

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KENDİLİK ALGISININ DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ*

ORGANIZING ROLE OF SENSE OF SELF ON PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TO EFFECT ON JOB STRESS

Selen DOĞAN

Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
(*sdogan01@ohu.edu.tr*)
ORCID: 0000-0002-4019-5581

Yavuz Sezer OĞUZHAN

Kayseri Elektrik Perakende Satış A.Ő
(*sezeroguzhan@gmail.com*)
ORCID: 0000-0002-1097-9094

ÖZ

Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek, iş stresi ve kendilik algısı arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler, Kayseri’de faaliyet gösteren özel bir hastanenin 431 çalışanıyla anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi yöntemiyle incelenmiştir. Literatürde bu değişkenlerle ilgili çalışmalar olmakla birlikte, bu değişkenler arasındaki ilişkileri birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmayla literatürdeki bu boşluğun giderileceği düşünülmektedir. Yapılan analizler sonucunda, sosyal desteğin alt boyutu olan örgüt desteğinin iş stresi alt boyutları stres ve baş etmeye etkisinde olumsuz kendilik algısının düzenleyici rolü olduğu anlaşılmıştır.

Bu çalışma, çalışanların iş yerinde yaşadıkları stresi azaltmada sosyal desteğin önemli olduğunu ve kendilik algılarının ise bu ilişkiyi artırmada düzenleyici bir rol üstleneceği konusunda katkı sağlamaktadır. Bu çalışma ile hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara öneriler de sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Destek, İş Stresi, Kendilik Algısı

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the relationship between perceived organizational support, job stress and sense of self. Relations among the variables were conducted using questionnaires with 431 employees in the private hospital which operated in Kayseri city in Turkey. The relationships among the variables of the questionnaires search result were analyzed by correlation and hierarchical regression analysis. Although, in the literature, there were studies about perceived social support, job stress and sense of self variables in the related area, - there was no study that examine the relation between these variables as a whole. With this study, it was thought that study deficiency in the literature may be eliminated. As a result of the analyzes, it is clearly understood that negative sense of self has organizer

* Bu çalışma, Prof. Dr. Selen DOĞAN danışmanlığında Yavuz Sezer Oğuzhan’ın Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2019 yılında bitirilen “Algılanan Sosyal Desteğin Personel Güçlendirmeye ve İş Stresine Etkisi: Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü” başlıklı Doktora Tezinden hazırlanmıştır.

** Bu çalışmanın oluşturulması için yararlanılan “Algılanan Sosyal Desteğin Personel Güçlendirmeye ve İş Stresine Etkisi: Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü” başlıklı Doktora Tezi SOB2015-02DOKTEP no’lu proje kapsamında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenmiştir.

role on effect of organization support that is sub-dimension of social support to stress and overcoming what are sub-dimension of job stress. It was thought that these research study may also contribute conceptually to the field literature with these results.

This study contributes to important role of perceived social support of job stress of employee and sense of self play an organizing and active role in increase of this relation. With this study, proposals have been presented to both practitioners and researchers.

Keywords: Organizational Support, Job Stress, Sense of Self

1. Giriş

İnsanlar var oldukları ilk günden beri kendi yaşamlarını idame ettirebilmek için gereksinimlerini karşılamaya yollarını aramışlardır. Yaşamlarına devam edebilmelerinin bedeli ise genelde çalışma zorunluluğu olmuştur. Dinamik bir yapıya sahip olan çalışma yaşamı, toplumun diğer alanlarındaki değişimlere paralel olarak gelişmesini sürdürmüştür. Yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamı, özellikle Sanayi Devrimi sonrasında, fiziksel ve zihinsel olarak insanları etkilemiştir. Daha yakın geçmiş incelendiğinde ise çalışma yaşamının insanlar üzerindeki etkisinin, fiziksel tahribatından ziyade, mental ve ruhsal olumsuzluklar doğurduğu gözlemlenmektedir.

Son dönemlerde örgütler, ekonomik ve psikolojik olarak soğuk, zor ve pek de barışçıl olmayan ortamlarda faaliyet göstermektedirler. Dünyada yaşanan değişimlere bağlı olarak örgütler de değişim göstermekte ve bu değişim faaliyetleri sonucunda çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak tükenmelerine neden olabilmektedirler (Maslach ve Leiter, 1997: 1). Sosyal destek, bireye kendi dışında kalanlar tarafından sağlanan kaynaklardır (Cohen ve Wills, 1985: 312). Başka bir tanıma göre (Cobb, 1976: 301) ise sosyal destek, bireyin kendi dışındaki bireyler tarafından dikkate alındığı, sevildiği, sayıldığı ve ortak amaçları olan bir gruba aidiyet hissettiren bilgilerin varlığıdır. Sosyal destek, bireyin yaşamının her anında hissetmek isteyebileceği güçlü bir motivasyon kaynağıdır. Gereksinim duyulan destek, bireyin fiziksel ve zihinsel olarak var olduğu her durumda gözlemlenebilmektedir. İnsan ve insan davranışlarına önem veren modern örgütlerin, çalışanların her durumda destek görmelerini sağlayacak politikalar üretmeleri beklenmektedir.

Günümüzde çalışma yaşamı ve koşulları insan sağlığını doğrudan etkilemektedir. Çalışma yaşamındaki koşullar ve insan sağlığı arasındaki etkileşim görevini üstlenen en önemli kavramlardan biri ise "stres" tir. Stres, 17. yüzyıldan bu yana farklı tanımlar ile iş yaşamında sözü edilen bir kavramdır. 17. yüzyılda "keder" olarak tanımlanan stres, 18. yüzyılda baskı ve zorlama anlamlarında kullanılmıştır (Turunç ve Çelik, 2010: 42). Strese dair ilk tanımı literatüre kazandıran Selye (1977: 5)'ye göre stres, insan bünyesinin herhangi bir dış talebe verdiği özel reaksiyondur.

Kendilik, "Kendimizi nasıl tanıy, nasıl tanımlarız" sorusuna yanıt aramakta ve bu da bireyin doğasını biçimlendirmektedir. Kendilik, aynı konum ve duruma sahip bireylerin farklı davranışlar sergilemelerine, diğerlerinden ayrı olmalarına neden olan tamamen orijinal bir kavramdır. Aynı örgütte ve hatta aynı birimde hizmet veren çalışanlardan biri, kendini oldukça çalışkan olarak addedebilmekte; bir diğeri ise kendini iş konusunda yetersiz bulabilmektedir. İkisinin de aynı raporu sundukları ve ikisinin de performanslarının yeterli görülmediği varsayımı altında ilk çalışan, raporu yetersiz gören karar mekanizmasının kasti nedeniyle bu sonucun alındığını ya da kullandığı argümanlarda hata olabileceğini düşünebilirken; diğer çalışan, raporun beğenilmemesine kendinin yetersiz olmasının neden olduğunu düşünebilecektir.

Bu bilgiler doğrultusunda, algılanan örgütsel desteğin iş stresi ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu ve algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde kendilik algısının düzenleyici rol üstlendiği öngörülmektedir.

2. Literatür

2.1. Sosyal Destek ve İş Stresi

Sosyal destek, bireyin arkadaşları, ailesi yani çevresi tarafından kabulü anlamına gelmektedir. Birey, kazandığı deneyimler ile kendini tanımlamaya çalışırken çevresi ile de iletişim ve ilişki içerisine girmektedir. Bu mücadele sonrasında elde edilen olumlu sosyal etkileşimin yaşanması, birey için yapılandırıcı, destekleyici ve onarıcı şekilde yönlendirildiği anlamına gelmektedir. Birey, kurulan ilişkide şayet çatışma içine girerse yıpratıcı etki artış gösterecektir (House vd., 1988: 4). Sosyal destekte bireyler, birbirlerine karşı sorumluluklar yüklenmiş toplum üyeleridir (Cobb, 1976: 300).

Birey, yaşamının birçok alanında bazı zorluklarla karşılaşmaktadır. Karşılaşılan zorluklar her zaman aynı şekilde ve aynı ortamda kendini göstermemekte ve bunlar stres kavramının doğmasına neden olmaktadır. Bireyin hissettiği stresle başa çıkabilmesi için sadece kendi çabası yetmeyebilmektedir. Toplumun en küçük yapı taşı olan ailenin de dahil olduğu sosyal her ortamdan alınacak destek, bireyin daha iyi yaşam sürmesi için önemli bir adımdır. Duygusal bir varlık olarak tanımlanabilecek insanın almış olduğu destekler sayesinde hissettiği veya hissetmesi olası stresle baş edecek güce sahip olması beklenmektedir.

Procidano ve Heller (1983), arkadaşlar ve ailede algılanan sosyal destek ile psikopatolojik semptomlar arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, aileden ve arkadaşlar kanalıyla algılanan sosyal desteğin stresi azaltmada önemli bir etkiye sahip olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Cohen ve Wills (1985), sosyal destek algısı ile stres arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, bireye pozitif duygular yaşatarak topluma uyum sağlamasına olanak tanıyan sosyal desteğin stres üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Wethington ve Kessler (1986), algılanan sosyal destek, alınan destek ve stres arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, algılanan destek ile stres arasındaki ilişkinin alınan destekten daha etkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Dahlem, Zimet ve Walker (1991), çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğini geliştirme çalışmalarında, stres ile algılanan sosyal destek arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Berkman, Blumenthal, Burg, Carney, Catellier, Coman ve Schneiderman (2003) depresyon, algılanan sosyal destek ve kalp hastalığının klinik olaylara etkisini inceledikleri araştırmalarında, algılanan sosyal desteğin stres ile ilişkili olduğu ve kalp krizinde en az %50 azalma sağladığı sonuçlarını elde etmişlerdir.

Stamper ve Johlke (2003), algılanan destek ile stres arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, örgütte yüksek düzeyde sosyal destek algısına sahip çalışanların daha az stres yaşadığı sonucunu elde etmişlerdir. Zimet vd. (1988), üniversite mezunu kadın ve erkek ile çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği geliştirme çalışmalarında, algılanan sosyal desteğin depresyon ve anksiyete ile ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Turunç ve Çelik (2010), algılanan örgütsel destek, iş stresi, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, algılanan örgütsel desteğin yüksek olması durumunda iş stresinin azaldığı sonucunu elde etmişlerdir.

Uyan (2014), algılanan sosyal destek ile stres arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, sosyal desteğin algılanan stres üzerinde negatif yönlü etkisinin olduğu sonucunu elde etmiştir. Demirel ve Yücel (2017), algılanan sosyal destek ve psikolojik güçlendirmenin tükenmişlik üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında, iş arkadaşı desteğinin negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Şahin ve Buzlu (2017), sosyal destek ve stres arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, algılanan sosyal destek ile stres arasında negatif yönlü (olumlu) ve anlamlı ilişki olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir. Feng, Su, Wang ve Liu (2018), hemşirelerde benlik saygısı, algılanan sosyal destek, iş doyumu, stres ve baş etme arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, algılanan sosyal destek ile stres ve baş etme ile anlamlı ilişkili olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir.

Özellikle gününün önemli bir bölümünü örgütte geçiren çalışanların hissedecekleri örgüt odaklı stres, örgütün temel taşlarını temsil eden örgüt kültürü, ilişkide olunan yönetici ve iş arkadaşları kaynaklı olabilmektedir. Örgüt bazlı stresin, örgüt kültürünün belirlediği sınırlar dâhilinde yönetici ve iş arkadaşlarının sağladığı destekle sonlanabileceği düşünülmektedir. Bireyin, örgüt dışındaki toplumsal yaşamın ortaya çıkardığı stresi yine toplum üyelerinden gelecek olan stres ile yenmesi olanak dahilinde değerlendirilebilecektir.

Hipotez 1: Algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

2.2. Kendilik Algısı ve Sosyal Destek

Farhan ve Khan (2015), stres ve olumlu benlik algısının akademik performans üzerindeki etkisini araştırmış ve stres ile olumlu kendilik algısı arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Galanakis, Palaiologou, Patsi, Velegaki ve Darviri (2016), stres ve olumlu kendilik algısı arasındaki literatür araştırmalarını inceledikleri çalışmalarında, stresi azaltmanın en etkili yönteminin, olumlu kendilik algısını artırma olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Büyükbodur (2018), algılanan örgütsel destek, kendilik algısı ve stres arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, örgütsel destek ile stres arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

Zimmer-Gembeck, Skinner, Modecki, Webb, Gardner, Hawes ve Rapee (2018), stresle başa çıkma, kendilik algısı ve duyumsal uyum arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, olumsuz kendilik algısının daha fazla stres bozukluğuna yol açtığı; yüksek olumlu kendilik algısının stresle başa çıkmada daha etkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Olumsuz kendiliğe sahip bireylerin stresle başa çıkamayacağı, bununla birlikte olumlu kendilik sahibi bireylerin ise stresle baş etmede başarılı olabilecekleri söylenebilmektedir. Örgütlerdeki fiziksel ve psikolojik çalışma ortamlarında yaşadıkları stresi yönetebilmek ancak bireyin olumlu kendilik algısıyla olanaklı hale gelebilmektedir. Örgütlerde çalışanların sergileyecekleri olumlu kendilik algılarıyla beraber yönlendirebilecekleri stres faktörü, onların iş ortamında tatmin olmalarını ve örgüte bağlı çalışan olarak daha istekli iş yapmalarını sağlayabilecektir.

Hipotez 2: Kendilik algısının iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Stresi Üzerindeki Etkisinde Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü

Tarhan (2011), algılanan sosyal destek, kendilik algısı ve stres arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, arkadaştan alınan destek ile stres arasında negatif yönlü (olumlu) ilişki olduğu; ancak arkadaştan alınan desteğin bu ilişkiyi düzenleyici rolünün bulunmadığı sonuçlarını elde etmiştir. Sevinç (2013), stresle başa çıkma tarzları, kendilik algısı ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelemiş ve algılanan arkadaş desteğinin stresle başa çıkma üzerinde negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğu ancak kendilik algısının bu ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı sonuçlarını elde etmiştir. Bu çalışma sonuçları ile literatürdeki araştırma sonuçlarının paralellik gösterdiği; algılanan sosyal desteğin stres üzerinde olumlu etkisinin olduğu; olumlu kendilik algısının bu etkiyi düzenleyici rolünün bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; “olumsuz kendilik algısı”nın “iş arkadaşı desteği” ve “yönetici desteği” ile “stres” ve “baş etme” arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı “örgüt desteği” ile “stres” arasındaki ilişkide ve “örgüt desteği” ile “baş etme” arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunduğu sonuçları elde edilmiştir. Kendilerini yüksek düzeyde olumsuz gören çalışanlar ancak örgütsel destekle streslerini azaltmaktadırlar. Kendilerini yüksek düzeyde olumsuz gören çalışanların, eğer örgüt desteği düşük ise stresle baş etme güçleri de düşük düzeyde olmaktadır. Büyükbodur (2018), algılanan örgütsel destek, kendilik algısı ve stres arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, örgütsel desteğin stres üzerinde negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğu ve kendilik algıları yüksek olan bireylerin stresi daha az yaşadığı sonuçlarını elde etmiştir.

Gerçekleştirilen araştırma sonuçları ile literatürdeki araştırma sonuçlarının paralellik gösterdiği; algılanan sosyal desteğin baş etme üzerindeki olumlu etkisinin olduğu, olumsuz kendilik algısının yalnızca algılanan örgüt desteği ile stres ve baş etme arasında düzenleyici rolünün bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Hipotez 3: Algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici rolü vardır.

2.4. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmaya katılan 431 çalışanın %66,8'i kadın, %33,2'si erkektir. İşgörenlerin %48'i evli, %52'si bekar. İşgörenlerin %6,3'ü ilköğretim, %50,6'sı lise, %20,6'sı ön lisans, %17,6'sı lisans, %4,9'u lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. İşgörenlerin %4,9'u doktor, %21,6'sı idari personel, %39,9'u hemşire, %10,4'ü asistan, %3,9'u hasta bakıcı, %19,2'si hizmet personeli kadrosundadır. İşgörenlerin yaş ortalaması 29,30±8,68; bu sektördeki çalışma yılı ortalaması 6,28±5,32; bu kurumdaki çalışma yılı 4,16±3,77 olarak tespit edilmiştir.

2.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kadro tipi, sektördeki çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi bilgilerinden oluşan kişisel bilgi formu yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen,

Giray ve Şahin (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" yer almaktadır. Ölçekte beşli likert tipinde (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) 24 madde ve her biri 8 maddeden oluşan 3 boyut (örgüt desteği, iş arkadaşı desteği, amir desteği) bulunmaktadır. Ölçekte olumsuz ifade taşıyan 12 madde (m2, m3, m5, m7, m10, m11, m13, m15, m18, m19, m21, m23) ters kodlanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,92; alt boyutların katsayıları 0,89 / 0,86 / 0,90 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde Cohen ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen, Yerlikaya ve İnanç (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Stresi Ölçeği" yer almaktadır. Ölçekte beşli likert tipinde (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) 13 madde ve 2 boyut (stres, baş etme) bulunmaktadır. Ölçeğin toplam puanı alınırken baş etme boyutundaki 7 madde (m4, m5, m6, m7, m9, m10, m13) ters kodlanmaktadır. Ölçekte yüksek puan iş stresinin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada, ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,83; alt boyutların katsayıları 0,76 ve 0,87 olarak tespit edilmiştir.

Anket formunun dördüncü bölümünde Judge ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen, Kisbu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Temel Kendilik Değerlendirme Ölçeği" yer almaktadır. Ölçekte beşli likert tipinde (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) 11 madde ve 2 boyut (olumlu kendilik, olumsuz kendilik) bulunmaktadır. Ölçeğin toplam puanı alınırken olumsuz kendilik algısı boyutundaki 5 madde (m2, m4, m6, m10, m12) ters kodlanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,71; alt boyutların katsayıları 0,84 ve 0,66 olarak tespit edilmiştir.

2.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Ölçek ve alt boyut puanları ortalama, standart sapma betimsel istatistik tablosu şeklinde sunulmuştur.

Ölçek puanlarının normallik sınavında çarpıklık katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Puanların normal dağılım göstermemesi durumunda karekök, logaritmik veya ters dönüşüm yöntemlerinden uygun olanıyla puanların normal dağılıma dönüşümleri sağlanabilir (Büyüköztürk, 2011:40). Normal dağılım göstermeyen puanların logaritmik dönüşümleri yapılarak normal dağılımları sağlandıktan sonra ilişki testlerinde Pearson korelasyonu; algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kendilik algısının düzenleyicilik rolünü belirlemek amacıyla aşamalı çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizinde cinsiyet değişkeninde kadın ve bekar 0, erkek ve evli 1 olarak kodlanmıştır. Regresyon analizinin birinci aşamasında demografik değişkenler blok halinde modele dahil edilerek bağımlı değişkendeki varyansa olan katkısı incelenmiştir. İkinci aşamada bağımsız değişken algılanan örgütsel destek modele dahil edilerek iş stresi varyansındaki değişim incelenmiştir. Üçüncü aşamada düzenleyici değişken olarak kendilik algısı modele dahil edilerek iş stresi varyansındaki değişim incelenmiştir. Üç modeldeki varyans farkına göre demografik değişkenler, algılanan örgütsel destek ve kendilik algısının iş stresi değişkeninde anlamlı etkiye sahip olup olmadığı varyans değişimindeki istatistiksel anlamlılık düzeyi ile değerlendirilmiştir. SPSS programında varyanstaki değişim ve istatistiksel olarak anlamlılığı "R squared change" komutu ile elde edilebilmektedir. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

3. Bulgular

Tablo 1'de algılanan örgütsel destek, iş stresi ve kendilik algısı değişkenlerine ait betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

ÖLÇEK	N	Ort.	SS	ÇARPIKLIK
Örgüt Desteği	431	3,26	0,91	-0,16
İş Arkadaşı Desteği	431	3,55	0,77	-0,25
Amir Desteği	431	3,31	0,89	-0,37
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	431	3,38	0,69	-0,17
Stres	431	2,81	0,74	0,02
Baş Etme	431	3,57	0,76	-0,52
İŞ STRESİ	431	2,62	0,60	0,01
Olumlu Kendilik	431	4,26	0,66	-0,30
Olumsuz Kendilik	431	3,02	0,79	-0,03
KENDİLİK ALGISI	431	3,62	0,53	0,05

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel destek algı puanı ($3,38\pm 0,69$) "orta düzeyde olumlu", kendilik algı düzeyi puanı ($3,62\pm 0,53$) "yüksek düzeyde olumlu", iş stresi düzeyi puanı ($2,62\pm 0,60$) "düşük/orta düzeyde" tespit edilmiştir.

Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Örgüt Desteği	1									
2. İş Arkadaşı Desteği	0,27**	1								
3. Amir Desteği	0,65**	0,45**	1							
4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	0,82**	0,69**	0,88**	1						
5. Olumlu Kendilik	0,22**	0,14**	0,15**	0,21**	1					
6. Olumsuz Kendilik	-0,08	-0,27**	-0,18**	-0,22**	-0,12*	1				
7. KENDİLİK ALGISI	0,19**	0,29**	0,23**	0,29**	0,69**	-0,78**	1			
8. Stres	-0,31**	-0,25**	-0,27**	-0,34**	-0,16**	0,48**	-0,44**	1		
9. Baş Etme	0,31**	0,15**	0,33**	0,34**	0,48**	-0,25**	0,46**	-0,28**	1	
10. İŞ STRESİ	-0,39**	-0,24**	-0,38**	-0,42**	-0,42**	0,44**	-0,57**	0,76**	-0,84**	1

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

Tablo 2'de araştırmanın bağımlı değişkeni iş stresi ile bağımsız ve düzenleyici değişkenler arasındaki ilişkiye ait Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Örgüt desteği ($r = -0,39$; $p < 0,05$), iş arkadaşı desteği ($r = -0,24$; $p < 0,05$), amir desteği ($r = -0,38$; $p < 0,05$) ve algılanan örgütsel destek ölçek puanı ($r = -0,42$; $p < 0,05$) ile iş stresi puanı arasında

pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Olumlu kendilik algısı alt boyut puanı ($r=-0,42$; $p<0,05$) ve kendilik algısı ölçek puanı ($r=-0,57$; $p<0,05$) ile iş stresi puanı arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki; olumsuz kendilik algısı ile iş stresi puanı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki ($r=0,44$; $p<0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 3. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Stresi Üzerindeki Etkisi ve Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü

	BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	B	SHB	β	t	p	Tolerans	VIF
1. Model	Sabit	2,866	0,166		17,223	0,000		
	Cinsiyet	0,058	0,063	0,046	0,931	0,352	0,952	1,050
	Yaş	-0,011	0,005	-0,153	-2,091	0,037	0,436	2,295
	Medeni durum	-0,064	0,040	-0,081	-1,579	0,115	0,889	1,125
	Öğrenim düzeyi	-0,002	0,031	-0,003	-0,051	0,960	0,818	1,222
	Kadro	0,006	0,014	0,022	0,393	0,694	0,736	1,359
	Sektördeki süre	0,004	0,009	0,035	0,417	0,677	0,339	2,951
	Kurumdaki süre	0,008	0,010	0,049	0,742	0,458	0,530	1,886
	R=0,138 R ² =0,003		Durbin Watson: 0000 F _(7;423) =1,168 p=0,320					
2. Model	Sabit	5,583	0,208		26,872	0,000		
	Cinsiyet	0,066	0,049	0,052	1,366	0,173	0,952	1,051
	Yaş	-0,004	0,004	-0,054	-0,938	0,349	0,431	2,323
	Medeni durum	-0,064	0,032	-0,081	-2,040	0,042	0,882	1,134
	Öğrenim düzeyi	0,017	0,024	0,029	0,712	0,477	0,816	1,225
	Kadro	-0,006	0,011	-0,025	-0,572	0,567	0,729	1,372
	Sektördeki süre	-0,001	0,007	-0,006	-0,091	0,928	0,338	2,958
	Kurumdaki süre	-0,009	0,008	-0,059	-1,145	0,253	0,520	1,922
	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	-0,249	0,034	-0,287	-7,212	0,000	0,886	1,129
	KENDİLİK ALGISI	-0,551	0,044	-0,493	-12,512	0,000	0,903	1,107
	R=0,641 R ² =0,410 F _(9;421) =32,545 p=0,000		Durbin Watson: 0000 F Değişim _(2;421) = 139,686; p=0,000					
3. Model	Sabit	3,979	0,154		25,880	0,000		
	Cinsiyet	0,059	0,051	0,047	1,169	0,243	0,952	1,050
	Yaş	-0,004	0,004	-0,056	-0,952	0,342	0,431	2,322
	Medeni durum	-0,048	0,033	-0,061	-1,476	0,141	0,888	1,126
	Öğrenim düzeyi	0,014	0,025	0,023	0,536	0,592	0,817	1,224
	Kadro	-0,009	0,012	-0,036	-0,784	0,433	0,731	1,369
	Sektördeki süre	0,001	0,008	0,006	0,092	0,927	0,339	2,954
	Kurumdaki süre	-0,010	0,009	-0,064	-1,178	0,239	0,520	1,923
	AGT X KA	-0,100	0,007	-0,597	-14,981	0,000	0,955	1,047
R=0,600 R ² =0,360 F _(8;422) =29,614 p=0,000		Durbin Watson: 2,004						

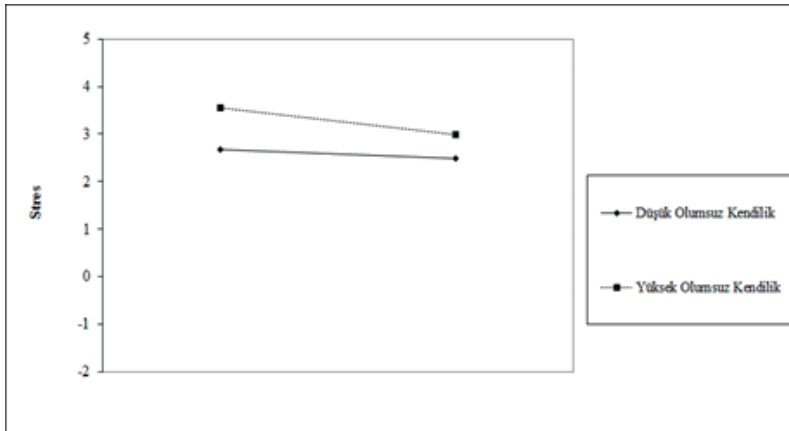
Tablo 3'te algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisi ve kendilik algısının düzenleyicilik rolüne ilişkin hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında, demografik değişkenlerin iş stresi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Kurulan ilk modelin uygun olmadığı ($F(7;423)=1,17$; $p>0,05$) görülmektedir. Demografik değişkenlerin, iş stresindeki değişimi ($R^2=0,019$) açıklayamadığı tespit edilmiştir.

Algılanan örgütsel destek ve kendilik algısı değişkenlerinin dahil edildiği ikinci modelin uygun olduğu ($F(9; 421)=32,54$; $p<0,05$); bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson $<2,50$; Tolerans $>0,20$; VIF <10) görülmektedir. Algılanan örgütsel destek ve kendilik algısının modele katılmasıyla iş stresindeki varyansın açıklanma oranı %41 ($R^2=0,410$) olarak tespit edilmiştir. İkinci modelde algılanan örgütsel destek ve kendilik algısının modele katılmasıyla açıklanan varyans farkının 0,407 ($1.R^2 - 2.R^2=0,407$) düzeyinde olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F_{\text{değişim}}(2; 421)=139,69$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. İkinci modeldeki standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) ve katsayıların anlamlılığına (t) göre algılanan örgütsel destek ($\beta=-0,29$; $t=-7,21$; $p<0,05$) ve kendilik algısının ($\beta=-0,49$; $t=-12,51$; $p<0,05$) iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre araştırmanın birinci ve ikinci hipotezleri aşağıdaki gibi sonuçlanmıştır:

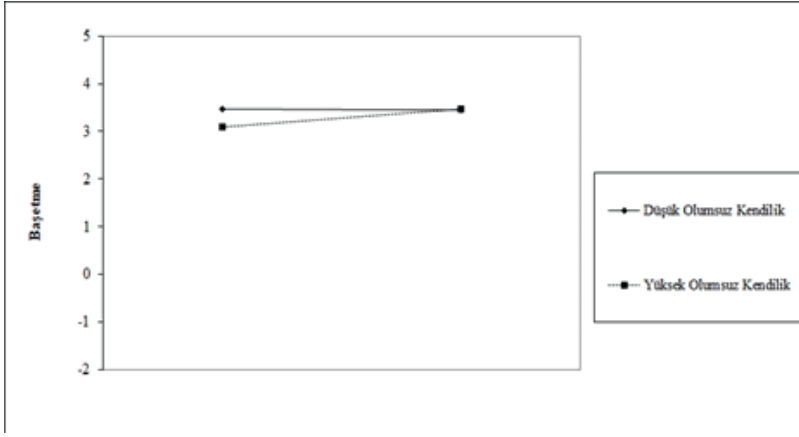
H1 Kabul: Algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H2 Kabul: Kendilik algısının iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici değişken olarak dahil edildiği üçüncü modelin uygun olduğu ($F(8; 422)=29,61$; $p<0,05$); bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson $<2,50$; Tolerans $>0,20$; VIF <10) görülmektedir. Düzenleyici değişkenin modele katılmasıyla iş stresindeki varyansın açıklanma oranı %36 ($R^2=0,360$) olarak tespit edilmiştir. Üçüncü modeldeki standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) ve katsayıların anlamlılığına (t) göre düzenleyici değişkenin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0,60$; $t=-14,98$; $p<0,05$). Buna göre kendilik algısının algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide düzenleyici rolü bulunmaktadır.



Grafik 1. Algılanan Örgüt Desteği ile Stres Arasındaki İlişkide Olumsuz Kendilik Algısı için İki Yönlü Etkileşimi



Grafik 2. Algılanan Örgüt Desteği ile Baş Etme Arasındaki İlişkide Olumsuz Kendilik Algısı için İki Yönlü Etkileşimi

H3 Kabul: Algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici rolü vardır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; sosyal desteğin iş stresi üzerinde olumlu etki yaptığı, stresi azalttığı ve stresle baş etme konusunda da pozitif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar tarafından algılanan örgüt desteği, çalışanlardaki stresi azalttığı gibi stresle baş etmelerine de olumlu etkide bulunmaktadır. İş arkadaşlarından algıladıkları destekle çalışanlar streslerini azaltırken stresle baş etme noktasında pozitif yönlü bir etki göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, yönetici desteği, çalışanlardaki strese negatif yönlü bir etki oluştururken stresle baş etmeye pozitif yönde etki yapmaktadır.

Stamper ve Johlke (2003), örgütte sosyal destek algısına sahip çalışanların daha az stres yaşadığı sonuçlarını elde etmişlerdir. Haksal (2007), algılanan sosyal desteğin stres üzerinde negatif yönlü (olumlu) ve anlamlı etkisi olduğu sonuçlarını elde etmiştir. Uyan (2014), sosyal desteğin stres üzerinde negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Şahin ve Buzlu (2017), algılanan sosyal destek ile stres arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir. Sevinç (2013), algılanan sosyal desteğin stresle başa çıkma üzerinde negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşmıştır. Armsden ve Greenberg (1987), Cheng (1997), Compas, Wagner, Slavin ve Vannatta (1986) ve Soylu'nun (2002) çalışmalarında; algılanan sosyal destek ile depresyon, kaygı, suça yönelik davranışlar ve stres arasında anlamlı ilişkiler olduğu anlaşılmıştır.

Turunç ve Çelik (2010), örgütsel desteğin yüksek olması durumunda iş stresinin azaldığı sonuçlarını elde etmişlerdir. Demirel ve Yücel (2017), iş arkadaşı desteğinin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; "örgüt desteği" ve "iş arkadaşı desteği" "stres" i azaltmada negatif yönlü (olumlu) etkilere sahipken sadece "yönetici desteği", pozitif yönlü

(olumsuz) etkiye sahiptir. Ayrıca, "örgüt desteği" "stres" boyutunu negatif yönde ve "baş etme" boyutunu ise pozitif yönde etkilemiştir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, "iş arkadaşı desteği" nin "stres" boyutunu azaltmada negatif (olumlu) yönlü bir etkiye sahip olduğu fakat baş etme boyutunu olumsuz etkilediği anlaşılmıştır. Çalışanlar tarafından algılanan "yönetici desteği" nin "stres" i azaltmada pozitif (olumsuz) yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte, "yönetici desteği" nin "baş etme" boyutunu olumlu etkilediği anlaşılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile literatürdeki araştırma sonuçlarının paralellik gösterdiği; algılanan sosyal desteğin stres ve baş etme üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu ve algılanan sosyal destek arttıkça stresin azaldığı, baş etmenin arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Düzenleyicilik etkisini incelemeye yönelik yapılan Regresyon Analizi sonuçlarına göre; olumlu kendilik algısının algılanan sosyal destek ile "stres" ve "baş etme" arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı sonuçları elde edilmiştir. Tarhan (2011), arkadaştan alınan destek ile stres arasında negatif yönlü (olumlu) ilişki olduğu; ancak arkadaştan alınan desteğin bu ilişkiyi düzenleyici rolünün bulunmadığı sonuçlarını elde etmiştir. Sevinç (2013), algılanan arkadaş desteğinin stresle başa çıkma üzerinde negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğunu ancak kendilik algısının bu ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığını tespit etmiştir. Bu çalışma sonuçları ile literatürdeki araştırma sonuçlarının paralellik gösterdiği; algılanan sosyal desteğin stres üzerinde olumlu etkisinin olduğu; olumlu kendilik algısının bu etkiyi düzenleyici rolünün bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; "olumsuz kendilik algısı" nın "iş arkadaşı desteği" ve "yönetici desteği" ile "stres" ve "baş etme" arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı; "örgüt desteği" ile "stres" arasındaki ilişkide ve "örgüt desteği" ile "baş etme" arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunduğu sonuçları elde edilmiştir. Kendilerini yüksek düzeyde olumsuz gören çalışanlar ancak örgütsel destekle streslerini azaltmaktadırlar. Kendilerini yüksek düzeyde olumsuz gören çalışanların, eğer örgüt desteği düşük ise stresle baş etme güçleri de düşük düzeyde olmaktadır. Büyükbodur (2018), örgütsel desteğin stres üzerinde negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğu ve kendilik algıları yüksek olan bireylerin stresi daha az yaşadığı sonuçlarını elde etmiştir. Gerçekleştirilen araştırma sonuçları ile literatürdeki araştırma sonuçlarının paralellik gösterdiği; algılanan sosyal desteğin baş etme üzerindeki olumlu etkisinin olduğu, olumsuz kendilik algısının yalnızca algılanan örgüt desteği ile stres ve baş etme arasında düzenleyici rolünün bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sosyal bir varlık olan insan, yaşamını idame ettirebilmek için öteki insanlarla vazgeçilemez bir ilişki içerisindedir. Belki de insanın var olması, bu ilişkinin sürdürülebilir olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, sosyallik kaçınılmaz bir ihtiyaç ve sonuç olmuştur.

Örgütlerin fiziksel koşullarının yanında, çalışma ortamında kurulan sosyal ilişkiler de stres kaynakları olarak ön sıralarda yer almaktadır. Çalışanların güçlendirilmelerinin özgüven sahibi olmalarıyla doğru orantılı olduğu kabul edilirse, stresin olumsuz sonuçlar yaratacak düzeylerde yaşanması ve olumsuz kendilik algılarının ortaya çıkması engellenebilecektir.

Oluşturulacak etkili bir örgüt kültüründe, olumlu kendilik algısı içinde çalışan, kendini ve çevresini anlamlandırarak kendini yetkin ve özgür hissedebilecektir. Bu özelliklere sahip bir çalışanın yaşanan stresle başa çıkabilme gücü, örgüte önemli katkılar sağlayacaktır. Örgüt içindeki

sosyal grubun başında yer alan yöneticilerin sergileyecekleri davranışlar, çalışanlar için yönlendirici etkilere sahiptir. Çalışanların olumlu kendilik duyguları beslemeleri, güçlendirilmeleri ve gereksiz stresten uzak kalmaları için örgütler, ciddi ve etkili eğitim programları düzenlemelidirler. Bu sayede örgütler, amaç ve hedeflerine daha kolay yollardan ulaşabilme olanağı yakalayabileceklerdir.

Çalışanların, bir örgütte günde ortalama dokuz saat geçirdiği düşünülürse, örgütlerin bireylerde oldukça önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Özellikle de ekonomik koşulların bulunduğu zorluklar, bireylerin çalışan olarak örgütlerinde hizmet verme zorunluluğunu artırmaktadır.

Örgütlerin, belirlenen amaç ve hedeflere ulaşabilmek için çalışanlarına destek vermeleri ve onların örgüte bağlılıklarını sağlamaları gerekmektedir. Çalışanların desteklenmesi örgütü oluşturan; örgüt kültürü, yapısı, politikası, yönetici ve çalışan faktörlerinin devreye girmesi ile olanaklı olacaktır. İnsan odaklı yapısı ve geliştirdiği politikalarla örgütler, çalışanların stratejik kararlara katılmalarını, yetki sahibi olmalarını ve bu sayede etkili olduklarını hissetmelerini sağlayacaktır. Yönetici ve diğer çalışanların da verdiği destekle çalışanlar, olası stres algılarını yönetebileceklerdir. Kendilik algısı güçlü çalışanların da stresle başa çıkmaları ve güçlendirilmeleri daha kolay olacaktır.

Hastaneler, sağlıklı olmayan yani hasta bireylerin bulunduğu kurumlar olmasından dolayı oldukça stresli ortamlara sahiptir. Her örgütte karşılaşılan olumsuzlukların yanına hasta portföyü de eklendiğinde hastane çalışanlarının kendilerini geliştirebilmeleri, güçlendirilmeleri ve motive olabilmeleri önemli hamlelerdir. Olumlu kendiliğe sahip hastane çalışanlarının hem hastalarla hem de örgüt çalışanlarıyla olumlu iletişim kurma olasılıkları yükselecektir.

Sağlık sektöründe yaşanan hızlı değişimler, sürdürülebilir rekabet ortamında hastanelerin de değişim ve dönüşüm halinde olmalarını zorunlu kılmaktadır. Yönetimsel ve teknik anlamda yeni yöntemlerin hastaneler tarafından kullanılabilmesi iş yaşamında ayakta kalabilmelerini sağlayacaktır. Diğer sektörlerden farklı olarak insanın ve insanın en değerli varlığı olan sağlık faktörünün daha belirgin olması hastaneleri özel bir konuma sokmaktadır. Bu bilinci yerleştirebilmek ve mental anlamda yeterli düzeylerde olabilmeleri için hastane çalışanlarına eğitim programları önerilebilir.

Sosyalleşmenin bir parçası olan iletişim, örgüt ve yöneticiler tarafından doğru yönlendirilirse sağlam sosyal ortamlar kurulabilecektir. Zaten yeteri kadar stres yüklü bir ortam olan hastanelerde hizmet veren çalışanlar güçlendirilip olumlu kendiliklerini keşfedebileceklerdir. Bu sayede, öz yeterlilik, öz saygı, dışa dönüklük özelliği olan hastane çalışanları, duygusal dengelerini de kurabilecek ve stresi minimize edebileceklerdir.

Araştırma, sağlık sektöründeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın farklı sektörlerde ve farklı iş gruplarındaki çalışanlarla yapılması literatüre katkılar sağlayacaktır. Araştırma, anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket ile yapılan bu araştırmanın, nitel araştırma yöntemlerine de başvurularak gerçekleştirilmesi farklı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.

Etik Beyanı

Bu makalede hiçbir insan çalışması sunulmamıştır.

Yazar Katkıları

Yazarlar bu çalışmaya katkıları olduğunu beyan etmiş ve yayın için onaylamışlardır.

ıkar atışması

Yazarlar, araştırmanın potansiyel bir çıkar atışması olarak yorumlanabilecek ticari veya finansal ilişkilerin yokluğunda yürütüldüğünü beyan etmektedir.

Kaynakça

- Armsden, G. C., and Greenberg, M. T. (1987). The Inventory Of Parent And Peer Attachment: Individual Differences and Their Relationship to Psychological Well-Being In Adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 16(5), 427-454.
- Berkman, L.F., Blumenthal, J., Burg, M., Carney, R. M., Catellier, D., Cowan, M. J., and Schneiderman, N. (2003). Effects of Treating Depression and Low Perceived Social Support on Clinical Events After Myocardial Infarction: The Enhancing Recovery in Coronary Heart Disease Patients (ENRICH) Randomized Trial. *JAMA: Journal of the American Medical Association*, 289(23), 3106-3116.
- Büyükbodur, A.. (2018). Sosyal Hizmet Uzmanlarında Psikolojik Dayanıklılık ve İkincil Travmatik Stresin İncelenmesi. Doktora Tezi. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Cheng, C. (1997). Role of Perceived Social Support on Depression in Chinese Adolescents: A Prospective Study Examining the Buffering Model. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(9), 800-820.
- Cobb, S. (1976). Social Support As a Moderator of Life Stres. *Psychosomatic Medicine*. 38(5). 300-314.
- Cohen, S. and Wills, T.A. (1985). Stress, Social Support and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, (98), 310-357.
- Compas, B. E., Wagner, B. M., Slavin, L. A. and Vannatta, K. (1986). A Prospective Study of Life Events, Social Support, and Psychological Symptomatology During the Transition From High School To College. *American Journal of Community Psychology*, 14(3), 241-257.
- Dahlem, N.W., Zimet, G.D. and Walker, R.R. (1991). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support: A Confirmation Study. *Journal of Clinical Psychology*, 47(6), 756-761.
- Demirel, Y. ve Yücel, M. (2017). Sosyal Destek ve Psikolojik Glendirmenin Duygusal Tkenmişlik zerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1): 310-321.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71 (3), 500-507.
- Farhan, S. and Khan, I. (2015). Impact of Stress, Self-Esteem and Gender Factor on Students' Academic Achievement. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 6(2), 154-168.
- Feng, D., Su, S., Wang, L. and Liu, F. (2018). The Protective Role of Self-Esteem, Perceived Social Support and Job Satisfaction Against Psychological Distress Among Chinese Nurses. *J Nurs Manag*, 26(4), 366-372.
- Galanakis, M.J., Palailogou, A., Patsi, G., Velegraki, I.M. and Darviri, C. (2016). A Literature Review on the Connection Between Stress and Self-Esteem. *Social Sciences & Humanities*, 7(5), 687-694.
- Giray, M. D. ve Sahin, D. N. (2012). Algılanan rgtsel, Yönetici ve alışma Arkadaşları Desteği lekleri: Geerlik ve Gvenirlik alışması. *Trk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-11.
- Haksal, P. (2007). Acil Servis Personelinde Görülen İkincil Travmatik Stres Düzeyinin Disosiyasyon Düzeyi, Sosyal Destek Algısı ve Başa ıkma Stratejileri Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- House, J. S., Landis, K.R. and Umberson, D. (1988). Social Relationships and Health, *Science*. 241(3). 540-545.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., and Thoresen, C. J. (2003) "The Core Self-Evaluations Scale: Development of A Measure. *Personnel Psychology*", 56, 303-331.

- Kisbu, Y. (2006) Influences of Regulatory Focus, Core Self-Evaluations and Age on Biases in Perception And Choice. Master's Thesis, Koc University.
- Maslach, C. and Leiter, M. P. (1997). The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It. San Francisco: Jossey Bass.
- Procidano, M. E. and Heller, K. (1983). Measures of Perceived Social Support From Friends and From Family: Three Validation Studies. *American Journal of Community Psychology*, 11(1), 1-24.
- Selye, H. (1977). A Code For Coping with Stress. *AORN Journal*, 25 (1), 35-42.
- Seyiç, Ş. S. (2013). Fibromiyalji Sendromlu Kadınlarda Hastalık Şiddeti ile Stresle Başa Çıkma Tazları, Kendilik Algısı, Dürtüsellik, Algıladıkları Sosyal Destek ve Psikopatolojinin İlişkisi. Uzmanlık Tezi. Turgut Özal Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Stamper, C. L. and Johlke, M. C. (2003). The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes. *Journal of Management*, 30(1): 34-46.
- Şahin, G. ve Buzlu, S. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinde Psikolojik Sağlamlığın Öz Yeterlik Sosyal Destek ve Etkili Baş Etme ile İlişkisinde Algılanan Stresin Aracı Rolü. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(2): 122-136.
- Tarhan, C. (2011). Şiddete Maruz Kalan Kadınlarda Travma Sonrası Stres Belirtileri ve Travma Sonrası Gelişimin Yordanması. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 183–206.
- Uyan, A. (2014). Ergenlerde Algılanan Stres ile Sosyal Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wethington, E. and Kessler, R. C. (1986). Perceived Support, Received Support and Adjustment to Stressful Life Events. *Journal of Health and Social Behavior*, 27(1), 78-89.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. and Farley, G. K. (1988). The multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1): 30-41.
- Zimmer-Gembeck, M. J., Skinner, E. A, Modecki, K. L., Webb, H. J., Gardner, A. A., Hawes, T. and Rapee, R. M. (2018). The Self-Perception of Flexible Coping with Stress: A New Measure and Relations with Emotional Adjustment. *Health Psychology*, 2018(5), 1-21.