

ÖZDENETİM İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE MESLEKTAŞ DESTEĞİNİN ARACILIK ROLÜ

(Sayfa 148-158)

Prof. Dr. İlhami YÜCEL

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İİBF

iyucel@erzincan.edu.tr

Arş.Gör. M. Sabri ŞİRİN

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi. İİBF

sabri.sirin@erzincan.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı çalışanların sahip olduğu özdenetim iş stresi üzerindeki etkisini tespit etmek ve meslektaş desteğinin bu ilişkide aracı rolü üstlenip üstlenmediğini saptamaktır. Araştırmanın hipotezleri, örneklem olarak seçilen devlet üniversitelerinde çalışan toplam 288 araştırma görevlisi üzerinde test edilmiştir. Elde edilen veriler istatistik programları ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, özdenetimin meslektaş desteğinin artmasında ve stresin azalmasında etkili olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten meslektaş desteğinin artması çalışanların stresinin azalmasını sağlamaktadır. Ayrıca meslektaş desteğinin özdenetim ile stres arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi saptanmıştır. Özdenetimi yüksek çalışanlar meslektaş desteğinin artmasına katkı vererek yaşanan iş stresinin azalmasını sağladığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Özdenetim, Stres, Meslektaş Desteği, Aracılık Etkisi

THE MEDIATING ROLE OF COWORKER SUPPORT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-CONTROL AND WORK STRESS

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of self-control on the job stress of employees and to determine whether colleague support plays a mediator role in this relationship. The hypotheses of the research were tested on a total of 288 research assistants working at state universities selected as samples. The data obtained were analyzed with statistical programs. The results obtained from the research have determined that self-control is effective in increasing coworker support and reducing stress. In addition, the increase in colleague support reduces the stress of employees. Also the partial mediating effect of coworker support in the relationship between self-control and stress was determined. It can be said that employees with high self-control contribute to the increase in colleague support, thereby reducing the work stress.

Keywords: Self-control, Stress, Coworker Support, Mediation Effect

1. Giriş

Günümüzde imalat odaklı işletmelerden hizmet odaklı işletmelere geçişle birlikte, çalışanların müşterileri birebir ilişki içerisinde olmaları işyerinde yüksek özdenetime sahip bireylerin önemini artırmıştır. Çünkü yüksek özdenetim sahibi birey, örgütsel hedeflere yönelik olarak alışlagelmiş dürtülerini, davranışlarını ve duygularını bastırabilmekte, ideal benlik-çevre (iş ortamı) uyumunu yakalayabilmektedir (Muraven, Shmueli ve Burkley, 2006: 524; Tangney vd., 2004: 272). Yapılan araştırmalar, yüksek özdenetime sahip kişilerin birçok şirketin çalışanlarında aradığı niteliklere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, öz denetim sahibi kişiler çevresindekilerle kaliteli ilişkiler geliştirebilmekte, karşısındakine daha çok empati ile yaklaşabilmekte, sinir bozucu olaylar karşısında daha sakin davranışlar sergileyebilmekte, öte yandan çevresindekilerce daha güvenilir olarak algılanabilmektedir (Tangney vd., 2004; Righetti ve Finkenauer ; 2011). Bu itibarla, hem iş arkadaşları ve

yöneticileriyle hem de müşterilerle iyi ilişkiler geliştirebilen özdenetimli çalışan örgütün hedeflerine ve başarıya ulaşmasında önemli rol oynamaktadır.

Özdenetimin örgütsel düzeyde yararlarına ek olarak bireysel düzeyde de kişinin psikolojik iyi oluşuna önemli katkı sağladığı, yüksek özdenetime sahip bireylerin daha az stres, kaygı ve depresyon yaşadıkları araştırmalarla ortaya konmuştur (Bowlin ve Baer, 2012; Galla ve Wood, 2014; Boals vd., 2011). Bu durumda, yüksek özdenetime sahip bireylerin stresle başa çıkabilmesi ve stresten kaçınabilmesi, ayrıca dürtülerinin strese dönüşmesini engelleyebilmesi gibi özelliklerinin etkili olduğu düşünülmektedir (Steptoe ve Poole, 2016: 78; Galla ve Wood, 2014: 70).

Bu çalışmada, özdenetim ve iş stresi arasındaki ilişki ve bu ilişkide iş arkadaşlarının desteğinin aracı rolü incelenmiştir. Yapılan literatür incelemesinden hareketle, özdenetimi yüksek olan çalışanın kişilerarası ilişkileri güçlü olacağından işyerinde iş arkadaşlarından her anlamda destek göreceği, böylece iş yerinde daha az stresli olacağı değerlendirilmiştir. Daha önce işyerinde özdenetimi inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanmış olmakla birlikte, bu üç değişkeni aynı anda inceleyen bir çalışma tespit edilememiştir. Bu çerçevede, söz konusu çalışmanın literatüre önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında ilk olarak özdenetim, iş stresi ve meslektaş desteği kavramları açıklanmış, daha sonra yapılan literatür taraması kapsamında hipotezler oluşturulmuş ve son olarak 288 çalışan üzerinde yapılan anket verileri analiz edilerek sonuçları yorumlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Özdenetim

Özdenetim kişinin kendisi ile yaşadığı dünya arasında en ideal uyuma ulaşmak için sergilediği değişim ve gelişim kapasitesi olarak tanımlanabilir. Diğer bir tanımda özdenetim, duygu ve güdüleri kontrol altına almak olarak tanımlanmıştır (Oaten ve Cheng, 2006). Başka bir tanıma göre özdenetim, hedefe yönelik davranışları etkileyen, otomatik, alışılmış veya doğuştan gelen davranışların, dürtülerin, duyguların veya arzuların engellenmesidir (Muraven, vd., 2006). Özdenetim içsel tepkileri ve istenmeyen davranışları önleme ve engelleme beceresidir. Kişiden kişiye göre özdenetim seviyesi farklılık gösterebilir. Özdenetimi yüksek olan insanlar öfke kontrolü, işlerinin üstesinde gelme, tasarruf yapma, diyet sürdürme konularında daha başarılıdırlar (Tangney vd., 2004). Özdenetimi düşük insanlar hayattaki kararları ve hedeflerini gerçekleştirme konusunda başarısızdırlar. Bu insanlar için davranışların çoğunluğu zorlayıcı iken özdenetimi yüksek olanlar için bir çok davranış kolaydır. Özdenetim kavramı davranışlar üzerinde iki tip etkiye sahiptir. İlki tepkisel davranış göstererek kişiyi kontrol altında tutan engelleyici özellik, ikincisi kişideki hedefe ulaşma arzusunu gösteren proaktif davranıştır. Bu ikisi ile birlikte özdenetim kavramı davranışların şekillenmesinde oldukça önemlidir (Üstün ve Kılıç, 2016). Barrick ve Mount (1991) yaptıkları çalışmada özdenetimin performans üzerindeki etkisini ortaya koymuş, yüksek özdenetime sahip çalışanların performanslarının daha iyi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İdeal düzeyde özdenetim, kişinin iş performansı, başarısı, öz-saygısı, kişilerarası ilişkileri, olumlu duygularında artışı sağlarken, anksiyete, depresyon ve bazı kötü alışkanlıklarında (aşırı yeme ve alkol gibi) ise azalma ile sonuçlanmaktadır (Tangney vd., 2004).

2.2. Stres

Stres kavramı kişinin ruhsal ve bedensel sınırlarının zorlanması yada talepler karşısında verdiği tepki olarak tanımlanmıştır (Parker ve DeCotiis, 1983). Başka bir tanımda ise, kişiler üzerinde etkili olan onların davranışlarını, performansını ve iş ilişkilerini etkileyen bir kavram olarak tanımlanmıştır (Fairbrother ve Warn, 2003). Rizwan, vd., (2014) iş hayatındaki stresi, işin talepleri ile çalışanın yetenek ve imkanları arasında uyumsuzluk durumunda çalışanın hissedeceği fiziksel ve psikolojik rahatsızlık olarak tanımlamıştır (Rizwan vd., 2014). İş hayatı insanların stres ile en çok karşılaştığı ortamdır. Aşırı ses, ışık, baskıcı yönetim tarzı, kişisel problemler, fazla sorumluluk, ağır iş yükü gibi etkenler stresi tetiklemektedir. Stresli bir çalışma ortamında

bulunulsada her çalışan bundan aynı oranda etkilenmez. Bazı çalışanlar stresi bir motivasyon aracı olarak görürken, bazıları stres nedeniyle saldırganlaşıp demoralize olabilmektedir (Akgemci, 2001). Stres bazı durumlarda çalışanların becerisine ve performansına katkı sağlayan bir araçtır. Uzmanlar ideal düzeyde stresin çalışan performansını artırdığını savunmaktadır (Klarreich, 1999). Yapılan araştırmalara göre stres seviyesi yüksek olmayan orta düzey stres altında çalışan kişilerin yüksek stres sahibi kişilere göre daha başarılı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Li ve Lambert, 2008).

2.3. Meslektaş Desteği

Meslektaş desteği çalışanın iş ortamında beraber iş gördüğü kişiler tarafından kendisine sağlanan teknik ve sosyal desteklerin tamamı olarak tanımlanabilir. Çalışanın işte ve iş dışında beraber vakit geçirdiği, sohbet edip birbirleriyle paylaşımında bulunduğu kişilerden kabul görmesi ve destek alması çalışanı motive edecektir (Çoban, 2005). Meslektaş desteğinin yeterince karşılanması çalışanda işe bağlılığı ve performansı olumlu etkilemektedir (Ducharme ve Martin, 2000). Ayrıca meslektaş desteği çalışanın yaşadığı ağır iş yükü ve iş-aile çatışması seviyesini azaltıcı etki göstermektedir. Çalışana beraber iş gördüğü arkadaşı tarafından sağlanan teknik, sosyal ve duygusal her türlü yardım çalışanda oluşacak iş yükü algısını azaltmakta ve buna bağlı olarak iş ile evi arasında problem yaşanma olasılığını azaltmaktadır (Şirin ve Yücel, 2020). Meslektaş desteği bireysel düzeyde çalışanın psikolojik sağlığını olumlu yönde etkilerken (Sloan, 2011), örgütsel düzeyde de çalışanın iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırmakta, işten ayrılma niyeti ve davranışını azaltmaktadır (Chiaburu ve Harrison, 2008).

3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

3.1. Özdenetim ve İş Stresi Arasındaki İlişki

Birey hedeflediği bir durumun gerçekleşmesine yönelik olarak alışılmış veya doğuştan gelen davranışlarını veya duygularını bastırıldığında veya değiştirdiğinde, özdenetim göstermiş olur (Muraven, Shmueli ve Burkley, 2006: 524). Kişinin olumsuz koşullara ve etkilere karşı gösterdiği fiziksel ve psikolojik tepki ise stres olarak tanımlanır (Le Fevre vd., 2003: 727). Literatür incelemesinde özdenetim sahibi bireylerin daha az stres yaşadığını ortaya koyan çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin, Bowlin ve Baer (2012) 280 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmada, yüksek özdenetime sahip öğrencilerin psikolojik sağlıklarının iyi olduğunu, daha az depresyon, kaygı ve stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Galla ve Wood (2014) 129 ergen üzerinde yaptıkları araştırmada, daha yüksek özdenetime sahip ergenlerin daha az strese sahip olduklarını saptamıştır. Boals ve arkadaşları (2011) 723 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmada, yüksek özdenetimin düşük depresyon, alkol bağımlılığı ve algılanan stresle ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu çalışmalardan hareketle, özdenetim sahibi bireylerin işyerinde de daha az iş stresi yaşayacağı tahmin edilmiştir.

Öte yandan, özdenetim hayatın birçok alanında (işyeri de dahil) başarıyla ilişkilendirilse de son yapılan çalışmalar özdenetimin hem davranışsal hem de fizyolojik düzeyde birtakım maliyetlerinin olduğunu ortaya koymuştur (Schmidh ve Neubach, 2007: 399). Bu durum yukarıda ayrıntılı olarak ele alınan sınırlı güç modeliyle (Baumeister vd., 1994) açıklanmaktadır. Buna göre, özdenetim için kullanılan enerji her yeni özdenetim gerektiren eylemden sonra azalmakta, özdenetimi gerektiren tekrarlayan eylemler sınırlı enerjinin geri kazanılmasını önlediğinde bireyin enerjisi tükenmekte ve kişide strese neden olmaktadır. Ayrıca, özdenetim taleplerinin aynı anda veya art arda karşılanması gerektiğinde, bireyin harcadığı enerji, her bir eylem için ayrı olarak harcadığı enerjinin toplamından daha fazla olmakta, böylece kişi daha yüksek seviyede stres yaşamaktadır (Diestel ve Schmidh, 2011: 644). Nitekim, Schmidh ve Neubach (2007: 398) Almanya'da bir kamu kuruluşunda çalışan 551 kişi üzerinde yaptıkları çalışmalarında, özdenetim taleplerinin çalışanda iş stresine neden olduğunu ortaya koymuştur. Bridger ve Brasher (2011: 830) İngiltere'de 196 ofis çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada, iş yerinde özdenetim gerektiren taleplerin varlığının çalışanların zihinsel iyi oluşu üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu saptamıştır. Her iki çalışmada da, işyerinde özdenetim talebi olarak dürtü kontrolü (dürtüsel eğilimlerini önleme), dikkat dağıtıcı unsurlara direnme (görevle ilgili olmayan dikkat dağıtıcı unsurlara direnme veya onları görmezden gelme) ve iç dirençlerin üstesinden gelme (çekici olmayan ve aynı zamanda ertelenemeyen görevleri tamamlamak için gerekli motivasyonu sağlama) unsurları incelenmiştir.

Ancak bu çalışmada kişinin sahip olduğu özdenetim işyerinde yaşadığı strese olan etkisi incelenmiş ve bu çerçevede aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Özdenetimle iş stresi arasında negatif bir ilişki vardır.

3.2. Özdenetim ve Meslektaş Desteği Arasındaki İlişki

İnsanlar benliklerini çevreleriyle uyumlu hale getirdiklerinde mutlu ve sağlıklı hissetmektedir. Sosyal ve kişisel problemlerin büyük çoğunluğunun kişilerin özdenetim eksikliğinden kaynaklandığı görülmektedir. Yüksek özdenetim bireyin çevresindeki kişilerle kaliteli ilişkiler geliştirmesini, karşısındakine daha çok empati duymasını ve daha affedici davranmasını sağlar. Tersine zayıf özdenetimli kişiler öfke patlaması yaşayabilir, agresif davranabilir ve başkalarını affetme konusunda zorluk çekebilir (Tangney vd., 2004 :280). Tangney ve arkadaşları (2004) 351 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, yüksek özdenetime sahip kişilerin daha iyi kişilerarası ilişkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Rawn ve Vohs (2006) ise araştırmalarında düşük özdenetimli bireylerin ilişkilerinde şiddete eğilimli, yıkıcı ve bencil davrandıklarını, bu nedenle, yakın kişilerarası ilişki kurmada ve sürdürmede başarılı olamadıklarını, tersine yüksek özdenetimli kişilerin çevresindekilerle yakın ilişkiler geliştirebildiklerini tespit etmiştir. Righetti ve Finkenauer (2011) Amsterdam'da Vrije Üniversitesi kampüsünde yaptıkları çalışmada, yüksek özdenetime sahip insanların düşük özdenetime sahip olanlara göre çevresindekilerce daha güvenilir bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatür incelemesinde, işyerinde özdenetimle meslektaş desteği arasındaki doğrudan ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte, söz konusu çalışmalardan hareketle, yüksek özdenetime sahip çalışanın mesai arkadaşlarıyla kaliteli ilişkiler geliştireceği, bu yüzden her anlamda meslektaşlarından daha çok destek göreceği değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H2: Özdenetimle meslektaş desteği arasında pozitif bir ilişki vardır.

3.3. Meslektaş Desteği ve İş Stresi Arasındaki İlişki

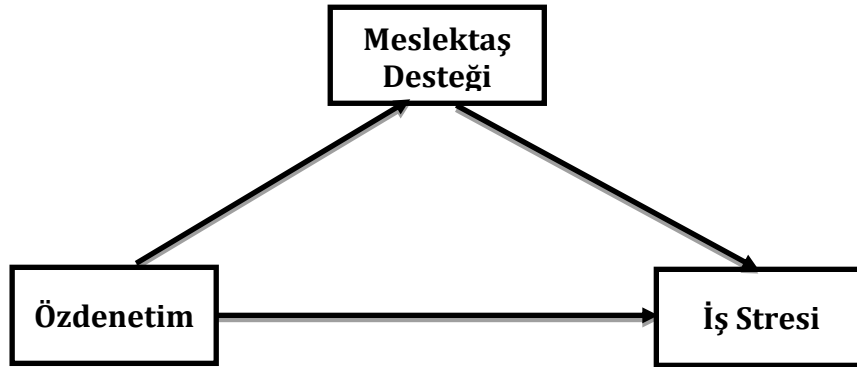
Meslektaş desteği çalışanın işle ilgili görevlerini yerine getirmesinin yanı sıra moralini de yükseltmede büyük önem taşır (Susskind vd., 2003: 181). Nitekim, literatürde meslektaş desteğinin iş stresini azaltmada etkili olduğunu kanıtlayan çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin, Fimian (1986) özel eğitim öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada, iş arkadaşlarından destek görmeyen öğretmenlerin destek görenlere göre daha çok stres yaşadığını ortaya koymuştur. Coffey ve Coleman (2001) İngiltere'de 104 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, yönetici ve meslektaş desteğinin çalışanın stresini azaltmada önemli bir faktör olduğunu tespit etmiştir. Jenkins ve Elliot (2004) 93 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, iş arkadaşlarından yüksek seviyede destek gören hemşirelerin daha az mental yorgunluk ve stres yaşadıklarını saptamıştır. Peterson ve arkadaşları (2008) ise 660 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, iş arkadaşlarının birbirlerini destekledikleri gruplarda iş kaynaklı stresin azaldığını tespit etmiştir. Bahse konu çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H3: Meslektaş desteği ile iş stresi arasında negatif bir ilişki vardır.

3.4. Meslektaş Desteğinin Özdenetim ile İş Stresi Arasındaki İlişkide Aracı Rolü

Literatür incelemesinde iş yerinde özdenetim, meslektaş desteği ve iş stresini birlikte ele alan bir çalışma tespit edilmemiştir. Bununla birlikte, bu üç değişken arasındaki ilişkiyi ayrı olarak inceleyen yukarıda kayıtlı çalışmalardan hareketle, kendi dürtülerini, duygularını ve davranışlarını kontrol edebilen özdenetim sahibi bireyin iş arkadaşlarıyla kaliteli ilişkiler geliştirdiği, böylece hem işle ilgili hem de duygusal anlamda iş arkadaşlarının desteğini artıracak, iş arkadaşlarının desteğini gören çalışanın ise işyerinde daha az stres yaşayacağı değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H4: Meslektaş desteğinin özdenetim ve iş stresi arasında aracı rolü bulunmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. Araştırmanın Yöntemi

4.1. Araştırma Evreni ve Örnekleme

Devlet üniversitelerinde çalışan 297 araştırma görevlisi ile anket çalışması yapılmıştır. Eksik ve hatalı olan anketler elendikten sonra 288 tanesi analize tabi tutulmuştur. Örneklem grubundaki çalışanların %33,3'ü 24-29, %55,6'sı 30-35, %11,1'i ise 36 yaş ve üzeridir. Çalışanların %58,3'ü 0-5 yıl arası kıdeme sahip, %41,7'si 6-11 yıl kıdeme sahiptir. Çalışanların %52,8'i erkek, %47,2'si kadındır. Çalışanların %55'i bekar, %45'i evlidir. Çalışanların %38,9'u yüksek lisans, %61,1'i doktora eğitimi almaktadır.

4.2. Ölçekler

İş stresi ölçeği Cohen, vd.,(1983) tarafından geliştirilen 4 soruluk ölçek kullanılmıştır. Meslektaş desteği Zhou ve George, (2001) tarafından geliştirilen 4 soruluk ölçek kullanılmıştır. Özdenetim ölçeği Bülbüloğlu (2001) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden alınmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

4.3. Verilerin analizi

Araştırmada güvenilirlik, faktör analizi, korelasyon, regresyon, aracı ve düzenleyici değişken analizi ile birlikte durumsal aracılık analizi uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi SPSS 22 paket programı ve bu program içerisinde kullanılan PROCESS yöntemi ile analiz edilmiştir.

4.4. Bulgular

Tablo 1. Değişkenler İçin Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Özdenetim	α	Faktör	Ort.	Standart S.
Duyularımı açık bir şekilde ifade edebilirim.		0.726		
Hata yaptığımda hatamı kabul ederim.		0.748		
Duyularıma hâkim olup olaylar karşısında sakinleşip olaylara pozitif yaklaşabilirim.	0.88	0.783	3,12	4,75
Sinirlendiğim zaman duyularımı kontrol edebilirim.		0.789		
Sakinleştirici bir özelliğe sahibim		0.885		

KMO= 0,841

Barlett değeri= 1245,658

İş Stresi				
Son zamanlarda kişisel sorunlarımı çözümlenemediğimi düşünüyorum		0.816		
Son zamanlarda zorluklar baş edemediğim düzeye ulaştı	0.84	0.848	2,65	3,75
Son zamanlarda işlerin yolunda gitmediğini düşünüyorum		0.775		
Son zamanlarda yaşamımdaki olayları kontrol edemediğimi düşünüyorum		0.742		

KMO= 0,824

Barlett değeri= 964,455

Meslektaş Desteği				
İş arkadaşlarım gönüllü olarak bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşırlar.		0.865		
İş arkadaşlarım bir işi yetiştirmem için bana yardımcı olurlar.	0.90	0.854	3,31	3,44
İş arkadaşlarım umudum kırıldığında beni cesaretlendirirler.		0.795		
İş arkadaşlarım bir anlaşmazlık olduğu zaman arabulucu rolü üstlenirler.		0.842		

KMO= 0,874

Barlett değeri= 1483,466

Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları, faktör yükleri, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 1'de sunulmuştur. Ölçeklerin iç tutarlılığını test etmek adına yapılan güvenilirlik analizi sonucunda tüm ölçeklerin katsayıları kabul edilebilir seviyenin üzerinde çıkmıştır (Tavşancıl, 2014). Ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Özdenetim ölçeğinin faktör analizi sonucunda maddeler tek bir faktör altında (0.72-0.88) toplanmıştır. Tek faktör toplam varyansın %65,32'sini açıklamaktadır. İş stresi ölçeğinin faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0.74 ile 0.81 arasında değişerek tek faktör altında bir araya gelmişlerdir. Bu faktör toplam varyansın %71.45'ini açıklamaktadır. Meslektaş desteği ölçeğinde ise maddeler 0.79 ile 0.86 arasında değişen faktör yükleri ile birlikte tek faktör altında toplanmıştır. Tek faktör toplam varyansın %73.65'ini açıklamaktadır.

Tablo 2: Değişkenler İçin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

	Ort.	S	1.ÖD	2.İS	3.MD
1.ÖD	3,12	4,75	-		
2.İS	2,65	3,75	-0.27*	-	
3.MD	3,31	3,44	0.35**	-0.23**	-

** = p<0,01 * = p<0,05 ÖD: Özdenetim, İS: İş Stresi, MD: Meslektaş Desteği

Ölçeklerin birbirleriyle olan ilişkilerini test etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur. Tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Özdenetim ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif ($r = -0.27$ $p < 0,05$) bir ilişki vardır. Meslektaş desteği ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif ($r = 0.23$ $p < 0,01$) bir ilişki, özdenetim ile meslektaş desteği arasında da anlamlı ve pozitif ($r = 0.35$ $p < 0,01$) bir ilişki vardır. Daha açık şekilde ifade etmek gerekirse, özdenetimin artması çalışanın iş stresini azalttığı gibi meslektaş desteği algısını da artırmaktadır. Bununla birlikte meslektaş desteği algısının artması iş stresi seviyesinin azalmasını sağlamaktadır.

Açıklayıcı faktör analizinin ardından ölçeklerin toplanan veriler ile uyumunu test etmek maksadıyla AMOS programı vasıtasıyla doğrudan faktör analizi uygulanarak ölçeklerin uyum iyiliği değerleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	$\chi^2/df \leq 5$	RMSEA $\leq .08$	CFI $\geq .90$	GF $\geq .85$	NFI $\geq .90$	TLI $\geq .90$
ÖD	2.761	0.055	0.954	0.940	0.972	0.918
İS	2.047	0.069	0.917	0.911	0.957	0.962
MD	3.285	0.078	0.902	0.908	0.924	0.918
MODEL	3.159	0.079	0.914	0.928	0.919	0.904

ÖD: Özdenetim, İS: İş Stresi MD: Meslektaş Desteği

Değişkenlere ve araştırma modeline ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde tümünün kabul edilebilir seviyenin üzerinde olduğu görülmüştür (Hooper vd., 2008). Daha açık bir ifadeyle, kurulan araştırma modelinin makul bir model olduğu ve modelin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.5. Hipotez testi

4.5.1. Aracılık etkisi

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmış ve aracı değişkenin var olup olmadığını anlamak adına SPSS Process makro uzantısı kullanılmıştır. Araştırma modeli meslektaş desteğinin (aracı değişken), özdenetim (bağımsız değişken) ile iş stresi (bağımlı değişken) arasında aracı etkisinin (H4) olup olmadığını bulmak üzere oluşturulmuştur. Bu hipotezin sorgulamak için daha öncesinde H1, H2, H3 hipotezlerinin desteklenmesi gerekmektedir. Aksi halde aracı etkisinin varlığı sorgulanamaz (Baron ve Kenny, 1986). Sonuçlar incelendiğinde özdenetim ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif ($B = -.19$, $t = -2,20$, $p = .028$, %95 GA $[-.36, -.02]$) bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçla H1 hipotezi desteklenmektedir. Özdenetim ile meslektaş desteği arasında bir ilişki olup olmadığını araştıran H2 hipotezinde Tablo 4'deki veriler ışığında ($B = .36$, $t = 6,48$, $p = .000$, %95 GA $[.25, .47]$) desteklenmiştir. Ayrıca meslektaş desteği ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif ($B = -.40$, $t = -4,66$, $p = .000$, %95 GA $[-.57, -.23]$) bir ilişki olduğu anlaşılabilir H3 hipotezi de desteklenmiştir. H1, H2, H3 hipotezlerinin desteklenmesi ile birlikte aracılık etkisini araştırmak için gerekli olan ön koşullar sağlanmıştır. Meslektaş desteğinin aracı etkisinin anlamlı olup olmadığını anlamak için özdenetim ile iş stresi arasındaki doğrudan ($B = -.19$) ve toplam ($B = -.33$) etkiler incelenmiştir. Toplam ve doğrudan etki arasında oluşan fark (dolaylı etki, $B = -.14$) aracı değişkenin etkisini göstermektedir. Buradan hareketle meslektaş desteğinin, özdenetim ile iş stresi arasında kısmi aracı etkisinin varlığı ortaya konmuştur. Bu sonuçla araştırmanın ana hipotezi olan H4 hipotezi de desteklenmektedir.

Tablo 2. Basit Aracılık Modeli için Regresyon Katsayıları

Meslektaş Desteği					
Yordayıcı	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>t</i>	<i>P</i>	% 95 Güven Aralığı
Sabit	2.401	.201	11.893	.000	2.004 2.798
Özdenetim	.364	.056	6.483	.000	.253 .474
İş Stresi					
Yordayıcı	<i>B</i>	<i>SH</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	% 95 Güven Aralığı
Sabit	2.284	.358	6.370	0.000	1.578 2.990
Meslektaş Desteği	-.400	.085	-4.667	0.000	-.570 -.231
Özdenetim (Doğrudan etki)	-.192	.087	-2.204	0.028	-.364 -.020
Özdenetim (Toplam etki)	-.338	.091	-4.263	0.000	-.471 -.205
			<i>Etki</i>	<i>SH</i>	% 95 Güven Aralığı

Dolaylı etki için Bootstrap

-.146

.038

-.230 -.081

Not 1. N = 288.

Not 2. Standardize regresyon katsayıları belirtilmiştir.

Not 3. Bootstrap örneklem sayısı:5,000.

SONUÇ

Özdenetim kavramı kişinin alışkanlıkları, duyguları ve davranışları üzerindeki hakimiyeti olarak tanımlanabilir. Kişinin istekleri üzerinde ne denli kontrol sahibi olduğu ve bunları yönetme derecesi şeklinde de düşünülebilir. Özdenetimi yüksek olan çalışanlar iş hayatında karşılaştıkları zorlukların üstesinden daha kolay bir şekilde gelebilmektedir. Yapılan araştırmalar ışığında özdenetimi yüksek olan çalışanların iş hayatında daha az stres yaşadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Diestel ve Schmidh, 2011). Ayrıca yüksek özdenetime sahip çalışanın iş arkadaşları ile daha iyi ilişkiler kurarak meslektaşlarından gördüğü desteğin artacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışma özdenetim kavramının iş stresine etkisini ve bu ilişkide meslektaş desteğinin aracılık rolünü araştırmak üzere oluşturulmuştur. Aracılık analizine geçmeden, araştırmada kullanılan ölçeklere bazı analizler uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi ile ölçeklerin iç tutarlılığı test edilmiş, açıklayıcı faktör analizi ile ölçeklerin yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeklerin ve araştırma modelinin uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. Sonrasında korelasyon analizi ile değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı sorgulanmıştır. Tüm bu analizlerden sonra oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda oluşturulan 4 hipotezinde desteklendiği sonucuna varılmıştır.

İlk olarak tahmin değişkeni (özdenetim) ile sonuç değişkeni (iş stresi) arasındaki ilişkiyi test etmek için kurulan H1 hipotezi incelenmiş, çıkan sonuçlara göre özdenetim ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, kişinin yüksek özdenetime sahip olması iş hayatındaki stresten daha az etkilenmesine neden olmaktadır. Aksine düşük özdenetime sahip olan çalışanların ise iş stresine daha fazla maruz kaldığı söylenebilir. Araştırmanın ikinci hipotezinde özdenetimin meslektaş desteği üzerindeki etkisi araştırılmış ve aralarında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre özdenetimi yüksek olan çalışanlar çevresiyle kurduğu iletişimde daha başarılı olacağı bununla birlikte meslektaşları ile daha iyi ilişkiler kuracağı söylenebilir. Araştırmanın üçüncü hipotezinde meslektaş desteğinin iş stresi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Meslektaş desteği ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle, çalışanın iş arkadaşlarından gördüğü desteğin yüksek olması iş stresinden daha az etkilenmesini sağlamaktadır. Çalışan meslektaşları ile ne kadar iyi ilişki içerisinde olup destek görürse o denli iş stresinden kurtulacağı söylenebilir.

Araştırmanın son hipotezi (H4), özdenetim ile iş stresi arasındaki ilişkide meslektaş desteğinin bir aracılık rolü olup olmadığını incelemektedir. Bu kapsamda yapılan regresyon analizleri sonucunda, meslektaş desteğinin özdenetim ile iş stresi arasında kısmi aracılık etkisi olduğu desteklenmiştir. Daha açık ifade etmek gerekirse, özdenetim ile iş stresi arasındaki ilişkiye meslektaş desteğinin ilave edilmesi ile meslektaş desteğinin bu ilişkiye aracılık ettiği saptanmıştır. Özdenetim artması meslektaş desteğini artırdığı, artan meslektaş desteğinin ise iş stresini azalttığı anlaşılmıştır. Özdenetim ile iş stresi arasındaki dolaylı etki meslektaş desteği ile aktarılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalar (Oaten ve Cheng, 2005; Diestel ve Schmidh, 2011; Duckworth, vd., 2013) incelendiğinde bu çalışmada olduğu gibi özdenetimin iş stresini azaltıcı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki çalışmalara ek olarak bu çalışmada meslektaş desteği aracı değişken olarak kullanılarak yeni bir model oluşturulmuştur. Değişkenlerin soyut ve kompleks yapılarından dolayı özdenetim, stres ve meslektaş desteği algılarının ölçülmesinde anket yönteminin kullanılması araştırmanın kısıtlarından biridir. Bununla birlikte çalışmanın sadece devlet üniversitelerinde ve sadece belirli üniversitelerde yapılması diğer bir kısıttır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı meslek gruplarının da dahil edilmesi çalışmanın geçerliliğini artıracaktır.

KAYNAKÇA

Ayaz, N. (2019). Work stress and coping with work stress: a study on tourist guides, Doktora Tezi, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

- Baron, Reuben M. ve David A. Kenny (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The Strength Model of Self-Control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351–355.
- Baumeister, R.F., Heatherton, T.F., & Tice, D.M. (1994). Losing control: How and why people fail at self-regulation. San Diego, CA: *Academic Press*.
- Boals, A., vanDellen, M. R., & Banks, J. B. (2011). The relationship between self-control and health: The mediating effect of avoidant coping. *Psychology & Health*, 26(8), 1049–1062.
- Bowlin, S. L., & Baer, R. A. (2012). Relationships between mindfulness, self-control, and psychological functioning. *Personality and Individual Differences*, 52(3), 411–415.
- Bridger, R. S., & Brasher, K. (2011). Cognitive task demands, self-control demands and the mental well-being of office workers. *Ergonomics*, 54(9), 830–839.
- Bülbüloğlu, A. (2001). Duygusal zekânın liderlik üzerine etkileri ve bir saha araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı, *Ankara, Pegem A Yayıncılık*.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (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.
- Coffey, M. & Coleman, M. (2001). The relationship between support and stress in forensic community mental health nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 34(3), 397- 407
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396.
- Cooper, C.L. and Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health, *Journal of Occupational Psychology*, 49, 1976, 11-28.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2011). Costs of simultaneous coping with emotional dissonance and self-control demands at work: Results from two German samples. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 643–653.
- Duckworth, A. L., Kim, B., & Tsukayama, E. (2013). Life stress impairs self-control in early adolescence. *Frontiers in psychology*, 3, 608.
- Fimian, M. J. (1986). Social Support and Occupational Stress in Special Education. *Exceptional Children*, 52(5), 436–442.
- Galla, B. M., & Wood, J. J. (2014). Trait Self-Control Predicts Adolescents' Exposure and Reactivity to Daily Stressful Events. *Journal of Personality*, 83(1), 69–83.
- Jenkins, R., & Elliott, P. (2004). Stressors, burnout and social support: nurses in acute mental health settings. *Journal of Advanced Nursing*, 48(6), 622–631.

Le Fevre, M., Matheny, J., & Kolt, G. S. (2003). Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 726–744.

Mossholder, K.W., Randall, P.S.& Henagan, S.C. (2005). A Relational Perspective on Turnover: Examining Structural, Attitudinal, and Behavioral Predictors, *The Academy of Management Journal*, 48(4), 607-618.

Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259.

Muraven, M., Baumeister, R. F., & Tice, D. M. (1999). Longitudinal Improvement of Self-Regulation Through Practice: Building Self-Control Strength Through Repeated Exercise. *The Journal of Social Psychology*, 139(4), 446–457.

Muraven, M., Shmueli, D. & Burkley, E. (2006). Conserving self-control strength. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(3), 524-537.

Oaten, M., & Cheng, K. (2005). Academic examination stress impairs self-control. *Journal of social and clinical psychology*, 24(2), 254-279.

Peterson, U., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Reflecting peer-support groups in the prevention of stress and burnout: randomized controlled trial. *Journal of Advanced Nursing*, 63(5), 506–516

Rachlin, H. (1974). Self-Control, *Behaviorism*, 2(1), 94-107.

Rawn, C. D., & Vohs, K. D. (2006). The Importance of Self-Regulation for Interpersonal Functioning.

Vohs, K. D., & Finkel, E. J. (Eds.). (2006). Self and relationships: Connecting intrapersonal and interpersonal processes. Guilford Press.

Rickard, G., Lenthall, S., Dollard, M., Opie, T., Knight, S., Dunn, S., ... Brewster-Webb, D. (2012). Organisational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the Northern Territory, Australia. *Collegian*, 19(4), 211–221.

Righetti, F., & Finkenauer, C. (2011). If you are able to control yourself, I will trust you: The role of perceived self-control in interpersonal trust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(5), 874–886.

Rousseau, V., Salek, S., Aubé, C., & Morin, E. M. (2009). Distributive justice, procedural justice, and psychological distress: The moderating effect of coworker support and work autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 305–317.

Schmidt, K. H., & Neubach, B. (2007). Self-control demands: A source of stress at work. *International Journal of Stress Management*, 14(4), 398–416.

Selye, H. (1964), *From Dream to Discovery*, McGraw-Hill, New York, NY

Sherony, K. M., & Green, S. G. (2002). Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 542–548.

Singh, A & Mishra, K. (2011). Impact Of Organizational Climate In Experiencing Occupational Stress Among Executives Of Indian Information Technology Organisations, *Management Convergence*, 2(2), 31-40.

Sloan, M. M. (2011). Unfair Treatment in the Workplace and Worker Well-Being. *Work and Occupations*, 39(1), 3–34.

Steptoe, A., & Poole, L. (2016). Control and Stress. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, 73–80.

Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*, 72(2), 271–324.

Tavşancıl, E. (2002). Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. *Nobel Yayıncılık, Ankara*.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal*, 44(4), 682-696.