

**T.C.**  
**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**



**İNŞAAT PROJELERİNDEKİ STRESİN İŞÇİ VE TEKNİK  
PERSONEL AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI**

**YAKUP ERCEK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Jüri Üyeleri :** **Dr. Öğr. Üyesi Ali Erkan KARAMAN (Tez Danışmanı)**  
**Prof. Dr. Bedriye ASIMGİL**  
**Dr. Öğr. Üyesi Tülay ÇİVİCİ**

**BALIKESİR, HAZİRAN - 2022**

## ETİK BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak tarafımda hazırlanan “**İNŞAAT PROJELERİNDEKİ STRESİN İŞÇİ VE TEKNİK PERSONEL AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI**” başlıklı tezde;

- Tüm bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Kullanılan veriler ve sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Tüm bilgi ve sonuçları bilimsel araştırma ve etik ilkelere uygun şekilde sunduğumu,
- Yararlandığım eserlere atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,

beyan eder, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ederim.

**Yakup ERCEK**

İmza

## ÖZET

### İNŞAAT PROJELERİNDEKİ STRESİN İŞÇİ VE TEKNİK PERSONEL AÇISINDAN ARAŞTIRILMASI YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAKUP ERCEK

BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI  
(TEZ DANIŞMANI: DR. ÖĞR. ÜYESİ A.ERKAN KARAMAN)  
BALIKESİR, HAZİRAN - 2022

İş stresi; çalışan sağlığını ve yaşantısını olumsuz yönde etkileyen kritik nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Birçok ülkede ve ülkemizde temel bir sektör olarak görülen inşaat sektörü, çok sayıda çalışana ve stresi yüksek bir çalışma ortamına sahiptir. İş stresi çalışanın iş yaşamı ile birlikte aile ve sosyal yaşantısını da etkilemektedir. Aşırı stresli işlerde çoğu zaman yapılan işten kaynaklanan baskılar çalışanın ailevi ilişkilerine yansımakta, sosyal yaşantısında dengesizliklere sebep olmaktadır. Bu çalışmada; inşaat projelerindeki stres faktörlerinin işçiler ve teknik personel üzerindeki etkileri belirlenmiş ve bu etkilerin aile ve sosyal yaşantılarına olan etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Literatürden yararlanılarak 9 stres faktörü belirlenmiş ve bunlara ilişkin veriler katılımcılardan anket yolu ile elde edilmiştir. Stres faktörleri ile aile ve sosyal yaşama etki arasındaki korelasyon ve regresyon değerleri hesaplanarak önerilen hipotezler test edilmiştir. Elde edilen veriler ve yapılan analizler sonucunda önerilen hipotezlerden bir tanesi hariç diğerleri kabul edilmiştir. İşçiler ve teknik personel için elde edilen çoklu regresyon değerleri karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

**ANAHTAR KELİMLER:** Stres, İşçi ve teknik personellerde stres, İnşaat projelerinde stres, Stresin sosyal yaşama etkisi, Stresin aile yaşamına etkisi, İnşaat sektörü, İnşaat çalışanlarında stres.

## **ABSTRACT**

### **INVESTIGATION OF STRESS IN CONSTRUCTION PROJECTS IN TERMS OF WORKERS AND TECHNICAL STAFF**

**MASTER'S THESIS**

**YAKUP ERCEK**

**BALIKESİR UNIVERSITY INSTITUTE OF NATURAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF CIVIL ENGINEERING**

**THESIS ADVISOR: DR. ÖĞR. ÜYESİ A.ERKAN KARAMAN  
BALIKESİR, JUNE-2022**

Work stress; It is accepted as one of the critical reasons that negatively affect employee health and life. The construction sector, which is seen as a fundamental sector in many countries and in our country, has a large number of employees and a high-stress working environment. Work stress affects the family and social life of the employee as well as his work life. In extremely stressful jobs, the pressures arising from the work often reflect on the family relations of the employee and cause imbalances in his social life. In this study; The effects of stress factors in construction projects on workers and technical personnel were determined and it was aimed to measure the effects of these effects on their family and social lives. Using the literature, 9 stress factors were determined and the data related to them were obtained from the participants by questionnaire. The proposed hypotheses were tested by calculating the correlation and regression values between stress factors and the effect on family and social life. As a result of the data obtained and the analysis made, all but one of the proposed hypotheses were accepted. Multiple regression values obtained for workers and technical personnel are presented comparatively.

**KEYWORDS :** Stress, Stress in workers and technical personnel, Stress in construction projects, The effect of stress on social life, The effect of stress on family life, construction industry, Stress in construction workers.

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa

<b>ÖZET</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>iii</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>SEMBOL LİSTESİ</b> .....	<b>ixx</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>x</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI</b> .....	<b>2</b>
<b>3. STRES KAVRAMI VE İNŞAAT SEKTÖRÜ</b> .....	<b>12</b>
3.1 İş Stresi.....	13
3.2 Örgütlerde Stres oluşumu .....	14
3.3 Stres Evreleri .....	15
3.3.1 Alarm Evresi.....	16
3.3.2 Direnme Evresi .....	16
3.3.3 Tükenme Evresi .....	16
3.4 Stresin Belirtileri .....	17
3.4.1 Fiziksel(Bedensel)Belirtileri.....	17
3.4.2 Ruhsal(Psikolojik)Belirtileri.....	17
<b>4. STRES FAKTÖRLERİ</b> .....	<b>18</b>
4.1 İşin Doğası ile İlişkili Stresler.....	18
4.2 Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler .....	20
4.3 Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler .....	20
4.4 Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler .....	21
4.5 Durumsal / Çevresel Stresler .....	22
4.6 İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler.....	23
4.7 Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler.....	23
4.8 Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler .....	24
4.9 Kişisel Stresler .....	25
<b>5. STRESİN ETKİLERİ</b> .....	<b>27</b>
5.1 Aile Yaşamına Etkisi .....	27
5.2 Sosyal Yaşama Etkisi.....	28
<b>6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ</b> .....	<b>30</b>
6.1 Örneklem.....	30
6.2 Hedef Yanıtlayıcılar .....	30
6.3 Anket Formunun Organizasyonu .....	31
6.4 Araştırma Hipotezleri .....	34
6.5 Veri Analizi .....	36
<b>7. ARAŞTIRMA BULGULARI</b> .....	<b>37</b>
7.1 Demografik Verilerin Grafikselsel Olarak Değerlendirilmesi .....	37
7.2 Verilerin Güvenilirlik Analizi .....	44

7.3 Stres Faktörlerinin Ortalamaları .....	46
7.4 Korelasyon ve Regresyon Analizi .....	47
7.4.1 İşçiler İçin Korelasyon ve Regresyon Analizi .....	48
7.4.2 Teknik Personeller için Korelasyon ve Regresyon Analizi .....	67
7.5 Çoklu Regresyon Analizi.....	86
<b>8. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>94</b>
<b>9. KAYNAKLAR .....</b>	<b>98</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>105</b>
EK A: İnşaat Sektöründe Stres Yönetimi Anketi – 2021 .....	107
EK B: Etik Komisyonu Onay Belgesi .....	111
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>112</b>

## ŞEKİL LİSTESİ

### Sayfa

Şekil 3.1: Genel uyum sendromu. ....	16
Şekil 7.1: Ankete katılan işçilerin cinsiyet dağılımları. ....	37
Şekil 7.2: Ankete katılan teknik personelin cinsiyet dağılımları. ....	37
Şekil 7.3: Ankete katılan işçilerin yaş dağılımları. ....	38
Şekil 7.4: Ankete katılan teknik personelin yaş dağılımları. ....	38
Şekil 7.5: Ankete katılan işçilerin eğitim durumları. ....	39
Şekil 7.6: Ankete katılan teknik personelin eğitim durumları. ....	39
Şekil 7.7: Ankete katılan işçilerin medeni durumu. ....	40
Şekil 7.8: Ankete katılan teknik personelin medeni durumu. ....	40
Şekil 7.9: Ankete katılan evli işçilerin çocuk sayısı. ....	40
Şekil 7.10: Ankete katılan evli teknik personelin çocuk sayısı. ....	41
Şekil 7.11: Ankete katılan dul işçilerin çocuk sayısı. ....	41
Şekil 7.12: Ankete katılan dul teknik personelin çocuk sayısı. ....	42
Şekil 7.13: Ankete katılan işçilerin hizmet süresi. ....	42
Şekil 7.14: Ankete katılan teknik personelin hizmet süresi. ....	43
Şekil 7.15: Ankete katılan işçilerin aylık gelir düzeyleri. ....	43
Şekil 7.16: Ankete katılan teknik personelin aylık gelir düzeyleri. ....	44
Şekil 7.17: İşçiler için stres faktörlü değişkenlerinin ortalamaları. ....	46
Şekil 7.18: Teknik personel için stres faktörlü değişkenlerinin ortalamaları. ....	47

## TABLO LİSTESİ

### Sayfa

<b>Tablo 7.1:</b> Araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalamaları ( $\mu$ ), standart sapmaları ( $\sigma$ ) ve Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değerleri (İşçiler İçin) .....	44
<b>Tablo 7.2:</b> Araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalamaları ( $\mu$ ), standart sapmaları ( $\sigma$ ) ve Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değerleri (Teknik Personeller İçin) .....	45
<b>Tablo 7.3:</b> İşin Doğası ile İlişkili Stresler ile AYE Korelasyon(İşçiler).....	48
<b>Tablo 7.4:</b> İşin Doğası ile İlişkili Streslerin ile AYE Regresyon(İşçiler).....	48
<b>Tablo 7.5:</b> İşin Doğası ile İlişkili Streslerin ile AYE Analiz(İşçiler) .....	48
<b>Tablo 7.6:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile AYE Korelasyon(İşçiler) .....	49
<b>Tablo 7.7:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile AYE Regresyon(İşçiler).....	49
<b>Tablo 7.8:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile AYE Analiz(İşçiler) .....	49
<b>Tablo 7.9:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile AYE Korelasyon(İşçiler) .....	50
<b>Tablo 7.10:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile AYE Regresyon(İşçiler) .....	50
<b>Tablo 7.11:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile AYE Analiz (İşçiler).....	50
<b>Tablo 7.12:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile AYE Korelasyon(İşçiler).....	51
<b>Tablo 7.13:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile AYE Regresyon(İşçiler).....	51
<b>Tablo 7.14:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile AYE Analiz(İşçiler) .....	51
<b>Tablo 7.15:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile AYE Korelasyon(İşçiler) .....	52
<b>Tablo 7.16:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile AYE Regresyon(İşçiler) .....	52
<b>Tablo 7.17:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile AYE Analiz(İşçiler).....	52
<b>Tablo 7.18:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile AYE Korelasyon(İşçiler) .....	53
<b>Tablo 7.19:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile AYE Regresyon(İşçiler).....	53
<b>Tablo 7.20:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile AYE Analiz(İşçiler) .....	53
<b>Tablo 7.21:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile AYE Korelasyon(İşçiler) .....	54
<b>Tablo 7.22:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile AYE Regresyon(İşçiler).....	54
<b>Tablo 7.23:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile AYE Analiz(İşçiler) .....	55
<b>Tablo 7.24:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile AYE Korelasyon(İşçiler) .....	55
<b>Tablo 7.25:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile AYE Regresyon(İşçiler).....	55
<b>Tablo 7.26:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile AYE Analiz(İşçiler) .....	56
<b>Tablo 7.27:</b> Kişisel stresler ile AYE Korelasyon(İşçiler).....	56
<b>Tablo 7.28:</b> Kişisel stresler ile AYE Regresyon(İşçiler) .....	56
<b>Tablo 7.29:</b> Kişisel stresler ile AYE Analiz(İşçiler).....	57
<b>Tablo 7.30:</b> İşin Doğası ile İlişkili Stresler ile SYE Korelasyon(İşçiler) .....	57
<b>Tablo 7.31:</b> İşin Doğası ile İlişkili Streslerin ile SYE Regresyon(İşçiler) .....	57
<b>Tablo 7.32:</b> İşin Doğası ile İlişkili Streslerin ile SYE Analiz(İşçiler).....	58
<b>Tablo 7.33:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile SYE Korelasyon(İşçiler) .....	58
<b>Tablo 7.34:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile SYE Regresyon(İşçiler) .....	58
<b>Tablo 7.35:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile SYE Analiz(İşçiler).....	59
<b>Tablo 7.36:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile SYE Korelasyon(İşçiler).....	59
<b>Tablo 7.37:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile SYE Regresyon(İşçiler) .....	59
<b>Tablo 7.38:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile SYE Analiz(İşçiler).....	60
<b>Tablo 7.39:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile SYE Korelasyon(İşçiler).....	60
<b>Tablo 7.40:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile SYE Regresyon(İşçiler) .....	61
<b>Tablo 7.41:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile SYE Analiz(İşçiler).....	61
<b>Tablo 7.42:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile SYE Korelasyon(İşçiler).....	61
<b>Tablo 7.43:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile SYE Regresyon(İşçiler) .....	62



<b>Tablo 7.44:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile SYE Analiz(İşçiler).....	62
<b>Tablo 7.45:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile SYE Korelasyon(İşçiler) .....	62
<b>Tablo 7.46:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile SYE Regresyon(İşçiler) .....	63
<b>Tablo 7.47:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile SYE Analiz(İşçiler) .....	63
<b>Tablo 7.48:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile SYE Korelasyon(İşçiler) .....	63
<b>Tablo 7.49:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile SYE Regresyon(İşçiler) .....	64
<b>Tablo 7.50:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile SYE Analiz (İşçiler).....	64
<b>Tablo 7.51:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile SYE Korelasyon(İşçiler) .....	65
<b>Tablo 7.52:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile SYE Regresyon(İşçiler) .....	65
<b>Tablo 7.53:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile SYE Analiz(İşçiler).....	65
<b>Tablo 7.54:</b> Kişisel stresler ile SYE Korelasyon(İşçiler).....	66
<b>Tablo 7.55:</b> Kişisel stresler ile SYE Regresyon(İşçiler).....	66
<b>Tablo 7.56:</b> Kişisel stresler ile SYE Analiz (İşçiler) .....	66
<b>Tablo 7.57:</b> İşin Doğası ile İlişkili Stresler ile AYE Korelasyon(Teknik Per.).....	67
<b>Tablo 7.58:</b> İşin Doğası ile İlişkili Streslerin ile AYE Regresyon(Teknik Per.) .....	67
<b>Tablo 7.59:</b> İşin Doğası ile İlişkili Streslerin ile AYE Analiz(Teknik Per.) .....	67
<b>Tablo 7.60:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile AYE Korelasyon(Teknik Per.).....	68
<b>Tablo 7.61:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile AYE Regresyon(Teknik Per.).....	68
<b>Tablo 7.62:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile AYE Analiz(Teknik Per.) .....	68
<b>Tablo 7.63:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile AYE Korelasyon(Teknik Per.) .	69
<b>Tablo 7.64:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile AYE Regresyon(Teknik Per.)...	69
<b>Tablo 7.65:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile AYE Analiz (Teknik Per.) .....	69
<b>Tablo 7.66:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile AYE Korelasyon(Teknik Per.)....	70
<b>Tablo 7.67:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile AYE Regresyon(Teknik Per.) .....	70
<b>Tablo 7.68:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile AYE Analiz (Teknik Per.) .....	70
<b>Tablo 7.69:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile AYE Korelasyon(Teknik Per.) .....	71
<b>Tablo 7.70:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile AYE Regresyon(Teknik Per.).....	71
<b>Tablo 7.71:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile AYE Analiz(Teknik Per.) .....	71
<b>Tablo 7.72:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile AYE Korelasyon(Teknik Per.) .....	72
<b>Tablo 7.73:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile AYE Regresyon(Teknik Per.) .....	72
<b>Tablo 7.74:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile AYE Analiz (Teknik Per.).....	72
<b>Tablo 7.75:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile AYE Korelasyon(Teknik Per.)....	73
<b>Tablo 7.76:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile AYE Regresyon(Teknik Per.).....	73
<b>Tablo 7.77:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile AYE Analiz(Teknik Per.) .....	74
<b>Tablo 7.78:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile AYE Korelasyon(Teknik Per.)....	74
<b>Tablo 7.79:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile AYE Regresyon(Teknik Per.).....	74
<b>Tablo 7.80:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile AYE Analiz(Teknik Per.) .....	75
<b>Tablo 7.81:</b> Kişisel stresler ile AYE Korelasyon(Teknik Per.) .....	75
<b>Tablo 7.82:</b> Kişisel stresler ile AYE Regresyon(Teknik Per.).....	75
<b>Tablo 7.83:</b> Kişisel stresler ile AYE Analiz(Teknik Per.).....	76
<b>Tablo 7.84:</b> İşin Doğası ile İlişkili Stresler ile SYE Korelasyon(Teknik Per.) .....	76
<b>Tablo 7.85:</b> İşin Doğası ile İlişkili Streslerin ile SYE Regresyon(Teknik Per.).....	76
<b>Tablo 7.86:</b> İşin Doğası ile İlişkili Streslerin ile SYE Analiz (Teknik Per.) .....	77
<b>Tablo 7.87:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile SYE Korelasyon(Teknik Per.) .....	77
<b>Tablo 7.88:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile SYE Regresyon(Teknik Per.).....	77
<b>Tablo 7.89:</b> Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile SYE Analiz (Teknik Per.) .....	78
<b>Tablo 7.90:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile SYE Korelasyon(Teknik Per.) .	78
<b>Tablo 7.91:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile SYE Regresyon(Teknik Per.) ...	79
<b>Tablo 7.92:</b> Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile SYE Analiz(Teknik Per.).....	79
<b>Tablo 7.93:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile SYE Korelasyon(Teknik Per.) ....	79

<b>Tablo 7.94:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile SYE Regresyon((Teknik Per.) .....	80
<b>Tablo 7.95:</b> Organizasyonel konumla ilgili stresler ile SYE Analiz((Teknik Per.).....	80
<b>Tablo 7.96:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile SYE Korelasyon(Teknik Per.) .....	80
<b>Tablo 7.97:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile SYE Regresyon(Teknik Per.) .....	81
<b>Tablo 7.98:</b> Durumsal/Çevresel stresler ile SYE Analiz(Teknik Per.).....	81
<b>Tablo 7.99:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile SYE Korelasyon((Teknik Per.) .....	82
<b>Tablo 7.100:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile SYE Regresyon(Teknik Per.).....	82
<b>Tablo 7.101:</b> İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile SYE Analiz(Teknik Per.) .....	82
<b>Tablo 7.102:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile SYE Korelasyon(Teknik Per.) ..	83
<b>Tablo 7.103:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile SYE Regresyon(Teknik Per.).....	83
<b>Tablo 7.104:</b> Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile SYE Analiz(Teknik Per.) .....	83
<b>Tablo 7.105:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile SYE Korelasyon(Teknik Per.) ...	84
<b>Tablo 7.106:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile SYE Regresyon(Teknik Per.).....	84
<b>Tablo 7.107:</b> Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile SYE Analiz((Teknik Per.).....	84
<b>Tablo 7.108:</b> Kişisel stresler ile SYE Korelasyon(Teknik Per.).....	85
<b>Tablo 7.109:</b> Kişisel stresler ile SYE Regresyon((Teknik Per.).....	85
<b>Tablo 7.110:</b> Kişisel stresler ile SYE Analiz((Teknik Per.) .....	85
<b>Tablo 7.111:</b> Adım1 için regresyon değişkenlerinin hesabı (AYE Bağımlı D.İşçiler İçin)	85
<b>Tablo 7.112:</b> Hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile elde edilmiş sonuçlar(AYE Bağımlı D.İşçiler İçin).....	87
<b>Tablo 7.113:</b> Adım1 için regresyon değişkenlerinin hesabı (SYE Bağımlı D. İşçiler İçin)	88
<b>Tablo 7.114:</b> Hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile elde edilmiş sonuçlar (SYE Bağımlı Değişken İşçiler İçin).....	89
<b>Tablo 7.115:</b> Adım1 için regresyon değişkenlerinin hesabı (AYE Bağımlı D.Teknik Per.)	90
<b>Tablo 7.116:</b> Hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile elde edilmiş sonuçlar (AYE Bağımlı D. Teknik Personeller İçin).....	91
<b>Tablo 7.117:</b> Adım1 için regresyon değişkenlerinin hesabı(SYE Bağımlı D. Teknik Per.)	92
<b>Tablo 7.118:</b> Hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile elde edilmiş sonuçlar (SYE Bağımlı Değişken, Teknik Personeller İçin) .....	93
<b>Tablo 8.1:</b> İşçilerin ve Teknik personellerin AYE ve SYE Analiz Değerlerinin Karşılaştırılması.....	95
<b>Tablo 8.2:</b> İşçilerin ve Teknik personellerin Hiyerarşik çoklu regresyon analizi karşılaştırılması.....	96

## SEMBOL LİSTESİ

Simge	Adı
<b>R<sup>2</sup></b>	: Determinasyon katsayısı
<b>GKD</b>	: Genel kareler toplamı
<b>RKT</b>	: Regresyon kareleri toplamı
<b>F</b>	: Çoklu regresyon modeli için uygunluk değeri
<b>S</b>	: Değişkenlerin standart hatası
<b>t</b>	: İstatistiksel anlamlılık değeri Modeldeki parametrelere ilişkin patika
<b>β</b>	: katsayısı
<b>AGFI</b>	: Adjusted uyum indeksi uygunluğu
<b>α</b>	: Cronbach Alpha değeri
<b>μ</b>	: Değişkenlerin ortalaması
<b>σ</b>	: Değişkenlerin standart sapması

## ÖNSÖZ

Yapılan tez çalışmasında inşaat projelerinde stres faktörleri ve stres etkileri araştırılıp çözümler sunulması hedeflenmektedir. Ülkemizde devam eden ve edecek olan bütün inşaat projelerinin her kademesinde yer alan paydaşların daha verimli ve stressiz bir çalışma hayatına katkı sunmayı umuyoruz. Bu süreçte bana bilgi ve deneyimleri ile öncü olan, iletişimini hiç eksik etmeyen Dr. Öğr. Üyesi Ali Erkan Karaman'a yürekten teşekkür ederim.

Ankete katılarak bu çalışmanın oluşmasında büyük rol oynayan anket katılımcılarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma süresince tüm anlayışı ve desteği için sevgili eşim Gamze ERCEK' e, kızım ve oğluma, aileme ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

**Balıkesir, 2022**

**Yakup ERCEK**

## 1. GİRİŞ

Günümüzde insan yaşamının sorunlarından biri olarak görülen ve hayatımızın hemen hemen her alanında karşımıza çıkan stres, atasözümüz olan “azı karar çoğu yarar” deyişle stresin probleme dönüşebileceği gibi faydalı hale gelebildiği de görülmektedir. Ölçülü bir stres insanı motive ettiği için iş ve aile yaşamı ile sosyal yaşama olumlu yönde katkı sağlayabilmektedir. Stresin genel itibari ile olumlu olduğu durumlar oldukça sınırlıdır ve performansı bir dereceye kadar arttırdığı görülmektedir. Genel olarak stres, toplum yaşamında problem olarak algılanmakta, çaresi tespit edilemeyen hastalıkların ruhsal durumların tanı kavramını oluşturmaktadır [1].

İnşaat sektöründe çalışanların maruz kaldığı her türlü olumsuz durumun strese dönüşmemesi ve hayatımızı olumsuz etkilememesi için; stres faktörlerinin doğru tespit edilip ortam dizaynı ve ortam gereksinimleri tamamlanmalıdır. Hem kendimize hem bu sektörde çalışan bütün kesime kaliteli ve verimli bir çalışma ortamı sağlayarak iş dışında da inşaat sektörü çalışanlarının kendileri, sosyal yaşamları ve aile yaşamları için stresten uzak bir birliktelik oluşturulması gerekir.

İnşaat sektöründe; çalışma alanının ve kapsamının genişliği, ağır iş yüküne sahip olunması, yüksek maliyetler içermesi, yönetsel açıdan alt üst ilişkilerin görülmesi, kendi içinde rekabetin varlığı, çalışma ortamlarının çoğu zaman elverişsiz olduğu gözlemlenmekte ve bundan dolayı da inşaat sektörü çalışanını, yöneticisini ve teknik personelini olumsuz etkileyebilecek birçok durum ortaya çıkmaktadır. Bu tür olumsuz durumların strese neden olması, inşaat sektörü yöneticilerinin, teknik personellerin ve çalışanların kişilik durumlarına etki etmekte ve davranışlarına yansıdığı görülmektedir.

Bu çalışmada; ilk bölümde kapsamlı bir literatür araştırması yapılarak stres kavramı ile ilişkili literatür oluşturulmuştur. Sonraki bölümde stres kavramı ve inşaat sektörü birlikte ele alınmıştır. Dördüncü bölümde stres faktörleri araştırılmıştır. Sonraki bölümde ise stres etkileri araştırılmıştır. Bu çalışmada; literatürdeki strese neden olan faktörler belirlenerek bunların inşaat sektörü çalışanları üzerindeki etkilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Sonrasında bu stres faktörlerinin aile yaşamına ve sosyal yaşama etkisi incelenmiş bunlara yönelik “regresyon analizleri” yapılmıştır. Bu çalışmada; inşaat sektöründe hangi stres faktörlerinin aile ve sosyal yaşamına ne derece etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Stres sözcüğü, ilk kez fizik alanında 17.yüzyılda fizikçi Robert HOOK tarafından elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılmıştır. Stres sözcüğü zamanla farklı alanlarda ve disiplinlerde farklı anlamlarda kullanılmaya başlanmıştır [2]. İnşaat sektörü alanında da stres ve stres kavramı ele alınmış ve birçok araştırmaya konu olmuştur [2-5].

Gültekin (2008) çalışanların stres faktörleri ile stres düzeylerini belirleyerek, bireyin kariyer yaşamına olan etkisini tespit etmiştir. 98 kişilik örneklem grubundan anket ile elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucu, stresin en çok iş faktörlerinden dolayı oluştuğu, portföy yöneticilerinin stres düzeylerinin yüksek çıktığı, işin yoğunluğu ve buna bağlı olarak çıkan yüksek stres düzeylerine rağmen yeterli ücret alamadıklarını göstermiştir [3].

Aytekin (2009) stres faktörlerinin ve stres yönetiminin kamu çalışanlarında tespitine yönelik yaptığı çalışmada 200 kamu çalışanına örgütsel stres nedenlerinin ve düzeylerinin belirlenmesi amacıyla anket uygulanmıştır. Kamu çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre ayrılarak değerlendirmeler yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda, çalışanlarda farklı düzeylerde örgütsel stres nedenlerinin ortaya çıktığı, kamu çalışanlarının en yüksek düzeyde otorite yapısından ve işin özelliklerinden kaynaklı stres faktörlerinden etkilendikleri görülmüştür. Ayrıca kamu çalışanlarında sosyo-demografik özellikler açısından stres faktörlerinden etkilenme düzeylerinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir [4].

Ilgaz (2009) inşaat firmalarında proje müdürlerinin iş stresi, motivasyonu, iş yükü ve iş tatmini arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Veriler 44 proje müdürüyle yapılan uygun örneklemelerden oluşan soru kâğıdıyla toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında iş tatmini ve iş yükü arasında anlamlı bir korelasyon çıkmadığı görülmüştür. İş stresi ve motivasyonun iş tatmini üstündeki etkisini belirlemek için ise çoklu korelasyon analizi yapılarak iki bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki birlikte etkilerinin tek tek etkilerine nazaran daha fazla olduğu görülmüştür. Denklem girmeyen iş yükünün, çoklu

regresyon analizi sonuçları motivasyonun iş stresine nazaran iş tatminin daha önemli bir etken olduğunu göstermiştir [5].

Yücel (2010) iş yerinde stres kaynakları yönetimi ve konuya ilişkin bir alan çalışmasında; stresin kaynaklarının neler olduğunu ve stres yönetimin nasıl olması gerektiği ile alınması gereken önlemleri tespit etmeye çalışmıştır. Çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanmış, stres ve stresin neden olduğu olumsuz sonuçlar ilişkilendirilmiştir. Çalışanların fiziksel ve ruhsal etkinliklerinin ayrıca verdiği hizmetlerin verimliliğinin artırılmasına ve iş tatmin düzeylerinin yükseltilmesine katkı verdiği, insan kaynaklarından da daha etkin ve verimli bir şekilde faydalanılması konusunda da alternatif çözümler ürettiği gözlenmiştir [6].

Haktanır (2016) iş stresi yaratan faktörler ve iş stresi faktörleri yönetme üzerine çalışma yapmıştır. Stres faktörlerinin doğru tespit edilip yönetilmesinin son derece önemli olduğu belirtilmiştir. Stresin bireysel düzeyde ele alınmasının gayet normal olduğu, örgütsel stresin örgüt içindeki verimlilikte düşüşler meydana getirdiği ve bu sorunların temelinin genellikle çalışanların stresine bağlı olduğu, iş doyumsuzlukları, motivasyon eksiklikleri fiziksel ya da psikolojik rahatsızlıklar gibi değişkenlerin bulunduğu görülmüştür. Stres ve stres yönetiminde strese hangi faktörlerin yol açtığı tespit edilerek etkili bir stres yönetimi için çözüm önerileri sunulmuştur [7].

Altun (2017) stresin, çalışanların hemen hemen her alanını aile yaşamını, sosyal yaşamını, çalışma yaşamını hatta ve hatta sağlığını dahi etkilediğini belirterek yapmış olduğu çalışmada; çalışanlara anket uygulayarak stresi, stres faktörlerini belirleyip bunların çalışanlar üzerinde etkisini belirlemeye çalışmıştır. Özellikle iş yaşamında iş ortamı kaynaklı oluşan rekabetin çalışanları belli zorluklarla karşı karşıya getirdiği gözlemlenmiştir. Bu zorlukların yarattığı stresten etkilenen çalışanlarda fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklardan ziyade sağlık problemleriyle de karşılaştıkları görülmüştür. Oluşan bu olumsuz tablo çalışanların iş verimliliğinde, sosyal yaşamlarında, aile ilişkilerinde birçok olumsuz sonucu doğurmakla birlikte örgütsel verimliliği de düşürmüştür. Bu nedenle çalışma hayatındaki stres faktörlerinden en az düzeyde

etkilenmek için gerekli tedbirlerin alınması, gerekli etkinliklerin ve uygulamaların yerine getirilmesi gerektiği sonucu elde edilmiştir [8].

Çargan (2018) yaptığı araştırmada, içinde bulunduğumuz modern çağın en önemli problemlerinden olan stresin çalışanların performanslarına etkisini incelemiştir. Örgütsel ve bireysel olarak performansa olumsuz etki eden stres faktörleri insan kaynakları yönetimi açısından önem teşkil etmektedir. Elde edilen veriler ışığında çalışanların performanslarının ne kadarının stres faktörleri altında kaldığı belirlenmiş ve stres faktörlerinin doğru tespit edilip düzey seviyelerine göre çözümler sunulup ortadan kaldırılması için öneriler sunulmuştur [9].

Özüpek (2019) örgütsel sessizlik, iş stresi ve iş tatmininin ilişkisine yönelik inşaat sektöründe araştırma yapmış veriler, katılımcılara anket uygulanarak toplanmıştır. Bu verilerin sonuçlarına göre örgütsel sessizlik, eğitim durumu, iş tatmini, içsel tatmin iletişim, güven, deneyim ve iş stresi algı düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir. Örgütsel algı durumlarının ise medeni duruma göre değiştiği görülmüş olup, iletişimin, iş stresinin, güven düzeylerinin de işten memnum olma durumlarına göre değiştiği tespit edilmiştir. İş tecrübesine göre değişkenlik gösteren içsel ve dışsal tatminde iş stresi algı düzeylerinde de farklılıklar görüldüğü tespit edilmiştir. Stres düzeyi azaldıkça güven düzeyleri artan çalışanların; içsel ,dışsal ve iş tatmin düzeyleri arttıkça deneyim algıları azalmakta; iş stresi arttıkça da deneyim algı düzeylerinin arttığı görülmüştür. Çalışanlarda içsel tatmin düzeyinin örgütsel algı düzeyini azalttığı, iş stresinin düzeyini ise arttırdığı görülmüştür [10].

Erbakırcı (2019), araştırmada çalışanların iş stresi ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirleyip bunları çalışanların özelliklerine göre ilişkilendirip incelemiştir. Çalışma verileri, çalışanlara yüz yüze yapılan anket uygulamasıyla elde edilmiştir. Araştırmaya katılanların ortalama iş stresi puanı 30,4 çıkmış olup, %53'ünün stresli, %47' sinin ise yüksek düzeyde stresli olduğu görülmüştür. Yüksek düzeyde stresli grubun 18-30 yaş ortalamasına sahip olduğu, gündüz çalışanlarda ve sağlık algıları orta düzeyde olanlarda da stresin yüksek kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Stresten kaçmak için çalışanların



başvurduğu yöntemlerin başlıcaları; maneviyata yönelme, olay ve olguları pozitif açıdan ele alma ve planlama yapma en çok başvurulan yöntemler arasında olduğu; en az başvurdukları yolların ise ortamdaki uzaklaşma, madde kullanımı ve mizahi yaklaşım sergileme olduğu tespit edilmiştir [11].

Şener (2019), çağımızın en önemli sorunlarından olan stres ve stresin performans üzerindeki etkileri ve çalışanlar üzerindeki etkileri araştırmıştır. Stres faktörlerinin iş verimliliği ve iş performansı üzerindeki olumsuz etkilerinin kaçınılmaz olduğu belirtilmiştir. Gerçek anlamda başarının ve verimliliğin çalışanların iş gücünü ve performanslarını koruyarak ve arttırarak elde edilebileceği belirtilmiştir. Bunun için stres faktörlerinin belirlenerek stres nedenlerine ve stres seviyelerine göre çözümler üretilip çalışanlar üzerinden stres uzaklaştırılmıştır. Veriler, yüz yüze anket uygulamasıyla elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlarda stres faktörleri doğru tespit edilip, stres faktörlerini ortamdaki minimize edilerek çalışanların performanslarını arttıracak çözüm önerileri sunulmuştur [12].

Kızılkaya (2020) stresin mühendislik sektöründeki konumunu, stres yönetiminde duygusal zekayı, kişilik tiplerini, stres yönetimini inceleyerek bu özelliklerin birbiriyle olan ilişkilerini ele almıştır. Stres yönetimini etkileyen farklı nedenler olsa da bu çalışmada yirminci yüzyılın sonunda ortaya çıkan duygusal zeka kavramının ve kişilik özelliklerinin stres yönetimindeki rolü üzerinde durulmuştur. Hazırlanan bu çalışmada stres yönetimi, duygusal zeka ve kişilik tipleri arasındaki ilişki ele alınıp değerlendirilmiş ve kişilik tiplerinin bu ilişkideki düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre duygusal zekanın, stres yönetimi ile pozitif ilişkisi tespit edilmiştir. Kişilik tiplerinin stres yönetimi ile doğrudan pozitif bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak duygusal zeka ve stres yönetimi arasındaki ilişkide kişilik tiplerinin kısmi düzenleyici role sahip olduğu tespit edilmiştir [13].

Çiftçi (2020) kamu çalışanlarına yönelik yapılan bu araştırma stres kaynaklarının çalışanların kariyer yönetimlerine etkilerini araştırmıştır. İş hayatının değişen koşulları, gelişen rekabetler, meydana gelen zorluklar, çalışanların strese maruz kalmasına sebep

olduğu belirtmiştir. Oluşan stresin çalışma verimliliğini ve örgütsel verimliliği düşürdüğü gözlemlenmiştir [14].

Tagin (2020) alışanların demografik özelliklerine göre stres faktörleri üzerinde bir araştırma amaçlamıştır. İş stresinin neden olduğu faktörler incelendiğinde yönetici konumunda bulunan çalışanların evlilere daha ılımlı bir tutum gösterdiği, yeni başlayan çalışanlara verilen eğitimlerin stresi azalttığı, kişisel faktör açısından ise eğitim dereceleri yüksek olanların ve çalışanların idari görev verilen çalışanların yetkilerinin sorumluluk düzeylerinin dengelenmesinde önemli olduğu vurgulanmıştır. Kaygı düzeyleri incelemesinde ise orta düzeyde tecrübeye sahip erkeklerin farklı etkinliklerle (spor, gezi, tiyatro vb.) ilgilenmesi önerilmiştir. Stresin normal seviyede tutulması çalışanların ve yöneticilerin verimli çalışmaları bakımından oldukça önem arz etmektedir ve mümkün olduğunca stres faktörlerinden uzak kalınması gerektiği sonucuna varılmıştır [15].

FNNIR (2020), stres yönetimi ve zaman yönetiminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemiştir. Bu amaç doğrultusunda verilerimizi elde etmek için Libya'da Aljabal Algarby niversitesi'nde görev yapan 247 ğretim yesi üzerinde anket uygulaması yapılarak veriler toplanmıştır. Hipotezleri test etmek için regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerde stres yönetiminin çalışan ğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisinin olduğunun ancak zaman yönetiminde anlamlı bir etkisinin olmadığının görüşüne varılmıştır [16].

Vickovic (2020) iş-aile atışmasının (WFC, zorlanma ve zamana dayalı) iş stresi, iş tatmini ve örgütsel ilişki üzerindeki etkisini incelenmiştir. Sonuçlar, gerilime dayalı çatışmanın iş stresi ve iş tatmininin önemli bir yordayıcısı olduğunu, zamana dayalı çatışmanın ise yalnızca iş tatminini öngördüğünü göstermiştir [17].

Barone (2020) stresli olarak değerlendirilen durumsal faktörleri; uzlaşıya dayalı olarak tanımlanabilir, gözlemlenebilir ve değerştirilebilir olarak tanımlamaktadır. İş stresi üzerine yapılan bu araştırmada yapmanın bir parçası da çalışanların tepkiselliği; sosyal ve politik farklılıklardan kaynaklandığı grlmştir [18].

Shinwari (2020) inşaat projeleri karmaşık ve dinamik olarak nitelendirmiş, bu nedenle bu projelerdeki profesyonellerin stresle karşı karşıya olduğunu belirtmiştir. İnşaat projelerinin yönetiminde strese neden olan önemli stres faktörleriyle, bunların yönetimin stres üzerindeki etkisi incelenmiştir. İş-yaşam dengesi ve rol belirsizliğinin inşaat projelerinde yönetimin stresini etkilediğini, aşırı iş yükü için sonuçların ise önemsiz olduğunu göstermiştir. Bu çalışma, karar vericilerin önemli stres faktörlerini belirlemelerine ve stres üzerindeki etkilerini tahmin etmelerine yardımcı olacak ve bu stresörler üzerinde kontrol sahibi olarak karar vericiler, projelerin genel başarısına yansıyan çalışan performansını iyileştirebileceği tespit edilmiştir [19].

Joshi (2020) iş stresinin önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. İş stresinin inşaat içinde devam ettiği gözlemlenmiş, endüstrinin ilerlemesini kullanmaya başlasalar bile çalışanların ilgili görevlerini kolaylaştırmaya teknolojinin yardımcı olacağını belirtmiştir. Bu çalışmada İş teorisinde önerilen faktörlerin olup olmadığını incelemiştir. İş talepleri ile başa çıkmak için, tüm kontrolün çalışanların kendilerinde olduğuna inanmalarını sağlamak ve işlerini stres olmadan gerçekleştirmeleri gerektiği sonucuna varılmıştır [20].

Bahutair (2020) dünyanın ve teknolojik devrimin tanık olduğu hızlı gelişmelerin bir sonucu olarak inşaat profesyonelleri, sağlıklarına zarar veren, verimlilik ve kalite düzeylerini etkileyen ve günlük yaşam tarzlarını olumsuz etkileyen birçok sorun ve riskle karşı karşıya kaldığını belirtmiştir. İnşaat profesyonellerini fiziksel ve zihinsel olarak etkileyen stresli koşulları en aza indirmek için Yemen'in güneyindeki Aden şehrinde inşaat projelerinde organizasyonlarda ve günlük hayatta uygulanabilecek stratejileri araştırılmıştır. Burada amaç; inşaat profesyonellerinin kişilik tiplerini belirlemek, inşaat profesyonellerinde stres düzeyini ve belirtilerini keşfetmek ve inşaat profesyonellerinin stresi en aza indirmek için baş etme stratejilerini incelemek olmuştur. Katılımcıların stres düzeyi orta ve düşük arasında kabul edilmiştir. İnşaat profesyonelleri, ortak stresle başa çıkma stratejileri olarak Allah'a dua etmeyi, olumlu düşünmeyi, arkadaşlar ve aile ile vakit geçirmeyi ve yeterince uyumayı seçmiştir. Belirlenen ana stres etkenlerinin, stres giderme için bir yol haritası olarak kullanılabilmesi ve dolayısıyla inşaat profesyonellerinin performansını iyileştirebileceği tespit edilmiştir. Aynı zamanda inşaat firmaları stres

yönetimi ve stresle başa çıkma konusunda eğitimler vererek çalışanların çalışma ortamının stresi azaltmak için iyileştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır [21].

Tijani (2020) inşaat projelerinden kaynaklanan stresörlerin, mesleki strese neden olan faktörler olduğunu ve stresörlere eşlik eden etkilerin, bir ampirik patlamayı ateşlediğini belirtmiştir. Burada, zihinsel stres faktörlerinin sistematik bir incelemesini yaparak bu önemli boşluğu ele almıştır. Tasarım/metodoloji/yaklaşım –Üç aşamalı bir tarama ve veri çıkarma yöntemi kullanılmıştır. Sıklıkla bildirilen zihinsel stresörler arasında aşırı iş yükü, ev-iş çatışması, kötü çalışma ortamı, rol belirsizliği ve zayıf çalışma ilişkileri olduğu belirtilmiştir. Özgünlük/değer – Çalışmanın bulguları, uygulayıcıların anlayışını genişletir ve stres müdahalelerinin geliştirilmesi için stres etkenlerinin dinamikleri konusunda politika yapıcı olduğu tespit edilmiştir [22].

Jayakumar (2020) mesleki stres veya işyeri stresi, bir kişinin mesleğinin doğrudan bir sonucu olarak yaşanan stresi ifade ettiğini belirtmiştir. Paradoksal olarak, çoğu insan önemsiz bir öksürük, boğaz ağrısı veya baş ağrısı ile hemen ilgilenir, ancak bir zayıflık işareti olarak görüldüğü için stresle ilgili durumlar genellikle gözetimsiz bırakıldığı ifade edilmiştir. Stresin ayrıca rasyonel ve mantıklı düşünme yeteneğini de etkilediği belirtilmiştir [23].

Darmawan (2021), inşaat endüstrisindeki üretim sürecinin doğası, inşaat işini tehlikeli ve strese yol açabilecek karmaşıklığı bu sektörü yüksek risklerle dolu hale getirmiştir. Proje yöneticileri, yeni teknolojilere hakimiyet, daha sıkı zaman sınırları veya iş sonuçlarına ilişkin değişen talep ve iş düzenlemelerindeki değişiklikler stresli durumlara neden olmaktadır. Burada, iş stresi ile proje yöneticisi performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve önemini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada kullanılan veri analiz teknikleri geçerlilik, güvenilirlik ve korelasyon analizini içermektedir. Çalışmanın sonuçları, stres ve proje yöneticisi performansının güçlü bir negatif ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir [24].

Jones (2021) COVID-19 'un bir etkisi olarak birçok Birleşik Krallık inşaat projesinde önemli değişiklikler yapmış, bunların beklenmeyen olumlu sonuçlarını araştırmıştır. Sektördeki daha uzun vadeli öğrenme ve gelişmeler için kapsam, Tasarım/metodoloji/yaklaşım – Nitel bir yaklaşım kullanılmış, yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. İnşaat sektörü, üretim süreci boyunca yeni çalışma yöntemlerine hızlı ve etkin bir şekilde adapte olmuştur. Burada, yapılan değişikliklerin bir kısmını gerçek zamanlı olarak yakalanmış ve bunun için bir argüman sunulmuştur. İnşaat sektörü içinde çalışma düzenlemelerini ve İSG'yi iyileştirmek için değişiklikleri yerleştirmiş ve benimsemiştir [25].

Pamidimukkala (2021) COVID-19 salgını, son yılların en büyük küresel sağlık krizi olduğunu, çalışma ortamında büyük bir değişiklik yarattığı için dünyanın her yerindeki iş gücü ve işyerleri ve çalışanların zihinsel sağlıkları ve fiziksel esenlikleri hakkındaki endişelerinin düzeyini yükselttiğini belirtmiştir. İnşaat sektörü, COVID-19 pandemisinden işgücünün güvenliği ve refahı açısından önemli ölçüde etkilendiğini belirtmiştir. Güvenli bir işyerinde çevre, ağır iş yükleri, ev durumları ve genellikle iş istikrarı ile ilgili endişeler anksiyete, depresyon ve hatta intihara katkıda bulunulmaya çalışılmıştır. Şantiye güvenliğinin işaretler koyarak yeniden tanımlanması, güvenli bir mesafe sağlanması tarlalarda dezenfektan ve yıkama istasyonları sağlamak ve etkili teknolojileri kullanmak çalışanları güvende tutarken proje verimliliğini arttıracaklarını göstermiştir [26].

Agyekum (2021), COVID-19 'un Gana'nın inşaat sektörü üzerindeki etkisini incelemiş ve inşaat şirketlerinin COVID-19 ile mücadeleye nasıl katkıda bulunacağını araştırmıştır. COVID-19 'un inşaat sektörü üzerindeki etkileri; iş oranındaki düşüş, ödemelerdeki gecikmeler ve sınırın kapanmasından kaynaklanan malzeme maliyetindeki artış olduğu tespit edilmiştir. İnşaat şirketlerinin salgınla mücadeleye katkıda bulunmak için aldığı önlemlere ilişkin veriler; işgücünün virüs konusunda eğitilmesi, sahaya giriş ve çıkışlarda düzenli ve etkili kontroller olması gerektiğini göstermiştir. Çalışmada, pandeminin yarattığı etkinin bilinmesi açısından önemli olduğu, endüstrinin kademeli olarak tamamen iyileşmesini sağlamak için alınacak önlemler hakkında bir fikir vereceği tespit edilmiştir. [27].

Iremeka (2021), inşaat işçileri arasında bir stres yönetimi müdahalesine ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. İnşaat işçilerinin, stres derecelerine rağmen, inşaat alanındaki projelerin tamamlanmasına katkıda bulunmaları beklenmiştir. Grup rasyonel duygusal davranış terapisinin (grup REBT) stres yönetimi üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlanmıştır. Randomize kontrollü bir deneme tasarımı ile 160 kalifiye inşaat işçisi çalışmayı tamamlamış ve algılanan stres ölçeği-14 ve işle ilgili mantıksız inançlar anketi uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan ana veri analizi yöntemi tekrarlanan ölçümlerden oluşmuştur. Grup REBT'nin yetenekli kişilerin stres ve işle ilgili mantıksız inanç puanlarını önemli ölçüde iyileştirdiğini göstermiştir. İnşaat işçileri müdahaleye maruz kaldıktan sonra kontrol grubundaki meslektaşları ile karşılaştırılmıştır. Bu tedavi grubunun stres ve işle ilgili irrasyonel inanç puanlarında önemli azalma, takipte de sürdürülmüştür. Grup REBT, yetenekli inşaatçılar arasında stresi ve işle ilgili duygusal rahatsızlıktan kaynaklanan mantıksız inançları azaltmada önemli olduğu tespit edilmiştir [28].

Stiles (2021), inşaat sektörünün Covid-19 'dan önemli ölçüde etkilendiğini belirtmiştir. Covid-19 ile ilişkili bilgi boşluğunun olması inşaat sektörü gibi zorlu çalışma koşullarına sahip iş kollarının çok ciddi etkilemiştir. Pratikte ilgili potansiyel bir bilgi boşluğu var olduğunu ve inşaatla COVID-19 önlemlerinin uygulanmasının fizibilitesi ve etkisi, projelerin geçici doğası ve karmaşıklık gibi faktörler nedeniyle daha zor çalışma düzenlemeleri gerçekleşmiştir. Sağlık, hijyen ve güvenlik riskine ilişkin yeni farkındalıktan kaynaklanan çalışma uygulaması yapılmıştır. Bu Güvenlik liderliğinin rolü rehberlikte göz ardı edilir, ancak güvenliği sağlamak için hayati önem taşımıştır. COVID-19 'a aşırı odaklanma ve ayrıca COVID-19 'un etkinliği nedeniyle azaltmalar, önceden var olan güvenlik süreçleriyle entegrasyon yoluyla güçlendirilebileceği tespit edilmiştir [29].

Umer (2022) inşaat işçilerinin, inşaat sektörünün özelliklerinden dolayı fiziksel ve zihinsel strese maruz kaldığını ifade etmiştir. Çalışmalar, inşaat işçilerinin birçok kez hem fiziksel hem de zihinsel strese aynı anda maruz kaldığını ve daha kapsamlı iş yükü değerlendirilmesi için fiziksel ve zihinsel stresin otomatik olarak eşzamanlı izlenmesi gerektirdiğini göstermiştir. Fizyolojik ölçümler ve makine öğrenme algoritmaları kullanarak fiziksel ve zihinsel stresi aynı anda doğru bir şekilde izleme olasılığını değerlendirilmiştir. Fiziksel ve zihinsel stres senaryolarından oluşan deneyler yapılmıştır.

Bu çalışma ilk kez, fiziksel ve zihinsel stresi yüksek doğrulukla aynı anda izlemenin mümkün olduğunu göstermiştir [30].

Prasetyaningtyas (2022), inşaat uzmanları ile inşaat çalışanlarının iş yükü pandemi ile birleştiğinde katlanarak arttığını ifade etmiştir. Burada iş yükü ve sorumluluk yükünün iş stresi ve iş üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. İş yükünün sorumluluk yükünü önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Etki sorumluluk yükünün iş stresi üzerindeki etkisinin negatif ve anlamlı olduğunu ortaya çıkmıştır. İş stresi çalışanlar, çalışanların iş performansını etkilememiştir. İş stresi değişkeninin iş performansı üzerinde pozitif veya anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür [31].

Ye, Gui (2022), inşaat işçilerinin güvenlik performansını etkileyen önemli bir faktör olarak güvenlik stresör artan ilgi görmüş, farklı güvenlik stresör türleri ile alt boyutlar arasındaki ilişki üzerine güvenlik performansı ve güvenlik streslerinin güvenliği etkileme mekanizması performans belirsizliğini koruduğunu belirtmiştir. Güvenlik streslerinin çalışanların güvenlik performansını etkilediği mekanizmaya ışık tutmak ve çeşitli güvenlik arasındaki ilişki için daha fazla ampirik kanıt sağlamak amacıyla stresörler ve güvenlik performansının alt boyutlarına, hedeflenen stratejilere bulgulara göre işçilerin güvenlik performansının iyileştirilmesi için önerilerde bulunulmuştur [32].

### 3. STRES KAVRAMI VE İNŞAAT SEKTÖRÜ

Stres, yabancı bir kelime olmakla birlikte toplumumuzda hemen hemen herkesin günümüzde kullandığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu, genellikle insanların olumsuzluk yaşadığı zamanlarda baş gösteren bir durumdur. İnşaatçı çalışan işçilerin ücretini alamama durumu, uçağını kaçırarak bir vatandaşın içinde bulunduğu ruh hali veyahut vize veya final haftasında sınavlarına yeteri derecede çalışmayan ve sınavlarını geçemeyen öğrencilerin içinde bulunduğu psikolojik hali gibi çoğaltabileceğimiz sorunlu ve sıkıntılı durumlara verdiğimiz tanımdır.

Stres sözcüğü, latince kökenli bir kelimedir. Köken olarak “Estrece” kelimesinden gelmiştir. Baskı, zorlanma, gerilme manalarına gelmektedir. 17.yy.’da ise bela, dert, keder felaket gibi olumsuz durumları içeren anlamlarda kullanılmış, 18 ve 19.yy’larda da zorba ve baskı anlamında, insanlara, nesnelere ruhsal yapıya baskıyı ifade eden anlamlarda kullanılmıştır. Stres sözcüğünün ayrıca etki ettiği yönü dışında esas duruma dönmek için çaba harcama ve bütünlüğü koruma gibi etkiye tepki çerçevesinde kullanıldığı da görülmektedir [33].

Stres kelimesi bilim dünyasında ise ilk kez 17.yy’da “elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişki”yi açıklamak için fizikçi olan Robert Hook tarafından kullanılmıştır. Stres kavramı önceleri genellikle fizik ve mühendislik bilimlerinde kendine yer buluyordu fakat sonraları ise psikoloji, biyoloji ve yönetim alanlarına girmiştir. Hızlı gelişen sanayi endüstrisinin insanlar üzerindeki etkileri çokça araştırılmıştır. Duygusal tepkilerin hastalığa yol açabileceğini ilk olarak Walter Cannon (1914) söylemiştir. Cannon (1914) stresi; istenmeyen olumsuz çevresel nedenlerden dolayı hasar gören fizyolojik iç dengeyi tekrar kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarılar, diye tanımlamıştır [34].

Hans Selye (1936) stres tanımında Cannon (1914)’a katılmakla birlikte stresi ‘bireyi etkileyen çevresel uyarıcı’ olarak adlandırmış sonrasında 1936 da Hans, stresi ‘vücut üzerindeki herhangi bir isteğin bedensel ve zihinsel etkili spesifik olmayan sonucudur’ diye tanımlamıştır. Selye (1936) ise stres ve stresör kavramlarını öne çıkararak bireyde tepkiye neden olan uyarıcılara “stresör”, stresöre verilen tepkiye de stres demiştir. Stresörler birey organizmasının dengesini olumsuz yönde bozabilecek uyarılardır. Bu stresörler fiziksel olabileceği gibi ruhsal, sosyal veya kültürel yönlü de olabilirler.



Günümüzde stresi bireyler üstünde rahatsızlığa ve acıya neden olan bir etki olarak tanımlayan Ivancevich, Donnelly ve Gibson stresi sadece etki yönüyle incelemişlerdir. Oysa stres sadece etki yönüyle değil etki-tepki çerçevesinde değerlendirilip ele alınmalıdır [35].

Farklı bakış açılarıyla tanımlanan stres bireylerin karşı karşıya kaldıkları sınırlamalar, fırsatlar ve isteklerin belirsiz ve önemli dinamik koşullarının sonucu olarak da tanımlanmaktadır. Bu durumda stresin sadece olumsuz durumlardan değil olumlu durumlardan da meydana gelebildiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle stresin her zaman zarar verici ve olumsuz bir durum olacağı kanısı doğmamalıdır. Olumlu stresin iyi olduğu pozitif duygular geliştirdiği ve yapıcı olacağı unutulmamalıdır [36].

Stres kavramına baktığımızda inşaat sektöründe de bu kavramın kullanılmaması imkânsızdır. İnşaat sektörünün karşılaştığı olduğu birçok olumsuz durum mevcuttur. Bunlar; fazla çalışma, iş tatminsizliği, rol belirsizlikleri, uygun olmayan şartlarda çalışma, zaman baskısı, yetersiz ücret, yetersiz ekipman, kaza riski vb. birçok durumdan oluşmaktadır [37]. İnşaat sektörünün verimliliği ve bireylerin ruhsal, fiziksel sağlığı açısından inşaat sektörü çalışanlarının üzerinde oluşabilecek olumsuz stresi bertaraf etmek gerekmektedir. Stresle baş edilememesi durumunda zamanla fiziksel ya da ruhsal yönden yıpranabilecekleri için stres kaynağının mutlaka tespit edilip ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bireysel olarak stresle baş edebilmenin performans ve yeni durumlara uyum gösterme kolaylığı sağladığı görülmektedir.

İnşaat sektörünün en önemli başlangıçlardan birisi; çalışanın iyi tanınması ve onun fiziksel yeterliliklerine, yeteneklerine göre iş pozisyonlarına yerleştirilip, yapacağı işin standartları çerçevesinde bilgilendirmeler, eğitimler verilerek bir uyum ve adaptasyon süreciyle işe başlatılmasıdır. Yapılacak plan, program ve düzenlemelerle bireyin olumsuz ortam ve koşullardan uzak tutulmasına, iş performansını ve iş verimliliğini artırmaya daha da önemlisi bireyin fiziksel ve ruhsal açıdan korunmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır [38].

### **3.1 İş Stresi**

İş stresi, iş ortamında meydana gelen, çalışanların işten kaynaklı yaşadıkları stres olarak tanımlanmaktadır. İş ortamında çalışanların yapılan işe göre, iş ortamındaki ilişkilere, iş ortamındaki yönetsel faktörlere ya da iş dışı faktörlere bağlı olarak çalışanlarda oluşacak

stres düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Strese neden olan uyarıcıların ortamda var olması çalışmada stres eşiğini aşarak gerilime yani vücudun strese verdiği bir tepki olarak karşımıza çıkabilir. Meydana gelen stres düzeyleri çalışanların kişilik yapılarına göre değişkenlik gösterecektir. Çalışanların kişilik yapıları onların örgütten kaynaklanacak stres düzeyini de etkileyecektir [39].

İşten ve örgütten kaynaklanan stres uyarıcıları; örgüt yapısı, örgüt politikası, iş yapma süreçleri, iş yapma koşulları, çalışanlar arası ilişkiler, yerine getirilen işin niteliği vb. gibi faktörlerdir. Bunlarla birlikte çalışanların sosyal yaşamlarında, özel yaşamlarında, ailevi yaşamlarında, ekonomik durumlarında yaşadıkları sıkıntılar problemler vb. gibi faktörler de çalışanların iş stresi üzerinde etkisi olabilmektedir [40].

İş stresinin belirlenmesinde kişisel özelliklerin yanında çevresel kaynakların birbirleriyle olan etkileşiminin de azımsanmayacak derecede önemli olduğu belirtilmiştir. Örgüt dışı değişkenlerinden olan; aile krizleri, aile sorunları, arkadaş ilişkileri vb. birein stresi ile ilgi ilişkisi bulunmaktadır [41]. Hackman ve Oldham'da çalışanların psikolojik yönden işten etkilenme boyutlarını üç ana başlık altında ele almıştır. Bu üç ana başlık (1) Çalışanın işini önemli bulması, (2) İşin sonuçları hakkında sorumluluk duygusu geliştirmesi, (3) İşin sonuçlarını bilmesi. Bu süreç çalışanın motivasyon düzeyini belirlemektedir [42].

### **3.2 Örgütlerde Stres Oluşumu**

İnsanoğlu varoluşundan bu yana yaşamını sürdürebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için karşılaştıkları engelleri el ele vererek aşmayı başarmıştır. Tek başına aşılması zor durumlarda güçlerini birleştirerek toplumsal yapılar kurmuşlardır. Bu örgütlenmelerin oluşmasında aşılması gereken engellerin varlığından değil, insanoğlunun sosyal bir varlık olmasından kaynaklı olduğu unutulmamalıdır. Günümüzde insanoğlunun iş hayatı olsun özel hayatı olsun zamanının büyük bir kısmını örgütsel yapılar içinde geçirdiğini görmekteyiz. Haliyle bu durumun örgüt için de faydalı hale gelmesi iyi bir beceri etkileşimi ve iletişimi gerektirecektir [36].

Örgüt ve stres kavramları birlikte ele alındığında ikisinin ayrı ayrı başlıklar olduğu, stresin kişiye özgü kaldığı yani kişiye has tutum ve davranışlardan dolayı meydana geldiği görülmektedir. Buradan baktığımızda örgütsel stresin örgüt içinde hangi davranıştan ve tutumlardan strese neden olduğu sorusu öne çıkacaktır. Stres kaynağı olan bir durum

birçok farklı etkene bağı olacağı için örgüt içinde oluşacak stresi de örgütsel stres çerçevesinde ele alabiliriz.

Mc Grath(1976) stresin örgütsel yapılarda hangi evrelerden geçerek oluştuğunu “Stres Çemberi Modeli ” ile anlamaya çalışmıştır. Bu çember dışı kapalı olup dört ana bileşen çerçevesinde modellenmiştir. Çember, bireyin bulunduğu toplumsal çevresi ile ilişkisiyle başlar. Eğer birey istenmeyen bir sonuca neden olacak şekilde algılanırsa stres başlar ve bu durumda birey ya uzaklaşmayı ya da bulunup durumla mücadele etmeyi seçer. Bu durumda elbette yaşanan süreç birey için bazı sonuçlara sebebiyet verecektir [10].

### 3.3 Stres Evreleri

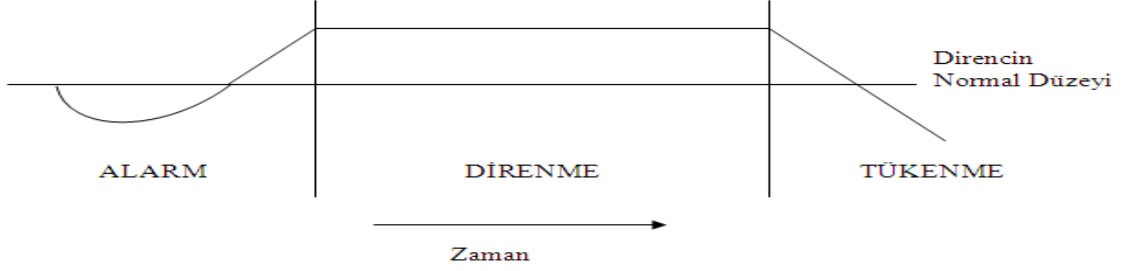
Stres bireyde ilk olarak fiziksel tepkiye yol açar. Maruz kalınan durum mesaj olarak bireyin beynine ve oradan hipofiz bezine iletilerek adrenal hormonunun salgılanmasına neden olur [43]. Stres durumlarında Adrenalin hormonu çok fazla salgılandığı için bu hormona ayrıca stres hormonları olarak da adlandırılmaktadır [44]. Stres hormonlarının salgılanmasıyla oluşan etki ve iç organlara giden sinirlerin uyarılması bireyde aşağıda belirttiğimiz çeşitli belirtileri meydana getirmektedir;

- Nefes alıp verme artar,
- Göz bebeklerinde büyüme,
- Yüzün solması ve soğuk ter,
- Kan basıncının ve kalp atış sayısının artması
- Kan şekerinin yükselmesi,
- Kan pıhtılaşmasının oluşması,
- Kas gerilmesi,
- Sindirim sistemindeki anormallikler vb.

Gibi bahsedilen değişiklikler organizmayı karşılaşılan istenilmeyen durumdan uzak tutmak için gerçekleşen tepkilerdir. Bireyin istenilmeyen bu durumdan tamamen kurtulabileceği gibi bu durumu zamana yayarak mücadelesini sürdürmeyi de tercih edebilir [1].

Ayrılık, ölüm, hayal kırıklıkları, sevinçler, üzüntüler, kederler başarısızlıklar vb. insan vücudu için daha önemli bir seviyede olan ‘ruhsal stres’ diye adlandırabileceğimiz bir stres çeşidimiz daha vardır. Ruhsal stres; stresin etki seviyesine, stresin meydana geldiği sıklığa, kişinin uyum kabiliyetine göre değişiklik gösterecektir [45].

Selye (1936), vücudun strese karşı üç aşamalı bir tepkisinden GAS(General Adaptation Syndrome) kuramından bahsetmektedir [43]. Organizmanın strese karşı tepkisinin alarm, direnme ve tükenme olmak üzere üç aşamadan oluştuğunu belirterek bu aşamaların yaşanma sıralarında ise değişiklik olabileceğini belirtmiştir.



**Şekil 3.1:** Genel uyum sendromu.

### 3.3.1 Alarm Evresi

Bireyin karşı karşıya kaldığı stresten dolayı sempatik sinir sistemleri etkin hale gelerek vücudun savaş ya da kaç tepkisine neden olur. Bu savaş ya da kaç tepkisi sebebiyle vücutta fiziksel ya da kimyasal değişimler oluşur. Vücutta nefes alıp vermede güçlük, tansiyonun artması, kalp atış hızının artması, adrenalin salgısının artması gibi tepkiler meydana gelir. İşte savaşmak ya da kaçmak tepkisinin meydana geldiği evre “alarm evresi”dir. Alarm evresinde stres, stres faktörlerinin yoğunlaşmasıyla stres eğrisi normal direnç seviyesinin üstüne çıkarak normal davranışlardan uzaklaşmanın ilk işaretlerini göstermeye başlar [46].

### 3.3.2 Direnme Evresi

Alarm evresini uyum ya da direnme evresi izler. Stres faktörüne, stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bu evrede amaç kaybedilen enerjinin geri kazanılması ve bedende oluşan tahribatları onarmaya çalışmaktır. Stresle baş edilmeye başlanıldığında parasempatik sinir sistemi devreye girerek tansiyon, nefes alıp verme, kalp atış hızı, kas gerilimi vb. gibi vücut değişimleri azalarak normal haline dönmeye başlar. Bu evrede birey stresten kurtulmak için elinden geleni yapmaya çalışır, stresli bir birey gibi davranır ve bu durum bir süre yaşantısında gözlemlenebilir [1].

### 3.3.3 Tükenme Evresi

Uyum ya da direnme evresinde stres kaynaklarında ve stres yoğunluklarında bir azalış meydana gelmediği takdirde bireyin gösterdiği gayret ve çabasında azalma, davranışlarda

sapma, hayal kırıklığında artma gibi bir evreye girilir. Stres faktörleri ile baş edilememesi durumunda fiziksel kaynaklar da kullanılmaz hale gelip, tükenme aşamasına gelecektir. Bu evrede parasempatik sinir sistemi etkin olmakla birlikte bazen alarm evresi davranışları reaksiyonları görülebilmektedir. Bu anda birey tükenmiş derecesindedir ve halen stres faktörü ortamdadır. Sonuç olarak birey bu evrede stres ve stres kaynaklarıyla başa çıkamamakta ve başka stres faktörlerinin etkilerine de açık hale gelmektedir [1].

### **3.4 Stresin Belirtileri**

Stres bireyi fiziksel ya da ruhsal olarak olumsuz etkileyebilmektedir. Fiziksel aşamanın ileri evresi olarak gördüğümüz ruhsal belirtiler bireyin psikolojik desteğe ihtiyaç duymasını gerektirebilir. Fiziksel ya da ruhsal belirtileri rastlanan birey stres altındadır demektir. Stresle baş etmenin stresi kontrol etmenin ilk adımının stresin farkında olmaktır [6].

#### **3.4.1 Fiziksel(Bedensel)Belirtiler**

Boyun ağrısı, ense ağrısı, baş ağrısı, bel ve sırt ağrıları, uykusuzluk, düzensiz uykular, kas gerilmesi, mide problemleri (ülser, hazımsızlık vb.) kabızlık, deride döküntü, yüksek tansiyon, anormal terlemeler, kalp krizi, iştahsızlık, yorgunluk, halsizlik, dikkat dağınıklığı gibi bireyin hayatını olumsuz yönde etkileyebilecek fiziksel belirtiler, oluşmaktadır [47].

#### **3.4.2 Ruhsal(Psikolojik)Belirtiler**

Depresyon, endişe ve kaygı, ani ruhsal durum değişiklikleri, gerginlik ya da asabilik hali, güvensizlik, öfke patlaması, hassasiyet, düşmanlık, özgüven eksikliği, duygusal tükenme gibi durumlar ruhsal belirtilerdir [39]. Konsantrasyon da güçlük, karar vermede güçlük, unutkanlık, aşırı derecede hayal dünyasında hissetmek vb. gibi zihinsel belirtiler de görülebilmektedir [48]. Ayrıca hem ruhsal hem de sosyal belirtiler olarak tanımlayabileceğimiz; insan ilişkilerinde güvensizlik, suçlama, savunmacı tutum, konuşmamak, uzaklaşmak ve tutarsız davranışlar sergilemek gibi belirtiler de gözlemlenmektedir.

## 4. STRES FAKTÖRLERİ

Birçok çevresel faktör, stresin meydana gelmesinde rol oynamakta ve stresin oluşmasına neden olacak ortamlara sebep olmaktadır. Çağımızın gelişen teknolojisi ile birlikte gerçekleşen hızlı üretim, yöneticilerin ve çalışanların sürekli bir rekabet ortamında çalışmalarına neden olmaktadır. Bu iş ortamları ayrıca değişkenliklerle dolu ve belirsizliklerin hakim olduğu ortamlara da dönüşebilmektedirler. Yönetici ve çalışanların strese neden olacak faktörleri kontrol altına alamayacakları seviyelerde ise ve bu da buldukları çevreden kaynaklanıyor ise yöneticiler ve çalışanlar bu ortama uymakta ve özverili bir çalışma yapmakta zorlanacaklardır [49].

Çağımızda insanlar genel olarak, kendi öz yaşamları doğrultusunda çizdikleri plan ve programlarında sapmalar olması ya da değişen koşullardan dolayı bu plan ve programlarının değişmesi onların gerilim yaşamasına ve strese girmesine neden olmaktadır. Kişisel özelliklerinden dolayı çalışanlar strese neden olacak, stres faktörlerini algılamada farklı derecelerde etkileneceklerdir. Stres faktörlerini sınırlayarak stres faktörlerini bir iki başlığın altında değerlendirmek gerçekçi olmayacaktır. Bu nedenle daha geniş bir tanımlama çerçevesinde değerlendirmek gerekecektir. Genel olarak stres faktörlerinin çevresel olabileceği gibi, bireysel stres faktörleri ve örgütsel stres faktörleri de olabilmektedir [36].

Literatür incelemesinden stresi oluşturan 8 faktörün iş yaşamında etkili olduğu görülmüştür. Bunlar; (1) İşin Doğası ile İlişkili Stresler [50], (2) Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler [51], (3) Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler [52], (4) Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler [53], (5) Durumsal / Çevresel Stresler [54], (6) İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler [55], (7) Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler [56], (8) Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Streslerdir [57].

### 4.1 İşin Doğası ile İlişkili Stresler

Her iş kendi yapısı ve kapsamı gereği özel olup, her işin bir takım gereksinimleri ve kendine has problemleri vardır. Her iş kendi sorunlarıyla beraber çeşitli stres kaynaklarını da barındırabilmektedir. İşlerin ortak stres kaynakları da vardır. Yapılan işlerle ilişkili

olarak nitelendirilen bu faktörlere adapte olmak, uyum gösterme zorunluluğu yaşamak, örgüt çalışanlarını, teknik personelleri ve yöneticileri strese sokabilmektedir [58].

İşin doğası gereği aşırı iş yükünün olması, iş ile ilgili çalışanlarla ve yöneticilerle sürekli temas kurulması, işlerin zorlaşması ve daha fazla güç gerektirmesi, yöneticilerin yönetim tarzı ve iletişimsel eksiklikleri, yöneticilerin iş ile alakalı olmayan istekleri vb. gibi işin yapılması sırasında işin doğası gereği iletişimsel strese neden olacak birçok durumla karşılaşmaktadır. Aşırı iş yükü şöyle tanımlanmaktadır; çalışana normal zaman çerçevesinde yapabileceğinden daha fazla sorumluluk ve iş verilmesidir. Yani çalışanın performansını, gücünü ve yeteneklerini aşan işler yapması onun strese girmesine neden olmaktadır [50]. Özellikle projelerinin uygulandığı inşaat alanlarında aşırı iş yükü, işlerin zor olması ve güç gerektirmesinden dolayı çalışanlar sorunlar yaşamakta ve bu problemlerden dolayı strese girmektedir. İnşaat alanında aşırı iş yükü ve zorlu çalışma ortamlarına maruz kalan çalışanlar özellikle maddi beklentileri karşılanmadığı durumlarda sömürülme duygularıyla karşı karşıya kalmakta ve ezilme duygularına kapılmaktadırlar [59]. Çağımızda iş stresi faktörleri örgüt dışı, örgüt içi, grup ve bireysel faktörler olarak özetlenmiş, organizasyon içi, organizasyon dışı, çalışanına etkilendiği gruplar ve çalışanların kendisi olacak şekilde sınıflandırılmıştır [60].

İnşaat sektöründe çalışanların, özellikle şantiye sahasında bulunan teknik personel ve işçilerin gerek işin kendisinden gerekse olumsuz hava koşullarında dolayı meydana gelen mesai saatlerinde düzensizlikler ve hafta sonu tatillerinin iptal edilmesi gibi sık sık rastlanılan durumlar çalışanların iş yaşam dengesini bozacak sorunlara ve onların strese girmelerine neden olmaktadır. Özellikle mesai saatlerinde oluşan belirsizliklerden dolayı çalışanların maruz kaldığı uzun çalışma saatleri, çalışanların sosyal yaşam dengelerini bozmasının iş – yaşam dengesinde sarsıntıya neden olduğu görülmektedir. İş –yaşam dengesinin bozulması, çalışanların sosyal yaşamdan soyutlanması çalışanların yalnızlık kaygılarının artmasına ve strese girmelerine neden olmaktadır [61].

## 4.2 Çalışma Süreleri İle İlişkili Stresler

4857 sayılı İş Kanunda çalışanın çalışma süreleriyle ilgili çalışanın hakları ve yükümlülükleri belirlenmiştir. Çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. Genel itibari ile çalışma süresi haftalık en çok kırk beş saat olup bu süre haftanın çalışılan gününe eşit olarak dağıtılır. Günlük çalışma süresinin her ne sebeple olursa olsun 11 saati geçmemesi gerektiğini vurgulanmaktadır [51].

Yapılmış olan araştırmalarda, insanın fizyolojik yapısına en uygun çalışma süresinin günlük en fazla 7,5 saat, haftalık ise 45 saat olarak tespit edilmiştir. İnsanın içinde olduğu her işin çalışma süreleri ile dinlenme aralıklarının sıklığı ve bu molaların süreleri çalışanın fiziksel ve ruhsal dengesini sağlanmasının üzerinde oldukça etkili olduğunu unutmamalıyız [62]. Çalışma sürelerinin uzatılmasına ya da dinlenme sürelerinin azaltılmasına bağlı olarak yorgunluk başlayabilir, bu durum iş kazalarına sebebiyet verebilir ve stres durumunu yaratabilir [63].

Çalışma süreleri dışında çalışma süreleri için yapılması gereken iş miktarı da önem arz etmekle belirli bir süreye sıkıştırılan iş miktarının yüksek olması çalışanın fiziksel olarak yorgunluğa ve strese girmesine neden olacaktır. Aynı şekilde belirtilen süre için de yapılacak işin çeşitliliği fiziksel yorgunluğa ve strese sebep olacaktır. Çalışma sürelerinin çalışan için uygun zaman dilimlerinde olmaması yani düzenli olmayan çalışma süreleri çalışanın biyolojik dengesini bozacaktır [64].

## 4.3 Organizasyonel Politika İle İlişkili Stresler

Robbins örgütsel stres kaynaklarını görev, kişisel gereklilikler, örgütsel yapı, liderlik tarzları, rol ve örgütün yaşam eğrisindeki konumu olmak üzere altı kategoride sınıflanmaktadır [52]. Draffe ve Kossen stres faktörlerine ve stres kaynaklarına hızlı değişim, fiziksel yeterlik, donanım, tutarsız yöneticiler, performans değerlendirmelerinin hatalı ve yetersiz olması, kötü iletişim, güvensizlik, moralsizlik, yeteneklerin



kullanılmaması, açık olmayan iş gerekleri, planlama yetersizliği ve performans kaygısı gibi işle ilgili stres kaynaklarını da eklemiştir [65].

Ücret eşitsizlikleri, adaletsiz başarı değerlendirmeleri, örgütsel kuralların çokluğu, evrak işlerinin varlığı, çelişkili yöntemler, tutarsız işler, gerçekçi olmayan iş tanımları, yetersiz bilgilendirme sık sık değişme, yer değiştirme ve farklı iş talepleri arasındaki anlaşmazlar vb. gibi organizasyonel politika ile ilişkili stres faktörlerinden bahsedilebilir [64].

Buldukları aynı iş yerinde ve aynı statüde olan çalışanlar arasında yaşanan ücret adaletsizliği de çalışanların haksızlığa ve hayal kırıklığına uğramalarına ve buna bağlı olarak stres yaşamalarına sebep olmaktadır. Adaletli ve yeterli ücret politikasına sahip olan örgütler, çalışanları olumlu yönde etkileyip onları motive edebilmektedir. Çalışmalar gösteriyor ki, çalışanın işinden memnun olması, iş doyumuna ulaşması, yüksek performansla çalışabilmesi ve en üst düzey verim için, hem maddi hem de manevi olarak hak ettiği değeri alması gerekmektedir [66].

#### **4.4 Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler**

Çalışanın örgüt içinde bulunduğu konum yapacağı işi de etkilemektedir. Bireyin ya da çalışanın konumu, statüsü toplum ya da bir grupta bireyin diğerlerine kıyasla yapılan karşılaştırmada edindiği konumdur. Birey sahip olduğu konuma statüye göre giysiler, araba, oturacağı semti vb. seçer [67]. Bireye verilecek işin ona uygun bir biçimde tanımlanmaması, ona uygun bir şekilde eğitim verilmemesi, üst ast ilişkilerinde bireye göre teknik olarak yönetici konumunda bulunan personelin yetersiz bilgi ve donanıma sahip olması, işine ve konumuna göre alacağı ücretin düşük ve yetersiz kalması, mevcut konumunu koruma ve bunun için daha fazla çaba gösterme, kendini kanıtlayabilme çabası, işini kaybetme endişesi vb. gibi birçok stres faktörü bulunmaktadır.

Çalışanın bulunduğu konumdan dolayı yaptığı işin güdüleme potansiyeli, zorluğu, işi ile özdeşleşmesi, yapılan işte söz sahibi olması ve sorumluluk duyması çalışanın işyeri ile örgütsel bağlılığını etkilemektedir. Bu kapsamda bakıldığında çalışan için iş zenginleştirilmesi yapılmalı yani çalışana verilen işteki planlama, örgütlenme ve denetleme

konularında sorumluluk ve çalışana yetki verilmelidir. Bu şekilde konumunda memnun kalacak olan çalışanın işine motivesi ve örgütsel bağlılığının artırılması sağlanacak ve olumsuz durumlardan etkilenmesi engellenecektir [53].

#### **4.5 Durumsal / Çevresel Stresler**

Ekonomide inşaat sektörü önemli bir yere sahip olmasına karşın üretimin ve üretim yerinin her projede değişmesi, üretimin tekrarlanamaz oluşu, açıkta imalat yapılması, zorlu çalışma koşulları, çevresel faktörlerden etkilenmesi ve iletişim ağının yoğun olması gibi birçok etkenle iç içe olan çalışanın olumsuz durumlarla karşı karşıya gelme riskini yükseltmektedir. Bu olumsuz durum çalışanda stresi tetiklemektedir [68]. İnşaat sektöründe ön görülemeyen çevresel faktörler de (örn; olumsuz hava koşulları) olumsuz durumlara sebebiyet verebilmekte, hem işin hem de çalışanın üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir.

Mevcut durum ve çevre stres faktörlerine yönelik birçok kaynağı barındırmaktadır. Bunlar sadece mevcut çevrenin kötü koşullarından ve tehlikeli çalışma şartlarından kaynaklanmayabilir. Bireyin çalışma arkadaşlarıyla yaşadığı farklı düşünsel çözümlerden kaynaklı olabileceği gibi çalışanlar arası iş yapma becerilerinin farklılığından da kaynaklanabilmektedir. Bireyin günlük yaşantılarındaki sorunları onların iş hayatındaki verimliliklerini ve iş başarılarını olumsuz etkilemektedir. İş dışında bireyin yaşantısının meydana getirdiği stres faktörleri, örgütsel stres faktörlerini etkilemektedir. Nadiren de olsa iş dışı yaşantıdan kaynaklı stres kaynakları örgütsel stresin çalışan bireyler üzerindeki etkisini azaltabilmekte, çalışanlardaki örgütsel stresin artmasına sebep olmaktadır [69].

Durumsal/çevresel stres kaynakları olarak; aile sorunları, fiziksel çevre koşulları, ekonomik problemler, siyasi ve politika belirsizlikleri, sosyal kültürel değişimler, teknolojik uyum vb. gibi birçok çevresel etkenden bahsedilebilir. Çevresel koşulların çok kötü olduğu durumların neden olduğu stres tepkileri belirgindir fakat standart çalışma koşullarını yakalamayan, standart çevre koşullarına uygun olmaya yakın bir ortamda ise çalışanlar üzerindeki stres belirtileri uzun bir süreden sonra ortaya çıkabilir. Bundan dolayı fiziksel stres faktörleri kümülatif etkileri bakımından önem arz etmektedir [54].

#### **4.6 İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler**

İnsanın canlı varlık olması hasebiyle çevresiyle ve toplumla sürekli etkileşim halinde olması gerekmektedir. Bu etkileşimin olumlu ya da olumsuz bir şekilde sonuçlanması elbette bireyin hayatını etkilemektedir. Olumsuz ilişkiler bireyi strese sokmakta ve ruh halini etkilemektedir. Bireyin çalışma ortamında yöneticisiyle ya da çalışma arkadaşları arasındaki iletişimi, etkileşimi bireyin strese girmesine ve başarısının düşmesine neden olabilir. Bireyin yöneticisi tarafından az takdir edilmesi, çalışma arkadaşları arasındaki zayıf iletişim ve yaşanan kişisel problemler gibi iletişimsizliğe neden olacak durumların her biri stres kaynağını oluşturmaktadır [55].

İnşaat firmaları büyüdükçe çalışan sayısı artarken koordinasyon ve iletişim azalabilmekte, çalışanlar ile yöneticiler arası iletişim kopmaktadır. Çalışanların görev ve sorumluluklarının hiyerarşik bir düzende belirlenmesi koordinasyonun sağlanması ve etkili bir iletişim olması açısından oldukça önemlidir. Çalışanların görev ve sorumluluklarının takibi ve kontrolü yönetici ve çalışanlar arasındaki iletişime katkı sağlayarak oluşabilecek problem ve iletişimsizlik gibi durumları ortadan kaldıracaktır [5].

#### **4.7 Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler**

Ekonomik krizler; çoğunlukla devleti ve firmaları ciddi yönden etkileyebilecek sonuçlar ortaya çıkarmasıdır. Beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan olumsuz gelişmeleri kriz diye adlandırabiliriz. Ekonomik kriz inşaat sektörü, insanlar, organizasyonlar için tehlike ve tehdit oluşturduğu gibi yeni fırsat ortamlarını da sunmaktadır. Ekonomik krizler bu anlamda sanıldığı gibi tamamen olumsuz özellik olarak karşımıza çıkan bir kavram olarak görülmemelidir. Ekonomik krizler kısa ya da uzun süreli olabilir. Ekonomik krizlerin firmalar ve organizasyonlar üzerindeki etkisi ise firmaların ve organizasyonların aldıkları tedbirler doğrultusunda değişmektedir. Ekonomik krizlerin etkisi tek alanda etkili olmamakta, yaşanan krizden tedbirlerin yetersiz kaldığı durumlarda tüm sektörlerin ve çalışanlarının olumsuz etkilendiği görülmektedir [56].

Ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde yaşam koşullarından dolayı artan kaygılar bireyi strese sokmaktadır. Ekonomik kriz döneminde artan işsizlik, işten çıkarılma kaygısı, yüksek döviz kurları, yüksek faiz, yüksek enflasyon, oluşan politik istikrarsızlık, maliyet artışları, ücret eksikliği, işlerin durma noktasına gelmesi, temel ihtiyaçların karşılanamaz hale gelmesi ve çalışanların iş ve geleceği konusundaki belirsizlikleri artmaktadır [70]. Hem ülkemizde hem de dünyada meydana gelen bu belirsizlikler birer stres kaynakları olabilmektedir. Bireylerin ve çalışanların bu ekonomi kriz dönemlerinde strese daha fazla maruz kalacakları görülmektedir.

Yüksek fiyat, artan işsizlik, yüksek enflasyon ve faiz gibi olumsuz gelişmeler çalışanlar üzerinde olumsuz korkuya ve tehlikelere neden olacaktır. Ekonomik kriz dönemlerinde gelecek endişesi, yarın ne olacağının belirsizliğini yaşayan çalışanlar gelecek kaygısı ve kendilerini güvende hissetmeme duygusuna kapılacaklardır. Ayrıca ekonomik krizden etkilen çalışanlar durumu minimum seviyeye indirmek için ek iş arayışına ya da daha fazla mesai yapma arayışına girerek bedensel yorgunluğunu arttıracak ve bu da gerilime yani strese neden olacaktır [71].

#### **4.8 Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler**

2019 Yılı'nın Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde görülmeye başlayan bilinmeyen bir solunum hastalığı olarak meydana çıkan Covid-19 , çok kısa bir sürede hem Çin'in geneline hem de dünyanın birçok ülkesine yayılmıştır. Çin kaynaklı olan bu hastalık hızla bir pandemi haline gelerek modern çağımızda benzeri görülmemiş ciddi bir salgına neden olmuştur. Dünya sağlık örgütü 30 ocak 2020 tarihinde bu salgını "Halk sağlığı için uluslararası öneme sahip acil durum " ilan etmiş, 11 mart 2020'de ise "Pandemi" olarak ilan etmiştir. Böyle işleyen bir süreçte Covid-19 salgın sürecinde katı karantina önlemleri alınmaya, sokağa çıkma yasaklarının başlanmasına, birçok kişinin sosyal izolasyon süreçlerinin başlamasına ve zorunlu durumlar oluşmadıkça dışarı çıkılmasına izin verilmeyerek insanların birçok yönden etkilenmelerine neden olmuştur. İnsan yaşamını etkileyen bu gelişmeler kişide kaygı, depresyon ve stres gibi çeşitli problemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur [57].

Pandemi sürecinden dolayı alınan tedbirler inşaat sektörü çalışanlarını ve performansını etkilemiş ve bir takım önlemler alınmıştır: (1) çalışanların yüz maskeleri takmalarının zorunlu kılınması, (2) sosyal mesafe kurallarının uygulanması, (3) inşaat operasyonlarının kademeli olarak programlanması, (4) Covid-19 ile ilgili eğitim verilmesi, (5) çalışanların iş yerine girmeden önce ateş durumlarının kontrol edilmesi. Diğer proje risklerini yönetmeye yönelik alınan tedbirler arasında pandemi koşullarını gözden geçirecek ve önerilerde bulunacak, inşaat firmalarındaki gecikmelerle mücadele etmek için gerekli tedbirlerin kabul edileceğini belirten ve devlet yardım programlarından yararlanmayı sağlayacak bir görev ekibinin oluşturulması yer almaktadır [72].

Çalışanların sokağa çıkma yasaklarından dolayı iş kaybı kaygısı, Covid-19 salgınından etkilenip sağlığını kaybetme korkusu, alınan kısıtlama kararlarından dolayı yapılan işler için gerekli malzeme ve iş gücünün temin edilememesi korkusu, yapılan işin zamanında teslim edilememesi endişesi, pandeminin ekonomiyi olumsuz etkileyeceği korkusu vb. gibi etkenlerin çalışanlar üzerinde stres faktörü oluşturduğu görülmektedir [73].

#### **4.9 Kişisel Stresler**

Bireye özgü olan bireyin kendi kişiliği, öz benliği, değişimle baş etme yetersizliği, ortama uyum eksikliği, yeteneklerinin azalması, motivasyon yetersizliği, iletişim yetersizliği ve kişiler arası sorunlarla başa çıkmada yetersiz donanım, yeteneklerini, ilgi ve istediklerini çalıştığı alan dışında gösterme korkusu gibi kişiye özgü etkenler kişiden kaynaklanabilecek stres faktörleri olarak sınıflandırılmıştır [74].

Kişisel stres bireyin biyolojik veya fizyolojik özellikleriyle alakalı olabilir. Hormonal dengesizlik ve salgı bezleri, sistem bozuklukları ve fizyolojik bozukluklar gibi biyolojik stres faktörleri olabileceği gibi, bireyin yaşam şartlarından kaynaklanan ekonomik refahı, temel ihtiyaçlarının karşılanma yetersizlikleri, sosyal ilişkiler, kişi özelliklerinin strese yatkın olması gibi psikolojik stres kaynakları da olabilmektedir. Günümüz post-modern yaklaşımlarında, insanları “zihinsel”, “fiziksel”, ”duygusal” olarak ayrı ayrı değerlendiren yaklaşımlar, klasik yaklaşıma ait yaklaşımları yanlış olarak görmektedir. Esas olanın insanın bütün özellikleriyle beraber kapsamlı bir biçimde ele alınmasıdır [75].

Farklı kişilerin aynı olaylara farklı farklı tepkiler verdiği ve farklı yaklaşımlar gösterdiği görülebilmektedir. Bu tepki ve yaklaşım farklılıkları bireyin zihinsel ve sosyal şartlarından kaynaklanmaktadır. Bireyin bir gün önce önemseydiği olaya bir gün sonra tersi tepkiler verebildiği görülmektedir. Verilen algı farklılıkları, tecrübeler, sosyal ve ailesel sorunlar, ikili ilişkilerden kaynaklı problemler, çocuk yetiştirilmesi, eğitim, ayrılık, ölüm, hastalık, boşanma, yetersiz dinlenme iş tatminsizlikleri vb. gibi daha da ekleyebileceğimiz nedenler kişisel stres faktörleri olarak sayılmaktadır [74].

## 5. STRESİN ETKİLERİ

Stres, insanın özünde ve yaşam alanında birçok probleme maruz kalmasına ve insanı bu problemlerle yaşamaya mecbur bırakmaya sebep olabilir. İnsanlarda gerek kendi iç dünyasından kaynaklı gerekse iş ortamlarından kaynaklı olarak meydana gelen stresin, insanların geri kalan bütün yaşam alanlarını etkilediği görülmektedir. Stresin etki ettiği yaşam alanlarının en önemlilerinden biri aile yaşamına etkisi diğeri ise sosyal yaşamına etkisidir. İnsanın içinde bir çocuk, bir genç ya da bir ebeveyn olabildiği gibi aile, en güzel zamanlarının geçirildiği sıcak bir yuvadır. Dışardan gelebilecek her problem ya da sorun bu sıcak yuvanın huzurunu etkileyecektir. Aynı şekilde sosyal bir birey olan insanın sosyal yaşamı sosyal ilişkileri de önemli olup sosyal yaşamının da dengede yürütmesi gerekmektedir. İyi anlaşılmayan, kaynağı tespit edilemeyen stres ve stres faktörleri bireyin sosyal yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyecektir [49].

### 5.1 Aile Yaşamına Etkisi

Birey hayat koşullarından dolayı çalıştığı işte, iş ortamında veya sosyal çevresinde karşılaştığı ve strese neden olan durumlarını aile içine taşıyabilmekte ve ailenin tüm fertlerine yansıtabilmektedir. İnsanlar zamanlarının çoğunu ya iş yerinde ya da evinde geçirmektedir. İş ve aile hayatının bir denge içinde devam etmesi beklenir fakat bu çoğu zaman pek mümkün olmamaktadır. Çünkü iş ve iş dışındaki bireyin gösterdiği roller çerçevesinde üstlendiği sorumlulukları tam olarak yerine getirmesi kolay değildir. İşten kaynaklı çatışmaların, sorunların aile yaşamına da sıçradığı görülmekte ve bu durum dengelerin bozulmasına sebebiyet vermektedir. İş – aile ilişkilerinin birbirinden ayrı düşünülmemeli ve aileden işe, işten aileye şeklinde çift yönlü olarak ele alınmalıdır. Birbirinden farklı görünen kavramlar olmasına rağmen birbiriyle sıkı ilişki içinde olduğu belirtilmektedir [76].

İnsanların, işin ve ailenin gerektirdiği rol dengelemesini sağlayamadığı andan itibaren iş – aile çatışmaları başlamaktadır. Bu durum zaten işten ve iş ortamından kaynaklı yaşanan stresin daha ileri bir safhaya gitmesine neden olmaktadır [77]. Ayrıca stres etkisi altında tükenmişlik duygusuna giren bireylerin tükenmişlik etkisini azaltmak için aile ve sosyal destek değişkenleriyle mümkün olduğunu gösteren çalışmalarda, iş ve ailenin birbirleri

içinde karşılıklı etkileşim halinde olduğu ve ailenin sosyal destek rolünü taşıdığı anlaşılmıştır [78].

Stres, ruhsal bunalımlara ve agresif, tutarsız davranışlara neden olabilmektedir. İç ve dış faktörler stresi etkileyerek duygu ve davranış gerilimlerine neden olarak, bireyin kendi üstünde baskı hissetmesine sebebiyet vermektedir. Çalışmaların bir çoğunda göstermiştir ki; çalışanların iş hayatlarında maruz kaldıkları streslerin onların özel hayatlarını da olumsuz yönde etkilemiş, onlarda kırıncı ve agresif davranışların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çalışanları iş ve iş ortamlarından kaynaklı stresten arındırmak tamamen mümkün görünmese de onların en az derecede etkilenmelerini sağlayabilmek için tedbirler alınabilir. Bu tedbirler; çalışma ortamlarının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların stres ve stres yönetimi konusunda bilinçlendirilmesi, iletişimin güven içinde yapılması, çeşitli sosyal aktiviteler gibi çalışanları stresten alıkoyabilecek düzenlemeler yapılarak ve gerekli tedbirler alınarak çalışanların stresi aile yaşamlarına yansıtılmalarına engel olunabilir ya da aileye yansıtmayı minimum düzeyde tutmayı mümkün kılabilir [79].

## **5.2 Sosyal Yaşama Etkisi**

Çağımızda çalışanın maruz kaldığı stresin ve stres kaynağının bir kısmının çalışanın çalıştığı iş ortamından, işinden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Günümüzde insanlar yaşantılarını genellikle iş, aile ve sosyal çevre üçgeni içinde geçirmektedir [49]. İş hayatı, iş dışı olan özel hayatı, aile hayatını ve sosyal yaşamı etkilemektedir. Çalışanların iş stresinden sosyal yaşamlarını uzak tutabilmesi için, iş ve sosyal hayatlarını dengeleyecek şekilde yaşam sağlanmalıdır. İşinden dolayı çalışma sürelerinin değişmesi, fazla mesai gibi durumlardan dolayı çalışanın önceden yaptığı bir hobisinden vazgeçmesi, arkadaşlarıyla randevulaştığı halde gidememesi gibi durumlar çalışanın sosyal hayatında olumsuzluklara neden olacaktır. İşten kaynaklı stres faktörlerinin sosyal yaşama etkisi şüphesiz kaçınılmazdır. Çalışanları sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere teşvik etmenin yanında onlara özel yaşamlarının da değerli olduğunu hissettirmek gerekmektedir [80].

İnsanoğlu doğası gereği duygusal ve sosyal bir varlıktır. Sosyal çevresiyle iletişimi ve geçirdiği zamanı çok önemli bir yer kaplamaktadır. Bu önemli yerde mutlu olabilmesi ve



sosyal çevresi ile sorun yaşamadan ilişki kurması bireyin kişisel özellikleriyle ve yaşantısının nasıl olduğuyula doğrudan bağlantılıdır. İnsanın çevresiyle olan etkileşimini, iletişimini ve geçireceği zamanı etkileyen en önemli faktörlerden biri çalıştığı işidir. İşten kaynaklı ve bireyi çalışmanı etkileyen olumsuz durumlar bireyin çevresiyle olan ilişkilerini de olumsuz etkileyecektir. Olumsuz geçen ve strese neden olan iş ortamı bireyin arkadaş çevresiyle ilişkisini, arkadaş çevresiyle geçireceği zamanı, her bir arkadaşıyla görüşememe durumunu, kendine yeterli zaman ayıramaması gibi birçok durumu olumsuz yönde etkileyecektir. Ayrıca bireylerde çevreye karşı güvensizlik, başkalarını suçlu görme, ilişkilerde hata bulmaya çalışmak, rencide etmek, gerekenden fazla savunmacı ya da tutarsız tutumlar, arkadaşlar arası iletişimi kesmek, küsmek vb. gibi etkilere neden olabilmektedir [49].

## **6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ**

İnşaat projelerinde strese neden olan faktörleri tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada gerekli olan veriler bir anket çalışması yapılarak elde edilmiştir. Anket formu, bilimsel araştırma yöntemleri çerçevesinde hazırlanmıştır. Anket formunun hazırlanmasında bilimsel araştırma yöntemleri; (1) anketin uyguladığı alanın, sektörün açıkça belirtilmesini (2) ankete katılan bireylere çalışma amacının açıklanmasını, (3) toplanacak verilerin, gizliliğinin garanti altına alınacağını, (4) anket katılımcılarının utanacak veya utanma hissine sebep olabilecek sorulardan kaçınılmasını, (5) katılımcıların sorulara katılım derecelerini belirtmelerinin yeterli olacağını belirtilmesi, (6) sorulan sorular açık ve anlaşılır olmasını, (7) anket formunu kolay bir şekilde doldurma imkanı vermesini ve (8) anket formunda yer alacak soruların kesin yargıları içermesi yer almaktadır [81]. Bu öneriler çerçevesinde ön yazı ve anket formu hazırlanarak anket çalışması başlanmıştır. Ön yazıda çalışmanın amacı, anketin uygulayacağı alan ve elde edilecek verilerin sadece akademik amaçlı kullanılabilceğini ve elde edilen verilerin gizliliğinin korunacağı belirtilmiştir. (BKZ. Ek A). Çalışma kapsamında hazırlanan ankete “İnşaat Projelerinde Stres Faktörleri Ve Stres Yönetimi-2021” adı verilmiştir. Anket formunda yer alan soruların değerlendirilmesi “hiç katılmıyorum ile tamamen katılıyorum” arasında değişen yedili Likert ölçeği ile yapılmıştır.

### **6.1 Örneklem**

İnşaat projelerinde stres faktörleri ve stres yönetimini incelemeyi amaçlayan bu çalışmanın örneklemini inşaat projelerinde yer alan teknik personel ve işçiler dikkate alınarak belirlenmiştir. İnşaat projelerinde stres ve stres yönetimini gösteren herhangi bir veri tabanı olmadığından yargısal örneklem yöntemi kullanılmıştır. Kullanılan bu yöntemde örnekler, araştırmaya katkı yapan araştırmacılar tarafından belirlenmektedir [82]. Bu araştırmada örneklem alanı belirlerken, katılımcıların demografik ölçeği dikkate alınmıştır. İnşaat projelerinde çalışan sayılarının fazla olması örneklem alanımızın belirlenmesinde etkili olmuştur.

### **6.2 Hedef Yanıtlayıcılar**

Çalışmada yer alan stres faktörleri ve stres yönetimi teknik personelleri ve işçileri kapsamaktadır. Bu nedenle teknik personel ve işçiler araştırmanın hedef yanıtlayıcıları olarak tespit edilmiştir. Örneklem ve hedef yanıtlayıcılar belirlendikten sonra belirtilen

kriterlere uyan 115 teknik personel ve 115 işçi olmak üzere toplamda 230 çalışan ziyaret edilerek yüz yüze temasa geçilmiştir.

### **6.3 Anket Formunun Organizasyonu**

“İnşaat Projelerinde Stres Faktörleri Ve Stres Yönetimi-2021” adlı anket formu 13 ana bölümden oluşmakta ve 61 soruyu içermektedir. Bu 61 sorudan 8 tanesi kategorik ve 53 tanesi Likert tipi sorulardan oluşmaktadır (bkz EK-1). Çalışma kapsamında gerekli verileri toplamak ve değişkenleri ölçmek için kullanılan sorular ve ölçekler önceden yapılan bilimsel çalışmalarda [83-84] güvenilirliği test edilmiş ölçeklerin inşaat sektörüne uyarlanması ile oluşturulmuştur.

Anketin birinci bölümünde, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, çalışma sahasındaki pozisyonu, çalıştığı kurumda ve sahadaki toplam hizmet yılı ve gelir düzeylerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır.

Anketin ikinci bölümünde, stresle ilişki faktörler ve stresin etki ettiği durumlar incelenmiştir. Stresle ilişkili faktör ifadeleri 9 ana bölüm altında gruplandırılmıştır; (1) İşin Doğası ile İlişkili Stresler, (2) Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler, (3) Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler, (4) Organizasyonel Konuyla İlişkili Stresler, (5) Durumsal / Çevresel Stresler, (6) İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler, (7) Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler, (8) Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler, (9) Kişisel Stresler. Stresin Etki ettiği durumlar 3 ana bölüm altında toplanmıştır; (1) Aile Yaşamına Etkisi, (2) Sosyal Yaşama Etkisi. Stresin etki ettiği durumlar 2 ana bölüm altında toplanmıştır; (1) Aile Yaşamına Etkisi, (2) Sosyal Yaşama Etkisi.

Anket formunda İşin Doğası ile İlişkili Stres Faktörlerini belirlemeye yönelik İD kodu ile tanımlanan 5 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (İD<sub>1</sub>) Aşırı iş yükü beni strese sokmaktadır, (İD<sub>2</sub>) İş yaparken diğer çalışanlarla sürekli temas kurmak beni strese sokmaktadır, (İD<sub>3</sub>) Yaptığım işlerin zor ve güç gerektirmesi beni strese sokmaktadır, (İD<sub>4</sub>) Firma içindeki uygun olmayan iş talimatları benim performansımı etkilemektedir, (İD<sub>5</sub>) Firmamızda İkili ilişkiler benim performansımı etkilemektedir.

Anket formunda Çalışma Süresi ile İlişkili Stres Faktörlerini belirlemeye yönelik ÇS kodu ile tanımlanan 4 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (ÇS<sub>1</sub>) Çalışma süresi içinde yapılması gerekli işin çok fazla olması beni strese sokmaktadır, (ÇS<sub>2</sub>) Dar bir zamanda birçok işin yürütülmesi beni strese sokmaktadır, (ÇS<sub>3</sub>) Dar bir zamanda birçok işin yürütülmesi beni strese sokmaktadır, (ÇS<sub>4</sub>) Çalışma esnasında iş yüküne bağlı yaşadığım bıkkınlık beni strese sokmaktadır.

Anket formunda Organizasyonel Politika ile İlişkili Stres Faktörlerini belirlemeye yönelik OP kodu ile tanımlanan 5 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (OP<sub>1</sub>) İşyerinde yürütülen işler hakkında yetersiz bilgiye sahip olmam, beni strese sokmaktadır, (OP<sub>2</sub>) İşyerindeki farklı iş talepleri arasındaki anlaşmazlık beni strese sokmaktadır, (OP<sub>3</sub>) İş organizasyonunun değişmesinden kaynaklı yaşadığım uyum süreci beni strese sokmaktadır, (OP<sub>4</sub>) İşyerinin yenilikçi olmaması, teknolojiyi yeteri kadar kullanmaması beni strese somaktadır, (OP<sub>5</sub>) İşyerinde evrak işlerinin, uyulması gereken kuralların çok olması beni strese sokmaktadır.

Anket formunda Organizasyonel Konumla İlişkili Stres Faktörlerini belirlemeye yönelik OK kodu ile tanımlanan 5 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (OK<sub>1</sub>) İş nasıl yapılacağıının tam tanımlanmaması beni strese sokmaktadır, (OK<sub>2</sub>) Bizden sorumlu olan teknik personelin yetersiz otoritesi veya irade eksikliği beni strese sokmaktadır, (OK<sub>3</sub>) Aldığım ücretin düşük olması beni strese sokmaktadır, (OK<sub>4</sub>) Yaptığım işin sürekli olmaması, iş bittikten sonra işsiz kalma ihtimalim beni strese sokmaktadır, (OK<sub>5</sub>) Kendimi işte kanıtlayabilmek ve sonraki süreçte tekrar ekip içinde olma çabalarım beni strese sokmaktadır.

Anket formunda Durumsal / Çevresel Stres Faktörlerini belirlemeye yönelik D kodu ile tanımlanan 5 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (D<sub>1</sub>) Çalışma arkadaşlarımdan farklı düşündüğümde istediğimin olmaması beni strese sokmaktadır, (D<sub>2</sub>) Çalışma arkadaşlarımla yaşadığım sorunlar beni strese sokmaktadır, (D<sub>3</sub>) Bazı çalışanların beceriksizlikleri nedeniyle benim iş yükümün artması beni strese sokmaktadır, (D<sub>4</sub>)

Çalışma ortamının kötü olması beni strese sokmaktadır, (D<sub>5</sub>) Tehlikeli çalışma koşullarına maruz kalmak beni strese sokmaktadır.

Anket formunda İkili İlişkilerden Kaynaklı Stres Faktörlerini belirlemeye yönelik İ kodu ile tanımlanan 5 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (İ<sub>1</sub>) Yaptığım iş sonucu az takdir almam beni strese sokmaktadır, (İ<sub>2</sub>) Üstlerin yönetim tarzından kaynaklı problemler beni strese sokmaktadır, (İ<sub>3</sub>) Çalışma arkadaşlarımla aramdaki zayıf iletişim strese sebep olmaktadır, (İ<sub>4</sub>) Aramın iyi olmadığı arkadaşlar ile aynı ortamda çalışmak beni strese sokmaktadır, (İ<sub>5</sub>) Çalışma arkadaşları ile yaşadığım kişisel sorunlar strese sebep olmaktadır.

Anket formunda Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stres Faktörlerini belirlemeye yönelik EK kodu ile tanımlanan 5 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (EK<sub>1</sub>) Ekonomik kriz döneminde aldığım ücretin azalacağı endişesi beni strese sokmaktadır, (EK<sub>2</sub>) Ekonomik kriz döneminde işten çıkarılma kaygısı beni strese sokmaktadır, (EK<sub>3</sub>) Ekonomik kriz döneminde maliyet artışlarının işimizi durdurma noktasına gelmesi beni strese sokmaktadır, (EK<sub>4</sub>) Ekonomik kriz döneminde döviz kuru hareketliliği beni strese sokmaktadır, (EK<sub>5</sub>) Ekonomik kriz döneminde yatırımlarımızın aksayabileceği endişesi beni strese sokmaktadır.

Anket formunda Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stres Faktörlerini belirlemeye yönelik PS kodu ile tanımlanan 5 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (PS<sub>1</sub>) Pandemi sürecinde sokağa çıkma yasaklarından dolayı iş kaybı stresi yaşadım, (PS<sub>2</sub>) Pandemi sürecinde işteki ortamdan dolayı sağlığımyı kaybetme endişesi beni strese sokmaktadır, (PS<sub>3</sub>) Pandemi sürecinde işimizin tamamlanamayacağı kaygısını beni strese sokmaktadır, (PS<sub>4</sub>) Pandemi sürecindeki kısıtlamalar zaman kaybına neden olduğundan beni strese sokmaktadır, (PS<sub>5</sub>) Pandemi sürecindeki kısıtlamalar nedeniyle yaşadığım gelir kaybı beni strese sokmaktadır.

Anket formunda Kişisel Stres Faktörlerini belirlemeye yönelik K kodu ile tanımlanan 4 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (K<sub>1</sub>) Bilgim dâhilinde sahada yaptığım işlere karışılması beni strese sokmaktadır, (K<sub>2</sub>) Yaptığım işin bana yeni bir şeyler katmaması,

kendimi geliştirme olanağı vermemesi beni strese sokmaktadır, (K<sub>3</sub>) İş yaşamı ile aile yaşamım arasındaki problemler beni strese sokmaktadır, (K<sub>4</sub>) Dinlenme ve tatil sürelerinin yetersiz olması beni strese sokmaktadır.

Anket formunda stresin Aile Yaşamına Etkisini belirlemeye yönelik AYE kodu ile tanımlanan 5 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (AYE<sub>1</sub>) İş yaşamım eşimle olan ilişkilerimi olumsuz etkilemektedir, (AYE<sub>2</sub>) İş yaşamımdan dolayı eşime yeteri kadar zaman ayıramamaktayım, (AYE<sub>3</sub>) İş yaşamım çocuklarımla olan ilişkilerimi olumsuz etkilemektedir, (AYE<sub>4</sub>) İş yaşamımdan dolayı çocuklarıma yeteri kadar zaman ayıramamaktayım, (AYE<sub>5</sub>) İş yaşamımdan dolayı evde daha gerginim.

Anket formunda stresin Sosyal Yaşama Etkisini belirlemeye yönelik SYE kodu ile tanımlanan 5 ifade katılımcılara yöneltilmiştir. Bu ifadeler; (SYE<sub>1</sub>) İş yaşamım arkadaş çevremle olan ilişkilerimi olumsuz etkilemektedir, (SYE<sub>2</sub>) İş yaşamımdan dolayı arkadaşlarıma yeteri kadar zaman ayıramamaktayım, (SYE<sub>3</sub>) İş yaşamımdan dolayı bazı arkadaşlarımla görüşemez oldum, (SYE<sub>4</sub>) Düzensiz çalışma saatlerinden dolayı kendime zaman ayıramıyorum, (SYE<sub>5</sub>) Tüm hayatım iş ile ev arasında geçiyormuş gibi hissediyorum.

İkinci bölümde 53 ifade yer almaktadır. Katılımcılara bu ifadelere ne oranda katıldıkları sorulmuş ve yanıtlarını 7 noktalı Likert ölçeği üzerinde belirtmeleri istenmiştir. 7 noktalı Likert ölçeğinde, '1 = hiç katılmıyorum', '2 = katılmıyorum', '3 biraz katılmıyorum', '4 = kararsızım', '5 = biraz katılıyorum', '6 = katılıyorum' ve '7 = tamamen katılıyorum' olarak derecelendirilmiştir.

#### **6.4 Araştırma Hipotezleri**

Bu çalışmada, işçiler ve teknik tersonel için ölçülen stres faktörlerinin aile ve sosyal yaşama etkisine yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Aşağıda sunulan hipotezler hem işçiler hem de teknik personel için ayrı ayrı ortaya atılmıştır.

H<sub>1.1</sub> = İşin doğası ile ilişkili stresler ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1.2</sub> = Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1.3</sub> = Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1.4</sub> = Organizasyonel konumla ilgili stresler ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1.5</sub> = Durumsal/Çevresel stresler ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1.6</sub> = İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1.7</sub> = Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1.8</sub> = Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>1.9</sub> = Kişisel stresler ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2.1</sub> = İşin doğası ile ilişkili stresler ile sosyal yaşam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2.2</sub> = Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile sosyal yaşam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2.3</sub> = Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile sosyal yaşam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2.4</sub> = Organizasyonel konumla ilgili stresler ile sosyal yaşam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2.5</sub> = Durumsal/Çevresel stresler ile sosyal yaşam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2.6</sub> = İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2.7</sub> = Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2.8</sub> = Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile sosyal yaşam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>2.9</sub> = Kişisel stresler ile sosyal yaşam arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

## 6.5 Veri Analizi

Bu çalışmanın veri analizinde ilk olarak demografik verilerin grafiksel olarak değerlendirilmesi yapılmıştır. Sonraki aşamada Likert ölçeği kullanılarak elde edilen verilere ilişkin Güvenilirlik Analizi gerçekleştirilmiş ve her bir ölçüm değişkenine ilişkin Crombach Alpha değerleri elde edilmiştir. Sonrasında stres faktörlü değişkenlerinin ortalamaları çubuk diyagramı üzerine gösterilerek ortalama üzerinden değişkenlerin birbirleri ile karşılaştırması yapılmıştır.

Çalışmamızda istatistiksel açıdan iki bağımlı değişken bulunmaktadır: (1) Aile yaşamına etki, (2) Sosyal yaşama etki. Stres faktörlerini oluşturan her bir bağımsız değişken ile bu bağımlı değişkenler arasındaki korelasyona bakılmış ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi; iki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Verilerin normal dağılıma sahip olması durumunda Pearson korelasyon katsayısı, verilerin normal dağılmadığı durumda ise Spearman Rank korelasyon katsayısı tercih edilir. Bir korelasyon katsayısının yorumlanabilmesi için p değerinin (istatistiksel anlamlılık değeri) 0.05 den daha küçük olması gerekir. Regresyon analizi, iki ya da daha çok nicel değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan analiz metodudur. Eğer tek bir değişken kullanılarak analiz yapılıyorsa buna tek değişkenli regresyon, birden çok değişken kullanılıyorsa çok değişkenli regresyon analizi olarak isimlendirilir. Tek değişkenli regresyon analizleri gerçekleştirildikten sonra son aşamada tüm stres faktörlerinin bir arada değerlendirildiği çok değişkenli regresyon analizleri yapılmıştır.

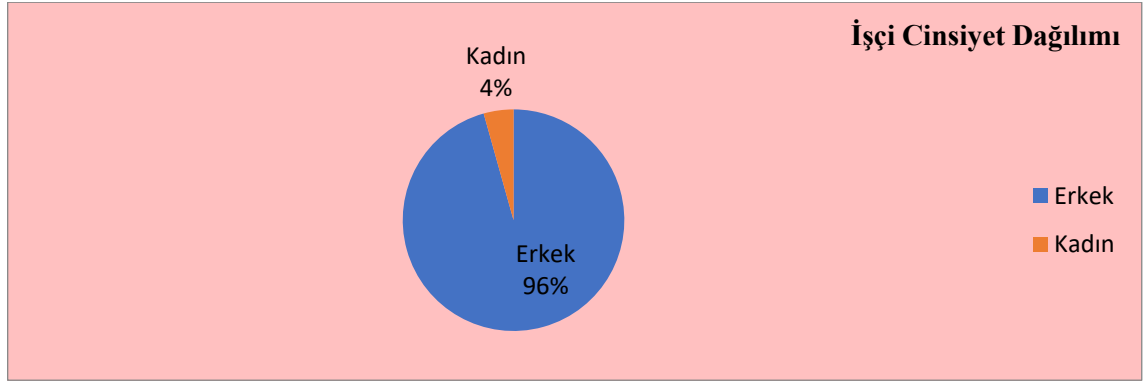


## 7. ARAŞTIRMA BULGULARI

İnşaat Projelerinde Stres Faktörleri ve Stres Yönetimini belirlemeye yönelik anket çalışması, 115 inşaat işçisi ve 115 inşaat sektöründe çalışan teknik personelden alınan bilgiler ışığında değerlendirilmiştir.

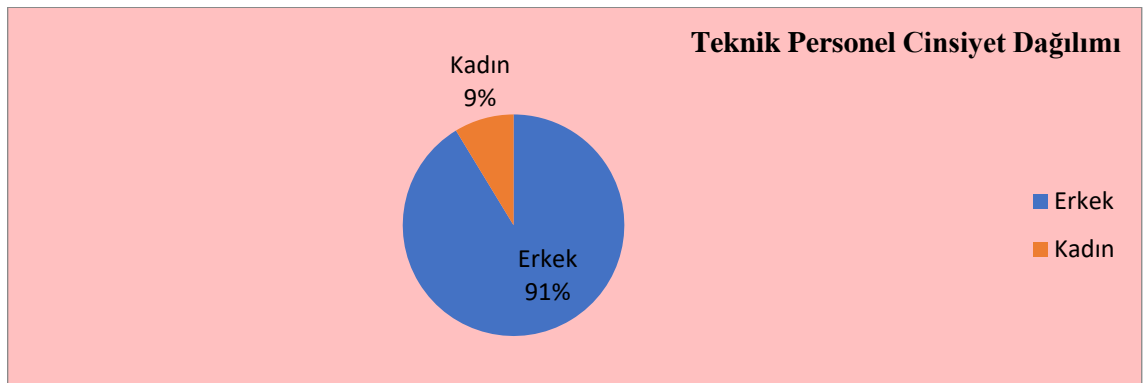
### 7.1 Demografik Verilerin Grafikselsel Olarak Değerlendirilmesi

Anket katılımcılarının demografik verileri grafikselsel olarak değerlendirilmesi şekillerde gösterilmiştir. Ankete katılan katılımcıların demografik özelliklerini gösteren grafikler Şekil 7.1 ve Şekil 7.16 arasında verilmektedir.



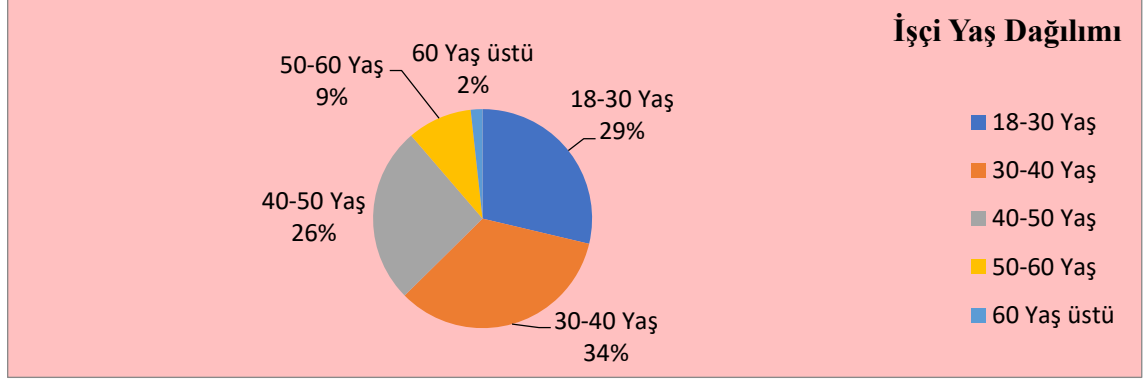
Şekil 7.1: Ankete katılan işçilerin cinsiyet dağılımları.

Şekil 7.1'de görüldüğü gibi ankete katılan işçilerin %96'sı "Erkek" ve %4'ü "Kadın" şeklinde cinsiyetini belirtmiştir.



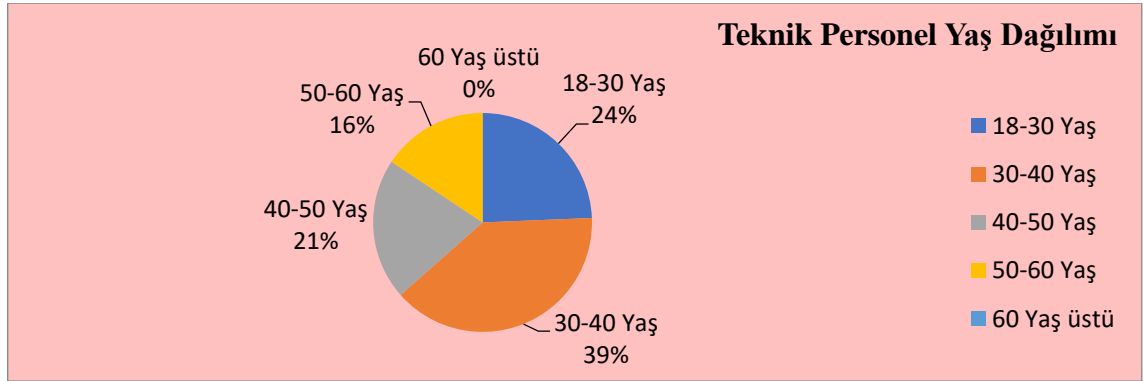
Şekil 7.2: Ankete katılan teknik personelin cinsiyet dağılımları.

Şekil 7.2’de görüldüğü gibi ankete katılan teknik personellerin %91’i “Erkek” ve %9’u “Kadın” şeklinde cinsiyetini belirtmiştir. İnşaat sektörü; erkeklerin yoğun olarak çalıştığı bir sektör olarak bilinmekte olup, şekil 7.1 ve şekil 7.2’deki bulgular bunu desteklemektedir.



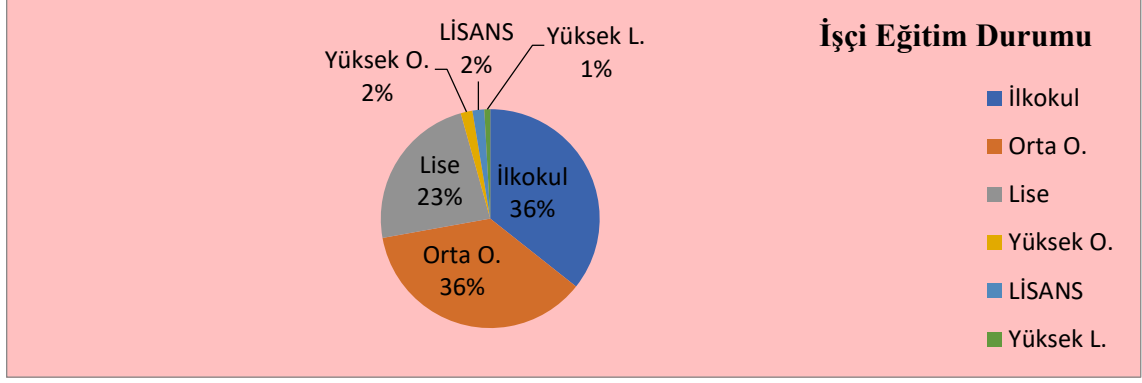
**Şekil 7.3:** Ankete katılan işçilerin yaş dağılımları.

Şekil 7.3’de görüldüğü gibi ankete katılan işçilerin %29’u “18-30 yaş”, %34 u “30-40 yaş”, %26’sı “40-50 yaş”, %9’u “50-60 yaş”, %2’si “60 yaş üstü” şeklinde yaş dağılımları belirtmiştir.



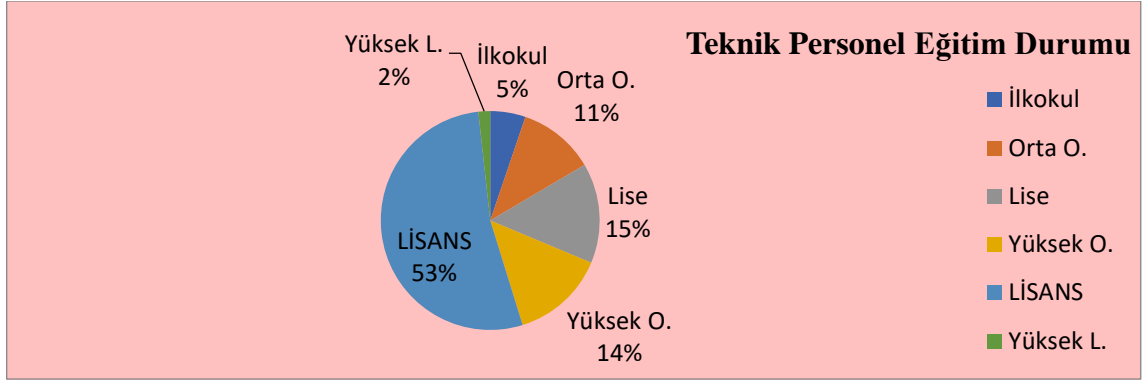
**Şekil 7.4:** Ankete katılan teknik personelin yaş dağılımları.

Şekil 7.4’de görüldüğü gibi ankete katılan teknik personellerin %24’ü “18-30 yaş”, %39’u “30-40 yaş”, %21’i “40-50 yaş”, %16’sı “50-60 yaş” şeklinde yaş dağılımları belirtmiştir. Şekil 7.3 ve 7.4’de şantiyede çalışan işçi ve teknik personelin 18-40 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Çalışan personelin yaşı ilerledikçe şantiyede çalışma oranları azalmaktadır.



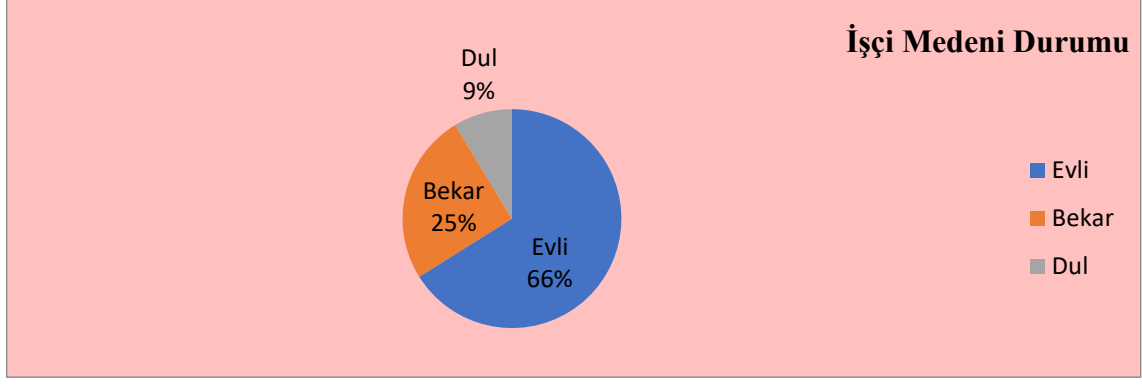
**Şekil 7.5:** Ankete katılan işçilerin eğitim durumları.

Şekil 7.5’de görüldüğü gibi ankete katılan işçilerin %36’sı “İlkokul”, %36’sı “Orta Okul”, %23’ü “Lise”, %2’si “Yüksek Okul”, %2’si “Lisans”, %1’i “Yüksek L.” şeklinde eğitim durumları belirtmiştir.



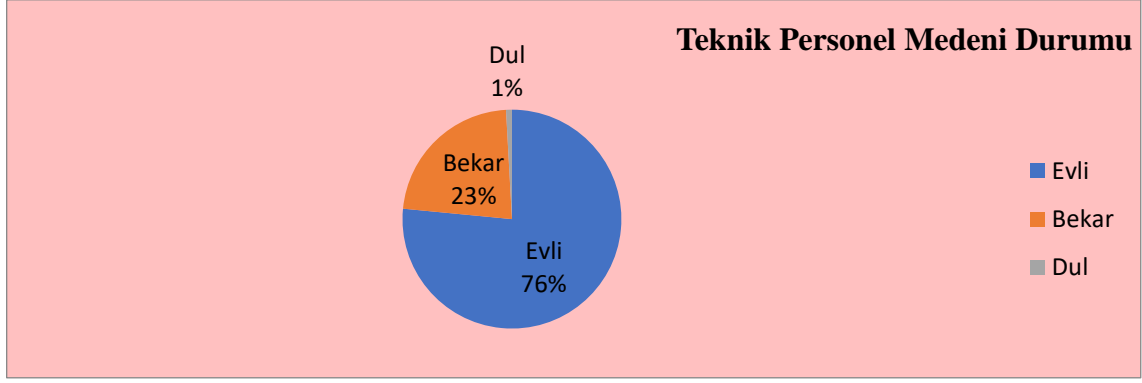
**Şekil 7.6:** Ankete katılan teknik personelin eğitim durumları.

Şekil 7.6’da görüldüğü gibi ankete katılan teknik personellerin %5’i “İlkokul”, %11’i “Orta Okul”, %15’ü “Lise”, %14’ü “Yüksek Okul”, %53’ü “Lisans”, %2’i “Yüksek L.” şeklinde eğitim durumları belirtmiştir. Teknik personeller içinde eğitim durumu İlkokul ve Ortaokul olan personellerin eğitim durumlarının teknik personel olmalarına yetersiz kalmasına rağmen buldukları firmada üstlenmiş oldukları rolden dolayı teknik personel olarak değerlendirilmiştir.



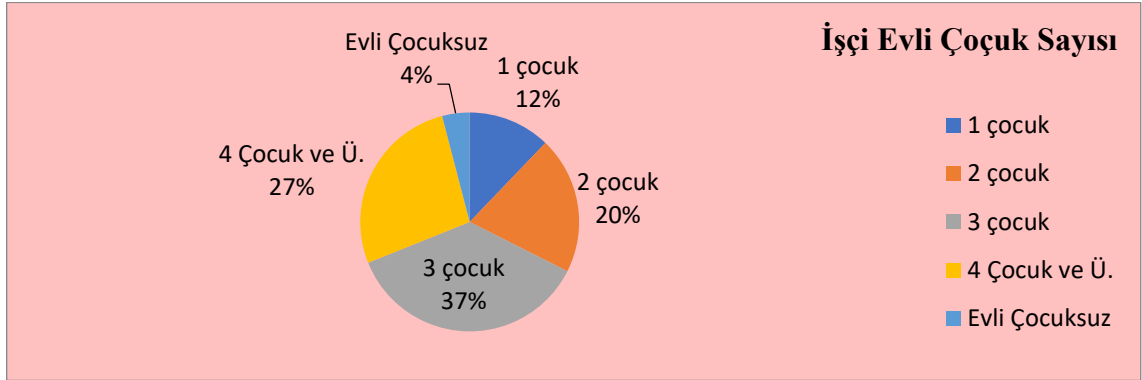
**Şekil 7.7:** Ankete katılan işçilerin medeni durumu.

Şekil 7.7’de görüldüğü gibi ankete katılan işçilerin %66’sı “Evli”, %25’i “Bekar”, %9’ü “Dul” şeklinde medeni durumları belirtmiştir.



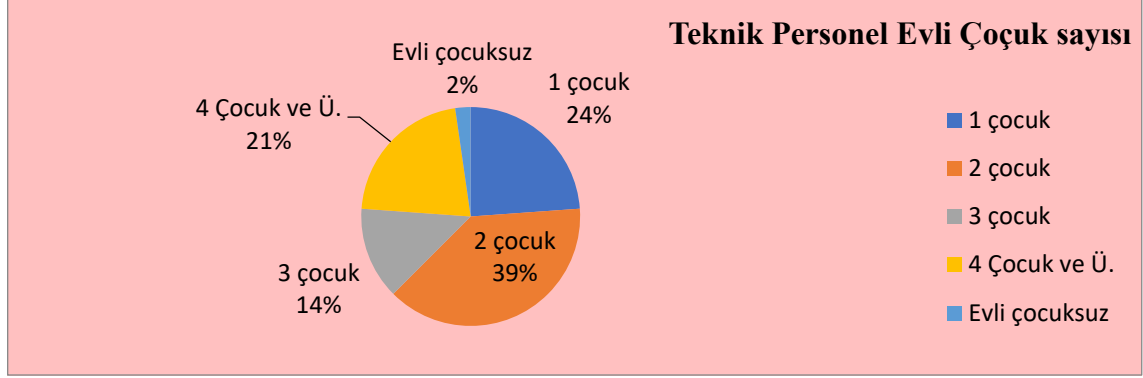
**Şekil 7.8:** Ankete katılan teknik personelin medeni durumu.

Şekil 7.8’de görüldüğü gibi ankete katılan teknik personellerin %76’sı “Evli”, %23’ü “Bekar”, %1’i “Dul” şeklinde medeni durumları belirtmiştir.



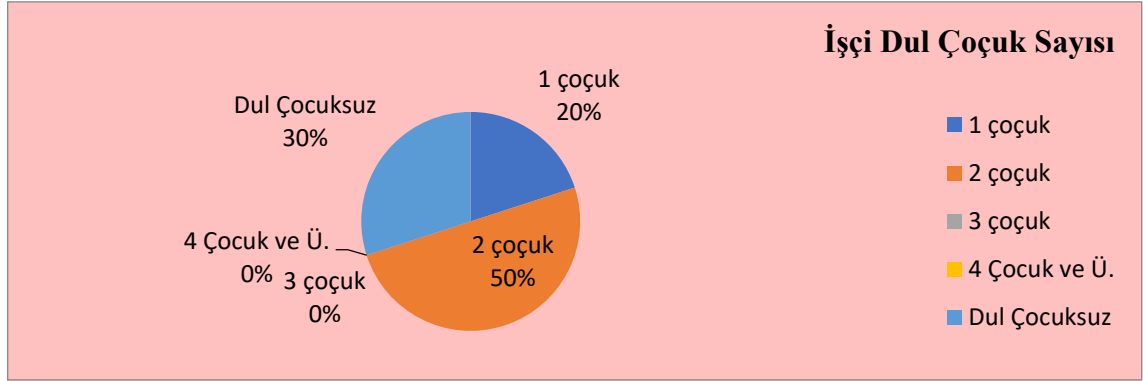
**Şekil 7.9:** Ankete katılan evli işçilerin çocuk sayısı.

Şekil 7.9’da görüldüğü gibi ankete katılan evli işçilerin %4’ünün çocuk sahibi olmadığı, %13’ü “1 Çocuk”, %21’i “2 Çocuk”, %38’ü “3 Çocuk”, %28’i “4 Çocuk ve üzeri ” şeklinde evli katılımcıların çocuk dağılımları belirtmiştir.



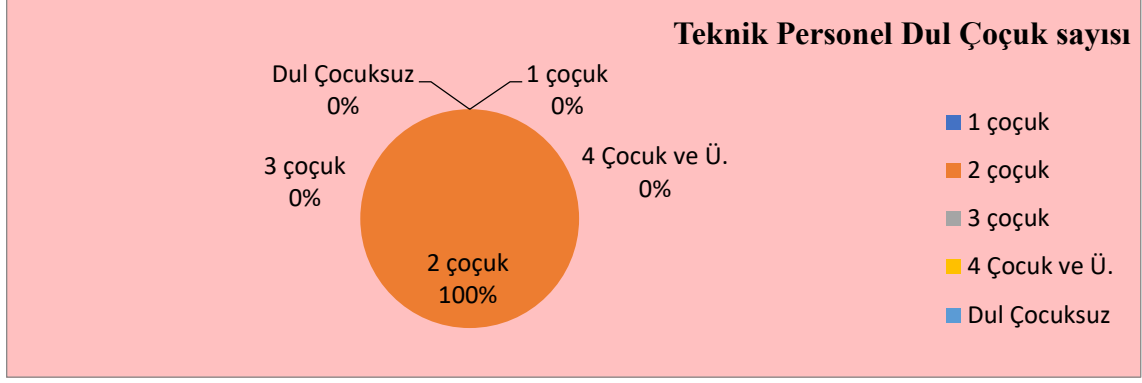
**Şekil 7.10:** Ankete katılan evli teknik personelin çocuk sayısı.

Şekil 7.10’da görüldüğü gibi ankete katılan evli teknik personellerin %2’sinin çocuk sahibi olmadığı, %24’ü “1 Çocuk”, %40’ı “2 Çocuk”, %14’ü “3 Çocuk”, %22’si “4 Çocuk ve üzeri ” şeklinde evli katılımcıların çocuk dağılımları belirtmiştir.



**Şekil 7.11:** Ankete katılan dul işçilerin çocuk sayısı.

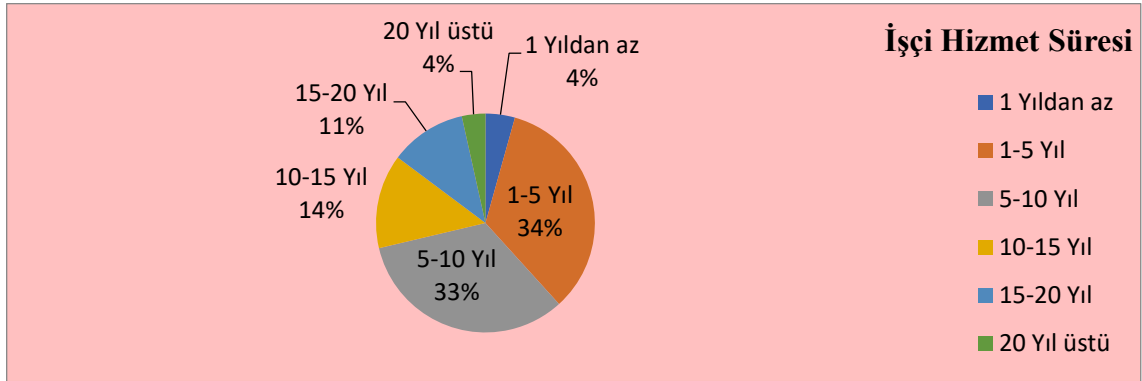
Şekil 7.11’de görüldüğü gibi ankete katılan dul işçilerin %30’u “Çocuksuz”, %29’u “1 Çocuk”, %71’i “2 Çocuk” şeklinde dul katılımcıların çocuk dağılımları belirtmiştir.



**Şekil 7.12:** Ankete katılan dul teknik personelin çocuk sayısı.

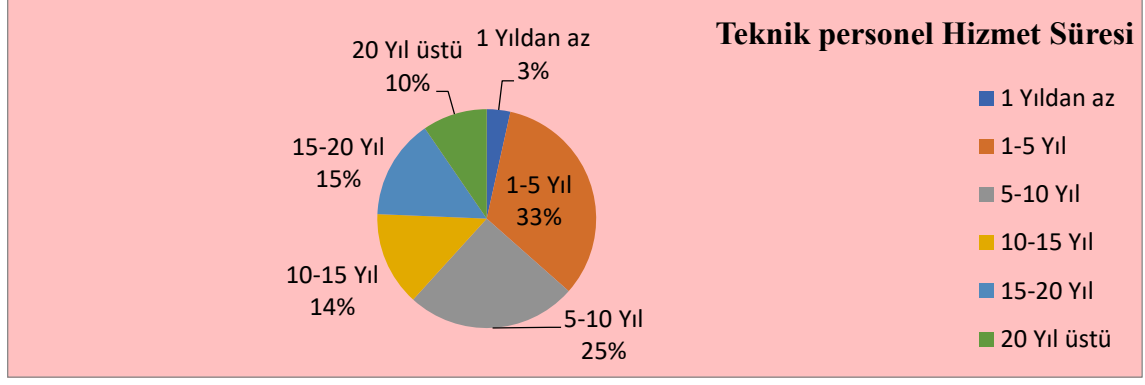
Şekil 7.12’de görüldüğü gibi ankete katılan dul teknik personellerin %100’ü “2 Çocuk” şeklinde dul katılımcıların çocuk dağılımları belirtmiştir.

Şekil 7.7 – 7.12 arasındaki bulgular çalışanların ailevi durumlarını göstermektedir. Çalışmanın temel noktalarından biri stresin aile yaşamına etkisi olduğundan dolayı, bu bulgular çalışanların aile yapısını gösterdiği için son derece önemlidir.



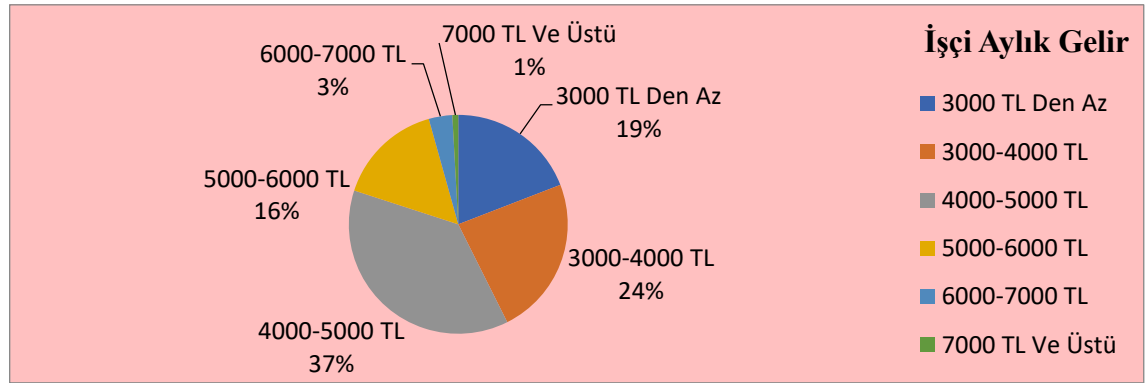
**Şekil 7.13:** Ankete katılan işçilerin hizmet süresi.

Şekil 7.13’de görüldüğü gibi ankete katılan işçilerin %4’ü “1 Yıdan Az”, %34’ü “1-5 Yıl”, %33’ü “5-10 Yıl”, %14’ü “10-15 Yıl”, %11’i “15-20 Yıl”, %4’ü “20 Yıl ve üstü” şeklinde hizmet süreleri belirtmiştir.



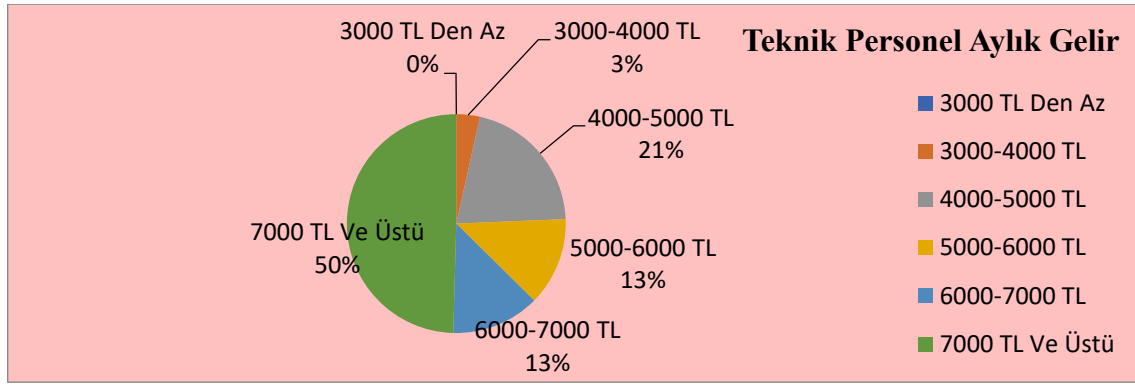
**Şekil 7.14:** Ankete katılan teknik personelin hizmet süresi.

Şekil 7.14’de görüldüğü gibi ankete katılan teknik personellerin %3’ü “1 Yılda Az”, %33’ü “1-5 Yıl”, %25’ü “5-10 Yıl”, %14’ü “10-15 Yıl”, %15’i “15-20 Yıl”, %10’u “20 Yıl ve üstü” şeklinde hizmet süreleri belirtmiştir. Şekil 7.13 ve 7.14 ankete katılanların %65’inden fazlasının 5 yıldan daha fazla iş deneyimine sahip olduğunu göstermiştir.



**Şekil 7.15:** Ankete katılan işçilerin aylık gelir düzeyleri.

Şekil 7.15’de görüldüğü gibi ankete katılan işçilerin %19’u “3000 TL den az”, %24’ü “3000-4000 TL”, %37’si “4000-5000 TL”, %16’sı “5000-6000 TL”, %3’ü “6000-7000 TL”, %1’i “7000 TL ve üstü” şeklinde aylık gelir belirtmiştir.



**Şekil 7.16:** Ankete katılan teknik personelin aylık gelir düzeyleri.

Şekil 7.16’da görüldüğü gibi ankete katılan teknik %3’ü “3000-4000 TL”, %21’i “4000-5000 TL”, %13’ü “5000-6000 TL”, %13’ü “6000-7000 TL”, %50’si “7000 TL ve üstü” şeklinde aylık gelir belirtmiştir.

## 7.2 Verilerin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi, ölçüm konuları içerisinde yer alan soruların kendi içerisindeki tutarlılığını belirlemek için yapılmaktadır [83]. Güvenirlik analizi sonucu elde edilen veriler Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değerleri ve değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7.1’de ve 7.2’de verilmiştir.

**Tablo 7.1:** Araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalamaları ( $\mu$ ), standart sapmaları ( $\sigma$ ) ve cronbach alfa ( $\alpha$ ) değerleri. (işçiler için)

DEĞİŞKENLER	Soru Sayısı	Ortalama ( $\mu$ )	Standart Sapma( $\sigma$ )	Cronbach alfa ( $\alpha$ )
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	5	3,492	1,866	0,893
Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler	4	3,733	1,983	0,908
Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler	5	3,591	1,795	0,876
Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler	5	3,717	1,952	0,891
Durumsal / Çevresel Stresler	5	3,843	1,888	0,877
İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler	5	3,562	1,798	0,861
Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler	5	4,950	1,986	0,943
Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler	5	4,558	2,120	0,958
Kişisel Stresler	4	4,157	1,944	0,877
Aile Yaşamına Etkisi	5	3,550	2,011	0,930
Sosyal Yaşama Etkisi	5	3,760	1,797	0,873



Tablo 7.1’de İşçiler İçin güvenilirlik analizi sonucu elde edilen veriler verilmiştir. Cronbach Alpha değeri soruların varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değerinin 0.70 ve üzeri olması o grupta yer alan soruların güvenilir olarak kabul edilebileceği anlamına gelmektedir [84]. Tablo 7.1’deki bütün değişkenlerin Cronbach alfa değeri 0.70’den büyük olduğu için yapılan ölçüm istatistiksel açıdan güvenilirdir.

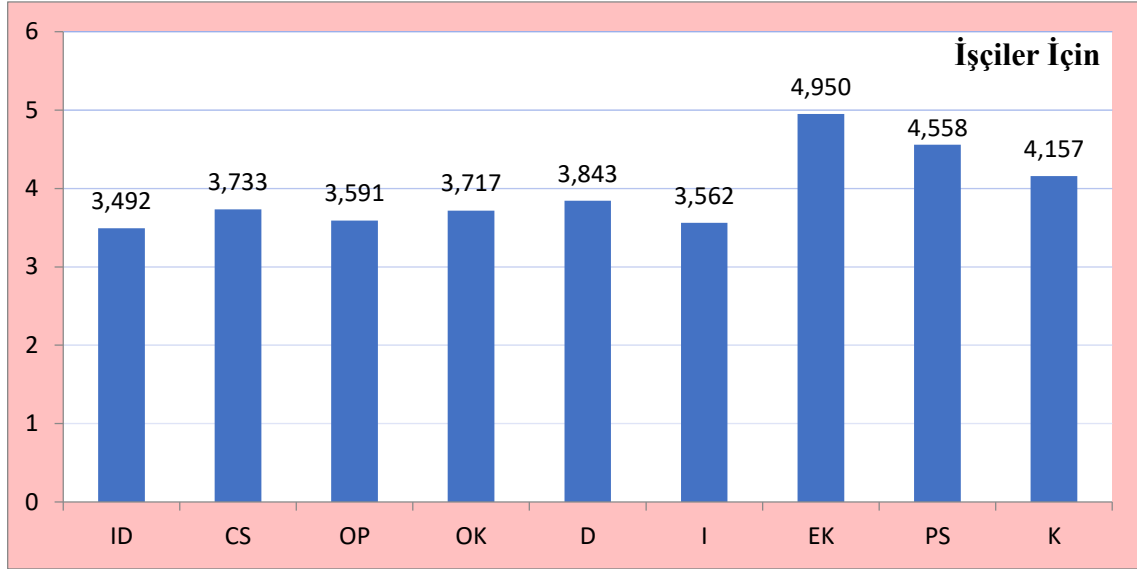
**Tablo 7.2:** Araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalamaları ( $\mu$ ), standart sapmaları ( $\sigma$ ) ve cronbach alfa ( $\alpha$ ) değerleri. (teknik personeller için)

DEĞİŞKENLER	Soru Sayısı	Ortalama ( $\mu$ )	Standart Sapma( $\sigma$ )	Cronbach alfa ( $\alpha$ )
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	5	4,040	1,588	0,838
Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler	4	4,161	1,830	0,889
Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler	5	3,925	1,451	0,777
Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler	5	3,863	1,584	0,827
Durumsal / Çevresel Stresler	5	4,010	1,490	0,810
İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler	5	3,960	1,630	0,882
Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler	5	4,725	1,532	0,803
Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler	5	4,459	1,775	0,857
Kişisel Stresler	4	4,465	1,513	0,773
Aile Yaşamına Etkisi	5	4,021	1,923	0,932
Sosyal Yaşama Etkisi	5	4,163	1,620	0,901

Tablo 7.2’de teknik personeller için güvenilirlik analizi sonucu elde edilen veriler verilmiştir. Cronbach Alpha değeri soruların varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) değerinin 0.70 ve üzeri olması o grupta yer alan soruların güvenilir olarak kabul edilebileceği anlamına gelmektedir [84]. Tablo 7.2’deki bütün değişkenlerin Cronbach alfa değeri 0.70’den büyük olduğu için yapılan ölçüm istatistiksel açıdan güvenilirdir.

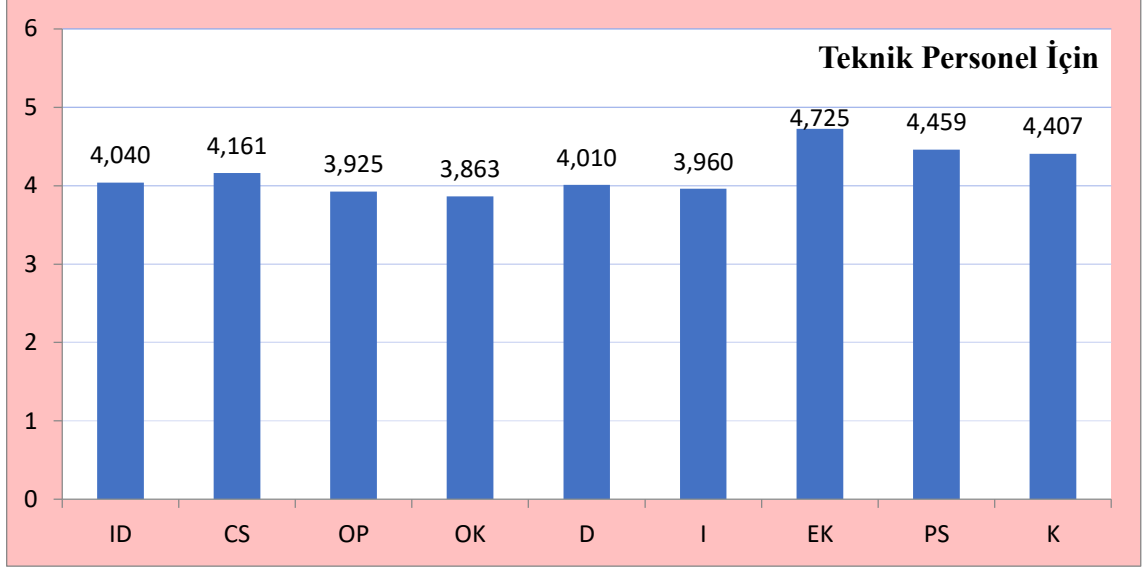
### 7.3 Stres Faktörlerinin Ortalamaları

Stres faktörlü değişkenlerinin ortalamaları Şekil 7.17 ve Şekil 7.18 çubuk diyagramı ile gösterilmiştir. Bu diyagramlar çalışanların yaşadıklarına ilişkin genel bir bakış açısı sunmaktadır.



Şekil 7.17: İşçiler için stres faktörlü değişkenlerinin ortalamaları.

Şekil 7.17 İşçiler İçin stres faktörlü değişkenlerinin ortalamaları çubuk diyagramı ile gösterilmiştir. Elde edilen verilere göre stres faktörlü değişken ortalamasının en yüksek çıktığı faktörün (EK) Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler olmuştur. Bunu sırasıyla (PS) Pandemi sürecinden kaynaklanan stresler, (K) Kişisel stresler, (D) Durumsal/Çevresel stresler, (CS) Çalışma süreleri ile ilgili stresler, (OK) Organizasyonel konumla ilgili stresler, (OP) Organizasyonel politika ile ilgili stresler, (I) İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ve en düşük ortalamaya sahip (ID) İşin doğası ile ilgili stresler izlemiştir.



**Şekil 7.18:** Teknik personel için stres faktörlü değişkenlerinin ortalamaları.

Şekil 7.18 teknik personel için stres faktörlü değişkenlerinin ortalamaları çubuk diyagramı ile gösterilmiştir. Elde edilen verilere göre stres faktörlü değişken ortalamasının en yüksek çıktığı faktörün (EK) Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler olmuştur. Bunu sırasıyla (PS) Pandemi sürecinden kaynaklanan stresler, (K) Kişisel stresler, (CS) Çalışma süreleri ile ilgili stresler, (ID) İşin doğası ile ilgili stresler, (D) Durumsal/Çevresel stresler, (I) İkili ilişkilerden kaynaklı stresler, (OP) Organizasyonel politika ile ilgili stresler ve en düşük ortalamaya sahip (OK) Organizasyonel konumla ilgili stresler, izlemiştir.

#### 7.4 Korelasyon ve Regresyon Analizi

Korelasyon analizi; iki sayısal ölçüm arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ve şiddetinin ne olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Regresyon analizi, iki ya da daha çok nicel değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan analiz metodudur. Eğer tek bir değişken kullanılarak analiz yapılıyorsa buna tek değişkenli regresyon, birden çok değişken kullanılıyorsa çok değişkenli regresyon analizi olarak isimlendirilir.

#### 7.4.1 İşçiler için Korelasyon ve Regresyon Analizi

**Tablo 7.3:** İşin doğası ile ilişkili stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

		Aile Yaşamına Etki Düzeyi
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,295
	Anlamlılık ( p )	0,001
	N	115

Örneklem grubunun İşin Doğası ile İlişkili Stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İşin Doğası ile İlişkili Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,295$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.4:** İşin doğası ile ilişkili streslerin ile aile yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,295	0,087	0,079	10,735	0,001

Araştırmaya katılan örneklem grubunun İşin Doğası ile İlişkili Stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,079$  ( $p=0,001$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile İşin Doğası ile İlişkili Stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 8'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.5:** İşin doğası ile ilişkili streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,441	0,383		6,371	0,000
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	0,317	0,097	0,295	3,276	0,001
	$R=0,295$	$R^2=0,087$	$F=10,735$	$p=0,000$	
Aile Yaşamına Etkisi = $2,441+0,317 \times$ İşin Doğası ile İlişkili Stres					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. İşin Doğası ile İlişkili Streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,295$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,1}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.6:** Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

	Aile Yaşamına Etki Düzeyi	
Çalışma süreleri ile ilgili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,384
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İşin Doğası ile İlişkili Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,384$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.7:** Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,384	0,148	0,140	19,557	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Çalışma süreleri ile ilgili stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,140$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Çalışma süreleri ile ilgili stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 14'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.8:** Çalışma süreleri ile ilgili streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,096	0,372		5,634	0,000
Çalışma süreleri ile ilgili stresler	0,390	0,088	0,384	4,422	0,000
	$R=0,384$	$R^2=0,148$	$F=19,557$	$p=0,000$	
Aile Yaşamına Etkisi = $2,096+0,390 \times$ Çalışma süreleri ile ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Çalışma süreleri ile ilgili streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı

etkisinin olduğu ( $\beta=0,384$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,2}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.9:** Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

		Aile Yaşamına Etki Düzeyi
Organizasyonel politika ile İlişkili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,252
	Anlamlılık ( p )	0,007
	N	115

Örneklem grubunun Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Organizasyonel politika ile İlişkili Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,252$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.10:** Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,252	0,063	0,055	7,638	0,007

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Organizasyonel politika ile ilgili stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,055$  ( $p=0,007$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Organizasyonel politika ile ilgili stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 6'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.11:** Organizasyonel politika ile ilgili streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,538	0,409		6,204	0,000
Organizasyonel politika ile ilgili stresler	0,282	0,102	0,252	2,764	0,007
R=0,252	R <sup>2</sup> =0,063	F=7,638	p=0,000		
Aile Yaşamına Etkisi = 2,538+0,282 x Organizasyonel politika ile ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Organizasyonel politika ile ilgili streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,252$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,3}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.12:** Organizasyonel konumla ilgili stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

	Aile Yaşamına Etki Düzeyi	
Organizasyonel konumla ilgili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,392
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Organizasyonel konumla ilgili stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Organizasyonel konumla ilgili Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,392$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.13:** Organizasyonel konumla ilgili stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,392	0,154	0,146	20,517	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Organizasyonel konumla ilgili stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,146$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit

edilmiştir. Diğer bir ifade ile Organizasyonel konumla ilgili stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 15'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.14:** Organizasyonel konumla ilgili streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,049	0,374		5,481	0,000
Organizasyonel konumla ilgili stresler	0,404	0,089	0,392	4,530	0,000
R=0,392      R <sup>2</sup> =0,154      F=20,517      p=0,000					
Aile Yaşamına Etkisi = 2,049+0,404 x Organizasyonel konumla ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Organizasyonel konumla ilgili streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,392$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile H<sub>1,4</sub> hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.15:** Durumsal/çevresel stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

		Aile Yaşamına Etki Düzeyi
Durumsal/Çevresel stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,437
	Anlamlılık ( p )	0,00
	N	115

Örneklem grubunun Durumsal/Çevresel stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Durumsal/Çevresel Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,437$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.



**Tablo 7.16:** Durumsal/çevresel stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (işçiler için)  
(regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,437	0,191	0,183	26,601	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Durumsal/Çevresel stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,183$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Durumsal/Çevresel ili stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 19'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.17:** Durumsal/çevresel streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,763	0,386		4,572	0,000
Durumsal/Çevresel stresler	0,465	0,090	0,437	5,158	0,000
R=0,437	R <sup>2</sup> =0,191	F=26,601	p=0,000		
Aile Yaşamına Etkisi = 1,763+0,465 x Durumsal/Çevresel stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Durumsal/Çevresel streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,437$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,5}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.18:** İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

Aile Yaşamına Etki Düzeyi		
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,511
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,511$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.19:** İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (işçiler için)  
(regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,511	0,261	0,255	39,994	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun İkili ilişkilerden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,255$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile İkili ilişkilerden kaynaklı stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 26'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.20:** İkili ilişkilerden kaynaklı streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,513	0,360		4,200	0,000
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	0,572	0,090	0,511	6,324	0,000
R=0,511	R <sup>2</sup> =0,261	F=39,994	p=0,000		
Aile Yaşamına Etkisi = $1,513+0,572 \times$ İkili ilişkilerden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. İkili ilişkilerden kaynaklı streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,511$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,6}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.21:** Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

		Aile Yaşamına Etki Düzeyi
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,380
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,380$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.22:** Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,380	0,144	0,137	19,068	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,137$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 14'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.23:** Ekonomik krizlerden kaynaklı streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,645	0,470		3,503	0,001
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	0,385	0,088	0,380	4,367	0,000
R=0,380	R <sup>2</sup> =0,144	F=19,068	p=0,001		
Aile Yaşamına Etkisi = $1,645+0,385 \times$ Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Ekonomik krizlerden kaynaklı streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,380$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1.7}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.24:** Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

	Aile Yaşamına Etki Düzeyi	
Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,342
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Pandemi Sürecinden kaynaklı

stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,342$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.25:** Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,342	0,117	0,109	14,951	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,109$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 11'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.26:** Pandemi sürecinden kaynaklı streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,072	0,421		4,920	0,000
Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler	0,324	0,084	0,342	3,867	0,000
$R=0,342$ $R^2=0,117$ $F=14,951$ $p=0,000$ Aile Yaşamına Etkisi = $2,072+0,324 \times$ Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Pandemi Sürecinden kaynaklı streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,342$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,8}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.27:** Kişisel stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

	Aile Yaşamına Etki Düzeyi	
Kişisel stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,477
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Kişisel stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Kişisel stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,477$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.28:** Kişisel stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,477	0,228	0,221	33,363	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Kişisel stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,221$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Kişisel stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 22'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.29:** Kişisel streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,497	0,392		3,818	0,000
Kişisel stresler	0,494	0,086	0,477	5,776	0,000
R=0,47      R <sup>2</sup> =0,228      F=33,363      p=0,000					
Aile Yaşamına Etkisi = 1,497+0,494 x Kişisel stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Kişisel streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,477$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,9}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.30:** İşin doğası ile ilişkili stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,724
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun İşin Doğası ile İlişkili Stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İşin Doğası ile İlişkili Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,724$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.31:** İşin doğası ile ilişkili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,2724	0,524	0,519	124,239	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun İşin Doğası ile İlişkili Stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,519$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile İşin Doğası ile İlişkili Stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 52'lik bir oranda etkilediği görülmektedir. Diğer bir ifade ile  $H_{2.1}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.32:** İşin doğası ile ilişkili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,327	0,247		5,366	0,000
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	0,697	0,063	0,724	11,146	0,000
	$R=0,724$	$R^2=0,524$	$F=124,239$	$p=0,000$	
Sosyal Yaşamına Etkisi = $1,327+0,697 \times$ İşin Doğası ile İlişkili Stres					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. İşin Doğası ile İlişkili Streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,724$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür.

**Tablo 7.33:** Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Çalışma süreleri ile ilgili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,697
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İşin Doğası ile İlişkili Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,697$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.34:** Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,697	0,486	0,481	106,631	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Çalışma süreleri ile ilgili stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,481$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Çalışma süreleri ile ilgili stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 48'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.35:** Çalışma süreleri ile ilgili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,403	0,258		5,435	0,000
Çalışma süreleri ile ilgili stresler	0,631	0,061	0,697	10,326	0,000
	$R=0,697$	$R^2=0,486$	$F=106,631$	$p=0,000$	
Sosyal Yaşamına Etkisi = $1,403+0,631 \times$ Çalışma süreleri ile ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Çalışma süreleri ile ilgili streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı

etkisinin olduğu ( $\beta=0,697$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,2}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.36:** Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Organizasyonel politika ile İlişkili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,528
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Organizasyonel politika ile İlişkili Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,528$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.37:** Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,528	0,279	0,272	43,663	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Organizasyonel politika ile ilgili stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,272$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Organizasyonel politika ile ilgili stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 27'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.



**Tablo 7.38:** Organizasyonel politika ile ilgili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,863	0,321		5,809	0,000
Organizasyonel politika ile ilgili stresler	0,528	0,080	0,528	6,608	0,000
R=0,528	R <sup>2</sup> =0,279	F=43,663	p=0,000		
Sosyal Yaşamına Etkisi = 1,863+0,528 x Organizasyonel politika ile ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Organizasyonel politika ile ilgili streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,528$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile H<sub>2,3</sub> hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.39:** Organizasyonel konumla ilgili stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

	Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Organizasyonel konumla ilgili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r ) Anlamlılık ( p ) N
	0,395 0,000 115

Örneklem grubunun Organizasyonel konumla ilgili stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Organizasyonel konumla ilgili Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,395$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.40:** Organizasyonel konumla ilgili stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,395	0,156	0,149	20,921	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Organizasyonel konumla ilgili stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,149$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Organizasyonel konumla ilgili stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 15'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.41:** Organizasyonel konumla ilgili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,408	0,334		7,220	0,000
Organizasyonel konumla ilgili stresler	0,364	0,080	0,395	4,574	0,000
R=0,395	R <sup>2</sup> =0,156	F=20,921	p=0,000		
Sosyal Yaşamına Etkisi = 2,0408+0,364 x Organizasyonel konumla ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Organizasyonel konumla ilgili streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,395$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile H2.4 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.42:** Durumsal/çevresel stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

	Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Pearson Korelasyonu ( r )	0,581
Durumsal/Çevresel stresler Anlamlılık ( p )	0,00
N	115

Örneklem grubunun Durumsal/Çevresel stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Durumsal/Çevresel Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,581$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Diğer bir ifade ile H6 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir. Diğer bir ifade ile H<sub>2,4</sub> hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.43:** Durumsal/çevresel stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (işçiler için)  
(regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,581	0,337	0,331	57,517	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Durumsal/Çevresel stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,331$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Durumsal/Çevresel ili stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 33'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.44:** Durumsal/çevresel streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,636	0,312		5,249	0,000
Durumsal/Çevresel stresler	0,553	0,073	0,581	7,584	0,000
R=0,581	R <sup>2</sup> =0,337	F=57,517	p=0,000		
Sosyal Yaşamına Etkisi = $1,636+0,553 \times$ Durumsal/Çevresel stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Durumsal/Çevresel streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,581$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,5}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.45:** İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

	Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r ) Anlamlılık ( p ) N
	0,548 0,000 115

Örneklem grubunun İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,548$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.46:** İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,548	0,301	0,2291	48,584	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun İkili ilişkilerden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,25291$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile İkili ilişkilerden kaynaklı stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 30'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.47:** İkili ilişkilerden kaynaklı streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,809	0,313		5,773	0,000
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	0,548	0,079	0,548	6,970	0,000
R=0,548	R <sup>2</sup> =0,301	F=48,584	p=0,000		
Sosyal Yaşamına Etkisi = $1,809+0,548 \times$ İkili ilişkilerden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. İkili ilişkilerden kaynaklı streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,548$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,6}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.48:** Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

	Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r ) Anlamlılık ( p ) N
	0,498 0,000 115

Örneklem grubunun Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,380$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.49:** Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,498	0,248	0,241	37,169	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,241$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 24'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.50:** Ekonomik krizlerden kaynaklı streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,532	0,393		3,894	0,000
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	0,450	0,074	0,498	6,097	0,000
R=0,498	R <sup>2</sup> =0,248	F=37,169	p=0,000		
Sosyal Yaşamına Etkisi = 1,532+0,450 x Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Ekonomik krizlerden kaynaklı streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,498$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2.7}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.51:** Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,361
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Pandemi Sürecinden kaynaklı

stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,361$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.52:** Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,361	0,130	0,122	16,887	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,122$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 13'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.53:** Pandemi sürecinden kaynaklı streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,367	0,373		6,338	0,000
Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler	0,306	0,074	0,361	4,109	0,000
$R=0,361$ $R^2=0,130$ $F=16,887$ $p=0,000$ Sosyal Yaşamına Etkisi = $2,367+0,306 \times$ Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Pandemi Sürecinden kaynaklı streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,361$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,8}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.54:** Kişisel stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (işçiler için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Kişisel stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,542
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Kişisel stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Kişisel stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,542$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.55:** Kişisel stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (işçiler için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,542	0,294	0,288	47,011	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Kişisel stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,288$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Kişisel stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 29'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.56:** Kişisel streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (işçiler için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,678	0,335		5,008	0,000
Kişisel stresler	0,501	0,073	0,542	6,856	0,000
R=0,542      R <sup>2</sup> =0,294      F=47,011      p=0,000					
Sosyal Yaşamına Etkisi = 1,678+0,501 x Kişisel stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Kişisel streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,542$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,9}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

#### 7.4.2 Teknik Personeller için Korelasyon ve Regresyon Analizi

**Tablo 7.57:** İşin doğası ile ilişkili stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

	Aile Yaşamına Etki Düzeyi	
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,280
	Anlamlılık ( p )	0,002
	N	115

Örneklem grubunun İşin Doğası ile İlişkili Stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İşin Doğası ile İlişkili Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,280$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.58:** İşin doğası ile ilişkili streslerin ile aile yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,280	0,078	0,070	9,599	0,002

Araştırmaya katılan örneklem grubunun İşin Doğası ile İlişkili Stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,070$  ( $p=0,002$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile İşin Doğası ile İlişkili Stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 7'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.59:** İşin doğası ile ilişkili streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,651	0,475		5,584	0,000
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	0,339	0,109	0,280	3,098	0,002
	R=0,280	R <sup>2</sup> =0,078	F=9,599	p=0,000	
Aile Yaşamına Etkisi = 2,651+0,339 x İşin Doğası ile İlişkili Stres					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. İşin Doğası ile İlişkili Streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin



olduğu ( $\beta=0,280$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,1}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.60:** Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Aile Yaşamına Etki Düzeyi
Çalışma süreleri ile ilgili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,397
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İşin Doğası ile İlişkili Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,397$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.61:** Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,397	0,158	0,150	21,141	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Çalışma süreleri ile ilgili stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,150$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Çalışma süreleri ile ilgili stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 15'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.62:** Çalışma süreleri ile ilgili streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,284	0,412		5,539	0,000
Çalışma süreleri ile ilgili stresler	0,417	0,091	0,397	4,598	0,000
R=0,397, R <sup>2</sup> =0,158 F=21,141 p=0,000					
Aile Yaşamına Etkisi = 2,284+0,417 x Çalışma süreleri ile ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Çalışma süreleri ile ilgili streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,397$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,2}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.63:** Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Aile Yaşamına Etki Düzeyi
Organizasyonel politika ile İlişkili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,318
	Anlamlılık ( p )	0,001
	N	115

Örneklem grubunun Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Organizasyonel politika ile İlişkili Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,318$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.64:** Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,318	0,101	0,093	12,734	0,001

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Organizasyonel politika ile ilgili stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,093$  ( $p=0,001$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Organizasyonel politika ile ilgili stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 10'luk bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.65:** Organizasyonel politika ile ilgili streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,365	0,495		4,781	0,000
Organizasyonel politika ile ilgili stresler	0,422	0,118	0,318	3,569	0,001
R=0,318	R2=0,101	F=12,734	p=0,000		
Aile Yaşamına Etkisi = 2,365+0,422 x Organizasyonel politika ile ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Organizasyonel politika ile ilgili streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,318$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,3}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.66:** Organizasyonel konumla ilgili stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

	Aile Yaşamına Etki Düzeyi	
Organizasyonel konumla ilgili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,128
	Anlamlılık ( p )	0,171
	N	115

Örneklem grubunun Organizasyonel konumla ilgili stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Organizasyonel konumla ilgili Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,128$ ) bulunsa da p (anlamlılık değeri) 0.05 den büyük bulunduğu için hesaplanan “r” değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmemektedir.

**Tablo 7.67:** Organizasyonel konumla ilgili stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,128	0,017	0,008	1,897	0,171

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Organizasyonel konumla ilgili stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek

için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,008$  ( $p=0,171$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Organizasyonel konumla ilgili stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 1'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.68:** Organizasyonel konumla ilgili streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	3,418	0,473		7,231	0,000
Organizasyonel konumla ilgili stresler	0,156	0,113	0,128	1,377	0,171
R=0,128      R <sup>2</sup> =0,170      F=1,897      p=0,000					
Aile Yaşamına Etkisi = 3,418+0,156 x Organizasyonel konumla ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Organizasyonel konumla ilgili streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,128$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1.4}$  hipotezi kabul görmemektedir.

**Tablo 7.69:** Durumsal/çevresel stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

Aile Yaşamına Etki Düzeyi		
	Pearson Korelasyonu ( r )	0,368
Durumsal/Çevresel stresler	Anlamlılık ( p )	0,00
	N	115

Örnekleme grubunun Durumsal/Çevresel stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Durumsal/Çevresel Stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,368$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.70:** Durumsal/çevresel stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,368	0,135	0,127	17,654	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Durumsal/Çevresel stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,127$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Durumsal/Çevresel ili stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini  $\sim$  % 13'lük bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.71:** Durumsal/çevresel streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,118	0,483		4,386	0,000
Durumsal/Çevresel stresler	0,474	0,113	0,368	4,202	0,000
R=0,368	R <sup>2</sup> =0,135	F=17,654	p=0,000		
Aile Yaşamına Etkisi = $2,118+0,474 \times$ Durumsal/Çevresel stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Durumsal/Çevresel streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,368$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,5}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.72:** İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

	Aile Yaşamına Etki Düzeyi
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r ) Anlamlılık ( p ) N
	0,390 0,000 115

Örneklem grubunun İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,390$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.73:** İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,390	0,152	0,145	20,315	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun İkili ilişkilerden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,145$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile İkili ilişkilerden kaynaklı stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 15'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.74:** İkili ilişkilerden kaynaklı streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,197	0,437		5,022	0,000
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	0,461	0,102	0,390	4,507	0,000
R=0,390	R <sup>2</sup> =0,152	F=20,315	p=0,000		
Aile Yaşamına Etkisi = 2,197+0,461 x İkili ilişkilerden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. İkili ilişkilerden kaynaklı streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,390$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,6}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.75:** Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Aile Yaşamına Etki Düzeyi
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,430
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,430$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.76:** Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,430	0,185	0,178	25,634	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,178$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini  $\sim$  % 18'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.77:** Ekonomik krizlerden kaynaklı streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,470	0,530		2,775	0,006
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	0,540	0,107	0,430	5,063	0,000
R=0,430	R <sup>2</sup> =0,185	F=25,634	p=0,006		
Aile Yaşamına Etkisi = 1,470+0,540 x Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Ekonomik krizlerden kaynaklı streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,430$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,7}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.78:** Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

	Aile Yaşamına Etki Düzeyi	
Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,420
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,420$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.79:** Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,420	0,176	0,169	24,141	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,169$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 17'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.80:** Pandemi sürecinden kaynaklı streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,993	0,444		4,490	0,000
Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler	0,455	0,093	0,420	4,913	0,000
R=0,420      R <sup>2</sup> =0,176      F=24,141      p=0,000					
Aile Yaşamına Etkisi = 1,993+0,455 x Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Pandemi Sürecinden kaynaklı streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,420$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,8}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.81:** Kişisel stresler ile aile yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Aile Yaşamına Etki Düzeyi
Kişisel stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,601
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Kişisel stresler ile Aile Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Kişisel stresler ve Aile Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,601$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.



**Tablo 7.82:** Kişisel stresler ile aile yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için)  
(regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,601	0,361	0,356	63,958	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Kişisel stresler (bağımsız değişken) Aile Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,356$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Kişisel stresler'in, Aile Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 36'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.83:** Kişisel streslerin ile aile yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	0,654	0,445		1,469	0,144
Kişisel stresler	0,764	0,096	0,601	7,997	0,000
R=0,601	R <sup>2</sup> =0,361	F=63,958	p=0,000		
Aile Yaşamına Etkisi = 0,654+0,764 x Kişisel stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Kişisel streslerin Aile Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,601$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{1,9}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.84:** İşin doğası ile ilişkili stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,246
	Anlamlılık ( p )	0,008
	N	115

Örneklem grubunun İşin Doğası ile İlişkili Stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İşin Doğası ile İlişkili Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,246$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.85:** İşin doğası ile ilişkili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,246	0,060	0,052	7,259	0,008

Araştırmaya katılan örneklem grubunun İşin Doğası ile İlişkili Stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,052$  ( $p=0,008$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile İşin Doğası ile İlişkili Stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 6'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.86:** İşin doğası ile ilişkili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	3,151	0,404		7,805	0,000
İşin Doğası ile İlişkili Stresler	0,251	0,093	0,246	2,694	0,008
R=0,246	R <sup>2</sup> =0,060	F=7,259	p=0,000		
Sosyal Yaşamına Etkisi = $3,151+0,251 \times$ İşin Doğası ile İlişkili Stres					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. İşin Doğası ile İlişkili Streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,246$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,1}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.87:** Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

	Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Çalışma süreleri ile ilgili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r ) Anlamlılık ( p ) N
	0,480 0,000 115

Örneklem grubunun Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İşin Doğası ile İlişkili Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,480$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.88:** Çalışma süreleri ile ilgili stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,480	0,231	0,224	33,915	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Çalışma süreleri ile ilgili stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,224$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Çalışma süreleri ile ilgili stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 23'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.89:** Çalışma süreleri ile ilgili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,393	0,332		7,212	0,000
Çalışma süreleri ile ilgili stresler	0,425	0,073	0,480	5,824	0,000
R=0,480	R <sup>2</sup> =0,231	F=33,915	p=0,000		
Sosyal Yaşamına Etkisi = 2,393+0,425 x Çalışma süreleri ile ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Çalışma süreleri ile ilgili streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,480$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,2}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.90:** Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

	Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Organizasyonel politika ile İlişkili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r ) Anlamlılık ( p ) N
	0,368 0,000 115

Örneklem grubunun Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Organizasyonel politika ile İlişkili

Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,368$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.91:** Organizasyonel politika ile ilgili stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,368	0,136	0,128	17,732	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Organizasyonel politika ile ilgili stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,128$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Organizasyonel politika ile ilgili stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 13'lük bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.92:** Organizasyonel politika ile ilgili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,549	0,408		6,241	0,000
Organizasyonel politika ile ilgili stresler	0,411	0,098	0,368	4,211	0,000
R=0,368      R <sup>2</sup> =0,136      F=17,732      p=0,000					
Sosyal Yaşamına Etkisi = 2,549+0,411 x Organizasyonel politika ile ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Organizasyonel politika ile ilgili streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,368$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,3}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.93:** Organizasyonel konumla ilgili stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Organizasyonel konumla ilgili Stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,278
	Anlamlılık ( p )	0,003
	N	115

Örneklem grubunun Organizasyonel konumla ilgili stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Organizasyonel konumla ilgili Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,278$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.94:** Organizasyonel konumla ilgili stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,278	0,077	0,069	9,478	0,003

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Organizasyonel konumla ilgili stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,069$  ( $p=0,003$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Organizasyonel konumla ilgili stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 7'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.95:** Organizasyonel konumla ilgili streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	3,064	0,386		7,947	0,000
Organizasyonel konumla ilgili stresler	0,285	0,092	0,278	3,079	0,003
R=0,278      R <sup>2</sup> =0,077      F=9,478      p=0,000					
Sosyal Yaşamına Etkisi = 3,064+0,285 x Organizasyonel konumla ilgili stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Organizasyonel konumla ilgili streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,278$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2.4}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.96:** Durumsal/çevresel stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
	Pearson Korelasyonu ( r )	0,371
Durumsal/Çevresel stresler	Anlamlılık ( p )	0,00
	N	115

Örneklem grubunun Durumsal/Çevresel stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Durumsal/Çevresel Stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,371$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.97:** Durumsal/çevresel stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,371	0,137	0,130	18,006	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Durumsal/Çevresel stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,130$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Durumsal/Çevresel ili stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 13'lük bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.98:** Durumsal/çevresel streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,547	0,406		6,272	0,000
Durumsal/Çevresel stresler	0,403	0,095	0,371	4,243	0,000
R=0,371	R2=0,137	F=18,006	p=0,000		
Sosyal Yaşamına Etkisi = 2,547+0,403 x Durumsal/Çevresel stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Durumsal/Çevresel streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,371$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,5}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.99:** İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,488
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,488$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.100:** İkili ilişkilerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,488	0,239	0,232	35,405	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun İkili ilişkilerden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,232$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit

edilmiştir. Diğer bir ifade ile İkili ilişkilerden kaynaklı stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 23'lik bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.101:** İkili ilişkilerden kaynaklı streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,241	0,349		6,419	0,000
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	0,485	0,082	0,488	5,950	0,000
R=0,488	R2=0,239	F=35,405	p=0,000		
Sosyal Yaşamına Etkisi = 2,241+0,485 x İkili ilişkilerden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. İkili ilişkilerden kaynaklı streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,488$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,6}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.102:** Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,373
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,373$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.



**Tablo 7.103:** Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,373	0,139	0,131	18,209	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,131$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 13'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.104:** Ekonomik krizlerden kaynaklı streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,302	0,458		5,022	0,000
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	0,394	0,092	0,373	4,267	0,000
$R=0,373$ $R^2=0,139$ $F=18,209$ $p=0,000$ Sosyal Yaşamına Etkisi = $2,302+0,394 \times$ Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Ekonomik krizlerden kaynaklı streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,373$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,7}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.105:** Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,492
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örnekleme grubunun Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,492$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.106:** Pandemi sürecinden kaynaklı stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,492	0,242	0,235	36,032	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,235$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 24'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.107:** Pandemi sürecinden kaynaklı streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	2,162	0,359		6,030	0,000
Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler	0,449	0,075	0,492	6,003	0,000
R=0,492      R <sup>2</sup> =0,242      F=36,032      p=0,000					
Sosyal Yaşamına Etkisi = 2,162+0,449 x Pandemi Sürecinden kaynaklı stresler					

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Pandemi Sürecinden kaynaklı streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ( $\beta=0,492$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,8}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

**Tablo 7.108:** Kişisel stresler ile sosyal yaşamına etki arasındaki korelasyon (teknik personeller için)

		Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi
Kişisel stresler	Pearson Korelasyonu ( r )	0,559
	Anlamlılık ( p )	0,000
	N	115

Örneklem grubunun Kişisel stresler ile Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış, Kişisel stresler ve Sosyal Yaşamına Etki Düzeyi ortalaması arasında ( $r=0,559$ ) anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Tablo 7.109:** Kişisel stresler ile sosyal yaşamına etkisi tablosu (teknik personeller için) (regresyon)

R	R Square	Adjusted R Square	F	p
0,559	0,313	0,307	51,415	0,000

Araştırmaya katılan örneklem grubunun Kişisel stresler (bağımsız değişken) Sosyal Yaşamına Etki düzeyleri (bağımlı değişken) üzerindeki etkiyi incelemek için yapılan regresyon analizi sonucunda  $R^2=0,307$  ( $p=0,000$ ) olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Kişisel stresler'in, Sosyal Yaşamına Etki Düzeyini ~ % 31'lık bir oranda etkilediği görülmektedir.

**Tablo 7.110:** Kişisel streslerin ile sosyal yaşamına etkisi analizi (teknik personeller için)

Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	1,526	0,389		3,925	0,000
Kişisel stresler	0,599	0,083	0,559	7,170	0,000
	$R=0,559$	$R^2=0,313$	$F=51,415$	$p=0,000$	
	Sosyal Yaşamına Etkisi = $1,526+0,599 \times$ Kişisel stresler				

Her bir stres faktörünün aile yaşamına etkisi regresyon analizleri ile tek tek ölçülmüştür. Kişisel streslerin Sosyal Yaşamına Etkisi üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu

( $\beta=0,559$ ,  $p<0,01$ ) görülmüştür. Diğer bir ifade ile  $H_{2,9}$  hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

## 7.5 Çoklu Regresyon Analizi

### Stres Faktörlerinin Aile Yaşamına Etkisi (İşçiler İçin)

Aile Yaşamına Etki = sabit +  $\beta_1$  İşin Doğası ile İlişkili Stresler +  $\beta_2$  Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler +  $\beta_3$  Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler +  $\beta_4$  Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler +  $\beta_5$  Durumsal / Çevresel Stresler +  $\beta_6$  İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler +  $\beta_7$  Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler +  $\beta_8$  Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler  $\beta_9$  Kişisel Stresler + e (hata sabiti)

**Tablo 7.111:** Adım 1 için regresyon değişkenlerinin hesabı (aile yaşamına etki bağımlı değişken, işçiler için)

Bağımlı Değişken	$R$	$R^2$	Düzeltilmiş $R^2$	$F$ Değeri	İstatistiksel 1 Anlamlılık Değeri ( $p$ )
Aile Yaşamına Etki	0,599	0,358	0,303	6,512	0,000

Tablo 7.111 incelendiğinde  $R^2$  değeri determinasyon katsayısını ifade etmekte ve hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında  $R^2$  değerinin attığı görülmektedir. Düzeltilmiş  $R^2$  değeri, modele yeni bir değişken ilave edildiğinde, değişkenin modele etkisini ifade eder.  $R^2$  değeri 0 ile 1 arasında bir değerdir. Her adımdan sonra hesaplanan  $R^2$  değerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Yeni bir değişken ilave edildiğinde  $R^2$  artarken düzeltilmiş  $R^2$  değeri artabilir veya azalabilir. Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizinin güvenilirliğini test etmek için  $F$  değerlerine bakılır.  $F$  değerinin yüksek olması veya istatistiksel anlamlılık değerinin ( $0 \leq p \leq 1$ ) 0'a yakın olması elde edilen sonuçların rastgele bulunmuş değerler olmadığını ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 7.112:** Hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile elde edilmiş sonuçlar (aile yaşamına etki bağımlı değişken, işçiler için)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,105	,459			2,406	,018
ID	-,084	,139	-,078		-,601	,549
CS	,063	,149	,062		,424	,673
OP	-,288	,144	-,257		-1,993	,049
OK	,158	,120	,153		1,317	,191
D	,158	,141	,148		1,117	,267
I	,425	,141	,380		3,002	,003
EK	,102	,146	,100		,697	,487
PS	-,196	,144	-,207		-1,364	,175
K	,294	,117	,284		2,514	,013

a. Dependent Variable: AYE

Tablo 7.112’de İşin Doğası ile İlişkili Stresler  $\beta_1 = -0.078$  ( $p \geq 0.05$ ), Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler  $\beta_2 = 0.062$  ( $p \geq 0.05$ ) Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler  $\beta_3 = -0.257$  ( $p \leq 0.05$ ), Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler  $\beta_4 = 0.153$  ( $p \geq 0.05$ ), Durumsal / Çevresel Stresler  $\beta_5 = 0.148$  ( $p \geq 0.05$ ), İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler  $\beta_6 = 0.380$  ( $p \leq 0.05$ ), Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler  $\beta_7 = -0.697$  ( $p \geq 0.05$ ), Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler  $\beta_8 = -0.207$  ( $p \geq 0.05$ ), Kişisel Stresler  $\beta_9 = 0.284$  ( $p \leq 0.05$ ) değerleri elde edilmiştir. Hesaplanan  $\beta_1, \beta_2, \beta_4, \beta_5, \beta_7$  ve  $\beta_8$  önemlilik derecesi katsayılarına ilişkin anlamlılık değeri 0.05’den büyük olduğundan ( $p > 0.05$ ) hesaplanan  $\beta$  değeri istatistiksel bağlamda anlamlı değildir.  $\beta_3, \beta_6, \beta_9$ , önemlilik derecesi katsayılarının anlamlılık değeri 0.05’den küçük olduğundan ( $p < 0.05$ ) Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler, İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler ve Kişisel Stresler Aile Yaşamı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

### Stres Faktörlerinin Sosyal Yaşamına Etkisi (İşçiler İçin)

Sosyal Yaşamına Etki = sabit +  $\beta_1$  İşin Doğası ile İlişkili Stresler +  $\beta_2$  Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler +  $\beta_3$  Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler +  $\beta_4$  Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler +  $\beta_5$  Durumsal / Çevresel Stresler +  $\beta_6$  İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler +  $\beta_7$  Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler +  $\beta_8$  Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler  $\beta_9$  Kişisel Stresler + e (hata sabiti)

**Tablo 7.113:** Adım 1 için regresyon değişkenlerinin hesabı (sosyal yaşamına etki bağımlı değişken, işçiler için)

Bağımlı Değişken	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	Düzeltilmiş <i>R</i> <sup>2</sup>	<i>F</i> Değeri	İstatistikse 1 Anlamlılık Değeri ( <i>p</i> )
Aile Yaşamına Etki	0,797	0,635	0,604	20,336	0,000

$$0.01 < p \leq 0.05 \quad 0.001 < p \leq 0.01 \quad p \leq 0$$

Tablo 7.113 incelendiğinde *R*<sup>2</sup> değeri determinasyon katsayısını ifade etmekte ve hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında *R*<sup>2</sup> değerinin attığı görülmektedir. Düzeltilmiş *R*<sup>2</sup> değeri, modele yeni bir değişken ilave edildiğinde, değişkenin modele etkisini ifade eder. *R*<sup>2</sup> değeri 0 ile 1 arasında bir değerdir. Her adımdan sonra hesaplanan *R*<sup>2</sup> değerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Yeni bir değişken ilave edildiğinde *R*<sup>2</sup> artarken düzeltilmiş *R*<sup>2</sup> değeri artabilir veya azalabilir. Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizinin güvenilirliğini test etmek için *F* değerlerine bakılır. *F* değerinin yüksek olması veya istatistiksel anlamlılık değerinin ( $0 \leq p \leq 1$ ) 0'a yakın olması elde edilen sonuçların rastgele bulunmuş değerler olmadığını ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 7.114:** Hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile elde edilmiş sonuçlar (Sosyal Yaşamına Etki Bağımlı Değişken, İşçiler İçin)

#### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,105	,459		2,406	,018
ID	-,084	,139	-,078	-,601	,549
CS	,063	,149	,062	,424	,673
OP	-,288	,144	-,257	-1,993	,049
OK	,158	,120	,153	1,317	,191
D	,158	,141	,148	1,117	,267
I	,425	,141	,380	3,002	,003
EK	,102	,146	,100	,697	,487
PS	-,196	,144	-,207	-1,364	,175
K	,294	,117	,284	2,514	,013

a. Dependent Variable: AYE

Tablo 7.114’de İşin Doğası ile İlişkili Stresler  $\beta_1 = 0.442$  ( $p \leq 0.05$ ), Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler  $\beta_2 = 0.362$  ( $p \leq 0.05$ ), Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler  $\beta_3 = -0.102$  ( $p \geq 0.05$ ), Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler  $\beta_4 = -0.178$  ( $p \leq 0.05$ ), Durumsal / Çevresel Stresler  $\beta_5 = 0.110$  ( $p \geq 0.05$ ), İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler  $\beta_6 = 0.043$  ( $p \geq 0.05$ ), Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler  $\beta_7 = -0.23$  ( $p \geq 0.05$ ), Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler  $\beta_8 = 0.095$  ( $p \geq 0.05$ ), Kişisel Stresler  $\beta_9 = 0.143$  ( $p \geq 0.05$ ) değerleri elde edilmiştir. Hesaplanan  $\beta_3$ ,  $\beta_5$ ,  $\beta_6$ ,  $\beta_7$ ,  $\beta_8$  ve  $\beta_9$  önemlilik derecesi katsayılarına ilişkin anlamlılık değeri 0.05’den büyük olduğundan ( $p > 0.05$ ) hesaplanan  $\beta$  değeri istatistiksel bağlamda anlamlı değildir.  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_4$ , önemlilik derecesi katsayılarının anlamlılık değeri 0.05’den küçük olduğundan ( $p < 0.05$ ) İşin Doğası ile İlişkili Stresler, Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler ve Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler Sosyal Yaşam üzerindeki etkisi anlamlıdır.

#### Stres Faktörlerinin Aile Yaşamına Etkisi (Teknik Personeller İçin)

Aile Yaşamına Etki = sabit +  $\beta_1$  İşin Doğası ile İlişkili Stresler +  $\beta_2$  Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler +  $\beta_3$  Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler +  $\beta_4$  Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler +  $\beta_5$  Durumsal / Çevresel Stresler +  $\beta_6$  İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler +  $\beta_7$  Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler +  $\beta_8$  Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler  $\beta_9$  Kişisel Stresler + e (hata sabiti)

**Tablo 7.115:** Adım 1 için regresyon değişkenlerinin hesabı (aile yaşamına etki bağımlı değişken, teknik personeller için)

Bağımlı Değişken	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	İstatistiksel Anlamlılık Değeri (p)
Aile Yaşamına Etki	0,677	0,458	0,411	9,845	0,000

$$0.01 < p \leq 0.05 \quad 0.001 < p \leq 0.01 \quad p \leq 0$$

Tablo 7.115 incelendiğinde R<sup>2</sup> değeri determinasyon katsayısını ifade etmekte ve hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında R<sup>2</sup> değerinin attığı görülmektedir. Düzeltilmiş R<sup>2</sup> değeri, modele yeni bir değişken ilave edildiğinde, değişkenin modele

etkisini ifade eder.  $R^2$  değeri 0 ile 1 arasında bir değerdir. Her adımdan sonra hesaplanan  $R^2$  değerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Yeni bir değişken ilave edildiğinde  $R^2$  artarken düzeltilmiş  $R^2$  değeri artabilir veya azalabilir. Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizinin güvenilirliğini test etmek için  $F$  değerlerine bakılır.  $F$  değerinin yüksek olması veya istatistiksel anlamlılık değerinin ( $0 \leq p \leq 1$ ) 0'a yakın olması elde edilen sonuçların rastgele bulunmuş değerler olmadığını ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 7.116:** Hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile elde edilmiş sonuçlar (aile yaşamına etki bağımlı değişken, teknik personeller için)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,105	,459		2,406	,018
	ID	-,084	,139	-,078	-,601	,549
	CS	,063	,149	,062	,424	,673
	OP	-,288	,144	-,257	-1,993	,049
	OK	,158	,120	,153	1,317	,191
	D	,158	,141	,148	1,117	,267
	I	,425	,141	,380	3,002	,003
	EK	,102	,146	,100	,697	,487
	PS	-,196	,144	-,207	-1,364	,175
	K	,294	,117	,284	2,514	,013

a. Dependent Variable: AYE

Tablo 7.116'de İşin Doğası ile İlişkili Stresler  $\beta_1 = -0.056$  ( $p \geq 0.05$ ), Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler  $\beta_2 = 0.250$  ( $p \leq 0.05$ ) Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler  $\beta_3 = -0.30$  ( $p \geq 0.05$ ), Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler  $\beta_4 = -0.330$  ( $p \leq 0.05$ ), Durumsal / Çevresel Stresler  $\beta_5 = 0.206$  ( $p \geq 0.05$ ), İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler  $\beta_6 = -0.050$  ( $p \geq 0.05$ ), Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler  $\beta_7 = -0.071$  ( $p \geq 0.05$ ), Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler  $\beta_8 = 0.184$  ( $p \geq 0.05$ ), Kişisel Stresler  $\beta_9 = 0.436$  ( $p \leq 0.05$ ) değerleri elde edilmiştir. Hesaplanan  $\beta_1$ ,  $\beta_3$ ,  $\beta_5$ ,  $\beta_6$ ,  $\beta_7$  ve  $\beta_8$  önemlilik derecesi katsayılarına ilişkin anlamlılık değeri 0.05'den büyük olduğundan ( $p > 0.05$ ) hesaplanan  $\beta$  değeri istatistiksel bağlamda anlamlı değildir.  $\beta_2$ ,  $\beta_4$ ,  $\beta_9$ , önemlilik derecesi katsayılarının anlamlılık değeri 0.05'den küçük olduğundan ( $p < 0.05$ ) Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler,



Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler ve Kişisel Stresler Aile Yaşamı üzerindeki etkisi anlamlıdır.

### Stres Faktörlerinin Sosyal Yaşamına Etkisi (Teknik Personeller İçin)

Sosyal Yaşamına Etki = sabit +  $\beta_1$  İşin Doğası ile İlişkili Stresler +  $\beta_2$  Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler +  $\beta_3$  Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler +  $\beta_4$  Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler +  $\beta_5$  Durumsal / Çevresel Stresler +  $\beta_6$  İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler +  $\beta_7$  Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler +  $\beta_8$  Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler  $\beta_9$  Kişisel Stresler + e (hata sabiti)

**Tablo 7.117:** Adım 1 için regresyon değişkenlerinin hesabı (sosyal yaşamına etki bağımlı değişken, teknik personeller için)

Bağımlı Değişken	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	Düzeltilmiş <i>R</i> <sup>2</sup>	<i>F</i> Değeri	İstatistiksel Anlamlılık Değeri ( <i>p</i> )
Aile Yaşamına Etki	0,678	0,460	0,414	9,942	0,000

$$0.01 < p \leq 0.05 \quad 0.001 < p \leq 0.01 \quad p \leq 0$$

Tablo 7.117 incelendiğinde *R*<sup>2</sup> değeri determinasyon katsayısını ifade etmekte ve hiyerarşik çoklu regresyonun bir sonraki adımında *R*<sup>2</sup> değerinin attığı görülmektedir. Düzeltilmiş *R*<sup>2</sup> değeri, modele yeni bir değişken ilave edildiğinde, değişkenin modele etkisini ifade eder. *R*<sup>2</sup> değeri 0 ile 1 arasında bir değerdir. Her adımdan sonra hesaplanan *R*<sup>2</sup> değerinin artması önerilen modeli güçlendirmektedir. Yeni bir değişken ilave edildiğinde *R*<sup>2</sup> artarken düzeltilmiş *R*<sup>2</sup> değeri artabilir veya azalabilir. Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizinin güvenilirliğini test etmek için *F* değerlerine bakılır. *F* değerinin yüksek olması veya istatistiksel anlamlılık değerinin ( $0 \leq p \leq 1$ ) 0'a yakın olması elde edilen sonuçların rastgele bulunmuş değerler olmadığını ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Tablo 7.118:** Hiyerarşik çoklu regresyon analizi ile elde edilmiş sonuçlar (sosyal yaşamına etki bağımlı değişken, teknik personeller için)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,105	,459		2,406	,018
	ID	-,084	,139	-,078	-,601	,549
	CS	,063	,149	,062	,424	,673
	OP	-,288	,144	-,257	-1,993	,049
	OK	,158	,120	,153	1,317	,191
	D	,158	,141	,148	1,117	,267
	I	,425	,141	,380	3,002	,003
	EK	,102	,146	,100	,697	,487
	PS	-,196	,144	-,207	-1,364	,175
	K	,294	,117	,284	2,514	,013

a. Dependent Variable: AYE

Tablo 7.118’de İşin Doğası ile İlişkili Stresler  $\beta_1 = -0.249$  ( $p \leq 0.05$ ), Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler  $\beta_2 = 0.399$  ( $p \leq 0.05$ ), Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler  $\beta_3 = -0.19$  ( $p \geq 0.05$ ), Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler  $\beta_4 = -0.109$  ( $p \geq 0.05$ ), Durumsal / Çevresel Stresler  $\beta_5 = 0.087$  ( $p \geq 0.05$ ), İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler  $\beta_6 = 0.100$  ( $p \geq 0.05$ ), Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler  $\beta_7 = -0.066$  ( $p \geq 0.05$ ), Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler  $\beta_8 = 0.262$  ( $p \leq 0.05$ ), Kişisel Stresler  $\beta_9 = 0.324$  ( $p \leq 0.05$ ) değerleri elde edilmiştir. Hesaplanan  $\beta_3$ ,  $\beta_4$ ,  $\beta_5$ ,  $\beta_6$ , ve  $\beta_7$  önemlilik derecesi katsayılarına ilişkin anlamlılık değeri 0.05’den büyük olduğundan ( $p > 0.05$ ) hesaplanan  $\beta$  değeri istatistiksel bağlamda anlamlı değildir.  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_8$  ve  $\beta_9$ , önemlilik derecesi katsayılarının anlamlılık değeri 0.05’den küçük olduğundan ( $p < 0.05$ ) İşin Doğası ile İlişkili Stresler, Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler, Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler ve Kişisel Stresler Sosyal Yaşam üzerindeki etkisi anlamlıdır.

## 8.SONUÇ VE ÖNERİLER

İş yaşamından kaynaklanan stres, inşaat sektörü çalışanlarında önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Stresin oluşması ve yarattığı etkiler, çalışanların gerek iş gerek ise iş dışı yaşantısında birçok olumsuz sonuca sebep olmaktadır. Bu çalışmada Literatürden faydalanılarak iş yaşantısında karşılaşılabilecek stres faktörleri 9 başlık altında toplanmıştır. Bu stres faktörleri; inşaat projelerinde çalışan işçi ve teknik personelden veri toplanarak ayrı ayrı değerlendirilmiştir. İş yaşantısından kaynaklanan stresin aile yaşantısına ve sosyal yaşantıya etkisinin ölçülmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Demografik veriler incelendiğinde işçiler ve teknik personel açısından elde edilen bulguların genel olarak benzer olduğu görülmüştür. Bu konuda en önemli ayırım eğitim durumu ve aylık gelir bulgularında gözlemlenmiştir. Bu durum da beklenen bir sonuçtur. Ankete katılanlarda evlilik oranının yüksek olması ve katılımcıların genel olarak çocuklu olması kendi ailelerinin olduğunu göstermektedir.

İşçilere yönelik stres faktörlerinin ortalamalarına bakıldığında “Ekonomik Krizden Kaynaklanan Stresler” ve “Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler” ilk iki sırayı oluştururken “İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler” ile “İşin Doğası ile İlgili Stresler son iki sırada yer almıştır. Teknik personele yönelik stres faktörü verilerinde de benzer şekilde “Ekonomik Krizden Kaynaklanan Stresler” ve “Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler” ortalamalar açısından ilk iki sırayı oluştururken, “Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler” ve “Organizasyonel Konuyla İlişkili Stresler” son sıradadır. Ülkenin ekonomik durumu ile yakından ilişkili olan inşaat sektörü, olası ekonomik krizlerden de fazlasıyla etkilenmektedir. Kriz durumunda daralan iş hacmi ve sektörün kötüye gidişi, inşaat çalışanlarını etkilemekte ve iş kaygısına sokmaktadır. Bu durum da çalışanlar üzerinde işsiz kalma stresi yaratmaktadır. Covid-19 pandemi sürecinin ortaya çıkması ile birlikte çalışanlar, bu zamana kadar literatürde yer almayan ama bir anda tüm sektörleri etkileyen bir stres kaynağı içinde kendilerini bulmuşlardır. Pandemi süreci birçok sektörde olduğu gibi inşaat sektöründe de iş yapış şeklini ve alışkanlıklarını değiştirmiştir. Birçok proje alınan sıkı önlemlerden ,uygulanan karantinalardan ve sokağa çıkma yasaklarından önemli ölçüde etkilenmiştir. Bu durum da sektör çalışanları üzerinde bir kaygıya yol açmakta ve onları strese sokmaktadır.

Stres faktörlerinin aile yaşamına ve sosyal yaşama etkisi, işçiler ve teknik personel açısından ayrı ayrı ölçülmüştür. Değişkenlere ilişkin korelasyon ve regresyon değerleri hesaplanmış, bunların istatistiksel anlamlılıklarına bakılmıştır. Regresyon analizi sonucu elde edilen B değerleri Tablo 8.1’de işçiler ve teknik personel açısından karşılaştırmalı sunulmuştur. Bir değer hariç elde edilen bütün B katsayıları istatistiksel olarak anlamlı çıkmış, bunlara ilişkin önerilen hipotezler sonuçlarla desteklenmiştir.

**Tablo 8.1:** Stres faktörlerinin aile ve sosyal yaşama ayrı ayrı etkisi

Streslerin Aile Yaşamına Etkisi Stres Faktörleri	İşçiler		Teknik Personeller	
	B	P	B	P
İşin doğası ile ilişkili stresler	0,317 <sup>***</sup>	0,001	0,339 <sup>**</sup>	0,002
Çalışma süreleri ile ilgili stresler	0,390 <sup>***</sup>	0,000	0,417 <sup>***</sup>	0,000
Organizasyonel politika ile ilgili stresler	0,282 <sup>**</sup>	0,007	0,422 <sup>***</sup>	0,001
Organizasyonel konumla ilgili stresler	0,404 <sup>***</sup>	0,000	0,156	0,171
Durumsal/Çevresel stresler	0,465 <sup>***</sup>	0,000	0,474 <sup>***</sup>	0,000
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	0,572 <sup>***</sup>	0,000	0,461 <sup>***</sup>	0,000
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	0,385 <sup>***</sup>	0,000	0,540 <sup>***</sup>	0,000
Pandemi sürecinden kaynaklı stresler	0,324 <sup>***</sup>	0,000	0,455 <sup>***</sup>	0,000
Kişisel stresler	0,494 <sup>***</sup>	0,000	0,764 <sup>***</sup>	0,000
<b>Streslerin Sosyal Yaşama Etkisi</b>				
İşin doğası ile ilişkili stresler	0,697 <sup>***</sup>	0,000	0,251 <sup>**</sup>	0,008
Çalışma süreleri ile ilgili stresler	0,631 <sup>***</sup>	0,000	0,425 <sup>***</sup>	0,000
Organizasyonel politika ile ilgili stresler	0,528 <sup>***</sup>	0,000	0,411 <sup>***</sup>	0,000
Organizasyonel konumla ilgili stresler	0,364 <sup>***</sup>	0,000	0,285 <sup>**</sup>	0,003
Durumsal/Çevresel stresler	0,553 <sup>***</sup>	0,000	0,403 <sup>***</sup>	0,000
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	0,548 <sup>***</sup>	0,000	0,485 <sup>***</sup>	0,000
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	0,450 <sup>***</sup>	0,000	0,394 <sup>***</sup>	0,000
Pandemi sürecinden kaynaklı stresler	0,306 <sup>***</sup>	0,000	0,449 <sup>***</sup>	0,000
Kişisel stresler	0,501 <sup>***</sup>	0,000	0,559 <sup>***</sup>	0,000

\* 0.01 < p ≤ 0.05

\*\* 0.001 < p ≤ 0.01

\*\*\* p ≤ 0.001

Tablo 8.1 incelendiğinde aile yaşamını etkileyen en önemli stres faktörünün işçiler için “ikili ilişkilerden kaynaklı stresler”, teknik personel için “kişisel stresler” olduğu görülmektedir. İkinci sırada işçiler için “kişisel stresler”, teknik personel için “ekonomik krizlerden kaynaklı stresler” yer almaktadır. İşçilerdeki stres faktörlerinin tamamının aile yaşamı üzerindeki etkileri pozitif ve anlamlı olarak elde edilmiş fakat teknik personeldeki stres faktörlerinden biri olan “organizasyonel konumla ilgili stresler” ile aile yaşamı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Sosyal yaşamını etkileyen stres faktörlerinde işçiler için ilk sırayı “işin doğası ile ilişkili stresler”, ikinci sırayı “çalışma süreleri ile ilgili stresler” alırken, teknik personel de bu durum ilk sıra için “kişisel stresler” ikinci sıra için “ikili ilişkilerden kaynaklı stresler” olarak devam etmektedir. Tüm stres faktörlerinin aile ve sosyal yaşama ayrı ayrı etkisi; işçiler için pozitif ve anlamlı bulunurken teknik personel için sadece “organizasyonel konumla ilgili stresler”in aile yaşamına etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Stres faktörlerinin birlikte çoklu regresyon analizi yapılarak aile yaşamına ve sosyal yaşama etkisi sonucu elde edilen B değerleri Tablo 8.2’de sunulmuştur.

**Tablo 8.2:** Çoklu regresyon analizi ile stres faktörlerinin aile ve sosyal yaşama etkisinin ölçülmesi

Streslerin Aile Yaşamına Etkisi	İşçiler		Teknik Personeller	
	B	Sig.	B	Sig.
<b>Stres Faktörleri</b>				
İşin doğası ile ilişkili stresler	-0,084	0,549	-0,068	0,607
Çalışma süreleri ile ilgili stresler	0,063	0,673	0,263*	0,025
Organizasyonel politika ile ilgili stresler	-0,288*	0,049	-0,040	0,799
Organizasyonel konumla ilgili stresler	0,158	0,191	-0,400**	0,003
Durumsal/Çevresel stresler	0,158	0,267	0,266	0,123
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	0,425**	0,003	-0,058	0,727
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	0,102	0,487	0,089	0,463
Pandemi sürecinden kaynaklı stresler	-0,196	0,175	0,200	0,057
Kişisel stresler	0,2294*	0,013	0,554***	0,000
<b>Streslerin Sosyal Yaşama Etkisi</b>				
İşin doğası ile ilişkili stresler	0,425***	0,000	-0,254*	0,024
Çalışma süreleri ile ilgili stresler	0,328***	0,001	0,353***	0,000
Organizasyonel politika ile ilgili stresler	-0,102	0,297	-0,021	0,876
Organizasyonel konumla ilgili stresler	-0,163*	0,045	-0,111	0,315
Durumsal/Çevresel stresler	0,104	0,274	0,094	0,514
İkili ilişkilerden kaynaklı stresler	0,043	0,655	0,100	0,479
Ekonomik krizlerden kaynaklı stresler	-0,021	0,834	-0,070	0,492
Pandemi sürecinden kaynaklı stresler	0,080	0,410	0,239**	0,007
Kişisel stresler	0,132	0,096	0,347**	0,004

Tablo 8.2 incelendiğinde stres faktörlerinin aynı anda aile yaşamına etkisini ölçtüğümüz çoklu regresyon analizinden elde edilen bulgular yorumlandığına; işçiler için “organizasyonel politika ile ilişkili stresler”, “ikili ilişkilerden kaynaklı stresler” ve “kişisel stresler”, teknik personel için “çalışma süresi ile ilişkili stresler”, “organizasyonel konumla ilişkili stresler” ve “kişisel streslerin” aile yaşamı üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. İşçiler için “organizasyonel politika ile ilgili stresler”, teknik personel için ise

“organizasyonel konumla ilgili stresler” aile yaşamına etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmasına karşın Beta (B) değeri negatiftir. Bu durum ters yönlü bir etki olduğunu göstermektedir.

Stres faktörlerinin aynı anda sosyal yaşama etkisini ölçtüğümüz çoklu regresyon analizinden elde edilen bulgular yorumlandığına; işçiler için “işin doğası ile ilişkili stresler”, “çalışma süreleri ile ilgili stresler” ve “organizasyonel konumla ilgili stresler”, teknik personel için “işin doğası ile ilişkili stresler”, “çalışma süreleri ile ilgili stresler”, “pandemi sürecinden kaynaklı stresler” ve “kişisel stresler”in aile yaşamı üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur. İşçiler için “organizasyonel konumla ilgili stresler”, teknik personel için ise “işin doğası ile ilişkili stresler” aile yaşamına etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmasına karşın Beta (B) değeri negatiftir. Bu durum, aile yaşamına etkide olduğu gibi ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada; inşaat projelerinde çalışan işçi ve teknik personelde iş stresi ölçülmesi ve bunun aile yaşamına ve sosyal yaşantılarına etkisi araştırılmış, elde edilen bulgu ve sonuçlar sunulmuştur. Proje türlerine göre bir ayrımın yapılarak ayrı bir araştırma yapılması ileriye dönük çalışmalar için faydalı olacaktır. Ayrıca veri değerlendirmesi 1. nesil istatistik değerlendirme olarak tarif edilen regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Bu analizlerin 2. nesil istatistiksel analiz olarak ifade edilen “Yapısal Eşitlik Modeli” ile yapılması ileriye dönük çalışmalar için önerilmektedir.

## 9.KAYNAKLAR

- [1] Z. Baltaş ve A.Baltaş, Stres ve başa çıkma yolları. Remzi Kitabevi (in Türkçe), 2004, p. 327.
- [2] A. Aksoy, "alışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma", in Journal of Social Policy Conferences, 2005, no. 49.
- [3] G. E. Gümüştekin ve F. Gültekin, "Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri," Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, vol. 23, no. 2, pp. 147-158, 2009.
- [4] A. Aytekin, "Stres yönetiminin önemi ve kamu alışanlarında stres faktörlerinin teşhisine ilişkin bir araştırma: Sivas Valiliği Defterdarlığı Uygulaması," Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas. Güçlü, no. 2001, 2009.
- [5] G. . Ildız, "Proje yönetimi: İnaaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi," İstanbül Kültür Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü/İnaaat Mühendisliği , 2009.
- [6] R. Yücel, "İş Yerinde Stres Kaynakları Yönetimi ve Konuya İlişkin Bir Alan alışması," Gazi Üniversitesi, 2010.
- [7] M. Haktanır, "İş Stresi Yaratan Faktörler ve Başa ıkma Yöntemleri zerine Bir Araştırma," Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbül, 2016.
- [8] B. Altun, "Kurumsal Stres Kaynakları ve Stresle Başa ıkma: Beylikdüzü Belediyesi'nde Bir Uygulama," İstanbül Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2017.
- [9] O. argan, "Stresin alışanların Performansı zerine Etkileri: Öğretmenler zerine Bir Araştırma," Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- [10] A. A. Özüpek, "rgtsel sessizlik, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişki: İnaaat sektörü üzerine bir alışma," 2019.
- [11] M. D. Erbakırcı and O. Günay, "Bir Fabrikada alışan İşçilerin İş Stresi ve Stresle Baştme Yöntemleri," in 3. International 21. National Public Health Congress, 2019.
- [12] A. şENER, "StresİN performans üzerİne etkİsİ-erzurum'da hizmet sektöründe bir uygulama," Yüksek Lisans Tezi p. 129, 2019.

- [13] M. Kizilkaya, "A study on the relationship between personality types , emotional intelligence and stress management : Case of engineers in Turkey," Department of business administration, Yeditepe university, 2020.
- [14] E. Çiftçi, "Stres kaynaklarının çalışanların kariyer yönetimlerine etkileri: Kamu kurumu çalışanları üzerine değerlendirme," p. 106, 2020.
- [15] F. Tokay Taçgin, "Üniversite çalışanlarının stres algılarına yönelik bir araştırma," Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2020.
- [16] O. Fnnir and A. Ibrahim, "Zaman ve Stres Yönetiminin Örgütse Bağlılık Üzerine Etkisi: Libya'daki Aljabal Algarby Üniversitesi'nde Vaka Çalışması," 2020.
- [17] S. G. Vickovic and W. J. Morrow, "Examining the influence of work–family conflict on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among correctional officers," *Criminal Justice Review*, vol. 45, no. 1, pp. 5-25, 2020.
- [18] D. F. Barone, "Work stress conceived and researched transactionally," in *Occupational Stress: CRC Press*, 2020, pp. 29-37.
- [19] I. U. Shinwari and H. G. Nisar, "Determinants of Stress in Management of Construction Projects in Pakistan."
- [20] J. P. Joshi, L. Paramasivan, N. A. Wahid, and H. Somu, "Determinants of Work Stress for Construction Industry Employees in Malaysia," in *First Asean Business, Environment, and Technology Symposium (Abeats 2019)*, 2020: Atlantis Press, pp. 93-95.
- [21] A. A. M. A. Bahutair, "Work-related stress among construction professionals in Yemen," *Universiti Teknologi Malaysia*, 2020.
- [22] B. Tijani, X. Jin, and R. Osei-Kyei, "A systematic review of mental stressors in the construction industry," *International Journal of Building Pathology and Adaptation*, 2020.
- [23] J. Jayakumar and R. Vidhya, "Occupational Stress among Unorganized Sector Special Reference With Construction Workers," *Adalya*, vol. 9, no. 1, p. 10, 2020.
- [24] D. Darmawan and M. Djaelani, "Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager," *Arrus Journal of Engineering and Technology*, vol. 1, no. 2, pp. 55-59, 2021.
- [25] W. Jones, A. G. Gibb, and V. Chow, "Adapting to Covid-19 on construction sites: what are the lessons for long-term improvements in safety and worker effectiveness?," *Journal of Engineering, Design and Technology*, 2021.



- [26] A. Pamidimukkala and S. Kermanshachi, "Impact of Covid-19 on field and office workforce in construction industry," *Project Leadership and Society*, vol. 2, p. 100018, 2021.
- [27] K. Agyekum, A. S. Kukah, and J. Amudjie, "The impact of COVID-19 on the construction industry in Ghana: the case of some selected firms," *Journal of Engineering, Design and Technology*, 2021.
- [28] F. U. Iremeka et al., "Intervention for stress management among skilled construction workers," *Medicine*, vol. 100, no. 28, 2021.
- [29] S. Stiles, D. Golightly, and B. Ryan, "Impact of Covid-19 on health and safety in the construction sector," *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, vol. 31, no. 4, pp. 425-437, 2021.
- [30] W. Umer, "Simultaneous monitoring of physical and mental stress for construction tasks using physiological measures," *Journal of Building Engineering*, vol. 46, p. 103777, 2022.
- [31] S. W. Prasetyaningtyas, A. Darmawan, B. P. Puhirta, and D. A. Kusmanto, "Impact Of Workload and Responsibility Load On Work Stress And Job Performance On Construction Projects During The Pandemic," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 20, no. 1, 2022.
- [32] G. Ye et al., "Safety Stressors and Construction Workers' Safety Performance: The Mediating Role of Ego Depletion and Self-Efficacy," *Frontiers in Psychology*, vol. 12, p. 818955, 2022.
- [33] E. Cam, "Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar," *Journal of Human Sciences*, vol. 8, no. 1, 2011.
- [34] W. B. Cannon, "The interrelations of emotions as suggested by recent physiological researches," *The American Journal of Psychology*, vol. 25, no. 2, pp. 256-282, 1914.
- [35] H. Erdem, "Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: Psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması," 2014.
- [36] Aydın, Ş., Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 6, Sayı:3, 2004: p. 26.*
- [37] A. A. Özüpek, "İnşaat Sektörü Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Sessizlik Algılarının İncelenmesi," *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, vol. 12, no. 1, pp. 74-86, 2019.

- [38] E. Babaoğlu and K. M. S. Yiğci, "Bir İnşaat Firmasında Çalışan İşçilerin Stresle Baş Etme Biçimleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi," *Ohs Academy*, vol. 4, no. 2, pp. 81-92.
- [39] G. Morgan, "İşte ve Yaşamda Stresi Yönetmenin Yolları," ed: Çeviren: Şebnem Çağla. İstanbul Ruh Bilim Yayınları, S, 1993.
- [40] Ö. Turunç and M. Çelik, "Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi," *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, vol. 17, no. 2, pp. 183-206, 2010.
- [41] A. M. Aktaş, "Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri," *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, vol. 56, no. 04, 2001.
- [42] J. R. Hackman and G. R. Oldham, "Development of the job diagnostic survey," *Journal of Applied psychology*, vol. 60, no. 2, p. 159, 1975.
- [43] C. S. Smith, L. M. Sulsky, and K. L. Uggerslev, "Effects of job stress on mental and physical health," *Handbook of mental health in the workplace*, pp. 61-82, 2002.
- [44] D. Ören, "Örgütsel stres ve tükenmişlik ilişkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma," 2013.
- [45] M. T. Matteson and J. M. Ivancevich, *Managing job stress and health*. Collier Macmillan, 1982.
- [46] R. Viner, "Putting stress in life: Hans Selye and the making of stress theory," *Social studies of science*, vol. 29, no. 3, pp. 391-410, 1999.
- [47] G. P. Chrousos, "Stressors, stress, and neuroendocrine integration of the adaptive response: The 1997 Hans Selye Memorial Lecture," *Annals of the New York Academy of Sciences*, vol. 851, no. 1, pp. 311-335, 1998.
- [48] R. Conlan, "Zihnin Halleri, phoenix Yayınevi," Çev: Derya Duman, Ankara, 2001.
- [49] N. Güçlü, "Stres yönetimi," *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, vol. 21, no. 1, 2001.
- [50] E. Baklaci, "İş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma," *Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2013.
- [51] İ. Kanunu, "Kanun no: 4857," *Resmi Gazete*, vol. 25134, 2003.
- [52] M. Tanşu, "Örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sağlık sektöründe bir uygulama," 2009.

- [53] T. Nehir, "İşletmelerde kurumsallaşma düzeylerinin işgörenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: İnşaat sektöründe bir uygulama," Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- [54] V. Işıkhani, "Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları," Sandal Yayınları, 2003.
- [55] D. Bingöl and A. Naktiyok, "Yönetici akademisyenlerin temel stres kaynakları ve stresle mücadele teknikleri. 9," Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, pp. 24-26, 2001.
- [56] E. Çınar, "Seçilmiş bazı ülkelerde ve Türkiyede 2008 küresel krizinin inşaat sektörünün finansal yapısı üzerine etkileri ve analizi," Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- [57] F. Çelik and E. Diker, "Covid-19 Sürecinde Depresyon, Stres, Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve Zorlayıcı Sosyal Medya Kullanımı Arasındaki İlişkiler," Ayna Klinik Psikoloji Dergisi, vol. 8, no. 1, pp. 17-43, 2021.
- [58] A. Yılmaz and S. Ekici, "Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma," Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, vol. 11, no. 1, pp. 31-58, 2006.
- [59] İ. Erdoğan, "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İşletme Fak," Yayını, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul, pp. 270-278, 1996.
- [60] F. Luthans, M. J. Rubach, and P. Marsnik, "Going beyond total quality: The characteristics, techniques, and measures of learning organizations," The International Journal of Organizational Analysis, 1995.
- [61] G. E. Gürcanlı, Ö. Akboğa Kale, and D. Artan, "Şantiyelerde Çalışan Teknik Elemanların Çalışma Koşulları Üzerine Bir Alan Çalışması," Çalışma ve Toplum, vol. 59, no. 4, 2018.
- [62] İ. Işıklı, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Postalar Halinde (Vardiyalı) Çalışma", Dünya Gazetesi, vol. 1, 2004.
- [63] A. Soysal, "Farkli sektörlerde çalışan işgörenlerde örgütsel stres kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te bir araştırma," Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, vol. 14, no. 2, pp. 333-359, 2009.
- [64] Ö. Baytar, "İş yaşamında stresin işgören performansı üzerindeki etkileri," Marmara Üniversitesi (Turkey), 2010.
- [65] M. W. Drafke and S. Kossen, The human side of organizations. Addison-Wesley Reading, MA, 1998.

- [66] T. Turan, "Örgütsel stresin çalışan iş doyumuna etkisi Hıltı İnşaat Malzemeleri Tic. Aş örneği," Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- [67] A. C. Baysal and E. Tekarslan, İşletmeciler için davranış bilimleri. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1996.
- [68] Ç. V. S. G. Bakanlığı and İ. Müdürlüğü, "PsikososyaL Risk Faktörleri ve İnşaat Sektöründe Bir Çalışma."
- [69] H. Ekinci and S. Ekici, "Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama," Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, vol. 22, no. 2, pp. 93-111, 2003.
- [70] E. Demirbaş, "Küresel ekonomik kriz ve Türkiye konut sektörüne etkileri," Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, vol. 16, no. 3, pp. 171-190, 2011.
- [71] G. Sibel, "Çalışma Yaşamının Önemli Bir sorunu: Örgütsel Stres," Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, vol. 27, no. 2, pp. 429-448, 2009.
- [72] A. Alsharif, S. Banerjee, S. Uddin, A. Albert, and E. Jaselskis, "Early impacts of the Covid-19 pandemic on the United States construction industry," International journal of environmental research and public health, vol. 18, no. 4, p. 1559, 2021.
- [73] E. Firat, T. E. Gencer, H. Albayrak, O. Selçuk, and F. Demiröz, "Pandemide Değişen Yaşamlar: İş ve Gelir Kayıpları, Rol ve Sorumluluklar, Zorluklar ve Baş Etme Deneyimleri," Toplum ve Sosyal Hizmet, pp. 225-246, 2021.
- [74] A. B. Öztemiz, "Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi," Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, vol. 14, no. 1, pp. 271-288, 2005.
- [75] H. Tutar, Kriz ve stres yönetimi. Seçkin Yayıncılık, 2011.
- [76] A. Büyükaşahin Sunal, A. B. Ok, and S. Keskin, "İş-aile çatışması boyutları ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkide evlilik doyumunun düzenleyici rolü," 2016.
- [77] Z. M. Firat, "Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi," Yönetim Bilimleri Dergisi, vol. 16, no. 32, pp. 157-176, 2018.
- [78] A. Torun, "Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme", Marmara Üniversitesi (Turkey), 1995.
- [79] E. Sümeyye, İ. E. Kaya, and N. Temiz, "İş Hayatındaki Stresin Çalışanların Özel Hayatına Etkisi," Dünya İnsan Bilimleri Dergisi, vol. 2018, no. 1, pp. 7-20.

- [80] M. Paşa, "Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri ve bir uygulama," Bursa Uludag University (Turkey), 2007.
- [81] T. C. Kinnear and J. R. Taylor, Marketing research: an applied approach. McGraw-Hill, 1996.
- [82] D. A. Dillman, Mail and telephone surveys: The total design method. Wiley New York, 1978.
- [83] A. E. Karaman, "İnşaat firmaları için bir bilgi yönetimi modeli önerisi: Türk inşaat firmaları kapsamında değerlendirmesi," 2009.
- [84] J. C. Nunally and I. H. Bernstein, "Psychometric theory," Ed: New York: McGraw-Hill, 1978.

# **EKLER**

## EKLER

### EK A: Anket Çalışması

## İnşaat Projelerinde Stres Faktörlerinin Ölçülmesi Anket Çalışması-2021

Anketimizin amacı, araştırma projesi kapsamında inşaat sektörüne ilişkin veri toplamaktır. Bu amaçla İnşaat sektöründe yer alan çalışanlardaki “Stres Faktörlerinin Belirlenmesine” ve “Stres Faktörlerinin Ölçülmesine” yönelik bir anket çalışması düzenlenmiştir. İnşaat sektöründe değerli hizmetleri olan işçilerin ve teknik personelin bu çalışmaya önemli bir katkısı olacağına inanıyoruz. Bu nedenle sizden anket formunu doldurarak, inşaat sektöründe stres faktörlerinin belirlenmesine ilişkin görüşlerinizi gönüllü olarak belirtmenizi rica ediyoruz. Bu anketin sonuçları akademik çalışma kapsamında kullanılacak ve tamamen gizlilik esaslarına göre gerçekleştirilecektir. Göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür ederiz.

**Yakup ERCEK**  
Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Cinsiyetiniz?

Kadın  Erkek

2. Yaşınız?

18-30  30-40  40- 50  50-60  60 yaş ve üstü

3.Eğitim durumunuz?

İlkokul  Ortaokul  Lise  Yüksek Okul  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

4. Medeni durumunuz?

Bekar  Evli  Eşinden ayrı

5. Evliyseniz çocuğunuz var mı?

Çocuğum yok  1 çocuk  Çocuk  Çocuk  4 Çocuk ve üzeri

6. Çalıştığınız kurumdaki ya da sahadaki pozisyonunuz?

Yönetici  Teknik Personel  İşçi  Diğer(.....)

7. Çalıştığınız kurumdaki ya da sahadaki toplam hizmet süreniz?

1 yıldan az  1-5 yıl  5-10 yıl  10- 15 yıl  15-20 yıl  20 yıl ve üstü

8. Aylık gelir düzeyiniz (maaşınız)?

3000 TL'den az  3000-4000 TL  4000-5000 TL  
 5000 -6000 TL  6000-7000 TL  7000 TL ve üzeri

<p>Aşağıda stres faktörlerinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerin ne derece önemli olduğunu veya bu ifadelere ne derecede katıldığınızı belirlemek amacıyla oluşturulan bir ölçek üzerinden sadece bir seçeneği seçerek (✓ veya X ile) işaretleyiniz.</p>	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
---	------------------	--------------	--------------------	------------	-------------------	-------------	---------------------

#### İşin Doğası ile İlişkili Stresler

Değişken	Konu						
İD1	Aşırı iş yükü beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İD2	İş yaparken diğer çalışanlarla sürekli temas kurmak beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İD3	Yaptığım işlerin zor ve güç gerektirmesi beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İD4	Firma içindeki uygun olmayan iş talimatları benim performansımı etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İD5	Firmamızda İkili ilişkiler benim performansımı etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Çalışma Süresi ile İlişkili Stresler

ÇS1	Çalışma süresi içinde yapılması gerekli işin çok fazla olması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÇS2	Dar bir zamanda birçok işin yürütülmesi beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÇS3	Düzenli olmayan çalışma saatleri beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ÇS4	Çalışma esnasında iş yüküne bağlı yaşadığım bıkkınlık beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Organizasyonel Politika ile İlişkili Stresler

OP1	İşyerinde yürütülen işler hakkında yetersiz bilgiye sahip olmam, beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OP2	İşyerindeki farklı iş talepleri arasındaki anlaşmazlık beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OP3	İş organizasyonunun değişmesinden kaynaklı yaşadığım uyum süreci beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OP4	İşyerinin yenilikçi olmaması, teknolojiyi yeteri kadar kullanmaması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OP5	İşyerinde evrak işlerinin, uyulması gereken kuralların çok olması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Organizasyonel Konumla İlişkili Stresler

OK1	İş nasıl yapılacağına tam tanımlanmaması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OK2	Bizden sorumlu olan teknik personelin yetersiz otoritesi veya irade eksikliği beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OK3	Aldığım ücretin düşük olması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OK4	Yaptığım işin sürekli olmaması, iş bittikten sonra işsiz kalma ihtimalim beni strese sokmaktadır..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OK5	Kendimi işte kanıtlayabilmek ve sonraki süreçte tekrar ekip içinde olma çabalarım beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



<p>Aşağıda stres faktörlerinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerin ne derece önemli olduğunu veya bu ifadelere ne derecede katıldığınızı belirlemek amacıyla oluşturulan bir ölçek üzerinden sadece bir seçeneği seçerek (✓ veya X ile) işaretleyiniz.</p>	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
---	------------------	--------------	--------------------	------------	-------------------	-------------	---------------------

### Durumsal / Çevresel Stresler

Değişken	Konu	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
D1	Çalışma arkadaşlarımdan farklı düşündüğümde istediğimin olmaması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D2	Çalışma arkadaşlarımla yaşadığım sorunlar beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D3	Bazı çalışanların beceriksizlikleri nedeniyle benim iş yükümün artması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D4	Çalışma ortamının kötü olması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D5	Tehlikeli çalışma koşullarına maruz kalmak beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### İkili İlişkilerden Kaynaklı Stresler

İ1	Yaptığım iş sonucu az takdir almam beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İ2	Üstlerin yönetim tarzından kaynaklı problemler beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İ3	Çalışma arkadaşlarımla aramdaki zayıf iletişim strese sebep olmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İ4	Aramın iyi olmadığı arkadaşlar ile aynı ortamda çalışmak beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
İ5	Çalışma arkadaşları ile yaşadığım kişisel sorunlar strese sebep olmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Ekonomik Krizlerden Kaynaklı Stresler

EK1	Ekonomik kriz döneminde aldığım ücretin azalacağı endişesi beni strese sokmaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EK2	Ekonomik kriz döneminde işten çıkarılma kaygısı beni strese sokmaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EK3	Ekonomik kriz döneminde maliyet artışlarının işimizi durdurma noktasına gelmesi beni strese sokmaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EK4	Ekonomik kriz döneminde döviz kuru hareketliliği beni strese sokmaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EK5	Ekonomik kriz döneminde yatırımlarımızın aksayabileceği endişesi beni strese sokmaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Pandemi Sürecinden Kaynaklanan Stresler

PS1	Pandemi sürecinde sokağa çıkma yasaklarından dolayı iş kaybı stresi yaşadım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PS2	Pandemi sürecinde işteki ortamdan dolayı sağlığımı kaybetme endişesi beni strese sokmaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PS3	Pandemi sürecinde işimizin tamamlanamayacağı kaygısını beni strese sokmaktadır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PS4	Pandemi sürecindeki kısıtlamalar zaman kaybına neden olduğundan beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PS5	Pandemi sürecindeki kısıtlamalar nedeniyle yaşadığım gelir kaybı beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Kişisel Stresler

K1	Bilgim dâhilinde sahada yaptığım işlere karışılması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K2	Yaptığım işin bana yeni bir şeyler katmaması, kendimi geliştirme olanağı vermemesi beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K3	İş yaşamı ile aile yaşamım arasındaki problemler beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K4	Dinlenme ve tatil sürelerinin yetersiz olması beni strese sokmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aşağıda stres faktörlerinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerin ne derece önemli olduğunu veya bu ifadelere ne derecede katıldığınızı belirlemek amacıyla oluşturulan bir ölçek üzerinden sadece bir seçeneği seçerek (✓ veya X ile) işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
--	--	------------------	--------------	--------------------	------------	-------------------	-------------	---------------------

#### Aile Yaşamına Etkisi

AYE1	İş yaşamım eşimle olan ilişkilerimi olumsuz etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AYE2	İş yaşamımdan dolayı eşime yeteri kadar zaman ayıramamaktayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AYE3	İş yaşamım çocuklarımla olan ilişkilerimi olumsuz etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AYE4	İş yaşamımdan dolayı çocuklarıma yeteri kadar zaman ayıramamaktayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AYE5	İş yaşamımdan dolayı evde daha gerginim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Sosyal Yaşama Etkisi

SYE1	İş yaşamım arkadaş çevremle olan ilişkilerimi olumsuz etkilemektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SYE2	İş yaşamımdan dolayı arkadaşlarıma yeteri kadar zaman ayıramamaktayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SYE3	İş yaşamımdan dolayı bazı arkadaşlarımla görüşemez oldum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SYE4	Düzensiz çalışma saatlerinden dolayı kendime zaman ayıramıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SYE5	Tüm hayatım iş ile ev arasında geçiyormuş gibi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Yaşam Kalitesine Etkisi

YKE1	Hayalimdeki hayatı yaşayamamaktayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
YKE2	Hayat koşulları istediğim gibi değil.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
YKE3	Hayatımdan memnun değilim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
YKE4	Hayatta istediğim önemli şeyleri elde edemedim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
YKE5	Tüm hayatım iş ile ev arasında geçiyormuş gibi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Kişisel Entelektüele Etkisi

KE1	İş hayatından dolayı okumaya ve araştırmaya yeterli zaman bulamıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KE2	İş yoğunluğundan dolayı gezip görmek istediğim yerlere gidemiyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KE3	İş yoğunluğundan dolayı yeni bir dil öğrenmeye vakit bulamıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KE4	İş yoğunluğundan dolayı kültürel etkinliklere katılamıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KE5	İş hayatımdan dolayı ilerletmek istediğim eğitim kariyerime zaman ayıramıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**ÇALIŞMAMIZA VAKİT AYIRDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ**

**EK B: Etik Komisonu Onay Belgesi**


T.C.


**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ**


**FEN VE MUHENDİSLİK BİLİMLERİ ETİK KOMİSYONU**

**ONAY BELGESİ**


Balikesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr.Öğr.Üyesi Ali Erkan KARAMAN' ın danışmanlığını yürütmüş olduğu; Yüksek Lisans Öğrencisi Yakup ERCEK' in "İnşaat Projelerindeki Stresin İşçi Ve Teknik Personel Açısından Araştırılması" isimli tez konusu kapsamında yapılacak anket çalışması için etik kurul onay belgesi isteği komisyonumuzca değerlendirilmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur.14.01.2022

  
Komisyon Başkanı  
Prof. Dr. İbrahim TÜRKMEN

  
Prof. Dr. Hakan KÖÇKAR  
Üye

  
Prof. Dr. Zafer ASLAN  
Üye

  
Prof. Dr. Hülya GÜR  
Üye

  
Prof. Dr. Musa KARAMAN  
Üye

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Yakup ERCEK

Doğum tarihi ve yeri : 01/07/1988

e-posta :bilguc\_1344@hotmail.com

### Öğrenim Bilgileri

Derece	Okul/Program	Yıl
Y. Lisans	Balıkesir Üniversitesi/İnşaat Mühendisliği	2022
Lisans	Bitlis Eren Üniversitesi/ İnşaat Mühendisliği	2018
Lisans	Malatya İnönü Üniversitesi/ Bilgisayar Ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği	2012
Lise	Hizan Lisesi	2006