

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İNŞAAT İŞÇİLERİNİN COVID-19 KORKUSU,
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ, BAŞ ETME YÖNTEMLERİ
VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR
YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ**

DOKTORA TEZİ

Özge ERTÜRK

Enstitü Anabilim Dalı: Hemşirelik

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ayşe ÇEVİRME

HAZİRAN-2022

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İNŞAAT İŞÇİLERİNİN COVID-19 KORKUSU,
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ, BAŞ ETME YÖNTEMLERİ
VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR
YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ**

DOKTORA TEZİ
Özge ERTÜRK

Enstitü Anabilim Dalı: Hemşirelik

**“Bu tez/...../20..... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oy birliği / Oy
çokluğu ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA

BEYAN

Bu alışma T.C. Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü Tıp Fakültesi Dekanlığı Fakültesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu'ndan 30/06/2021 tarihinde onay olarak hazırlanmıştır. Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

23.05.2022

ÖZGE ERTÜRK

TEŞEKKÜR

Tezimin hazırlanması süresince her aşamada bilgi, fikir ve tecrübeleriyle yolumu aydınlatan; uzmanlık eğitimim süresince desteğini ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, akademik hayata adım attığım ilk günden beri beni yetiştirmeye çalışan, yol gösteren değerli danışmanım Prof. Dr. Ayşe Çevirme'ye, tezin yazım süreci boyunca kıymetli fikirleriyle destek olan Doç. Dr. Özlem Doğu'ya, beni yetiştiren, her zaman destek olan ve beni teşvik eden çok kıymetli annem Neziha Kaynak'a, babam Ramazan Kaynak'a, kardeşlerime, amcam Hakan Kaynak'a ve anlayışı ve sabrıyla tüm doktora sürecinde yanımda olan eşim Armağan Ertürk'e teşekkürlerimi sunarım.

Doktora tezimi kızım Nil'e ithaf ediyorum.

Saygılarımla.

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	I
TEŞEKKÜR	II
İÇİNDEKİLER	III
KISALTMA VE SİMGELER.....	VI
ŞEKİLLER	VII
TABLolar	viii
ÖZET.....	x
SUMMARY	xi
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. COVID-19.....	4
2.1.1. COVID-19 Korkusu.....	6
2.1.2. COVID-19 Ve Korkusunun Çalışma Hayatına Etkisi	8
2.1.3. COVID-19 Korkusu ve İnşaat İşçileri	10
2.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ KAVRAMI	13
2.2.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve İnşaat İşçileri.....	17
2.3. BAŞ ETME TUTUMLARI.....	19
2.3.1. Baş Etme Tutumları ve İnşaat İşçileri.....	24
2.4. İŞ PERFORMANSI	25
2.4.1. İş Performansının Boyutları.....	26
2.4.1.1. Görev Performansı	26
2.4.1.2. Bağlamsal Performans.....	27
2.4.2. İş Performansını Etkileyen Faktörler	28
2.4.2.1. Bireysel Faktörler	28
2.4.2.2. Örgütsel Faktörler.....	29
2.4.2.3. Çevresel Faktörler	30
2.4.3. İş Performans Kavramı Ve İnşaat İşçileri.....	30
2.5. İŞ SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ.....	32
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	35

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ	35
3.1.1. Araştırmanın Hipotezleri	35
3.2. ARAŞTIRMANIN YERİ VE ZAMANI	35
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	37
3.3.1. Araştırmaya Dahil Edilme ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri	38
3.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ	38
3.4.1. Bağımlı Değişkenler	38
3.4.2. Bağımsız Değişkenler	38
3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	39
3.5.1. Sosyo-Demografik Özellikler Soru Formu (Ek 4).....	39
3.5.2. COVID-19 Korkusu Ölçeği (Ek 5).....	39
3.5.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Ek 6)	40
3.5.4. İş Performansı Ölçeği (Ek 7)	40
3.5.5. Başa Çıkma Tutumları Değerlendirme Ölçeği (COPE) (Ek 8)	41
3.5.5.1. Ölçeğin Geçerliliği	41
3.5.5.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (COPE).....	41
3.5.5.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (COPE)	43
3.5.5.2. Ölçeğin Güvenirliliği.....	48
3.5.5.2.1. Cronbach Alpha Analizi	48
3.5.5.3. Ölçeğin Değerlendirilmesi	49
3.5.6. Verilerin Toplanması	50
3.6. ARAŞTIRMANIN ETİK VE YASAL YÖNLERİ.....	51
3.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	51
3.8. İSTATİSTİKSEL DEĞERLENDİRME	51
3.8.1. Yapısal Eşitlik Modelleri	52
4. BULGULAR.....	54
4.1. İŞÇİLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	54
4.2. ÖLÇEKLERİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİ VE İŞÇİLERİN BAZI ÖZELLİKLERİ İLE ÖLÇEK PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR	57

4.2.1. İşçilerin KKÖ, PİÖÖ, COPE ve COPE Alt Boyutları ve İş Performansı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	58
4.3. İŞÇİLERİN İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN BAZI ÖLÇEKLERİN PATH MODELLERİ OLUŞTURMAYA İLİŞKİN BULGULAR	94
4.3.1. İşçilerin KKÖ, PİÖÖ, COPE ve İş Performansı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....	94
4.3.2. Path (Yol) Analizi	95
4.3.3. Model Uyumunun Değerlendirilmesi	97
4.3.4. Değişkenler Arasındaki Nedensel İlişkinin ve Aracılık Etkilerinin Belirlenmesi.....	97
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	99
5.1. İŞÇİLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI.....	100
5.2. ÖLÇEKLERİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİ VE İŞÇİLERİN BAZI ÖZELLİKLERİ İLE ÖLÇEK PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI	100
5.3. İŞÇİLERİN İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN BAZI ÖLÇEKLERİN PATH MODELLERİ OLUŞTURMAYA İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI.....	109
KAYNAKÇA	115
EKLER.....	145
6. ÖZGEÇMİŞ.....	162

KISALTMA VE SİMGELER

APA	: Amerikan Psikoloji Birliği (American Psychological Association)
YEM	: Yapısal Eşitlik Modellemesi
TDK	: Türk Dil Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
PİÖÖ	: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği
KKÖ	: COVID-19 Korkusu Ölçeği
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşımın Kare Ortalama Hatası Kökü
TLI	: Tucker-Lewis Endeksi
IFI	: Artan Uyum İndeksi
SRMR	: Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü
X²/DF	: Kikare / Serbestlik Derecesi
β	: Standardize Regresyon Katsayısı

ŞEKİLLER

Şekil 1: 7 Mayıs 2022 İtibariyle Dünyadaki Sars-Cov-2 Vakaların Dağılımı (Coronavirus 2019-nCoV, CSSE. Coronavirus 2019-nCoV Global Cases by Johns Hopkins CSSE).	6
Şekil 2: Ryff'ın Psikolojik İyi Oluşun Modeli Bileşenleri	15
Şekil 3: 3 Alt Boyutlu 1. Dereceden DFA Modeli	44
Şekil 4: İnşaat İşçilerinde Başa Çıkma Tutumları Değerlendirme Ölçeği (COPE) Alt Boyutları.....	50
Şekil 5: Path (Yol) Modeli.....	96

TABLÖLAR

Tablo 1: Başa Çıkma Tanımları	20
Tablo 2: KMO ve Bartlett Sonuçları	41
Tablo 3: Ölçek Faktörleri	42
Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Kabul Edilebilir Değer Aralığı	45
Tablo 5: Standart Regresyon Katsayıları	45
Tablo 6: Ölçek ve Alt Boyut Güvenirlikleri.....	48
Tablo 7: İşçilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı (N=354).....	54
Tablo 8: İşçilerin İş İle İlgili Özelliklerinin Dağılımı	55
Tablo 9: Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri.....	58
Tablo 10: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre KKÖ puanlarının karşılaştırılması	62
Tablo 11: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre PİÖÖ puanlarının karşılaştırılması.....	64
Tablo 12: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre COPE puanlarının karşılaştırılması.....	66
Tablo 13: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması.....	68
Tablo 14: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması	70
Tablo 15: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması	72
Tablo 16: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş performansı ölçeği puanlarının karşılaştırılması	64
Tablo 17: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre KKÖ puanlarının karşılaştırılması	74
Tablo 18: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre PİÖÖ puanlarının karşılaştırılması	77
Tablo 19: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre COPE puanlarının karşılaştırılması	82

Tablo 20: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması.....	80
Tablo 21: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması	86
Tablo 22: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması	91
Tablo 23: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre iş performansı ölçeği puanlarının karşılaştırılması.....	80
Tablo 24: Ölçekler arasındaki ilişkinin incelenmesi	94
Tablo 25: Araştırmada kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilir değer aralığı.....	97
Tablo 26: Model hipotezlerinin incelenmesi.....	100

ÖZET

GİRİŞ VE AMAÇ: İş performansı, bireylerin çalıştığı işte hedeflerine ulaşmak amacıyla meydana getirdiği eylemlerin tümü olup, organizasyonel ve bireysel başarı için önemli bir kriterdir. Çalışmamız, inşaat alanında çalışan işçilerin COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş, başa çıkma yöntemleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi model doğrultusunda incelemek amacıyla planlandı.

GEREÇ VE YÖNTEM: Çalışma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirildi. Veri toplama sürecinde sosyo-demografik özellikleri içeren soru formu, ‘COVID-19 Korkusu Ölçeği (KKÖ)’, ‘Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİÖÖ)’, ‘Başa Çıkma Tutumları Değerlendirme Ölçeği (COPE)’ ve ‘İş Performansı Ölçeği’ formları kullanıldı. Örneklem taş ocağı ve beton üretim tesislerinde çalışan 354 işçi ile tamamlandı. Veriler IBM SPSS Statistics 23 ve IBM SPSS AMOS 23 programlarına aktarılarak değerlendirilmiş olup, karşılaştırma analizleri, yapısal eşitlik modeli, path analizi, one-way ANOVA, bağımsız örneklem t testi, Hotelling T testleri kullanıldı.

BULGULAR: Araştırmaya katılan işçilerin, %76’sı erkek, %29.9’u 26-35 yaş aralığında, %50.3’ü lise mezunu olup %24.9’u 6-10 yıldır işçi olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %21,5’inin yakınlarının ise %46,6’sının COVID-19 tanısı aldığı bulunmuştur. KKÖ puan ortalamasının 15.93 ± 7.65 , PİÖÖ puan ortalamasının 41.56 ± 11.42 , COPE puan ortalamasının 67.30 ± 12.86 ve İş Performansı Ölçeği puan ortalamasının 16.08 ± 4.14 olduğu saptanmıştır. Yapısal eşitlik modeli doğrultusunda KKÖ’nin, PİÖÖ üzerinde istatistiksel olarak anlamlı derecede bir etkisi bulunmamakta ($p=0.163$) iken PİÖÖ’nin iş performansı ölçeği üzerinde pozitif yönde etkisi ($\beta=0.649$, $p<0.05$), COPE’nin iş performansı ölçeği üzerinde pozitif yönde etkisi ($\beta=0.541$, $p<0.05$) bulunmaktadır.

SONUÇ: İşçilerin iş performansları psikolojik iyi oluş ve başa çıkma tutumlarından etkilenirken COVID-19 korkusu düzeyinden etkilenmemektedir. İşçilerin psikolojik iyi oluşlarının iş performansı üzerindeki etkisinde başa çıkma tutumları aracı bir rol üstlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş, baş etme yöntemleri, iş performansı, inşaat işçileri, yapısal eşitlik modeli

SUMMARY

The Relationship Between Construction Workers' Fear Of COVID-19, Psychological Well-Being, Coping Behaviors And Job Performance: A Structural Equation Modeling

INTRODUCTION AND AIM: Job performance refers to all of an individual's actions taken at work to achieve their objectives, and it is an important criterion for both organizational and individual success. Our study, in line with the model, was designed to analyze the relationship between the fear of COVID-19, psychological well-being, coping behaviors and job performance of workers working on the construction site.

INSTRUMENTS AND METHODOLOGY: The study was carried out in descriptive and correlational design. In the data collection process, a socio-demographic characteristics questionnaire, 'COVID-19 Fear Scale (CCO)', 'Psychological Well-Being (PWB) Scale', 'Coping Behavior Assessment Scale (COPE)' and 'Job Performance Scale' were used. The sample group was 354 workers working in the quarry and concrete batching plants. Data were evaluated using the IBM SPSS Statistics 23 and IBM SPSS AMOS 23 programs, and comparison analyses, structural equation modeling, path analysis, one-way ANOVA, independent sample t-test, and Hotelling T-test were used.

FINDINGS: 76 percent of the workers in the study are men, 29.9% are between the ages of 26 and 35, 50.3 % have a high school diploma, and 24.9 % have worked for six to ten years. It was found that 21.5% of the participants and 46.6% of their relatives were diagnosed with COVID-19. The mean CCO score was 15.93 ± 7.65 , the mean PWB score was 41.56 ± 11.42 , the mean COPE score was 67.30 ± 12.86 and the mean Job Performance Scale score was 16.08 ± 4.14 . While CCO had no statistically significant effect on PWB ($p=0.163$), PWB had a positive effect on the job performance scale ($\beta=0.649$, $p<0.05$) and COPE had a positive effect on the job performance scale ($\beta=0.541$, $p<0.05$) in accordance with the structural equation model.

RESULT: While the job performances of the workers are affected by their psychological well-being and coping behaviors, they are not affected by the fear of COVID-19. Coping behaviors play an intermediary role in the effect of workers' psychological well-being on job performance.

Key Words: Fear Of COVID-19, Psychological Well-Being, Coping Behaviors, Job Performance, Construction Workers, Structural Equation Model



1. GİRİŞ VE AMAÇ

2019 senesinin aralık ayında görülmeye başlayan COVID-19 salgını ilk olarak Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde ortaya çıkmış, sonrasında küresel bir probleme dönüşmüş ve ilerleyen zamanlarda Dünya Sağlık Örgütü'nde salgını pandemi olarak ilan etmiştir. Türkiye'de ise koronavirüs vakasının duyurulduğu 10 Mart 2020'den bu yana geçen süre boyunca açıklanan vaka sayılarında belli bir seviyede artış görülmekte, bu doğrultuda vaka artışının kontrol altında tutulabilmesi adına fazlaca çaba sarfedilmektedir (Yalçın 2020). COVID-19 salgını süresince en büyük değişikliğin olduğu alanların başında iş yaşamı gelmektedir. Bu süre zarfında pek çok alanda esnek çalışma saatleri uygulanmaya başlanmış, sonrasında salgının seyrinin hafiflemesiyle gelen normalleşme dönemi ile beraber bazı işyerleri aktif mesai saatlerine başlamış, bunun yanında bazı işletmeler ise dönüşümlü ya da hibrit mesai sistemlerini benimsemiştir (Yiğitöl ve Büyükmumcu 2021). Salgın döneminde online çalışma sistemi pek çok sektörde uygulanabilir olmasına rağmen bazı sektörler için uygun değildir. Uzaktan çalışma sisteminin uygulanamadığı sektörlerin başında ise inşaat sektörü gelmektedir.

İnşaat sektörü, kendi bünyesinde iki yüzden çok alt alanın bulunduğu, mal ve hizmete yönelik talep oluşturan bir yerde olması bakımından “ekonominin lokomotif” özelliğini taşımaktadır. Bununla birlikte ülkemiz ekonomisinin büyüme performansına yapmış olduğu katkıdan ötürü de önemi git gide artan bir alan konumundadır. İnşaat alanında çalışanların performanslarını üst düzeyde olmasının ülke ekonomisine pozitif yönlü etkisinin bulunacağı açıktır (Korkmaz 2020).

Pandemi sürecinde inşaat işlerinde çalışan işçilerin genellikle (eğer iş yeri şehir merkezinin dışında ise) iş yerlerine servis ile gidiyor oluşları, işi yaparken sosyal mesafe kuralına uymadan çalışmak zorunda olmaları, işyerlerinde işçilerin konaklayabileceği bir merkezin olması ve bu merkezde çok sayıda işçinin bir anda ve bir arada kalabiliyor olması, inşaat sektörünün doğası gereği temizlik şartlarına (el hijyeni vb.) çok fazla uyulmaması, özellikle şantiyede çalışan işçilerin doğrudan hava şartlarına maruz kalmasından dolayı sıcak havalarda maske takma ile ilgili yanlış uygulama örnekleri ile karşılaşılabilineceği veya yağmurlu havalarda takılan maskenin ıslanması ve ıslanan maskenin işlevini yerine getirememesi gibi problemlerin oluşu

işçileri COVID-19 virüsüne karşı daha savunmasız hale getirmektedir. Koronavirüs salgınının işçiler üzerindeki etkisi yalnızca çalışma saatleri ve iş yapma biçimleri ile sınırlı kalmamış, çalışanların işe olan tutumlarını da yakından etkilemiştir (Kara 2020). Tüm bu fiziksel durumların yanında ruh sağlığı profesyonelleri açısından ikinci bir salgın olarak nitelendirilen pandeminin neden olduğu ruhsal problemler tüm dünyadaki insanlar için büyük bir sorun olmuştur. Yaşanan pandemi tüm salgınların psikolojik boyutunu da göz önünde bulundurmayı, bu salgın hastalıkların psikolojik etkiler yaratan bir durum olduğunu kabul etmeyi ve hastalıkları bu şekilde ele alma zorunluluğunu gözler önüne sermiştir (Doğan ve Keskin 2021). COVID-19 korkusu ise 2020 yılında pandeminin başlamasıyla birlikte Ahorsu ve arkadaşları tarafından, insanların COVID-19 hakkındaki düşüncelere veya bilgilere maruz kaldıklarında yaşadıkları korkuya, bireysel farklılıkların etkisini değerlendiren bir kavram olarak tanımlanmıştır (Ahorsu et al 2020). İşçiler, COVID-19 korkusunu ana endişelerinden biri olarak belirttiğinden dolayı işverenlerin çalışanlarının ruh sağlığı sorunlarını gözlemlemeleri gerekmektedir. İşyerinde psikolojik sağlık sorunları uzun süredir önemli bir sorun olarak görülmektedir ancak koronavirüs salgını bu durumu daha da kötüleştirmiştir. Pek çok işçi, iş istikrarı, uzaktan çalışma ihtiyacı ve/veya sağlıklarına yönelik artan zorlukların ortasında saha çalışması yapma ihtiyacı konusunda stresli hissetmektedir. COVID-19 salgını sırasında işini kaybeden birçok kişi, geri dönecek bir işleri olup olmayacağı ve finansal yükümlülüklerini nasıl yerine getirecekleri konusunda endişeli oldukları için zihinsel zorluklarla da karşı karşıya kalmaktadır (Woolley, Goode, Salmon and Read 2020). Travmatik olaylar yaşayan bireylerde psikolojik sorunlar ve zihinsel sağlık sorunları görülmektedir. Pandeminin etkisiyle birlikte işçilerde görülen artan belirsizlik, hayal kırıklığı, kaygı, öfke, kızgınlık, tükenmişlik ve depresyon duygularında artış olmuştur. COVID-19 korkusu işçilerde uykusuzluk, başarısızlık hissi, odaklanmada zorluk ve/veya bitkinlik gibi sorunlar yaşamalarına neden olmuş ve bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini etkilemiştir (Ekpanyaskul and Padungtod 2021). Kişilerin günlük hayatlarında kendilerini daha mutlu hissetmeye ve içinde bulundukları sıkıntılı durumları en aza indirmeye ihtiyaçları vardır. Ancak bireyler amaçlarına erişmek için isteyerek/istemeyerek kendilerini sıkıntı içine çekecek durumların meydana gelmesine sebep olacak

hareketlerde bulunmaları kişilerin psikolojik iyi oluşlarını etkilemektedir (Springer and Hauser 2006).

Bir iş yerinde çalışanların ruh sağlığı durumu ve bununla birlikte ortaya çıkan sorunlar hem kurumu hem de o işyerinde çalışmakta olan bireylerin tümünü etkilemektedir (Diener 1994). Çalışanların ruh sağlığı bozukluklarının bireysel yükü arttırmasının yanı sıra, işyerinde psikolojik problem yaşayan çalışanın varlığı tüm sektörlerde olduğu gibi inşaat sektöründe de işlerin işleyişini sektöre uğratabilmektedir. Yapılan çalışmalar bir çalışanın dahi psikolojik iyi oluşunun yüksek düzeyde olmasının, birkaç yıllık bir süre içinde kurumun iş performansını arttırdığını göstermektedir (Wright, Cropanzano, Denney and Moline 2002; Wright, Cropanzano and Bonett 2007). Psikolojik iyi oluşu yüksek olan işçilerin başa çıkma tutumlarını daha iyi kullandıkları görülmüştür (Ejiri et al 2021). Bireylerde baş etme davranışlarının ortaya çıkmasındaki en önemli faktör bireyde sıkıntı oluşturacak ya da tehdit niteliği taşıyan bir husus veya olayın meydana gelmesidir (Kaya, Derince, Açıkgöz ve Baydemir 2015). İnşaat sektörünün elverişsiz konumu nedeniyle, inşaat işçilerinin dış ortamı ve/veya mevcut görevleri değiştirmesi zordur. Bu nedenle bireysel başa çıkma yollarını iyi kullanmaları gerekmektedir (Folkman 2010; Ganster and Rosen 2013; Lazarus 1966). Yürütülen araştırmalarda psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğuna değinilmektedir (Yee, Pink and Sern 2014; Biswass and Varma 2007). İş performansı, çalışanların belirlenmiş hedeflerin farkında olma, beklentileri yerine getirme ve hedeflere ulaşma veya kuruluş için standart bir dizi görevi yerine getirme yeteneği ile bağlantılıdır (June and Mahmood 2011). Bir işyerinin başarısı çalışanlarının gösterdiği performans ile yakından ilişkilidir (Çöl 2008).

Pandemi döneminde inşaat işçilerinin korkularının kabul edilmesi, psikolojik durumlarının değerlendirilmesi, baş etme tutumlarının belirlenerek desteklenmesi ve iş performanslarının saptanması, iş yerinde çalışan yöneticilerle beraber iş yeri hekimi ve iş yeri hemşiresinin çalışmalarına katkıda bulunacaktır. Çalışma tüm bu bilgiler ışığında inşaat alanında çalışan işçilerin COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş, başa çıkma yöntemleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi model doğrultusunda incelemek amacıyla planlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. COVID-19

Koronavirüsler şekil itibari ile taça benzerlik göstermektedir ve Latince’de taç manasına gelen corona sözcüğünden türetilmiştirlerdir (Weiss and Navas-Martin 2005). Koronavirüsler genel olarak insanları ve bunun yanında pek çok hayvanı enfekte edebilen, zarflı ve pozitif tek sarmanlı büyük RNA virüsleridir. Koronavirüsler ilk kez 1966 yılında soğuk algınlığı teşhisi koyulan hastalardan alınan virüsleri eken Tyrell ve Bynoe tarafından açıklamıştır (Tyrell and Bynoe 1996). Alfa, beta, gama ve delta-koronavirüsler şeklinde dört tane alt ailesi bulunmaktadır. Alfa ve beta-koronavirüslere görünüş olarak memelilerden, bilhassa yarasalar sebep olurken, gama ve delta virüslere domuzlar ve kuşlar sebep olmaktadır. İnsanları hasta edebilen yedi tane koronavirüs alt türü içinde beta-koronavirüsler ciddi boyutta hastalıklara veya ölümlere sebebiyet verirken, alfa-koronavirüsler genel olarak asemptomatik ya da hafif düzeyde semptomatik enfeksiyonlara yol açarlar. SARS-CoV-2, beta-koronavirüs ailesinin B soyundandır ve SARS-CoV virüsüyle oldukça yakın bir ilişkisi bulunmaktadır (Zhou et al 2020, GISAID 2022).

Resmi olarak kısaltılmış adı olan COVID-19 hastalığı İngilizce karşılığı olan corona (CO), virus (VI) ve disease (D) sözcüklerinin kısaltılmasıyla ve bunun yanında hastalığın keşfedildiği sene olan 2019’a (-19) itafen oluşturulmuştur. COVID-19, SARS-CoV-2 (şiddetli akut solunum sendromu-koronavirüs-2) olarak bilinen yeni tip koronavirüsün neden olduğu oldukça bulaşıcı bir solunum yolu hastalığıdır (Baloch, Baloch, Zheng and Pei 2020). COVID-19 hafif soğuk algınlığından şiddetli solunum sıkıntısı sendromuna kadar değişen insan solunum yolu enfeksiyonlarına neden olur (Umakanthan et al 2020). Enfeksiyonun ortaya çıkardığı en yaygın belirtiler solunum semptomları, öksürük, ateş ve son olarak dispnedir. Bu yaygın belirtiler dışında burun akıntısı, boğaz, baş, kas ve eklemlerde oluşan ağrılar, aşırı halsizlik, tat ve koku almadaki kayıp ve ishal de görülmektedir. Hastalık asemptomatik atlatılabileceği gibi ciddi vakalarda ağır akut solunum yolu enfeksiyonu, pnömoni, enfeksiyonu, böbrek yetmezliği ve hatta ölüm görülebilmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı 2020). SARS-CoV-

2 damlacık yolu ile kişiden kişiye ya da yüzeysel temaslarla aktarılabilmektedir (Baloch et al 2020).

31 Aralık 2019'da Çin Halk Cumhuriyeti Hubei Eyaleti'nde bulunan Wuhan şehrinde etiyolojisi bilinmeyen pnömoni vakaları bildirmiştir (Velavan and Meyer 2020). Bu vakaların çoğunun epidemiyolojik olarak Huanan Deniz Ürünleri Toptan Satış Pazarı ile bağlantılı olduğu bulunmuştur (Zhu et al 2020). Deniz ürünleri pazarlarından ve SARS-CoV-2 taşıyıcılarından bazı vahşi hayvan kontaminasyonunun enfekte kişiler veya taşıyıcının dünya çapında insandan insana teması yoluyla yayılmasıyla bulaş gerçekleşmiştir (Du et al 2020; World Health Organization (WHO) 2020).

Çin Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezi tarafından 31 Aralık 2019'ta yeni koronavirüsün neden olduğu ilk pnömoni vakasının rapor edilmesinin ardından, 11 Ocak 2020'de salgın olarak tanımlanmış ve ilk can kaybının yaşandığı bildirilmiştir (Centers for Disease Control and Prevention (CDC) 2020; Bağcı, Uzun ve Bostan 2020). Koronavirüs 13 Ocak'ta Çin dışında ilk kez Tayland'da görüldükten sonra, tüm dünyaya hızla yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü, 30 Ocak'ta COVID-19 salgınına "uluslararası boyutta halk sağlığı acil durumu" şeklinde sınıflandırmış, 11 Mart'ta ise Türkiye'de ilk koronavirüs vakası görülmüştür. Aynı tarihte küresel salgın (pandemi) olarak tanımlamıştır. 15 Mart'ta ise salgının Afrika kıtasındaki 26 ülkeye de yayıldığı bildirilmiştir (Bağcı ve ark 2020; T.C. Sağlık Bakanlığı 2020).

Salgının başladığı 2019 yılı aralık ayının sonlarından bu yana SARS-CoV-2 artık tüm kıtalara yayılmış ve 1 Mayıs 2022 itibarıyla tüm dünyada 516.499.937 doğrulanmış vaka ve 6.248.986 ölüm bildirilmiştir. Türkiye de ise vaka sayısı 15.040.238 iken, 98.826 ölüm gerçekleşmiştir (Coronavirus 2019-nCoV, CSSE. Coronavirus 2019-nCoV Global Cases by Johns Hopkins CSSE).



Şekil 1: 7 Mayıs 2022 İtibariyle Dünyadaki Sars-Cov-2 Vakaların Dağılımı (Coronavirus 2019-nCoV, CSSE. Coronavirus 2019-nCoV Global Cases by Johns Hopkins CSSE).

COVID-19 yeni bir virüs olup ölüme neden olabileceğinin bilinmesi, bulaş ve korunma yollarının bireylerin yaşam kalitesini etkilemesi, insanları aniden ve öngörülemez bir şekilde günlük yaşamda yeni kısıtlamalarla veya düzenlemelerle karşı karşıya bırakması gibi birçok neden kişilerin COVID-19'a dair kaygı ve korku yaşamasına neden olmuştur (Hetkamp et al 2020).

2.1.1. COVID-19 Korkusu

COVID-19 pandemisi, başladığı günden bugüne kadar geçen sürede araştırmacılara pandeminin hem fizyolojik hem de psikolojik etkilerini araştırma sorumluluğu getirmiştir. Ölüm gibi ciddi sonuçlara neden olabilen COVID-19'un aşı çalışmaları gibi fizyolojik etkilerinin araştırılması kişilerin sağlık durumları ile birebir ilişkili olduğu için ön planda tutulmuştur. Bununla birlikte COVID-19'un insanlar üzerinde oluşturduğu psikolojik etkileri de araştırılmıştır. Sürekli evrimleşen bir yapıda olan bulaşıcı hastalıklar ve salgınlar, doğal bilimsel belirsizliklere ve toplumda yaygın bir hastalık korkusuna neden olmuşlardır (Person, Sy, Holton, Govert and Liang 2004).

Türk Dil Kurumu (TDK)'nın güncel Türkçe sözlüğü incelendiğinde korku; gerçek ya da beklenen bir tehlike ve yüksek düzeyde bir acı karşısında ortaya çıkan ve ağız kuruması, coşku, beniz sararması, solunumun hızlanması ve kalp ritminin artması vb.

semptomları olan ya da çok daha kompleks fizyolojik değişmeler ile kendini belli eden duygudur (<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 9 Mart 2022). Amerikan Psikoloji Birliği'ne göre korku ise; Birçok fizyolojik değişikliğe etki ederek organizmanın harekete geçmesini sağlayan ve aniden oluşan bir alarm tepkisini içeren, yakında bir tehdidin algılanmasıyla harekete geçirilen temel ve çok yoğun bir histir (Dictionary of psychology <https://dictionary.apa.org/> (Erişim tarihi: 10 Mart 2022). Korku hayatta kalmak için elzemdir ve pandemiler gibi potansiyel olarak tehdit edici olaylara yanıt vermek için çeşitli biyolojik hazırlık süreçlerini içeren adaptif bir savunma mekanizmasıdır (Ornell, Schuch, Sordi and Kessler 2020). COVID-19 Korkusu ise 2020 yılında pandeminin başlamasıyla birlikte Ahorsu ve arkadaşları tarafından, insanların COVID-19 hakkındaki düşüncelere veya bilgilere maruz kaldıklarında karşılaştıkları psikolojik korkudaki bireysel farklılıkları değerlendiren bir kavram olarak tanımlanmıştır (Ahorsu et al 2020).

Pandemilerin psikolojik yansımalarını daha iyi anlamak için korku duygusu dikkate alınmalı ve gözlemlenmelidir. Salgınlarda yaşanılan korku nedeniyle ruh sağlığı etkilenen kişilerin, enfeksiyona yakalanma eğilimi diğer kişilerden daha fazla olabilmektedir (Ornell et al 2020). COVID-19 salgını da insanlık tarihinde görülen  i ek, veba, dizanteri, kolera, tifo, İspanyol gribi, Asya gribi, HIV/AIDS, EBOLA, SARS/MERS, domuz gribi vb. birçok hastalıkta olduğu gibi toplumları sadece ekonomi ve sağlık açısından etkilememiş, insanları ruhsal olarak da sarsıntıya uğratmıştır (Gülnar ve Acar 2021; Emiral,  evik ve Gülümser 2020). Hastalığın yayılmasını azaltmak için tasarlanmış halk sağlığı önlemleri, örneğin karantina, izolasyon ve fiziksel mesafe, istemeden de olsa risk algısını artırarak korkuyu arttırmıştır (Smith 2006). COVID-19 pandemisine yönelik hissedilen korku hastalığın kontrolünde olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir (Lin 2020).

Hastalığın prognozu, vaka sayısı, ölüm oranlarıyla ilgili bilgiler, insanların fiziksel sağlığı kadar psikolojik sağlığını da etkilemektedir. Sürecin belirsizliği ve her geçen gün artan vaka sayısı, ağır vakaların ve ölüm oranlarının özellikle yaşlı popülasyonda daha çok olması bu kişilerde endişeyi ve hastalanma korkusunu daha da artırmaktadır. Yapılan  alışmalarda, COVID-19 korkusu ile belirsizliğe tahammülsüzlük, depresyon, anksiyete ve stres arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir (Ahorsu et al 2020; Bakioğlu, Korkmaz ve Ercan 2021).

COVID-19'un ruhsal etkilerine bakıldığında kaygı, depresyon, travma sonrası stres belirtileri, intihar riski, korku ve sıkıntı tepkileri gibi birçok psikolojik sorunu var olduğu görülmektedir (Erdoğan, Koçoğlu ve Sevim 2020; Huang, Han, Suo, Ren and Zhou 2020; Lee et al 2020; Park 2020; Brooks et al 2020; Shigemura, Ursano, Morganstein, Kurosawa and Benedek 2020). COVID-19 insanların gerek kendisinin gerekse yakınlarını kaybedeceği korkusunun yanında, sağlık kurumlarına ulaşamama korkusu, her an kendisine bulaş veya virüsü bir başkasına bulaştırma korkusu, gıda malzemelerinde sıkıntı yaşanacağı korkusu, işsizlik korkusu vb. korkuları yaşamasına yol açmaktadır. Bu tür düşünceler ise bireylerin fiziksel sağlıklarında ve yaşantılarında tehdit oluşturmakta, stres düzeylerini artırmakta, kaygı ve depresyon gibi psikolojik sorunları tetiklemektedir (Harper, Satchell, Fido and Latzman 2020; Pakpour and Griffiths 2020).

Xiang ve ark. ları pandeminin negatif psikolojik sonuçlarıyla başa çıkmak için 3 öneride bulunmaktadır: Birinci olarak ruh sağlığı için etkin, çok yönlü ekip çalışmasının yapılması, ikinci olarak COVID-19 pandemisine yönelik güncel verilerin temiz, duru ve sade bir anlatımla iletilmesi ve üçüncü olarak ise daha çok desteğe ihtiyaç duyacağı düşünülen yaşlı ve psikiyatrik rahatsızlığı bulunan bireylerin erişimine açık olan, psikolojik danışmanlığın da bulunduğu teletıp uygulamasının hayata geçirilmesidir (Xiang et al 2020). COVID-19 salgınının küresel toplum, dünya ekonomisi ve çalışma hayatı üzerinde ezici bir etkisi olmuştur (Kosieradzka, Smagowicz and Szwed 2022).

2.1.2. COVID-19 Ve Korkusunun Çalışma Hayatına Etkisi

Pandeminin başlaması ile birlikte çalışma hayatında bir dizi düzenlemeler getirilmiştir. Bu dönemde pek çok sektörün uzaktan çalışmaya geçmesiyle birlikte; inşaat, sağlık sektörü, orman, konaklama, nakliye ve depolama, balıkçılık, perakende ticaret, yiyecek hizmetleri ve tarım sektörü uzaktan çalışmaya en elverişsiz çalışma alanları olarak kabul edilmiştir. Bunun yanında bilimsel ve teknik hizmetler, şirket ve işletme yönetimleri, finans ve sigorta sektörü ve eğitim hizmetleri gibi sektörler ise uzaktan çalışmaya elverişli işler olarak görülmüştür (Kara 2020).

Pandemi döneminde kuşkusuz ki en çok etkilenen sektör sağlık sektörü olmuştur. Tüm dünyada birçok sektör çalışanlarını uzaktan çalışmaya yönlendirirken sağlık çalışanlarının izinleri iptal edilmiş, istifalar durdurulmuştur. Nedeni bilinmeyen bir

virüs ile karşı karşıya kalınması, enfeksiyon riskinin fazla olması, farkında olmadan enfeksiyonun yayılmasına sebebiyet vermeleri, Kişisel Koruyucu Ekipman giyme ve çıkarma hususunda farkındalıkların ya da eğitimlerin yeterli düzeyde olmaması, enfeksiyonun önüne geçme ya da enfeksiyonu kontrol altında tutma noktasında bilgi eksikliğinin görülmesi, enfekte olan hastalara uzun süre boyunca maruz kalmaları, uzun mesailer, aşırı yorgunluk, psikolojik problemler, damgalanma, bedensel ve ruhsal şiddete bağlı bir şekilde immün sistemde görülen zayıflama vb. gibi pek çok sebep sağlık çalışanlarını salgın sürecinde yakından etkileyen etmenler olarak ele alınmaktadır. Tüm unsurlar dikkate alındığında yapılan çalışmalarda sağlık sektörünün COVID-19'dan çok etkilenen sektör olduğunu ve buna bağlı olarak da sağlık çalışanlarının COVID-19 korkusunu en çok yaşayan çalışan grubu olduğunu belirtilmektedir.

İş güvenliği & Sağlık İdaresi'ne göre pandemi koşullarına göre iş hayatında alınması gereken çeşitli önlemler şu şekilde sıralanabilir. Daha küçük çalışan grupları oluşturularak ve sosyal mesafe korunarak grupların kendi içindeki ve birbirleriyle etkileşim düzeyi en aza indirilmelidir (Occupational Safety and Health Administration 2020a). İşyerlerinde sorumlu kişiler, çevreyi sürekli kontrol altına almak için pandemi koşullarını göz önünde bulundurarak önlemler almalıdır. Örneğin iş yerinde, bu tür uygulamalara uymadığı tespit edilen bir kişiye iş gücünün sosyal mesafeyi uyguladığından ve ilgili gereklilikleri uyguladığından emin olunması gerekmektedir (Reizen and Johnson 2020). Sadece çalışma sırasında değil, tüm toplantılarda önlemler alınmalıdır. Bu bağlamda toplantılarda fiziksel temas ve katılımcı sayısı sınırlandırılmalı; kalabalık toplantılar yapılmamalı, toplantılarda sosyal mesafenin korunmasına özen gösterilmeli; toplantılar mümkün olan oranda çevrimiçi ya da konferans görüşme şeklinde gerçekleştirilmeli ve iş ortamları sosyal mesafe kuralları gözetilerek yeniden düzenlenmelidir (Occupational Safety and Health Administration 2020b). İşverenler, çalışanlar ve çalışanlar ile diğerleri arasındaki fiziksel mesafeyi artırmak için esnek işyerleri (örn. evden çalışma) ve esnek çalışma saatleri (örn. kademeli vardiyalar) gibi politika ve uygulamaları araştırmalıdır (Occupational Safety and Health Administration 2020b). İş istasyonları ayarlanmalı veya yeniden konumlandırılmalı ve çalışanlar arasında daha fazla mesafe oluşturacak şekilde bölmeler oluşturulmalıdır (Occupational Safety and Health Administration

2020a). Pandemi önlemleri dikkate alınarak ortak dinlenme alanlarındaki oturma yerlerinin yeniden düzenlenmesi ve araların kademeli olarak düzenlenmesi, çalışanlar arasındaki mesafelerin korunmasına yardımcı olmaktadır (Occupational Safety and Health Administration 2020a). Çalışanların çalışma biçimlerinin pandemi koşullarına uyum sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi için farkındalık oluşturulmalıdır. Çoğu durumda, yöneticiler tarafından yapılan sistematik yeniden düzenlemeler ve önlemler pandemiye karşı korunmada yetersiz kalmaktadır. Ayrıca, çalışanların her ölçüme uyması gerekmektedir. Bu çerçevede, çalışanların sosyal mesafeye uymalarını sağlamak ve bu bilinci pekiştirmek son derece önemlidir (The Calgary Construction Association 2020). Özellikle sosyal mesafeli maske-hijyen başta olmak üzere gerekli önlemler alındıktan ve çalışanlar bilgilendirildikten sonra sürekli ve planlı denetim gerekmektedir. Çalışanların fiziksel mesafeyi uyguladıklarını doğrulamak için çalışan alanlarında düzenli denetimler yapmak önemli hale gelmiştir (The Calgary Construction Association 2020).

2.1.3. COVID-19 Korkusu ve İnşaat İşçileri

Mevcut pandemi, dünyayı ve toplumlarımızı bütünüyle etkilediği gibi uluslararası ekonomiyi ve tüm insan faaliyetlerini büyük ölçüde değiştirmiştir (Kosieradzka et al 2022). Ülkelerin ekonomik açıdan en önemli işkollarının başında gelen ve asla ihmal etmeyecekleri alanlardan biri, inşaat sektörüdür. (Aydoğdu, Olcay ve Ayduran 2021). İnşaat sektörü hem çalışan sayısı hem de ülke ekonomisindeki payı açısından önemli bir noktaya sahiptir. Bilimsel tahminlerin ve tahminlerin makul en kötü senaryolarından bile daha hızlı yayılan COVID-19, diğer tüm sektörlerde olduğu gibi inşaat sektörü üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (WHO 2020). Bu etkiler inşaat sektöründe pandemi öncesi ve sonrası yaşantıda önemli ölçüde farklılıklar oluşturmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) açıkladığı veriler ele alındığında inşaat sektörünün COVID-19 salgını kaynaklı hukuki ihtilaf veya dava yaşanması manasında büyük baskılara maruz kalan bir alan olduğu görülmüştür (Macey-Dare 2020). Pandemi sırasında inşaat sektörünün sürekliliğini sağlamak ekonomik ve sosyal açıdan büyük öneme sahip olduğu için inşaat sektörü pek çok zorlukla karşı karşıya kalmıştır (Kosieradzka et al 2022).

İnşaat Sektörü İşgücü Piyasası Raporu'na göre COVID-19 salgını döneminde inşaat alanındaki istihdamın işyerleri üzerinde etkili olma durumu ele alındığında,

işverenlerin yaklaşık yüzde 2'si işlerinin artış gösterdiğini, yüzde 30,2'si işlerinde herhangi bir değişim olmadığını ve son olarak işverenlerin yüzde 67,8'i ise işlerinde bir düşüşün olduğunu ifade etmiştir. Ülkemiz çapında işverenlerin yaklaşık yüzde 4,8'inin işlerinin artış gösterdiğini, yüzde 25,1'inin işlerinde herhangi bir değişimin gözlemlenmediğini ve son olarak işverenlerin yüzde 70,1'inin ise işlerinde büyük oranda düşüş yaşandığını ifade etmiştir. Bütün bu veriler ele alınarak sektörde ve ülkemiz çapında yaklaşık olarak her 10 iş yerinden 7 tanesi pandemi nedeniyle işlerinde azalma yaşandığını ifade ettikleri sonucuna ulaşılabilir (2021 Yılı İnşaat Sektörü İşgücü Piyasası Raporu 2021). İnşaat sektörünün pandemi koşulları nedeniyle yavaşlaması ülke ekonomilerini olumsuz etkilemekte ve işsizlik oranlarının yükselmesine neden olmaktadır. Örneğin, COVID-19'un inşaat işçileri üzerindeki potansiyel etkisinin incelendiği bir araştırma, COVID-19'un yayılması nedeniyle bir inşaat projesinden gelen iş gücünün %30 ila %90 oranında azalabileceğini bildirmiştir (Araya 2021). Amerika Birleşik Devletleri'nde COVID-19 nedeniyle projeler durdurulmuş veya ertelenmiştir (ENR 2020). Bu durum, iş gücü kaybı veya durdurulan inşaat projelerinin ekonomiyi olumsuz etkileme olasılığını doğurmuştur.

COVID-19'un inşaat projeleri üzerindeki etkisini incelendiğinde, projelerde gecikmeler, aşımalar, hasarlar ve sigorta açısından büyük bir etkisi olduğu görülmektedir. Singapur, Birleşik Krallık, Katar, Hindistan, BAE, Malezya ve ABD gibi birçok ülkede inşaat sahalarının COVID-19'un başlıca yayıcıları olduğunu bilinmektedir. Birleşik Krallık'taki 70 orta ölçekli inşaat projesinden elde edilen verilere dayanarak, COVID-19'un projede 32 hafta gecikmeye ve ön maliyetlerde 600.000 £ artışa yol açacağı ve %15 verimlilik kaybına yol açacağı tespit edilmiştir (Construction Manager 2020)

Güvenlik nedeniyle son derece gerekli görülen inşaat projeleri dışındaki projelerin durdurulması ile birlikte inşaat sektörü çalışanları da karantinaya alınmıştır. Karantina sonrası ise inşaat sektöründe küresel çapta büyük bir zorluk yaşanmıştır. Bu zorluğa yetersiz inşaat işçiliği, fabrikaların kapanması, inşaat çalışanları arasında düşük moral, düşük üretkenlik, malzeme kıtlığı, projelerin öngörüldüğü şekilde teslim edilememesi, tesis ve malzeme sıkıntısı, sınırların kapanması, geliştirilmekte olan inşaat projelerinin ertelenmesi ve durdurulması, karantinalar nedeniyle tedarik zincirinin kesintiye

uğraması, gecikmeler veya gerekli izinlerin alınamaması ve sahalardaki çalışma kültüründeki değişiklikler gibi birçok sorun sebep olmuştur. (WHO 2020).

Pandeminin yayılmasını en aza indirmenin birincil yolu olan sosyal mesafeye dikkat edilmesi, insan etkileşimlerini içeren ekonomik faaliyetler, alışveriş, okullara ve üniversitelere gitmek ve evden çalışmak gibi çevrimiçi faaliyetlerle değiştirilmiştir (Lund, Ellingrud, Hancock and Manyika 2020). Ancak inşaat gibi toplumlarda temel bir rol oynayan bazı faaliyetlerin, uzaktan gerçekleştirilmesi imkansızdır (Olanrewaju and Abdul-Aziz 2014). İnşaat iş gücü, inşaat projelerinde yer alan en değişken kaynaklardan biridir (Sing, Love, Edwards and Liu 2016). İnşaat endüstrisinin ve şirketlerinin bu bağlamda karşılaştığı ana zorluklardan biri, vasıflı işgücü sıkıntısıdır (Karimi, Taylor, Dadi, Goodrum and Srinivasan 2018). Nitelikli inşaat işçisi eksikliği, inşaat sektörünün ana sorunlarından birini temsil etmektedir (Azeez, Gambatese and Hernandez 2019; Goodrum 2004). COVID-19'un yayılması genellikle insan etkileşimlerinden kaynaklandığından dolayı inşaat işçileri arasındaki etkileşimler önemli hale gelmiştir (Araya 2021). Her alanda olduğu gibi inşaat sektöründe de virüsün yayılmasının önlenmesinde çalışan veya çalışma ekibi sayısının en aza indirilmesi önemlidir. Özellikle virüsün yayılmasını önlemeye yönelik sosyal mesafeli girişimlerin inşaat alanında izin verilen inşaat işçisi sayısını, bu işçilerin işlerini nasıl gerçekleştirebileceklerini ve proje yöneticilerinin bir projenin işgücünü nasıl tahmin edebileceğini dikkate alınmalıdır (Araya 2021).

Yapılan işi daha güvenli bir şekilde tamamlamak için sosyal mesafeyi gözeterek riski azaltmaya çalışmak gerekmektedir (Construction Scotland 2020). İş güvenliği analizlerinde virüs bulaşma riski öncelikli hale gelmektedir. Bu riski azaltmak için, çalışmasına izin verilen inşaat işçilerinin sayısı, bu işçilerin işlerini yapma yöntemi ve proje yöneticilerinin proje işgücünü tahmin etme metodolojisi gibi çeşitli faktörlerin üzerinde duurlmalıdır (Araya 2021). Bu süreçte virüsün yayılmasını durdurmak için daha az iş gücü ile planlama yapılarak işçiler arasındaki sosyal mesafenin yeniden tasarlanması gerekmektedir (Alenezi 2020). Bir makalede inşaat sektöründe COVID-19 salgını gibi durumlarda kullanılabilecek bir felaket kurtarma modeli geliştirilirken, iş görevlerine öncelik verilmesi için bir dizi tavsiyeler önerilmiştir. Bu tavsiyeler; bir iletişim planına sahip olmak (örneğin çalışanlar, müşteriler, satıcılar, halk ve medya için); önleme stratejilerine sahip olmak; acil müdahale kontrol listesine sahip

olmak; potansiyel tehditlerin, güvenlik açıklarının ve risklerin belirlenmesi; verileri periyodik olarak yedeklemek; afet olasılıklarının rutin testlerinin yapılması; şantiye dışı çalışma ayarlamak ve sigortalı olmak (Sihombing and Ram 2022).

Pandemi dolayısıyla çalışanların moral ve motivasyonlarındaki düşüşler çalışanların performansının düşmesine, buna bağlı olarak hazırlanan inşaat projelerinin planlanan zamanda bitmemesine, işlerin aksamasına ve bu sebeplerle hak ediş ödemelerinde de ertelemelerin yaşanmasına yol açabilmektedir (Aladağ, Demirdöğen ve Işık 2021).

Bu denli zor bir süreçte kalabalık bir kitlenin birlikte çalışmasının gerekli olduğu inşaat alanında virüsün bulaşmaması oldukça zor gibi görünse bile gerekli hijyen, sağlık ve güvenlik tedbirleri alındığında bu salgın sürecini sağlıklı bir biçimde atlatmanın olası olduğu düşünülmektedir. Mevcut literatür, inşaat işçilerinin işlerini yaptıkları koşulların inşaat projelerindeki performanslarını büyük ölçüde etkilediğinin altını çizmektedir. Sonuç olarak, inşaat sektörünün karşı karşıya olduğu mevcut pandemi bağlamı göz önüne alındığında, bir inşaat projesi sırasında etkileşime giren inşaat işçileri arasında COVID-19'un potansiyel etkisini anlamak esastır (Araya 2021).

2.2. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ KAVRAMI

Dünya Sağlık Örgütü (WHO 2011), bireylerin psikolojik sağlığın kritik bir durumda olduğunu ve dünya nüfusunun yaklaşık 322 milyonunun depresif bozukluklardan muzdarip olduğunu savunmaktadır. Tahmini akıl hastalığı yükünün (örneğin, depresyon) istikrarlı bir şekilde arttığını ve 2030 yılına kadar küresel olarak önde gelen bir hastalık olacağını belirtmektedir (Piao and Managi 2022).

Bununla birlikte Maslow'un pozitif psikolojiyi 1954'te tanıtmışının ve 20. yüzyılın son on yılında Seligman tarafından yeniden hatırlatılmasının ardından, bireylerin olumsuz psikolojik sağlığı üzerine araştırma yapmanın yerini, pozitif psikolojiyle ilgilenen ve bu yönde araştırma yapmaya başlayan yeni bir gündem almıştır (Lopez and Gallagher 2009). Bireylerin ve toplulukların büyümesini teşvik etmeyi amaçlayan bu pozitif sağlık psikolojisi üzerine yapılan araştırmalar, iyimserlik, esenlik, büyüme ve memnuniyet gibi sonuçlar üzerine yoğunlaşmıştır (Seligman and Csikszentmihalyi 2014). Bu kavramların hepsi ise iyi oluş kavramı çevresinde toplanmaktadır (Springer and Hauser 2006; Kállay and Rus 2014; Keyes, Shmotkin and Ryff 2002).

Öznel iyi oluş, kişinin yaşamına ilişkin değerlendirmeleri ve bununla birlikte olaylar karşısında duygusal tepkilerinin sonucunun harmanlanması olarak kabul edilmektedir (Diener 1984; Myers and Diener 1995). Yüksek olumlu duygulanım, düşük olumsuz duygulanım ve yaşam doyumundan oluşan üçlü bir model ile tanımlanmıştır (Diener 2009a; Diener 2009b; Diener, Lucas and Oishi 2018; Diener and Ryan 2009; Tov and Diener 2013). Öznel iyi oluş, insanlara neyin olumlu ya da olumsuz duygular yaşatması gerektiğini ya da iyi bir yaşam için neyin gerekli olduğunu göstermez. Öznel iyi oluşa tamamlayıcı bir bakış açısı olarak, psikolojik iyi oluşun (PİO) yapısı önerilmiştir (Horwood and Anglim 2019). Psikolojik iyi oluş, ÖİO'nun 'sağlık' kavramına anlam veren yeterince geniş bir hümanist faktör yelpazesini içermediğini öne süren eleştirilere yanıt olarak geliştirilmiştir (Ryan and Deci 2001; Ryff and Keyes 1995). PİO, insan potansiyelinin çeşitli yönlerini ve bireylerin yaşamdaki varoluşsal zorluklarla başa çıkma yollarını dahil ederek öznel iyi oluşun tanımına dayanmaktadır (Houben, Van Den Noortgate and Kuppens 2015; Keyes et al 2002).

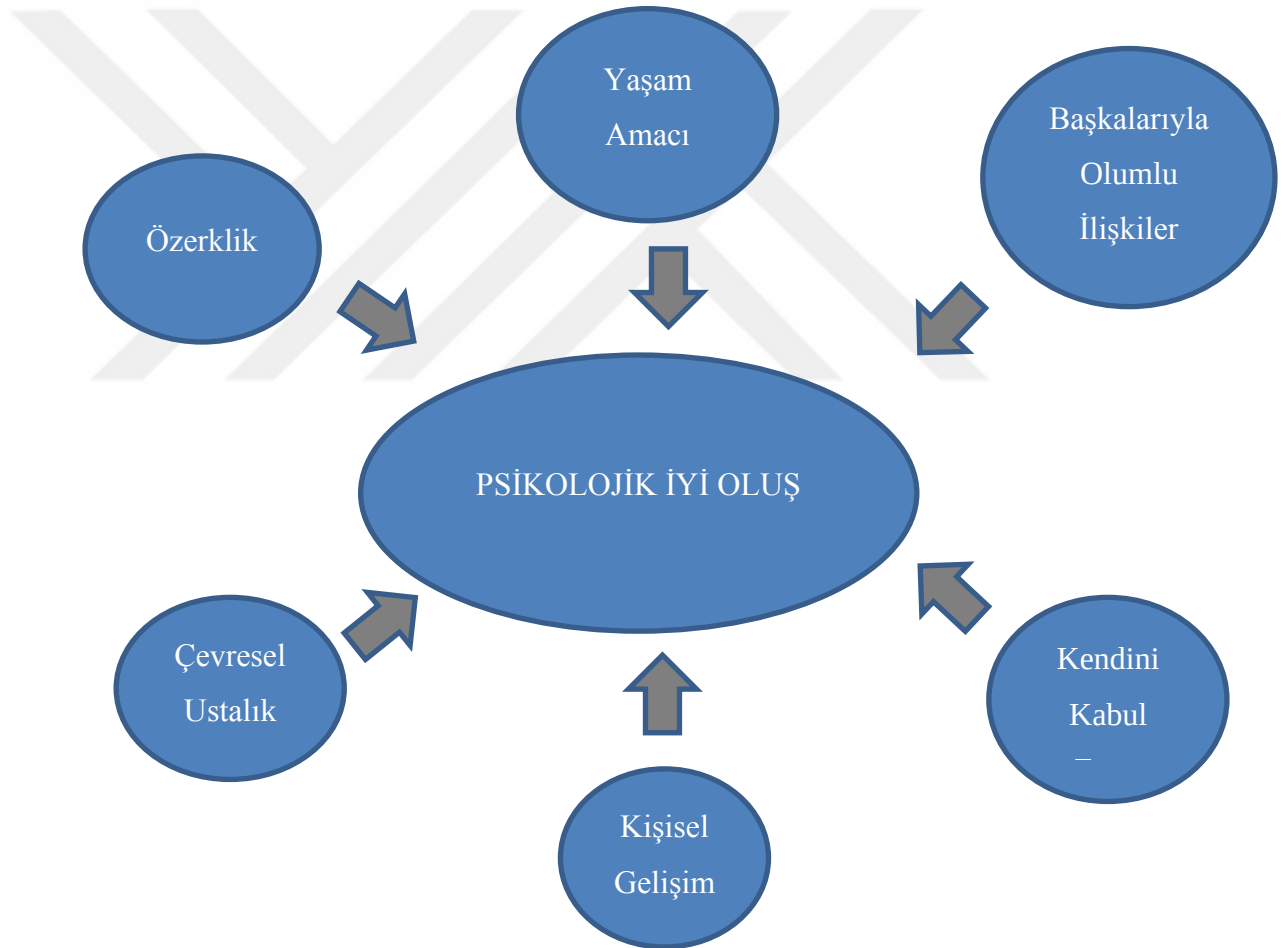
Psikolojik iyi oluş kavramı hayata karşı anlamlı amaçlar sürdürmek, kişisel gelişim ve diğerleri ile kaliteli ilişkiler içine girmek gibi varoluşsal meydan okumaları iyi bir biçimde yönetebilme olarak açıklanmıştır (Keyes et al 2002). Garg ve Rastogi'ye göre PİO, bir kişinin hayatından, çalışmasından ve fiziksel ve zihinsel sağlığından mutluluk ve memnuniyet derecesi ile ilgilidir (Garg and Rastogi 2009). Ryff ise, PİO'un merkezinde kişinin yaşamda anlam ve amaç bulmasının olduğunu iddia etmiştir (Ryff 1995).

Psikolojik iyi oluş, öncelikle bireyin yaşamdaki amacına, kişisel gelişimine ve başkalarıyla olumlu ilişkiler kurma yeteneğine odaklanır (Choi and Lim 2016). Huppert'in (2009) tanımına göre psikolojik iyi oluş, etkili bir şekilde işlev görmenin ve kendini iyi hissetmenin birleşimidir ve aynı şekilde bireyin kendini mutlu hissetmek için geliştireceği kavramlar oluşturmasını da gösterir (Huppert 2009; Çardak 2013).

Psikolojik iyi oluş, bireylerin optimal düzeyde işlev görme derecesidir (Diener et al 2009). Psikolojik iyi oluşu üst seviyelerde olan kişilerin üretken, mutlu, sağlıklı ve tatmin edici kişiler arası ilişkileri bulunmaktadır (Ryff 2014). PİO, kişinin zihinsel ve fiziksel sağlığından, yaşamından ve çalışmasından memnuniyet ve kişinin yaşamdaki mutluluğuna ilişkin yargısı ile ilgilidir (Garg and Rastogi 2009). Psikolojik iyi oluşun

yapısı çok yönlüdür ve fiziksel sağlık alanındaki araştırmalar, geniş bir yelpazede pozitif tonda öznel durumlar ve bilişler içermektedir (Boehm and Kubzansky 2012; Ryff, Singer and Love 2004).

Ryff 1989 yılında Psikolojik iyi oluşun en ünlü modelini tanıtmıştır. Bu model altı bileşenle karakterizedir ve özerklik, yaşam amacı, başkaları ile olumlu ilişkiler kurma, kişisel gelişim, çevresel ustalık ve kendini kabul etmeden meydana gelir (Stewart-Brown and Janmohamed 2008).



Şekil 2: Ryff'ın Psikolojik İyi Oluşun Modeli Bileşenleri

- Özerklik bileşeni, sergilenen davranışın kendi kendine revize edilmesi, bağımsızlık ve self-determinasyon nitelikleriyle alakalıdır.

- Hayattan beklenen amaç, bireyin yaşamı için amaçlara, niyetlere ve hedeflere sahip olması anlamını taşır.
- Başkaları ile pozitif ilişkiler kurabilmek, sevebilmek ve öteki insanlar ile güven esaslı ve samimi bir ilişki geliştirebilmek ile ilgilidir.
- Kendini gerçekleştirme, kendini kabul, olgunluk, optimal işleyiş ve bilişsel sağlığın temel niteliklerini ifade eder.
- Kişisel gelişim, rutinlerini ve davranışlarını geliştirebilmek, kişisel farkındalıklarını ve kimlik duygularını devamlı şekilde genişletebilmek ve hayatları boyunca kabiliyetlerini geliştirebilmek ile ilgilidir.
- Çevresel ustalık bileşeni ise bireyin hayatını ve çevresini etkili bir şekilde yönetebilme kapasitesini ifade eder (Greenier, Derakhshan and Fathi 2021).

İyi oluşun bu göstergeleri, bireylerin pozitif değerli duygu deneyimlerini arttığını varsaymaktadır. Bununla birlikte, hayatın anlamı gibi iyi oluşun daha varoluşsal göstergeleri, kendiliğinden nötr veya olumsuz olan ancak sonucunda olumlu duygu ve bilişlerin gelecekte ortaya çıkmasını destekleyen duygularla ilgili olabilmektedir (Hernandez et al 2018).

İyi olma hali veya iyilik hali, optimal deneyimin yanı sıra işlevsellikle ilgili çok yönlü bir yapıdır ve bunu tanımlamak için hedonik ve eudaimonizm olmak üzere iki farklı yaklaşım kullanılmıştır (Ryan and Deci 2001; Kállay and Rus 2014; Deci and Ryan 2008; Ryff et al 2004; Winefield, Gill, Taylor and Pilkington 2012). Hedonik teori, esenliği “zevk elde etme ve acıdan kaçınma” ile ilişkilendirip mutluluğa odaklanırken, eudaimonik model, pozitif işleyişi vurgulayarak “anlam ve kendini gerçekleştirme” olarak tanımlanmıştır (Ryan and Deci 2001; Deci and Ryan 2008). Sübjektif iyi oluş (SWB) ve psikolojik iyi oluş (PWB) terimleri, buna göre hazcı ve eudaimonik felsefeleri somutlaştırmak için kullanılmaktadır (Ryan and Deci 2001; Diener, Suh, Lucas and Smith 1999; Ryff and Keyes 1995; Ryff 2014). İyi oluşun hedonik ve eudaimonik yönleri birbiriyle ilişkili olsa da farklı tahmin ediciler ve sonuçlarla ampirik olarak farklı düzlemlerde ayrıldıkları ve eşleştiklerine dair kanıtlar vardır (Keyes et al 2002; Hernandez et al 2018). Teorik ve ampirik kanıtlar, hedonik ve eudaimonik endeksler arasındaki ayrımın daha fazla farkedilmesini sağlamıştır. Hedonik esenliğin, temel biyolojik gereksinimlerin tedarikinden ve

homeostaz, rahatlık ve hayatta kalmanın sağlanması için kaynakların güvence altına alınmasından ortaya çıktığı söylenmektedir. Eudaimonic refahın kökenlerinin daha karmaşık olduğu ve büyük ölçüde kültürel bağlam tarafından belirlendiği düşünülmektedir (Baumeister, Vohs, Aaker and Garbinsky 2013). Baumeister ve ark (2013) yılında hedonik refahın, ihtiyaçlar ve istekleri içeren temel arzuların edinilmesiyle bağlantılı olduğunu ve büyük ölçüde mevcut koşullara odaklandığını bulmuştur. Tam tersine, eudaimonik iyi oluş ise, benliğin gerçekleşmesine ve başkalarına karşı cömertliğin uygulanmasına vurgu yaparak geçmiş, şimdiki ve gelecekteki deneyimleri içeren daha geniş bir zaman çerçevesi boyunca bilişsel değerlendirmeleri içermektedir (Vallacher and Wegner 1987). Eudaimonia'nın hedonik endekslerle karşılaştırıldığında, daha olumlu psikolojik işlevsellik ve genel refah ile ilişkili olduğunu gösteren kanıtlara ulaşılmıştır (Steger, Kashdan and Oishi 2008).

Ryff'in operasyonelleştirilmiş Psikolojik İyi Oluş Ölçekleri (SPWB), eudaimonik iyi oluşun onaylanmış ve yerleşik bir ölçüsüdür. Birden fazla disiplinde uygulanmıştır. Bu disiplinlerden biri de çalışma hayatıdır. (Ryff and Keyes 1995; Ryff 2014; Yap, Marpaung and Rahmadini 2021).

2.2.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve İnşaat İşçileri

Bir iş yerinde çalışanların ruhsal sağlık durumu ve bununla birlikte ortaya çıkan sorunlar hem kurumu hem de o işyerinde çalışmakta olan bireylerin tümünü etkilemektedir (Diener 1994). Çalışan kişinin şiddetli psikolojik problem yaşaması, bireyin çalışma potansiyelini zayıflatır ve normal bir üretkenlik aralığında iş yapma kapasitesini kısıtlar (Ormel and Silva 1995). Çalışanlarının çalışma kapasitelerinin düşmesi kuruluşların üretkenlik düzeylerinin de azalmasına neden olmaktadır (Dewa, Lesage, Goering and Craveen 2004). Bir çalışanın dahi yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa ve iş tatminine sahip olması, birkaç yıllık bir süre içinde kurumun iş performansını arttırmaktadır (Wright et al 2002; Wright et al 2007).

Çalışanların ruh sağlığı bozukluklarının bireysel yükü arttırmasının yanı sıra, işyerinde psikolojik problem yaşayan çalışanın varlığı tüm sektörlerde olduğu gibi inşaat sektöründeki işlerin işleyişini sekteye uğratabilmektedir. Bu durum ise iş yerinde daha

yüksek kaza ve yaralanma riskine yol açabilmektedir (Beseler and Stallones 2010; Kim, Park, Min and Yoon 2009). Bentley ve arkadaşları tarafından yapılan ve kaymalar, takılmalar ve düşmeler için temel risk faktörlerini inceleyen bir çalışmada; bu tür kazalara bazen zaman baskısının bazen ise çalışanın dikkatini hem işin ilerlemesini denetleme hem de zorlu arazide çalışma gibi eşzamanlı görsel görevler arasında bölme ihtiyacının sebep olduğu bulunmuştur (Bentley et al 2006). Diğer önemli risk faktörleri arasında yorgunluk ve zayıf risk algısı bulunmaktadır. Başka bir deyişle, inşaat işçileri iş günü boyunca sahadaki çeşitli tehlikeleri yönetmek için dikkatli ve tetikte olmaları gerektiğinden dolayı psikolojik ve zihinsel kapasitelerinin rahat olmasına ihtiyaç duymaktadırlar. İşçilerin ruh sağlığı şikayetleri yaşadığında ise bu kapasitelerin zayıfladığı görülür. Yapılan çalışmalarda çalışma ortamının da çalışanın ruh sağlığı üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Olumsuz psikososyal çalışma ortamları, işçilerin stresle ilişkili bozukluk ve depresyon yaşamalarına yol açabilmektedir (Nieuwenhuijsen, Bruinvels and Frings-Dresen 2010; Eatough Way and Chang 2012; Bonde 2008). İnşaat sektörü, her biri kendine özgü talep ve gereksinimleri olan birçok farklı işten oluşmaktadır. Tüm inşaat işçileri için psikososyal risk faktörlerini incelemek, sektördeki çeşitliliği göz ardı etmek anlamına gelmektedir. İnşaat işçileri arasında psikososyal çalışma ortamını incelerken, yapılan işin durumu, nasıl ve nerede yapıldığı dikkate alınmalıdır (Boschman, Van der Molen, Sluiter and Frings-Dresen 2013). İnşaat meslekleri arasında psikososyal çalışma ortamının doğası ve kendine özgü özellikleri bilinmemektedir.

İşyerindeki psikososyal risk faktörleri ile çalışanların ruh sağlığına ilişkin sonuçları birlikte ilişkilendiren çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Karasek'in iş-talep-kontrol teorisi bunlardan biridir (Karasek 1979). Bu model çalışan refahı üzerinde en olumsuz etkilerin genişletilmiş iş talepleri, kontrol ve destek modeli, yüksek taleplerin, düşük kontrolün ve düşük sosyal desteğin olduğunu belirtmiştir (Van Der Doef and Maes 1999). Modelin merkezi konumundaki iş talebi, yüksek bir iş yükünü oluşturmaktadır. İnşaat sektöründe, çok az zamanda çok iş yapmanın ve uzun saatler çalışmanın yanı sıra diğer iş talepleri de önemli olabilmektedir. Ayrıca işe gidip gelme, işyerinde başkalarının güvenliğinden sorumlu olma, tehlikeli işlerle uğraşma, işin geçici doğası ve 'işe al ve kov' kültürü de literatürde stresörler olarak bildirilmektedir (Beswick, Rogers, Corbett, Binch and Jackson 2007). Geçmişteki çeşitli araştırmalar, PİO

kavramını duygusal ve işle ilgili değişkenlerle birlikte incelemiştir (Greenier et al 2021). Türk tekstil işçileri ile yapısal eşitlik modeli kullanılarak PİO, iş performansı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan bir çalışmada işe bağlılığın PİO ve iş performansı ilişkilendirmesinde aracı bir değişken olduğunu ortaya koyulmuştur (Çankır ve Şahin 2018).

İnşaat sektöründe hem psikososyal çalışma ortamının hem de sıklıkla görülen ruh sağlığı bozukluklarının yaygınlığının ayrıntılı bir değerlendirmesi, inşaat meslekleri arasındaki psikososyal risk faktörlerinin ve ruh sağlığı etkilerinin boyutu ve kapsamının daha doğru bir şekilde anlaşılmasını sağlamıştır. İnşaat işlerinin psikososyal ve zihinsel sağlık risk faktörlerine ilişkin artan içgörü, işçiler için en uygun müdahalelerin veya eylemlerin seçilmesine önemli ölçüde katkıda bulunabilmektedir (Boschman et al 2013).

2.3. BAŞ ETME TUTUMLARI

Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlük'e göre baş etmek; gücü yetmek, başarı kazanmak olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 9 Mart 2022)). Literatür incelendiğinde baş etme ilgili birçok tanıma rastlanmıştır. Bunlardan bazıları Tablo 1'de yer almaktadır:

Tablo 1: Başa Çıkma Tanımları

Yazar	Tanım
Lazarus ve Folkman (1984)	Kişinin içsel veya dışsal taleplerle başa çıkmak için bilişsel ve davranışsal çabaları ve böylece bireylerin stresli olayların deneyimini nasıl algıladığını, yeniden çerçevlendirdiğini veya bunlara nasıl tepki verdiğini belirlemesidir.
Leung Liang ve Yu (2016)	Bireylerin stresli çalışma ortamını yönetmeye yönelik bilişsel ve davranışsal çabalarıdır.
Liang Leung ve Ahmed (2021)	Bireyin aşırı talepleri yönetme çabaları olarak tanımlanır ve stres yönetimi sürecinde kilit rol oynar.
Zhang Zhang, Ng ve Lam (2019)	Tehdit edici talepleri yönetmeye yönelik bilişsel ve davranışsal çabalarıdır.
Compas, Connor-Smith, Saltzman, Thomsen ve Wadsworth (2001)	Kişinin duygusal, bedensel, zihinsel ve davranışsal tüm çabalarında stres yaratan bir olay ya da durum karşısında isteklerine uygun bir şekilde değişiklik yapabildiği dinamik bir süreçtir.
Baltaş ve Baltaş (1998)	Stresin ortaya çıkardığı zararları minimuma indirebilme veya ortadan kaldırma, stresi gelişim aşamasında adeta bir kaynakmışçasına kullanabilmektir.
Kissinger (2006)	Kişinin duygusal olayların sebebiyet verdiği etkiler ile veya anksiyete ya da travma vb. gibi olaylar ile baş ederken başvurduğu kaynakların tamamıdır.
Carver, Scheier, Weintraub (1989)	Stresin ortaya çıkmasına sebep olan durumların negatif etkilerini ortadan kaldırmak için başvuru alan kişiye has davranışları ve ruhsal tüm çabaları barındıran tutumları içerir.
Ağargün Beşiroğlu, Kıran, Özer ve Kara (2005)	Bireyin karşı karşıya kaldığı strese sebep olan olay karşısında savaşıması ile görülen zihinsel, duygusal ya da davranışsal tepkilerdir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tanımlar incelendiğinde çoğunun Lazarus ve Folkman'ın 1984 yılında oluşturduğu baş etme modeline vurgu yaptığı görülmektedir. Lazarus (1976) baş etme kavramını iki ana başlıkta incelenmiştir. Bunlardan ilki doğrudan eylem, ikincisi ise hafifletici davranışlardır. İlk başlık olan doğrudan eylemler; kişinin çevresi ile olan etkileşiminde meydana gelen ve tehdidi barındıran tüm şartları kendi yararına döndürmeye amaç edinen davranışlardır. Bu davranışlar saldırganca tutumlarda bulunmak, hareketsizlik, kaçmak veya tehlikeye yönelik hazırlık yapmak olabilir. Affetmetici davranışlara bakıldığında ise kişinin rahatlamak adına yapmış olduğu davranışlardır. Alkol veya kas gevşetici ilaçların alınması gibi davranışlar kişinin duygusal açıdan rahatsızlık veren durumlara karşı çok daha iyi hissetmesini, fonksiyonlarını görece çok daha etkili ve çok daha rahat bir biçimde devam ettirmesini sağlamaktadır (Reyhanlıoğlu 2015). Baş etme kavramında üç ana husus vardır. Bu hususlardan birincisi baş etmenin esas olarak “süreç yönelimli” olmasıdır. Baş etme; genel olarak kişinin stres etmenleri karşısında oluşan fikirleri ve davranışlarına, mücadele aşamasında bu fikir ve davranışların ne şekilde değiştiğine odaklanmaktadır. İkincisi ise baş etmenin “bağlamsal” olmasıdır. Baş etme kavramı çabalarının şekil almasında kişi ve stresi meydana getiren durumlar bir arada işlev görmektedir. Bunun yanında baş etme, mücadele esnasında bireyin meydana gelen isteklerinden ve bu istekleri yönetebilmek için elinde bulunan kaynakları doğru bir şekilde değerlendirmesinden etkilenmektedir. Son temel husus ise daha öncesinde kullanılmış olan baş etme metotlarının iyi veya kötü olduğu üzerine varsayımda bulunmanın pek mümkün olmamasıdır. Baş etme bireyin değişen isteklerini yönetebilme çabasının başarıya ulaşp ulaşmaması olarak görülmektedir (Folkman, Lazarus, Gruen and De Longis 1986).

Başa çıkma tutumları insanların durumla başa çıkmak veya refahı sürdürmek için duygularını düzenlemek için kullandıkları stratejileri ifade eder (Noh and Kaspar 2003). Bireyler tehdit edici olayları veya talepleri algılayarak, stresle başa çıkmak için başa çıkma davranışlarını benimseme eğilimindedirler (Ganster and Rosen 2013). Başa çıkma davranışları Lazarus ve Folkman'ın transaksyonel stres ve başa çıkma modeli ile açıklanmaktadır. Modele göre başa çıkma davranışları teorik olarak problem odaklı ve duygu odaklı başa çıkma davranışları olarak sınıflandırılabilir. Problem odaklı başa çıkma, stres kaynaklarıyla doğrudan başa çıkmaya yönelik dışsal odaklı yöntemlere atıfta bulunurken, duygu odaklı başa çıkma

ise stresli bir duruma karşı kişinin kendi duygusal tepkisini değiştirmeye yöneliktir (Baker ve Berenbaum 2011; Liang, Leung and Ahmed 2021; Zhang, Zhang, Ng and Lam 2019). Tipik problem odaklı başa çıkma stratejileri arasında bilişsel yeniden değerlendirme, yüz yüze başa çıkma, araçsal destek arama ve planlı problem çözme; tipik duygu odaklı başa çıkma stratejileri ise duygusal destek arama, kaçınma ve kendini kontrol etme bulunmaktadır (Chan, Leung and Liu 2016; Langdon and Sawang 2018).

Başa çıkma stratejileri tipik olarak problem odaklı veya duygu odaklı başa çıkma şeklinde olsada, etkililiği stres etkeninin doğası, kişisel kaynaklar, kültür ve sosyal bağlam gibi birçok faktör tarafından belirlenir (Noh and Kaspar 2003). Başa çıkma stratejilerinin benimsenmesinin, stres faktörlerine yanıt vermede ve stresi azaltmada önemli bir rol oynadığı yaygın olarak kabul edilmektedir (Jacobs and Pienaar 2017; Leung, Liang and Yu 2016; Sethi and Schuler 1984; Hill and Hoggard 2018; Levy, Chung, Slade, Van Ness and Pietrzak 2019; Liang, Alvarez, Juang and Liang 2007). Önceki çalışmalar, başa çıkma stratejilerinin, insanların stresin neden olduğu olumsuz duyguları yönetmelerine yardımcı olmada önemli bir rol oynadığını göstermiştir (Bianchi, Zea, Poppen, Reisen and Echeverry 2004; Lee and Liu 2001).

Literatür incelendiğinde; Kore’de yapılan bir çalışmada, araştırmacılar, problem odaklı başa çıkmanın stres düzenleyici etkilere sahip olduğu ve duygu odaklı başa çıkmanın daha yüksek depresyon seviyeleri ile ilişkili olduğu konusunda tam tersi sonuçlar bulunmuştur (Noh and Kaspar 2003). Araştırmalar ayrıca ruh sağlığı düzeyi düşük olan kişilerin daha fazla kaçınma veya diğer olumsuz başa çıkma stratejilerini kullanma eğilimindeyken, ruh sağlığı daha yüksek olanların stres faktörlerinin kendileriyle başa çıkmayı amaçlayan daha problem odaklı stratejiler kullandıklarını göstermiştir (Taylor and Stanton 2007). Ayrıca, birçok çalışma, problem odaklı başa çıkmanın durumsal talepleri kontrol edilebilir olarak algılandığında kullanılmasının daha muhtemel olduğunu, duygu odaklı başa çıkmayı kullanmanın ise talepler kontrol edilemez görüldüğünde daha olası olduğunu ileri sürmüştür (Folkman 1984 ; Forsythe and Compas 1987). Çok sayıda araştırma, aktif başa çıkma kullanımının depresyona karşı koruyucu etkileri olduğunu bildirmiştir (Arnett, Higginson, Voss, Randolph and Grandey 2002; Roohafza et al 2014). Dinamik ve karmaşık bir yapıya sahip olan inşaat

sektöründe çalışan işçilerde de depresyon görülmektedir (Ding et al 2018; Li, Fei, Rizzuto and Yang 2021; Jebelli, Hwang and Lee 2018).

COPE ölçeğini geliştiren Carver, Scheier ve Weintraub (1989) tarafından baş etme stratejilerine yönelik 15 alt boyut belirlenmiştir. Bu alt boyutlar işlevsel olmayan başa çıkma tutumları, problem odaklı başa çıkma tutumları ve duygu odaklı başa çıkma tutumları olarak üç sınıfa toplanmıştır.

Problem odaklı başa çıkma tutumları ‘aktif başa çıkma, plan yapma, diğer meşguliyetleri bastırma, geri durma ve yararlı sosyal destek kullanımı’ adlı alt ölçeklerden oluşur. Bu alt ölçekler;

1. Aktif başa çıkma: Stresi oluşturan kaynaktan kurtulabilmek adına eylemlerde bulunmak ve buna yönelik çaba harcamak.
2. Plan yapma: Stresi oluşturan kaynak ile ne şekilde baş edebileceğini üzerine fikir yürütmek ve aktif başa çıkma çabalarını doğru bir şekilde planlamak.
3. Diğer meşguliyetleri bastırma: Stres kaynağıyla başa çıkmaya çok daha fazla odaklanmak adına daha öncesinde yapılmış olan aktivitelerin bastırılması.
4. Geri durma: Uygun ve doğru bir konu sağlayana kadar baş etme çabalarını durdurarak pasif kalmak.
5. Yararlı sosyal destek kullanımı: Ne yapılacağı ile ilgili öneri, bilgi ve yardım kullanmak ya da aramaktır.

Duyguyu odaklı başa çıkma tutumları ‘duygusal sosyal destek kullanımı, olumlu yeniden yorumlama ve gelişme, dini olarak başa çıkma, kabullenme ve şakaya vurma’ isimli alt ölçeklerden meydana gelir. Bahsedilen alt ölçekler;

6. Duygusal sosyal destek kullanımı: Herhangi birinden duygusal olarak destek almak ya da birinden anlayış bulmak.
7. Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme: İçinde bulunulan durumu gelişim açısından en iyi biçimde kullanma ya da durumu çok daha fazla olumlu yorumlama veya değerlendirme.
8. Kabullenme: Stresi oluşturan bir olayın oluştuğunu ve bunun gerçek olduğunu kabullenmek.
9. Şakaya vurma: Stres kaynağına yönelik espriler yapmak.
10. Dini olarak başa çıkma: Dini faaliyetlerde artış yaşanmasıdır.

İşlevsel olmayan başa çıkma tutumları ‘soruna odaklanma ve duyguları açığa çıkarma, zihinsel boş verme, inkâr, davranışsal olarak boş verme ve madde kullanımı’ isimli alt ölçeklerden meydana gelir. Bahsedilen alt ölçekler;

11. Soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma: Artış gösteren bir biçimde olan duygusal stresin farkında olmak ve bu duygusal strese eşlik eden diğer duyguları açığa çıkarma ya da deşarj etme yönelimi.

12. İnkâr: Stres kaynaklı olayın gerçek olduğunu kabul etmeme ya da bu durumu inkâr etme.

13. Zihinsel boş verme: Stresör ile alakalı fikirlerden uzaklaşabilmek adına uyumak vb. gibi dikkat dağıtacak metotlara yönelinmesi.

14. Davranışsal olarak boş verme: Stresi oluşturan etmenin engellediği amaca erişebilmek adına çaba göstermekten geri durma ya da boş verme.

15. Madde kullanımı: Stres kaynağından uzak durabilmek adına alkol ya da madde kullanımında artış göstermesidir (Erbay, Oğuz, Yıldırım ve Fırat 2016).

2.3.1. Baş Etme Tutumları ve İnşaat İşçileri

İnşaat işçileri kas gücü ile çalışmaktadır ve tehlikeli inşaat sahasında zorlu görevlerin yerine getirilmesinden sorumludurlar. Bu nedenle inşaat işlerinin en stresli meslekler arasında olduğu iddia edilmiştir (Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 1992; Leung et al 2016). Uyum-stres ve kaza eğilimi teorisi gibi teoriler ve literatür, stresin inşaat sektöründeki sorunlarda önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir (Kerr 1950; Khanzode, Maiti and Ray 2012; Wang, Wang and Xia 2018). Bir projedeki elverişsiz konum nedeniyle, inşaat işçilerinin dış ortamı ve/veya mevcut görevleri değiştirmesi zordur. Bu nedenle bireysel başa çıkma yollarını iyi kullanmaları gerekmektedir (Folkman 2010; Ganster and Rosen 2013; Lazarus 1966).

Baş çıkma davranışının benimsenmesi, uzun süredir stres yönetimi sürecinde anahtar olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, inşaat işçileri tarafından benimsenen çeşitli başa çıkma davranışlarının etkinliği hakkında yapılmış az sayıda çalışma bulunmaktadır.

Baş çıkma davranışlarının benimsenmesi, cinsiyet, iş durumu ve demografik özellikler gibi kişisel ve durumsal faktörlerden etkilenebilmektedir (Tillmann and Beard 2001). Literatür incelendiğinde erkek, genç kişiler ve düşük sosyoekonomik statüdeki insanların, yüksek sosyoekonomik statüye sahip olanlardan daha fazla duygu

odaklı başa çıkma davranışları benimsediği görülmektedir (Arciniega, Anderson, Tovar-Blank and Tracey 2008; Ursin and Eriksen 2004). İnşaat işçilerinin daha az eğitilmiş ve erkek egemen olarak nitelendirilmesinden dolayı; herhangi bir inşaat sektörünün hiyerarşik yapısında elverişsiz bir konuma yerleştirilmektedirler (Hoonakker and Duivenbooden 2010). Bununla birlikte, strese neden olan sorunları çözmek için kaynak ve yöntemlerin olmaması nedeniyle, inşaat işçilerinin problem odaklı başa çıkma davranışlarından daha fazla duygu odaklı davranışları muhtemeldir (Liang, Leung and Cooper 2018). Problem odaklı ve duygu odaklı başa çıkma davranışlarının stres üzerindeki etkisi çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir (Shin et al 2014). Yapılan araştırmalarda inşaat sektörü çalışanlarında stresin problem odaklı başa çıkmayla azaldığını, duygu odaklı başa çıkma davranışlarıyla arttığı bulmuştur (Haynes and Love 2004). Ayrıca, problem odaklı ve duygu odaklı başa çıkmanın, işçilerin güvenliklerini sağlamada önemli bir yordayıcı olduğu bildirmiştir (Jacobs and Pienaar 2017).

2.4. İŞ PERFORMANSI

TDK (2022)'na göre performans başarımlar olarak tanımlanmıştır (<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 9 Mart 2022)). Ayrıca performans örgüt içerisinde çalışanların örgütün belirlemiş olduğu hedefe ulaşabilmesi için daha önceden belirlenen zamanda bir plan ve program çerçevesinde görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri ile elde ettikleri sonuçlar olarak da açıklanabilir. (Anaç 2021).

Porter ve Lawler'a (1968) göre üç tür performans vardır. Biri, çıktı oranlarının belirli bir zaman dilimindeki satış miktarının, yöneticiye rapor veren bir grup çalışanın üretiminin vb. ölçüsüdür. İkinci tür performans ölçütü, performansı değerlendirilen kişiden başka biri tarafından bireylerin derecelendirilmesini içermektedir. Üçüncü tip performans ölçütleri ise, öz değerlendirme ve öz derecelendirme. Öz değerlendirme ve öz derecelendirme tekniklerinin benimsenmesi, çalışanları kendi hedeflerini belirlemede aktif rol almaya teşvik etmektedir. Dolayısıyla iş performansı, iş ve sosyal amaç ve sorumlulukların başarı düzeyini ölçmektedir (Hersey and Blanchard 1993).

İş performansı, çalışanların belirlenmiş hedeflerin farkında olma, beklentileri yerine getirme ve hedeflere ulaşma veya kuruluş için standart bir dizi görevi yerine getirme

yeteneği ile bağlantılıdır (June and Mahmood 2011). Aynı zamanda endüstriyel yönetim ve örgütsel davranışta en önemli ve incelenen değişkendir (Carpini, Parker and Griffin 2017). İş performansı örgüt için değer yaratan ve örgütün amaçlarına katkıda bulunan çalışanların yaptığı ve gözlemlenebilen bireysel davranışlar olarak tanımlanabilir (López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez and Quiñoá-Piñeiro 2022; Campbell and Wiernik 2015). İş performansının anlamı, istihdama ve sabit görevlere odaklanan daha geleneksel görüşten dinamik örgütsel bağlamlarda daha geniş bir iş rolleri anlayışına kadar önemli ölçüde gelişmiştir (Ilgen and Hollenbeck 1991). Tüm organizasyonların dinamik ve değişen durumlara yanıt vermek üzere yönlendirilmesi, oldukça rekabetçi ve küresel çalışma ortamı iş performansının öneminin artmasına neden olmuştur (Baard, Rench and Kozlowski 2014). Bu durum ise örgütsel hedeflere ulaşmakta olumlu katkıda bulunan tüm potansiyel davranışları bir araya getiren daha geniş bir iş performansı kavramsallaştırmasını gerektirmektedir (Griffin, Neal and Parker 2007).

2.4.1. İş Performansının Boyutları

İş performansının öncüllerini anlamak, doğrudan örgütsel verimlilikle ilgili olduğu ve hem personel seçiminde hem mesleki eğitimde hem de kariyer geliştirme programlarında faydalı olan bilgiler sağladığından dolayı öne çıkmaktadır (Viswesvaran and Ones 2000). İş performansı çok boyutlu bir yapı olduğundan dolayı farklı çalışma bağlamlarında örgütsel amaçlar için geniş bir bilgi tabanı sağlamak, çeşitli performans göstergelerinde yer alan süreçleri ve mekanizmaları anlamak, iş performansını bileşenlerini bilmek gereklidir. İş performansının en merkezi bileşenlerinden ikisi, görev performansı ve bağlamsal performanstır (Conway 1999). Bu performans bileşenlerini artırabilecek, eğitim ve personel seçimini yönlendirebilecek bilgi, personelin yüksek baskı durumlarında etkileşime girmesi ve performans göstermesi gerekebileceği ortamlarda özellikle önemlidir (Fosse et al 2015).

2.4.1.1. Görev Performansı

Görev performansı, çalışanların resmi iş tanımındaki fiili görevleri veya organizasyonun teknik çekirdeğine doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunan diğer görevleri yerine getirme yeterliliğidir (Borman and Motowidlo 1993). Görev performansı veya rol içi performans, bir çalışanın resmi iş rollerini yerine getirme ve

kendine özgü hedef hedeflerine ulaşma derecesi ile alakalı bir iş sonucudur (Rich, Lepine and Crawford 2010; Campbell and Wiernik 2015). Bireysel iş performansının çok boyutlu (gizli ve/veya hiyerarşik) modellerinde kritik bir unsur olarak ortaya çıkar ve iyi incelenmiş, isteğe bağlı olmayan bir sonuç değişkenidir (Borman and Motowidlo 1993; Campbell, McCloy, Oppler and Sager 1993). Yöneticiler kurumsal performansı teşhis etmek ve iyileştirmek için sürekli olarak bireysel çalışma çabalarını yakalamaya ve optimize etmeye çalıştıklarından dolayı görev performansının yapısının bilinmesi önemli bir pratik değere sahiptir (Wildman, Bedwell, Salas and Smith-Jentsch 2011). Görev performansı bir çalışma sırasında yerine getirilmesi gereken ana sorumlulukların barındırmakta ve bu bahsedilen sorumluluklar işten işe değişiklik göstermektedir (Jawahar and Carr 2007). Kişilerin mesleki olarak yeterlilik düzeyleri, çalışma ortamının elverişliliği, tanımlaması tam yapılmış görevler ve etik nitelikler görev performansının tam manasıyla yerine getirilmesinde büyük etkisi bulunan faktörlerdir (Özdevecioğlu ve Kanıgür 2009).

2.4.1.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, bir organizasyonun verimli işleyişi için hayati önem taşıyan fakat iş tanımında resmi olarak belirtilenlerin ötesine geçen iş davranışlarını ifade eder. Fazla iş için gönüllü olmak, görevleri yerine getirmek için beklenenden daha fazla çaba sarf etmek, iş arkadaşlarına yardım etmek, iş birliği yapmak ve organizasyonel hedefleri dışarıdan desteklemek ve onaylamak gibi davranışları kapsar (Borman and Motowidlo 1993; Demerouti, Xanthopoulou, Tsaousis and Bakker 2014; MacKenzie, Podsakoff and Fetter 1991). Bağlamsal performans terimini ilk kez kullanan Borman ve Motowidlo, bağlamsal performansın görev performansından ayırt edilmesi gerektiğini savunmuşlardır (Borman and Motowidlo 1993; Borman and Motowidlo 1997a; Borman and Motowidlo 1997b). Görev performansı, resmi ve temel iş sorumluluklarını içeren, beklenen ve gerekli işe özgü davranışları yansıtırken, bağlamsal performans işe özgü görevlerin ötesinde, yani isteğe bağlı ekstra rol davranışları barındıran davranış kalıplarını içermektedir (Borman and Motowidlo 1993; Borman and Motowidlo 1997a; Borman and Motowidlo 1997b; Motowidlo and Van Scotter 1994).

İş performansında hem görev performansı olarak bilenen rol içi öngörülen davranışlar hem de bağlamsal performans olarak bilenen isteğe bağlı fazladan yapılan rol

davranışları bir organizasyonun performansında belirleyicilerdir (Cichy, Cha and Kim 2007). Bağlamsal performans kişilerarası kolaylaştırma ve işe kendini adama adı verilen iki ayrı boyuttan oluşmaktadır (Van Scotter and Motowidlo 1996). Kişilerarası kolaylaştırma “kurumsal hedefin gerçekleştirilmesine katkıda bulunan kişilerarası odaklı davranışlardan oluşur” olarak tanımlanmaktayken işe kendini adama “kurallara uymak, çok çalışmak ve işyerinde bir sorunu çözmek için inisiyatif almak gibi öz disiplinli davranışlara odaklanır” şeklinde tanımlanır. Bu iki boyut isteğe bağlı fazladan rol davranışlarını temsil etme açısından birbiriyle ilişkilidir. Bunun yanında kişilerarası kolaylaştırma bağlamsal performansın kişilerarası odaklı yönlerini temsil etmesi ile işe kendini adamanın ise bağlamsal performansın kişisel ötesinde öz disiplinli davranışları ima etmesi ile birbirlerinden ayrılırlar (Borman ve Motowidlo, 1997a; Borman Scotter Motowidlo 1997b; Conway 1999; Johnson 2001). Hem görev hem de bağlamsal performans, bireysel düzeyde aynı çalışan için zamanla, bir günden diğerine değişebilmektedir. İş performansındaki bu dalgalanmaları anlamak için, durumsal faktörlerin ve bireysel özelliklerin rolleri ve etkileşimi hakkında kapsamlı bilgi sahibi olunmalı ve iş performansını etkileyen faktörlere ayrıntılı bir şekilde hâkim olunmalıdır (Demerouti, Bakker and Halbesleben 2015).

2.4.2. İş Performansını Etkileyen Faktörler

Performans meydana getiren davranışların ve üst düzey performansın hangi etmenlerden ne şekilde meydana geldiğini saptamak oldukça güçtür ve kişiden kişiye değişebilmektedir (Erdoğan 1997). İş performans üzerinde etkili olan etmenler bireysel çevresel ve örgütsel faktörler şeklinde gruplandırılmaktadır.

2.4.2.1. Bireysel Faktörler

Literatüre göre bireysel performans olmadan takım performansı, organizasyonel performans veya ekonomik sektör performansından söz edilemez (Campbell and Wiernik 2015). Bireysel görev yeterliliği, 'resmileştirilebilen ve sosyal bir bağlama yerleştirilmeyen' davranışlara atıfta bulunan ve bir çalışanın rollerinin bilinen beklentilerini ve gereksinimlerini karşılama derecesini yansıtan bir iş performansı türüdür (Griffin et al 2007). Bu davranışlar, sözde 'rol içi davranışlar', 'iş rolü davranışları' ve 'görev performansı' olarak adlandırılanların özünü temsil eder (Katz 1964; Welbourne, Johnson and Erez 1998; Johnson 2003). Bireysel performansın kavramsallaşması, rol içi performansı, uyarlanabilir performansı, proaktif performansı

ve vatandaşlık davranışları içerir (Podsakoff, Whiting, Podsakoff, and Blume 2009; Williams and Anderson 1991; Berg, Wrzesniewski and Dutton 2010; Parker, Williams and Turner 2006). İş performansının bu kavramsallaştırmasını inceleyen araştırmacılar rol davranışlarının örgüte katkıda bulunabileceği üç seviyeyi (bireysel, ekip ve organizasyon) ve üç farklı davranış biçimini (yeterlilik, uyarlanabilirlik ve proaktiflik) iş rolü performansının alt boyutlarında çapraz sınıflandıran bütünleştirici bir performans modeli geliştirmişlerdir (Griffin et al 2007).

Literatür incelendiğinde, optimal bireysel performansın iş başarısına yol açtığını ve bir organizasyonun karlılığını etkilediğini göstermiştir (López-Cabarcos et al 2022). Buna karşılık, verimsiz iş performansı genellikle daha düşük üretkenlik ve örgütsel etkililik ile ilişkili olduğu görülmektedir (Okoyo and Ezejiofor 2013). Bu nedenle, iş performansını iyileştirmek için performansı olumlu yönde etkileyebilecek farklı faktörleri belirlemek çok önemlidir. Değişken iş performansı araştırması, en çok analiz edilenlerden biri olduğundan dolayı teorik düzeyde bir olgunluk aşamasına ulaşmış gibi görünse de daha fazla araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Campbell and Wiernik 2015). Araştırma sonuçları iş performansının büyük ölçüde çalışanların işlerini nasıl algıladıklarına bağlı olduğunu göstermiştir (Grant 2008). Bu nedenle endüstriyel sektör yöneticileri, görevlere değil insanlara daha fazla odaklanarak iş performansını artırmaya çalışmalı ve destekleyici ve işbirlikçi bir çalışma ortamı oluşturmalıdır (Randall, Cropanzano, Bormann and Birjulin 1999).

2.4.2.2. Örgütsel Faktörler

Yöneticilerin ve iş arkadaşlarının çalışanları desteklemede farklı roller oynadığı bilinmektedir. Çalışanların iş arkadaşlarından ve amirlerinden aldıkları sosyal destek algısı ile iş performansı arasında ilişki bulunmaktadır. Araştırmalarda denetçilerin başarısının büyük ölçüde çalışanlarının üretkenliği tarafından belirlendiğini ileri sürülmüştür (Oh and Berry 2009). Bu nedenle sosyal mübadele teorisine göre, astlar, üstleri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde, daha iyi performans göstererek ve bağlanmaları artmaktadır (Frear, Donsbach, Theilgard and Shanock 2018; Blau, 1964). Aynı şekilde, iş arkadaşları birbirlerine destek olduklarında, birbirlerine yardım etmeye daha istekli olurlar çünkü meslektaşlarının gelecekte yardımlarına karşılık vermelerinin muhtemel olduğunu bilirler (Chiaburu and Harrison 2008). Yapılan

araştırmalarda iş arkadaşlarından ve süpervizörlerden gelen sosyal destek ile iş performansı arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki olduğunu ve iş arkadaşlarından alınan sosyal desteğin, süpervizörlerden gelen sosyal desteğe göre görev performansının daha güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte iş arkadaşlarından ve süpervizörlerden gelen sosyal desteğin, kurumsal desteğe göre rol içi performans için daha fazla motivasyon sağlayabileceği sonucuna varılmıştır (Tremblay and Simard 2018).

2.4.2.3. Çevresel Faktörler

İş performansı üzerinde etkili olan çevresel faktörler aile, çevrenin ekonomik, siyasi, kültürel ve psikolojik yapısı, nüfus, eğitim düzeyleri, dernekler, din, kulüpler, yasalar ve yönetmelikler, sendikalar, dil, gelir düzeyleri ve dağılımları, müşteriler, rakipler, teknoloji olarak ifade edilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz 2005). Çevresel faktörlerin, örgütlerin performansına olumlu ve olumsuz birçok etkisi bulunmaktadır (Güney 2014). İş performansına etki eden bir diğer faktör de çalışma ortamı özelliği ve sosyal destektir. Sosyal destek, yardım ilişkilerine erişme olasılığı ve bu ilişkilerin kalitesi olarak tanımlanabilir (Leavy 1983). Bu sosyal destek, denetçiler, iş arkadaşları ve kuruluşlar gibi birden çok kaynaktan kaynaklanır. Algılanan süpervizör desteği (veya iş arkadaşları), çalışanların, süpervizörlerden (veya iş arkadaşlarından) türetilen yardım ilişkilerinin kalitesinin ne dereceye kadar mevcut olduğuna dair inançları olarak tanımlanabilir (Kim, Hur, Moon and Jun 2017). Yapılan bazı araştırmalarda, çalışanlar amirlerin veya kuruluşların sağladığı desteğe arkadaşlarından gelen destekten daha az önem vermişlerdir (Ng and Sorensen 2008). Süpervizörlerden gelen sosyal destek, özellikle meslektaşlarla etkileşimin sınırlı olduğ u işlerle alakalıyken, ekip çalışması gerektiren pozisyonlarda iş arkadaşlarının desteği daha önemlidir (López-Cabarcos et al 2022).

2.4.3. İş Performans Kavramı Ve İnşaat İşçileri

İşçi performansı genel olarak performansın kişisel beklenti ve örgütsel hedef arasında kurulmuş olan ilişkinin neticesinde görölmektedir (Tutar ve Altınöz 2010). Herhangi bir iş yeri yalnızca işçilerin göstermiş olduğ u performans kadar iyi bir konuma gelebilir (Çöl 2008). İşçinin yerine getirmesi beklenen performansı gerçekleştirebilmesi için yüksek seviyede moral ve motivasyona sahip olması zorunludur. Bu durumun gerçekleşmesi için ise çalışana işletmenin tatmin edici bir

ödeme yapması ve fırsatlar tanınması, iş ve hayat tatmini yakalayabilmesi adına bir iş tasarısının hazırlanması, terfi edebilmesi için destek olunması ve diğer çalışanlarla samimiyet ilgi ve yakınlık gösterilmesi gereklidir (Uygur 2007). İş yerindeki insan performansının cinsiyet, çevresel koşullar, yaş, iş tatmini vb. gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği bilinmektedir. Bu durum inşaat sektöründe daha da belirgindir (Shinde and Pazare 2014). Bu endüstrinin, diğer endüstrilerle karşılaştırıldığında çok sayıda olay ve yaralanma ile yüksek riskli olduğu bilinmektedir (Mosly 2015; Xiang, Bi, Pisaniello and Hansen 2014).

İnşaat sektörünün benzersiz özellikleri arasında genellikle farklı hava koşullarında açık havada çalışmak, yüksekte çalışmak, kapalı alanlarda çalışmak, tehlikeli kimyasallara maruz kalma, aşırı gürültü, toz, elektrik çarpması, yetersiz güvenlik önlemleri, bu güvenlik önlemlerinin yüksek maliyeti, çalışma ortamında sürekli değişiklik, eğitim eksikliği ve inşaat işçilerinin güvenlik kurallarına uyma konusundaki isteksizliği vb. gelmektedir (Mosly 2015; Teo, Ling and Chong 2005; Xiang et al 2014). Bu ve diğer yüksek riskli girişimler, çalışanların yoğun bir şekilde konsantrasyonunu ve fiziksel çalışmasını gerektirmekte, bu durum da fiziksel yorgunluğa ve zihinsel strese yol açmaktadır (Kazar and Comu 2021). İnşaatlarda sağlık ve güvenlik performansını artırmak, uygun çalışma koşulları ve iş ilişkileri oluşturmak için güvenlik ve sağlıkla ilgili konuların ele alınması, doğrudan ve dolaylı maliyetlerin ortadan kaldırılması açısından önemli bir ekonomik öneme sahiptir (Everett and Frank Jr 1996).

İnşaat alanı performansın inşaat firmalarının başarısını ve ülke ekonomisi performansında inşaat alanı dahil gayri safi milli hasıla üzerinde büyük öneme sahip bütün alanların başarısına bağlı olduğu kabul edilebilir. Bahsedilen varsayımdan yola çıkarak ekonomiyi daha iyi seviyeye getirmek ya da sektörel başarıyı sağlamak adına sıralanan bileşenlerde bir iyileşme olması gereklidir. İnşaat sektörünün durağan olmayan yapısı, proje başarısı için farklı yeni metot ve proje çeşitlerini gerekli hale getirmektedir. Bu doğrultuda inşaat projelerinin ve dolayısıyla inşaat firmalarının ve inşaat sektörünün performansının, sorumlu proje ekibine ve çalışanlara bağlı olduğu unutulmaması gerekmektedir (Işık ve ark 2019).

2.5. İŞ SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ

İş sağlığı hizmetlerinde hemşire, iş sağlığı hizmetlerini ekip üyeleri ile birlikte yürüten ve çalışma ortamını ve çalışan bireyi gözlemleyecek en uygun kişidir (Emiroğlu 2000). Amerikan İşçi Sağlığı Hemşireler Derneği'nin tanımına göre iş sağlığı hemşiresi 'hemşirelik uygulamalarını iş yerinde çalışan sağlığının korunmasında uygulayan kişidir' (Gökdemir, Yıldız 2008). İş sağlığı hemşireliğinin görevleri, 19 Nisan 2011 Resmî Gazete "Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'te şu şekilde tanımlanmıştır.

Hemşirelerin genel görev, yetki ve sorumluluklarının yanı sıra;

- a) İş sağlığı ekibindeki üyeler ile çalışma ortamında oluşabilecek sorunları saptar ve önceliklerini belirler.
- b) İşyerinin sağlıklı ve güvenli olması için işveren katılımını sağlar, çalışan sağlığı için oluşabilecek riskleri saptar ve gözlem yapar.
- c) Çalışanlar ve ailelerinin gereksinimlerini karşılamak ve sağlık sorunlarını çözmek için rehberlik eder.
- ç) Çalışanların çalışma hayatı, özgeçmişleri, sosyo-demografik durumları, sağlık durumları ile ilgili bilgi toplar ve kayıt altına alır.
- d) Çalışma ortamında yürütülen iş, iş süreçleri, yönetim özellikleri ile bilgi toplayarak çalışan sağlığını negatif yönde etkileyebilecek tehlike ve riskleri belirler, işe giriş ve periyodik muayeneleri işyeri hekimi ile birlikte planlar ve yapar. Hasta ve sağlam bireyleri ayırır, herhangi bir hastalık belirtisi gösterenleri daha ileri bir tetkik ve tedavi için sevk eder.
- e) Çalışma ortamıyla ilgili oluşabilecek sağlık problemleri hakkında önerilerde bulunur ve önerilerin uygulanmasını sağlar.
- f) Hastaneye sevk edilmesi gereken çalışanların işlemlerini takip eder, tedavisini izler ve rehabilitasyonlarına katılır.
- g) İşyeri sağlık birimine başvuran çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasına yardımcı olur, doktor tarafından reçete edilmiş ilaç uygulamalarını yapar
- ğ) Çalışan sağlığı ekibi üyeleri ile işe bağlı olan ya da olmayan kazaların önlenmesi için çalışmalar yapar.
- h) Meslek hastalıkları önleme, tedavi, izlem ve girişim ile ilgili hemşirelik girişimlerini planlar, uygular ve değerlendirir.

- 1) Çalışanların psikolojik sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi için sağlık programları organize eder.
- i) Obezite ve sağlıklı beslenme, düzenli fiziksel egzersiz, stresin yönetilmesi, sigara bırakma vb. sağlıklı yaşam davranışlarını geliştirmek için program planlar, uygular ve değerlendirir.
- j) İşyerinde ilkyardım ünitesini hazırlar, malzemelerini temin eder ve hazır durumda olmasını sağlar, küçük yaralanma ve hastalıklarda ilk müdahaleyi yapar.
- k) Çalışanlardan ilk yardım grubu kurar, olay anında yapılacaklar hakkında eğitimler verir.
- l) Çalışma ortamında zararlı olabilecek maddelerden numune alır, sağlığı bozan faktörleri saptar, çevre koşullarının düzeltilmesi için diğer ekip üyeleri ile iş birliği yapar.
- m) İşyerinde kronik hastalığı olan çalışanların bakımı ile ilgili hemşirelik girişimlerini planlar, uygular ve değerlendirir.
- n) İş sağlığı ve iş güvenliği bilincinin geliştirilmesi konusunda ilgili birimlerle iş birliği halinde çalışmalar yapar.
- o) İşyerine bağlı anaokulu ve kreşin ve sağlık kontrollerini yapar.
- ö) İşyeri yemekhane personeline mutfak hijyeni, kişisel hijyen, besinlerin satın alınması, saklanması, işlenmesi, işlendikten sonra saklanması konularında sağlık eğitimlerini planlar, yürütür ve denetler.
- p) İş sağlık ve güvenliği kurul toplantılarına aktif üye olarak katılır.
- r) İşyeri sağlık biriminin çalışmaları hakkında veri toplar, istatistik oluşturur ve ilgili birimlere raporlar.
- s) Çalışanların sağlık sorunlarının belirlenmesi ve çözüm yollarının geliştirilmesine yönelik konularda araştırmalar planlar, sonuçlarını raporlandırır.
- ş) Sağlık merkezinde kütüphane oluşturulmasını destekler.
- t) İş yerindeki hamile ve emziren kadınların izlenmesi, zararlı maddelerden ve ortamdan korunması için gerekli önlemlerin alınmasını sağlar.
- u) Çalışanların haklarını korur ve çalışmalarında etik ilkeleri gözetir.
- ü) İş sağlığı hemşiresi olmak isteyen öğrenci hemşirelerin uygulama eğitimlerini destekler (Hemşirelik Yönetmeliği 2011).

İş sağlığı hemşireliği çalışan sağlığının korunması, geliştirilmesi ve sürdürülmesi için, çalışanlara ve çalışma çevresine yönelik hemşirelik uygulamalarının yapıldığı halk sağlığı hemşireliğinin özel bir alanıdır. İş sağlığı hemşireliği; iş sağlığı ve güvenliği programlarında iş birliği yapılması gereken disiplinlerden biridir. (Kesgin ve Kublay 2014). İş yerlerinde sağlık hizmetlerinin sağlanması ana rollerden biri iş yeri hemşiresine aittir ve iş yeri hemşiresi çalışanların ruh sağlığını koruma ve geliştirmeye yönelik sağlık programları düzenler (Dlcek ve şişman 2021).

Toplum sağlığında, çalışılan iş yerinin fiziksel ve psikolojik çevresinin etkili olduğu ve zamanlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçiren çalışanların sağlığının korunmasında, geliştirilmesinde iş yerinin ideal bir yer olduğu ifade edilmiştir (Jia, Fu, Gao, Dai and Zheng 2018) Ruh sağlığı sorunları insanların hem yaşam kalitesini hem de çalışma kapasitesini etkilemekte, çalışan bireylerin işe devamlılığını, üretkenliğini azaltıp yüksek sağlık maliyetlerine yol açmaktadır (Dlcek ve şişman 2021).

Dolayısıyla iş yeri hemşiresi tarafından verilecek olan nitelikli ruh sağlığı koruma programları çalışanların optimal sağlık durumlarına etki ederek ruh sağlıklarını iyileştirecek ve olası kaza ve yaralanmaları azaltmasının yanısıra üretim, bireysel motivasyon gibi pozitif etkileri olacaktır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ

İnşaat alanında çalışan işçilerin COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş, başa çıkma yöntemleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi model doğrultusunda incelemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı şeklinde planlandı.

3.1.1. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: İşçilerin COVID-19 korku düzeylerinin iş performansı üzerine etkisi vardır.

H₂: İşçilerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş performansı üzerine etkisi vardır.

H₃: İşçilerin başa çıkma durumlarının iş performansı üzerine etkisi vardır.

H₄: İşçilerin iş performansları ile COVID-19 korku düzeyleri arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluş düzeyi ve başa çıkma durumlarının aracı rolü vardır.

H₅: İşçilerin iş performansları ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkide başa çıkma durumlarının aracı rolü vardır.

3.2. ARAŞTIRMANIN YERİ VE ZAMANI

Araştırma özel bir limited şirketi bünyesinde bulunan taş ocağı ve beton üretim tesislerinde yapılmıştır. Beton santralleri; Balıkesir, Şamlı, İvrindi, Dursunbey, Susurluk, Bandırma, Edincik, Gönen, Karacabey ve Tirilye’de olmak üzere dokuz adet, taş ocağı ise Şamlı’da bir adet bulunakta ve bulundukları yerin ismi ile adlandırılmaktadır.

Balıkesir beton santrali; 5 adet pompa ve 40 adet santral mikserine sahip, 120 m³/saat kapasiteli, aylık ortalama 15000m³ beton üretebilen, 9,566m² alan üzerine kurulu, 119 çalışanın olduğu işletmedir.

İvrindi beton santrali; 4 adet pompa ve 32 adet santral mikserine sahip, 120 m³/saat kapasiteli, aylık ortalama 5000 m³ beton üretebilen, 8,679m² alan üzerine kurulu, 39 çalışanın olduğu işletmedir.

Dursunbey beton santrali; 2 adet pompa ve 16 adet santral mikserine sahip, 120 m³/saat kapasiteli, aylık ortalama 2500 m³ beton üretebilen, 28,889m² alan üzerine kurulu, 19 çalışanın olduğu işletmedir.

Susurluk beton santrali; 2 adet pompa ve 16 adet santral mikserine sahip, 120 m³/saat kapasiteli, aylık ortalama 1500 m³ beton üretebilen, 10.100m² alan üzerine kurulu, 11 çalışanın olduğu işletmedir.

Bandırma beton santrali; 4 adet pompa ve 32 adet santral mikserine sahip, 120 m³/saat kapasiteli, aylık ortalama 10000 m³ beton üretebilen, 10.026m² alan üzerine kurulu, 82 çalışanın olduğu işletmedir.

Edincik beton santrali; 2 adet pompa ve 16 adet santral mikserine sahip, 120 m³/saat kapasiteli, aylık ortalama 2000 m³ beton üretebilen, 13.635m² alan üzerine kurulu, 16 çalışanın olduğu işletmedir.

Gönen beton santrali; 2 adet pompa ve 16 adet santral mikserine sahip, 120 m³/saat kapasiteli, aylık ortalama 3000 m³ beton üretebilen, 10.417m² alan üzerine kurulu, 23 çalışanın olduğu işletmedir.

Karacabey beton santrali; 2 adet pompa ve 16 adet santral mikserine sahip, 120 m³/saat kapasiteli, aylık ortalama 2500 m³ beton üretebilen, 4.411 m² alan üzerine kurulu, 19 çalışanın olduğu işletmedir.

Tirilye beton santrali; 2 adet pompa ve 16 adet santral mikserine sahip, 120 m³/saat kapasiteli, aylık ortalama 2500 m³ beton üretebilen, 3.000m² alan üzerine kurulu, 20 çalışanın olduğu işletmedir.

Beton santralleri toplamda 25 pompa 200 santral mikserine sahip, ayda ortalama 44.000 m³ beton üretebilen, 98.000m²'den fazla alan üzerine kurulu, 348 çalışanın olduğu işletmelerdir.

Şamlı taş ocağı ise; 673.600m² alan üzerine kurulu, saatte 3000 ton malzeme çıkarabilen, 15 kamyon, 5 kepçe ve 30 kişinin çalıştığı, standartlara uygun üretim yapan, deneyimli personel çalıştıran, geniş nakliye ağına sahip ve yeni kurulan yıkama tesisiyle yıkanmış malzeme verebilen bir işletmedir.

Tüm işletmelerde mesai saatleri kış döneminde 08.00-18.00, yaz saatinde ise 07.00-19.00'dur. Öğle arası saat 12.00-13.00 arasında olup, işin durumuna göre öğleden önce ve sonra 15 dakika olmak üzere toplam yarım saat çay molası bulunmaktadır. Servis kullanan işçiler mesai saati başlangıcından 15 dakika önce işletmede olacak şekilde

servisi kullanmaktadırlar. Aksam servis çıkış saati ise mesai saati bitiminden 15 dakika sonradır. Tüm işletmelerde işçilerin dinlenebilecekleri alan, yemekhane ve yönetim ofisi bulunmaktadır.

Araştırma, Ağustos-Ekim 2021 tarihleri arasında yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak yürütülmüştür.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın evrenini özel bir limited şirketi bünyesinde bulunan taş ocağı ve beton üretim tesislerinde çalışan işçiler oluşturmaktadır. Evreni bilinen örneklem formülü kullanılarak araştırmaya minimum alınması gereken örneklem sayısı (%95 güven aralığı, %5 yanılma payı ile) belirlenmiştir. Evrenin bilindiği formüle göre;

N: Kitledeki birey sayısı (378)

n: Örneklem sayısı

p= Olayın görülme sıklığı (0.5)

q= Olayın görülmemesi sıklığı (0.5)

d= Olayın görülme sıklığına göre yapılmak istenen sapma (0.05)

t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer (1.96)

$$n = \frac{N * t^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + t^2 * p * q} = \frac{378 * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (378 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = 190.7779$$

Bu araştırmada, %95 güven düzeyinde, 0.05'lik hata payı olduğunda örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Çalışmaya alınması gereken minimum örneklem büyüklüğünü hesaplamak için evrendeki eleman sayısının bilindiği durumlarda örnekleme seçme formülü kullanılmıştır. Evrenin 378 olduğu durumda, örneklem büyüklüğü 191 olarak bulunmuştur. Araştırmada gönüllülük esası dikkate alınmıştır. Araştırmada veri kaybı ihtimali göz önünde bulundurularak 378 işçiye ulaşılmıştır. 11 işçi araştırmaya katılmak istemediği, 3 işçi alkol ve psikoaktif madde kötüye kullanımının olduğu, 10 işçi ise duygudurumu etkileyebilecek ilaç kullandığı için 24

işçi çıkarılmış ve 354 işçi ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırmada evrenin yaklaşık %93'üne ulaşılmıştır.

3.3.1. Araştırmaya Dahil Edilme ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri

Gönüllerin araştırmaya dahil edilme koşulları:

- Araştırmanın yapıldığı tarihte belirlenen iş yerinde çalışan olmak,
- Görme ya da duyma gibi duyuşal iletilerinde kayıpları bulunmamak,
- Çalışmaya dahil olmaya gönüllü olmak,
- İtişime ve iş birliğine açık olmaktır.

Gönüllülerin araştırma dışında kalma kriterleri:

- Ruhsal bir rahatsızlığın veya öyküsünün olması,
- Alkol ya da psikoaktif madde kötüye kullanımının varlığı,
- Duygudurumu etkileyebilecek ilaç kullanması,
- Kronik hastalığa sahip olmak,
- Araştırmaya katılmayı kabul etmemektir.

3.4. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

3.4.1. Bağımlı Değişkenler

İş Performansı Ölçeği'nden elde edilen toplam puan araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmaktadır.

3.4.2. Bağımsız Değişkenler

COVID-19 Korkusu Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Başa Çıkma Tutumları Değerlendirme Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır.

3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma veri toplama aracı olarak şunlar kullanılmıştır;

- Sosyo-Demografik Özellikler Soru Formu,
- COVID-19 Korkusu Ölçeği,
- Psikolojik İyi Oluş Ölçeği,
- Başa Çıkma Tutumları Değerlendirme Ölçeği ve
- İş Performansı Ölçeği.

3.5.1. Sosyo-Demografik Özellikler Soru Formu (Ek 4)

Araştırmacı tarafından konu ile ilgili literatür taranarak hazırlanan sosyo-demografik özellikler soru formu; işçilerin bireysel özelliklerini, çalışma koşullarını ve COVID-19 hakkındaki düşüncelerini belirten 20 sorudan oluşmaktadır. Bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. ile ilgili sorulara ek olarak işçi olarak çalışılan yıl sayısı, şu anda çalıştığı işte kaç yıldır çalıştığı, günde kaç saat çalıştığı vb. (Koçoğlu ve Akın 2009; Yiğci ve Babaoğlu 2021; Debora and Widanarko 2020) ve COVID-19 pozitif olma, COVID-19 ile ilgili haberleri izleme ve karantinede kalma durumları (Kasapoğlu 2020; Pathirana 2020) ile ilgili sorular sorulmuştur.

3.5.2. COVID-19 Korkusu Ölçeği (Ek 5)

Ortaya çıkmasıyla birlikte tüm dünyadaki bireylerde korku ve endişeye neden olan COVID-19'un beraberinde yol açtığı psikolojik etkilerinde araştırılmasına gerek duyulmuştur. COVID-19 vakalarının artmasını önlemeye ve tedavisine destek olmaya yönelik yapılan klinik çalışmaları desteklemek için Ahorsu ve ark. tarafından COVID-19 Korkusu Ölçeğini (FCV-19S) oluşturulmuştur. Geçerlik ve geçerlik özelliklerini saptamak adına yapılmış olan psikometrik test sonuçlarına bakıldığında, güçlü psikometrik özelliklere sahip olan bu ölçek, İran toplumunda ve 717 katılımcı ile oluşturulmuştur (Ahorsu et al 2020). Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Satıcı ve ark. tarafından 2020 yılında yapılmıştır (Satıcı 2020).

Ölçek yedi maddeden oluşmakta olup kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde 1'den 5'e kadar değişen likert tip değerlendirmeye sahiptir. Ölçeğin toplam puanı her bir madde puanı toplanarak hesaplanır ve en yüksek 35, en düşük 7 puan alınabilir (Arpacıoğlu, Baltalı ve Ünübol

2021). Tek boyuttan oluşan ve ters madde bulunmayan ölçekte, puanın yüksekliği bireylerde daha fazla COVID-19 korkusu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.84 şeklinde bulunmuştur (Satıcı 2020). Çalışmamızda ise 0,91 olarak bulunmuştur.

3.5.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Ek 6)

Araştırmada katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyini ölçmek amacıyla Diener (2010) önderliğinde geliştirilen orijinal adı Psychological Well-Being Scale olan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışması 2013 yılında Telef tarafından yapılmıştır. Tek boyutlu, ters madde bulunmayan ve sekiz maddeden oluşan bu ölçek, 7'li likert tipli bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Maddeler (1=tamamen katılmıyorum, 7= tamamen katılıyorum) arasında değişmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 8 iken en yüksek puan 56'dır (Deniz, Erus ve Büyükcebeci 2017). Ölçekten alınan puanın fazlalığı bireyin birçok psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu ve psikolojik iyi oluşun yüksekliğini göstermektedir (Kermen, Tosun ve Doğan 2016; Sarı ve Çakır 2016). Ölçeğin hem orijinalinin hem de Türkçeye uyarlama çalışmasının iç tutarlılık katsayısı 0.87'dir (Karaçam ve Pulur 2019). Bu çalışmada 0,92 bulunmuştur.

3.5.4. İş Performansı Ölçeği (Ek 7)

İşçilerin iş performansları, Kirkman ve Rosen (1999) ve daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan, Türkçe'ye uyarlaması ise Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilen İş Performansı Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek 4 sorudan oluşan; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde 1'den 5'e kadar değişen likert tip bir ölçektir. Ölçek tek boyuttan oluşmakta ters madde bulunmamaktadır (Beğenirbaş ve Çalışkan 2014). Ölçekten alınabilecek en düşük puan 4 iken en yüksek puan ise 20'dir. Ölçekten alınan puanların yüksek oluşu bireylerin iş performans algılarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Ökmen 2021). Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.82 olarak bulunmuştur (Çöl 2008). Çalışmamızda ise 0,92 olarak hesaplanmıştır.

3.5.5. Başa Çıkma Tutumları Değerlendirme Ölçeği (COPE) (Ek 8)

Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği, Carver tarafından 1997 senesinde kısa versiyon şeklinde geliştirilmiştir. Ölçeğin, Türkçe psikometrik çalışması 2005 yılında Ağargün ve ark ları tarafından yapılmıştır. Ölçek 60 madde, üç alt boyut ve 15 alt ölçekten oluşmaktadır (Ağargün, Beşiroğlu, Kıran, Özer ve Kara 2005). Ölçekten alınan puanlar kişi tarafından hangi başa çıkma tutumunun çok daha fazla kullanıldığı konusunda bilgi vermektedir. Ters madde bulunmayan ölçeğin maddeleri 1’den 4’e kadar değişen 4’lü likert tipidir. Ölçekten en düşük 60, en fazla 240 puan alınabilir. Çalışmamızda inşaat işçileri için ölçeğin açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu bölümde inşaat işçileri için gerçekleştirilen İnşaat İşçilerinde Başa Çıkma Tutumları Ölçeği (COPE)’ne ait açımlayıcı, doğrulayıcı faktör analizine ve güvenilirlik analizine yer verilmiştir.

3.5.5.1. Ölçeğin Geçerliliği

3.5.5.1.1. Açımlayıcı Faktör Analizi (COPE)

354 kişi ile başa çıkma tutumlarını değerlendiren bir ölçek oluşturmak için yürütülen çalışmada veriler IBM SPSS Statistic 23 programına aktarılmıştır. Bu veri setine ilk olarak açımlayıcı faktör analizi uygulanmış ve faktör çıkarma metodu olarak “Temel Bileşenler Yöntemi” seçilmiştir. Faktör sayısı ile ilgili bir sınırlandırma getirilmemiş ve varimax dönüşümü uygulamıştır. Faktör yükü ise 0,500 üzerinde olan ifadelerin bulunması sağlanmıştır.

Tablo 2: KMO ve Bartlett Sonuçları

Kasiyer Meyer Olkin (KMO)		0,917
	X ²	4096,042
Bartlett Sphericity Testi	Sd	325
	P	0,000*

*:p<0,05

Tablo 2’ e göre, Kasiyer Meyer Olkin (KMO) değerinin 0,917 olduğu bulunmuştur. Bu sayede verilere uygulanacak olan faktör analizi sonuçlarının yararlı ve kullanılabilir

olacağı görülmektedir. Bartlett Sphericity testi sonucunda değişkenlerin arasında anlamlı seviyede yüksek ilişkilerin olduğu ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır (X^2 : 4096,042, sd:325, $p<0,001$).

Uygulanan faktör analizi sonucunda 60 olan madde sayısı 26'ya düşmüştür. Bu 26 maddenin kapsam geçerliliği neticesinde 3 faktörde toplandığı ve tüm faktör yüklerinin 0,500'ün üzerinde olduğu saptanmıştır. Bu 3 faktöre ait olan açıklama oranları, maddelerin dağılımı ve faktör yükleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: Ölçek Faktörleri

Alt boyutlar	Sorular	Yükler	Öz değer	Varyans açıklama oranı
İŞLEVSEL OLMAYAN BAŞA ÇIKMA TUTUMLARI	COPE26	0,841	6,103	23,475
	COPE35	0,835		
	COPE24	0,800		
	COPE9	0,763		
	COPE27	0,736		
	COPE37	0,735		
	COPE40	0,695		
	COPE12	0,692		
	COPE10	0,686		
	COPE51	0,656		
PROBLEM ODAKLI BAŞA ÇIKMA TUTUMLARI	COPE31	0,538	5,182	19,929
	COPE39	0,736		
	COPE59	0,720		
	COPE58	0,712		
	COPE32	0,697		
	COPE5	0,665		
	COPE42	0,664		
	COPE25	0,661		
	COPE29	0,647		
	COPE49	0,642		
	COPE1	0,622		
	COPE47	0,589		

DUYGU	COPE23	0,744	2,340	9,002
ODAKLI	COPE52	0,737		
BAŞA	COPE34	0,665		
ÇIKMA TUTUMLARI	COPE11	0,631		

İşlevsel olmayan başa çıkma tutumları alt boyutu toplam varyansın %23,475'ini, problem odaklı başa çıkma tutumları alt boyutu toplam varyansın %19,929'unu ve duygu odaklı başa çıkma tutumları alt boyutu toplam varyansın %9,002'sini açıklamaktadır. Bu 3 faktör ise birlikte toplam varyansın %52,406'sını açıklamaktadır. Geçerlik güvenirliği yapılan ölçeğin son hali Ek 9'da mevcuttur.

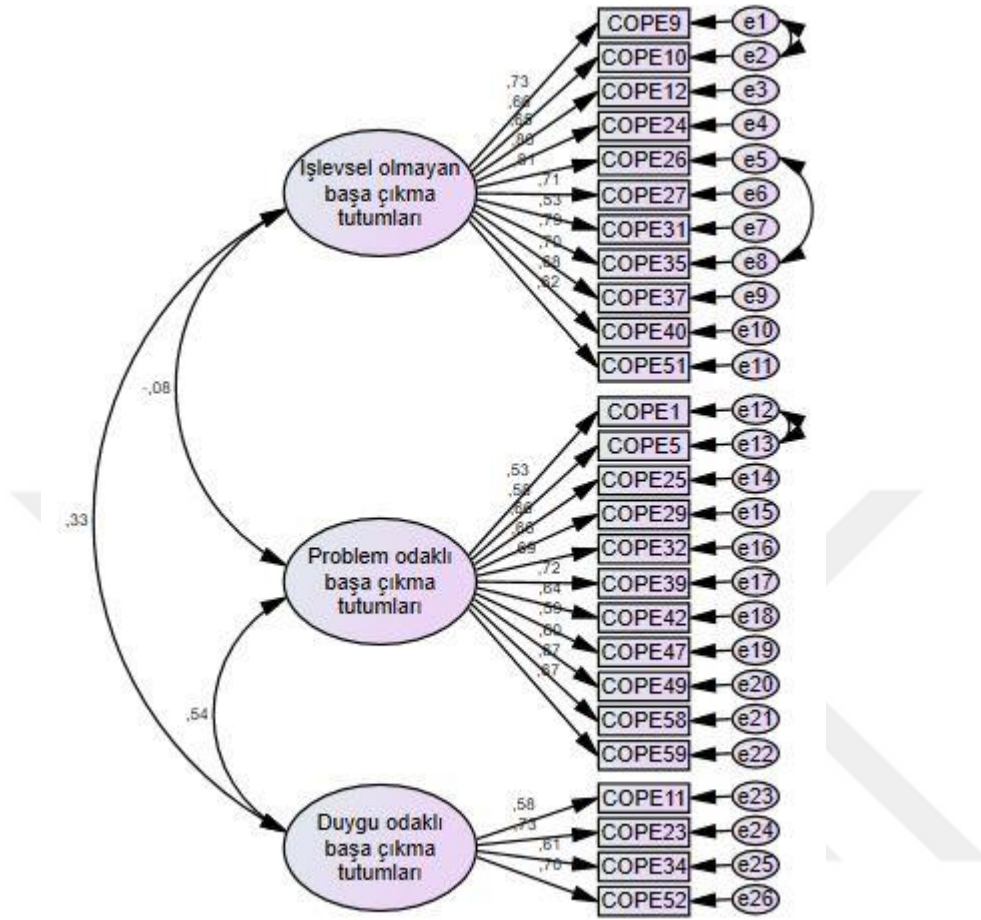
3.5.5.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (COPE)

354 denek sayısının olduğu veri setine doğrulayıcı faktör analizi IBM SPSS AMOS 23 programıyla uygulanmıştır.

Birinci aşamada, üç faktör-boyutun gizil değişken (işlevsel olmayan başa çıkma tutumları, problem odaklı başa çıkma tutumları, duygu odaklı başa çıkma tutumları) bu faktörleri meydana getiren ifadelerin de gösterge değişken olarak yer aldığı 1. dereceden DFA modeli Şekil 1'de hazırlanmıştır. Gizil değişken metrik olmadığından dolayı parametre değerlerini tahmin edebilmek adına gizil değişkenlerden, gözlenen (gösterge) değişkenlere doğru çizilen yollardan birine 1 değeri atanması (yani faktör yükünün 1'e eşitlenmesi) veya gizil değişkenin varyansına bir değer atanması (genelde 1) sağlanmalıdır (Hair et al 2005).

Diğer aşama olan ikinci aşamada, model tahmin edilirken yapısal eşitlik modellerinde sık sık başvuru ve verilerin normal şekilde dağılmadığı hallerde bile güvenilir sonuçlar veren *maximum likelihood yöntemi* tercih edilmiş, gözlemlenen parametrelerin hatalarının, gizil parametrelerinin varyansları ve gizil parametrelerden gözlenen parametrelere doğru çizilen yöntemlere ilişkin regresyon katsayılarını içeren değişkenlerin tahmin edilebilmesi hedeflenmiştir. Uyum indekslerinin iyileştirilmesi adına en yüksek modification indices değerine sahip olan başa çıkma tutumları değerlendirme ölçeğindeki "Cope1" ve "Cope5", "Cope9" ve "Cope10", "Cope26" ve "Cope35" sorularının hata terimleri arasında iki yönlü ilişki oluşturulmuştur. Bunun yanında boyutlar arasında var olan korelasyonun tespiti için boyutlar arasında bulunan

ilişkisel kurgu yapılmış ve boyutlar arasındaki ilişkilere de Şekil 3’de yer verilmiştir.



Şekil 3: 3 Alt Boyutlu 1. Dereceden DFA Modeli

Son aşamada ise 3 boyutlu 1. dereceden oluşturulmuş olan DFA modeli için uyum indeksleri ele alınmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, başa çıkma tutumları değerlendirme ölçeği 26 ifadeden meydana gelen 3 faktörlü yapısının genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar arasındaki ilişkiler de Şekil 3’de verilmiştir.

Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Kabul Edilebilir Değer Aralığı

İndeksler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuçlar
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 4$	1.671
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.902
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.950
TLI	$0.95 \leq TLI \leq 1$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$	0.944
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.949
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.044
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.08$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.065

Elde edilen uyum değerleri incelendiğinde, χ^2/df , GFI, IFI, TLI, CFI, RMSEA ve SRMR değerlerinin genel olarak iyi olduğu görülmektedir (Meydan ve Şeşen 2011; Hu and Bentler 1999; Tabachnick and Fidell 2001). Genel olarak uyum indeksleri ele alındığında başa çıkma tutumları değerlendirme ölçeğinin kabul edilebilir olduğu söylenmelidir.

Tablo 5: Standart Regresyon Katsayıları

		Standart Regresyon Katsayıları	
COPE9	←	İşlevsel	Olmayan
		Başa Çıkma Tutumları	0,728*
COPE10	←	İşlevsel	Olmayan
		Başa Çıkma Tutumları	0,659*
COPE12	←	İşlevsel	Olmayan
		Başa Çıkma Tutumları	0,652*
COPE24	←	İşlevsel	Olmayan
		Başa Çıkma Tutumları	0,797*

COPE26	←	İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları	0,811*
COPE27	←	İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları	0,706*
COPE31	←	İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları	0,530*
COPE35	←	İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları	0,795*
COPE37	←	İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları	0,703*
COPE40	←	İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları	0,679*
COPE51	←	İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları	0,619*
COPE1	←	Problem Odaklı Başa Çıkma Tutumları	0,528*
COPE5	←	Problem Odaklı Başa Çıkma Tutumları	0,581*
COPE25	←	Problem Odaklı Başa Çıkma Tutumları	0,663*
COPE29	←	Problem Odaklı Başa Çıkma Tutumları	0,656*

		Tutumları	
		Problem Odaklı	
COPE32	←	Başa Çıkma	0,688*
		Tutumları	
		Problem Odaklı	
COPE39	←	Başa Çıkma	0,720*
		Tutumları	
		Problem Odaklı	
COPE42	←	Başa Çıkma	0,640*
		Tutumları	
		Problem Odaklı	
COPE47	←	Başa Çıkma	0,591*
		Tutumları	
		Problem Odaklı	
COPE49	←	Başa Çıkma	0,604*
		Tutumları	
		Problem Odaklı	
COPE58	←	Başa Çıkma	0,670*
		Tutumları	
		Problem Odaklı	
COPE59	←	Başa Çıkma	0,669*
		Tutumları	
COPE11	←	Duygu Odaklı Başa Çıkma Tutumları	0,575*
COPE23	←	Duygu Odaklı Başa Çıkma Tutumları	0,733*
COPE34	←	Duygu Odaklı Başa Çıkma Tutumları	0,612*
COPE52	←	Duygu Odaklı Başa Çıkma Tutumları	0,701*

*:p<0,05

3.5.5.2. Ölçeğin Güvenirliliği

3.5.5.2.1. Cronbach Alpha Analizi

Tablo 6: Ölçek ve Alt Boyut Güvenirlikleri

Alt boyutlar	Sorular	Madde- toplam korelasyon	Madde silinirse Cronbach Alpha	Cronbach alfa
İŞLEVSEL OLMAYAN BAŞA ÇIKMA TUTUMLARI	COPE9	0,485	0,863	0,914
	COPE10	0,503	0,862	
	COPE12	0,375	0,866	
	COPE24	0,485	0,863	
	COPE26	0,534	0,861	
	COPE27	0,513	0,862	
	COPE31	0,387	0,866	
	COPE35	0,521	0,862	
	COPE37	0,463	0,864	
	COPE40	0,521	0,862	
	COPE51	0,472	0,863	
PROBLEM ODAKLI BAŞA ÇIKMA TUTUMLARI	COPE1	0,136	0,871	0,883
	COPE5	0,245	0,869	
	COPE25	0,440	0,864	
	COPE29	0,426	0,865	
	COPE32	0,374	0,866	
	COPE39	0,303	0,868	
	COPE42	0,348	0,867	
	COPE47	0,410	0,865	
	COPE49	0,420	0,865	
	COPE58	0,333	0,867	
	COPE59	0,278	0,868	
DUYGU ODAKLI BAŞA ÇIKMA TUTUMLARI	COPE11	0,470	0,863	0,748
	COPE23	0,466	0,863	
	COPE34	0,455	0,864	
	COPE52	0,445	0,864	

Ölçek güvenilirliğinin değerlendirilmesi esnasında en sık kullanılan ölçütlerden biri içsel tutarlılık ölçüsü olan Cronbach's alfa'dır. Ölçek ve alt boyutlar için hesaplama yapılmış, Cronbach's alfa değeri bulunmuştur. Bu değerler genel olarak kabul edilebilir bir değer olan 0,70'ten üst seviyededir (Nunnally 1978).

Madde-toplam puan korelasyon katsayısı 0.30'un daha altındaysa (şayet örneklem 400 ya da daha üstündeyse 0.20 de kabul edilir) bahsedilen maddelerde ciddi boyutta bir problem olduğu varsayılır ve ilgili maddeler ölçekten çıkartılabilir. Madde toplam puan korelasyon katsayısının 0.30 ve daha yukarıda olması güvenilirlik adına iyi olarak yorumlanır. Ancak bu değerden daha düşük olan maddeleri elemek adına tek başına kullanılmamakta, maddenin cronbach alfa katsayısı üzerindeki etkisi incelenerek karara varılmaktadır (Şencan 2005; Alpar 2012). Yapılan bu çalışmada COPE1, COPE5 ve COPE59 maddeleri 0.30'un altında bulunmuş ve yapılan madde analizi sonucunda bu madde silindiği takdirde cronbach alfa değerini önemli oranda değiştirmede için ölçekten madde çıkartılmamasına karar verilmiştir.

3.5.5.3.Ölçeğin Değerlendirilmesi

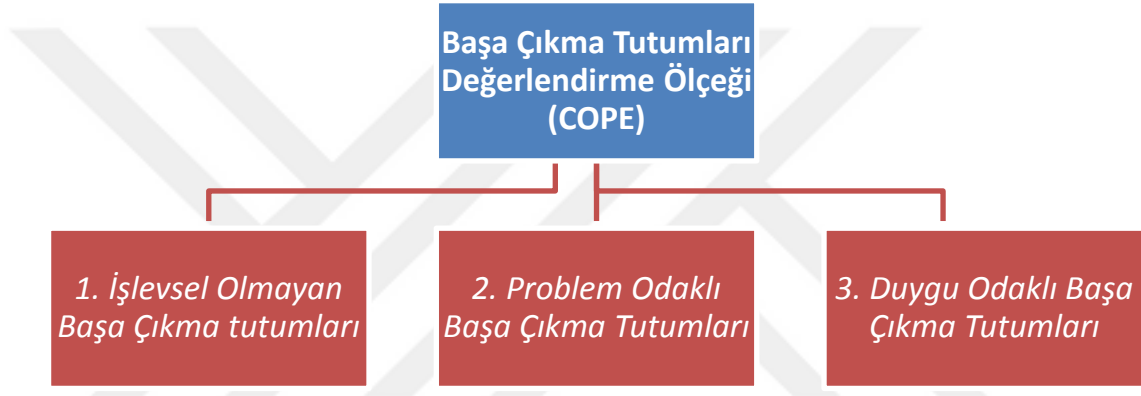
İşçilerin hangi başa çıkma tutumlarını daha fazla kullandığını incelemek amacıyla geliştirilmiş/uyarlanmış olan bu ölçek 26 maddeden oluşmaktadır. Ölçek bireyler tarafından kullanılan başa çıkma tutumları hakkında bilgi vermektedir.

Ölçek ters madde bulundurmuyup, 3 alt boyut içermektedir. Bu alt boyutlar işlevsel olmayan başa çıkma tutumları, problem odaklı başa çıkma tutumları ve duygu odaklı başa çıkma tutumlarıdır. İşlevsel olmayan başa çıkma tutumları 3, 4, 6, 8, 10, 11, 13, 16, 17, 19 ve 23 numaralı toplam 11 maddeden oluşur ve stres kaynaklarıyla başa çıkmada etkili olmayan yöntemleri içerir. Problem odaklı başa çıkma tutumları 1, 2, 9, 12, 14, 18, 20, 21, 22, 25 ve 26 numaralı toplam 11 maddeden oluşur ve stres kaynaklarıyla doğrudan başa çıkmaya yönelik dışsal odaklı yöntemleri içerir. Duygu odaklı başa çıkma tutumları ise 5, 7, 15 ve 24 numaralı toplam 4 maddeden oluşur ve stresli bir duruma karşı kişinin kendi duygusal tepkisini değiştirmeye yöneliktir. Ölçek alt boyutları tek başına kullanılamayacak olup toplam puanı başa çıkma tutumlarının yüksek olduğunu gösterir. Özbildirime dayalı olan bu ölçekte en yüksek puana sahip alt boyut bireyin o alt boyuttaki başa çıkma tutumunu daha fazla kullandığını ortaya koymaktadır. 4'li likert tipi ölçekte her bir madde 1'den 4'e kadar puanlanmaktadır ve puanlar maddelerin yanıtlarına göre değişmektedir.

Maddelerde puanlama aşağıdaki gibidir;

1. Böyle bir şey yapmam
2. Çok az böyle yaparım,
3. Orta derecede böyle yaparım ve
4. Çoğunlukla böyle yaparım

Ölçekten alınabilecek minimum puan 26, maksimum puan 104'tür. Puanın yüksek olması başa çıkma tutumlarının yüksek olduğunu gösterir. Uygulama süresi ortalama 20 dakikadır. İnaaat işçilerinde geçerlik güvenirliği yapılan İnaaat İşçilerinde Başa ıkma Tutumları lği (COPE) Ek 9'da verilmiştir.



şekil 4: İnaaat İşçilerinde Başa ıkma Tutumları Değerlendirme lği (COPE) Alt Boyutları

3.5.6. Verilerin Toplanması

Araştırmanın uygulanması için etik kurul izni sonrasında bilgilendirilmiş onam ve lme araçları kişi sayısına uygun şekilde çoğaltılmıştır. Araştırma ncesi 20 işçiyle pilot uygulama gerçekleştirilerek soruların anlaşılrlığı değerlendirilmiştir. Pilot uygulama ile elde edilen veriler çalışma kapsamına dahil edilmemiştir. Soru formunun ortalama cevap sresinin 15-20 dakika olduğu belirlenmiştir. Veriler toplanmaya başlanmadan önce işçilerin çalıştığı her bir sahada sorumlu kişiler ile görüşülmüştür. Görüşmede işin aksamayacağı ve işçilerin molalarını kapsamayacak şekilde müsait oldukları zamanlar belirlenmiş, servis kullanan işçilerin bazılarına serviste anket uygulanmış, her bir sahada anket formunun uygulanmasına elverişli sessiz, sakin boş odalar tespit edilerek odaların müsaitlik durumları gözden geçirilerek uygulama zaman

izelgesi oluşturulmuş ve veriler bu çizelgeye göre toplanmıştır. Veriler araştırmaya dhil edilme kriterlerini sağlayan 354 kişiyle toplanmıştır.

3.6. ARAşTIRMANIN ETİK VE YASAL YÖNLERİ

- Araştırmaya başlamadan önce Altın Beton Lmt. şirketi yönetiminden yazılı izin ve Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu’ndan 30/06/2021 tarihinde E-71522473-050.01.04-39883-356 sayılı izin alındı (Ek 1).
- Araştırmanın yapılacağı fabrika yönetiminden yazılı izin alınmıştır (Ek 2).
- Araştırmada kullanılan ölçekler için leği geliştiren kişilerden izin alınmıştır.
- Araştırmanın evrenini oluşturacak işçilere araştırmaya başlamadan önce araştırmanın amacı, süresi ve kendilerinden ne beklenildiği açıklanarak gönüllülük ilkesi doğrultusunda araştırmaya katılmaları için bilgilendirilmiş onamları alınmış ve bilgilendirme sağlanmıştır (Ek 3).
- Araştırmaya katılmayı kabul eden işçilere çalışmaya katılma konusunda zgr oldukları, istedikleri zaman çalışmadan ayrılabilirler, çalışmanın her aşamasında çalışma ile ilgili bilgi alabilecekleri, kendilerinden alınan kişisel bilgilerin araştırmacı dışında kimseyle paylaşılmayacağı konusunda bilgi verilmiştir.

3.7. ARAşTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- Araştırmadan elde edilen veriler araştırmanın gerçekleştirildiği evren ile sınırlıdır, tüm işçilere genellenemez.
- Araştırmadan elde edilen COVID-19 korkusu, iyi oluş, başa çıkma tutumları ve iş performansı verileri COVID-19 Korkusu leği, Psikolojik İyi Oluş leği, Başa ıkma Tutumları Değerlendirme leği ve İş Performansı leği’nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

3.8. İSTATİSTİKSEL DEğERLENDİRME

354 kişi ile yürütülen bu çalışmada veriler IBM SPSS Statistics 23 ve IBM SPSS AMOS 23 programlarına aktarılmış ve bu şekilde tamamlanmıştır. Çalışmadan elde

edilen veriler değerlendirilirken kategorik parametreler için frekans dağılımı (sayı veya yüzde gibi), sayısal parametreler için tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) sunulmuştur. İki grup arasında fark olup olmadığına bağımsız örneklem t testi ile, ikiden çok grup arasında fark olup olmadığına ise tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) ile bakılmıştır. “Tek yönlü varyans analizi” (ANOVA) neticesinde farklılığın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığı “çoklu karşılaştırma testi” (Bonferroni) ile kontrol edilmiştir. Başa çıkma tutumları değerlendirme ölçeğini geçerliliği adına açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizinden, model testi için path (yol) analizinden, ölçekler arasında bulunan ilişkinin ele alınmasında pearson korelasyon analizinden ve ölçek güvenilirliklerini test etmek için ise Cronbach alfa değerinden yararlanılmış ve sonuçlar tablolar şeklinde sunulmuştur. Anlamlılık için $p < 0,05$ baz alınmıştır.

3.8.1. Yapısal Eşitlik Modelleri

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) gözlenen ve gizil değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin test edilmesinde kullanılan bir istatistik yöntemidir (Civelek 2018). İlk olarak sosyal bilimlerde (özellikle psikoloji ve sosyoloji) gelişen YEM; eğitim, pazarlama ve sağlık gibi çeşitlik disiplinlerde de yararlı bir araç olarak ele alınmaya başlanmıştır (Bayram 2010). Bu tekniğin yaygınlaşmasının en önemli nedeni değişkenlerin aralarındaki direkt ve dolaylı ilişkilerin tek bir model ile ölçülebilmesidir (Meydan ve Şeşen 2011).

YEM’in temel amacı kuramsal dayanağı olan bir ilişki örtüsünün (model), toplanan veri ile uyumlu olup olmadığını test etmektir. YEM temelli analizlerde kuramsal dayanağı bulunan bir ölçüm modeli ya da ilişki modeli belirli bir örneklemde elde edilen verilerle doğrulanmaya çalışılır. YEM analizi sonucunda test edilen modele ilişkin uyum iyiliği değerleri tatminkâr düzeyde ise test edilen modelin veri ile uyumlu olduğu (doğrulandığı) aksi durumda ise modelin doğrulanmadığına karar verilir. YEM’i diğer çok değişkenli istatistikî analizlerden ayıran güçlü yönleri şu şekilde sıralanabilir;

- YEM doğrulayıcı bir özellik taşımaktadır.
- Klasik çok değişkenli analizlerde ölçüm hataları genellikle dikkate alınmaz ve test edilen teorik model üzerinde düzeltme işlemi yapılamaz.

- Klasik analizlerde ilişkiler genellikle gözlenen değişkenler üzerinden yapılırken, YEM ‘de gözlenen ve örtük değişkenler birlikte analiz edilebilmektedir.
- Klasik analizlerde çoklu ilişkilerin test edilmesinde çok alternatif bulunmazken, YEM’de alternatif modeller stratejisiyle farklı modeller arasından en iyi uyum gösteren model belirlenebilmektedir.
- YEM analizinde aynı anda birden fazla bağımlı değişken analize dahil edilerek karmaşık modellerin test edilebilmesi daha kolay olmaktadır.
- YEM’de farklı ilişkilerin bulunduğu bir modelin bütüncül olarak veri ile doğrulanıp doğrulanmadığı üretilen uyum iyiliği değerleri ile test edilebilmektedir. (Kline 2016; Gürbüz 2021).



4. BULGULAR

Bu bölümde, işçilerin COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş, başa çıkma yöntemleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla planlanmış olan çalışmadan elde edilen bulgular, istatistiksel analizler ile tablolar şeklinde sunuldu.

Çalışma bulguları;

- İşçilerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular,
- Ölçeklerin tanımlayıcı özellikleri ve işçilerin bazı özellikleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular,
- İşçilerin iş performansını etkileyen bazı ölçeklerin path modelleri oluşturmaya ilişkin bulgular olmak üzere üç grupta ele alındı.

4.1. İŞÇİLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde işçilerin sosyo-demografik ve iş ile ilgili özellikleri hakkında veriler yer almaktadır. İşçilerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı Tablo 7’de, iş ile ilgili özelliklerinin dağılımı ise Tablo 8’de verildi.

Tablo 7: İşçilerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı (N=354)

Değişkenler		N	%
Yaş ($\bar{X} \pm SS$, 37.83 $\pm$ 11.36)	25 yaş ve altı	56	15.8
	26-35	106	29.9
	36-45	99	28.0
	46 yaş ve üzeri	93	26.3
Cinsiyet	Erkek	269	76.0
	Kadın	85	24.0
Medeni durum	Evli	228	64.4
	Bekar	126	35.6
Aile tipi	Çekirdek	271	76.6
	Geniş	66	18.6

	Parçalanmış	17	4.8
Çocuk varlığı	Var	220	62.1
	Yok	134	37.9
Eğitim durumu	Okuryazar	9	2.5
	İlkokul	117	33.1
	Lise	178	50.3
	Üniversite	50	14.1
Gelir durumu	İyi	60	16.9
	Orta	243	68.7
	Kötü	51	14.4
Toplam		354	100.0

İşçilerin yaşlarına göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %29,9'unun yaş aralığında, %76'sının erkek ve %64,4'ünün evli olduğu saptandı. İşçilerin aile tiplerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %76,6'sının çekirdek aileye sahip olduğu ve %62,1'inin çocuğunun olduğu bulundu. Katılımcıların %50,3'ünün lise mezunu olduğu; gelir durumunu orta olarak nitelendiren katılımcıların oranının ise %68,7 olduğu belirlendi.

İşçilerin iş ile ilgili özelliklerine göre dağılımı Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: İşçilerin İş İle İlgili Özelliklerinin Dağılımı

Değişkenler		n	%
Çalışma saatleri dışında iş yapma durumu	Evet	46	13.0
	Hayır	208	87.0
Ailede başka çalışan varlığı	Evet	185	52.3
	Hayır	169	47.7
Çalışılan firma sayısı	1-3	181	51.1
	4-6	108	30.6
	7-9	33	9.3
	10 ve üstü	32	9.0

İşçi olarak çalışılan süre ($\bar{X} \pm SS$, 14.55 $\pm$ 10.58)	5 yıl ve daha az	83	23.4
	6-10 yıl	88	24.9
	11-15 yıl	50	14.1
	16-20 yıl	46	13.0
	21 yıl ve üzeri	87	24.6
Bu iş yerinde çalışma süresi ($\bar{X} \pm SS$, 5.47 $\pm$ 6.01)	3 yıl ve daha az	184	52.0
	4-6	67	18.9
	7-9	32	9.0
	10 ve üstü	71	20.1
Günde çalışılan süre ($\bar{X} \pm SS$, 9.29 $\pm$ 1.28)	8 saat ve daha az	132	37.3
	9 saat ve daha fazla	222	62.7
İşyerine ulaşım yolu	Servis	152	42.9
	Toplu taşıma araçları	40	11.3
	Özel araç	117	33.1
	Yürüyerek	45	12.7
COVID-19 tanısı alma durumu	Evet	76	21.5
	Hayır	278	78.5
Toplam		354	100.0
COVID-19 tanısı alma sayısı	Bir	68	89.5
	İki	6	7.9
	Üç ve üzeri	2	2.6
Hastalığı atlatma şekli	Klinik belirti göstermedim	57	75.0
	Ağır klinik belirtiler gösterdim	17	22.4
	Hastanede yattım	1	1.3
	Yoğun bakımda kaldım	1	1.3
Toplam		76	100.0
Yakınlarında COVID-19 tanısı alma durumu	Evet	165	46.6
	Hayır	189	53.4
Karantina alma durumu	Evet	181	51.1

	Hayır	173	48.9
COVID-19 ile ilgili	Evet	267	75.4
haberleri takip etme	Hayır	87	24.6
durumu	Az	68	19.2
İşin stres düzeyi	Kısmen	181	51.1
	Çok	105	29.7
İşi sevme durumu	Evet	319	90.1
	Hayır	35	9.9
Toplam		354	100.0

İşçilerin %87'sinin çalışma saatleri dışında iş yapmadıkları, %52,3'ünün ailesinde çalışan başka bir kişinin olduğu ve %51,1'inin bugüne dek 1 veya 3 firmada çalıştıkları bulunmuştur. İşçilerin %24,9'unun 6-10 yıldır çalıştıkları, %52'sinin ise bu iş yerindeki çalışma sürelerinin 3 yıl ve daha az olduğu, %62,7'sinin günde 9 saat ve daha fazla çalıştıkları ve %42,9'unun işyerine servis ile ulaştıkları saptanmıştır.

Katılımcıların %78,5'inin COVID-19 tanısı almadığı, COVID-19 tanısı alan işçilerin %89,5'inin bir kere tanı aldığı bulunmuştur. COVID-19 tanısı alan katılımcıların hastalığı atlatma şekline göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %75'inin klinik belirti göstermediği, işçilerin %46,6'sının yakınlarının COVID-19 tanısı aldığı, %51,1'inin karantinada kaldıkları ve %75,4'ünün COVID-19 ile ilgili haberleri takip ettikleri belirlenmiştir. Katılımcıların işlerinin stres düzeyine göre dağılımları incelendiğinde %51,1'inin işlerinin stres düzeyini orta olarak nitelendirdiği, %90,1'inin ise işini sevdiği saptanmıştır (Tablo 8).

4.2. ÖLÇEKLERİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİ VE İŞÇİLERİN BAZI ÖZELLİKLERİ İLE ÖLÇEK PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde işçilerin KKÖ, PİÖÖ, COPE ve COPE alt boyutları ve İş

Performansı Ölçeği'ne ilişkin tanımlayıcı istatistikler, katılımcıların sosyo-demografik ve iş ile ilgili özelliklerine göre tüm ölçeklerin ayrı ayrı puanlarının karşılaştırılması incelenmiştir.

4.2.1. İşçilerin KKÖ, PİÖÖ, COPE ve COPE Alt Boyutları ve İş Performansı Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

İşçilerin KKÖ, PİÖÖ, COPE ve COPE alt boyutları olan İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları, Problem Odaklı Başa Çıkma Tutumları ve Duygu Odaklı Başa Çıkma Tutumları ölçekleri ve İş Performansı Ölçeği puan ortalaması Tablo 9'de yer almaktadır.

Tablo 9: Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri

Ölçek	Min	Maks	X	SS	Cronbach Alfa	Hotelling's T ²
KKÖ	7,00	35,00	15,93	7,65	0,910	0,000
PİÖÖ	8,00	56,00	41,56	11,42	0,928	0,000
COPE	27,00	104,00	67,30	12,86	0,869	0,000
COPE-İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları	11,00	44,00	21,36	8,95	0,914	0,000
COPE-Problem Odaklı Başa Çıkma Tutumları	12,00	44,00	35,22	6,78	0,883	0,000
COPE-Duygu Odaklı Başa Çıkma Tutumları	4,00	16,00	10,72	3,19	0,760	0,000
İş Performansı Ölçeği	4,00	20,00	16,08	4,14	0,929	0,141

İşçilerin KKÖ puan ortalamasının 15.93 ± 7.65 , PİÖÖ puan ortalamasının 41.56 ± 11.42 , COPE puan ortalamasının 67.30 ± 12.86 , İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları puan ortalamasının 21.36 ± 8.95 , Problem Odaklı Başa Çıkma Tutumları puan ortalamasının 35.22 ± 6.78 , Duygu Odaklı Başa Çıkma Tutumları puan ortalamasının 10.72 ± 3.19 ve İş Performansı Ölçeği puan ortalamasının 16.08 ± 4.14 olduğu belirlendi.

Ölçekte yer alan ifadelerin ayırt ediciliğinin belirlenmesi amacıyla ifadelerin ortalamaları arasındaki fark ele alınmış ve istatistiksel açıdan anlamlı farklılık varlığı saptanmıştır ($p<0,05$). Böylece ölçekteki ifadelerin, amaçladığı özelliği ölçme konusunda, ayırt edici olduğu görülmüştür. Maddeler arasındaki farklılığı test etmek için yapılan Hotelling T testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Ölçek güvenilirliğinin değerlendirilmesi esnasında en sıklıkla kullanılan kriterlerden biri olan içsel tutarlılık ölçüsü Cronbach’s alfa’dır. Ölçekler için Cronbach’s alfa değeri bulunmuştur. Bahsedilen değerler genel olarak kabul edilebilir bir değer olan 0,70’ten yüksektir (Özdamar 2018).



Tablo 10: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre KKÖ puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p	Bonferroni
Yaş	25 yaş ve altı (1)	14.07	7.14	2.703***	0.045*	3>1
	26-35 (2)	15.11	7.08			
	36-45 (3)	17.20	8.35			
	46 yaş ve üzeri (4)	16.61	7.58			
Cinsiyet	Erkek	15.70	7.81	-0.996**	0.320	
	Kadın	16.65	7.13			
Medeni durum	Evli	16.63	7.87	2.348**	0.019*	
	Bekar	14.65	7.08			
Aile tipi	Çekirdek	16.29	7.69	1.318***	0.269	
	Geniş	14.73	7.57			
	Parçalanmış	14.76	7.13			
Çocuk varlığı	Var	16.66	7.84	2.338**	0.020*	
	Yok	14.72	7.19			
Eğitim durumu	Okuryazar	15.78	7.38	1.387***	0.246	
	İlkokul	16.50	8.33			
	Lise	16.11	7.57			
	Üniversite	13.94	6.03			
Gelir durumu	İyi	16.98	8.09	0.689***	0.503	
	Orta	15.72	7.42			
	Kötü	15.67	8.21			

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

İşçilerin sosyo-demografik özellikleri ile KKÖ toplam puanları incelenmiş ve Tablo 10'da sunulmuştur. İncelemede iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden çok bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

Analiz neticesinde, 36 ila 45 yaş aralığında olan katılımcılarının KKÖ puanlarının, diğer gruplardan fazla olduğu görülmektedir. İşçilerin yaşlarına göre KKÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, farkı oluşturan grubun 36-45 yaş aralığındaki katılımcıların oluşturduğu gözlemlenmiştir ($F=2.703$, $p=0.045$).

Katılımcıların medeni durumlarına göre KKÖ puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Evli olan çalışanların KKÖ puanlarının, bekar katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. İşçilerin çocuk sahibi olma durumlarına göre KKÖ puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Çocuğu olan katılımcıların KKÖ puanlarının, olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre PİÖÖ puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p
Yaş	25 yaş ve altı	41.54	10.59	1.538***	0.204
	26-35	41.86	10.35		
	36-45	43.05	10.58		
	46 yaş ve üzeri	39.56	13.69		
Cinsiyet	Erkek	41.57	11.10	0.104**	0.917
	Kadın	41.42	12.55		
Medeni durum	Evli	40.86	11.75	-1.490**	0.137
	Bekar	42.75	10.81		
Aile tipi	Çekirdek	41.87	11.17	0.826***	0.438
	Geniş	39.92	12.54		
	Parçalanmış	42.47	11.53		
Çocuk varlığı	Var	40.65	12.11	-1.865**	0.063
	Yok	42.99	10.13		
Eğitim durumu	Okuryazar	40.22	10.27	1.700***	0.167
	İlkokul	40.34	14.14		
	Lise	41.52	10.04		
	Üniversite	44.64	8.68		
Gelir durumu	İyi	42.78	11.96	2.281***	0.104
	Orta	41.87	11.23		
	Kötü	38.49	11.55		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre PİÖÖ puanlarını karşılaştırmak için iki grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre PİÖÖ puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).



Tablo 12: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre COPE puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p	Bonferroni
Yaş	25 yaş ve altı	65.64	10.07	2.624***	0.050	
	26-35	65.50	9.39			
	36-45	67.43	13.35			
	46 yaş ve üzeri	70.20	16.41			
Cinsiyet	Erkek	68.21	13.64	2.859**	0.005*	
	Kadın	64.42	9.49			
Medeni durum	Evli	67.45	13.46	0.299**	0.765	
	Bekar	67.02	11.73			
Aile tipi	Çekirdek (1)	67.62	12.33	3.158***	0.044*	3>2
	Geniş (2)	64.56	12.75			
	Parçalanmış (3)	72.76	18.93			
Çocuk varlığı	Var	68.38	14.35	2.222**	0.027*	
	Yok	65.53	9.73			
Eğitim durumu	Okuryazar	70.56	15.44	2.039***	0.108	
	İlkokul	69.40	17.14			
	Lise	65.83	10.36			
	Üniversite	67.04	6.95			
Gelir durumu	İyi	69.13	14.61	1.503***	0.224	
	Orta	67.35	12.26			
	Kötü	64.90	13.33			

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre COPE puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden çok bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, katılımcıların cinsiyetlerine göre başa çıkma tutumları ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Çalışmaya katılan erkeklerin başa çıkma tutumları ölçeği puanlarının kadınlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Çalışanların aile tipine göre başa çıkma tutumları ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Fark yaratan grubu bulabilmek adına Bonferroni uygulanmıştır. Parçalanmış aile tipine sahip katılımcıların başa çıkma tutumları ölçeği puanlarının geniş aile tipine sahip olan işçilere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılanların çocuk sahibi olma durumuna göre başa çıkma tutumları ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Çocuk sahibi olan katılımcıların başa çıkma tutumları ölçeği puanlarının çocuk sahibi olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p	Bonferroni
Yaş	25 yaş ve altı	21.07	7.52	2.684***	0.047*	4>2
	26-35	20.18	7.80			
	36-45	20.74	9.20			
	46 yaş ve üzeri	23.55	10.34			
Cinsiyet	Erkek	22.12	9.37	3.339**	0.001*	
	Kadın	18.95	6.99			
Medeni durum	Evli	21.10	9.08	-0.749**	0.454	
	Bekar	21.84	8.72			
Aile tipi	Çekirdek	21.16	8.79	3.735***	0.025*	3>1,2
	Geniş	20.73	8.62			
	Parçalanmış	27.06	11.19			
Çocuk varlığı	Var	21.72	9.55	0.960**	0.338	
	Yok	20.78	7.87			
Eğitim durumu	Okuryazar (1)	23.67	11.63	5.910***	0.001*	2>3,4
	İlkokul (2)	23.69	10.46			
	Lise (3)	20.69	7.97			
	Üniversite (4)	17.90	6.26			
Gelir durumu	İyi	22.72	9.87	0.833***	0.436	
	Orta	21.11	8.71			
	Kötü	20.96	8.98			

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

İşçilerin sosyo-demografik özelliklerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grur karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, katılımcılardan yaş durumlarına göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Fark oluşturan grubu bulabilmek için Bonferroni uygulanmıştır. 46 yaş ve bu yaştan üzerinde olan katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının 26 ila 35 yaş aralığında olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Erkek katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının, kadın olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

İşçilerin aile tiplerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Fark yaratan grubu bulabilmek adına Bonferroni uygulanmıştır. Parçalanmış aile yapısına sahip katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları, aile yapısı çekirdek ya da geniş aile olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Fark yaratan grubunu bulabilmek adına Bonferroni'e başvurulmuştur. Eğitim düzeylerine bakıldığında ilkokul mezunu olan katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının lise ve üniversite mezunu katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p
Yaş	25 yaş ve altı	33.93	6.39	1.031***	0.379
	26-35	35.20	6.13		
	36-45	35.92	6.33		
	46 yaş ve üzeri	35.28	8.05		
Cinsiyet	Erkek	35.44	6.76	1.097**	0.274
	Kadın	34.52	6.82		
Medeni durum	Evli	35.57	6.88	1.324**	0.186
	Bekar	34.58	6.58		
Aile tipi	Çekirdek	35.68	6.13	2.874***	0.058
	Geniş	33.48	8.62		
	Parçalanmış	34.65	7.83		
Çocuk varlığı	Var	35.60	7.17	1.408**	0.160
	Yok	34.60	6.06		
Eğitim durumu	Okuryazar	35.89	7.36	1.512***	0.211
	İlkokul	34.62	7.99		
	Lise	35.08	6.34		
	Üniversite	37.00	4.64		
Gelir durumu	İyi	35.65	6.42	0.532***	0.588
	Orta	35.29	6.72		
	Kötü	34.37	7.51		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Araştırmaya katılan işçilerin sosyo-demografik özelliklerine göre problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, işçilerin sosyo-demografik özelliklerine göre problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).



Tablo 14: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p	Bonferroni
Yaş	25 yaş ve altı (1)	10.64	2.77	2.603***	0.052	
	26-35 (2)	10.12	3.07			
	36-45 (3)	10.78	3.25			
	46 yaş ve üzeri (4)	11.38	3.42			
Cinsiyet	Erkek	10.64	3.33	0.865**	0.388	
	Kadın	10.95	2.72			
Medeni durum	Evli	10.78	3.33	0.518**	0.605	
	Bekar	10.60	2.95			
Aile tipi	Çekirdek (1)	10.79	3.16	0.599***	0.550	
	Geniş (2)	10.35	3.16			
	Parçalanmış (3)	11.06	3.93			
Çocuk varlığı	Var	11.06	3.33	2.600**	0.010*	
	Yok	10.16	2.88			
Eğitim durumu	Okuryazar (1)	11.00	3.43	6.655***	0.000*	2,4>3
	İlkokul (2)	11.09	3.49			
	Lise (3)	10.06	3.11			
	Üniversite (4)	12.14	1.97			
Gelir durumu	İyi	10.77	3.41	3.999***	0.019*	2>3
	Orta	10.95	3.07			
	Kötü	9.57	3.31			

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bu durumun sonucunda katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Çocuk sahibi olan katılımcıların duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarını çocuk sahibi olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

Çalışmaya katılanların eğitim durumlarına göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Fark yaratan grubu bulabilmek için Bonferroni uygulanmıştır. İlkokul veya üniversite eğitimi almış olan katılımcıların duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının lise mezunu olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Çalışanların gelir durumlarına göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Fark yaratan grubu bulabilmek için Bonferroni uygulanması uygun görülmüştür. Orta düzeyde gelire sahip olan katılımcıların duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının gelir düzeyini kötü olarak nitelendiren katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 16: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre iş performansı ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p
Yaş	25 yaş ve altı	16.20	3.40	0.413***	0.744
	26-35	15.89	3.64		
	36-45	16.42	4.46		
	46 yaş ve üzeri	15.85	4.73		
Cinsiyet	Erkek	16.18	4.11	0.855**	0.393
	Kadın	15.74	4.26		
Medeni durum	Evli	16.22	4.31	0.900**	0.369
	Bekar	15.81	3.82		
Aile tipi	Çekirdek	16.31	4.01	2.053***	0.130
	Geniş	15.17	4.48		
	Parçalanmış	15.88	4.66		
Çocuk varlığı	Var	16.14	4.42	0.349**	0.727
	Yok	15.98	3.65		
Eğitim durumu	Okuryazar	16.56	3.32	0.246***	0.864
	İlkokul	15.82	4.66		
	Lise	16.17	4.06		
	Üniversite	16.24	3.24		
Gelir durumu	İyi	15.68	4.46	0.341***	0.711
	Orta	16.18	4.04		
	Kötü	16.06	4.29		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Araştırmaya katılan işçilerin sosyo-demografik özelliklerine göre iş performansı ölçeği puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, işçilerin sosyo-demografik özelliklerine göre iş performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).



Tablo 15: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre KKÖ puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p
Çalışma saatleri dışında iş yapma durumu	Evet	15.41	7.79	-0.488**	0.626
	Hayır	16.00	7.64		
Ailede başka çalışan varlığı	Evet	15.40	7.16	-1.357**	0.179
	Hayır	16.50	8.13		
Çalışılan firma sayısı	1-3	15.62	7.34	0.821***	0.483
	4-6	15.93	8.14		
	7-9	15.70	7.21		
	10 ve üstü	17.91	8.18		
İşçi olarak çalışılan süre	5 yıl ve daha az	15.63	8.02	2.227***	0.066
	6-10 yıl	14.42	6.49		
	11-15 yıl	15.44	7.46		
	16-20 yıl	16.48	8.17		
	21 yıl ve üzeri	17.72	7.98		
Bu iş yerinde çalışma süresi	3 yıl ve daha az	16.26	7.91	0.266***	0.850
	4-6	15.51	7.44		
	7-9	15.28	7.69		
	10 ve üstü	15.76	7.23		
Günde çalışılan süre	8 saat ve daha az	16.39	7.78	0.872**	0.384

	9 saat ve daha fazla	15.65	7.58		
	Servis	15.84	7.59		
	Toplu taşıma araçları	15.18	7.05		
İşyerine ulaşım yolu	Özel araç	15.40	7.72	1.706***	0.165
	Yürüyerek	18.24	7.98		
	Evet	16.88	7.98		
COVID-19 tanısı alma durumu	Hayır	15.67	7.55	1.229**	0.220
	Evet	16.58	7.59		
Yakınlarında COVID-19 tanısı alma durumu	Hayır	15.36	7.67	1.495**	0.136
	Evet	16.51	7.66		
Karantina alma durumu	Hayır	15.32	7.61	1.466**	0.144
	Evet	16.03	7.49		
COVID-19 ile ilgili haberleri takip etme durumu	Hayır	15.60	8.16	0.461**	0.645
	Az	17.03	7.89		
	Kısmen	15.55	7.12		
İşin stres düzeyi	Çok	15.87	8.35	0.933***	0.395
	Evet	15.92	7.49		
İşi sevme durumu	Hayır	16.03	9.08	-0.083**	0.934

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre KKÖ puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre KKÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).



Tablo 16: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre PİÖÖ puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p	Bonferroni
Çalışma saatleri dışında iş yapma durumu	Evet	40.20	8.20	-0.852**	0.395	
	Hayır	41.74	11.85			
Ailede başka çalışan varlığı	Evet	41.10	11.67	-0.755**	0.451	
	Hayır	42.02	11.21			
Çalışılan firma sayısı	1-3	42.26	11.66	1.735***	0.160	
	4-6	39.78	12.32			
	7-9	44.15	6.56			
	10 ve üstü	40.69	10.56			
İşçi olarak çalışılan süre	5 yıl ve daha az	41.66	10.90	1.170***	0.324	
	6-10 yıl	41.84	10.75			
	11-15 yıl	41.08	10.68			
	16-20 yıl	44.33	11.65			
	21 yıl ve üzeri	39.90	12.81			
Bu iş yerinde çalışma süresi	3 yıl ve daha az	42.00	11.82	0.436***	0.727	
	4-6	40.13	11.78			
	7-9	41.69	11.91			
	10 ve üstü	41.59	9.96			
Günde çalışılan süre	8 saat ve daha az	40.28	11.67	-1.596**	0.111	

		9 saat ve daha fazla	42.28	11.27			
		Servis (1)	39.78	12.97			
		Toplu taşıma araçları (2)	40.45	9.44			
İşyerine ulaşım yolu		Özel araç (3)	43.92	9.39	3.128***	0.026*	3>1
		Yürüyerek (4)	42.24	11.58			
COVID-19 tanısı alma durumu	Evet	41.66	10.40				
	Hayır	41.50	11.73	0.104**	0.917		
Yakınlarında COVID-19 tanısı alma durumu	Evet	41.19	10.97				
	Hayır	41.84	11.86	-0.535**	0.593		
Karantina alma durumu	Evet	40.81	11.20				
	Hayır	42.29	11.68	-1.219**	0.224		
COVID-19 ile ilgili haberleri takip etme durumu	Evet	42.38	10.81				
	Hayır	38.95	12.94	2.441**	0.015*		
	Az	43.65	10.84				
İşin stres düzeyi	Kısmen	41.73	10.65				
	Çok	39.83	12.90	2.371***	0.095		
İşi sevme durumu	Evet	42.69	10.64				
	Hayır	31.06	13.24	5.981**	0.000*		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

İşçilerin işle ilgili özelliklerine göre PİÖÖ puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, katılımcıların işyerine ulaşım türüne göre PİÖÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Fark yaratan grubu bulmak için Bonferroni uygulanmıştır. İşe özel araçları ile gelen işçilerin PİÖÖ puanlarının, servis kullanan çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların COVID-19 salgını ile ilgili haberleri takip etme durumuna göre PİÖÖ puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). COVID-19 salgını ile ilgili haberleri yakından takip eden çalışanların PİÖÖ puanlarının, etmeyen katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Çalışanların işlerini sevmeye durumuna göre PİÖÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). İşini severek yapan katılımcıların PİÖÖ puanlarının, işini sevmeyen katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 19: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre COPE puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p
Çalışma saatleri dışında iş yapma durumu	Evet	68.98	11.95	0.949**	0.343
	Hayır	67.05	12.99		
Ailede başka çalışan varlığı	Evet	66.18	10.77	-1.689**	0.092
	Hayır	68.52	14.75		
Çalışılan firma sayısı	1-3	66.82	12.89	1.060***	0.366
	4-6	68.64	13.17		
	7-9	64.52	11.21		
	10 ve üstü	68.34	13.11		
İşçi olarak çalışılan süre	5 yıl ve daha az	65.45	11.05	1.334***	0.257
	6-10 yıl	67.47	10.14		
	11-15 yıl	67.14	12.37		
	16-20 yıl	70.87	15.33		
	21 yıl ve üzeri	67.10	15.42		
Bu iş yerinde çalışma süresi	3 yıl ve daha az	67.12	13.05	0.727***	0.536
	4-6	66.93	13.44		
	7-9	65.25	7.08		
	10 ve üstü	69.03	13.81		
Günde çalışılan süre	8 saat ve daha az	65.06	10.19	-2.757**	0.006*

	9 saat ve daha fazla	68.63	14.06		
	Servis	67.14	13.05		
	Toplu taşıma araçları	65.03	9.05		
İşyerine ulaşım yolu	Özel araç	68.22	14.54	0.627***	0.598
	Yürüyerek	67.47	10.26		
	Evet	66.84	13.07		
COVID-19 tanısı alma durumu	Hayır	67.42	12.82	-0.349**	0.727
	Evet	65.52	10.45		
Yakınlarında COVID-19 tanısı alma durumu	Hayır	68.86	14.49	-2.510**	0.013*
	Evet	65.86	10.39		
Karantina alma durumu	Hayır	68.81	14.90	-2.154**	0.032*
	Evet	67.40	12.14		
COVID-19 ile ilgili haberleri takip etme durumu	Hayır	66.99	14.93	0.234**	0.795
	Az	65.88	14.09		
	Kısmen	66.85	11.84		
İşin stres düzeyi	Çok	68.99	13.64	1.435***	0.240
	Evet	67.06	12.66		
İşi sevme durumu	Hayır	69.49	14.56	-1.060**	0.290

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

İşçilerin iş ile ilgili özelliklerine göre başa çıkma tutumları ölçeği puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bu durum sonucunda, işçilerin günde çalıştıkları süreye göre başa çıkma tutumları ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Günde 9 saat ve daha fazla çalışan katılımcıların başa çıkma tutumları ölçeği puanlarının 8 saat ve daha az çalışan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yakınlarında COVID-19 tanısı alma durumlarına göre başa çıkma tutumları ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Yakınlarından birinin COVID-19 tanısı almamış olan işçilerin başa çıkma tutumları ölçeği puanlarının, alan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan işçilerin karantinada kalma durumlarına göre başa çıkma tutumları ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Karantinada kalmayan işçilerin başa çıkma tutumları ölçeği puanlarının karantinada kalan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 17: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler	$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p	Bonferroni
Çalışma saatleri dışında iş yapma durumu	Evet	23.61	1.831**	0.068	
	Hayır	21.03			
Ailede başka çalışan varlığı	Evet	20.45	-1.985**	0.048*	
	Hayır	22.36			
Çalışılan firma sayısı	1-3	20.35	2.136****	0.095	
	4-6	22.57			
	7-9	20.79			
	10 ve üstü	23.56			
İşçi olarak çalışılan süre	5 yıl ve daha az	20.84	0.407***	0.803	
	6-10 yıl	21.02			
	11-15 yıl	21.36			
	16-20 yıl	22.83			
	21 yıl ve üzeri	21.43			
Bu iş yerinde çalışma süresi	3 yıl ve daha az (1)	20.83	0.914****	0.434	
	4-6 (2)	22.76			
	7-9 (3)	20.53			
	10 ve üstü (4)	21.80			

Günde çalışılan süre	8 saat ve daha az	20.05	7.39	-2.281**	0.023*
	9 saat ve daha fazla	22.14	9.70		
İşyerine ulaşım yolu	Servis	21.22	9.01	0.236***	0.871
	Toplu taşıma araçları	20.78	6.99		
	Özel araç	21.90	9.71		
	Yürüyerek	20.98	8.43		
COVID-19 tanısı alma durumu	Evet	21.67	8.80	0.340**	0.734
	Hayır	21.28	9.01		
Yakınlarında COVID-19 tanısı alma durumu	Evet	20.08	7.84	-2.575**	0.010*
	Hayır	22.48	9.71		
Karantina alma durumu	Evet	20.34	7.86	-2.191**	0.029*
	Hayır	22.43	9.88		
COVID-19 ile ilgili haberleri takip etme durumu	Evet	20.71	8.72	-2,424**	0.016*
	Hayır	23.37	9.40		
İşin stres düzeyi	Az	20.62	8.83	1.202***	0.302
	Kısmen	20.99	8.66		
	Çok	22.48	9.49		
İşi sevme durumu	Evet	21.03	8.80	-2,126**	0.034*
	Hayır	24.40	9.87		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

İşçilerin iş ile ilgili özelliklerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, katılımcıların ailede başka çalışan varlığı durumuna göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Ailede başka çalışan olmayan katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının ailede başka çalışan olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların günlük çalışma saatlerine göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Günde 9 saat ve daha fazla çalışan katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının 8 saat ve daha az çalışan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

İşçilerin yakınlarından birinin COVID-19 tanısı alma durumuna göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Yakınlarında COVID-19 tanısı olmayan katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların karantinada kalma durumuna göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Karantinada kalmayan katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının kalan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

İşçilerin COVID-19 ile ilgili haberleri takip etme durumuna göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). COVID-19 ile ilgili haberleri takip etmeyen katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının takip eden katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların işini sevme durumuna göre işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). İşini sevmeyen katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumları boyutu puanlarının işini seven katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 18: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p
Çalışma saatleri dışında iş yapma durumu	Evet	35.02	6.24	-0.213**	0.832
	Hayır	35.25	6.87		
Ailede başka çalışan varlığı	Evet	34.85	6.59	-1.080**	0.281
	Hayır	35.63	6.98		
Çalışılan firma sayısı	1-3	35.46	6.77	0.570***	0.635
	4-6	35.39	6.57		
	7-9	33.94	7.06		
	10 ve üstü	34.63	7.38		
İşçi olarak çalışılan süre	5 yıl ve daha az	34.31	6.17	1.302***	0.269
	6-10 yıl	35.63	5.76		
	11-15 yıl	35.28	6.73		
	16-20 yıl	36.93	5.86		
	21 yıl ve üzeri	34.74	8.50		
Bu iş yerinde çalışma süresi	3 yıl ve daha az	35.51	7.05	1.332***	0.264
	4-6	33.99	7.19		
	7-9	34.41	5.80		
	10 ve üstü	36.01	5.95		

Günde çalışılan süre	8 saat ve daha az	34.27	6.74	-2.054**	0.041*
	9 saat ve daha fazla	35.79	6.76		
İşyerine ulaşım yolu	Servis	35.03	7.24	0.691***	0.558
	Toplu taşıma araçları	34.12	6.19		
	Özel araç	35.51	6.84		
	Yürüyerek	36.07	5.42		
COVID-19 tanısı alma durumu	Evet	34.17	7.08	-1.526**	0.128
	Hayır	35.51	6.68		
Yakınlarında COVID-19 tanısı alma durumu	Evet	34.73	6.42	-1.264**	0.207
	Hayır	35.65	7.07		
Karantina alma durumu	Evet	34.78	6.47	-1.254**	0.211
	Hayır	35.68	7.07		
COVID-19 ile ilgili haberleri takip etme durumu	Evet	35.79	6.59	2.816**	0.005*
	Hayır	33.46	7.07		
İşin stres düzeyi	Az	34.76	7.37	0.322**	0.725
	Kısmen	35.17	6.90		
	Çok	35.60	6.18		
İşi sevme durumu	Evet	35.36	6.75	1.201**	0.230
	Hayır	33.91	6.96		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

İşçilerin iş ile ilgili özelliklerine göre problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, katılımcıların günlük çalışma saatlerine göre problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Günde 9 saat ve daha fazla çalışan katılımcıların problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının 8 saat ve daha az çalışan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

İşçilerin COVID-19 ile ilgili haberleri takip etme durumuna göre problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). COVID-19 ile ilgili haberleri takip eden katılımcıların problem odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının etmeyen katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 19: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p
Çalışma saatleri dışında iş yapma durumu	Evet	10.35	3.03	-0.841**	0.401
	Hayır	10.77	3.22		
Ailede başka çalışan varlığı	Evet	10.88	2.95	-1.001**	0.317
	Hayır	10.54	3.44		
Çalışılan firma sayısı	1-3	11.01	3.21	1.790***	0.149
	4-6	10.68	3.07		
	7-9	9.79	3.11		
	10 ve üstü	10.16	3.47		
İşçi olarak çalışılan süre	5 yıl ve daha az	10.29	2.94	0.732***	0.571
	6-10 yıl	10.82	2.95		
	11-15 yıl	10.50	2.76		
	16-20 yıl	11.11	3.64		
	21 yıl ve üzeri	10.94	3.63		
Bu iş yerinde çalışma süresi	3 yıl ve daha az	10.79	3.24	1.412***	0.239
	4-6	10.18	3.15		
	7-9	10.31	3.00		
	10 ve üstü	11.21	3.17		
Günde çalışılan süre	8 saat ve daha az	10.74	2.78	-0.119**	0.910

	9 saat ve daha fazla	10.70	3.42		
	Servis	10.89	3.19		
	Toplu taşıma araçları	10.13	2.39		
İşyerine ulaşım yolu	Özel araç	10.81	3.57	0.765***	0.515
	Yürüyerek	10.42	2.78		
	Evet	11.00	2.99		
COVID-19 tanısı alma durumu	Hayır	10.64	3.25	0.870**	0.385
	Evet	10.70	2.94		
Yakınlarında COVID-19 tanısı alma durumu	Hayır	10.73	3.41	-0.080**	0.937
	Evet	10.73	2.93		
Karantina alma durumu	Hayır	10.70	3.45	-0.104**	0.917
	Evet	10.90	3.06		
COVID-19 ile ilgili haberleri takip etme durumu	Hayır	10.16	3.54	1.879**	0.061
	Az	10.50	3.44		
	Kısmen	10.69	3.15		
İşin stres düzeyi	Çok	10.91	3.12	0.365***	0.694
	Evet	10.67	3.22		
İşi sevme durumu	Hayır	11.17	2.90	-0.886**	0.376

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre duygu odaklı başa çıkma tutumları boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).



Tablo 23: Araştırmaya katılan katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre iş performansı ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Değişkenler		$\bar{X}$	SS	Test Değeri	p
Çalışma saatleri dışında iş yapma durumu	Evet	15.33	4.24	-1.318**	0.188
	Hayır	16.19	4.12		
Ailede başka çalışan varlığı	Evet	15.81	4.11	-1.262**	0.208
	Hayır	16.37	4.17		
Çalışılan firma sayısı	1-3	15.77	4.29	2.176***	0.091
	4-6	16.42	4.25		
	7-9	17.42	2.83		
	10 ve üstü	15.25	3.78		
İşçi olarak çalışılan süre	5 yıl ve daha az	15.41	4.11	0.875***	0.479
	6-10 yıl	16.40	3.53		
	11-15 yıl	16.34	3.66		
	16-20 yıl	16.54	4.52		
	21 yıl ve üzeri	15.99	4.76		
Bu iş yerinde çalışma süresi	3 yıl ve daha az	16.42	4.06	1.026***	0.381
	4-6	15.72	4.31		
	7-9	16.06	3.88		
	10 ve üstü	15.52	4.30		
Günde çalışılan süre	8 saat ve daha az	15.55	4.30	-1.838**	0.067

	9 saat ve daha fazla	16.39	4.02		
	Servis	16.34	3.91		
	Toplu taşıma araçları	15.15	4.38		
İşyerine ulaşım yolu	Özel araç	16.37	3.98	1.639***	0.180
	Yürüyerek	15.27	4.95		
	Evet	15.67	4.04		
COVID-19 tanısı alma durumu	Hayır	16.19	4.17	-0.962**	0.337
	Evet	15.72	4.21		
Yakınlarında COVID-19 tanısı alma durumu	Hayır	16.39	4.06	-1.535**	0.126
	Evet	15.76	4.23		
Karantina alma durumu	Hayır	16.41	4.03	-1.486**	0.138
	Evet	16.18	4.03		
COVID-19 ile ilgili haberleri takip etme durumu	Hayır	15.76	4.50	0.823**	0.411
	Az	16.10	4.45		
	Kısmen	16.33	3.85		
İşin stres düzeyi	Çok	15.63	4.42	0.943***	0.390
	Evet	16.41	3.93		
İşi sevme durumu	Hayır	13.00	4.76	4.768**	0.000*

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Araştırmaya katılım sağlayan işçilerin iş ile ilgili niteliklerine göre iş performansı ölçeği puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden çok bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, işçilerin işini sevmeye durumuna göre iş performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). İşini seven katılımcıların iş performansı ölçeği puanlarının, sevmeyen katılımcılara göre fazla olduğu görülmektedir.

4.3. İŞÇİLERİN İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN BAZI ÖLÇEKLERİN PATH MODELLERİ OLUŞTURMAYA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde KKÖ, PİÖ, COPE ve İş Performansı Ölçeği puanları arasındaki ilişkiye ait bulgular verilmiştir. Sonrasında path (yol) analizi yapılmış araştırmada kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilir değer aralığı incelenerek model hipotezleri değerlendirilmiştir.

4.3.1. İşçilerin KKÖ, PİÖ, COPE ve İş Performansı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

İşçilerin KKÖ, PİÖ, COPE ve İş Performansı Ölçeği arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. KKÖ, PİÖ, COPE ve İş Performansı Ölçeği puanları arasındaki ilişki Tablo 24’te gösterilmiştir

Tablo 20: Ölçekler arasındaki ilişkinin incelenmesi

		1	2	3	4
1. COPE	r	1	-0,028	0,226	0,164
	p		0,596	0,000*	0,002*
2.KKÖ	r		1	-0,097	-0,108
	p			0,069	0,042*
3.PİÖ	r			1	0,437
	p				0,000*
4.İş Performansı Ölçeği	r				1
	p				

*: $p<0,05$

Araştırma bulgularına göre iş performansı ölçeği ile PİÖÖ($r=0,437$) ve başa çıkma tutumları değerlendirme ölçeği($r=0,164$) arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı derecede bir ilişki bulunmaktadır.

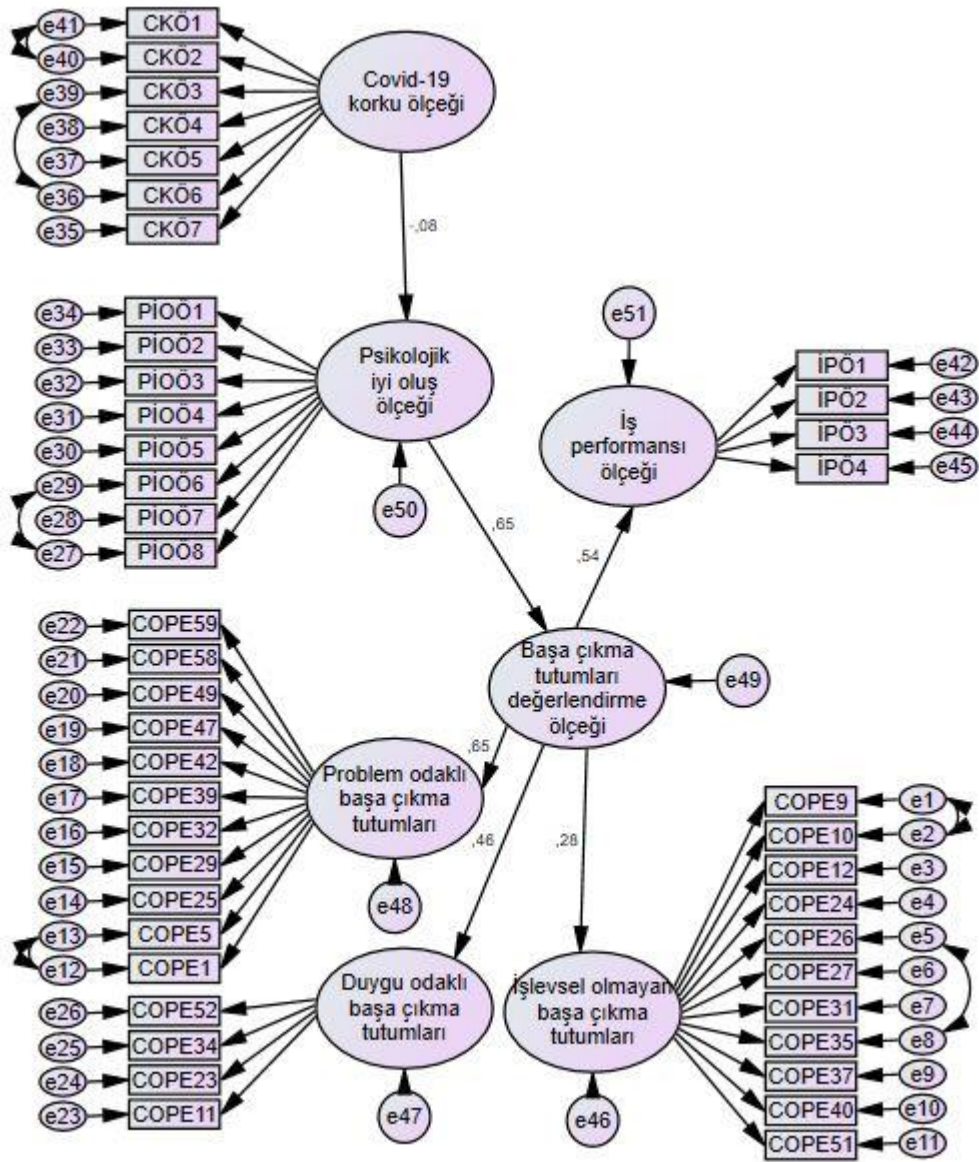
İş performansı ölçeği ile, KKÖ($r=-0,108$) arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı derecede bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca COPE ile PİÖÖ($r=0,226$) arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı derecede bir ilişki bulunmaktadır.

4.3.2. Path (Yol) Analizi

Araştırma kullanılan ölçeklere yönelik yapısal eşitlik modelinin path analizi Şekil 2’de sunulmuştur. İki aşamada gerçekleştirilen path analizi IBM SPSS AMOS 23 programı ile uygulanmıştır.

İlk aşamada, 7 faktör-boyutun gizil değişkenleri ve (KKÖ, PİÖÖ, COPE ve alt boyutları ve İş Performansı Ölçeği) bu faktörleri oluşturan maddelerin etki düzeyleri modelde gözlenmiştir.

Path analizinin ikinci aşamasında, maximum likelihood yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem yapısal eşitlik modellerinde model tahmini yapılırken sıklıkla kullanılan ve verilerin normal dağılmadığı durumlarda dahi güvenilir sonuçlar veren bir yöntemdir. Bu yöntem ile gözlemlenen değişkenlerin hatalarının, gizil değişkenlerin varyansları ve gizil değişkenlerden gözlenen değişkenlere doğru çizilen yollara ilişkin regresyon katsayılarını kapsayan parametrelerin tahmin edilebilmesi amaçlanmıştır. Uyum indekslerinin iyileştirilmesi için en yüksek modification indices değerine sahip olan başa çıkma tutumları değerlendirme ölçeğindeki “COPE1” ve “COPE5”, “COPE9” ve “COPE10”, “COPE26” ve “COPE35”, KKÖ’ndeki “CKÖ1” ve “CKÖ2”, “CKÖ3” ve “CKÖ6”, PİÖÖ’ndeki “PİÖÖ6” ve “PİÖÖ8” sorularının hata terimleri arasında iki yönlü ilişki kurulmuştur.



Şekil 5: Path (Yol) Modeli

Son aşamada ise path modeli için uyum indeksleri değerlendirilmiştir. Uyum indeksine bakıldığında modelin genel olarak iyi uyum sağladığı görülmektedir. Uyum indeksine ait veriler Tablo 25’de verilmiştir.

4.3.3. Model Uyumunun Değerlendirilmesi

Tablo 21: Araştırmada kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilir değer aralığı

İndeksler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuçlar
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3 \leq \chi^2/df \leq 4$	1.820
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.819
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	0.916
TLI	$0.95 \leq TLI \leq 1$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$	0.910
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.915
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.048
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.08$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	0.096

Araştırmada kullanılan uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde; χ^2/df değerinin “1.820”, IFI değerinin “0.916”, TLI değerinin “0.910”, CFI değerinin “0.915”, RMSEA değerinin “0.048” ve SRMR değerlerinin “0.096” olduğu bulunmuştur.

Elde edilen uyum değerlerine bakıldığında bu değerlerinin iyi olduğu görülmektedir (Meydan ve Şeşen 2011; Hu and Bentler 1999; Tabachnick and Fidell 2001). Genel olarak uyum indekslerine bakıldığında path modelinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

4.3.4. Değişkenler Arasındaki Nedensel İlişkinin ve Aracılık Etkilerinin Belirlenmesi

Analizin bu aşamasında; değişkenler arasındaki ilişki değerlendirilmekte, yordayan değişkenlerin yordanan değişkenlerdeki değişimi açıklama oranı ve bazı yordayan değişkenlerin bu değişimin açıklanmasında aracı rolü üstlenme durumu belirtilmektedir.

Tablo 22: Model hipotezlerinin incelenmesi

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	Total effect	Direct effect	İndirec effect	Std. Hata	CR*
KKÖ	PİÖÖ	-0,081	-0,081	0	0,07	-1,395
PİÖÖ	COPE	0,649	0,649	0	0,018	7,381
COPE	İş Performansı Ölçeği	0,541	0,541	0	0,353	6,187
KKÖ	COPE	-0,053	0	-0,053		
KKÖ	İş Performansı Ölçeği	-0,028	0	-0,028		
PİÖÖ	İş Performansı Ölçeği	0,351	0	0,351		

*: CR= Kritik Değer

KKÖ'nin PİÖÖ üzerinde istatistiksel olarak anlamlı derecede bir etkisi bulunmamakta ($p=0,163$) iken PİÖÖ'nin iş performansı ölçeği üzerinde pozitif yönde etkisi ($\beta=0,649$, $p<0,05$), COPE'nin iş performansı ölçeği üzerinde pozitif yönde etkisi ($\beta =0,541$, $p<0,05$) bulunmaktadır. Ayrıca PİÖÖ'nin iş performansı ölçeği üzerindeki etkisinde COPE aracı bir rol üstlenmektedir ($\beta =0,351$ $p<0,05$).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

İşçilerin işletme bünyesinde daha etkili ve verimli şekilde çalışmaları büyük oranda yüksek iş tatminine sahip olmalarına bağlıdır. Bu sebeple işletmelerin çalışanların iş performansları üzerinde etkili olan etmenleri saptanması ve bu etmenlerin daha iyi hale getirilmesi adına çaba sarf etmesi oldukça önemlidir (Bükülmez 2013). Pandemi, tüm dünyada önde gelen sektörlerden biri olan inşaat sektöründeki çalışmaları da etkilemiş, sözleşmelerin ve projelerin iptal edilmesiyle birlikte tüketicinin gayrimenkul taleplerinin azalması sektörü zor duruma sokmuştur (Aladağ 2021). Sektördeki bu azalma ile birlikte işçilerin çalışma saatlerinde azalma, uzun süreli uzaklaştırma, işten çıkarılma vb. durumlara maruz olunması bireylerin yaşam kaygısı yaşamasına sebep olmuş ve psikolojik iyi oluşlarını azaltmıştır. Bununla birlikte inşaat işçilerinin çalışma ortamında birbirine yakın bulunmaları, aynı cihazların birden çok kişi tarafından kullanılması, ulaşım, yemek veya barınma hizmetlerinin toplu halde alınıyor olması, işyerlerinde hijyene yeterince dikkat edilmemesinden dolayı COVID-19 korkuları artmıştır. Bu ortamda işçilerin başa çıkma tutumları önem kazanmış ve iş performansları etkilenmiştir.

İnşaat alanında çalışan işçilerin COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş, başa çıkma yöntemleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada ulaşılan veriler literatür ışığında tartışılmıştır. Tartışma bölümü genel olarak 3 ana alt başlıktan meydana gelmektedir. Bu alt başlıklar:

1. İşçilerin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması,
2. Ölçeklerin Tanımlayıcı Özellikleri Ve İşçilerin Bazı Özellikleri İle Ölçek Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması,
3. İşçilerin İş Performansını Etkileyen Bazı Ölçeklerin Path Modelleri Oluşturmaya İlişkin Bulguların Tartışılması.

5.1. İŞÇİLERİN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI

Çalışmamızda inşaat işçilerinin %76 (n=269)'sının erkek olduğu bulunmuştur. Bulunan bu yüksek oranın inşaat sektöründe büyük çoğunluğunun erkek olmasından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. 2020 yılında inşaat şantiyelerinde görevli inşaat işçileri ile yapılan bir çalışmada, inşaat işçilerinin %94,4'ünün erkek olduğu bulunmuştur (Dalyan ve Pişkin 2020). İnşaat sektöründe yapı denetimi uygulamaların araştırıldığı bir çalışmada yine katılımcıların %76,4'ünü erkek olduğu bulunmuştur (Kural ve Ünal 2015). Literatür incelendiğinde yapılan araştırmaların çoğunda çok yüksek oranlarda erkek işçilerin olduğu sonucuna varılmıştır (Ayalp ve Arslan 2017; Kale ve Yanık 2018; Borak ve Gelişen 2021). Çalışanlar arasında kadınların erkeklere göre daha küçük yapıda olmaları, daha az güce sahip olmaları ve kas gücü ve benzeri gibi sebepler ile kadınlar erkeklerin çalışma gücünün sadece %70-75'ine erişebilmektedir. Yaşları aynı olan erkek ve kadın çalışanlar karşılaştırıldığında ise kadınların itme çekme gücü erkeklere göre %75 civarındadır. Kadın cinsiyetine sahip kişilerin omurga uzunluklarının erkeklere göre daha uzun olması nedeniyle ağır yüklerin kaldırılması, yüksek iş temposu vb. gibi durumlar kadınların ileriki dönemlerde bel fıtığı benzeri kas iskelet sistemi hastalıklarına daha kolay yakalanmalarına sebebiyet vermektedir (Arslankaya ve Çelik 2021). Bu sonuçla birlikte inşaat sektörünün erkek baskın bir sektör olduğu kanısına kolaylıkla varılabilir.

5.2. ÖLÇEKLERİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİ VE İŞÇİLERİN BAZI ÖZELLİKLERİ İLE ÖLÇEK PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI

Çalışmamızda COVID-19 korku ölçeği skoru 15.93 ± 7.65 olarak bulundu. Bu skor katılımcıların COVID-19 korkusu yaşamadıklarının bir göstergesidir. COVID-19 korkusunun araştırıldığı çalışmalara bakıldığında daha çok sağlık çalışanlarının korkularının incelendiği görülmektedir (Moretti et al 2022; Kakkar, Barmak and Gajendra 2022; Taylor, Landry, Rachor, Paluszek and Asmundson 2020; Tayyib and Alsolami 2020). Japonya'da çalışan insanlar arasında COVID-19 korkusunun

incelendiği bir araştırmada çalışanların yüksek düzeyde korku yaşadıkları bulunmuştur (Hidaka et al 2021). Singapur'da 1011 işçiyle yürütülen bir çalışmada işçilerin COVID-19 teşhisi konması COVID-19 korkularını yükselttiği bulunmuştur (Ern Saw, Tan, Buvanaswari, Doshi and Liu 2021). Yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışmamızın sonuçları ile ilişkili olmadığı görülmektedir.

Çalışmamızda işçilerin psikolojik iyi oluş ölçek skoru $41,56 \pm 11,42$ olarak yüksek düzeyde bulunmuştur. Savaşan'ın 2020 yılında yapmış olduğu çalışmada çalışanların psikolojik iyi oluş ölçek skoru $46,78 \pm 3,70$ olarak bulunmuştur (Savaşan 2020). 2019 yılında yapılan başka bir çalışmada katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Günay ve Çelik 2019). Yakın tarihte yapılan bir çalışmada da çalışanların yüksek psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip olduğu belirtmiştir (Polatçı 2019). Bulgumuza paralel olarak literatür işçilerin genel olarak yüksek düzey psikolojik iyi oluşa sahip olduğunu belirtmektedir.

Çalışmamızda başa çıkma tutumları ölçeği skoru $67.30 \pm 12,86$ olarak bulundu. Bu sonuç işçilerin orta düzeyde başa çıkma tutumlarına sahip olduğunun göstergesidir. İşçilerin işlevsel olmayan başa çıkma tutumları puan ortalamasının $21.36 \pm 8,95$, problem odaklı başa çıkma tutumları puan ortalamasının $35.22 \pm 6,78$ ve duygu odaklı başa çıkma tutumları puan ortalamasının $10.72 \pm 3,19$ olduğu belirlendi. Çalışmamızda bulunan sonuca göre işçilerin daha çok problem odaklı başa çıkma tutumlarını gösterdikleri söylenebilir. Fabrika çalışanlarında stres kaynakları ve başa çıkma tutumlarının değerlendirilmesinin amaçlandığı bir araştırmada çalışmamızdaki bulgulardan farklı olarak işçilerin başa çıkma tutumları ölçeği skoru $148,65 \pm 16,27$ olarak yüksek bulundu (Tavlı 2016). Aynı araştırmada işçilerin daha çok problem odaklı başa çıkma tutumlarını gösterdikleri bulundu. Bu sonuç araştırmamızın bulgularını destekler niteliktedir. 2019 yılında fabrikada çalışan işçilerinin başa çıkma tutumlarının incelendiği bir araştırmada en fazla problem odaklı başa çıkma tutumlarının kullanıldığı bulunmuştur (Günay 2019). Literatür incelendiğinde sonuçlar çalışmamıza paralel bulunmuş, katılımcıların başa çıkma tutumlarının orta düzeyde olduğu ve en çok problem odaklı başa çıkma tutumlarını sergiledikleri görülmüştür.

İşyerlerinin başarıya ulaşılması, diğer işyerleri ile yarış içinde olabilmeleri adına çalışanların etkileri diğer etmenlerin üzerinde olmaktadır. Diğer şirketlerle yarış içerisinde ve ileri seviyede olmanın ana unsuru yeterli seviyede performans gösteren çalışanlardır (Sanders, Frenkel and Li 2012). İşyerinin performansı o iş yerinde çalışan işçilerin gösterdiği performans kadar olacaktır (Kızıldaş 2017). Çalışmamızda işçilerin iş performansı skoru 16.08 ± 4.14 olarak bulundu. Bu skor işçilerin iş performanslarının yüksek olduğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde imalat işletmelerinde çalışan işçilerle yapılan bir çalışmada işçilerin iş performanslarının yüksek olduğu bildirilmiştir (Tutar ve Altınöz 2010). Yakın tarihli bir çalışmada çalışanların iş performans puanlarının yüksek olduğu görülmüştür (Alpöz 2021). Bilecik Belediyesinde çeşitli pozisyonlarda çalışan katılımcıların tükenmişlik durumları, iş performansı algıları ve kontrol odağı algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesinin amaçlandığı başka bir araştırmada çalışanların iş performanslarının yüksek olduğu ifade edilmiştir (Ökmen 2021). Özetle çalışmamız literatür örneklerini destekler nitelikte olup işçilerin iş performansları yüksek düzeyde seyretmektedir.

Çalışmamızda 36-45 yaş aralığında olan katılımcıların COVID-19 korku ölçeğinden alınan puanlarının diğer yaş gruplarından daha fazla olduğu bulunmuştur. Bireylerin yaşları ilerledikçe hastalıkların artması, evlilik, çocuk sahibi olma, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin olması gibi durumlar görüldüğünden dolayı, COVID-19 tanısı alıp kötü sonuçlanması durumunda bakmakla yükümlü olduğu kişilere ne olacağının düşünülmesi bireylerde COVID-19 korkusuna neden olabileceği düşünülmektedir. Yaş ilerledikçe COVID-19 korkusunun arttığı görülmüştür (Baysan, Sercekus ve Özkan 2022).

Araştırmada evli işçilerin KKÖ puanlarının, bekar olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. İstanbul'da 506 katılımcı ile yapılan bir çalışmada evli katılımcıların KKÖ puan ortalamalarının bekarlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur (Okhan, Şavlı, Özent, Özkaymak ve Yeşildallar 2021). 2022 yılında yapılan bir çalışmada da evlilerin bekarlara göre COVID-19 korku düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Baysan ve ark 2022). Konu ile ilgili literatür tarandığında, mevcut araştırmalara yönelik bulguları destekleyen çalışmalardan biri

olan ve 2021 yılında yapılan bu araştırmada, boşanmış veya eşi ölmüş olan bireylerin, evli veya bekâr bireylere göre daha yüksek seviyede COVID-19 korkusu yaşadığı ifade edilmiştir (Güden 2021). Tian ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada boşanmış olan katılımcıların daha yüksek düzeyde COVID-19 ile ilgili psikolojik semptomlara sahip olduğu tespit edilmiştir (Tian et al 2020). Bangladeş'te COVID-19 pandemisi esnasında yapılan araştırmaya göre evli katılımcıların bekar katılımcılara oranla panik düzeyinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada evli katılımcıların bekar katılımcılara kıyasla daha fazla kaygı ve korku yaşadıkları sonucu bulunmuştur (Islam, Potenza and Ferdousa 2020). 2020 yılında yapılan başka bir araştırmada ise bekar katılımcıların COVID-19 korku düzeylerinin evli ya da boşanmış katılımcılara göre daha yüksek bulunduğu tespit edilmiştir (Gencer 2020). Hindistan'da yapılan başka bir araştırmada ise evli bireylerin bekâr bireylere göre daha yüksek düzeyde COVID-19 korkusu yaşadığı ifade edilmiştir (Doshi, Karunakar, Sukhabogi, Prasanna and Mahajan 2020). Yapılan araştırmalar çalışmamızın bulgusunu destekler niteliktedir

Araştırma sonucunda edinilen bulgulara göre COVID-19'a yönelik korku ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık mevcut değildir. Literatür incelendiğinde bu bulgu için destekleyici sonuçlara ulaşılmıştır. Hindistan'da Uttarakhand Eyaleti'nde bir çalışma yürütülmüş ve bu çalışmada cinsiyet ile COVID-19 arasında bir farklılık tespit edilmemiştir. Başka bir deyişle, COVID-19 sebebiyle oluşan korkunun cinsiyetle bir bağlantısı bulunmamaktadır. İnsanlar cinsiyetleri fark etmeksizin benzer korkuya sahiptir (Bisht, Bisht and Sagar 2021). Literatürde COVID-19 ve cinsiyet değişkenine ait farklı sonuçların bulunduğu araştırmalarda da yer almaktadır. Bunlardan biri ise 2021 yılında Arısoy ve Çay tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışmada erkek ve kadın katılımcıların KKÖ'nden aldıkları puan arasında anlamlı bir farklılık görülmüş olup kadınların ölçekten aldığı puanın erkeklerin aldıkları puandan daha fazla olduğu bulunmuştur (Arısoy ve Çay 2021). Yakın tarihli başka bir çalışmada kadınların COVID-19 korkusu düzeyinin erkeklerden daha yüksek bulunduğu ifade edilmiştir (Gencer 2020). Doğan ve Düzel (2020) ise erkek ve kadınların korku seviyelerinin farklı olduğunu ve erkeklerin kadınlardan daha yüksek korku seviyesine sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

İşçilerin çocuk sahibi olma durumlarına bağlı olarak KKÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Çocuğu olan katılımcılarda olmayan katılımcılara göre KKÖ puanları daha fazladır. Araştırmada elde edilen bulgular alayazındaki başka bir çalışma ile de desteklenmiştir. Bu araştırmada çocuğu olan katılımcıların KKÖ'nden alıkları puan düzeyinin çocuğu olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bireyin sevdiklerini kaybetme endişesinin, COVID-19 kaygı ve korku düzeyini artıran bir etkiye sahip olduğu söylenebilir (Arısoy ve Çay 2021).

Sakaoğlu ve diğerlerinin yapmış oldukları araştırmada çocuk sahibi olmak ve anksiyete arasındaki ilişki araştırılmış ve COVID-19 sürecinde çocuk sahibi olmanın bireylerin anksiyete puanı ortalamasını arttırdığı bulunmuştur (Sakaoğlu, Orbatu, Emiroglu ve Çakır 2020). Akarsu ve diğerlerinin yaptığı çalışmaya göre algılanan risk ve COVID-19 korku düzeyi çocuk sahibi olma durumu ile bağdaştırılmıştır (Akarsu ve ark 2020). Pombo ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada, ebeveynlerin %52,9'unun çocuklar için sosyal mesafeye kurallarına uymanın güç olduğunu, çocukların maske kullanmayı devam ettiremeyebileceğini veya maske kullanımını kabul etmeyebileceğini; dolayısıyla bu durum ebeveynlerde çocuklarının enfeksiyon kapmasından dolayı endişe duymalarına sebep olduğunu ifade etmişlerdir (Pombo, Luz, Rodrigues, Cordovil and Cristina dos Santos C de 2020). Çalışmamızda da verilen literatürdeki bulgulara benzer olarak çocuk sahibi olan katılımcıların KKÖ'nden aldıkları puan ortalamasının çocuk sahibi olmayan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sağlanan literatür bilgileri sonucunda çocuğu olanların daha fazla COVID-19 korkusuna sahip olmasının nedeni; pandemi sürecinin çocuklar tarafından yetişkinler kadar doğru anlaşılmaması, çocukların hastalığı daha zor algılaması ve yorumlaması, konuyla ilgili alınan önlemlere uymakta sorun yaşanacağı, kendilerini hastalıktan tam olarak korumakta yetersiz kalacakları, ebeveynlerin COVID-19 sebebiyle çocukların kaybetme kaygısı ve riski olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda katılımcıların iş ile ilgili özelliklerine göre KKÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Kardeş'in yapmış olduğu çalışmada temaslı ya da COVID-19 tanısı almış bireylerde hızla başlayan ve kısa süreli süreçte bulaştırma ve ölümle ilişkili korku düzeyinin yüksek olduğu bulunmuştur (Kardeş 2020). Başka bir çalışmada COVID-19 geçiren katılımcılarda COVID-19 korkusunun devam ediyor olduğu ve depresyon, anksiyete gibi çeşitli psikiyatrik bozukluk yaşama olasılıklarının yüksek bulunduğu ifade edilmiştir (Wang et al 2020). COVID-19 pozitif olma durumunun virüs nedeniyle ölüm riskini deneyimlemenin, yoğun bir şekilde çaresizlikle ilgili duygular ve korku deneyimlemesine ilişkin psikolojik sorunlara neden olabileceği ifade edilmiştir. COVID-19 tanısı almış olan kişilere uygulanmakta olan izolasyonda kalma ve karantina tedbirlerinin bireylerde farklı psikolojik problemlerin oluşmasına neden olabileceği bulunmuştur. Karantinanın ve sosyal izolasyonun etkilerinin değerlendirildiği bir metaanaliz araştırmasında karantina süresince sekteye uğrayan özgürlük ve sosyal izolasyonun korku, gerginlik ve sıkıntıya neden olduğu sonuçları elde edilmiştir (Sprang and Silman 2013; Brooks et al 2020).

Pandemi sonrasında bireyler hem kendi yaşadıkları ülkede hem de küresel düzeyde hatalığın seyrini merak etmiş, farklı haber kaynaklarına oldukça fazla ilgi göstermiştir. Pandemi verilerinin doğru biçimde takip edilebilmesi, haber kirliliğinin engellenmesi, ülkelerde yer alan sağlık bakanlıkları ve resmi kanallar tarafından açılan özel siteler ve uygulamalar olduğu görülmektedir. Türkiye'de de Sağlık Bakanlığı açtığı web sitesi ile (www.covid-19.gov.tr) pandemiye ilişkin özel veri şablonları üzerinden takip olanağı sağlamış ve tablolar halinde vatandaşlara sunmuştur. Bu tablolar üzerinde enfekte olan, hayatını kaybeden, iyileşen, yoğun bakıma alınan hasta sayıları paylaşılmakta, verilerde artan ölüm ve değişim sayıları toplumdaki kaygı düzeyini artırmaktadır. Bu çalışmada da katılımcıların haber takibi sıklık düzeylerinin artışı ortaya konmuştur. Katılımcılar günlük veri takibi yaparak belirsizliği azaltmayı veya ortadan kaldırmayı düşünürken verilerde olumsuz yönde sayıların artış göstermesi durumluk ve sürekli kaygı düzeyini yükseltmiştir. Pandeminin başlangıcından beri hem olumsuz haberler hem kayıplar hem de olumsuz hastalık gelişmeleri nedeniyle ciddi düzeyde güvensizlik korku, kaygı ve belirsizlik artışı gözlemlenmiştir (Lai et al

2020) Çalışmamızda COVID-19 ile ilgili haberleri takip eden işçilerin PİÖÖ puanlarının, etmeyen katılımcılara göre daha fazla olduğu bulundu. Pandemi gibi kriz süreçlerinde bireylerde sağlık kaygısının kontrolü aşamasında işlevsel olmayan davranışlar ön plana çıkabilmektedir (Rajkumar 2020). Pandemi sürecinde uygulanan izolasyona yönelik önlemlerle beraber bireylerin temel haber kaynakları çevrimiçi paylaşım siteleri ve haber kaynakları olmuştur. DSÖ konuya ilişkin açıklamalarda bulunarak bireylerin COVID-19 ile ilgili sosyal medya üzerinden edindikleri ancak doğruluğu bulunmayan bilgilerden olumsuz yönde etkilenebileceğini vurgulamıştır (WHO 2020). Alanyazında ayrıca, çeşitli araştırmalarla da COVID-19 korkusunun siber ortam sebebiyle de ciddi düzeylere ulaşabileceğine dikkat çekilmektedir (Babvey et al 2020; Gao et al 2020; Bridgman et al 2020).

Araştırma sonucunda işçilerin psikolojik iyi oluş durumunun, eğitim düzeyleri ile ilişkili olmadığı görülmüştür. Literatürde benzer sonuçların olduğu çalışmalara rastlanılmıştır. Eroğlu (2017) yaptığı çalışmada psikolojik iyi oluş ile eğitim düzeyi arasında bir ilişkiye rastlamamıştır. Walker, yaşlı katılımcılar ile gerçekleştirdiği çalışmada iyi oluş düzeyinin eğitim düzeyiyle ilişkisinin olmadığını görülmüştür (Walker and McGlone 2013). Aydoğan, öğretmen katılımcılarla gerçekleştirdiği çalışmasında eğitim durumu ile psikolojik iyi oluş arasında bir ilişki tespit etmemiştir (Aydoğan 2019). Farklı örneklem grubundaki katılımcıların olduğu araştırmalarda da yapılan çalışmaya benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Bu sonuçların yanında literatürde bu sonuçların aksini ifade eden sonuçların olduğu araştırmalara da rastlanılmıştır. Yaşlı katılımcılarla gerçekleştirilen bir çalışmada en az ortaokul eğitim seviyesine sahip kişilerin yaşam doyumlarının, daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlara nazaran daha yüksek seviyede olduğu gözlenmiştir (Softa-Kaçan, Karaahmetoğulları, Erdoğan ve Yavuz 2015). Kaplan (2016), evli bireyler ile gerçekleştirdiği çalışmada lisans mezunu katılımcıların diğer düzeylerde eğitim almış olan katılımcılara göre psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ağaçbacak, sınıf öğretmenleriyle yaptığı çalışmada lisans ve üstü eğitim düzeyinde eğitim görmüş olan öğretmen katılımcıların, psikolojik iyi oluş düzeylerinin ön lisans mezunu öğretmen katılımcılara göre daha yüksek olduğunu saptamışlardır (Ağaçbacak 2019). Yapılan bir diğer araştırmada ise yüksek eğitim seviyesine sahip

katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının da yüksek olduğu belirlenmiştir (Ryff and Singer 2006). Tura, yaptığı çalışmada lisansüstü eğitim düzeyine sahip katılımcıların en yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşa sahip iken, lise mezunu olan katılımcıların en düşük seviyede psikolojik iyi oluş düzeyinde olduğu sonucuna ulaşmıştır (Tura 2019). Yeşiltepe, eğitim düzeyi ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında ilişki bulmuş; lisans mezunu olan katılımcıların diğer eğitim düzeyine sahip katılımcılara nazaran daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını tespit etmiştir (Yeşiltepe 2011). Bu çalışmalar ışığında ise psikolojik iyi oluş düzeyinin alınan eğitim düzeyi ile pozitif doğrultuda ilişkilerinin olduğu, eğitim seviyesi arttıkça kişilerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin artacağı söylenebilmektedir.

Ağargün ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada, başa çıkma tutumlarının cinsiyet, yaş, sosyal ve ekonomik düzey, kültür vb. unsurlara bağlı değişkenliği ifade edilmiştir (Ağargün ve ark 2005). Cinsiyet ve başa çıkma tutumları arasındaki ilişki incelendiğinde, erkeklerin başa çıkma tutumlarının daha fazla olduğu, önceki yıllarda yapılan çalışmalarda kadınların daha çok duygu odaklı başa çıkma tutumlarına ve erkeklerin de daha çok işlevsel olmayan başa çıkma tutumlarını kullandıkları sonuçları bulunmuştur (Billings and Moos 1981; Carver et al 1989; Ptacek et al 1994; Stanton et al 2000; Eaton and Bradley 2008; Brougham Zail, Mendoza and Miller 2009). Bizim çalışmamızda da yapılan çalışmalara paralel sonuçlar bulunmuş, erkeklerin başa çıkma tutumlarının kadınlardan daha fazla olduğu saptanmıştır.

Araştırmamızda meslekte çalışma süresi ve başa çıkma tutumları arasında işçilerle yapılan çalışmalarda anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bulut (Bozkurt), yaptığımız çalışmadan farklı olarak ilköğretim öğretmenleri üzerinde bir çalışma yapmış, öğretmenlerin halihazırda çalıştığı okullarda çalışma sürelerinin artmasıyla stresle başa çıkmada daha fazla kendine güvenli yaklaşıma sahip oldukları tespit edilmiştir. 16 ila 20 yıldır mesleklerine devam eden öğretmenlerin stresle başa çıkmada, 6 ila 10 yıllık öğretmenlere göre daha fazla kendine güvenli başa çıkma tarzı kullandığı tespit edilmiştir (Bulut Bozkurt 2005). Meslekte çalışma süresi, mesleki deneyim düzeyini de artırmakta olduğundan, başa çıkmada, problem çözerken aktif yöntemleri tercih etmede avantaj sağlayacağı düşünülebilir. Ancak çalışmamızdan

elde edilen bulgular bu bakış açısını desteklememektedir. Yoğun emek sarfedilen sektörlerde çalışmakta olan işçilerin iş güvencesine sahip olmaması ve alınan kararlara katılımda yetersiz kalması bu farklılığın nedeni olarak düşünülmektedir.

Çalışmamızda ailede çalışan başka birinin olması durumuna göre, başa çıkma tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ailesinde çalışan başka biri olmayan işçilerin daha fazla gelecek kaygısına sahip olması, iş yaşamında karşı karşıya kalınan sorunlara işini kaybetme korkusu duyması nedeniyle sessiz kalıyor olması, söz konusu işçilerin iş yaşamındaki olumsuzluklardan daha fazla etkilendiklerinin göstergesi olarak kabul edilebilir.

Bu çalışma, pandemi dönemi gibi birçok belirsizliğin olduğu, farklı pek çok alanda değişimi zorunlu hale getiren, kontrolü yapılamayan bir süreç içinde yürütüldüğü için bireylerin bu dönemlerde başa çıkma tutumlarından duygu odaklı ve işlevsel olmayan başa çıkma tutumlarını daha fazla kullanılıyor olması beklenmektedir. Fakat elde edilen sonuçlarda, duygu odaklı ve problem odaklı başa çıkma tutumları öne çıkmış, işlevsel olmayan başa çıkma tutumlarına yönelim çok daha az olmuştur. Bu sonucun, araştırmanın pandeminin hangi döneminde yürütüldüğü ile bağlantısı olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızda işini seven katılımcıların iş performansı ölçeği puanlarının, sevmeyen katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla işini seven, tatmin olan işçilerin iş performanslarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgunun literatürdeki pek çok araştırma tarafından desteklendiği görülmektedir. Yazıcıoğlu (2010) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin performans düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkileri araştırılmıştır. Sonuç olarak ise öğretmenlerin iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin incelenmesine göre iş tatmini faktörlerinin yönetsel açıdan tatmin ve performans, işin niteliği açısından tatmin ve performans, iş arkadaşları ile uyum arasındaki tatmin ve performans açısından anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (Yazıcıoğlu 2010). Tayvan'da devlet kurumlarında ve özel kurumlarda görevli olan 433 personelin katılımı ile yapılan çalışmada iş tatmini ve işgören sağlığının iş performansına etkisi ele alınmış ve araştırma sonucunda iş

tatmininin iş performansına pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir (Wu, Chen and Chen 2017). Dolayısıyla işini seven bireylerin çalıştıkları kurumlarda daha yüksek performans göstermeleri kabul edilebilir bir durumdur.

5.3. İŞÇİLERİN İŞ PERFORMANSINI ETKİLEYEN BAZI ÖLÇEKLERİN PATH MODELLERİ OLUŞTURMAYA İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI

Çalışmamızda yapılan regresyon analizi sonucuna göre iş performansı ile psikolojik iyi oluş arasında ilişki bulunduğu saptanmıştır. Avustralya’da yapılan bir çalışmada katılımcıların psikolojik iyi oluş hallerinin iş performansını arttırmada etkili olduğu bildirilmiştir (Brunetto, Rodwell, Shacklock, Rod Farr-Wharton and Demir 2016). Wright ve Cropanzano (1997)’de eğitim çalışanları örnekleminde, psikolojik iyi oluşun iş performansı ile ilişkili olduğu, mutlu olan çalışanların daha yüksek performans gösterdiklerini bildirmiştir. Buna göre psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan katılımcıların performanslarının da yüksek düzeyde olacağı anlamı çıkarılabilir. Dolayısıyla psikolojik iyi oluş seviyesi arttıkça bireysel performans da artacak, bununla birlikte psikolojik iyi oluş seviyesinin düşmesi bireysel performansı da düşürecektir. Psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasında bulunan ve pozitif yönlü olan ilişkinin literatürdeki önceki çalışmaların bulguları ile de örtüştüğü görülmekte olup, H₂ hipotezi kabul edilmiştir (Akdoğan ve Polatçı 2011; Arıkan ve Çankır 2019; Christian, Garza and Slaughter 2011; Usman 2017).

Çalışmamızdan elde edilen bulgulara göre iş performansı ile başa çıkma tutumları arasında ilişki bulunmaktadır. Çalışma sonucunun aksine Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi’nde görev yapan 203 akademisyen ile yapılan çalışmada baş etme tutumlarının iş performansını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Avcı İnal 2019). Bu doğrultuda çalışmanın H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmada COVID-19 korkusunun iş performansı üzerinde negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yiğitol ve Büyükmumcu’nun çalışanların COVID-19 korkusu, kişilik

özellikleri, iş performansları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki yordayıcı ilişkileri belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmaya göre COVID-19 korkusunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamış, COVID-19 korkusunun ve iş performansının, işten ayrılma niyetini yordayan önemli değişkenler olduğu ortaya çıkmıştır (Yiğitöl ve Büyükmumcu 2021). Acil sağlık hizmetleri çalışanlarında yapılan başka bir çalışmada sağlık çalışanlarının COVID-19 anksiyete düzeyleri ile iş performansları arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır (Hoşgör, Dörttepe ve Sağcan 2020). Yakın tarihli bir çalışmada COVID-19 korkusunun sağlık çalışanlarının iş performanslarına etkileri ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Çalışmada COVID-19 korkusu artıkça iş performansları da arttığı bulunmuştur (Ersan ve Süslü 2020). Pandemi sürecinde sıklıkla kullanılan uzaktan çalışma modelinin performansa olan etkisinde COVID-19'a yakalanma korkusunun ara değişken rolünün araştırıldığı 2021 yılında yapılan çalışmada COVID-19'a yakalanma korkusunun çalışanların performansında bir değişiklik oluşturmadığı sonucuna varılmıştır (Şenel 2021). COVID-19 korkusu, işten ayrılma isteği ve iş performansının çeşitli değişkenler açısından değerlendirildiği diğer bir araştırmada ise katılımcıların çalışıyor oldukları alanın ve o iş yerinde tedbir alınma durumunun COVID-19 korkusu yoluyla iş performanslarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır (Günaydın 2021). 2021 yılında yapılan bir çalışmada araştırmacılar COVID-19 korkusunun, çalışan performansı, iş tatmini, duygusal emek ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 169 AVM çalışanı üzerinde çalışan performansı, COVID-19 korkusu, duygusal emek, iş tatmini ve yaşam doyumu ölçeklerini kullanarak bir araştırma yapmışlardır. Verilerin analizi psikolojik faktörlerin iş gören performansında olumsuz yönde bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Yeşil ve Mavi 2021). 2021 yılında 1048 kişi ile kesitsel araştırma tasarımı kullanılarak yapılan bir araştırma sonuçlarına göre COVID-19'a bağlı stresin iş performansını negatif yönde etkilediği bulunmuştur (Sadovyy, Sánchez-Gómez and Bresó 2021). Literatür incelendiğinde çalışma bulgularına benzer araştırma sonuçları bulunduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın H₁ ve H₄ hipotezleri reddedilmiştir.

Günümüz iş dünyasında sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamak işyerlerinin en önemli amacı haline gelmiştir. Bu amaç kapsamında işletmeler için çalışan

performansı diğer taklit ve kolayca tedarik edilebilir unsurlardan daha ön plana çıkmıştır. Dolayısıyla iş performansı da bu anlamda işletmeler için hayati önem taşımaktadır. İşletmeler performanslarını arttırmak için, çalışanlarının psikolojilerine yönelmeye başlamış ve psikolojik iyi oluşun çalışan sağlığına etkisinin önemi anlaşılmıştır. Çalışmamızda işçilerin psikolojik iyi oluşları ile iş performans düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve psikolojik iyi oluşu yüksek olan çalışanların iş performanslarının yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışmada ‘işçilerin iş performansları ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkide başa çıkma durumlarının aracı rolü vardır’ hipotezi oluşturulmuş ve yapılan analizler sonucunda H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Literatüre bakıldığında iş performansı ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar olduğu görülmüş fakat inşaat işçilerinde iş performansları ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkide başa çıkma durumlarının aracı rolünü inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum araştırmanın özgünlüğüne ve biricikliğine işaret etmektedir. Bu nedenle yapılan çalışma alan yazına katkı verecek nitelikte olması bakımından özgündür. Yapılan bu araştırma varolan boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Bu konudaki literatüre katkıda bulunarak, yapılacak yeni araştırmalar için bir kaynak oluşturacaktır

5.4. SONUÇ

İnşaat işçilerinin COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş, başa çıkma yöntemleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi model doğrultusunda incelemek amacıyla planlanan çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir.

- **İşçilerin sosyo-demografik ve iş ile ilgili özellikleri incelendiğinde;** katılımcıların %29,9’unun 26-35 yaş aralığında, %76’sının erkek, %64,4’ünün evli, %50,3’ünün lise mezunu, %62,1’inin çocuk sahibi, %68,7’sinin gelir durumunu orta olarak nitelendirdiği, %87’sinin çalışma saatleri dışında başka bir iş yapmadıkları ve %42,9’unun işyerine servis ile ulaştıkları bulundu. Ayrıca işçilerin %51,1’inin bugüne dek 1 veya 3 firmada, %24,9’unun 6-10 yıldır, %52’sinin 3 yıl ve daha az süredir bu iş yerinde ve %62,7’sinin ise günde 9 saat ve daha fazla çalıştığı saptanmıştır.

İşçilerin %21,5'inin COVID-19 tanısı aldığı, %89,5'inin bir kere tanı aldığı, %75'inin klinik belirti göstermeden hastalığı atlattığı görülmüştür. Katılımcıların %46,6'sının yakınlarının COVID-19 tanısı aldığı, %51,1'inin karantina kaldığı ve %75,4'ünün COVID-19 ile ilgili haberleri takip ettikleri, %51,1'inin işinin stres düzeyini orta olarak nitelendirdiği, %90,1'inin ise işini sevdiği bulunmuştur.

- **Çalışmada kullanılan ölçekler incelendiğinde;** KKÖ puan ortalamasının $15.93 \pm 7,65$, PİÖÖ puan ortalamasının $41.56 \pm 11,42$, COPE puan ortalamasının $67.30 \pm 12,86$, İşlevsel Olmayan Başa Çıkma Tutumları puan ortalamasının $21.36 \pm 8,95$, Problem Odaklı Başa Çıkma Tutumları puan ortalamasının $35.22 \pm 6,78$, Duygu Odaklı Başa Çıkma Tutumları puan ortalamasının $10.72 \pm 3,19$ ve İş Performansı Ölçeği puan ortalamasının $16.08 \pm 4,14$, olduğu bulundu.
- **İşçilerin COVID-19 korkusu ile değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde;** 36-45 yaş aralığında, evli ve çocuk sahibi olan işçilerin COVID-19 korkuları daha yüksek bulundu. Öte yandan çalışma yılı, eğitim durumu ve iş ile ilgili diğer değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede bir farklılık bulunmadığı görüldü.
- **İşçilerin psikolojik iyi oluş ile değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde;** COVID-19 ile ilgili haberleri takip eden, işe özel araç ile ulaşan ve işini seven katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının daha fazla olduğu görüldü. Diğer değişkenler ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı derecede bir farklılık olmadığı bulundu.
- **İşçilerin başa çıkma tutumları ile değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde;** erkek, parçalanmış aile tipine sahip olan, günde 9 saat ve daha fazla çalışan, yakınlarından birinin COVID-19 tanısı almadığı, karantinada kalmayan ve çocuğu olan katılımcıların başa çıkma tutumlarının daha yüksek

olduğu bulundu. Diğer değişkenler ile başa çıkma tutumları arasında anlamlı derecede bir farklılık bulunmadığı görüldü.

- **İşçilerin işlevsel olmayan başa çıkma tutumları ile değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde;** 26-35 yaş aralığında, erkek, parçalanmış aile tipine sahip, lise ve üniversite mezunu olan, ailesinde başka çalışan olmayan, günde 9 saat ve daha fazla çalışan, yakınlarında COVID-19 tanısı almayan, karantinada kalmayan, COVID-19 ile ilgili haberleri takip etmeyen, işini sevmeyen katılımcıların işlevsel olmayan başa çıkma tutumlarını daha fazla kullandıkları bulundu. Diğer değişkenler ile işlevsel olmayan başa çıkma tutumları arasında anlamlı derecede bir farklılık olmadığı bulundu.
- **İşçilerin problem odaklı başa çıkma tutumları ile değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde;** Günde 9 saat ve daha fazla çalışan ve COVID-19 ile ilgili haberleri takip eden katılımcıların problem odaklı başa çıkma tutumlarını daha fazla kullandıkları bulundu. Diğer değişkenler ile problem odaklı başa çıkma tutumları arasında anlamlı derecede bir farklılık olmadığı bulundu.
- **İşçilerin duygu odaklı başa çıkma tutumları ile değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde;** çocuğu sahibi, ilkokul ya da üniversite mezunu ve gelir durumunu orta olarak nitelendiren işçilerin duygu odaklı başa çıkma tutumlarını daha fazla kullandıkları bulundu. Diğer değişkenler ile duygu odaklı başa çıkma tutumları arasında anlamlı derecede bir farklılık olmadığı bulundu.
- **İşçilerin iş performansı ile değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde;** işini seven katılımcıların iş performansları daha yüksek bulundu. İş performansı ile diğer değişkenler arasında anlamlı derecede bir farklılık olmadığı görüldü.
- **İşçilerin COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş, başa çıkma yöntemleri ve iş performansı düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde;** işçilerin iş

performansı düzeyleri ile psikolojik iyi oluş ve başa çıkma yöntemleri arasında pozitif yönde; COVID-19 korkusu ile negatif yönde anlamlı derecede bir ilişki bulundu. Ayrıca başa çıkma yöntemleri ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı derecede bir ilişki olduğu görüldü.

İşçilerin COVID-19 korku düzeyinin psikolojik iyi oluş düzeyi üzerinde anlamlı derecede bir etkisi bulunmamıştır. Öte yandan psikolojik iyi oluş düzeyinin iş performansı düzeyi üzerinde pozitif yönde etkisi, başa çıkma tutumları düzeyinin iş performansı düzeyi üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş performans düzeyleri üzerindeki etkisinde başa çıkma tutumları düzeylerinin aracı bir rol üstlendiği bulunmuştur.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

İşçilerin iş performansları psikolojik iyi oluş ve başa çıkma tutumlarından etkilenmektedir. İşyerinde çalışan yönetici, işyeri hekimi ve iş yeri hemşiresinin; işçilerinin psikolojik iyi oluşlarını arttıracak uygulamalara yönelmeleri ve bu doğrultuda hareket etmeleri ile bireylerin iş performansları artırılabilir.

İşçilerin iş performansını etkileyen, psikolojik iyi oluş ve başa çıkma tutumları düzeyini belirleyen daha geniş kapsamlı araştırmaların yapılması, işçilerin işyerlerinde başa çıkma tutumlarını arttıracak uygulamaların yaygınlaştırılması, psikolojik iyi oluşlarını arttıracak şekilde çalışma planının yapılması, işyerinde iş performansı ile psikolojik iyi oluşun birlikte ele alınması ve inşaat işçilerinde COVID-19 korkusunun iş performansı üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- 2021 Yılı İnşaat Sektörü İşgücü Piyasası Raporu 2021 (2021), <https://media.iskur.gov.tr/51150/insaat-sektoru.pdf> (Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2022).
- Ağaçbacak PM. (2019). Pozitif Psikoloji Bağlamında Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ile Özyeterlik İnançları ve Örgütsel Bağlılık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. G Sakız).
- Ağargün MY, Beşiroğlu L, Kıran ÜK, Özer ÖA, Kara H. (2005). COPE (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği): psikometrik özelliklere ilişkin bir ön çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6: 221-226.
- Ahorsu DK, Lin CY, Imani V, Saffari M, Griffiths MD, Pakpour AH. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: development and initial validation. *International Journal Of Mental Health And Addiction*, 1-9.
- Akarsu B, Özdemir Canbay D, Başer Ayhan D, Fidancı İ, Aksoy H, Cankurtaran M. (2020). Covid-19 aşısı araştırmaları devam ederken; toplumun gelecekteki Covid-19 aşısına yönelik düşünce ve tutumları. 19. Ulusal Aile Hekimliği Kongresi, <https://www.tahud.org.tr/file/1237fa7a-fa4a-4caa8ebbd7a2c15a850a/19-Ulusal-Aile-Hekimligi-Kongresi-Kongre-Kitabi.pdf> (Erişim tarihi: 2 Ocak 2022).
- Akdoğan A, Polatçı S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1): 273-293.
- Aladağ AÇ. (2021). Covid-19 Salgınının İnşaat Sektöründe Çalışanlar Üzerinde, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Bakımından Etkileri Ve Çözüm Önerileri. İstanbul Esenyurt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi V Küçük).
- Aladağ H, Demirdöğen G, Işık Z. (2021). Mücbir sebep faktörü olarak COVID-19 salgınının inşaat projelerinde oluşturduğu uyumsuzluk etmenleri ve etkilerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 36(3): 1213-1228
- Alenezi T. (2020). COVID-19 causes of delays on construction projects in Kuwait. *IJERGS*, 8: 6-9.

- Alpar R. (2012). Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlik. 2. Baskı. Detay Yayıncılık, Ankara, s. 494-498.
- Alpöz O. (2021). Çalışanların Duygusal Zekâsının İş Performansına Etkisi. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi S Yılmaz).
- Altundağ Y. (2021). Erken dönem Covid-19 pandemisinde Covid-19 korkusu ve psikolojik dayanıklılık. *Ekev Akademi Dergisi*, (85): 499-516.
- Anaç AS. (2021). İşe Bağlılığın İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Emegın Aracılık Rolü. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi, Tokat, (Danışman: Prof. Dr. K ÖZYER).
- Araya F. (2021). Modeling the spread of COVID-19 on construction workers: An agent-based approach. *Safety science*, (133): 105022.
- Arciniega GM, Anderson TC, Tovar-Blank ZG, Tracey TJ. (2008). Toward a fuller conception of Machismo: development of a traditional Machismo and Caballerismo Scale. *Journal of counseling psychology*, 55(1): 19.
- Arıkan S, Çankır B. (2019). Gıda ve finans sektöründe çalışan performansı hangi faktörlerden etkileniyor? Sürdürülebilir kalite algısı, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinin rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12: 462-483.
- Arısoy A, Çay M. (2021). Yaşlı bireylerde koronavirüs (Covid-19) korkusu; yetişken bireylerle karşılaştırmalı bir çalışma. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, (17): 82-97.
- Arnett PA, Higginson CI, Voss WD, Randolph JJ, Grandey AA. (2002). Relationship between coping, cognitive dysfunction and depression in multiple sclerosis. *The Clinical Neuropsychologist*, 16(3): 341-355.
- Arpacioğlu S, Baltalı Z, Ünübol B. (2021). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1): 88-100.
- Arslankaya S, Çelik MT. (2021). Otomotiv Sektöründe Çalışan Kadın İşçilerin Ergonomik Risk Değerlendirmesi. *International Journal Of Engineering Research And Development*, 13(3): 75-82.

- Avcı İnal A. (2019). Stres Yönetiminin İş Performansı Üzerine Etkisi. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ağrı, (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi E KADANALI).
- Ayalp G G, Arslan F. (2017). İnşaat Endüstrisinde Özel Sektörde Çalışan İnşaat Mühendislerini Demotive Eden Faktörler. *Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 19(2): 153-168.
- Aydemri P. (2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı: Bir uygulama. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak, (Danışman: Doç. Dr. E Erdoğan).
- Aydoğan İ. (2019). Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Okul İklimi Algıları. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. SB Keskinılıç Kara).
- Aydoğdu M, Olcay ZF, Ayduran A. (2021) İnşaat sektöründe korona virüs acil eylem planı, risk analizi ve alınan önlemlerin değerlendirilmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 16(61): 19-50
- Azeez M, Gambatese J, Hernandez S. (2019). What do construction workers really want? A study about representation, importance, and perception of US construction occupational rewards. *Journal of Construction Engineering and Management*, 145(7): 04019040
- Baard SK, Rench TA, Kozlowski SW. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40(1): 48-99.
- Babvey P, Capela F, Cappa C, Lipizzi C, Petrowski N, Ramirez-Marquez J. (2020). Using social media data for assessing children's exposure to violence during the COVID-19 pandemic. *Child Abuse & Neglect*, 104747.
- Bağcı E, Cansu Uzun, Bostan A. (2020). COVID-19 ve Sağlık Turizmi. *Farkındalık Dergisi*, 5(3): 331-348.
- Bahk YC, Park K, Kim N, Lee J, Cho S, Jang J, Jung D, Chang EJ, Choi KH. (2020). Psychological impact of COVID-19 in South Korea: a preliminary study. *The Korean Journal of Clinical Psychology*, 39(4): 355-367.
- Baker JP, Berenbaum H. (2011). Dyadic moderators of the effectiveness of problem-focused and emotional-approach coping interventions. *Cognitive therapy and research*, 35(6): 550-559.

- Bakioğlu F, Korkmaz O, Ercan H. Fear of Covid-19 and positivity: Mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress. *International journal of mental health and addiction*, 19(6): 2369-2382.
- Baloch S, Baloch MA, Zheng T, Pei X. (2020). The Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic. *Tohoku J Exp Med*, 250(4):271-278.
- Baltaş A, Baltaş Z. (1998). Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baumeister RF, Vohs KD, Aaker JL, Garbinsky EN. (2013). Some key differences between a happy life and a meaningful life. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6): 505–516.
- Bayram N. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. Ezgi Kitabevi, Bursa, s.1-3.
- Baysan DF, Sercekus P, Özkan S. (2022). Covid-19 Korkusu Kadercilik Algısı İle İlişkili Midir?. *Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Ve Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 1-10.
- Beğenirbaş M, Çalışkan A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2): (109-127.)
- Bentley TA, Hide S, Tappin D, Moore D, Legg S, Ashby L, Parker R. (2006). Investigating risk factors for slips, trips and falls in new zealand residential construction using incident-centred and incident-independent methods. *Ergonomics*, 49(1): 62–77.
- Berg JM, Wrzesniewski A, Dutton JE. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3): 158-186.
- Beseler CL, Stallones L. (2010). Safety knowledge, safety behaviors, depression, and injuries in Colorado farm residents. *American journal of industrial medicine*, 53(1): 47-54.
- Beswick J, Rogers K, Corbett E, Binch S, Jackson K. (2007). An analysis of the prevalence and distribution of stress in the construction industry. *Health and Safety Executive*, 1-81.
- Bianchi FT, Zea MC, Poppen PJ, Reisen CA, Echeverry JJ. (2004). Coping as a mediator of the impact of sociocultural factors on health behavior among HIV-positive Latino gay men. *Psychology & Health*, 19(1): 89-101.
- Billings AG, Moos RH. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of behavioral medicine*, 4(2): 139-157.

- Bisht IP, Bisht RK, Sagar P. (2021). Effect of gender and age in fear and stress due to Covid-19. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 31(1-4): 70-76.
- Biswass S, Varma A. (2007). Psychological climate and individual performance in india: Test of a mediated model, *Employee Relations*, 29(6): 664-676.
- Blau PM. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley.
- Boehm JK, Kubzansky LD. (2012). The heart's content: The association between positive psychological well-being and cardiovascular health. *Psychological Bulletin*, 138(4): 655–691.
- Bonde JPE. (2008). Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occupational and environmental medicine*, 65(7): 438-445.
- Borak B D, Gelişen G. (2021). İnşaat Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerdeki Yöneticilerin Benimsedikleri Dönüşümcü Liderlik Davranışları. *Journal Of Innovations In Civil Engineering And Technology*, 3(2): 133-154.
- Borman W, Motowidlo S. (1997). Introduction: Organizational citizenship behavior and contextual performance. *Hum. Perform.*, 10 (2): 67-99.
- Borman WC, Motowidlo SJ. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2): 99-109.
- Borman WC, Motowidlo SM. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel selection in organizations*, 71– 98
- Boschman JS, Van der Molen HF, Sluiter JK, Frings-Dresen MHW. (2013). Psychosocial work environment and mental health among construction workers. *Applied ergonomics*, 44(5): 748-755.
- Bridgman A, Merkley E, Loewen PJ, Owen T, Ruths D, Teichmann L, Zhilin O. (2020). The causes and consequences of COVID-19 misperceptions: Understanding the role of news and social media. *Harvard Kennedy School Misinformation Review*, 1(3).
- Brooks SK, Webster RK, Smith LE, Woodland L, Wessely S, Greenberg N, Rubin GJ. (2020). The psychological impact of quarantine and how to deduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395 (10227):912-920.
- Brougham RR., Zail CM, Mendoza CM, Miller JR. (2009). Stress, sex differences, and coping strategies among college students. *Current psychology*, 28(2): 85-97.

- Brunetto Y, Rodwell J, Shacklock K, Rod Farr-Wharton R, Demir D. (2016). The impact of individual and organizational resources on nurse outcomes and intent to quit. *The Journal of Advanced Nursing*, 72(12): 3093–3103.
- Bulut (Bozkurt) N. 2005. İlköğretim öğretmenlerinde stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(2): 467–478.
- Bükülmez K. (2013). Çalışma Hayatında İş Performansını Etkileyen Faktörler: Altınova Tersaneler Bölgesi Örneği. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yalova, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. M Es).
- C. Scotland Working on site during the COVID-19 pandemic: Construction Guidance Construction Scotland (2020) <https://www.cs-ic.org/media/4048/cs-sog-28-05-20-2.pdf> (Erişim Tarihi: 10 Mart 2022).
- Campbell JP, Mccloy RA, Oppler SH, Sager CE. (1993). A Theory of Performance. *Personnel Selection in Organizations*, 3570: 35-70.
- Campbell JP, Wiernik BM. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1): 47-74.
- Cardak M. (2013). Psychological well-being and Internet addiction among university students. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 12(3): 134-141.
- Carpini JA, Parker SK, Griffin MA. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. *Academy of Management Annals*, 11(2): 825-885.
- Carver CS, Scheier MF, Weintraub JK. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 56(2): 267–283.
- Centers for Disease Control and Prevention (CDC) (2020) Middle East Respiratory Syndrome (MERS). <https://www.cdc.gov/coronavirus/mers/about/transmission>. Erişim Tarihi: 10 Mart 2022).
- Chan IYS, Leung MY, Liu AMM. (2016). Occupational health management system: a study of expatriate construction professionals. *Accident Analysis & Prevention*, 93: 280-290.
- Chiaburu DS, Harrison DA. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of applied psychology*, 93(5): 1082-1103.

- Choi SB, Lim MS. (2016). Effects of social and technology overload on psychological well-being in young South Korean adults: the mediatory role of social network service addiction. *Computers in Human Behavior*, 61: 245-254.
- Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1): 89-136.
- Cichy RF, Cha J, Kim S. (2007). Private club leaders' emotional intelligence: development and validation of a new measure of emotional intelligence. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(1): 39-55.
- Civelek ME. (2018). Yapısal Eşitlik Modellemesi Metodolojisi. Beta Basım Yayım, İstanbul, s.5-7.
- Compas BE, Connor-Smith JK, Saltzman H, Thomsen IH, Wadsworth M. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence: problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological Bulletin*, 127(1): 87-127.
- Construction Manager (23 June 2020) COVID-19 Causing extra 15% productivity loss on UK sites. Available at <https://www.constructionmanagemagazine.com/covid-19-causing-extra-15-productivity-loss-on-uk-sites/> (Erişim Tarihi: 1 Mart 2022).
- Conway JM. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of applied Psychology*, 84(1): 3-13.
- Coronavirus 2019-nCoV, CSSE. Coronavirus 2019-nCoV Global Cases by Johns Hopkins CSSE. (Available from: <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>) (Erişim Tarihi: 10 Şubat 2022).
- Çankır B, Şahin S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3): 2549-2560.
- Çöl G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 35-46.
- Dalyan O, & Pişkin M. (2020). İşyerlerinde ramak kala bildirimlerinin iş kazalarına etkisi ve inşaat sektöründe uygulama. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 133-143.

- Debora HS, Widanarko B. (2020). The association between night shift work and hypertension among workers at a construction company in Jakarta. *Mal J Med Health Sci*, 16(3): 100-105.
- Deci EL, Ryan RM. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: an introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1): 1–11.
- Demerouti E, Bakker AB, Halbesleben JR. (2015). Productive and counterproductive job crafting: a daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4): 457-469.
- Demerouti E, Xanthopoulou D, Tsaousis I, Bakker AB. (2014). Disentangling task and contextual performance. *Journal of Personnel Psychology*.
- Deniz ME, Erus SM, Büyükcebeci A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekanın aracılık rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47): 17-31.
- Dewa CS, Lesage A, Goering P, Craveen M. (2004). Nature and prevalence of mental illness in the workplace. *Healthc Pap*, 5(2): 12-25.
- Diener E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95: 542-75.
- Diener E, Lucas RE, Oishi S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1): 1–49.
- Diener E, Ryan K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal Of Psychology*, 39(4): 391-406.
- Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HL. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2): 276-302.
- Diener E, Wirtz D, Tov W, Kim-Prieto C, Choi D, Oishi S, Biswas-Diener R. (2009). New measures of well-being: flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39: 247–266.
- Diener E, Wirtz D, Tov W, Kim-Prieto C, Choi D, Oishi S, Biswas-Diener R. (2010). New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97: 143-156.
- Diener E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2): 103-157.
- Diener E. (2009a). Assessing well-being: The collected works of Ed Diener (Vol. 331). New York: Springer.

- Diener E. (2009b). Subjective well-being. The science of well-being. *Social Indicators Research Series, USA, Springer*, 37(1): 11-58.
- Ding L, Fang W, Luo H, Love PE, Zhong B, Ouyang X. (2018). A deep hybrid learning model to detect unsafe behavior: integrating convolution neural networks and long short-term memory. *Automation in construction*, 86: 118-124.
- Doğan A, Keskin G. (2021). Pandemi Sürecinde Ruhsal Sorunlar: Sağlık Çalışanlarının Covid-19 Yanıtına Travmaya Dayalı Bir Yaklaşım. *Hastane Öncesi Dergisi*, 6(1): 159-174.
- Doğan MM, Düzel B. (2020). Covid-19 özelinde korku-kaygı düzeyleri. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).
- Doshi D, Karunakar P, Sukhabogi JR, Prasanna JS, Mahajan SV. (2021). Assessing coronavirus fear in Indian population using the fear of COVID-19 scale. *International Journal Of Mental Health And Addiction*, 19(6): 2383-2391.
- Du Z, Wang L, Cauchemez S, Xu X, Wang X, Cowling BJ, Meyers LA. (2020). Risk for transportation of coronavirus disease from Wuhan to other cities in China. *Emerging Infectious Diseases*, 26(5): 1049–1052.
- Duman M. (2019). Bir Fabrikada Çalışan İşçilerin İş Stresi Ve Stresle Baş Etme Yöntemleri. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, (Danışman: Prof. Dr. O Günay).
- Dölcek S, Şişman FN. (2021). İş Yeri Temelli Ruh Sağlığını Geliştirme Programları: Sistemik İnceleme. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 3(3): 212-233.
- Eaton RJ, Bradley G. (2008). The role of gender and negative affectivity in stressor appraisal and coping selection. *International Journal of Stress Management*, 15(1): 94.
- Eatough EM, Way JD, Chang CH. (2012). Understanding the link between psychosocial work stressors and work-related musculoskeletal complaints. *Applied Ergonomics*, 43(3): 554-563.
- Ejiri M, Kawai H, Kera T, Ihara K, Fujiwara Y, Watanabe Y, Obuchi S. (2021). Exercise as a coping strategy and its impact on the psychological well-being of Japanese community-dwelling older adults during the COVID-19 pandemic: a longitudinal study. *Psychology of Sport and Exercise*, 57: 102054.

- Ekpanyaskul C, Padungtod C. (2021). Occupational health problems and lifestyle changes among novice working-from-home workers amid the COVID-19 pandemic. *Safety And Health At Work*, 12(3): 384-389.
- Emiral E, Çevik ZA, Gülümser Ş. (2020). COVID-19 pandemisi ve intihar. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 5: 138-147.
- Emiroğlu O. (2000). İş Sağlığı Hemşireliği ve Sorunları. *Toplum ve Hekim Dergisi*, Mayıs-Haziran, 15(3): 178-181.
- ENR. (2020). AGC Survey: 28% of Members Report Halted or Delayed Projects Due to COVID-19. <https://www.enr.com/articles/48976-agc-survey-28-percent-of-members-report-halted-or-delayed-projects-due-to-covid-19> (Erişim Tarihi: 10 Ocak 2022).
- Erbay E, Oğuz N, Yıldırım B, Fırat E. (2016). Alkol ve madde bağımlılığı olan bireylerin başa çıkma tutumları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(3): 597-609.
- Erdoğan İ. (1997). İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ern Saw Y, Tan EY, Buvanawari P, Doshi K, Liu J. (2021). Mental health of international migrant workers amidst large-scale dormitory outbreaks of COVID-19: a population survey. *Mental Health of International Migrant Workers Amidst Large-Scale Dormitory Outbreaks of COVID-19: A Population Survey*, 4: 100062.
- Eroğlu F. (2017). Evli Bireylerde Psikolojik İyi Oluş ile Ebeveyn Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. H Parlar).
- Ersan A, Süslü M. (2022). Covid-19 Salgının Sağlık Çalışanlarının İş Performanslarına Etkileri ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 9(18): 231-266.
- Everett JG, Frank Jr PB. (1996). Costs of accidents and injuries to the construction industry, *Journal of Construction Engineering and Management*, 122(2):158-164.
- Folkman S, Lazarus RS, Gruen RJ, DeLongis A. (1986). Appraisal, coping, health status and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50: 571-579.
- Folkman S. (1984). Personal control and stress and coping processes: a theoretical analysis. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 46(4): 839.
- Folkman S. (2010). Stress, coping, and hope, *Psycho-Oncol.*, 19 (9):, 901-908.
- Forsythe CJ, Compas BE. (1987). Interaction of cognitive appraisals of stressful events and coping: testing the goodness of fit hypothesis. *Cognitive Therapy And Research*, 11(4): 473-485.

- Frear KA, Donsbach J, Theilgard N, Shanock LR. (2018). Supported supervisors are more supportive, but why? A multilevel study of mechanisms and outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 33(1): 55-69.
- Ganster DC, Rosen CC. (2013). Work stress and employee health: a multidisciplinary review. *Journal Of Management*, 39(5): 1085-1122.
- Gao F, Zheng KI, Wang XB, Sun QF, Pan KH, Wang TY, ... & Zheng MH. (2020). Obesity is a risk factor for greater COVID-19 severity. *Diabetes care*, 43(7): 72-74.
- Garg P, Rastogi R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *Journal of Organizational Behavior*, 8(2): 42-51.
- Gencer N. (2020). Pandemi sürecinde bireylerin koronavirüs (Kovid-19) korkusu: Çorum örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, (4): 1153- 1173.
- GISAID Global Initiative on Sharing All Influenza Data. Phylogeny of SARS-like betacoronaviruses including novel coronavirus (nCoV). (Available from: <https://nextstrain.org/groups/blab/sars-like-cov>). (Erişim Tarihi: 10 Mart 2022).
- Goodrum PM. (2004). Hispanic and non-Hispanic wage differentials: implications for United States construction industry. *Journal of Construction Engineering and Management*, 130(4): 552-559.
- Gökdemir N, Yıldız AN. (2008). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetlerinde Hemşirelik Hizmetlerinin Önemi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 37(8):13-16.
- Grant AM, Fried Y, Juillerat T. (2011). Work matters: job design in classic and contemporary perspectives. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*, Vol. 1. Building and developing the organization, ss. 417–453.
- Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives.
- Grant AM. (2008). The significance of task significance: job performance effects, relational mechanisms and boundary conditions. *Journal Of Applied Psychology*, 93(1): 108.
- Greenier V, Derakhshan A, Fathi J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: a case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97: 102446.

- Griffin MA, Neal A, Parker SK. (2007). A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy Of Management Journal*, 50(2): 327-347.
- Güden RA. (2021). Pandemilerin Toplumsal, Psikolojik Ve Ekonomik Etkilerinin İncelenmesi: Aksaray İli Covid-19 Örneği. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Doç. Dr. MS Yardım).
- Gülner B, Acar N. (2021). Salgın Hastalıklar Döneminde Sosyal Medyanın Korku Algısında Meydana Getirdiği Değişimin İncelenmesi. *Nitel Sosyal Bilimler*, 3(1): 140-163.
- Gültekin Z. (2019). İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluş Ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Tokat, (Danışman: Doç. Dr. S Polatçı).
- Gümüştekin GE, Öztemiz AB. (2005). Productivity and performance interaction with stres of organizations. *Journal of Çukurova University Institute of Social Sciences*, 14(1): 271-288.
- Günay A, Çelik R. (2019). Kariyer Stresinin Psikolojik İyi Oluş Ve İyimserlik Değişkenleriyle Yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33): 205-218.
- Günaydın HD. (2021). COVID-19 korkusu, işten ayrılma isteği ve iş performansının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Turkish Studies-Economics*, 16(2): 839-853.
- Güney S. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz S. (2021). AMOS İle Yapısal Eşitlik Modellemesi. Seçkin Yayıncılık Sanayi ve Ticaret A.Ş., Ankara, s.21-23.
- Hair Jr JF, Hult GTM, Ringle CM, Sarstedt M, Danks NP, Ray S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook.
- Harper CA, Satchell LP, Fido D, Latzman RD. (2020). Functional Fear Predicts Public Health Compliance in the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Mental Health Addiction*, 19(5): 1875-1888.
- Haynes NS, Love PE. (2004). Psychological adjustment and coping among construction project managers. *Construction Management And Economics*, 22(2): 129-140.
- Hemşirelik yönetmeliğinde değişiklik yapılmasına dair yönetmelik. Resmi Gazete Tarih: 19.04.2011; Sayı: 27910
URL:<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110419-5.htm>

- Hernandez R, Bassett SM, Boughton SW, Schuette SA, Shiu EW, Moskowitz JT. (2018). Psychological well-being and physical health: associations, mechanisms and future directions. *Emotion Review*, 10(1): 18-29.
- Hersey P, Blanchard KH. (1993). *Leadership Style: Attitudes and Behaviors*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Hetkamp M, Schweda A, Bäuerle A, Weismüller B, Kohler H, Musche V, Skoda EM. (2020). Sleep disturbances, fear and generalized anxiety during the COVID-19 shut down phase in Germany: relation to infection rates, deaths, and German stock index DAX. *Sleep Medicine*, 75: 350-353.
- Hidaka Y, Sasaki N, Imamura K, Tsuno K, Kuroda R, Kawakami N. (2021). Changes in fears and worries related to COVID-19 during the pandemic among current employees in Japan: a 5-month longitudinal study. *Public health*, 198: 69-74.
- Hill LK, Hoggard LS. (2018). Active coping moderates associations among race-related stress, rumination, and depressive symptoms in emerging adult African American women. *Development and Psychopathology*, 30(5): 1817-1835.
- Hoonakker P, van Duivenbooden C. (2010). Monitoring working conditions and health of older workers in Dutch construction industry. *American Journal Of Industrial Medicine*, 53(6): 641-653.
- Horwood S, Anglim J. (2019). Problematic smartphone usage and subjective and psychological well-being. *Computers in Human Behavior*, 97: 44-50.
- Hoşgör H, Dörttepe ZÜ, Sağcan H. (2020). Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Covid-19 Anksiyetesi Ve Mesleki Performans İlişkisinin Tanımlayıcı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3): 865-886.
- Houben M, Van Den Noortgate W, Kuppens P. (2015). The relation between short-term emotion dynamics and psychological well-being: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 141(4): 901-930.
- Hu LT, Bentler PM. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1): 1-55.

- Huang JZ, Han MF, Luo TD, Ren AK, Zhou XP. (2020). Mental health survey of 230 medical staff in a tertiary infectious disease hospital for COVID-19. *Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*, 38 (3): 192-195.
- Huppert FA. (2009). Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: health and well-being*, 1(2): 137-164.
- Ilgén DR, Hollenbeck JR. (1991). Job design and roles. *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*, 2: 165-207.
- Islam MS, Potenza MN, Ferdousa MZ. (2020). Panic and generalized anxiety during the Covid-19 pandemic among Bangladeshi people: An online pilot survey early in the outbreak. *Journal Of Affective Disorders*, 276: 30–37.
- Işık Z, Budayan C, Aladağ H, Demirdöğen G, Yılmaz T, Arditı D. (2019). İnşaat sektöründe mesleki eğitim performans göstergeleri. *Teknik Dergi*, 30(3): 9147-9174
- Jacobs M, Pienaar J. (2017). Stress, coping and safety compliance in a multinational gold mining company. *International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics*, 23(2): 152-161.
- Jawahar IM, Carr D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4): 330-349.
- Jebelli H, Hwang S, Lee S. (2018). EEG-based workers' stress recognition at construction sites. *Automation in Construction*, 93: 315-324.
- Jia Y, Fu H, Gao J, Dai J, Zheng P. (2018). The roles of health culture and physical environment in workplace health promotion: a two-year prospective intervention study in China. *BMC Public Health*, 18(1): 1-10.
- Johnson J. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance. *Personality and work: Reconsidering The Role Of Personality In Organizations*, 83: 120.
- Johnson JW. (2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance. *Journal Of Applied Psychology*, 86(5): 984-996.
- June S, Mahmood R. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: a study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal Of Business, Humanities And Technology*, 1(2): 95-105.

- Kakkar M, Barmak AB, Gajendra S. (2022). Evaluation of fear, anxiety, and knowledge among dental providers during the COVID 19 pandemic. *Journal of Dental Sciences*, 1-8.
- Kale Ö A, Yanık S. (2018). İnşaat Sektörü Çalışanlarının İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Eğitimleri Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Sektörel Araştırma. *Sakarya University Journal Of Science*, 22(2): 637-649.
- Kállay É, Rus C. (2014). Psychometric properties of the 44-item version of Ryff's Psychological Well-Being Scale. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Kaplan K. (2016). Evli Bireylerde Toplumsal Cinsiyetrollerine İlişkin Tutumların, Evlilikdoyumuna Ve Psikolojik İyi Oluş Durumuna etkisinin İncelenmesi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. N Güvenderer Doksat).
- Kara E. (2020). COVID-19 pandemisi: İşgücü üzerindeki etkileri ve istihdam tedbirleri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5): 269-282.
- Karaçam A, Pulur A. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algılarında yordayıcı olarak akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel öz saygı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1): 210- 218.
- Karasek Jr RA. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Kardeş VÇ. (2020). Pandemi süreci ve sonrası ruhsal ve davranışsal değerlendirme. *Türkiye Diyabet ve Obezite Dergisi*, 4(2): 160-169.
- Karimi H, Taylor TR, Dadi GB, Goodrum PM, Srinivasan C. (2018). Impact of skilled labor availability on construction project cost performance. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(7): 04018057.
- Kasapoğlu F. (2020). COVID-19 Salgını Sürecinde Kaygı ile Maneviyat, Psikolojik Sağlamlık ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).
- Katz D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral science*, 9(2): 131-146.
- Kaya Y, Derince D, Açıkgöz A, Baydemir C. (2015). Hemşirelik öğrencilerinde başa çıkma tutumları. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(3): 30-38.

- Kazar G, Comu S. (2021). Exploring the relations between the physiological factors and the likelihood of accidents on construction sites. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 29(1): 456-475.
- Kermen U, Tosun Nİ, Doğan U. (2016). Yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşun yordayıcısı olarak sosyal kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 20-29.
- Kerr WA. (1950). Accident proneness of factory departments. *Journal Of Applied Psychology*, 34(3): 167-170.
- Kesgin MT, Kublay G. (2014). İşyerinde Çalışan Hemşirelerin Görevlerine İlişkin Bilgi Gereksinimlerinin Belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(2): 16-31.
- Keyes CLM, Shmotkin D, Ryff CD. (2002) Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82: 1007–1022.
- Khanzode VV, Maiti J, Ray PK. (2012). Occupational injury and accident research: A comprehensive review. *Safety science*, 50(5): 1355-1367.
- Kıroğlu F. (2020). COVID-19 pandemi ortamında çalışma koşulları ve genel sorunlar. *Meyad Akademi*, 1(1): 79-90.
- Kızıldaş E. (2017). Kültürel Değerlere Göre Karanlık Lider Algısının Çalışan İş Performansı Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Doç. Dr. İ Kalemci Tüzün).
- Kim HC, Park SG, Min KB, Yoon KJ. (2009). Depressive symptoms and self-reported occupational injury in small and medium-sized companies. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 82(6): 715-721.
- Kim HJ, Hur WM, Moon TW, Jun JK. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2): 124-136.
- Kirkman BL, Rosen B. (1999). Beyond Self-Management: *Antecedents and Consequences of Team Empowerment*, *Academy of Management Journal*, 42(1): 58-74.
- Kissinger H. (2006). Coping is the means, resilience is the outcome. *Help Kids Cope With Stress & Trauma*, 1-12.
- Kline RB. (2016). Principles and practice of structural equation modeling (Fourth Edition). New York and London: The Guilford Press.

- Koçoğlu D, Akın B. (2009). Küçük ölçekli işletmelerde çalışma koşulları ve işçilerin gündüz uyku durumu ile ilişkisi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 11(1): 5-19.
- Korkmaz AV. (2020). COVID-19'un işçiler üzerindeki etkileri ve bir dizi çözüm önerileri. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5): 114-132.
- Kosieradzka A, Smagowicz J, Szwed C. (2022). Ensuring the business continuity of production companies in conditions of COVID-19 pandemic in Poland–Applied measures analysis. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 72: 102863.
- Kural R, Ünal O. (2015). İnşaat sektöründe yapı denetimi ve Afyonkarahisar ilindeki uygulamaların araştırılması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 15(3): 1-10.
- Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, Hu S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3(3): 1-12.
- Langdon RR, Sawang S. (2018). Construction workers' well-being: What leads to depression, anxiety and stress?. *Journal Of Construction Engineering And Management*, 144(2): 04017100.
- Lazarus RS, Folkman S. (1984). Stress, appraisal and coping. *Springer publishing company*.
- Lazarus RS. (1966). Psychological stress and the coping process.
- Leavy RL. (1983). Social support and psychological disorder: a review. *Journal Of Community Psychology*, 11(1): 3-21.
- Lee DH, Kim YJ, Lee DH, Hwang HH, Nam SK, Kim JY. (2020). The influence of public fear, and psycho-social experiences during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic on depression and anxiety in South Korea. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 32(4): 2119-2156.
- Lee RM, Liu HTT. (2001). Coping with intergenerational family conflict: comparison of Asian American, Hispanic, and European American college students. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4): 410-419.
- Leung MY, Liang Q, Yu J. (2016). Development of a mindfulness–stress–performance model for construction workers. *Construction Management and Economics*, 34(2): 110-128.

- Levy BR, Chung PH, Slade MD, Van Ness PH, Pietrzak RH. (2019). Active coping shields against negative aging self-stereotypes contributing to psychiatric conditions. *Social Science & Medicine*, 228: 25-29.
- Li X, Fei Y, Rizzuto TE, Yang F. (2021). What are the occupational hazards of construction project managers: a data mining analysis in China. *Safety Science*, 134: 105088.
- Liang CT, Alvarez AN, Juang LP, Liang MX. (2007). The role of coping in the relationship between perceived racism and racism-related stress for Asian Americans: Gender differences. *Journal of Counseling Psychology*, 54(2): 132-141.
- Liang Q, Leung MY, Ahmed K. (2021). How adoption of coping behaviors determines construction workers' safety: a quantitative and qualitative investigation. *Safety Science*, 133: 105035.
- Liang Q, Leung MY, Cooper CL. (2018). Focus group study to explore critical factors for managing stress of construction workers. *Journal of Construction Engineering and Management*, 144(5): 04018023.
- Lin CY. (2020). Social reaction toward the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *Social Health and Behavior*, 3(1): 1-2.
- Lopez SJ and Gallagher MW. (2009). A case for positive psychology C.R. Snyder, S.J. Lopez (Eds.), Oxford Handbook Of Positive Psychology, Oxford University Press. ss: 3-6.
- López-Cabarcos MÁ, Vázquez-Rodríguez P, Quiñoá-Piñeiro LM. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140: 361-369.
- Lund S, Ellingrud K, Hancock B, Manyika J. (2020). COVID-19 and jobs: Monitoring the US impact on people and places. *McKinsey Global Institute*.
- Macey-Dare R. (2020). COVID-19: Assessing Some Potential Global Economic, Business and Legal Impacts. *Business and Legal Impacts*, 1-13.
- MacKenzie SB, Podsakoff PM, Fetter R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50(1): 123-150.
- Memish ZA, Perlman S, Van Kerkhove MD, Zumla A. (2020). Middle East respiratory syndrome. *The Lancet*, 395(10229): 1063-1077.

- Meydan CH, Şeşen H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Detay Yayıncılık, Ankara, s.5-7.
- Moretti M, De Geyter D, Van Cutsem E, Van Laere S, Pierard D, Allard SD. (2022). Fear for CoViD-19 and reluctance to work among health care workers during the epidemic, a prospective monocentric cohort study. *American journal of infection control*, 50(3): 312-318.
- Mosly I. (2015). Safety performance in the construction industry of Saudi Arabia. *International Journal of Construction Engineering and Management*, 4(6): 238-247.
- Motowidlo SJ, Van Scotter JR. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4): 475-480.
- Myers DG, Diener E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6 (1): 10-17.
- Ng TW, Sorensen KL. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: a meta-analysis. *Group & Organization Management*, 33(3): 243-268.
- Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(4): 277-286.
- Noh S, Kaspar V. (2003). Perceived discrimination and depression: Moderating effects of coping, acculturation, and ethnic support. *American Journal Of Public Health*, 93(2): 232-238.
- Nunnally JC. (1978). Psychometric Theory 2nd edition (New York: McGraw).
- Occupational Safety and Health Administration. (2020a). O. Safety, H. Administration COVID-19 Guidance on Social Distancing at Work OSHA (2020) <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA4027.pdf> (Erişim Tarihi: 10 Mart 2022).
- Occupational Safety and Health Administration. (2020b). *Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19*. OSHA. <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3990.pdf> (Erişim Tarihi: 10 Mart 2022).

- Oh IS, Berry CM. (2009). The five-factor model of personality and managerial performance: validity gains through the use of 360 degree performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 94(6): 1498-1513.
- Okhan M, Şavlı P, Özant N, Özkaymak F, Yeşildallar R. (2021). İstanbul’da Yaşayan Covid-19 Temaslısı Bireylerin Korku Düzeyleri Ve Sosyal Damgalanma Durumlarının İncelenmesi. *Toplum Ve Sosyal Hizmet*, 271-288.
- Okoye PV, Ezeiofor RA. (2013). The effect of human resources development on organizational productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10): 250-268.
- Olanrewaju AL, Abdul-Aziz AR. (2014). Building maintenance processes and practices: The case of a fast developing country. Springer.
- Ormel J, Silva JCE. (1995). The impact of psychopathology on disability and health. *Mental Illness In General Health Care: An International Study*, 335.
- Ornell F, Schuch JB, Sordi AO, Kessler FHP. (2020). ‘Pandemic fear’ and COVID-19: mental health burden and strategies. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 42(3): 232-235.
- Ökmen V. (2021). Kamu Çalışanlarında Tükenmişlik Ve İş Performansı İlişkisinde Denetim Odağının Rolü. Bilecik Belediyesi Örneği. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bilecik, (Danışman: Prof. Dr. İ İpçioğlu).
- Özdamar K. (2018). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, C: 2,10. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Özdevecioğlu M, Kanıgür S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1): 53-82.
- Pakpour A, Griffiths MD. (2020). The fear of COVID-19 and its role in preventive behaviors. *Journal of Concurrent Disorders*, 2(1): 58-63.
- Park SM. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on mental health among population. *Korean Journal of Health Education and Promotion*, 37(5): 83-91.
- Parker SK, Williams HM, Turner N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal Of Applied Psychology*, 91(3): 636-652.
- Pathirana LPDS. (2020). Effect of COVID-19 and strategic response: a review on Sri Lankan construction industry. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 7(6): 73-77.

- Person B, Sy F, Holton K, Govert B, Liang A. (2004). Fear and stigma: the epidemic within the SARS outbreak. *Emerging Infectious Diseases*, 10(2): 358-363.
- Piao X, Managi S. (2022). Long-term improvement of psychological well-being in the workplace: What and how. *Social Science & Medicine*, 298: 114851.
- Podsakoff NP, Whiting SW, Podsakoff PM, Blume BD. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: a meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1): 122-141.
- Pombo A, Luz C, Rodrigues LP, Cordovil R, Cristina dos Santos C de S. (2020). Covid-19 social isolation in Brazil: Effects on the physical activity routine of families with children. *Revista Paulista de Pediatria (RPPED)*, 39.
- Porter LW, Lawler EE. (1968). Managerial attitudes and performance.
- Ptacek JT, Smith RE and Dodge KL. (1994). Gender differences in coping with stress: When stressor and appraisals do not differ. *Personality and social psychology bulletin*, 20(4): 421-430.
- Rajkumar R. P. (2020). COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. *Asian Journal of Psychiatry*, 52, 102066.
- Randall ML, Cropanzano R, Bormann CA, Birjulin A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior: The international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*, 20(2): 159-174.
- Reizen RS, Johnson PJ. (2020). Best Practices for Construction Site Safety During the COVID-19 Pandemic. <https://www.gouldratner.com/publication/best-practices-for-construction-site-safety-during-the-covid-19-pandemic>. (Erişim Tarihi: 20 Mart 2022).
- Reyhanlıoğlu E. (2015). Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin İnternete Bağımlılık Düzeyleri ile Sıkıntıya Dayanma, Başa Çıkma Stratejileri, Kişilik Özellikleri ve Bazı Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki. Üsküdar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
- Rich BL, Lepine JA, Crawford ER. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3): 617-635.

- Roohafza HR, Afshar H, Keshteli AH, Mohammadi N, Feizi A, Taslimi M, Adibi P. (2014). What's the role of perceived social support and coping styles in depression and anxiety?. *Journal Of Research In Medical Sciences: The Official Journal Of Isfahan University Of Medical Sciences*, 19(10): 944-949.
- Ryan RM, Deci EL. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Of Psychology*, 52(1): 141-166.
- Ryff CD, Keyes CLM. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 69(4): 719-727.
- Ryff CD, Singer BH, Love GD. (2004). Positive health: connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449): 1383-1394.
- Ryff CD, Singer BH. (2006). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1): 13-39.
- Ryff CD. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions In Psychological Science*, 4(4): 99-104.
- Ryff CD. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy And Psychosomatics*, 83(1): 10-28.
- Sadovyy M, Sánchez-Gómez M, Bresó E. (2021). COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 180, 110986.
- Sakaoğlu HH, Orbatu D, Emiroglu M, Çakır Ö. (2020). Covid-19 salgını sırasında sağlık çalışanlarında Spielberger durumluk ve sürekli kaygı düzeyi: Tepecik hastanesi örneği. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 30: 1-9.
- Sanders K, Frenkel S, Li X. (2012). How Leader-Member Exchange, Work Engagement And HRM Consistency Explain Chinese Luxury Hotel Employees' Job Performance. *International Journal Of Hospitality Management*, 31(4): 1059-1066.
- Sarı T, Çakır G. (2016). Mutluluk korkusu ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(25): 222-229.
- Satici B, Gocet-Tekin E, Deniz ME, Satici SA. (2020). Adaptation of the Fear of COVID-19 Scale: Its association with psychological distress and life satisfaction in Turkey. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19(6): 1980-1988.

- Savaşan GG. (2020). Adli Psikoloji Alanında Çalışan Psikologların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri İle Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Üsküdar Üniversitesi Bağımlılık Ve Adli Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. FG Hızlı Sayar).
- Seligman ME, Csikszentmihalyi M. (2014). Positive psychology: An introduction. In Flow and the foundations of positive psychology (pp. 279-298). Springer, Dordrecht.
- Sethi AS, Schuler RS. (1984). Handbook of organizational stress coping strategies. Ballinger.
- Sharif SP, Mostafiz I, Guptan V. (2018). A systematic review of structural equation modelling in nursing research. *Nurse Researcher*, 26(2): 28-31.
- Shigemura J, Ursano RJ, Morganstein JC, Kurosawa M, Benedek DM. (2020). Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 74 (4): 281-282.
- Shin H, Park YM, Ying JY, Kim B, Noh H, Lee SM. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: a meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(1): 44-56.
- Shinde DPC, Pazare DPA. (2014). Effect of distraction on choice reaction time in normal females and males. *World Journal of Pharmaceutical Research*, 3(8): 362-371.
- Sigler TH, Pearson CM. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1): 27-52.
- Sihombing LB, Ram J. (2022). A New Model of a Project, Program, and Portfolio Recovery to Tackle COVID-19 in Construction Projects. In *Research on Project, Programme and Portfolio Management* (pp. 193-219). Springer, Cham.
- Sing MC, Love PE, Edwards DJ, Liu J. (2016). Dynamic modeling of workforce planning for infrastructure projects. *Journal of Management in Engineering*,
- Smith RD. (2006). Responding to global infectious disease outbreaks: lessons from SARS on the role of risk perception, communication and management. *Social Science & Medicine*, 63(12): 3113-3123.

- Softa-Kaçan H, Karaahmetoğulları GU, Erdoğan O, Yavuz S. (2015). Yaşlılarda yaşam doyumunu etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*,1(8).
- Sprang G, Silman M. (2013). Posttraumatic stress disorder in parents and youth after health-related disasters. *Disaster medicine and public health preparedness*, 7(1): 105-110.
- Springer KW, Hauser RM. (2006). An assessment of the construct validity of Ryff's scales of psychological well-being: Method, mode, and measurement effects. *Social Science Research*, 35(4): 1080–1102.
- Stanton AL, Danoff-Burg S, Cameron CL, Bishop M, Collins CA, Kirk SB, ... and Twillman. (2000). Emotionally expressive coping predicts psychological and physical adjustment to breast cancer. *Journal of consulting and clinical psychology*, 68(5): 875.
- Steger MF, Kashdan TB, Oishi S. (2008). Being good by doing good: daily eudaimonic activity and well-being. *Journal of Research in Personality*, 42(1): 22–42.
- Stewart-Brown S, Janmohamed K. (2008). Warwick-Edinburgh mental well-being scale. User guide. Version, 1.
- Şencan H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. 1.Baskı. Seçkin Yayınevi, Ankara, s. 249-260.
- Şenel S. (2021). Covid-19 Salgını Sürecinde Yaygınlaşan Uzaktan Çalışma Modelinin Performansa Etkisinde Covid-19'a Yakalanma Korkusunun Ara Değişken Rolü. İstinye Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi G Kalmuk).
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü COVID-19 (SARS-CoV-2 ENFEKSİYONU) GENEL BİLGİLER, EPİDEMİYOLOJİ VE TANI Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması, T.C. Sağlık Bakanlığı 7 Aralık 2020, Ankara. <https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgilerepidemiyojivetanipdf.pdf> (Erişim Tarihi: 10 Mart 2022).
- Tabachnick BG, Fidel LS. (2001). Using Multivariate Statistics. (Fourth Edition). MA: Allyn & Bacon, Inc.
- Tavlı F. (2016). Fabrika Çalışanlarının Stres Kaynakları Ve Stresle Başa Çıkma Tutumlarının Değerlendirilmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. G Ünsal).

- Taylor S, Landry CA, Rachor GS, Paluszek MM, Asmundson GJ. (2020). Fear and avoidance of healthcare workers: An important, under-recognized form of stigmatization during the COVID-19 pandemic. *Journal of anxiety disorders*, 75: 102289.
- Taylor SE, Stanton AL. (2007). Coping resources, coping processes, and mental health. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, 3: 377-401.
- Tayyib NA, Alsolami FJ. (2020). Measuring the extent of stress and fear among Registered Nurses in KSA during the COVID-19 Outbreak. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(5): 410-416.
- Telef BB. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği (PİOO): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3): 374-384.
- Teo EAL, Ling FYY, Chong AFW. (2005). Framework for project managers to manage construction safety. *International Journal of project management*, 23(4): 329-341.
- The Calgary Construction Association. (2020). Pandemic Planning for the Construction Industry- A Guide. The Calgary Construction Association. <http://albertaconstruction.net/wp-content/uploads/2020/04/PANDEMIC-PLANNING-FOR-THE-CONSTRUCTION-INDUSTRY.pdf> (Erişim Tarihi: 9 Mart 2022).
- Tian F, Li H, Tian S, Yang J, Shaom J, Tian C. (2020). Psychological symptoms of ordinary chinese citizens based on SCL-90 during the level 1 emergency response to Covid-19. *Psychiatry Research*, 288, 112992.
- Tillmann JN, Beard MT. (2001). Manager's healthy lifestyles, coping strategies, job stressors and performance: an occupational stress model. *Journal of Theory Construction & Testing*, 5(1): 7.
- Tov W, Diener E. (2013). Subjective well-being K.D. Keith (Ed.), *Encyclopedia of cross cultural psychology*, Wiley-Blackwell, Malden, MA ss. 1239-1245.
- Tremblay M, Simard G. (2018). A multifoci approach to study social support and job performance: a target similarity consideration of development-enhancing practices, leadership, and structure. *Journal of Business Research*, 92: 118-130.
- Tura H. (2019). Dindarlık Affetme ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. A Ayten).

- Tutar H, Altınöz M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02): 196-218.
- Tutar H. Altınöz M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(2): 196-218.
- Tyrrell DAJ, Bynoe ML. (1966). Cultivation of viruses from a high proportion of patients with colds. *Lancet*, 76-77.
- Umakanthan S, Sahu P, Ranade AV, Bukelo MM, Rao JS, Abrahao-Machado LF, Dahal S, Kumar H, Dhananjaya KV. (2020). Origin, transmission, diagnosis and management of coronavirus disease 2019 (COVID-19). *Postgrad Medical Journal*, 96(1142): 753-758.
- Ursin H, Eriksen HR. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29(5): 567-592.
- Usman A. (2017). The effect of psychological wellbeing on employee job performance: Comparison between the employees of projectized and non-projectized organizations. *J Entrepren Organiz Manag*, 6(206): 111-120.
- Uygur A. (2007) Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 71-85.
- Vallacher RR, Wegner DM. (1987). What do people think they're doing? Action identification and human behavior. *Psychological Review*, 94(1): 3-15.
- Van der Doef M, Maes S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2): 87-114.
- Van Scotter JR, Motowidlo SJ. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal Of Applied Psychology*, 81(5): 525-531.
- Velavan TP, Meyer CG. (2020). The COVID-19 epidemic. *Tropical Medicine & International Health*, 25(3): 278-280.
- Viswesvaran C, Ones DS. (2000). İş performansı modelleri üzerine bakış açıları. *Uluslararası Seçme ve Değerlendirme Dergisi*, 8(4): 216-226.

- Walker SC, McGlone FP. (2013). The social brain: neurobiological basis of affiliative behaviours and psychological well-being. *Neuropeptides*, 47(6): 379-393.
- Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho CS, Ho RC. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (Covid-19) epidemic among the general population in China. *International Journal Of Environment Research Public Health*, 17(5): 1729.
- Wang D, Wang X, Xia N. (2018). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. *Safety Science*, 103: 247-259.
- Weiss SR, Navas-Martin S. (2005). Coronavirus pathogenesis and the emerging pathogen severe acute respiratory syndrome coronavirus. *Microbiology and Molecular Biology Reviews*, 69(4): 635-664.
- Welbourne TM, Johnson DE, Erez A. (1998). The role-based performance scale: validity analysis of a theory-based measure. *Academy Of Management Journal*, 41(5): 540-555.
- WHO (World Health Organization) Timeline of WHO's response to COVID-19 Last updated 9 September 2020 <https://www.who.int/news/item/29-06-2020-covidtimeline> (2020) (Erişim Tarihi: 7 Ağustos 2021).
- WHO. (2011). Global burden of mental disorders and the need for a comprehensive, coordinated response from health and social sectors at the country level. *Report by the Secretariat*, 130(9).
- Wildman JL, Bedwell WL, Salas E, Smith-Jentsch KA. (2011). Performance measurement at work: a multilevel perspective. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1: 303-341.
- Williams LJ, Anderson SE. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal Of Management*, 17(3): 601-617.
- Winefield HR, Gill TK, Taylor AW, Pilkington RM. (2012). Psychological well-being and psychological distress: Is it necessary to measure both? *Psychology of Well-Being*, 2(1): 1-14.
- Woolley M, Goode N, Salmon P, Read G. (2020). Who is responsible for construction safety in Australia? A STAMP analysis. *Safety Science*, 132: 104984.

- World Health Organization (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19. (<https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>) (Erişim tarihi: 7 Şubat 2022).
- World Health Organization (WHO) (2020) Coronavirus disease 2019 (COVID-19), Situation Report-11: data as reported by 31 January 2020. WHO. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200131-sitrep-11-ncov.pdf?sfvrsn=de7c0f7_4 [Accessed: March 27, 2020].
- Wright TA, Cropanzano R, Bonett DG. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 12(2): 93-104.
- Wright TA, Cropanzano R, Denney PJ, Moline GL. (2002). When a happy worker is a productive worker: a preliminary examination of three models. *Canadian Journal Of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 34(3): 146-150.
- Wright TA, Cropanzano R. (1997). Well-Being, Satisfaction And Job Performance: Another Look At The Happy/Productive Worker Thesis. *Academy of Management Proceedings*, 1: 364-368.
- Wu CH, Chen IS, Chen JC. (2017). A study into the impact of employee wellness and job satisfaction on job performance. *The International Journal of Organizational Innovation*, 10(2): 252-269.
- Wu PE, Styra R, Gold WL. (2020). Mitigating the psychological effects of Covid-19 on health care workers. *Cmaj*, 192(17): 459-460.
- Xiang J, Bi P, Pisaniello D, Hansen A. (2014). Health impacts of workplace heat exposure: an epidemiological review. *Industrial Health*, 52(2): 91-101.
- Xiang YT, Yang Y, Li W, Zhang L, Zhang Q, Cheung T, Ng CH. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. *The Lancet Psychiatry*, 7(3): 228-229.
- Y. Erdoğan, F. Koçoğlu, C. Sevim. (2020). An investigation of the psychosocial and demographic determinants of anxiety and subjective well-being during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Psychiatry*, 23(1) : 24-37.

- Yalçın İ, Çalışır M, Can N, Yalçın S, Çolak B. (2020). COVID-19 korkusu ile ruh sağlığı değişkenleri arasındaki ilişkide koruyucu ve risk faktörlerinin moderatör etkisi. *Bilimsel Araştırma Projesi Sonuç Raporu*, Ankara Üniversitesi, Ankara. https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/72777/BAP_PROJE_SONUC_RAPORU.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Erişim Tarihi 10 Aralık 2020).
- Yap AU, Marpaung C, Rahmadini ED. (2021). Psychological well-being and distress: their associations with temporomandibular disorder symptoms and interrelationships. *Oral Surgery, Oral Medicine, Oral Pathology And Oral Radiology*, 132(2): 163-171.
- Yazıcıoğlu İ. (2010). Örgütlerde iş tatmini ve işgören performans ilişkisi: Türkiye ve Kazakistan karşılaştırması. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 55(1): 243-264.
- Yee WF, Pink LS, Sern MLC. (2014). The effect of a psychological climate for creativity on job satisfaction and work performance. *International Journal of Economics and Management*, 8(3): 97-116.
- Yeşil S, Mavi Y. (2021). Covid-19 korkusunun duygusal emek, çalışan performansı, iş tatmini, yaşam doyumu üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(63): 1078-1104.
- Yeşiltepe SS. (2011). Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Oluş ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana, (Danışman: Dr. M Çelik).
- Yiğci KMS, Babaoğlu E. (2021). Bir inşaat firmasında çalışan işçilerin stresle baş etme biçimleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *OHS Academy*, 4(2): 81-92.
- Yiğitöl B, Büyükmumcu S. (2021). COVID-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(Pandemi Özel Sayısı): 3414-3447.
- Zhang Y, Zhang Y, Ng TW, Lam SS. (2019). Promotion-and prevention-focused coping: a meta-analytic examination of regulatory strategies in the work stress process. *Journal of Applied Psychology*, 104(10): 1296-1323.
- Zhou P, Yang XL, Wang XG, Hu B, Zhang L, Zhang W, Shi ZL. (2020). A pneumonia outbreak associated with a new coronavirus of probable bat origin. *Nature*, 579(7798): 270-273.

Zhu N, Zhang D, Wang W, Li X, Yang B, Song J, ..., Tan W. (2020). China Novel Coronavirus Investigating and Research Team. A novel coronavirus from patients with pneumonia in China, 2019. *N Engl J Med.*, 382(8): 727–733.



Ek 3: Aydınlatılmış Onam Formu

GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma, inşaat alanında çalışan işçilerin COVID-19 korkusu, başa çıkma yöntemleri, psikolojik iyi oluş ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Araştırmada size konu ile ilgili sorulardan oluşan bir anket formu doldurtulacaktır. Araştırma hakkında ek bilgiler almak için araştırmacıya 05425972766 numaralı telefonda ulaşabilirsiniz. Tamamen akademik amaçlı olan bu araştırma için herhangi bir ücret talep edilmeyecek ve katılımcıya herhangi bir ücret ödenmeyecektir. Görüşme yaklaşık 15 dk. sürecektir.

Bu çalışmaya katılıp katılmama konusunda hiçbir zorunluluğunuz bulunmamaktadır. Çalışmaya katılmak istemezseniz ya da çalışmanın herhangi bir aşamasında çalışmadan ayrılmasını isterseniz araştırmacıyı haberdar ederek, çalışmadan çekilebilirsiniz.

Bu çalışmaya katılmada kayıtlar yasaların öngördüğü şekilde ve araştırmacı tarafından toplanacak, veriler güvenli bir şekilde saklanacaktır. Araştırmanın sonuçları kongrelerde sunulabilir veya bilimsel amaçlı yayınlanabilir. Ancak bu durumda kimlik bilgileriniz hiçbir şekilde açıklanmayacaktır.

Araştırma hakkında ek bilgiler almak için araştırmacıya 05425972766 numaralı telefonda ulaşabilirsiniz.

Bu çalışmaya katılıp katılmama konusunda hiçbir zorunluluğunuz bulunmamaktadır. Çalışmaya katılmak istemezseniz ya da çalışmanın herhangi bir aşamasında çalışmadan ayrılmasını isterseniz araştırmacıyı haberdar ederek, çalışmadan çekilebilirsiniz.

Bu çalışmaya katılmada kayıtlar yasaların öngördüğü şekilde ve araştırmacı tarafından toplanacak, veriler güvenli bir şekilde saklanacaktır. Araştırmanın sonuçları kongrelerde sunulabilir veya bilimsel amaçlı yayınlanabilir. Ancak bu durumda kimlik bilgileriniz hiçbir şekilde açıklanmayacaktır.

Katılımınız ve desteğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

Çalışmaya Katılma Onayı

Sayın Arş. Gör. Özge Ertürk tarafından Altın Beton Ltd. Şti. bünyesinde bulunan taş ocağı ve beton üretim tesisinde akademik bir araştırma yapılacağı belirtilerek bu araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bu bilgilerden sonra böyle bir araştırmaya “katılımcı” (denek) olarak davet edildim.

Eğer bu araştırmaya katılırsam araştırmacı ile aramda kalması gereken bana ait bilgilerin gizliliğine bu araştırma sırasında da büyük özen ve saygı ile yaklaşılacağına inanıyorum. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin ihtimamla korunacağı konusunda bana yeterli güven verildi.

Projenin yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden araştırmadan çekilebilirim. (Ancak araştırmacıları zor durumda bırakmamak için araştırmadan çekileceğimi önceden bildirmemim uygun olacağının bilincindeyim) Ayrıca tıbbi durumuma herhangi bir zarar verilmemesi koşuluyla araştırmacı tarafından araştırma dışı da tutulabilirim.

Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana da bir ödeme yapılmayacaktır.

İster doğrudan ister dolaylı olsun araştırma uygulamasından kaynaklanan nedenlerle meydana gelebilecek herhangi bir sağlık sorununun ortaya çıkması halinde, her türlü tıbbi müdahalenin sağlanacağı konusunda gerekli güvence verildi. (Bu tıbbi müdahalelerle ilgili olarak da parasal bir yük altına girmeyeceğim).

Araştırma sırasında bir sağlık sorunu ile karşılaştığımda; herhangi bir saatte, Araştırmacı Arş. Gör. Özge Ertürk’e 05425972766 ve Sakarya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı adresinden arayabileceğimi biliyorum. Bu araştırmaya katılmak zorunda değilim ve katılmayabilirim. Araştırmaya katılmam konusunda zorlayıcı bir davranışla karşılaşmış değilim. Eğer katılmayı reddedersem, bu durumun tıbbi bakımına ve hekim ile olan ilişkiye herhangi bir zarar getirmeyeceğini de biliyorum.

Bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Kendi başıma belli bir düşünme süresi sonunda adı geçen bu araştırma projesinde “katılımcı” (denek) olarak yer alma kararını aldım. Bu konuda yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

İmzalı bu form kâğıdının bir kopyası bana verilecektir.

GÖNÜLLÜ ONAY FORMU

Yukarıda gönüllüye araştırmadan önce verilmesi gereken bilgileri gösteren metni okudum. Bunlar hakkında bana yazılı ve sözlü açıklamalar yapıldı. Bu koşullarla söz konusu klinik araştırmaya kendi rızamla hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum. **Tarih:**

Gönüllünün Adı-soyadı, İmzası, Adresi (varsa telefon no., faks no,...)

Velayet veya vesayet altında bulunanlar için veli veya vasinin Adı-soyadı, İmzası, Adresi (varsa telefon no., faks no,...)

Açıklamaları yapan **araştırmacının** Adı-soyadı, İmzası

Rıza alma işlemine başından sonuna kadar **tanıklık eden kuruluş görevlisinin** Adı-soyadı, İmzası, Görevi

Ek 4: Sosyo-Demografik Özellikler Soru Formu

1. Yaşınız:.....
2. Cinsiyetiniz: a)Erkek b)Kadın
3. Medeni durumunuz: a)Evli b)Bekar
4. Aile tipiniz? a) Çekirdek b) Geniş c)Parçalanmış
5. Çocuğunuz var mı? a)Var b)Yok
 - i. Var ise sahip olduğunuz çocuk sayısını yazınız.....
6. Eğitim durumunuz nedir?
 - a) Okur Yazar b) İlkokul Mezunu c) Lise Mezunu d) Üniversite Mezunu
7. Gelir Durumunuz Sizce Nasıl? a)İyi b)Orta c)Kötü
8. Çalışma saatleri dışında herhangi bir iş yapıyor musunuz?
 - a)Evet b) Hayır
9. Ailenizde başka çalışan var mı ? a)Evet b)Hayır
10. Bugüne kadar kaç firmada çalıştınız? a)1-3 b)4-6 c)7-9 d)10 ve üstü
11. Kaç yıldır işçi olarak çalışıyorsunuz?
12. Bu iş yerinde ne zamandır çalışıyorsunuz?
13. Günde kaç saat çalışıyorsunuz?.....
14. Çalıştığınız iş kolunu yazınız.....
15. İşyerinize nasıl ulaşım sağlıyorsunuz?
 - a)Servis b)Toplu taşıma araçları c) Özel araç d)Diğer.....)
16. COVID-19 tanısı aldınız mı? a)Evet b) Hayır
 - Evet ise kaç kere COVID-19 tanısı aldınız?
 - a) Bir b) İki c) Üç ve daha fazla
 - Hastalığı nasıl atlattınız?
 - a) Klinik belirti göstermedim b) Ağır klinik belirtiler gösterdim
 - c) Hastanede yattım d) Yoğun bakımda kaldım
17. Yakınlarınızdan COVID-19 tanısı alan var mı? a)Evet b) Hayır
18. Hiç karantinada kaldınız mı? a)Evet b) Hayır
19. COVID-19 ile ilgili haberleri takip ediyor musunuz? a)Evet b) Hayır
20. Çalıştığınız alanı stres düzeyine göre nasıl derecelendirirsiniz?
 - a)Az b)Kısmen c)Çok
21. İşinizi seviyor musunuz? a)Evet b)Hayır

Ek 5: COVID-19 Korkusu Ölçeği

Değerli katılımcı, aşağıda COVID-19 korkusu ile ilgili 7 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyup ve sizi en iyi tanımlayan seçeneği işaretleyiniz.

	1 Kesinlikle katılmıyorum				
	2. Katılmıyorum				
	3. Kararsızım				
	4. Katılıyorum				
	5. Kesinlikle katılıyorum				
Koronavirüsten çok korkuyorum.	1	2	3	4	5
Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.	1	2	3	4	5
Koronavirüsü düşündüğümde ellerim terliyor.	1	2	3	4	5
Koronavirüse yakalanarak hayatımı kaybetmekten çok korkuyorum.	1	2	3	4	5
Sosyal medyada Koronavirüs ile ilgili haberleri ve hikayeleri izlediğimde kaygılanıyor ve endişeleniyorum.	1	2	3	4	5
Koronavirüse yakalanmaktan duyduğum endişeden dolayı uykularım kaçıyor.	1	2	3	4	5
Koronavirüse yakalandığımı düşündüğümde kalp atışım hızlanıyor.	1	2	3	4	5

Ek 6: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Aşağıda katılıp ya da katılamayacağınız 8 ifade vardır. 1–7 arasındaki derecelendirmeyi kullanarak, her bir madde için uygun olan cevabınızı belirtiniz.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Kararsızım	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum

1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir
3. Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim
4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum
5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim
6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum
7. Geleceğim hakkında iyimserim
8. İnsanlar bana saygı duyar

Ek 7: İş Performansı Ölçeği

Değerli Katılımcı, aşağıda iş performansı ile ilgili 4 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyup ve sizi en iyi tanımlayan seçeneği işaretleyiniz.

	İş Performansı Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	[]	[]	[]	[]	[]
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	[]	[]	[]	[]	[]
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	[]	[]	[]	[]	[]
4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	[]	[]	[]	[]	[]

Ek 8: Başa Çıkma Tutumları Değerlendirme Ölçeği (COPE)

Bu ölçek yardımıyla insanların günlük yaşamlarında güç veya bunaltı verici olaylarla ya da sorunlarla karşılaştıkları zaman nasıl tepki verdiklerini araştırmayı amaçlıyoruz. İnsanların karşılaştıkları sorunlarla baş etmelerinin çok sayıda yolu olabilir. Ancak yine de siz seçenekleri bir sorunla karşılaştığınızda genel olarak ne yaptığınızı ya da nasıl davrandığınızı düşünerek işaretlemeye çalışın. Seçenekleri işaretlerken bir öncekinden bağımsız düşünmeye özen gösterin. Seçenekleri belirtirken şu belirtilen puanlamayı kullanın:

1=Asla böyle bir şey yapmam

2=Çok az böyle yaparım

3=Orta derecede böyle yaparım

4=Çoğunlukla böyle yaparım

1.Sorunla karşılaştığımda daha önceki tecrübelerden yararlanıp sorunun üstesinden gelmeye çalışırım.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

2.Sorun olan şeyleri aklımdan atmak için bir şeyler yapmaya ya da başka türlü meşguliyetlere yönelirim.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

3.Sorunla karşılaştığımda moralim bozulur ve duygularımı dışarıya yansıtırım.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

4.Başkalarından bu tür sorunlarda ne yaptıkları konusunda tavsiyeler almaya çalışırım.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5.Sorunla başa çıkma konusunda kendimi konsantre ederim.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

6.Kendi kendime “böyle bir sorunun gerçekte var olmadığını” söylerim.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

7.Allah’a tevekkül eder, O’na dayanırım.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

8.İçinde bulunduğum sorunla ilgili olarak gülerim.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

9.Kendi kendime bir şey yapamayacağımı söyleyerek çabalamayı bırakır ve soruna teslim olurum.

- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 10.Kendimi hemen bir şeyler yapmaktan vazgeçiririm.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 11.Duygularımı bir başkasıyla tartışırım.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 12.Kendimi daha iyi hissedebilmek için alkol ya da sakinleştirici ilaç alırım.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 13.Kendimi yaşadığım soruna alıştırmaya çalışırım.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 14.Sorunla ilgili bir şeyler öğrenmek için birileriyle konuşurum.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 15.Diğer düşünce ve meşguliyetlere yönelmem ve sorundan kendimi uzak tutmaya uğraşmam.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 16.Karşılaştığım sorundan farklı şeylerle ilgili hayaller kurarım.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 17.Üzülürüm ama söz konusu sorunun bilincinde olurum.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 18.Allah'ın yardımını umarım.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 19.Bir eylem planı yaparım.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 20.Söz konusu sorunla ilgili şakalar yaparım.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 21.Karşıma çıkan sorunun var olduğunu ve değişmeyeceğini kabullenirim.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 22.Sorun el verinceye kadar herhangi bir şey yapmayı ertelerim.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 23.Arkadaş veya akrabalarımın moral ve manevi destek almaya çalışırım.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()
- 24.Sorunla baş etmede amacıma ulaşmaya çabalamaktan hemen vazgeçerim.
- 1 () 2 () 3 () 4 ()

25.Sorunun üstesinden gelebilmek için ilave şeyler yaparım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

26.Alkol ya da sakinleştirici alarak bir an olsun kendimi kaybedip olanları unutmaya çalışırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

27.Sorun olduğuna inanmayı reddederim.

1 () 2 () 3 () 4 ()

28.Duygularımı dışarı vururum.

1 () 2 () 3 () 4 ()

29.Daha olumlu taraflarını görebilmek için sorunu başka bir açıdan ele almaya çalışırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

30.Sorunla ilgili somut bir şeyler yapabilen kişilerle konuşurum.

1 () 2 () 3 () 4 ()

31.Sorunla karşılaştığımda her zamankinden daha çok uyurum.

1 () 2 () 3 () 4 ()

32.Ne yapacağım ya da yapmam gerektiği konusunda bir strateji belirlemeye çalışırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

33.Sorunu çözmeye odaklanır ve eğer gerekirse yapmam gereken diğer şeyleri bir süre kendi haline bırakırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

34.Başkalarından sempati ve anlayış görmeyi beklerim.

1 () 2 () 3 () 4 ()

35.Sorunla daha az meşgul olmak için alkol ya da ilaç alırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

36.Sorunla ilgili şaka yaparım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

37.İstediğimi elde etmeye uğraşmayı bırakırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

38.İyiye giden bir şeyler arayıp bulmaya çalışırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

39.Sorunu en iyi nasıl çözebileceğim konusunda düşünürüm.

1 () 2 () 3 () 4 ()

40.Sorun gerçekte olmamış gibi davranırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

41.Olumsuz şeyler yaparak işlerin daha da kötüye gitmesine yol açmadığımdan emin olmak isterim.

1 () 2 () 3 () 4 ()

42.Sorunun çözümüne yönelik gayretlerime engel olabilecek şeyleri önlemeye ciddi şekilde çaba gösteririm.

1 () 2 () 3 () 4 ()

43.Sorunla karşılaştığımda sinemaya gider veya TV izler ya da sorunla ilgili daha az düşünürüm.

1 () 2 () 3 () 4 ()

44.Olup biten şeyin ya da sorunun bir realite olduğunu kabul ederim.

1 () 2 () 3 () 4 ()

45.Benzer durumlarla karşılaşan kişilere bu durumda ne yaptıklarını sorarım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

46.Büyük oranda duygusal rahatsızlık hisseder ve bu tür hisleri dışarıya yansıtırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

47.Sorunla aktif olarak uğraşmayı hedefleyerek dobra dobra bir tavır takınırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

48.Sorunla karşılaştığımda dini inancımda bir huzur bulmaya çalışırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

49.Bir şeyler yapmak konusunda kendimi uygun ve doğru zamanı beklemeye zorlarım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

50.Sorunlu durumla ilgili eğlenir ya da oyun oynarım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

51.Sorunu çözmeye yönelik çabalarımı azaltırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

52.Neler hissettiğim konusunda birisiyle konuşurum.

1 () 2 () 3 () 4 ()

53.Yaşadıklarım konusunda kendi kendime yardım olsun diye alkol ya da sakinleştirici ilaç alırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

54.Sorunla yaşamayı öğrenirim.

1 () 2 () 3 () 4 ()

55.Soruna odaklanabilmek için diğer meşguliyetlerimi bir tarafa bırakırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

56.Takınmam gereken tavır konusunda daha ciddi düşünürüm.

1 () 2 () 3 () 4 ()

57.Sanki sorun yokmuş veya hiç olmamış gibi davranırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

58.Yapmam gereken şey neyse atmam gereken adımı zamanında atarım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

59.Başıma gelen şeyden ya da yaşadığım sorundan bir şeyler öğrenir ya da tecrübe kazanırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

60.Her zamankinden daha çok dua ve ibadet ederim.

1 () 2 () 3 () 4 ()

Ek 9: İnşaat İşçilerinde Başa Çıkma Tutumları Ölçeği (COPE)

Bu ölçek yardımıyla insanların günlük yaşamlarında güç veya bunaltı verici olaylarla ya da sorunlarla karşılaştıkları zaman nasıl tepki verdiklerini araştırmayı amaçlıyoruz. İnsanların karşılaştıkları sorunlarla baş etmelerinin çok sayıda yolu olabilir. Ancak yine de siz seçenekleri bir sorunla karşılaştığınızda genel olarak ne yaptığınızı ya da nasıl davrandığınızı düşünerek işaretlemeye çalışın. Seçenekleri işaretlerken bir öncekinden bağımsız düşünmeye özen gösterin. Seçenekleri belirtirken şu belirtilen puanlamayı kullanın:

1=Asla böyle bir şey yapmam

2=Çok az böyle yaparım

3=Orta derecede böyle yaparım

4=Çoğunlukla böyle yaparım

1.Sorunla karşılaştığımda daha önceki tecrübelerden yararlanıp sorunun üstesinden gelmeye çalışırım.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

2.Sorunla başa çıkma konusunda kendimi konsantre ederim.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

3.Kendi kendime bir şey yapamayacağımı söyleyerek çabalamayı bırakır ve soruna teslim olurum.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

4.Kendimi hemen bir şeyler yapmaktan vazgeçiririm.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

5.Duygularımı bir başkasıyla tartışırım.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

6.Kendimi daha iyi hissedebilmek için alkol ya da sakinleştirici ilaç alırım.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

7.Arkadaş veya akrabalarımın moral ve manevi destek almaya çalışırım.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

8.Sorunla baş etmede amacıma ulaşmaya çabalamaktan hemen vazgeçerim.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

9.Sorunun üstesinden gelebilmek için ilave şeyler yaparım.

1 ()

2 ()

3 ()

4 ()

10.Alkol ya da sakinleştirici alarak bir an olsun kendimi kaybedip olanları unutmaya çalışırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

11.Sorun olduğuna inanmayı reddederim.

1 () 2 () 3 () 4 ()

12.Daha olumlu taraflarını görebilmek için sorunu başka bir açıdan ele almaya çalışırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

13.Sorunla karşılaştığımda her zamankinden daha çok uyurum.

1 () 2 () 3 () 4 ()

14.Ne yapacağım ya da yapmam gerektiği konusunda bir strateji belirlemeye çalışırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

15.Başkalarından sempati ve anlayış görmeyi beklerim.

1 () 2 () 3 () 4 ()

16.Sorunla daha az meşgul olmak için alkol ya da ilaç alırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

17.İstediğimi elde etmeye uğraşmayı bırakırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

18.Sorunu en iyi nasıl çözebileceğim konusunda düşünürüm.

1 () 2 () 3 () 4 ()

19.Sorun gerçekte olmamış gibi davranırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

20.Sorunun çözümüne yönelik gayretlerime engel olabilecek şeyleri önlemeye ciddi şekilde çaba gösteririm.

1 () 2 () 3 () 4 ()

21.Sorunla aktif olarak uğraşmayı hedefleyerek dobra dobra bir tavır takınırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

22.Bir şeyler yapmak konusunda kendimi uygun ve doğru zamanı beklemeye zorlarım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

23.Sorunu çözmeye yönelik çabalarımı azaltırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

24.Neler hissettiğim konusunda birisiyle konuşurum.

1 () 2 () 3 () 4 ()

25.Yapmam gereken şey neyse atmam gereken adımı zamanında atarım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

26.Başıma gelen şeyden ya da yaşadığım sorundan bir şeyler öğrenir ya da tecrübe kazanırım.

1 () 2 () 3 () 4 ()

