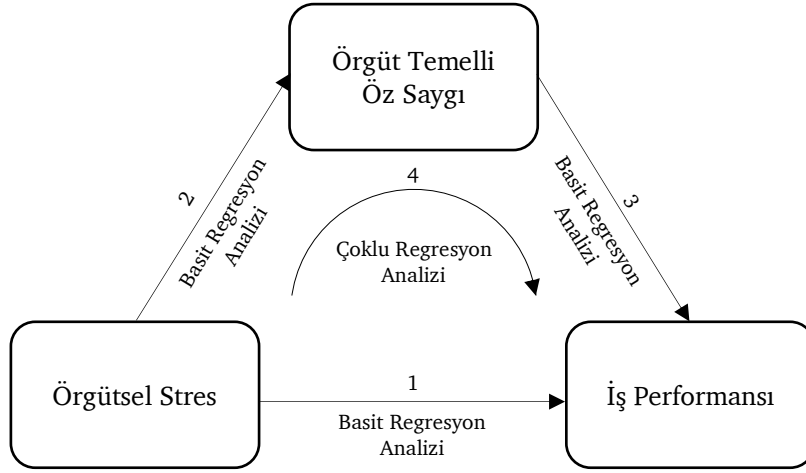
birlikte ele alınmıştır. Çalışmanın bağımsız değişkeni örgütsel stres ile bağımlı değişkeni iş performansı arasındaki ilişkide aracı değişken örgüt temelli öz saygının etkisi üzerine kurulan ilişki şeması Şekil 3.2’de yer almaktadır. Örgüt temelli öz saygının örgütsel stres-iş performansı ilişkisindeki aracı etkisini test etmek amacıyla 4 aşamalı, sıralı regresyon analizlerinden oluşan aracı değişken analizi uygulanmış ve analizin istatistiksel olarak anlamlılığı Sobel testi ile test edilmiştir.

Aracı değişken analizi bağımsız değişkenin, bağımlı değişkene olan etkisini aracı değişken yardımı ile açıklayan istatistiksel bir yöntemdir. Bağımsız ve bağımlı değişken arasında yer alan aracı değişken iki değişken arasındaki ilişkiyi değiştiren bir bağlantı mekanizması olarak çalışır. Buna göre bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi aracı değişkenin modele eklenmesi ile farklılaşıyorsa, bu etkinin bir bölümünün aracı değişkenden kaynaklandığı söylenebilir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Aracı değişken analizi çeşitli regresyon analizlerini içeren dört aşamadan oluşmaktadır;

1. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile,
2. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile,
3. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi basit regresyon analizi ile ve
4. Bağımsız değişkenin ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi ile test edilmektedir (Baron ve Kenny, 1986).

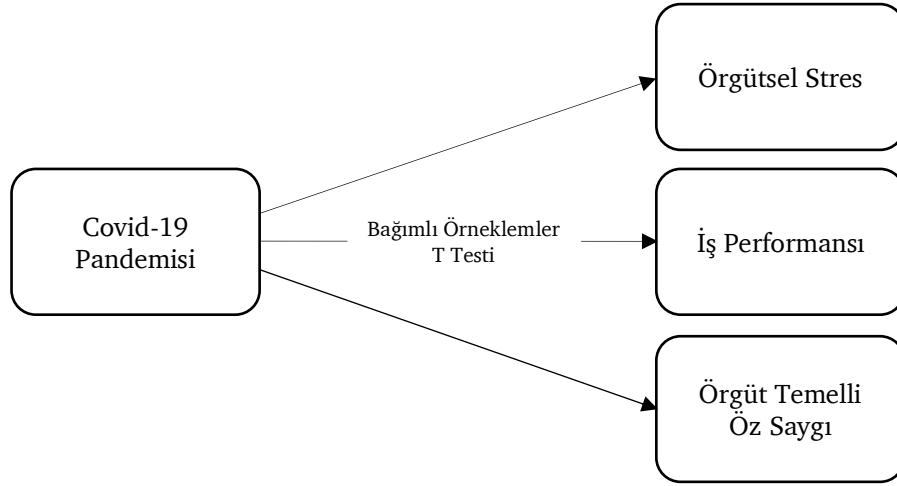
Aracı değişken analizinin dört aşamalı regresyon analizleri ile gerçekleştirilmesi sonrasında, son aşama olarak aracılık modelinin istatistiksel anlamlılığı Sobel testi ile kontrol edilmelidir (Sobel, 1982).



Şekil 3.2 Örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı etkisi

Çalışmanın ikinci bölümünde de ele alındığı üzere, Covid-19 pandemi süreci kişilerin hem sosyal hem de profesyonel yaşamlarını üzerinde önemli değişimlere yol açmıştır. Bu sebeple, Covid-19 pandemi sürecinin mimarlık ofislerinde çalışan mimarların örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı düzeylerini etkileyeceği düşünülmektedir. Covid-19 sürecinin etkilerinin incelenebilmesi için ölçeklerde yer alan tüm maddelere Covid-19 öncesi ve Covid-19 süreci seçenekleri eklenmiştir. Bu doğrultuda, her iki dönemde aynı ofiste çalışan mimarlar tarafından yanıtlanan 55 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Covid-19 pandemi sürecinin örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla bağımlı örneklem t testi kullanılmıştır. Bir süreç olarak çalışmaya dahil edilen Covid-19 pandemisinin, örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı üzerindeki etkileri üzerine kurulan ilişki şeması Şekil 3.3'te yer almaktadır.

Bağımlı örneklem t testi, bir örneklem grubunun belirli bir değişken ile ilişkili farklı iki ölçümünün ortalamalarının karşılaştırıldığı bir hipotez testidir. Test sonucunda ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı belirlenir (Gürbüz ve Şahin, 2018).



Şekil 3.3 Covid-19 pandemisinin örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı üzerindeki etkileri

Örgütsel Stres Ölçeği

Çalışanların örgütsel stres düzeylerini ölçmek amacıyla, Theorell ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen ve 40'tan fazla yabancı dile çevrilen örgütsel stres ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenirlik çalışması Yıldırım ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada, Cronbach alfa (α) değeri 0,79 olarak tespit edilen ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya koyulmuştur.

Örgütsel stres ölçeği 14 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; iş yükü, beceri kullanımı, karar verme ve sosyal destek olarak sıralanmaktadır (Tablo 3.1). Ölçekte '1: Hiçbir zaman, 2: Çok nadir, 3: Bazen, 4: Çoğu zaman, 5: Her zaman' olmak üzere 5'li likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Karar verme ve sosyal destek alt boyutları içerdikleri olumlu ifadeler sebebiyle ters puanlanmıştır. Ölçek genelinden alınan yüksek puanlar yüksek stres düzeyini, düşük puanlar ise düşük stres düzeyini göstermektedir.

Tablo 3.1 Örgütsel stres ölçeği alt boyutları

Alt Boyut	Madde Numarası
İş Yüğü	1.,2., 3.
Beceri Kullanımı	4., 5., 6.

Tablo 3.1 Örgütsel stres ölçeği alt boyutları (devamı)

Karar Verme	7., 8.
Sosyal Destek	9., 10., 11., 12., 13., 14.

İş Performansı Ölçeği

Çalışanların iş performansları, Ergun (2008) tarafından geliştirilen ve geçerliliği test edilen iş performansı ölçeği ile değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada Cronbach alfa (α) değeri 0,83 olarak tespit edilen ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya koyulmuştur.

İş performansı ölçeği 9 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; İş başarısı ve iş tatmini olarak sıralanmaktadır (Tablo 3.2). Ölçekte ‘1: Çok fazla, 2: Çok, 3: Ne çok ne az, 4: Az, 5: Çok az’ olmak üzere 5’li likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Buna göre ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek performans düzeyini, düşük puanlar ise düşük performans düzeyini göstermektedir.

Tablo 3.2 İş performansı ölçeği alt boyutları

Alt Boyut	Madde Numarası
İş Başarısı	1., 4., 5., 7.
İş Tatmini	2., 3., 6., 8., 9.

Performans Değerleme Ölçeği

Çalışanların performanslarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla, Paşa (2007) tarafından geliştirilen ve geçerliliği test edilen performans değerlendirme ölçeği kullanılmıştır. Gerçekleştirilen çalışmada Cronbach alfa (α) değeri 0,90 olarak tespit edilen ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya koyulmuştur.

Performans değerlendirme ölçeği 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ‘1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum’ olmak üzere 5’li likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin her birinden alınan yüksek puan yüksek etki derecesini gösterirken, düşük puan ise düşük etki derecesini göstermektedir.

Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği

Çalışanların örgüt temelli öz-saygı düzeylerini ölçmek amacıyla, Pierce ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilen örgüt temelli öz-saygı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenirlik çalışması Erden (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen çalışmada Cronbach alfa (α) değeri 0,93 olarak tespit edilen ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya koyulmuştur.

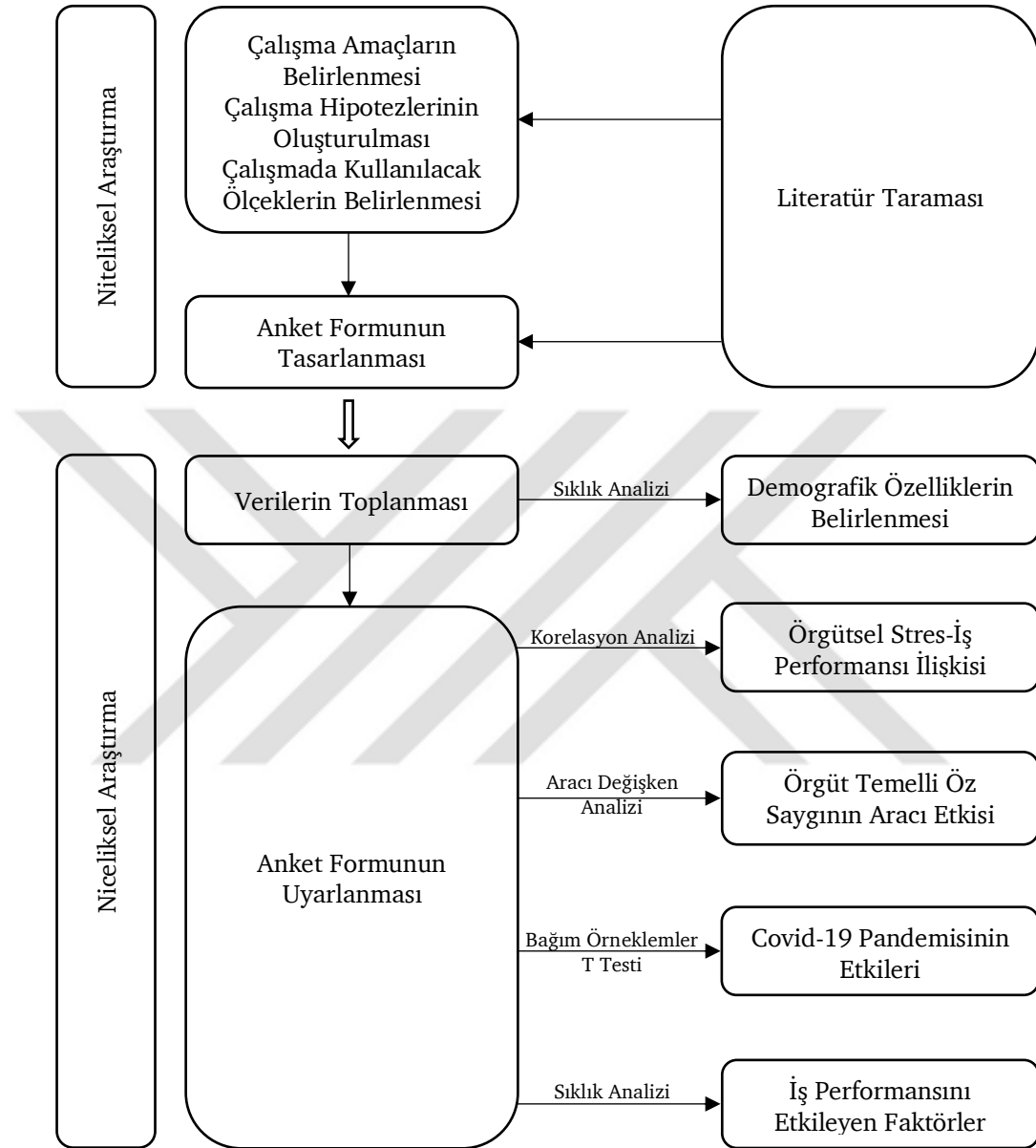
Örgüt temelli öz saygı ölçeği 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte '1: Hiç katılmıyorum, 2: Pek katılmıyorum, 3: Biraz katılıyorum, 4: Oldukça katılıyorum, 5: Çok katılıyorum, 6: Tamamen katılıyorum' olmak üzere 6'lı likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Buna göre ölçek genelinden alınan yüksek puanlar yüksek örgüt temelli öz-saygı düzeyini, düşük puanlar ise düşük örgüt temelli öz-saygı düzeyini göstermektedir.

Çalışma kapsamında tasarlanan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu bölümü sırasıyla; *örgütsel stres*, *iş performansı*, *performans değerlendirme* ve *örgüt temelli öz saygı* ölçekleri takip etmektedir. Çalışmanın Covid-19 pandemi sürecinde gerçekleştirilmesi sebebiyle ölçeklerde yer alan tüm maddeler için Covid-19 öncesi ve Covid-19 süreci seçenekleri eklenmiş, katılımcılardan her bir madde için iki yanıt vermeleri istenmiştir.

Türkiye’de faaliyet gösteren mimarlık ofislerinde görev alan mimarların örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı düzeylerinin incelendiği anket çalışması katılımcılara ‘google forms’ aracılığıyla çevrimiçi olarak iletilmiştir. Anket çalışması Haziran 2021-Ekim 2021 tarihleri arasında dört aylık bir zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında katılımcılara gönderilen 170 anket formunun 123’ü yanıtlanmıştır. Buna göre, anket formunun geri dönüş oranı 72,35’tir. Formlardan 8 tanesi eksik veri nedeniyle elenmiş ve kalan 115 form ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın Covid-19 pandemisinin etkilerinin incelendiği bölümü için Covid-19 öncesi ve Covid-19 sürecinde aynı ofiste görev alan mimarlar tarafından yanıtlanan 55 anket formu dikkate alınmıştır.

Tez çalışmasının bu bölümünde verilerin analizine, bulgulara ve bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir. Verilerin analizi SPSS 26 programında faktör analizi, sıklık analizi, korelasyon analizi, aracı değişken analizi, Sobel testi ve bağımlı örneklem t testi istatistiksel testleri ile gerçekleştirilmiştir. Öncelikle faktör analizi ile çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin çalışmanın örneklem grubuna göre uyarlanması gerçekleştirilmiştir. Böylece, daha önce farklı örneklem gruplarına uygulanan ölçekler, bu tez çalışmasının örneklemini oluşturan mimarların örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı düzeylerini ölçmeye daha uygun hale getirilmiştir. Sıklık analizi katılımcıların demografik özelliklerini incelemek ve iş performanslarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Korelasyon analizi ile katılımcıların örgütsel stres düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Aracı değişken analizi ile örgüt temelli öz saygının örgütsel stres-iş performansı ilişkisindeki aracı etkisi test edilmiş ve Sobel testi ile bu etkinin istatistiksel olarak anlamlılığı kontrol edilmiştir. Bağımlı örneklem t testi ise Covid-19 pandemisinin katılımcıların örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı

düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla kullanılmıştır. Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırma sürecine Şekil 4.1’de yer verilmiştir.



Şekil 4.1 Araştırma süreci

4.1 Alan Çalışması

Bu tez çalışmasında kullanılan anket formunun birinci bölümünde yer alan ve katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştıkları işletmenin büyüklüğü, inşaat sektöründeki deneyimleri gibi demografik özelliklerini irdeleyen form ‘sıklık analizi’ yöntemiyle incelenmiştir. Analiz sonuçlarına Tablo 4.1’de yer verilmiştir.

Yaş aralıkları incelendiğinde, katılımcıların %85,2'sinin 30 yaş ve altı, %13'ünün 31-40 yaş ve %1,7'sinin 41-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğu 30 yaş ve altı kişilerden oluşmaktadır.

Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında, anket formunu yanıtlayanların %76,5'i kadınlardan ve %23,5'i erkeklerden oluşmaktadır. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu söylenebilir.

Bir diğer değişken olan eğitim düzeyi incelendiğinde katılımcıların %64,3'ünün lisans ve %35,7'sinin ise lisansüstü eğitimini tamamladığı görülmektedir.

Çalışılan işletmenin bulunduğu il incelendiğinde katılımcıların %64,3'ünün İstanbul'da faaliyet gösteren bir işletmede çalıştığı ve %35,7'sinin ise Türkiye'de yer alan diğer illerde faaliyet gösteren bir işletmede çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir işletmede çalışmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerdeki çalışan sayıları incelendiğinde işletmelerin %53,9'unun 1-9, %21,7'sinin 10-49, %13,9'unun 50-249 arası çalışana ve %10,4'ünün 250 ve üstü çalışana sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun küçük ölçekli işletmelerde çalıştığı söylenebilir.

Katılımcıların çalıştıkları işletmedeki deneyimlerine bakıldığında %84,3'ünün 1-3 yıl, %10,4'ünün 4-6 yıl, %2,6'sının 7-9 yıl arası aynı işletmede çalıştığı ve %2,6'sının 10 yıl ve üstü deneyimi bulunduğu görülmektedir. İnşaat sektöründeki toplam deneyim süreleri incelendiğinde ise katılımcıların %61,7'sinin 0-3 yıl, %25,2'sinin 4-6 yıl, %7'sinin 7-9 yıl arası ve %6,1'inin 10 yıl ve üstü deneyime sahip olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, katılımcıların büyük çoğunluğu az deneyimli kişilerden oluşmaktadır.

Covid-19 öncesi ve Covid-19 sürecinde katılımcıların çalıştıkları işletmeler incelendiğinde, katılımcıların %47,8'inin bu süreçte aynı işletmede çalışmaya devam ettiği ve %52,2'sinin ise işletme değiştirdiği tespit edilmiştir. Bu süreçte gerçekleşen iş değişiklikleri üzerinde Covid-19 pandemisinin de etkileri olabilir.

Katılımcıların çalışma sistemleri incelendiğinde Covid-19 öncesinde katılımcıların %92,2'sinin her gün ofisten, %5,2'sinin haftanın belirli günleri uzaktan ve

%2,6'sının her gün uzaktan çalıştığı görülürken, Covid-19 sürecinde katılımcıların %52,2'sinin her gün ofisten, 28,7'sinin haftanın belirli günleri uzaktan ve %19,1'inin her gün uzaktan çalıştığı görülmektedir. Buna göre, Covid-19 pandemi sürecinde kısmen veya tamamen uzaktan çalışmanın arttığı söylenebilir.

Tablo 4.1 Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Demografik Özellik		Kişi Sayısı (N)	Yüzde (%)
Yaş	30 ve altı	98	85,2
	31-40	15	13,0
	41-50	2	1,7
Cinsiyet	Kadın	88	76,5
	Erkek	27	23,5
Eğitim Düzeyi	Lisans	74	64,3
	Lisansüstü	41	35,7
Çalışılan İşletmenin Bulunduğu İl	İstanbul	74	64,3
	Diğer	41	35,7
Çalışılan İşletmedeki Kişi Sayısı	1-9	62	53,9
	10-49	25	21,7
	50-249	16	13,9
	250 ve üstü	12	10,4
Çalışılan İşletmedeki Deneyim	0-3 yıl	97	84,3
	4-6 yıl	12	10,4
	7-9 yıl	3	2,6
	10 yıl ve üzeri	3	2,6
Sektördeki Toplam Deneyim	0-3 yıl	71	61,7
	4-6 yıl	29	25,2
	7-9 yıl	8	7,0
	10 yıl ve üzeri	7	6,1

Tablo 4.1 Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular (devamı)

Covid-19 Öncesinde/Sürecin de Çalışılan İşletme	Aynı	55	47,8
	Farklı	60	52,2
Covid-19 Öncesinde Çalışma Sistemi	Her gün ofiste çalışma	106	92,2
	Haftanın belirli günleri uzaktan çalışma	6	5,2
	Her gün uzaktan çalışma	3	2,6
Covid-19 Sürecinde Çalışma Sistemi	Her gün ofiste çalışma	60	52,2
	Haftanın belirli günleri uzaktan çalışma	33	28,7
	Her gün uzaktan çalışma	22	19,1

4.2 Faktör Analizi

Çalışmanın bu bölümünde, çalışma kapsamında kullanılan anket formunda yer alan ölçeklerin her birine faktör analizi uygulanmıştır. Böylece, ölçekler bu tez çalışmasının örneklemine göre uyarlanmıştır.

Katılımcılardan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu Bartlett küresellik testi ile örneklem sayısının uygunluğu ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ile test edilmiştir. Faktör analizinde temel bileşenler analizi tekniği kullanılmıştır. Son olarak, ölçeklere ve alt boyutlarına Cronbach alfa iç tutarlılık testi uygulanmıştır.

Faktör analizi sonucunda elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,60 ve üzerinde olan veri gruplarında faktör analizi yapılmasının uygun olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). 0 ile 1 arasında değer alan KMO değeri 1'e ne kadar yakınsa veri grubu da faktör analizi için o kadar uygun olmaktadır (Bayram, 2004).

Cronbach alfa (α) değerinin 0,40'tan düşük olması ölçeğin güvenilir olmadığı, 0,40-0,60 aralığında olması ölçeğin düşük güvenilirlikte olduğu, 0,60-0,80 aralığında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğu ve 0,80 ve üzerinde olması ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2002).

Örgütsel Stres Ölçeği

Örgütsel stres ölçeğinde, örneklem yeterliliğini ve faktör analizinin anlamlılığını gösteren KMO değerinin ($=0,760$) $0,60$ 'ın üzerinde olması sebebiyle analize devam edilmiştir (Tablo 4.2).

Tablo 4.2 KMO ve Bartlett küresellik testi

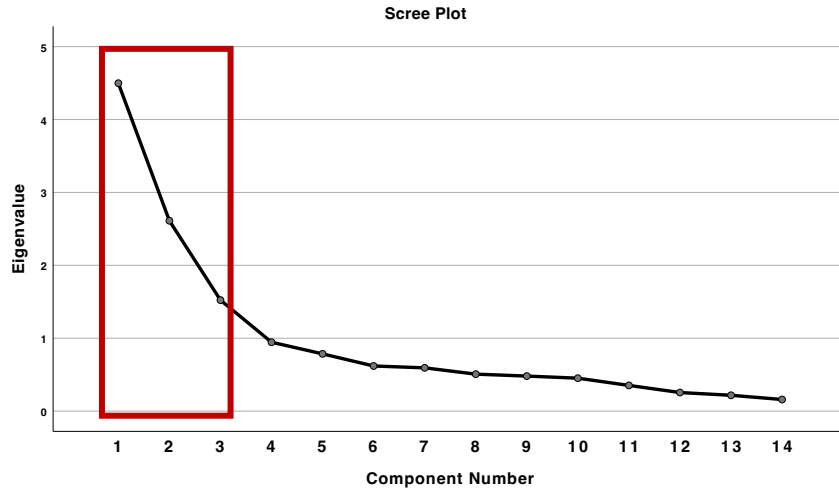
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü		,760
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	693,742
	Serbestlik Derecesi	91
	Anlamlılık (p)	,000

Temel bileşenler analizine göre örgütsel stres üç faktör altında toplam varyansın %61,6'sını açıklamaktadır (Tablo 4.3). Faktör sayısı yamaç serpinti grafiğinin eğim açısının değişmeye başladığı yere göre belirlenmiştir. Eğimin düzleşme yapmaya başladığı noktadan sonraki faktörlerin (ilk üç noktadan sonra) açıklanan varyansa önemli katkı yapmadığı görülmektedir. Buna göre, ölçeğin faktör sayısı üç olarak belirlenmiştir (Şekil 4.2). Birinci faktör %32,1; ikinci faktör %18,6 ve üçüncü faktör %10,8 oranında varyansı açıklamaktadır (Tablo 4.3).

Tablo 4.3 Açıklanan toplam varyans

	İlk Özdeğerler			Karelerin Toplam Yük Çıkarımı		
	Toplam	Varyansın %'si	Toplam %	Toplam	Varyansın %'si	Toplam %
1	4,498	32,130	32,130	4,498	32,130	32,130
2	2,612	18,655	50,785	2,612	18,655	50,785
3	1,523	10,879	61,664	1,523	10,879	61,664
14	,159	1,137	100,000			

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi



Şekil 4.2 Yamaç serpinti grafiği

Döndürülmüş bileşenler matrisine göre örgütsel stresi en iyi şekilde açıklayan üç faktör ve değişkenleri belirlenmiştir; F1: Sosyal destek, F2: Karar verme ve F3: İş yükü (Tablo 4.4). Temel bileşenler analizine göre örgütsel stres 3 faktör altında 9 değişken ile açıklanmaktadır (Tablo 4.5). Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin mimarlık ofislerinde görev alan mimarların örgütsel stres düzeylerini ölçmeye uygun bir ölçek olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4.4 Döndürülmüş bileşenler matrisi

	Faktör		
	F1 Sosyal Destek	F2 Karar Verme	F3 İş Yükü
11. İş arkadaşlarım beni destekler.	,851	,157	,008
10. İş yerimde diğer çalışanlar ile iyi geçinirim.	,840	,124	,047
12. Eğer kötü günümdeysen iş arkadaşlarım beni anlar	,774	-,022	-,081
14. İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.	,620	,420	-,077
13. Üstlerim ile iyi geçinirim.	,682	,362	,125
8. İşinizde ne yapacağınızın kararını kendiniz verebiliyor musunuz?	,256	,757	,083

Tablo 4.4 Döndürölmüş bileşenler matrisi (devamı)

7. İşinizde nasıl çalışacağınızın kararını kendiniz verebiliyor musunuz?	,216	,752	,184
5. İşiniz üst düzeyde beceri ve uzmanlık istiyor mu?	-,282	-,303	,198
4. İşiniz yeni şeyler öğrenmenize imkan sağlıyor mu?	,054	,263	-,052
6. Yaptığınız iş ilk olarak sizin harekete geçmenizi gerektiriyor mu?	,001	-,439	,258
2. Çok yoğun mu çalışmak zorundasınız?	-,074	-,030	,903
1. Çok hızlı mı çalışmak zorundasınız?	,005	-,052	,874
3. Yaptığınız iş çok fazla çaba gerektirir mi?	-,078	-,465	,353
9 İş ortamım sakin ve hoştur.	,435	,233	,361

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi

Döndürme Yöntemi: Varimax

Tablo 4.5 Örgütsel stres ölçeği

	Cronbach's Alfa Değeri	Ölçeğin Toplam Cronbach's Alfa Değeri
Sosyal Destek (10., 11., 12.,13.,14.)	$\alpha=0,825$	$\alpha=0,763$
Karar Verme (7., 8.)	$\alpha=0,841$	
İş Yüğü (1., 2.)	$\alpha=0,872$	

F1-Sosyal Destek: F1 faktöründe yer alan 5 değişkenin çalışanların iş arkadaşları ve üstlerinden gördükleri sosyal destek ile ilişkili olduğu görölmektedir. Sosyal destek faktörü; kişinin iş arkadaşlarından gördüğü destek düzeyi, iş arkadaşlarıyla olan ilişkisi, iletişimi, bu kişilerle birlikte çalışmaktan duyduğu memnuniyet ve üstleri ile ilişkisini kapsamaktadır. Buna göre, iş arkadaşları ve üstleri ile iyi ilişkileri olan çalışanların daha düşük düzeyde stres yaşamaları beklenmektedir.

F2-Karar Verme: Çalışanların kendi işleri üzerindeki karar yetkileri ile ilişkili olan karar verme örgütsel stresin bir diğer faktörüdür. F2-Karar verme faktörü; kişinin işinde ne yapacağı ve nasıl yapacağı konusunda kendi karar verme yetkisini içeren 2 değişkenden oluşmaktadır. Buna göre, işinde ne yapacağına ve ne şekilde

çalışacağına kendi karar verebilen çalışanların stres düzeylerinin daha düşük düzeyde olması beklenmektedir.

F3-İş Yüğü: F3 faktöründe yer alan 2 değişkenin çalışanların iş yükleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. İş yükü; kişinin işini yaparken ne kadar yoğun ve ne kadar hızlı çalışması gerektiğini içermektedir. Buna göre, iş yoğunluğu ve çalışma hızı daha az olan çalışanların daha düşük düzeyde stres yaşamaları beklenmektedir.

İş Performansı Ölçeği

İş performansı ölçeğinde, örneklem yeterliliğini ve faktör analizinin anlamlılığını gösteren KMO değerinin ($=0,848$) 0,60'ın üzerinde olması sebebiyle analize devam edilmiştir (Tablo 4.6).

Tablo 4.6 KMO ve Bartlett küresellik testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü		,848
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	423,152
	Serbestlik Derecesi	36
	Anlamlılık (p)	,000

Temel bileşenler analizine göre iş performansı iki faktör altında toplam varyansın %61,5'ini açıklamaktadır (Tablo 4.7). Faktör sayısı yamaç serpinti grafiğinin eğim açısının değişmeye başladığı yere göre belirlenmiştir. Eğimin düzleşme yapmaya başladığı noktadan sonraki faktörlerin (ilk iki noktadan sonra) açıklanan varyansa önemli katkı sağlamadığı görülmektedir. Buna göre, ölçeğin faktör sayısı iki olarak belirlenmiştir (Şekil 4.3). Birinci faktör %48,4 ve ikinci faktör %13,1 oranında varyansı açıklamaktadır (Tablo 4.7).

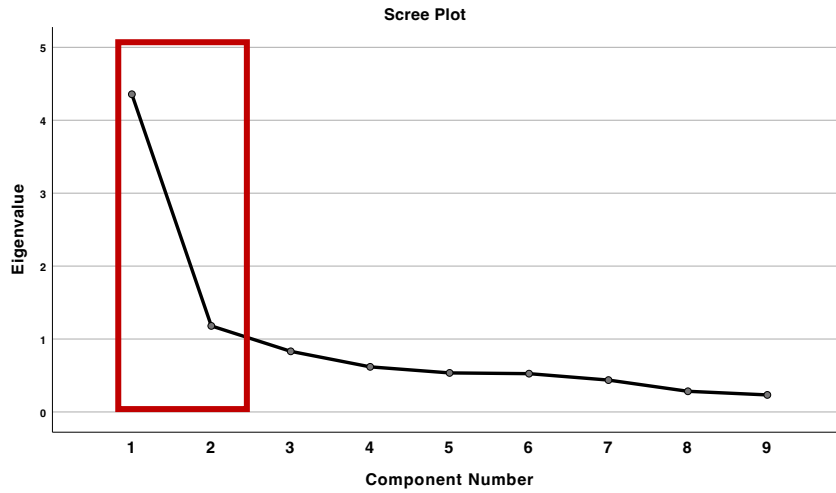
Tablo 4.7 Açıklanan toplam varyans

	İlk Özdeğerler			Karelerin Toplam Yük Çıkarımı		
	Toplam	Varyansın %'si	Toplam %	Toplam	Varyansın %'si	Toplam %
1	4,356	48,404	48,404	4,356	48,404	48,404

Tablo 4.7 Açıklanan toplam varyans (devamı)

2	1,180	13,108	61,512	1,180	13,108	61,512
9	,233	2,594	100,000			

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi

**Şekil 4.3** Yamaç serpinti grafiği

Döndürülmüş bileşenler matrisine göre iş performansını en iyi şekilde açıklayan iki faktör ve değişkenleri belirlenmiştir; F1: İş tatmini ve F2: İş başarısı (Tablo 4.8). Temel bileşenler analizine göre iş performansı 2 faktör altında 7 değişken ile açıklanmaktadır (Tablo 4.9). Buna göre, ölçeğin mimarlık ofislerinde görev alan mimarların iş performansı düzeylerini ölçmeye uygun bir ölçek olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4.8 Döndürülmüş bileşenler matrisi

	Faktör	
	F1 İş Tatmini	F2 İş Başarısı
3. İşten ayrılmayı düşündüğüm zamanlar olur.	,840	,193
2. İşe gitmede isteksiz olduğum zamanlar olur.	,797	,228
8. İş çevresine karşı uyum sağlayamadığım zamanlar olur.	,751	,199

Tablo 4.8 Döndürülmüş bileşenler matrisi

6. İzin ve rapor alarak işten uzaklaşmak istediğim zamanlar olur.	,724	,030
9. Birlikte çalıştığım kişilerle iş birliği kuramadığım zamanlar olur.	,665	,191
5. Yaptığım işin niteliğinin düştüğü zamanlar olur.	,551	,582
7. İsabetsiz kararlar aldığım zamanlar olur.	,525	,510
1. İşte hata yaptığım zamanlar olur.	-,010	,859
4. İşte kendimi yetersiz hissettiğim zamanlar olur.	,290	,779

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi

Döndürme Yöntemi: Varimax

Tablo 4.9 İş performansı ölçeği

	Cronbach's Alfa Değeri	Ölçeğin Toplam Cronbach's Alfa Değeri
İş Tatmini (2., 3., 6., 8., 9.)	$\alpha=0,841$	$\alpha=0,823$
İş Başarısı (1., 4.)	$\alpha=0,642$	

F1-İş Tatmini: F1 faktöründe yer alan 5 değişkenin çalışanların yaptıkları işe karşı isteksiz olması, iş çevresine karşı uyum sağlayamaması ve çalışma arkadaşları ile iş birliği kuramaması ile ilişkili olduğu görülmektedir. İş tatmini faktörü; kişinin işinden ayrılmayı düşünmesi, işe gitmek istememesi, iş çevresine uyum sağlayamaması, çeşitli sebeplerle işten uzaklaşmaya çalışması ve çalışma arkadaşları ile iş birliği kuramamasını kapsamaktadır. Buna göre, çalıştığı işi devam ettirmek isteyen, iş çevresine karşı uyumlu ve iş arkadaşları ile iş birliği içerisinde olan çalışanların daha düşük düzeyde stres yaşamaları beklenmektedir.

F2-İş Başarısı: Çalışanların işlerinde hata yapma ve kendilerini yetersiz hissetme sıklığı ile ilişkili olan iş başarısı iş performansını bir diğer faktördür. F2-İş başarısı faktörü; kişinin işini yaparken hangi sıklıkta hata yaptığını ve kendisini yetersiz hissettiğini içeren 2 değişkenden oluşmaktadır. Buna göre, işini yaparken hata yapma ve kendini yetersiz hissetme sıklığı az olan çalışanların stres düzeylerinin daha düşük düzeyde olması beklenmektedir.

Performans Değerleme Ölçeği

Performans değerlendirme ölçeğinde, örneklem yeterliliğini ve faktör analizinin anlamlılığını gösteren KMO değerinin ($=0,893$) $0,60$ 'ın üzerinde olması sebebiyle analize devam edilmiştir (Tablo 4.10).

Tablo 4.10 KMO ve Bartlett küresellik testi

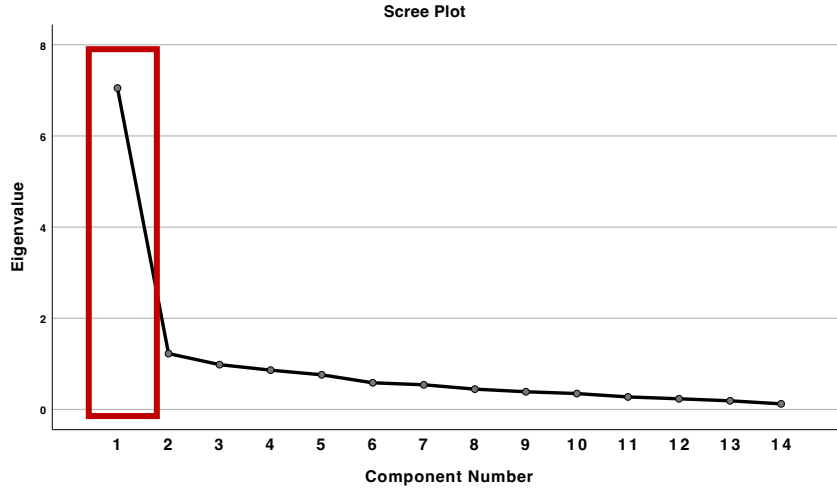
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü		,893
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	952,469
	Serbestlik Derecesi	91
	Anlamlılık (p)	,000

Temel bileşenler analizine göre performans değerlendirme ölçeği tek faktör altında toplam varyansın %50,3'ünü açıklamaktadır (Tablo 4.11). Yamaç serpinti grafiği incelendiğinde, birinci faktörden sonra öz değerde (eigenvalue) yüksek ivmeli bir düşüş görülmektedir. Buna göre, ölçeğin tek faktörlü yapısı belirlenmiştir (Şekil 4.4).

Tablo 4.11 Açıklanan toplam varyans

	İlk Özdeğerler			Karelerin Toplam Yük Çıkarımı		
	Toplam	Varyansın %'si	Toplam %	Toplam	Varyansın %'si	Toplam %
1	7,051	50,361	50,361	7,051	50,361	50,361
14	,122	,872	100,000			

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi



Şekil 4.4 Yamaç serpinti grafiği

Bileşenler matrisine göre, performans değerlendirme ölçeği tek faktör altında 12 değişken ile açıklanmaktadır (Tablo 4.12). Ölçeğin toplam iç tutarlılık değeri $\alpha=0,92$ olarak tespit edilmiştir (Tablo 4.13). Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin mimarlık ofislerinde görev alan mimarların iş performanslarını etkileyen faktörleri ölçmeye uygun bir ölçek olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4.12 Bileşenler matrisi

	İş Performansını Etkileyen Faktörler
5. Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi performansımı etkiler.	,865
2. Aldığım maaş miktarı ve terfiler performansımı etkiler.	,825
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretin adaletli olması performansımı etkiler.	,822
8. Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler.	,796
14. İş yerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler.	,768
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler.	,751
3. İşimin bana sağladığı kişisel ve profesyonel gelişim imkanı performansımı etkiler.	,713
4. İşimde birlikte çalıştığım kişiler performansımı etkiler.	,689

Tablo 4.12 Bileşenler matrisi (devamı)

10. İşimde kendi kararlarımı alabilme imkanı performansımı etkiler.	,683
12. İş yerimdeki çalışanlara yardım etme fırsatı performansımı etkiler.	,678
1. İşimin güvencesi performansımı etkiler.	,670
7. İş sırasında birlikte çalıştığım kişiler ile sosyalleşme derecem performansımı etkiler.	,623
11. İş yerimde kariyerimi uzun süre devam ettirme isteğim performansımı etkiler.	,475
13. İş yerimdeki rekabet fırsatı performansımı etkiler.	,439

Tablo 4.13 Performans değerlendirme ölçeği

	Ölçeğin Toplam Cronbach's Alfa Değeri
Performans Değerleme Ölçeği (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 12., 14.)	$\alpha=0,923$

Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği

Örgüt temelli öz saygı ölçeğinde, örneklem yeterliliğini ve faktör analizinin anlamlılığını gösteren KMO değerinin ($=0,847$) 0,60'ın üzerinde olması sebebiyle analize devam edilmiştir (Tablo 4.14).

Tablo 4.14 KMO ve Bartlett küresellik testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü		,847
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare	897,191
	Serbestlik Derecesi	45
	Anlamlılık (p)	,000

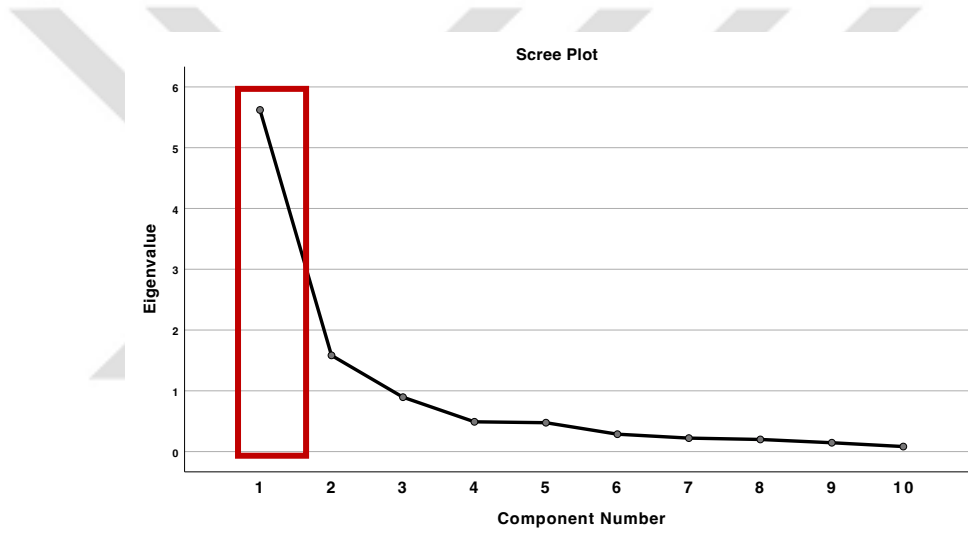
Temel bileşenler analizine göre örgüt temelli öz saygı ölçeği tek faktör altında toplam varyansın %50,2'sini açıklamaktadır (Tablo 4.15). Yamaç serpinti

grafiğinde birinci faktörden sonra öz değerde (eigenvalue) yüksek ivmeli bir düşüş gözlemlenmiştir. Buna göre, ölçeğin tek faktörlü yapısı belirlenmiştir (Şekil 4.5).

Tablo 4.15 Açıklanan toplam varyans

	İlk Özdeğerler			Karelerin Toplam Yük Çıkarımı		
	Toplam	Varyansın %'si	Toplam %	Toplam	Varyansın %'si	Toplam %
1	5,621	56,206	56,206	5,621	56,206	56,206
10	,083	,828	100,000			

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi



Şekil 4.5 Yamaç serpinti grafiği

Bileşenler matrisine göre, örgüt temelli öz saygı ölçeği tek faktör altında 10 değişken ile açıklanmaktadır (Tablo 4.16). Ölçeğin toplam iç tutarlılık değeri $\alpha=0,91$ olarak tespit edilmiştir (Tablo 4.17). Analiz sonuçlarına göre, ölçeğin mimarlık ofislerinde görev alan mimarların örgüt temelli öz saygı düzeylerini ölçmeye uygun bir ölçek olduğu düşünülmektedir.

Tablo 4.16 Bileşenler matrisi

	İş Performansını Etkileyen Faktörler
10. Çalıştığım kurumun önemli bir üyesiyim.	,839

Tablo 4.16 Bileşenler matrisi (devamı)

7. Çalıştığım kurumun değerli bir üyesiyim.	,831
6. Çalıştığım kurumun fark yaratabilen bir üyesiyim.	,831
9. Çalıştığım kurumun ciddiye alınan bir üyesiyim.	,781
2. Çalıştığım kurumun verimli bir üyesiyim.	,767
1. Çalıştığım kurumun yararlı bir üyesiyim.	,746
8. Çalıştığım kurumun sözü geçen bir üyesiyim.	,715
5. Çalıştığım kurumun inanılır bir üyesiyim.	,706
4. Çalıştığım kurumun güvenilir bir üyesiyim.	,655
3. Çalıştığım kurumun uyumlu bir üyesiyim.	,585

Tablo 4.17 Örgüt temelli öz saygı ölçeği

	Ölçeğin Toplam Cronbach's Alfa Değeri
Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10.)	$\alpha=0,915$

4.3 Örgütsel Stres ve İş Performansı İlişkisi

Katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda, örgütsel stres-iş performansı ilişkisi korelasyon analizi ile test edilmiştir. Örgütsel stres ve iş performansı ilişkisine ait sonuçlar Tablo 4.18’de verilmiştir.

Sonuçlar örgütsel stres ve iş performansı arasında anlamlı, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r(115) = -0,51, p < 0,01$). Değişkenler arasında negatif yönlü bir ilişki bulunması iki değişkenin birlikte ters yönde hareket ettiğini göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel stres düzeyi artarken iş performansı azalmakta ve örgütsel stres düzeyi azalırken iş performansı artmaktadır. Bu sonuçlara göre, çalışmanın H1 ‘örgüt temelli öz saygı ve örgütsel stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.’ ana hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4.18 Örgütsel stres ve iş performansı: Korelasyon analizi

Değişkenler	Kişi Sayısı (N)	Ortalama (μ)	Standart Sapma (SS)	Örgütsel Stres	İş Performansı
Örgütsel Stres	115	2,61	0,51	1	-0,51**
İş Performansı	115	3,53	0,82	-0,51**	1

*p<0,05, **p<0,01

Alt hipotezlere ait sonuçlar Tablo 4.19’da verilmiştir. Buna göre;

- Sosyal destek ve iş tatmini (H1_a) arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r (115) =0,42, p<0,01).
- Sosyal destek ve iş başarısı (H1_b) arasında anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r (115) =0,26, p<0,01).
- Karar verme ve iş tatmini (H1_c) arasında anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r (115) =0,39, p<0,01).
- Karar verme ve iş başarısı (H1_d) arasında anlamlı, pozitif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r (115) =0,19, p<0,05).
- İş yükü ve iş tatmini (H1_e) arasında anlamlı, negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r (115) =-0,18, p<0,05).
- İş yükü ve iş başarısı (H1_f) arasında negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Fakat bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir (r (115) =0,17, p>0,05).

Tablo 4.19 Örgütsel stres alt boyutları ve iş performansı alt boyutları:

Korelasyon analizi

Değişkenler	Kişi Sayısı (N)	Ortalama (μ)	Standart Sapma (SS)	İş Tatmini	İş Başarısı
Sosyal Destek	115	2,99	0,62	0,42**	0,26**
Karar Verme	115	2,07	0,10	0,39**	0,19*

Tablo 4.19 Örgütsel stres alt boyutları ve iş performansı alt boyutları:

Korelasyon analizi (devamı)

İş Yüğü	115	3,82	0,76	-0,18*	-0,17
---------	-----	------	------	---------------	-------

*p<0,05, **p<0,01

Çalışma sonuçları, mimarlık ofislerinde görev alan mimarların örgütsel stres düzeyleri ve iş performansları arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. İkinci bölümde de bahsedildiği üzere, bu sonuç literatürdeki pek çok çalışmanın sonuçları ile uyumludur.

Örgütsel stres ve iş performansı alt boyutları incelendiğinde, sosyal destek ve karar vermenin hem iş tatmini hem de iş başarısı ile pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. İş yükü ise iş tatmini ile negatif yönlü ilişki içerisinde fakat iş başarısı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Buna göre, çalışanların iş çevreleri ile ilişkilerini ifade eden sosyal destek ve işleri üzerindeki karar yetkilerini ifade eden karar verme düzeylerinin artması hem işten duydukları tatmini hem de iş başarılarını olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca çalışma sonuçlarına göre, çalışanların iş yüklerinin azalmasıyla birlikte iş tatminlerinin artması beklenmektedir.

4.4 Örgütsel Stres-İş Performansı İlişkisinde Örgüt Temelli Öz Saygının Aracı Etkisi

Katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda, örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı etkisi aracı değişken analizi ile test edilmiştir. Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen dört aşamalı aracı değişken analizi kapsamında dört aşamalı sıralı regresyon analizleri uygulanmıştır. Sonrasında aracılık modelinin istatistiksel anlamlılığını test etmek amacıyla Sobel testi kullanılmıştır. Örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı etkisinin incelendiği çalışmanın sonuçlarına Tablo 4.20’de yer verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre,

- Birinci aşamada örgütsel stresin iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi ($\beta=-0,51$, $p<0,01$),
- İkinci aşamada örgütsel stresin örgüt temelli öz saygı üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi ($\beta=-0,38$, $p<0,01$) ve
- Üçüncü aşamada örgüt temelli öz saygının iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi ($\beta=0,34$, $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir.
- Dördüncü aşamada örgütsel stres ve örgüt temelli öz saygının iş performansı üzerindeki etkileri beraber incelendiğinde; örgütsel stresin iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisinin ($\beta=-0,45$, $p<0,01$) olduğunu fakat örgüt temelli öz saygının iş performansı üzerindeki etkisinin ($\beta=0,17$, $p=0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Aracı değişkenin modele eklenmesiyle bağımsız değişkenin (örgütsel stres) bağımlı değişken (iş performansı) üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalkıyor ise aracı değişkenin tam aracılığı söz konusudur. Fakat, bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisi ortadan kalkmıyor yalnızca azalıyor ise aracı değişkenin kısmi aracılığından bahsedilir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Buna göre, örgüt temelli öz saygı aracı değişkeni modele eklendiğinde örgütsel stresin iş performansı üzerindeki etkisinin $\beta=-0,51$ ($p<0,01$) değerinden $\beta=-0,45$ ($p<0,01$) değerine azaldığı belirlenmiştir. Bu bulgular, örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişkide örgüt temelli öz saygının kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir.

Dört aşamada gerçekleştirilen regresyon analizleri sonrasında, son aşama olarak aracılık modelinin istatistiksel anlamlılığı Sobel testi ile kontrol edilmiştir. Sobel testi sonucunda, kısmi aracılık etkisinin ($Z=-1,70$, $p=0,09$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.21). Bu sonuçlara göre, H2 ‘Örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı etkisi bulunmaktadır’ ana hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4.20 Aracı değişken analizi

Aşamalar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	Standart Hata (SH)	β	
1. Aşama Örgütsel Stres (BsızD) İş Performansı (BlıD)	-0,82	0,13	-0,51**	$R^2 = 0,26$; $F(1,113) = 40,08$ $p < 0,01$
2. Aşama Örgütsel Stres (BsızD) Örgüt Temelli Öz Saygı (BlıD)	-0,61	0,14	-0,38**	$R^2 = 0,14$; $F(1,113) = 18,60$ $p < 0,01$
3. Aşama Örgüt Temelli Öz Saygı (BsızD) İş Performansı (BlıD)	0,34	0,09	0,34**	$R^2 = 0,12$; $F(1,113) = 14,63$ $p < 0,01$
4. Aşama Örgütsel Stres (BsızD1) Örgüt Temelli Öz Saygı (BsızD2) İş Performansı (BlıD)	-0,72 0,17	0,14 0,09	-0,45** 0,17	$R^2 = 0,29$; $F(2,112) = 22,51$ $p < 0,01$

BsızD = Bağımsız Değişken; BlıD = Bağımlı Değişken

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Tablo 4.21 Sobel testi

Model	Z	p
Örgüt Temelli Öz Saygının Aracı Etkisi	-1,70	0,09

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Alt hipotezlere ait sonuçlar Tablo 4.22’de verilmiştir. Buna göre;

- Örgütsel stres ve örgüt temelli öz saygı (H2_a) arasında anlamlı, negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r(115) = -0,38$, $p < 0,01$).
- Örgüt temelli öz saygı ve iş performansı (H2_b) arasında anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r(115) = 0,34$, $p < 0,01$).

Tablo 4.22 Örgütsel stres, örgüt temelli öz saygı ve iş performansı: Korelasyon analizi

Değişkenler	Kişi Sayısı (N)	Ortalama (μ)	Standart Sapma (SS)	1	2	3
1. Örgütsel Stres	115	2,61	0,51	1	-0,38**	-0,51**
2. Örgüt Temelli Öz Saygı	115	4,86	0,82	-0,38**	1	0,34**
3. İş Performansı	115	3,53	0,82	-0,51**	0,34**	1

*p<0,05, **p<0,01

Çalışma sonuçlarına göre, örgütsel stresin örgüt temelli öz saygı üzerinde ve örgüt temelli öz saygının da iş performansı üzerinde etkisi bulunmasına rağmen mimarlık ofislerinde görev alan mimarların örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu ilişkinin ileride daha geniş örneklem grupları ile gerçekleştirilecek çalışmalar ile tekrar test edilmesi durumunda farklı sonuçlar ortaya çıkabilir.

Örgüt temelli öz saygı örgütsel stres ile negatif yönlü, iş performansı ile pozitif yönlü ilişki içerisindedir. Bu sonuç ikinci bölümde de ele alındığı üzere, ilgili literatür ile uyum içerisindedir.

Buna göre, çalışanın örgüt içerisinde kendisini işe yarar ve önemli hissetme düzeyi olarak tanımlanan örgüt temelli öz saygının hem örgütsel stres hem iş performansı üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre, çalışanların örgüt temelli öz saygı düzeylerinin artmasıyla birlikte örgütsel stres düzeylerinin azalması ve iş performanslarının artması beklenmektedir.

4.5 Covid-19 Pandemisinin Örgütsel Stres, İş Performansı ve Örgüt Temelli Öz Saygı Üzerindeki Etkileri

Çalışmanın bu bölümünde, Covid-19 öncesi ve Covid-19 sürecinde aynı ofiste çalışan 55 katılımcının verdikleri yanıtlar doğrultusunda, Covid-19 pandemisinin katılımcıların örgütsel stres, iş performansı ve örgüt temelli öz saygı düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Örgütsel Stres

Covid-19 pandemisinin katılımcıların örgütsel stres düzeyleri üzerindeki etkisi bağımlı örneklem t testi ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına Tablo 4.23'te yer verilmiştir.

Sonuçlar katılımcıların Covid-19 öncesi örgütsel stres düzeyleri ve Covid-19 sürecindeki örgütsel stres düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu göstermektedir ($t_{55} = 10,28$, $p < 0,05$). Katılımcıların Covid-19 sürecindeki örgütsel stres düzeyleri ($\mu = 2,53$) Covid-19 öncesi örgütsel stres düzeylerinden ($\mu = 3,80$) anlamlı düzeyde daha düşük çıkmıştır. Buna göre, H3 'Covid-19 pandemisi katılımcıların örgütsel stres düzeyini etkilemiştir' ana hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4.23 Örgütsel stres ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi

		Kişi Sayısı (N)	Ortalama (μ)	Standart Sapma (SS)	Serbestlik Derecesi (SD)	t	p
Örgütsel Stres	Covid-19 Öncesi	55	3,80	0,53	54	10,28	0,00**
	Covid-19 Süreci	55	2,53	0,47			

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Alt hipotezlere ait sonuçlar Tablo 4.24'te verilmiştir. Buna göre;

- Katılımcıların Covid-19 sürecinde algıladıkları sosyal destek ($\mu = 2,99$) Covid-19 öncesi algıladıkları sosyal destekten ($\mu = 0,09$) anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır ($t_{55} = 12,74$ ve $p < 0,05$). Bu sonuç, Covid-19 pandemisinin katılımcıların algıladıkları sosyal destek (H3_a) düzeyini arttırdığını göstermektedir.
- Katılımcıların Covid-19 sürecinde algıladıkları karar verme düzeyi ($\mu = 2,37$) Covid-19 öncesi algıladıkları karar verme düzeyinden ($\mu = 1,82$) anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır ($t_{55} = 2,09$ ve $p < 0,05$). Bu sonuç, Covid-19 pandemisinin katılımcıların algıladıkları karar verme (H3_b) düzeyini arttırdığını göstermektedir.

- Katılımcıların Covid-19 sürecinde algıladıkları iş yükü ($\mu=3,71$) Covid-19 öncesi algıladıkları iş yükünden ($\mu=3,91$) anlamlı düzeyde daha düşük çıkmıştır ($t_{55}=3,24$ ve $p<0,05$). Bu sonuç, Covid-19 pandemisiyle katılımcıların iş yüklerinin ($H3_c$) azaldığını göstermektedir.

Tablo 4.24 Sosyal destek, karar verme, iş yükü ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi

		Kişi Sayısı (N)	Ortalama (μ)	Standart Sapma (SS)	Serbestlik Derecesi (SD)	t	p
Sosyal Destek	Covid-19 Öncesi	55	0,09	0,62	54	12,74	0,00**
	Covid-19 Süreci	55	2,99	0,58			
Karar Verme	Covid-19 Öncesi	55	1,82	1,06	54	2,09	0,04*
	Covid-19 Süreci	55	2,37	0,96			
İş Yükü	Covid-19 Öncesi	55	3,91	0,73	54	3,24	0,00**
	Covid-19 Süreci	55	3,71	0,84			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışma sonuçlarına göre, Covid-19 pandemisi çalışanların örgütsel stres düzeylerini olumlu yönde etkilemiştir. İkinci bölümde bahsedildiği üzere, literatürde Covid-19 pandemisinin örgütsel stres düzeyini arttırdığını iddia eden çalışmalar mevcuttur. Mimarlık ofislerinde görev alan mimarlar ile gerçekleştirilen bu çalışmada ise bunun aksine, Covid-19 pandemi sürecinin etkileriyle çalışanların stres düzeylerinin azalması beklenmektedir.

Covid-19 pandemi sürecinde çalışanların sosyal destek algıları ve karar verme düzeyleri artarken iş yükleri ise azalmıştır. Literatürde yer alan pek çok çalışmada Covid-19 sürecinde çalışanların iş çevreleri ile sosyal etkileşimlerinin azaldığından sıklıkla bahsedilmektedir. Sosyal destek algısının artmış olması çalışmanın beklenmeyen bir sonucudur. Karar verme düzeyindeki artış, pandemi sürecindeki uzaktan çalışma modeliyle birlikte, çalışanların ne zaman ve ne şekilde çalışacakları konusunda daha fazla söz hakları olmasından kaynaklanmış olabilir. Ayrıca, Covid-19 sürecinde işi üzerindeki karar yetkisi artan çalışanlar iş yüklerini

çok fazla hissetmemiş olabilirler. Sosyal destek algısının ve karar verme düzeyinin artmasının yanında azalan iş yükü, bu süreçte çalışanların stres düzeylerinin azalmasına yol açmış olabilir.

İş Performansı

Covid-19 pandemisinin katılımcıların iş performansı üzerindeki etkisi bağımlı örneklem t testi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.25'te verilmiştir.

Sonuçlar katılımcıların Covid-19 öncesi iş performansı düzeyleri ve Covid-19 sürecindeki iş performansı düzeyleri arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu göstermektedir ($t_{55} = 2,92$ ve $p < 0,05$). Katılımcıların Covid-19 sürecindeki iş performansı ($\mu = 3,50$) Covid-19 öncesi iş performansından ($\mu = 3,68$) anlamlı düzeyde daha düşük çıkmıştır. Buna göre, H4 'Covid-19 pandemisi katılımcıların iş performansı düzeyini etkilemiştir' ana hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4.25 İş performansı ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi

		Kişi Sayısı (N)	Ortalama (μ)	Standart Sapma (SS)	Serbestlik Derecesi (SD)	t	p
İş Performansı	Covid-19 Öncesi	55	3,68	0,77	54	2,92	0,01*
	Covid-19 Süreci	55	3,50	0,85			

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Alt hipotezlere ait sonuçlar Tablo 4.26'da verilmiştir. Buna göre;

- Katılımcıların Covid-19 sürecindeki iş tatminleri ($\mu = 3,36$) Covid-19 öncesi iş tatminlerinden ($\mu = 3,61$) anlamlı düzeyde daha düşük çıkmıştır ($t_{55} = 2,42$ ve $p < 0,05$). Bu sonuç, Covid-19 pandemisinin katılımcıların iş tatminlerinin (H_{4a}) azalttığını göstermektedir.
- Katılımcıların Covid-19 sürecindeki iş başarıları ($\mu = 3,62$) Covid-19 öncesi iş başarılarından ($\mu = 3,65$) daha düşük çıkmıştır fakat aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t_{55} = 0,55$ ve $p > 0,05$). Bu sonuç,

Covid-19 pandemisinin katılımcıların iş başarıları (H_{4b}) üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 4.26 İş tatmini, iş başarıları ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi

		Kişi Sayısı (N)	Ortalama (μ)	Standart Sapma (SS)	Serbestlik Derecesi (SD)	t	p
İş Tatmini	Covid-19 Öncesi	55	3,61	0,90	54	2,42	0,02*
	Covid-19 Süreci	55	3,36	1,04			
İş Başarısı	Covid-19 Öncesi	55	3,65	0,89	54	0,55	0,58
	Covid-19 Süreci	55	3,62	0,89			

*p<0,05, **p<0,01

Çalışma sonuçlarına göre, Covid-19 pandemisi çalışanların iş performanslarını olumsuz yönde etkilemiştir. Literatürde bu ilişkiyi destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Buna göre, Covid-19 sürecinin etkileriyle çalışanların iş performanslarının azalması beklenmektedir.

Covid-19 pandemi sürecinde çalışanların iş tatminleri azalmış, iş başarılarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir değişim gözlemlenmemiştir. Çalışanların iş tatminlerinin azalması; pandemi sebebiyle iş ortamlarından ve çalışma arkadaşlarından uzak kalmaları, çalışma alanı ve yaşam alanı arasındaki sınırın giderek yok olmaya başlaması ile bozulan iş-yaşam dengesi gibi sebeplerde kaynaklanmış olabilir.

Örgüt Temelli Öz Saygı

Covid-19 pandemisinin katılımcıların örgüt temelli öz saygı düzeyleri üzerindeki etkisi bağımlı örneklem t testi ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına Tablo 4.27'de yer verilmiştir.

Sonuçlar katılımcıların Covid-19 öncesi örgüt temelli öz-saygı düzeyleri ve Covid-19 sürecindeki örgüt temelli öz-saygı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir ($t_{55} = -1,12$ ve $p > 0,05$). Katılımcıların Covid-19 sürecindeki örgüt temelli öz saygı düzeyi ($\mu = 4,98$) Covid-19 öncesi örgüt temelli

öz saygı düzeyinden ($\mu=4,95$) daha yüksek çıkmıştır. Fakat aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre, H5 'Covid-19 pandemisi katılımcıların örgüt temelli öz saygı düzeyini etkilemiştir' ana hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4.27 Örgüt temelli öz saygı ve Covid-19 pandemisi: Bağımlı örneklem t testi analizi

		Kişi Sayısı (N)	Ortalama (μ)	Standart Sapma (SS)	Serbestlik Derecesi (SD)	t	p
Örgüt Temelli Öz Saygı	Covid-19 Öncesi	55	4,95	0,90	54	-1,12	0,27
	Covid-19 Süreci	55	4,98	0,86			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışma sonuçlarına göre, Covid-19 pandemisinin çalışanların örgüt temelli öz saygı düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İkinci bölümde de ele alındığı üzere, örgüt temelli öz saygı örgütsel stres ile negatif ve iş performansı ile pozitif ilişki içerisindedir. Çalışmada Covid-19 pandemi sürecinde çalışanların hem örgütsel stres düzeylerinin hem de iş performanslarının azaldığı tespit edilmiştir. Bu süreçte çalışanların örgütsel stres düzeylerinin azalması ile örgüt temelli öz saygı düzeylerinin artması ve iş performanslarının azalması ile örgüt temelli öz saygı düzeylerinin azalması beklenmektedir. Birbirine karşı yönde gerçekleşen bu değişim sebebiyle çalışanların örgüt temelli öz saygı düzeyleri değişmemiş olabilir.

4.6 Katılımcıların İş Performanslarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, iş performansını daha detaylı incelemek amacıyla anket formunun dördüncü bölümünde yer alan Paşa'nın (2007) performans değerlendirme ölçeği 'sıklık analizi' yöntemiyle incelenmiştir. Ölçek katılımcıların iş performansını etkileyen faktörleri bulmayı amaçlayan ve 'işimin güvencesi performansımı etkiler' örnek ifadesini içeren 12 maddeden oluşmaktadır. Analiz sonuçlarına Tablo 4.28'de yer verilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde, ölçekte yer alan tüm maddelerin iş performansı üzerinde önemli düzeyde etkisinin bulunduğu görülmektedir. Fakat, çalışanların iş performanslarını en çok etkileyen iki faktör sırasıyla madde 5 ‘Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi performansımı etkiler’ ve madde 9 ‘Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretin adaletli olması performansımı etkiler’ olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.28 İş performansını etkileyen faktörler: Sıklık analizi

İş Performansını Etkileyen Faktörler	Kişi Sayısı (N)	Ortalama (μ)	Standart Sapma (SS)
1. İşimin güvencesi performansımı etkiler.	115	4,32	0,86
2. Aldığım maaş miktarı ve terfiler performansımı etkiler.	115	4,59	0,76
3. İşimin bana sağladığı kişisel ve profesyonel gelişim imkanı performansımı etkiler.	115	4,57	0,81
4. İşimde birlikte çalıştığım kişiler performansımı etkiler.	115	4,51	0,83
5. Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi performansımı etkiler	115	4,79	0,67
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler.	115	4,52	0,89
7. İş sırasında birlikte çalıştığım kişiler ile sosyalleşme derecem performansımı etkiler.	115	3,90	1,13
8. Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler.	115	4,51	0,81
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretin adaletli olması performansımı etkiler.	115	4, 70	0,70
10. İşimde kendi kararlarımı alabilme imkanı performansımı etkiler.	115	4,34	0,84
12. İş yerimdeki çalışanlara yardım etme fırsatı performansımı etkiler.	115	3,90	1,04
14. İş yerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler.	115	4,51	0,80

Çalışma sonuçları örgütün çalışana karşı göstermiş olduğu davranış biçiminin ve uyguladığı ücretlendirme politikasının iş performansını yüksek düzeyde etkilediğini göstermektedir. Buna göre, örgütlerin iş performansını etkileyen

faktörleri dikkate alarak çeşitli stretejiler geliştirmeleri hem çalışanların bireysel performanslarını hem de örgütsel performansı olumlu yönde etkileyecektir.



İnşaat sektörü, uzun çalışma saatleri, görev karmaşıklığı, çok paydaşlı yapısı, sıkı teslim tarihleri, yüksek personel devir hızı gibi sahip olduğu çeşitli bileşenler ile çalışanlarına yüksek stresli bir çalışma ortamı sunmaktadır. Sektörün ana paydaşları arasında yer alan mimarlık ofisleri de sektördeki bu yüksek stres düzeyinden oldukça etkilenmektedir.

Çalışanların zamanlarının çoğunluğunu geçirdikleri iş yerlerinden kaynaklanan örgütsel stres, günümüzde en yaygın iş sağlığı sorunları arasında yer almaktadır. Örgütsel açıdan büyük öneme sahip olan iş stresi, çalışanların bireysel sağlıklarını etkilemenin ötesine geçerek çalışan performansını ve dolayısıyla örgütün verimliliğini de etkilemektedir. Bu sebeple, inşaat sektöründe stres faktörü, çalışanların ve içerisinde yer aldıkları örgütlerin esenliği için dikkatle incelenmesi gereken bir kavramdır.

Bir işletmenin başarısı, örgüt üyelerinin bireysel başarılarına bağlıdır. Bu sebeple, iş performansı en önemli örgütsel çıktılar arasında gösterilmektedir. İş performansı ile örgütsel stres arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Genel olarak bu ikili arasında negatif bir ilişkiden bahsedilse de ilgili literatürde bu ilişki çeşitli şekillerde ele alınmaktadır. Bu tez çalışmasında öncelikle, mimarlık ofislerinde örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelenmiştir.

Örgüt temelli öz saygı en basit tanımı ile kişinin içerisinde yer aldığı örgütte kendini önemli, değerli ve yeterli hissetme derecesidir. Örgüt temelli öz saygının birçok örgütsel çıktı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. İlgili literatürde örgüt temelli öz saygının örgütsel stres ile negatif ve iş performansı ile pozitif ilişki içerisinde olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Bowling ve ark., 2010; Hui ve Lee, 2000).

Aralık 2019'da Çin'de ortaya çıkan Covid-19 pandemisinin hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde ciddi etkileri olmuştur. Bu sebeplerle, mimarlık ofislerinde

örgütsel stres ve iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı rolünü ve Covid-19 pandemisinin etkilerini incelemek bu tez çalışmasının temel amacını oluşturmaktadır.

Ayrıca, çalışma kapsamında iş performansını daha detaylı ele almak amacıyla çalışanların performanslarını etkileyen faktörler de incelenmiştir.

Aşağıda, mimarlık ofislerinde çalışan mimarlar ile gerçekleştirilen anket çalışmasından elde edilen ve çalışmanın dördüncü bölümünde detaylı olarak ele alınan sonuçlar özetlenmiş ve bu doğrultuda çeşitli önerilerde bulunulmuştur;

- Anket çalışmasının sonuçları, mimarlık ofislerinde çalışan mimarların örgütsel stres düzeyleri ve iş performansları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre, çalışanların örgütsel stres düzeyleri artarken iş performansları azalmaktadır. Elde edilen bu sonuç literatürdeki pek çok çalışma ile uyum içerisindedir (Adin, 2021; Çargan, 2018; Örnek, 2017). Çalışma kapsamında sosyal destek, karar verme, iş yükünün iş tatmini ve iş başarısı ile olan ilişkileri de incelenmiştir. Analiz sonucunda, sosyal destek ve karar vermenin hem iş tatmini hem de iş başarısı ile pozitif ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel stres alt boyutlarından iş yükünün ise iş tatmini ile negatif ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir fakat iş başarısı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sonuçlar en güçlü ilişkinin sosyal destek ve iş tatmini arasında olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu sonuç Foy ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen ve sosyal desteğin çalışma hayatındaki önemine dikkat çeken çalışmanın sonuçları ile uyum içerisindedir. Buna göre, mimarlık ofisi yöneticileri, çalışanların iş arkadaşları ve üstleri ile ilişkisinin iyileştirilmesi yönünde çeşitli stratejiler geliştirebilirler. Çalışanların karar verme süreçlerine daha fazla dahil edilmeleri de ofis yöneticileri tarafından uygulanabilecek yöntemler arasındadır. Elde edilen sonuçlara göre, birçok çalışmada inşaat sektöründeki en önemli stres kaynakları arasında gösterilen iş yükünün azaltılması da mimarlık ofisi çalışanlarının iş tatminleri üzerinde olumlu etki yaratmaktadır (İbem ve ark., 2011; Zawawi ve ark. 2014). Buradan yola çıkarak iş yükünün dengeli dağılımının iş stresini azaltmada ve

dolayısıyla iş performansını arttırmada önemli rol oynadığı sonucunda varılabilir. Bu öneriler doğrultusunda uygulanacak stratejiler sonucunda çalışanların iş performansları arttırılabilir.

- Çalışma kapsamında aracı değişken olarak ele alınan örgüt temelli öz saygının örgütsel stres ile negatif ve iş performansı ile pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, yüksek örgüt temelli öz saygı, düşük örgütsel stres düzeyi ve yüksek iş performansı ile sonuçlanacaktır. Bu sonuç ilgili literatür ile uyum içerisinde (Bowling ve ark., 2010; Hui ve Lee, 2000). Buna göre, mimarlık ofisi yöneticileri çalışanların kendilerini örgüt içerisinde işe yarar ve önemli hissetmeleri amacıyla çalışanların başarıları karşısında onları takdir edebilir, ödüllendirebilir ve destekleyebilirler. Böylece çalışanların örgüt temelli öz saygı düzeyleri arttırılabilir ve bu durum en önemli örgüt çıktıları arasında gösterilen iş performansının artmasına katkı sağlayabilir.
- Örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz saygının aracı etkisi katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda aracı değişken analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda, örgüt temelli öz saygının hem örgütsel stres hem de iş performansı üzerinde ayrı ayrı anlamlı etkisi bulunmasına rağmen örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı aracı etkisi bulunamamıştır. Bu ilişki ileride daha geniş örneklem grupları ile tekrar test edilebilir.
- Çalışma sonucunda, Covid-19 sürecinde mimarlık ofisi çalışanlarının örgütsel stres düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonucun aksine Akça ve Tepe Küçüköğlu (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Covid-19 pandemi sürecinde çalışanların stres düzeylerini arttırdığı yönünde bir sonuç elde edilmiştir. Örgütsel stres alt boyutları incelendiğinde, Covid-19 sürecinde çalışanların sosyal destek ve karar verme düzeylerinin arttığı, iş yüklerinin ise azaldığı görülmektedir. İlgili literatürde, Covid-19 pandemi sürecinde pek çok iş yerinde uygulanan uzaktan çalışma modelinin çalışanların çevreleriyle olan sosyal etkileşimlerinin azaldığı sıkça vurgulanmaktadır (Akça ve Tepe Küçüköğlu, 2020; Galanti ve ark., 2021).

Bu doğrultuda, Covid-19 sürecinde çalışanların algıladıkları sosyal destek düzeyinin azalması beklenirken artmış olması çalışmanın beklenmeyen bir sonucudur. Pandemi sürecinde uzaktan çalışma modeliyle birlikte çalışanlar ailelerine daha fazla vakit ayırabilmiş ne zaman ve ne şekilde çalışacakları hakkında daha fazla karar yetkisine sahip olmuş ve esnek çalışma saatleri sebebiyle iş yüklerini daha az hissetmiş olabilirler. Tüm bunlar ise çalışanların stres düzeylerinin azalmasına sebep olmuş olabilir.

- Sonuçlar, Covid-19 sürecinde mimarlık ofisi çalışanlarının iş performanslarının azaldığını göstermektedir. Bu sonuç, Galanti ve arkadaşları (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçları ile uyum içerisindedir. İş performansı alt boyutları incelendiğinde ise, Covid-19 sürecinde çalışanların iş tatminlerinin azaldığı fakat iş başarılarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değişmediği gözlemlenmiştir. Covid-19 sürecinde zorunlu biçimde uzaktan çalışma modelini deneyimleyen çalışanlar kendilerini izole hissetmiş ve çalışma alanlarının yaşam alanlarına taşınmasıyla birlikte iş-yaşam dengeleri bozulmuş olabilir. (Eurofound, 2020). Bunların sonucunda ise çalışanların iş tatminleri azalmış olabilir. Çalışma sonuçlarına göre Covid-19 sürecinde çalışanların hem iş yükleri hem de iş performansları azalmıştır. Bu sonuç literatürde iş yükü ve iş performansı arasındaki pozitif ilişkiyi destekleyen çalışmalar ile uyum içerisindedir (Deng ve ark., 2019; Tozkoparan, 2021). Ayrıca, Covid-19 sürecinde çalışanların hem örgütsel stres düzeyleri hem de iş performansları azalmıştır. İlgili literatürde yer alan ters U biçimi ilişki modelinde açıklandığı gibi, Covid-19 sürecinde gözlemlenen aşırı düşük stres düzeyi çalışanları harekete geçiremeyip düşük iş performansına yol açmış olabilir (Cohen, 1980). Bu durumda, ileride oluşabilecek benzer koşullarda çalışanların düşük iş performansı göstermemeleri için mimarlık ofisi yöneticilerinin çeşitli tedbirler almaları gerekecektir.
- Çalışma sonucunda, Covid-19 pandemisinin çalışanların örgüt temelli öz saygı düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, Covid-19 sürecinde çalışanların iş

performansları azalmış olmasına rağmen kendilerini örgüt içerisinde önemli ve işe yarar hissetme derecelerinde önemli bir değişiklik olmamıştır. Çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere örgüt temelli öz saygı örgütsel stres ile negatif ve iş performansı ile pozitif ilişki içerisinde. Buradan yola çıkarak, Covid-19 sürecinde iş performansının yanı sıra örgütsel stres düzeyinin de azalmış olması sebebiyle örgüt temelli öz saygı düzeyinde bir değişiklik olmadığı söylenebilir.

- Son olarak, çalışanların iş performanslarını etkileyen en önemli iki faktörden ilki işletmelerin çalışanlarına karşı gösterdikleri adil davranış ve saygı derecesi ikincisi ise adil ücretlendirme politikası olarak belirlenmiştir. Buna göre, işletmelerin tüm çalışanlarına eşit şekilde davranması ve gösterdikleri performans doğrultusunda tarafsız bir ücretlendirme politikası benimsemesi çalışanların iş performanslarına ve örgüte olumlu biçimde yansıyacaktır.

Mimarlık ofislerinde örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz-saygının aracı rolünün ve Covid-19'un etkilerinin incelendiği çalışmanın hedef kitlesi Türkiye’de yer alan mimarlık ofislerinde çalışan mimarlardır. Oldukça geniş bir evren içerisinde ulaşılabilen örneklem sayısının kısıtlı olması çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Türkiye’de mimarlık ofislerinde daha önce bu kapsamda gerçekleştirilmiş bir tez çalışması bulunmaması sebebiyle, çalışma sonuçlarının gelecek çalışmalara ışık tutarak akademik dünyaya katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Çalışma sonuçları doğrultusunda sunulan öneriler ile mimarlık ofislerinde yönetici-çalışan ilişkisinde kazan-kazan durumunun yaratılması ise çalışmanın pratik alana sağlayacağı katkıdır. Bu durumun mimarlık ofisleri ile sınırlı kalmayıp dalga etkisi ile inşaat sektörüne de olumlu şekilde yansısı beklenmektedir.

- Açıklan, A. (2002). *İnsan kaynağının yönetimi ve geliştirilmesi* (3. bs). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Adin, D. (2021). *Mesleki stres ve bireysel performans ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma* (Kayıt No. 693083) [Yüksek Lisans tezi, Kafkas Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Akça, M. ve Tepe Küçükoğlu, M. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 8(1), 71-81. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jimeep/issue/55110/747985>
- Ali, N. ve Miralam, M. S. (2019). The effect of job stress and need deficiency on performance. *Management Science Letters*, 9(6), 945-956. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.010>
- Altun, M. K. (2019). *Çalışma yaşamında iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkisi* (Kayıt No. 543339) [Yüksek Lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Amankwah, O., Agyemang, N. A. B. ve Martin, L. (2015). The effect of stress of the job satisfaction and productivity of construction professionals in the Ghanaian construction industry. *Information and Knowledge Management*, 5(5), 42-49.
- Arrman, N. ve Björk, E. (2017). *The causes and effects of occupational stress in the construction industry: A qualitative analysis of the impact work demands, and pressures have on employee stress levels* (Kayıt No. 251639) [Yüksek lisans tezi, Chalmers University of Technology]. Chalmers Open Dijital Repository. <https://odr.chalmers.se/handle/20.500.12380/251639>
- Astid Putera, T. I. P. ve Martiana, T. (2022). Factors affecting job stress in construction workers. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 11(1), 143-151. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v11i1.2022.143-151>
- Ateş, E. (2018). *Adana'da bir inşaat firmasında çalışanların iş kazaları, yaşam kalitesi, iş tatmini ve iş stresi ilişkilerinin araştırılması* (Kayıt No. 528765) [Uzmanlık tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Ajayi, S. O., Jones, W. Ve Unuigbo, M. (2019). Occupational stress management for UK construction professionals: Understanding the causes and strategies for improvement. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 17(4), 819-832. <https://doi.org/10.1108/JEDT-09-2018-0162>
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları* (25. bs.). Remzi Kitabevi.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Gül Yayınevi.
- Bates, R. A. ve Holton III, E. F. (1995). Computerized performance monitoring: A review of human resource issues. *Human Resource Management Review*, 5(4), 267–288. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(95\)90010-1](https://doi.org/10.1016/1053-4822(95)90010-1)
- Bayram, N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Ezgi Kitabevi.
- Bayramoğlu, G., Uysal, E. ve Karkı, A. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresin iş performansı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2), 115-137. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jobreview/issue/56152/718323>
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi* (8. bs.). Beta Yayınları.
- Bouziri, H., Smith, D., Descatha, A., Dab, W. ve Jean, K. (2020). Working from home in the time of COVID-19: How to best preserve occupational health? *Occupational and environmental medicine*, 77(7), 509–510. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>
- Bowen, P., Edwards, P., Lingard, H. ve Cattell, K. (2014). Workplace stress, stress effects, and coping mechanisms in the construction industry. *Journal of Construction, Engineering and Management*, 140(3), 1-15. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000807](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000807)
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. ve Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915–934. <https://doi.org/10.1348/096317909X478557>
- Chartered Institute of Building. (2006). *Occupational stress in the construction industry*. https://www.ciob.org/sites/default/files/CIOB%20research%20-%20Occupational%20Stress%20in%20the%20Construction%20Industry%20006_0.pdf
- Cartwright, S. ve Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. Sage Publications. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452233772>
- Cohen, S. (1980). Aftereffects of stress on human performance and social behavior: A review of research and theory. *Psychological Bulletin*, 88(1), 82-108. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.1.82>
- Colligan MSW, T. W. ve Higgins E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89–97. https://doi.org/10.1300/J490v21n02_07
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. ve O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452231235>
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. W. H. Freeman and Company
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. <https://doi.org/10.2307/258593>

Cüceloğlu, D. (2002). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları* (11. bs.). Remzi Kitabevi.

Çargan, O. (2018). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkileri: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Kayıt No. 530658) [Yüksek Lisans tezi, Kırklareli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Çivici, T. (2020). Organizasyonel stres kaynakları ve iş-yaşam dengesinin kadın mimarlar özelinde incelenmesi. *Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 10(3), 311-320. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tojdac/issue/55754/762777>

Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-40. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66658/1042932>

De Silva, N., Samanmali, R. ve De Silva, H. L. (2017). Managing occupational stress of professionals in large construction projects. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 15(4): 488-504. <https://doi.org/10.1108/JEDT-09-2016-0066>

Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., ve Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health And Preventive Medicine*, 24(1), 1-11.

Devi, P., ve Lahkar, N. (2021). Occupational stress and job performance among university library professionals of North-East India. *Evidence Based Library and Information Practice*, 16(2), 2-21. <https://doi.org/10.18438/ebliip29821>

Dığın, T. (2018). *Örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve stres düzeyinin algılanan çalışan performansı üzerindeki etkisi: KOBİ'lerde bir araştırma* (Kayıt No. 501758) [Yüksek Lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Dizer, Y. (2018). *İş stresinin ve duygusal zekanın çalışanların iş performansına etkileri* (Kayıt No. 558176) [Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Dodanwala, T. ve Santoso, D. S. (2021). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796. <https://doi.org/10.1108/ECAM-12-2020-1048>

Dodanwala, T. C., San Santoso, D. ve Yukongdi, V. (2022). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*. <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>

Enshassi, A. ve Al-Swaity, E. (2015). Key stressors leading to construction professionals' stress in the gaza strip, palestine. *Journal of Construction in Developing Countries*, 20(2), 53-79.

Enshassi, A., El-Rayyes, Y. ve Alkilani, S. (2015). Job stress, job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170-187. <https://doi.org/10.1108/JFMPC-01-2015-0004>

- Erden, N. S. (2011). *Mediating effects of organization based self esteem on the relationship between organizational justice and organizational commitment* (Kayıt No. 291371) [Yüksek Lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Ergun, G. (2008). *Sağlık işletmelerinde örgütsel stresin işgücü performansı ile etkileşiminin incelenmesi* (Kayıt No. 227065) [Yüksek Lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri* (5. bs.). Beta Yayın Dağıtım.
- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Eurofound (2022). *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/fifth-round-of-the-living-working-and-covid-19-e-survey-living-in-a-new-era-of-uncertainty>
- Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S., ve Rockett, P. (2019). Managing job performance, social support, and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1018-1041. <https://doi.org/10.1108/ijppm-03-2017-0061>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S. ve Toscano, F. (2021). Work from home during the covid-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426-432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.95>
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/6769/91096>
- Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/huniibf/issue/7873/103449>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe, yöntem, analiz* (5. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: Stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2(15), 1-11. <https://doi.org/10.35241/emeraldopenres.13550.1>
- Health and Safety Executive (2007). *An analysis of the prevalence and distribution of stress in the construction industry*. HSE Books. <https://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr518.pdf>

- Herman, N. W., Rony, Z. T. ve Syarief, F. (2022). The effect of work motivation, leadership style and work stress on performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Sciences*, 3(2), 368-387.
- Hui, C., ve Lee, C. (2000). Moderating Effects of Organization-Based Self-Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215-232. <https://doi.org/10.1177/014920630002600203>
- Ibem, E. O., Anosike, M. N., Azuh, D. E. ve Mosaku, T. O. (2011). Work Stress among Professionals in Building Construction Industry in Nigeria. *Construction Economics and Building*, 11(3), 45-57. <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v11i3.2134>
- Ildız, G. Ö. (2009). *Proje yönetimi: İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi* (Kayıt No. 237119) [Doktora tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Ivancevich, J. M. ve Matteson, M. T. (1987). *Organizational behavior and management* (1. Baskı). Business Publications.
- İlhan, Ü. D. (2020). Covid-19 ile mücadelede insan kaynakları yönetimi uygulamalarında ihtiyaç duyulan aksiyonların belirlenmesine yönelik örgütsel müdahale yöntemi önerisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(Covid-19 Özel Sayısı), 288-307. <https://doi.org/10.21547/jss.782458>
- Jackson, A. T. ve Frame M. C. (2018). Stress, health, and job performance: What do we know? *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), 1071-2089. <https://doi.org/10.1111/jabr.12147>
- James, W. (1890). *The principles of psychology* (2. bs.). Henry Holt and Company.
- Jung, M., Lim, S. ve Chi, S. (2020). Impact of work environment and occupational stress on safety behavior of individual construction workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8304. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228304>
- Kanning, U.P. ve Hill, A. (2012). Organization-based self-esteem scale-adaptation in an international context. *Journal of Business and Media Psychology*, 3(1), 13-21.
- Kirel, Ç. (1991). *Örgütlerde stres kaynaklarının çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve Eskişehir bölgesinde bir uygulama çalışması* (Kayıt No. 18755) [Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Klarreich, S. H. (1994). *Stressiz Çalışma Ortamı* (Çev. B. Güngör). Alfa Yayınları. (Orijinal yayın tarihi 1990).
- Korkut, A. E. (2014). *Psikososyal risk faktörleri ve inşaat sektöründe bir çalışma* [İş sağlığı ve güvenliği uzmanlık tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı]. ÇSGB. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/1346/ahmetesatkorkut.pdf>
- Kutal, G. ve Büyükuslu, A. R. (1996). *Endüstri ilişkileri boyutunda çok uluslu şirketler ve insan kaynağı yönetimi: Teori ve uygulama*. Der Yayınları.
- Küçükdursun, B., Özkan, S., Şahin, S., Doğan, B. ve Bozkurt, Ö. (2022). Çalışanların teknolojik stres algılarının bireysel iş performansına etkisinin incelenmesi: Düzce ili tekstil sektörü üzerine bir araştırma. *Uluslararası İşletme*

Bilimi ve Uygulamaları Dergisi, 2(1), 17-34.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ulisbud/issue/70219/1123527>

Lepine, J. A., Podsakoff, N. P. ve Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>

Leung, M., Chan I. Y. S. ve Cooper, C. L. (2014). *Stress management in the construction industry* (1. bs.). Wiley-Blackwell.
<https://doi.org/10.1002/9781118456361>

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119–126.

Lingard, H. ve Francis, V. (2009). *Managing work-life balance in construction*. Routledge.

Love, P. E. D., Edwards D. J. ve Irani Z. (2010). Work Stress, Support and Mental Health in Construction. *Journal of Construction, Engineering and Management*, 136(6), 650-658. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000165](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000165)

Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour* (7. bs.). McGraw-Hill.

Luthans, F., Luthans, B. C. ve Luthans, K. W. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13. bs.). Information Age.

Manivannan, J., Loganathan, S., Kamalanabhan, T. J. ve Kalindindi, S. N. (2022). Investigating the relationship between occupational stress and work-Life balance among Indian construction professionals. *Construction Economics and Building*, 22(2), 27-51. <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v22i2.8052>

Marks, M. L. ve Mirvis, P. H. (2011). Merge ahead: A research agenda to increase merger and acquisition success. *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 161-168. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9219-4>

Mayatürk Akyol, E. (2011). *Yetkinliğe dayalı performans yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Merlin, N. M., Vanchapo, A. R. ve Riantiarno, F. (2022). Influence of depression, stress, and anxiety on work performance among nurses in tuberculosis/HIV and COVID-19 units on Timor Island. *Journal of Psychiatric Nursing*, 13(2), 157-162. <https://doi.org/10.14744/phd.2022.79027>

Mruk, C. J. (2006). *Self-Esteem research, theory, and practice: Toward a positive psychology of self-esteem* (3. bs.). Springer Publishing Company.

Naoum, S. G., Herrero, C., Egbu, C., and Fong, D. (2018). Integrated model for the stressors, stress, stress-coping behaviour of construction project managers in the UK. *International Journal of Managing Projects in Business*, 11(3), 761-782. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-07-2017-0071>

Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.

Olukayode, L. (2017). Work stress factors and employee job performance in a Nigerian manufacturing firm: An empirical assessment. *IFE Psychologia*, 25(2), 218-233.

Ostime, N. (2019). *Handbook of practice management* (9. bs.). RIBA Publishing. <https://doi.org/10.4324/9780429347689>

Örnek, F. E. (2017). *Örgütsel stresin işgören performansı üzerinde etkileri ve stres yönetimi: Kamu ve özel sektör bankacılığı üzerine bir uygulama* (Kayıt No. 477301) [Yüksek Lisans tezi, Ufuk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistik veri analizi 2* (4. bs.). Kaan Kitabevi.

Öztürk, Ü. (2009). *Performans yönetimi*. Alfa Yayınları.

Özüdoğru, M. ve Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (2), 467-490. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.532359>

Özüpek, A. A. (2019). *Örgütsel sessizlik, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişki: İnşaat sektörü üzerine bir çalışma* (Kayıt No. 622059) [Doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Palaniappan, K., Natarajan, R. ve Dasgupta, C. (2022a). Prevalence and risk factors for depression, anxiety and stress among foreign construction workers in Singapore: A cross-sectional study. *International Journal of Construction Management*. <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2070343>

Palaniappan, K., Rajaraman, N. and Ghosh, S. (2022b). Effectiveness of peer support to reduce depression, anxiety and stress among migrant construction workers in Singapore. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-03-2022-0269>

Paşa, M. (2007). Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri ve bir uygulama (Kayıt No. 204797) [Doktora tezi, Uludağ Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Peng, Y. P. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: A disaggregated examination. *Library and Information Science Research*, 36(1), 74-82. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2013.02.006>

Pierce, J. L. ve Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>

Pierce, J. L., Gardner, D. G. ve Crowley, C. (2015). Organization-based self-esteem and well being: empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 181-199. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1028377>

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. ve Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and

- validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622–648. <https://doi.org/10.2307/256437>
- Prapanjaroensin, A., Patrician, P.A. ve Vance, D.E. (2017). Conservation of resources theory in nurse and patient safety. *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2558-2565. <https://doi.org/10.1111/jan.13348>
- Prasetyaningtyas, S. W., Darmanwan, A., Puhirta, B. P. ve Kusmanto, D. A. (2021). Impact of workload and responsibility load on work stress and job performance on construction projects during pandemic. *Journal of Applied Management*, 20(1), 136-145. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.14>
- Puspitasari, F. D. A. Ve Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Opcion*, 35(21), 102-112.
- Rahman, M.K. ve Azim, N. (2018). The impact of job stress and empowerment on employees' performance: An analysis of private and public sector universities of Khyber Pukhtunkhwa, Pakistan. *The Middle-East Journal of Business*, 13, 8-12. <https://doi.org/10.5742/MEJB.2018.93373>
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., ve Samma, M. (2020). Sustainable work performance: The roles of workplace violence and occupational stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Riana, I. G., Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I. ve Rihayana, I. G. (2018). Managing work-family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance. *Journal of Industrial Engineering*, 20(2), 127-134.
- Riggio, R. E. (2014). *Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş* (6. bs.) (B. Özkara, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal yayın tarihi 2013).
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*, 1(1), 50-63. <https://doi.org/10.5465/AMR.1976.4408762>
- Rossi, A.M., Quick, J.C. ve Perrewe, P.L. (Ed.). (2009). *Stress and quality of working life: The positive and the negative*. Information Age Publishing.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Ezgi Kitabevi.
- Safarpour, H., Sabzevari, S. ve Delpisheh, A. (2018). A study on the occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in ilam, Iran. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 12(6), 1-5. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2018/27410.11573>
- Saikala, L. ve Selvarani, A. (2015). A Study on work stress among architects and construction professionals in Indian construction industry. *International Journal of Management*, 6(1), 585-593.
- Selye, H. (1976). Further thoughts on 'stress without distress'. *Medical Times*, 104(11), 124-144.

- Senaratne, S. ve Rasagopalasingam, V. (2017). The causes and effects of work stress in construction project managers: The case in Sri Lanka. *International Journal of Construction Management*, 17(1), 65-75. <https://doi.org/10.1080/15623599.2016.1167358>
- Siregar, E. I. (2018). Occupational stress and employee performance: A case study of plantation companies in Riau province. *Management Science Letters*, 8(5), 327-340. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.4.015>
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. <http://dx.doi.org/10.2307/270723>
- Soni, R. (2014). 'All in the mind?'. *Safety and Health Practitioner*, 32(2), 40-41.
- Sonnentag, S. ve Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330-350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330>
- Sullivan, S. E. ve Bhagat, R. S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here? *Journal of Management*, 18(2), 353-374. <https://doi.org/10.1177/014920639201800207>
- Sürmeneli Yiğci, K. M. ve Babaoğlu, E. (2021). Bir inşaat firmasında çalışan işçilerin stresle baş etme biçimleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *OHS Academy*, 4(2), 81-92. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.984598>
- Şimşek, M., Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (2. bs.). Nobel Yayın Dağıtım.
- Tekin, B. (2020). Covid-19 pandemisi döneminde ülkelerin covid-19, sağlık ve finansal göstergeler bağlamında sınıflandırılması: Hiyerarşik kümeleme analizi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 336-349. <https://doi.org/10.29106/fesa.738322>
- Tharenou, P. (1979). Employee self-esteem: A review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 15(3), 316-346. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90028-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90028-9)
- Theorell, T., Perski, A., Akerstedt, T., Sigala, F., Ahlberg-Hulten, G., Svensson, J. ve Eneroth, P. (1988). Changes in job strain in relation to changes in physiological state: A longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 14(3), 189-196. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1932>
- Tiwari G., Gangopadhyay P. K., Biswas S., Nayak K., Chakraborty D. ve Halder L.C. (2013). Psychological stress of the building construction workers. *Human Biology Review*, 2(3), 207-222.
- Tonbul, İ. (2017). *Örgütsel stresin çalışan performansına etkisi: Yerel yönetimlerde bir uygulama* (Kayıt No. 483068) [Yüksek Lisans tezi, Ardahan Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Tortumlu, M. ve Taş, M. A. (2019). Örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı ilişkisi: İstanbul avrupa yakası ilçe belediyelerinde bir uygulama. *Avrasya*

Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7(18), 349-367.
<https://doi.org/10.33692/avasyad.595667>

Tozkoparan, G. (2021). Örgütsel stresin çalışanların yaşam doyumu ve bireysel performans algısına etkileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1881-1910.
<https://doi.org/10.15869/itobiad.851959>

Valibayova, G. (2018). *İş güvencesizliği algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir çalışma* (Kayıt No. 522702) [Yüksek Lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21-29.

Wu, G., Hu, Z. ve Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 2394.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

Yaman, M. (2019). *Örgütsel stresin çalışan performansı üzerine etkisi: Özel sektör banka çalışanları üzerinde bir araştırma* (Kayıt No. 554573) [Yüksek Lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M. Y., Üzümlü, H. ve Bulut, D. (2011). Kısa versiyon örgütsel stres ölçeğinin türkçeye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(1), 103-108.

Yılmaz, G. (2019). *Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: Bir uygulama örneği* (Kayıt No. 551877) [Yüksek Lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2017, Nisan, 20-22). *Yapılan işin anlamı ve personel devir hızı ilişkisi*. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Kongresi, İstanbul, Türkiye.

Zawawi, A. A., Bahron, A. ve Amirul, S. R. (2014). Antecedents of occupational stress among the professionals in construction industry: Moderating role of self-efficacy. *International Journal of Research in Management and Business Studies*, 1(2), 59-65.

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL STRES İLE İLGİLİ GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ ÇALIŞMALAR

Tablo A.1 İnşaat sektöründe örgütsel stres ile ilgili gerçekleştirilmiş ulusal çalışmalar

No	Yazar	Başlık	Kaynak	Yer	Amaç	Örneklem	Yöntem	Sonuç
1	Ildız, G. Ö. (2009)	Proje yönetimi: İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi	Doktora tezi	Türkiye; İstanbul	Çalışma, proje müdürleri tarafından algılanan iş yükü, iş stresi, motivasyon ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	İstanbul'da inşaat sektöründe görev alan 44 proje yöneticisi	Pearson korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışmanın sonuçlarına göre, iş stresi ve iş tatmini negatif, algılanan iş yükü ve iş stresi pozitif ilişki içerisinde. Ayrıca belirli seviyedeki stresin performansı olumlu etkilediği gözlemlenmiştir.
2	Korkut, A. E. (2014)	Psikososyal risk faktörleri ve inşaat sektöründe bir çalışma	İş sağlığı ve güvenliği uzmanlık tezi	Türkiye; Ankara, İstanbul	Çalışma, psiko-sosyal riskleri ve bu riskler vasıtasıyla oluşacak olan iş stresini tanımlamayı amaçlamaktadır.	İstanbul ve Ankara'da inşaat sektöründe görev alan 84 inşaat mühendisi	Sıklık analizi	Çalışma sonucunda, iş yükü, iş taleplerinin çatışması, belirsizlik ve zayıf iş birliği psiko-sosyal risk faktörleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca iş stresi ve iş tatmini arasında negatif ilişki gözlemlenmiştir.
3	Ateş, E. (2018)	Adana'da bir inşaat firmasında çalışanların iş kazaları, yaşam kalitesi, iş tatmini ve iş stresi ilişkilerinin araştırılması	Uzmanlık tezi	Türkiye; Adana	Çalışma, bir inşaat firmasında görev alan çalışanların, iş tatmini, iş stresi ve yaşam kalitesi düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Adana'da inşaat sektöründe görev alan 326 inşaat işçisi	T testi, Mann-Whitney U testi, Pearson korelasyon analizi	Çalışma sonucunda, iş stresinin hem iş tatmini hem de yaşam kalitesi ile negatif ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir.

4	Özüpek, A. A. (2019)	Örgütsel sessizlik, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişki: İnşaat sektörü üzerine bir çalışma	Doktora tezi	Türkiye; Ankara	Çalışma, inşaat sektöründe örgütsel sessizlik olgusunun iş stresi ve iş tatmini ile olan ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Ankara'da inşaat sektöründe görev alan 408 çalışan	T testi, varyans analizi, Pearson korelasyon analizi	Çalışma sonucunda, iş stresinin örgütsel sessizlik ile pozitif iş tatmini ile negatif ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir.
5	Çivici, T. (2020)	Organizasyonel stres kaynakları ve iş-yaşam dengesinin kadın mimarlar özelinde incelenmesi	Turkish Online Journal of Design Art and Communication	Türkiye	Çalışma, iş yaşamındaki stres kaynaklarını ve işten ayrılma niyetini kadın mimarlar özelinde incelemeyi amaçlamaktadır.	Türkiye'de inşaat sektöründe görev alan 157 kadın mimar	Varyans analizi, Mann-Whitney U testi	Çalışma sonucunda, kadın mimarların stres düzeylerini etkileyen en temel etkenler: zaman baskısı, erkek egemen çalışma ortamı, uzun çalışma saatleri, birden fazla kişiye karşı sorumlu olma, kadına yönelik önyargı ve kadının kişisel sorumlulukları olarak belirlenmiştir. Bulgular, kadın mimarların işten ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğunu göstermiştir.
6	Sürmeneli Yiğci, K. M. ve Babaoğlu, E. (2021)	Bir inşaat firmasında çalışan işçilerin stresle baş etme biçimleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi	OHS Academy	Türkiye; İstanbul	Çalışma, iş kazası geçirmiş işçilerin stresle baş etme biçimlerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Türkiye'de faaliyet gösteren bir inşaat firmasında çalışan 198 inşaat işçisi	Varyans analizi, Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi	Çalışma sonuçları, iş güvenliği eğitimlerinin dikkate alınmamasının iş kazalarını artırdığını göstermektedir. Ayrıca iş kazalarının engellemesi için iş güvenliği eğitimin yanı sıra çalışanların etkili baş etme biçimlerini kullanmalarını sağlayacak ek eğitimler de verilmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Tablo A.2 İnşaat sektöründe örgütsel stres ile ilgili gerçekleştirilmiş uluslararası çalışmalar

No	Yazar	Başlık	Kaynak	Yer	Amaç	Örnekleme	Yöntem	Sonuç
1	HSE (2007)	An analysis of the prevalence and distribution of stress in the construction industry	HSE Books	Birleşik Krallık	Çalışma, İngiltere inşaat endüstrisindeki stres düzeyini, stresin nedenlerini ve kapsamını incelemeyi amaçlamaktadır.	İngiltere inşaat işçileri, proje yöneticileri, tasarımcılar, mühendisler, danışmanlar, yol bakım çalışanları ve idari personel olmak üzere 1732 çalışan	Ki kare testi	Çalışma sonucunda, inşaat işçilerinin, yöneticilerin ve tasarımcıların en stresli çalışma grupları olduğu tespit edilmiştir. İş yükü, sorumluluk ve işin tehlikesi stresin temel nedenleri olarak belirlenmiştir.
2	Love, P. E. D., Edwards, D. J. ve Irani, Z. (2010)	Work Stress, Support and Mental Health in Construction	Journal of Construction, Engineering and Management	Avustralya	Çalışma, Avustralya inşaat profesyonelleri arasında zihinsel sağlık durumu ölçümünü, stres kaynaklarının belirlenmesini amaçlamaktadır.	Avustralya inşaat sektöründe görev alan 281 danışman firma ve 168 müteahhit firma çalışanı olmak üzere 449 çalışan	Pearson korelasyon analizi, varyans analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda çalışma ortamı ve iş arkadaşları ile ilişkiler en önemli stres faktörleri olarak belirlenmiştir.
3	Ibem, E. O., Anosike, M. N., Azuh, D. E. ve Mosaku, T. O. (2011)	Work Stress among Professionals in Building Construction Industry in Nigeria	Construction Economics and Building	Nijerya	Çalışma, Nijerya inşaat sektöründe yer alan inşaat profesyonelleri arasında stres faktörlerini belirlemeyi amaçlamaktadır.	Nijerya inşaat sektöründe görev alan 35 (%33) müteahhit firma çalışanı, 31 (%29) mühendis, 27 (%25) mimar ve 14 (%13) teknik personel olmak üzere 107 çalışan	Çapraz tablolama, sıklık analizi, içerik analizi	Çalışma sonucunda, iş yükü, rahatsız çalışma alanları, geri bildirim eksikliği ve projelerde kapsam değişikliği stresin temel nedenleri olarak belirlenmiştir.
4	Tiwary, G, Gangopadhyay, P. K., Biswas, S., Nayak, K., Chakraborty, D ve Halder, L. C. (2013)	Psychological stress of the building construction workers	Human Biology Review	Hindistan	Çalışma, Hindistan inşaat endüstrisinde görev alan işçilerin maruz kaldıkları psiko-sosyal stresini belirlemeyi amaçlamaktadır.	Hindistan inşaat sektöründe görev alan 255 inşaat işçisi	Sıklık analizi	Çalışma sonucunda, sırasıyla uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, iş belirsizliği ve iletişim eksikliği psiko-sosyal stres kaynakları olarak belirlenmiştir. Ayrıca iş stresinin sonuçları arasında en çok düşük iş tatmini ve iş kazaları bildirilmiştir.

5	Bowen, P., Peter, E., Helen, L. ve Keith, C. (2014)	Workplace stress, stress effects, and coping mechanisms in the construction industry	Journal of Construction, Engineering and Management	Güney Afrika	Çalışma, Güney Afrika'da inşaat profesyonellerinin yaşadığı iş stresini incelemeyi, kaynaklarını ve etkilerini belirlemeyi amaçlamaktadır.	Güney Afrika inşaat sektöründe görev alan ve aralarında 269 mimar, 168 mühendis, 179 teknik eleman ve 60 proje/şantiye yöneticisi bulunan 676 çalışan	Çapraz tablolama, Pearson korelasyon analizi, ki-kare testi	Çalışma sonucunda, mimarların diğer meslek gruplarına göre daha stresli olduğu tespit edilmiştir. İyi yapılan bir işin takdir edilmemesi ise stresin temel nedeni olarak belirlenmiştir.
6	Zawawi, A. A., Bahron, A. ve Amirul, S. R. (2014)	Antecedents of occupational stress among the professionals in construction industry: Moderating role of self-efficacy	International Journal of Research in Management and Business Studies	Malezya	Çalışma, Malezya inşaat sektöründe mesleki stresini sorgulamayı, strese sebep olan ana faktörleri belirlemeyi ve öz yeterliliğin stres üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Malezya inşaat endüstrisinde görev alan mimarlar, teknik personeller ve mühendislerden oluşan 215 çalışan	Çoklu regresyon analizi	Çalışma sonucunda, iş yükü ve uzun çalışma saatleri stresin en önemli nedenleri arasındadır. Öz yeterlilik ve stres arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.
7	Amankwah, O., Agyemang, N. A. B. ve Martin, L. (2015)	The effect of stress of the job satisfaction and productivity of construction professionals in the Ghanaian construction industry	Information and Knowledge Management	Gana	Çalışma, Gana inşaat sektörü profesyonellerini incelemeyi ve stres altında olup olmadıklarını belirlemeyi amaçlamaktadır.	Gana inşaat sektöründe görev alan 45 mimar, 25 mühendis, 25 teknik personel ve 20 geliştiriciden oluşan 115 çalışan	Sıklık analizi	Çalışma sonucunda, iş talepleri ve çalışma koşulları stresin temel nedenleri olarak belirlenmiştir. Katılımcıların tamamı stresin iş tatmini ve verimlilik ile negatif ilişkili olduğunu belirtmiştir.
8	Enshassi, A. ve Al-Swaity, E. (2015)	Job stress, job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry	Journal of Construction in Developing Countries	Filistin	Çalışma, Filistin'de inşaat projelerinde görev alan profesyoneller arasında temel stres faktörlerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Filistin inşaat sektöründe görev alan proje yöneticileri, şantiye yöneticileri, mimarlar ve mühendislerden oluşan 183 çalışan	Sıklık analizi	Çalışma sonucunda, iş sorumlulukları, takım çalışması eksikliği, iş yükü, işin takdir edilmemesi, yetersiz otorite ve karar yetkisi stresin temel nedenleri olarak belirlenmiştir.

9	Enshassi, A., El-Rayyes, Y. ve Alkilani, S. (2015)	Key stressors leading to construction professionals' stress in the gaza strip, palestine	Journal of Financial Management of Property and Construction	Filistin	Çalışma, Filistin inşaat endüstrisinde görev alan profesyonellerin stres faktörlerini belirlemeyi, stres ve tükenmişliğin güvenlik performansına etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Filistin'de faaliyet gösteren inşaat projelerinde görev alan proje yöneticileri, proje koordinatörleri ve mühendislerden oluşan 33 çalışan	Varyans analizi, Pearson korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, uzun çalışma saatleri ve aşırı iş yükü en önemli stres faktörleri olarak belirlenmiştir. Örgütsel stres ve iş tükenmişliği arasında ilişki tespit edilmiştir. İş stresinin ve iş tükenmişliğinin güvenlik performansı üzerinde etkisi bulunamamıştır.
10	Saikala, L. ve Selvarani, A. (2015)	A Study on work stress among architects and construction professionals in Indian construction industry	International Journal of Management	Hindistan	Çalışma, Hindistan inşaat sektöründe görev alan mimarlar, mühendisler ve diğer çalışanlar arasındaki stres faktörlerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Hindistan inşaat sektöründe görev alan 42 geliştirici, 34 mühendis, 30 mimar ve 11 teknik personelden oluşan 117 çalışan	Çapraz tablolama, sıklık analizi	Çalışma sonucunda, iş yükü, sahada güvenlik eksikliği, belirsizlikler ve çok paydaşlı yapı temel stres faktörleri olarak belirlenmiştir.
11	Arrman, N. ve Björk, E. (2017)	The causes and effects of occupational stress in the construction industry: A qualitative analysis of the impact work demands, and pressures have on employee stress levels	Yüksek lisans tezi	İsveç	Çalışma, İsveç inşaat endüstrisinde mesleki stresin temel nedenlerini incelemeyi amaçlamaktadır.	İsveç inşaat endüstrisinde görev alan 20 inşaat projesi profesyoneli ve 36 inşaat personeli olmak üzere 56 çalışan	Sıklık analizi	Çalışma sonucunda, iş yükü, uzun çalışma saatleri, deneyimsiz personel ve örgütsel destek eksikliği en temel stres nedenleri olarak belirlenmiştir.
12	Senaratne, S. ve Rasagopalasingan, V. (2017)	The causes and effects of work stress in construction project managers: The case in Sri Lanka	International Journal of Construction Management	Sri Lanka	Çalışma, Sri Lanka inşaat sektörü profesyonelleri arasında stresin nedenlerini ve etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Sri Lanka inşaat endüstrisinde görev alan 115 proje yöneticisi	Korelasyon analizi, ki-kare testi	Çalışma sonucunda, proje yöneticilerinde tükenmişlik seviyesinde bir stres düzeyi tespit edilmiştir. İş yükü ve iletişim stresin temel nedenleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca stres ile performans arasında negatif yönlü ilişki gözlemlenmiştir.

13	De Silva, N., Samanmali, R. ve De Silva, H. L. (2017)	Managing occupational stress of professionals in large construction projects	Journal of Engineering, Design and Technology	Sri Lanka	Çalışma, Sri Lanka'da inşaat sektörü profesyonelleri arasında stresin nedenlerini ve etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Sri Lanka inşaat endüstrisinde görev alan 26 proje yöneticisi, 29 mühendis ve 36 teknik personelden oluşan 85 çalışan	T testi	Çalışma sonucunda, kısıtlı zaman, iş yükü, karar yetkisi eksikliği ve belirsiz çalışma saatleri stresin temel nedenleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca sık sık hata yapma, dikkat eksikliği ve düşük performans stresin örgütsel sonuçları arasında gösterilmiştir.
14	Naoum, S. G., Herrero, C., Egbu, C. ve Fong, D. (2018)	Integrated model for the stressors, stress, stress-coping behaviour of construction project managers in the UK	International Journal of Managing Projects in Business	Birleşik Krallık	Çalışma, Birleşik Krallık'ta inşaat sektöründe görev alan proje yöneticilerinin stres faktörlerini belirlemeyi ve stres-performans ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	İngiltere inşaat endüstrisinde görev alan 44 proje yöneticisi	Sıklık analizi, korelasyon analizi	Çalışma sonucunda, İş birliği eksikliği ve iş yükü iş stresinin temel nedenleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca, stresin performansı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.
15	Ajayi, S. O., Jones, W. ve Unuigbo, M. (2019)	Occupational stress management for UK construction professionals: Understanding the causes and strategies for improvement	Journal of Engineering, Design and Technology	Birleşik Krallık	Çalışma, inşaat sektöründe stresin nedenlerini ve stres yönetimi stratejilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Birleşik Krallık inşaat endüstrisinde görev alan 70 inşaat projesi profesyoneli	Sıklık analizi	Çalışma sonucunda, zayıf iletişim ve zayıf iş birliği stresin en önemli sebepleri olarak belirlenmiştir. Doğru bütçeleme, gerçekçi yaklaşım, gelişmiş iletişim ve iş birliği ise stresi azaltmak için uygulanabilecek stratejiler arasındadır.
16	Wu, G., Hu, Z. ve Zheng, J. (2019)	Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling	International Journal of Environmental Research and Public Health	Çin	Çalışma, proje yöneticileri arasında rol stresinin iş tükenmişliği ve iş performansı üzerindeki etkisini ve kariyer memnuniyetinin aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.	Çin inşaat endüstrisinde görev alan 191 mal sahibi, müteahhit, taşeron ve süpervizör	Regresyon analizi	Çalışma sonucunda, rol belirsizliğinin iş performansı üzerinde negatif yönlü etkisi belirlenmiştir. Ayrıca, kariyer memnuniyetinin rol stresi ve iş performansı arasında aracı rol aldığı tespit edilmiştir.

17	Jung, M., Lim, S. ve Chi, S. (2020)	Impact of work environment and occupational stress on safety behavior of individual construction workers	International Journal of Environmental Research and Public Health	Güney Kore	Çalışma, psikolojik durumun ve çalışma ortamının inşaat işçilerinin algıları ve güvenlik davranışları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Güney Kore'de faaliyet gösteren 29 şantiyede görev alan 399 inşaat işçisi.	Yapısal eşitlik modeli analizi	Çalışma sonucunda, depresyon ve sürekli kaygının güvenlik davranışını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.
18	Dodanwala, T. C. ve San Santosa, D. (2021)	The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals	Engineering, Construction and Architectural Management	Sri Lanka, Colombo	Çalışma, inşaat profesyonelleri arasında iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş stresinin aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.	Sri Lanka inşaat endüstrisinde proje düzeyinde görev alan 274 inşaat projesi profesyoneli.	Yapısal eşitlik modeli analizi, korelasyon analizi	Çalışma sonucunda, ücretten ve iş arkadaşlarından duyulan memnuniyet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, iş stresinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki aracı rolü desteklenmiştir.
19	Dodanwala, T. C., San Santoso, D. ve Yukongdi, V. (2022)	Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry	International Journal of Construction Management	Sri Lanka, Colombo	Çalışma, Sri Lanka inşaat endüstrisinde iş rolü stresi, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Sri Lanka inşaat endüstrisinde proje düzeyinde görev alan 308 personel.	Yapısal eşitlik modeli analizi	Çalışma sonucunda, iş stresinin iş tatminini, rol çatışmasını ve iş-aile çatışmasını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatmini ve iş stresi işten ayrılma niyetinin öncülleri olarak belirlenmiştir.
20	Manivanna n, J., Loganathan , S., Kamalanab han, T. J. ve Kalindindi, S. N. (2022)	Investigating the relationship between occupational stress and work-Life balance among Indian construction professionals	Construction Economics and Building	Hindistan	Çalışma, Hindistan inşaat sektöründe algılanan mesleki stresi incelemeyi ve inşaat profesyonelleri arasında stres ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi değerlendirmeyi amaçlamaktadır.	Hindistan inşaat sektöründe görev alan 285 inşaat profesyoneli	Sıklık analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, paydaşlarla iletişim, sıkı teslim tarihleri, çalışma saatleri, bürokrasi ve aşırı iş yükü en önemli stres nedenleri olarak belirlenmiştir. Ayrıca, mesleki stresin iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.
21	Palaniappan , K., Natarajan, R. ve Dasgupta, C. (2022a)	Prevalence and risk factors for depression, anxiety and stress among foreign construction workers in Singapore: A cross-sectional study	International Journal of Construction Management	Singapur	Çalışma, Singapur inşaat endüstrisinde görev alan göçmen inşaat işçileri arasında depresyon, kaygı ve stresi incelemeyi amaçlamaktadır.	Singapur inşaat endüstrisinde görev alan 348 göçmen inşaat işçisi.	Regresyon analizi, ki-kare testi	Çalışma sonucunda, depresyon, kaygı ve stresin çalışanlar arasında yaygın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş kapsamının net olmasının çalışanların ruhsal sağlığını iyileştirmede önemli rol oynadığı gözlemlenmiştir.

22	Palaniappan, K., Rajaraman, N. ve Ghosh, S. (2022b)	Effectiveness of peer support to reduce depression, anxiety and stress among migrant construction workers in Singapore	Engineering, Construction and Architectural Management	Singapur	Çalışma, göçmen inşaat işçileri arasında gözlemlenen depresyon, kaygı ve stresi azaltmada akran desteğinin rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.	Singapur inşaat endüstrisinde görev alan 348 göçmen inşaat işçisi.	T testi, varyans analizi, Mann-Whitney U testi, Kruskall-Wallis testi, ki-kare testi	Çalışma sonucunda, Singapur inşaat sektöründeki göçmen işçilerin ruh sağlığını iyileştirmede akran desteğinin etkin rol oynadığını belirlenmiştir.
23	Prasetyanigtyas, S. W., Darmawan, A., Puhirta, B. P. ve Kusmanto, D. A. (2022)	Impact of workload and responsibility load on work stress and job performance on construction projects during pandemic	Journal of Applied Management	Endonezya	Çalışma, pandemi döneminde iş yükü ve sorumluluk yükünün iş stresi ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Endonezya inşaat endüstrisinde görev alan 100 inşaat işçisi.	Regresyon analizi	Çalışma sonucunda, iş yükünün çalışanlar üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Sorumluluk yükü ise iş stresi ile negatif ilişki içerisindedir. Ayrıca, iş stresi ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
24	Astid Putera, T. I. P. ve Martiana, T. (2022)	Factors affecting job stress in construction workers	The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health	Endonezya	Çalışma, Endonezya'da inşaat sektöründe iş stresini etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır.	Endonezya'da bir inşaat şirketinde görev alan 55 inşaat işçisi	Sıklık analizi	Çalışma sonucunda, iş talepleri ile iş stresi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, egzersiz alışkanlıklarının iş stresi ile baş etme becerileri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

ÖRGÜTSEL STRES VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ İLE İLGİLİ GERÇEKLEŞTİRİLMİŞ ÇALIŞMALAR

Tablo B.1 Örgütsel stres ve iş performansı ilişkisi ile ilgili gerçekleştirilmiş ulusal çalışmalar

No	Yazar	Başlık	Kaynak	Yer	Amaç	Örneklem	Yöntem	Sonuç
1	Örnek, F. E. (2017)	Örgütsel stresin işgören performansı üzerinde etkileri ve stres yönetimi: Kamu ve özel sektör bankacılığı üzerine bir uygulama	Yüksek lisans tezi	Türkiye; Ankara	Çalışma, bankacılık sektöründe örgütsel stresin çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Ankara ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör bankalarında görev yapan 148 banka çalışanı.	T testi, korelasyon analizi, varyans analizi, Mann-Whitney U testi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, yüksek iş stresi sonucunda düşük performans tespit edilmiştir. Ayrıca, iş stresi boyutları olan iş yapısı, örgütsel yapı, yönetim yapısı ve fiziksel koşulların örgütsel performansın alt boyutu olan iş başarısını etkilediği belirlenmiştir.
2	Tonbul, İ. (2017)	Örgütsel stresin çalışan performansına etkisi: Yerel yönetimlerde bir uygulama	Yüksek lisans tezi	Türkiye; Ankara	Çalışma, çalışanların yaşadıkları stresin iş performansları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Ankara, Yenimahalle Belediye Başkanlığı'nda görev yapan 265 memur	Korelasyon analizi, regresyon analizi, t-testi, varyans analizi	Çalışma sonucunda, dedikodu, yetersiz maaş, ayrımcılık, ülke ekonomisi, kısıtlı zaman ve işin monotonluğu çalışanlarda stres faktörleri olarak belirlenmiştir. Örgütsel stres ve iş performansı arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

3	Çargan, O. (2018)	Stresin çalışanların performansı üzerine etkileri: Öğretmenler üzerine bir araştırma	Yüksek lisans tezi	Türkiye; Kırklareli	Çalışma, öğretmenlerin maruz kaldıkları örgütsel stres faktörlerini ve bu faktörlerin iş performansları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Kırklareli il merkezindeki ilkököl, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim veren 17 devlet okulunda çalışan 259 öğretmen	Kolmogorov-Smirnov testi, Shapiro Wilks testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi, Pearson korelasyon analizi	Çalışma sonucunda, yaş gruplarının, eğitim düzeyinin ve mesleki unvanların stres düzeyi üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların mesleki unvanlarına göre iş performansları anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Araştırmada stres ve performans arasında negatif ilişki gözlemlenmiştir.
4	Dıgın, T. (2018)	Örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve stres düzeyinin algılanan çalışan performansı üzerindeki etkisi: KOBİ'lerde bir araştırma	Yüksek lisans tezi	Türkiye; Edirne	Çalışma, çalışanların örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve stres algılarının performansları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Edirne ilinde faaliyet gösteren küçük/orta ölçekli işletmelerde görev alan 393 çalışan	Mann-Whitney U testi, Kolmogrov-Smirnov testi, Kruskal-Wallis testi, korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, iş stresi ve çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
5	Valibayova, G. (2018)	İş güvencesizliği algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir çalışma	Yüksek lisans tezi	Türkiye	Çalışma, iş güvencesizliği, iş stresi ve iş performansı ilişkisini ve demografik değişkenlerin etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Türkiye'de bulunan bir devlet üniversitesinde görev alan 208 araştırma görevlisi.	T testi, varyans analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, demografik değişkenlerin stres ve performans üzerinde bir etkisi bulunamamıştır. Ayrıca, stres ve performans arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.
6	Altun, M. K. (2019)	Çalışma yaşamında iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkisi	Yüksek lisans tezi	Türkiye; Bursa	Çalışma, akademisyenlerin kişilik özellikleri, stres ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev alan 100 öğretim elemanı	Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi, korelasyon analizi	Çalışmada, iş yükü ile stres arasında pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Örgütsel stres iş performansı arasında negatif ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, performans ile demografik özelliklerden yaş değişkeni arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

7	Dizer, Y. (2019)	İş stresinin ve duygusal zekanın çalışanların iş performansına etkileri	Yüksek lisans tezi	Türkiye; İstanbul	Çalışma, iş kaynaklı stresin ve duygusal zekanın çalışan performansları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	İstanbul ilinde hızlı tüketim ürünleri sektöründe faaliyet gösteren firmalarda görev alan 170 çalışan.	Sıklık analizi, regresyon analizi, varyans analizi	Çalışma sonucunda, zaman stresi ve kaygı olmak üzere iş stresinin her iki alt boyutu ile iş performansı arasında negatif ilişki görülmüştür. Ayrıca, çalışmada yaş, cinsiyet ve pozisyon olarak belirlenen demografik değişkenlerin hiçbirinin stres ile anlamlı ilişkisi bulunamamıştır.
8	Tortumlu, M. ve Taş, M. A. (2019)	Örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı ilişkisi: İstanbul Avrupa yakası ilçe belediyelerinde bir uygulama	Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi	Türkiye; İstanbul	Çalışma, örgüt iklimi, iş stresi ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	İstanbul Avrupa yakası ilçe belediyelerinde görev alan 200 personel	Sıklık analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, örgüt ikliminin iş stresi ve çalışan performansı üzerinde önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir. Fakat iş stresi ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
9	Yaman, M. (2019)	Örgütsel stresin çalışan performansı üzerine etkisi: Özel sektör banka çalışanları üzerinde bir araştırma	Yüksek lisans tezi	Türkiye; İstanbul	Çalışma, örgütsel stresin çalışan performansına etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	İstanbul'da yer alan özel sektör bankalarında görev alan 250 çalışan	Shapiro Wilk testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi, Pearson korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, stres ve performans arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel yapı ve politikalarından kaynaklanan stresin ve örgüt içi fiziksel koşullardan kaynaklanan stresin performans alt boyutlarından iş doyumu ve iş başarısı üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. İşin yapısından kaynaklanan stres ile iş başarısı arasında da anlamlı ilişki bulunmaktadır.
10	Yılmaz, G. (2019)	Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: Bir uygulama örneği	Yüksek lisans tezi	Türkiye; Edirne	Çalışma, presenteeism ve iş stresinin çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Edirne ilinde bir tekstil firmasında görev alan 260 çalışan	Pearson korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışmada, iş stresi ile çalışan performansı arasında negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca iş stresinin cinsiyet ile, performansın ise cinsiyet ve yaş ile anlamlı ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir.

11	Bayramoğlu, G., Uysal, E. ve Karkı, A. (2020)	Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresin iş performansı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü	Journal of Organizational Behavior Review	Türkiye; Çorum	Çalışma, örgütsel stres ve iş performansı arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracılık etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çorum ilinde görev yapan 305 öğretmen	Korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, örgütsel stres ve iş performansı arasında düşük, negatif yönlü, anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel stres ve iş performansı ilişkisinde duygusal bağlılığın aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.
12	Özüdoğru, M. ve Yıldırım, Y. T. (2020)	Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma	Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi	Türkiye; Balıkesir	Çalışma, iş stresinin sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisindeki düzenleyici etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Balıkesir ilinde sağlık sektöründe çalışan 402 kamu görevlisi	Sıklık analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, iş stresinin iş gören performansı üzerinde anlamlı negatif yönlü etkisi belirlenmiştir. Ayrıca iş stresinin, sanal kaytarma ve iş performansı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir.
13	Adin, D. (2021)	Mesleki stres ve bireysel performans ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma	Yüksek lisans tezi	Türkiye; Kars	Çalışma, kamu çalışanlarında mesleki stres ve bireysel performans arasındaki ilişkisiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Kars ili ve ilçelerinde ortaöğretim kurumlarında çalışann 336 öğretmen	Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi, Spearman korelasyon analizi	Çalışma sonucunda, öğretmenlerin yoğun olarak strese maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca, stresin performans üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisi tespit edilmiştir.
14	Tozkoparan, G. (2021)	Örgütsel stresin çalışanların yaşam doyumu ve bireysel performans algısına etkileri üzerine bir araştırma	İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi	Türkiye; İzmir	Çalışma, örgütsel stresin yaşam doyumu ve bireysel performans üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	İzmir ilinde özel sektörde görev alan 260 beyaz yakalı çalışan	Sıklık analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, örgütsel stresin iş yükü alt boyutu ile bireysel performans arasında düşük düzeyde, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
15	Küçükdursun, B., Özkan, T. S., Şahin, S., Doğan, B. ve Bozkurt, Ö. (2022)	Çalışanların teknolojik stres algılarının bireysel iş performansına etkisinin incelenmesi: Düzce ili tekstil sektörü üzerine bir araştırma	Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi	Türkiye; Düzce	Çalışma, teknolojik stresin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Düzce ilinde tekstil sektöründe görev alan 160 çalışan	Sıklık analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, çalışanların orta düzeyde teknolojik stres yaşadıkları ve yüksek düzeyde bireysel performans gösterdikleri belirlenmiştir. Ayrıca, teknolojik stresin bireysel performans üzerinde negatif yönlü etkisi tespit edilmiştir.

Tablo B.2 Örgütsel stres ve iş performansı ilişkisi ile ilgili gerçekleştirilmiş uluslararası çalışmalar

No	Yazar	Başlık	Kaynak	Yer	Amaç	Örneklem	Yöntem	Sonuç
1	Olukayode, L. (2017)	Work stress factors and employee job performance in a Nigerian manufacturing firm: An empirical assessment	IFE Psychologia	Nijerya	Çalışma Nijerya'da bir üretim tesisinde iş stresi ve performans arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Nijerya'da yiyecek, içecek ve tütün grubunda faaliyet gösteren bir üretim tesisinde görev alan 350 çalışan	Korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, iş yükü, uzun çalışma saatleri ve karar yetkisi eksikliği önemli stres faktörleri olarak gösterilmiştir. Ayrıca, iş stresi ve performans arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
2	Vijayan, M. (2017)	Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coimbatore	Journal of Organisation and Human Behaviour	Hindistan	Çalışma, iş yükü, iş güvenliği ve vardiyalı çalışmanın çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Hindistan'da faaliyet gösteren Aavin süt ürünleri firmasında görev alan 100 çalışan	Sıklık analizi, T testi, ki-kare testi, korelasyon analizi, regresyon analizi, varyans analizi	Çalışma sonucunda, iş yükü, iş performansı üzerinde en fazla etkisi olan faktör olarak belirlenmiştir. İş yükünü, iş güvenliği ve vardiyalı çalışma takip etmektedir. Ayrıca iş stresi ve performans arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.
3	Jackson, A. T. ve Frame, M. C. (2018)	Stress, health, and job performance: What do we know?	Journal of Applied Biobehavioral Research	ABD	Çalışma iş yerinde stres, sağlık ve iş performansı ile ilgili literatürü incelemeyi ve tartışmayı amaçlamaktadır.	-	-	Çalışma olumsuz stres ve kaygının iş performansını engelleyeceğini fakat belirli düzeyde uyarılma ve stresin iş performansı için faydalı olabileceğini ortaya koymaktadır.
4	Rahman, M. K. ve Azim, N. (2018)	The impact of job stress and empowerment on employees' performance: An analysis of private and public sector universities of Khyber Pukhtunkhwa, Pakistan	The Middle-East Journal of Business	Pakistan	Çalışma, iş stresinin ve güçlendirmenin çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Pakistan'da üniversitelerde görev alan 227 akademisyen	Korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, iş stresinin ve güçlendirmenin performans üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi belirlenmiştir.

5	Riana, I. G., Wiagustini, N. L. P., Dwijayanti, K. I. ve Rihayana, I. G. (2018)	Managing work-family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance	Journal of Industrial Engineering	Endonezya	Çalışma, iş-aile çatışmasının ve iş stresinin, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Endonezya'da eşi kamu görevlisi olan 46 kadın çalışan	Sıklık analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, iş-aile çatışmasının iş performansı üzerinde negatif yönlü etkisi tespit edilmiştir. İş stresinin iş performansı üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır.
6	Safarpour, H., Sabzevari, S. ve Delpisheh, A. (2018)	A study on the occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in ilam, Iran	Journal of Clinical and Diagnostic Research	İran	Çalışma, İran'da hastane hemşirelerde görülen mesleki stres, iş tatmini ve iş performansını incelemeyi amaçlamaktadır.	İran'da eğitim hastanelerinde görev alan 198 hemşire	varyans analizi, Pearson korelasyon analizi	Çalışma sonucunda, hemşirelerde orta düzeyde mesleki stres ve iş tatmini, yüksek düzeyde iş performansı belirlenmiştir. Mesleki stresin, iş tatmini ve iş performansı ile negatif yönlü ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.
7	Siregar, E. I. (2018)	Occupational stress and employee performance: A case study of plantation companies in Riau province	Management Science Letters	Endonezya	Çalışma, liderliğin mesleki stres ve iş performansı üzerindeki etkisini ve mesleki stres ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Endonezya'da faaliyet gösteren palmye yağı firmalarında çalışan 196 saha yöneticisi	Yapısal Eşitlik Modeli, Geçerlilik Analizi, Güvenilirlik Analizi	Çalışma sonucunda, liderlik ve mesleki stres arasında negatif yönlü ilişki, liderlik ve iş performansı arasında ise pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, mesleki stres ve iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
8	Puspitasari, F. D. A. ve Adam, S. (2019)	The influence of job stress and motivation to work performance	Opcion	Endonezya	Çalışma, iş stresinin ve motivasyonun iş performansı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Endonezya'da polis biriminde görev alan 120 çalışan	T-testi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda, iş performansı üzerinde, iş stresinin negatif yönlü anlamlı ve motivasyonun pozitif yönlü anlamlı etkileri tespit edilmiştir.

9	Ali, N. ve Miralam, M. S. (2019)	The effect of job stress and need deficiency on performance	Management Science Letters	Hindistan	Çalışma, iş stresinin ve ihtiyaç eksikliğinin performans üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Hindistan'da kamu bankalarında görev alan 135'i yönetici olmak üzere 335 banka çalışanı	Çoklu regresyon analizi, korelasyon analizi	Çalışma sonucunda, iş stresinin çalışan performansını pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir.
10	Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T. ve Tian, X. (2019)	How job stress influences job performance among chinese healthcare workers: A cross-sectional study	Environmental Health And Preventive Medicine	Çin	Çalışma, kamu hastanelerinde görev alan çalışanlarda pozitif ve negatif stresin performans üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çin'de kamu hastanelerinde görev alan 1594 sağlık çalışanı	Sıklık analizi, korelasyon analizi, yapısal eşitlik modeli analizi	Çalışma sonucunda, performans üzerinde, pozitif stresin (iş yükü, iş sorumluluğu, iş aciliyeti) olumlu etkileri ve negatif stresin (rol çatışması, örgütsel politika, iş güvensizliği) olumsuz etkileri belirlenmiştir.
11	Foy, T., Dwyer, R. J., Nafarrete, R., Hammoud, M. S. S. ve Rockett, P. (2019)	Managing job performance, social support, and work-life conflict to reduce workplace stress	International Journal of Productivity and Performance Management	İrlanda	Çalışma, İrlanda'da bir yükseköğretim kurumu çalışanlarında sosyal destek, iş-yaşam çatışması, iş performansı ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	İrlanda'da bir yükseköğretim kurumunda görev alan 678 tam zamanlı ve yarı zamanlı akademik, araştırma ve destek personeli	Çoklu regresyon analizi, korelasyon analizi, t testi, Kolmogorov-Smirnov testi	Çalışma sonucunda, iş stresi ile iş-yaşam çatışması arasında pozitif yönlü ilişki, iş stresi ile sosyal destek ve iş performansı arasında negatif ilişki belirlenmiştir. Ayrıca, cinsiyet ve iş stresi arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
12	Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y. ve Samma, M. (2020)	Sustainable work performance: The roles of workplace violence and occupational stress	Journal of Environmental Research and Public Health	Pakistan	Çalışma, iş yeri şiddeti, mesleki stres ve sürdürülebilir iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Pakistan'da 15 farklı hastanede görev alan 345 sağlık çalışanı	Sıklık analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda hem iş yeri şiddetinin hem de mesleki stresin iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı etkileri tespit edilmiştir.
13	Devi, P. ve Lahkar, N. (2021)	Occupational stress and job performance among university library professionals of North-East India	Evidence Based Library and Information Practice	Hindistan	Çalışma, Hindistan'daki üniversitelerde görev alan kütüphane profesyonelleri arasında stres ve performans ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır.	Hindistan'da üniversitelerde görev alan 123 kütüphane profesyoneli	Sıklık analizi, t testi, korelasyon analizi, regresyon analizi	Çalışma sonucunda kütüphane profesyonellerinin orta düzeyde mesleki stres yaşadıkları belirlenmiştir. Ayrıca, stres ve performans arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

14	Herman, N. W., Rony, Z. T. ve Syarief, F. (2022)	The effect of work motivation, leadership style and work stress on performance	International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Sciences	Çin	Çalışma, iş motivasyonu, liderlik tarzı ve iş stresinin performans üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.	Çin'de polis eğitim merkezinde görev alan 106 büro çalışanı	Sıklık analizi, çoklu regresyon analizi,	Çalışma sonucunda iş stresinin iş performansı üzerinde tek başına anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Fakat liderlik tarzı ve iş stresinin aynı anda iş performansı üzerinde anlamlı etkileri tespit edilmiştir.
15	Merlin, N. M., Vanchapo, A. R. ve Riantiarno, F. (2022)	Influence of depression, stress, and anxiety on work performance among nurses in tuberculosis/HIV and COVID-19 units on Timor Island	Journal of Psychiatric Nursing	Endonezya	Çalışma, Endonezya'da hemşirelerin iş performansları ile depresyon, stres ve kaygı belirtileri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.	Endonezya Timor Adası'nda görev yapan 659 hemşire	T testi, korelasyon analizi	Çalışma sonucunda hemşirelerin depresyon, stres ve kaygı durumlarının iş performansları ile negatif yönlü anlamlı ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir.

C

ANKET ÇALIŞMASI

Mimarlık Ofislerinde Örgütsel Stres, İş Performansı, Örgüt Temelli Öz Saygı İlişkisi ve Covid-19 Pandemisinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konut Üretimi ve Yapım Yönetimi programında yürütülmekte olan yüksek lisans tezi kapsamında oluşturulmuştur. Çalışmanın amacı, Türkiye'de mimarlık ofislerinde görev alan mimarların örgütsel stres-iş performansı ilişkisinde örgüt temelli öz-saygı'nın aracı rolünü ve Covid-19 pandemisinin etkilerini incelemektir.

Araştırma kapsamında kişisel verileriniz gizli tutulacak olup vereceğiniz yanıtlar sadece bilimsel bir araştırmanın verisi olarak kullanılacaktır. Araştırmanın doğru sonuçlara ulaşabilmesi açısından soruları eksiksiz doldurmanız önemlidir.

E-mail adresiniz ankette bir eksiklik veya hata olması durumunda tekrar irtibat kurabilmek için istenmektedir. Çalışmanın sonuçları istenildiği takdirde anket katılımcıları ile paylaşılacaktır. Soru ve görüşleriniz için bize miraykarabas@gmail.com adresinden ulaşabilirsiniz.

Araştırmamıza destek verdiğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Mimar. Miray Karabaş

YTÜ Mimarlık Fakültesi

Konut Üretimi ve Yapım Yönetimi

Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

Doç. Dr. Almula Köksal

YTÜ Mimarlık Fakültesi

Konut Üretimi ve Yapım Yönetimi

Yüksek Lisans Programı Öğretim Üyesi

E-mail adresiniz*	
Yaşınız*	30 ve altı 31-40 41-50 51 ve üstü
Mesleğiniz*	Mimar Diğer: _____
Cinsiyetiniz*	Kadın Erkek
Eğitim düzeyiniz*	Lisans Yüksek Lisans Doktora
Eğitiminize devam ediyor musunuz?*	Evet Hayır
Çalıştığınız işletmenin adı*	_____
Çalıştığınız işletmenin bulunduğu il*	İstanbul Diğer: _____
Covid-19 Pandemisi öncesinde şuan çalıştığınız işletmede mi çalışıyordunuz?*	Evet Hayır
Çalıştığınız işletmenin Covid-19 Pandemisi öncesinde çalışma sistemi;*	Her gün ofiste çalışma Haftanın belirli günleri uzaktan çalışma Her gün uzaktan çalışma
Çalıştığınız işletmenin Covid-19 Pandemisi sürecinde çalışma sistemi;*	Her gün ofiste çalışma Haftanın belirli günleri uzaktan çalışma Her gün uzaktan çalışma

İşletmedeki çalışan sayısı*	1-9 10-49 50-249 250 ve üstü
İşletmedeki unvanınız*	_____
Sektördeki kaçınıcı işiniz?*	_____
İşletmedeki çalışma süreniz*	_____
Gelir durumunuz*	3000 tl ve altı 3001-5000 tl 5001-7000 tl 7000 tl ve üstü
Sektördeki toplam çalışma süreniz*	_____

*Doldurulması zorunludur

Örgütsel Stres Ölçeği

Bu bölümde iş yapış şeklinize ve iş ortamınıza dair on dört (14) ifade yer almaktadır. İfadeleri şu an çalışmakta olduğunuz işinizi düşünerek cevaplayınız. Her bir ifade için Covid-19 Pandemi öncesi ve Covid-19 Pandemi sürecini düşünerek iki farklı işaretleme yapmanız beklenmektedir. Uygun bulduğunuz ifadeyi işaretleyiniz.

- 1- Hiçbir zaman
- 2- Çok nadir
- 3- Bazen
- 4- Çoğu zaman
- 5- Her zaman

Örgütsel Stres Ölçeği	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Çok hızlı mı çalışmak zorundasınız?					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
2. Çok yoğun mu çalışmak zorundasınız?					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
3. Yaptığınız iş çok fazla çaba gerektirir mi?					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
4. İşiniz yeni şeyler öğrenmenize imkan sağlıyor mu?					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
5. İşiniz üst düzeyde beceri ve uzmanlık istiyor mu?					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐

6. Yaptığınız iş ilk olarak sizin harekete geçmenizi gerektiriyor mu?					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
7. İşinizde nasıl çalışacağınızın kararını kendiniz verebiliyor musunuz?					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
8. İşinizde ne yapacağınızın kararını kendiniz verebiliyor musunuz?					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
9. İş ortamım sakin ve hoştur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
10. İş yerimde diğer çalışanlar ile iyi geçirim.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
11. İş arkadaşlarım beni destekler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐

12.Eğer kötü günümdeysen iş arkadaşlarım beni anlar.					
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
13.Üstlerim ile iyi geçinirim.					
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
14.İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.					
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐

İş Performansı Ölçeği

Bu bölümde iş performansınıza dair dokuz (9) ifade yer almaktadır. İfadeleri şu an çalışmakta olduğunuz işinizi düşünerek cevaplayınız. Her bir ifade için Covid-19 Pandemi öncesi ve Covid-19 Pandemi sürecini düşünerek iki farklı işaretleme yapmanız beklenmektedir. Uygun bulduğunuz ifadeyi işaretleyiniz.

- 1- Çok fazla
- 2- Çok
- 3- Ne çok ne az
- 4- Az
- 5- Çok az

İş Performansı Ölçeği	Çok Fazla	Çok	Ne Çok Ne Az	Az	Çok Az
1.İşte hata yaptığım zamanlar olur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
2.İşe gitmede isteksiz olduğum zamanlar olur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
3.İşten ayrılmayı düşündüğüm zamanlar olur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
4.İşte kendimi yetersiz hissettiğim zamanlar olur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
5.Yaptığım işin niteliğinin düştüğü zamanlar olur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐

6.İzin ve rapor olarak işten uzaklaşmak istediğim zamanlar olur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
7.İsabetsiz kararlar aldığım zamanlar olur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
8.İş çevresine karşı uyum sağlayamadığım zamanlar olur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
9.Birlikte çalıştığım kişilerle iş birliği kuramadığım zamanlar olur.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐

Performans Değerleme Ölçeği

Bu bölümde iş performansınızı etkileyen faktörlere dair on dört (14) ifade yer almaktadır. İfadeleri şu an çalışmakta olduğunuz işinizi düşünerek cevaplayınız. Her bir ifade için Covid-19 Pandemi öncesi ve Covid-19 Pandemi sürecini düşünerek iki farklı işaretleme yapmanız beklenmektedir. Uygun bulduğunuz ifadeyi işaretleyiniz.

- 1- Kesinlikle katılmıyorum
- 2- Katılmıyorum
- 3- Kararsızım

4- Katılıyorum

5- Kesinlikle katılıyorum

Performans Değerleme Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimin güvencesi performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
2. Aldığım maaş miktarı ve terfiler performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
3. İşimin bana sağladığı kişisel ve profesyonel gelişim imkanı performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
4. İşimde birlikte çalıştığım kişiler performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐

5. Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi performansımı etkiler					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
7. İş sırasında birlikte çalıştığım kişiler ile sosyalleşme derecem performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
8. Amirlerimden gördüğüm destek ve rehberlik performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretin adaletli olması performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐

10. İşimde kendi kararlarımı alabilme imkanı performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
11. İş yerimde kariyerimi uzun süre devam ettirme isteğim performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
12. İş yerimdeki çalışanlara yardım etme fırsatı performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
13. İş yerimdeki rekabet fırsatı performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐
14. İş yerimdeki yönetimin tutumu performansımı etkiler.					
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐

Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği

Bu bölümde çalıştığınız kurum içerisinde kendinizi nasıl hissettiğinizi tanımlayan on (10) ifade yer almaktadır. İfadeleri şu an çalışmakta olduğunuz işinizde yöneticilerinizin size karşı davranış ve tutumlarını da düşünerek cevaplayınız. Her bir ifade için Covid-19 Pandemi öncesi ve Covid-19 Pandemi sürecini düşünerek iki farklı işaretleme yapmanız beklenmektedir. Uygun bulduğunuz ifadeyi işaretleyiniz.

- 1- Hiç katılmıyorum
- 2- Pek katılmıyorum
- 3- Biraz katılıyorum
- 4- Oldukça katılıyorum
- 5- Çok katılıyorum
- 6- Tamamen katılıyorum

Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.Çalıştığım kurumun yararlı bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2.Çalıştığım kurumun verimli bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3.Çalıştığım kurumun uyumlu bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4.Çalıştığım kurumun güvenilir bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5.Çalıştığım kurumun inanılır bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6.Çalıştığım kurumun fark yaratabilen bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7.Çalıştığım kurumun değerli bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8.Çalıştığım kurumun sözü geçen bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐

9.Çalıştığım kurumun ciddiye alınan bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10.Çalıştığım kurumun önemli bir üyesiyim.						
Covid-19 Öncesi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Covid-19 Süreci	☐	☐	☐	☐	☐	☐



TEZDEN ÜRETİLMİŞ YAYINLAR

Konferans Bildirileri

1. Karabaş, M. ve Köksal, A. Stress-Performance Relationship in Architectural Offices: The Effect of Covid-19 Pandemic. 7th International Project and Construction Management Conference (IPCMC 2022), İstanbul, Türkiye, 20-22 Ekim 2022, Proceedings Book, ss. 1056-1066.

