

Örgütsel Desteğin İş Stresine Etkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: İç Müşteriler Üzerinde Bir Uygulama

Murat Bayat¹ 

ÖZET

Amaç: Bu araştırmada, sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü incelenmiştir.

Yöntem: Araştırmanın anakütlesini Düzce Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan 1.350 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Kolayda örneklemeyle ulaşılan 380 gönüllüye yüz yüze anket uygulanmış; veriler IBM SPSS 23 ve AMOS ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Algılanan örgütsel desteğin iş stresini ve kişi-örgüt uyumunu, kişi-örgüt uyumunun da iş stresini anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir. Kişi-örgüt uyumu, örgütsel desteğin iş stresine etkisinde kısmi aracılık göstermiştir. Bulgular, örgütsel desteğin sağlık çalışanlarının iş stresini azaltmada ve birey-örgüt uyumunu güçlendirmede önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Özgünlük: Çalışma, üç değişkeni bütüncül bir modelde inceleyerek ve kişi-örgüt uyumunun aracılık mekanizmasını ortaya koyarak literatüre katkı sunmakta; sağlık kurumlarında destekleyici yönetim stratejileri için uygulamaya dönük çıkarımlar sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İş Stresi, Kişi-Örgüt Uyum.

JEL Kodları: M12, M31, M50.

The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Effect of Organizational Support on Job Stress: An Application on Internal Customers

ABSTRACT

Purpose: This study examined the mediating role of person-organization fit in the relationship between perceived organizational support and job stress among healthcare professionals.

Method: The population comprised 1,350 healthcare professionals employed at Düzce University Training and Research Hospital. Face-to-face questionnaires were administered to 380 volunteers selected through convenience sampling, and the data were analyzed using IBM SPSS Statistics 23 and AMOS.

Findings: Perceived organizational support significantly affected job stress and person-organization fit, while person-organization fit significantly affected job stress and partially mediated the relationship between organizational support and job stress. The results highlight organizational support as an important resource for reducing healthcare professionals' job stress and strengthening person-organization fit.

Originality: By integrating the three variables into a comprehensive model and revealing the mediating mechanism of person-organization fit, the study contributes to the literature and provides practical implications for supportive management strategies in healthcare institutions.

Keywords: Perceived Organizational Support, Job Stress, Person-Organization Fit.

JEL Codes: M12, M31, M50.

¹ Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, Düzce, Türkiye

Sorumlu Yazar-Corresponding Author: Murat Bayat, muratbayat@duzce.edu.tr

DOI: 10.51551/verimlilik.1940868

Araştırma Makalesi / Research Article | Geliş / Submitted: 30.04.2025 | Kabul / Accepted: 03.08.2026

Atıf/Cite: Bayat, M. (2026). "Örgütsel Desteğin İş Stresine Etkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: İç Müşteriler Üzerinde Bir Uygulama", Verimlilik Dergisi, 60(4), 1199-1214.

EXTENDED ABSTRACT

Employee performance is a critical determinant of organizational success, as it reflects the quality of services and the overall standards of the organization in the eyes of stakeholders. Employees are expected to effectively fulfill the tasks and responsibilities assigned to them, making the successful completion of these duties essential to organizational performance. Workloads and performance deadlines are generally designed to enhance employees' competencies and productivity. However, excessive workloads or accumulated work demands may lead to job-related stress, which can adversely affect employees' performance, productivity, and overall well-being.

The primary objective of this study is to examine the structural relationships among perceived organizational support, job stress, and person–organization fit. Specifically, the proposed research model investigates the causal relationships among these three constructs. The study population comprised employees of Düzce University Training and Research Hospital. Data were collected through face-to-face questionnaire administration from approximately 380 employees of Düzce University Training and Research Hospital. A descriptive cross-sectional research design was adopted. Participants were selected using convenience sampling, and the collected data were analyzed using IBM SPSS Statistics 23 and IBM SPSS AMOS. The questionnaire consisted of four sections. The first section included 10 items measuring perceived organizational support, the second section comprised 15 items assessing job stress, and the third section contained 4 items measuring person–organization fit. The final section collected participants' sociodemographic information.

When the mediating variable, person–organization fit, was included in the model together with the independent variable, perceived organizational support, the direct effect of perceived organizational support on the dependent variable, job stress, remained statistically significant ($\beta = -0.11$). While the standardized regression coefficient between perceived organizational support and job stress was $\beta = -0.33$ in the model including only the independent and dependent variables, it decreased to $\beta = -0.11$ when person–organization fit was incorporated into the full model. These findings indicate that person–organization fit functions as a partial mediator in the relationship between perceived organizational support and job stress.

The findings of the present study indicate that higher levels of perceived organizational support among healthcare professionals are associated with lower levels of job stress and higher levels of person–organization fit (Table 4). These results underscore the importance of creating organizational environments that recognize employees' needs and provide adequate support in the workplace. In healthcare settings, where employees are exposed to demanding workloads and high levels of occupational pressure, organizational support serves as a critical resource for enhancing employee well-being and fostering positive work attitudes. Consistent with the present findings, previous studies have demonstrated that perceived organizational support plays a significant role in reducing job-related stress and promoting favorable organizational outcomes among healthcare professionals (Giorgi et al., 2019; Bencsik et al., 2019; Sun et al., 2023).

The findings suggest that integrating perceived organizational support and person–organization fit into organizational and managerial practices may contribute to a range of positive outcomes, including reduced job stress, lower interpersonal conflict, and improved communication within healthcare organizations. In this context, managerial practices should focus on fostering a supportive work environment in which healthcare professionals feel valued, respected, and encouraged. Such practices include recognizing employees' contributions, enhancing motivation, providing opportunities for participation and self-expression, actively listening to employees' concerns regarding work-related stressors, and implementing appropriate interventions to address these challenges.

Respect, trust, and a genuine willingness to provide support constitute the core elements of effective managerial support. When healthcare managers consistently demonstrate these behaviors, healthcare professionals are more likely to perceive higher levels of organizational support, which, in turn, may enhance person–organization fit and alleviate job-related stress. These findings highlight the importance of adopting employee-centered management practices to promote both individual well-being and organizational effectiveness in healthcare settings.

1.GİRİŞ

İyi bir çalışan performansı, toplumun gözünde kurumun kalitesini ve niceliğini gösterdiği için organizasyon açısından oldukça önemli bir durumdur. Çalışanlara kurum tarafından görevler ve sorumluluklar verildiğinde, bu görevlerin yerine getirilmesi son derece önem arz etmektedir. Kurum tarafından verilen iş yükü ve teslim tarihleri, çalışanların performansını ve yeteneklerini geliştirmek içindir. Biriken iş yükü, çalışanların performansını veya verimliliğini etkileyebilecek iş stresi oluşturur. Vanchapo'ya (2020) göre, işle ilgili stres, iş yükü ile bireyin yaşadığı baskı ile başa çıkma yeteneği arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan duygusal bir durumdur. Bu durum, iş yerinde günlük faaliyetlerin yürütülmesini zorlaştırabilir. İş stresinin nedenlerinden biri iş yükünün aşırı olmasıdır. Aşırı iş yükü, iş talepleri ile işi tamamlamak için mevcut zaman arasında dengesizlik, uçurum veya uyumsuzluk nedeniyle çalışanların yorgunluğuna neden olabilir. Kusumawardani vd. (2014), iş yükünün aşırı olması durumunun, bir kişinin çok sıkı bir programın baskısı altında çok fazla iş veya görev yapması olduğu şeklinde belirtmiştir. Bu araştırma, iş yükünün aşırı olmasının iş stresine önemli bir etkisi olduğu sonucuna varan Alshaabani ve diğerleri (2021) tarafından yapılan önceki araştırma ile uyumlu bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık, refah ve kişisel gelişim fırsatlarına önem veren örgütsel destek kavramıyla güçlendirilebilir (Richards vd., 2020). Örgütsel destek; çalışanların, organizasyonun çalışanların refahına verdiği önemi ve ilgisini ne derece hissettikleri ile tanımlanır (Robbins ve Judge, 2013). Örgütsel destek düzeyinin yüksek olması, çalışanların kendilerini daha kıymetli hissetmelerini sağlar ve örgütün amaçlarına daha güçlü bir şekilde bağlanmalarını teşvik eder. Örgütsel destek, çalışanların kurumun kendi katkılarını takdir ettiğine ve onların iyi oluşunu önemseydiğine dair geliştirdikleri algı olarak da açıklanmaktadır (Robbins ve Judge, 2018). İş stresi ise bireyin düşüncelerini, duygularını ve genel durumunu etkileyen bir baskı ve gerginlik hali olarak tanımlanır. Bu bağlamda yoğun stres, bireyin çevresel koşullarla baş etme kapasitesini zayıflatabilir ve görevlerini etkin biçimde yerine getirmesini zorlaştırabilir (Puspitasari ve diğerleri, 2023). Öte yandan, yeterli yönetim desteği olmadan uzun süre strese maruz kalan çalışanlarda duygusal tükenmişlik ortaya çıkabilir; bu durum da çalışanların örgüte yönelik aidiyet ve bağlılık düzeylerinde azalmaya yol açar (Yang ve diğerleri, 2017).

Çalışanların iş stresine bağlı olarak, organizasyonel birimlerde algılanan organizasyonel desteğin rolü de önemlidir. Algılanan organizasyonel destek, bir kişinin çalıştığı organizasyonun kendi katkılarına değer verdiğini ve refahını önemseydiğini ikna eden organizasyonel bir durumdur. Afsar ve Badir (2017), algılanan örgütsel desteğin, örgütün çalışanlarının örgüte katkılarını dikkate alarak onların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayarak çalışanların refahını destekleme ve önemseme derecesi olduğunu belirtmektedir. Bu tanım, algılanan örgütsel desteğin iş stresine olumlu ve önemli bir etkisi olduğu sonucuna varan Afsar ve Badir (2016) tarafından yapılan önceki araştırma ile uyumlu bulunmuştur.

Bu çalışmanın temel amacı, sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemektir. Bu temel amaç doğrultusunda çalışmanın alt amaçları; (i) algılanan örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisini, (ii) kişi-örgüt uyumunun iş stresi üzerindeki etkisini ve (iii) algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki doğrudan etkisini incelemektir.

Çalışmanın devamında öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler literatür temelinde ele alınarak hipotezler geliştirilmiş; ardından araştırmanın yöntemi açıklanmış ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Son bölümde ise bulgular ilgili literatür çerçevesinde tartışılarak sonuç, yönetsel çıkarımlar, öneriler ve araştırmanın kısıtlılıkları değerlendirilmiştir.

2.LİTERATÜR TARAMASI

2.1.Örgütsel Destek ile Kişi-Örgüt Uyumı İlişkisi

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütün kendi katkılarına değer verdiğine ve refahlarını önemseydiğine ne ölçüde inandıklarını ifade eder (Robbins ve diğerleri, 2018). Bu kavram, çalışanların örgütün kendi refahlarıyla ne kadar ilgilendiği, çabalarını ne kadar takdir ettiği ve ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığına dair algılarını yansıtır (Stinglhamber ve Caesens, 2021). Çalışanlar, örgütün kendilerine yönelik olumlu ve destekleyici bir yaklaşım içinde olduğunu düşündüklerinde, kuruma bağlılık gösterme ve işlerini sürdürme eğilimleri artmaktadır. Buna karşılık, bu tür bir desteğin eksikliği durumunda ise çalışanların örgütten ayrılmayı değerlendirmeleri daha olası hale gelmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986).

Çalışanlar, kurumun kendi katkılarını takdir ettiğini ve onların iyilik haline önem verdiğini düşündüklerinde, örgüte ait hissetme düzeyleri yükselir ve bu desteğe karşılık olarak daha yüksek performans sergileme ile sadakat gösterme eğilimleri artar (Fitriani ve diğerleri, 2022). Bunun yanı sıra, bireysel değerlerle örgütsel değerler arasındaki uyum da bağlılığın güçlenmesinde belirleyici bir rol oynar. Söz konusu uyum düzeyi arttıkça, çalışanların kendilerini daha rahat hissetmeleri ve örgütsel süreçlere aktif katılım sağlamaları daha olası hale gelir (Jayanti, 2022). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H₁: Algılanan örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumu üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

2.2. Kişi-Örgüt Uyumu ile İş Stresi İlişkisi

İş stresi, işle ilgili faktörlerle etkileşim sonucunda çalışanın zihinsel ve fiziksel performansında bozulmaya yol açan baskıların ortaya çıktığı durumu ifade eder (Beehr ve Newman, 1978). İş stresinin ortaya çıkışı birçok etkene bağlıdır; iş yükünün fazlalığı, rol belirsizliği, rol çatışmaları, yetersiz destek ve iş güvencesine ilişkin kaygılar bu etkenler arasında yer almaktadır (Sheraz vd., 2014; Tuna ve Baykal, 2013). İş stresinin doğru şekilde anlaşılması ve etkin biçimde yönetilmesi, çalışanların iyi oluşunu, verimliliğini ve örgütün genel etkinliğini doğrudan etkilediğinden kurumlar açısından büyük önem taşımaktadır (Jackson ve Frame, 2018). Bu stresin örgütsel yansımaları ise iş performansı ve iş doyumunda düşüşten, devamsızlık ve işten ayrılma oranlarında artışa kadar uzanan çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Kavosi ve diğerleri, 2018). Yapılmış çalışmalarda kişi-örgüt uyumu arttıkça iş stresinin azaldığı bildirilmiştir (Kristof-Brown vd., 2005; Liu vd., 2010; Peng vd., 2014; Verquer vd., 2003). Bu çalışmaların büyük bölümü, kişi-örgüt uyumunun çalışanların stres düzeylerini düşürdüğünü, tükenmişliği azalttığını ve psikolojik iyi oluşu artırdığını göstermektedir (Farzaneh vd., 2014; Kardaş ve Ünlüsoy Dinçer, 2025; Park ve Hai, 2024; Weng vd., 2025). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H₂: Kişi-örgüt uyumunun iş stresi üzerinde istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

2.3. Örgütsel Destek ile İş Stresi İlişkisi

Örgütsel destek, çalışanların mesleklerine yönelik bağlılıklarını şekillendiren önemli tutumsal unsurlardan biridir (Aydın ve Kalemci Tüzün, 2019; Darolia ve diğerleri, 2010). Bu kavram, kurumun çalışanlarına ilgi göstermesi ve onları önemsemesi şeklinde ifade edilebilir (Koçoğlu, 2014). Diğer bir ifadeyle, çalışanların örgütün kendi katkılarını ne ölçüde takdir ettiğine ve refahlarını ne kadar gözettiğine ilişkin algılarını yansıtır (Eisenberger ve diğerleri, 1986). Bunun yanında, örgütsel destek düzeyi arttıkça çalışanların deneyimlediği iş stresinin azalma eğiliminde olduğu da görülmektedir. Örgütsel destek algısı olan çalışanlar, çalışma koşulları nedeniyle iş stresi yaşasalar bile, örgütlerinin yanlarında olduğuna inandıkları için iş stresi algıları düşük olabilir (Chen ve diğerleri, 2009; Dawley ve diğerleri, 2008).

Örgütsel destek kavramı, sosyal değişim teorisi ve işyeri ilişkilerinde karşılıklılık kavramına dayanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Eisenberger ve diğerleri (1986), örgütsel desteği, kurumun benimsediği değerler çerçevesinde çalışanların refahını gözetmesi ve onların iyi oluşunu artırmaya yönelik bir yaklaşım olarak tanımlamıştır. Shore ve Wayne (1993) ise algılanan örgütsel desteğin oluşumunda adaletli davranışların ve güven unsurunun belirleyici rolüne dikkat çekmektedir. Örgütsel desteğin kurumsal düzeyde ortaya çıkardığı sonuçlar ise oldukça geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artmasıyla ve işten ayrılma niyetinin azalmasıyla bağlantılıdır (Allen ve diğerleri, 2003). Çalışanlara organizasyonel destek sağlanmasıyla paralel olarak, çalışma koşullarının iyileşeceği ve iş streslerinin azalacağı ve işe gelme zorunluluğu hissetmeyeceği açıktır (Côté ve diğerleri, 2021). Bunun yanı sıra yapılmış çalışmalarda algılanan örgütsel desteğin, iş stresini anlamlı ve negatif yönde etkilediği ve yüksek destek düzeyinin daha düşük stres ve tükenmişlikle ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Kasad ve Jaber, 2025; Kurtessis ve diğerleri, 2017; Mansour ve diğerleri, 2026; Liu ve diğerleri, 2024; Koçoğlu Sazkaya ve Görmezoğlu, 2021). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H₃: Örgütsel desteğin iş stresi üzerinde istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

2.4. Örgütsel Desteğin İş Stresine Etkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık İlişkisi

Algılanan örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumunu güçlendirmesi ve güçlenen kişi-örgüt uyumunun çalışanların iş stresini azaltması beklenmektedir. Çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme perspektifinden bakıldığında, çalışanlar kurumlarını destekleyici olarak algıladıklarında kendilerini değerli ve anlaşılmış hissederler; bu durum da iş stresinin olumsuz sonuçlarına karşı koruyucu bir etki oluşturur (Arunachalam, 2021). Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması ise stresle daha etkili başa çıkmayı, daha düşük düzeyde iş stresi algısını ve kişi-örgüt uyumunun daha dengeli bir şekilde sürdürülmesini mümkün kılar (Labrague vd., 2018; Thakur ve Kumar, 2015).

Kişi-örgüt uyumu, birey ile örgütsel çevre arasındaki uyumu ele alan örgütsel davranış literatüründe giderek daha fazla önem kazanan temel kavramlardan biri hâline gelmiştir. Bu kavram, bireylerin çevrelerinin belirli unsurlarıyla yani bağlı oldukları örgütlerle uyum sağlamaya, bu uyumu sürdürmeye ve geliştirmeye çalıştıkları düşüncesine dayanmaktadır (Westerman, 2001). Kişi-örgüt uyumu, çalışanların örgütte kalma niyetini destekleyen, örgütsel bağlılığı güçlendiren ve iş gücü devrini azaltan stratejik bir örgütsel unsur olarak kabul edilmektedir. Çalışanların kişisel değerleri ile örgütsel değerler arasında uyumsuzluk algılamaları, örgüte yönelik olumsuz tutumların gelişmesine ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olabilmektedir. Bu

nedenle, kişi-örgüt uyumunu sağlamanın temel amacı, çalışanların ve kuruluşun ortak değerlere ve hedeflere sahip olmasını garantilemektir (Jayanti, 2022). Yüksek düzeyde kişi örgüt uyumu düzeyine sahip çalışanlar, genellikle organizasyondan ayrılırlarsa sosyal ilişkiler, kariyer fırsatları veya finansal açıdan çok şey kaybedeceklerini hissederler (Haryati ve diğerleri, 2022). Dolayısıyla kişi örgüt uyumu, örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki olumlu etkisini güçlendirebilir. Bu bağlamda, kişi-örgüt uyumu yalnızca stres kaynaklarının doğrudan etkisini azaltmakla sınırlı kalmaz; aynı zamanda çalışanların strese verdikleri tepkileri de dönüştürerek düzenleyici bir rol üstlenir. Böylece, işin yoğun stres içeren yapısına rağmen çalışanların iş stresi yaşama olasılığının düşmesine katkı sağlar. Buradan hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H4: Kişi örgüt uyumu, örgütsel desteğin iş stresine etkisine aracılık etmektedir.

Literatürde algılanan örgütsel destek, kişi-örgüt uyumu ve iş stresi arasındaki ikili ilişkiler ayrı ayrı incelenmiş olmakla birlikte, algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisini kişi-örgüt uyumu üzerinden aynı model içinde sınayan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Özellikle Türkiye'deki sağlık çalışanları bağlamında bu üç değişkeni bütünsel bir aracılık modeliyle ele alan ampirik araştırmaların yetersizliği dikkat çekmektedir. Bu çalışma, söz konusu değişkenleri tek bir modelde inceleyerek hem bağlamsal hem de ilişkisel boşluğu doldurmayı ve örgütsel desteğin iş stresini azaltmasında kişi-örgüt uyumunun üstlendiği açıklayıcı mekanizmayı ortaya koymayı amaçlamaktadır.

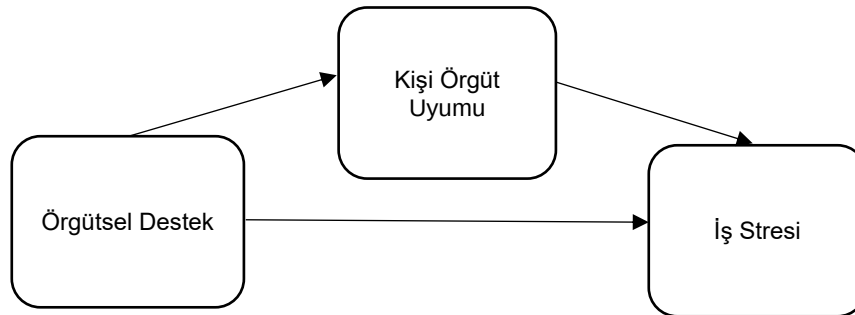
3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma hipotezleri, anakütle ve örneklem, veri toplama yöntemi, araştırmada kullanılan ölçme araçları ile gerçekleştirilen istatistiksel analizler ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Bu araştırma, Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun onayı doğrultusunda yürütülmüştür (Karar No: 2025/40, Tarih: 23.01.2025). Araştırma gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiş olup, katılımcılar çalışmanın amacı, kapsamı ve uygulama süreci hakkında sözlü olarak bilgilendirilmiş, ardından sözlü onamları alınmıştır. Ayrıca katılımcılara, araştırmaya katılmamanın veya veri toplama sürecinin herhangi bir aşamasında çalışmadan çekilmenin kendileri açısından herhangi bir olumsuz sonuç veya dezavantaj doğurmayacağı açıkça ifade edilmiştir.

3.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmanın temelini, örgütsel destek, iş stresi ve kişi-örgüt uyumu değişkenleri arasındaki yapısal ilişkilerin belirlenmesi oluşturmaktadır. Araştırma modeli, söz konusu temel değişkenler arasındaki nedensel bağlantıları ele almakta ve incelemektedir. Araştırmanın kavramsal çerçevesinde yer alan bu değişkenler arasındaki ilişkiler Şekil 1'de görselleştirilerek sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

3.2.Anakütle ve Örneklem

Bu araştırmada, çalışanlarda algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü incelemek amacıyla yordayıcı bir araştırma deseni benimsenmiştir. Araştırmanın anakütlesini, Düzce Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan toplam 1.350 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın anakütlesini hekimler, hemşireler, sağlık teknikerleri ve teknisyenleri, tıbbi sekreterler, sağlık memurları ile diğer yardımcı sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmada zaman, maliyet ve erişilebilirlik kısıtları dikkate alınarak örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Veri toplama süreci gönüllülük esasına göre yürütülmüş ve yüz yüze anket yöntemi kullanılarak yaklaşık 380 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Örneklem, araştırma anakütlesinin yaklaşık %28,1'ini oluşturmaktadır. %95 güven düzeyi ve %5 örnekleme hatası ölçütleri dikkate alındığında, 380 katılımcıdan oluşan örneklemin 1.350 kişilik anakütleyi temsil etme açısından yeterli büyüklüğe sahip olduğu kabul

edilmiştir. Zaman, maliyet ve erişilebilirlik kısıtları da göz önünde bulundurularak araştırmada olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme (uygun örnekleme) yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri yüz yüze anket tekniği ile toplanmıştır. Veriler IBM SPSS 23 ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze anket yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma, tanımlayıcı ve kesitsel araştırma deseni kapsamında yürütülmüştür. Düzce Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan personel arasından kolayda örnekleme yöntemiyle toplam 380 çalışan seçilmiştir. Kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örgütsel destek algısını ölçmeye yönelik 10 ifade yer alırken, ikinci bölümde iş stresi düzeyini belirlemeye ilişkin 15 ifade bulunmaktadır. Üçüncü bölümde çalışanların kişi-örgüt uyumunu değerlendiren 4 ifade yer almaktadır. Ölçeğin son bölümünde ise katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu aşamada gerekli literatür taraması yapılmış ve aşağıdaki ölçeklerden faydalanılmıştır:

Örgütsel Destek Ölçeği: Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek düzeyini belirlemek için Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ve daha sonra Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılan 10 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Akkoç ve diğerleri (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek maddeleri 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert ölçeği kullanılarak puanlanmıştır.

İş Stresi Ölçeği: Çalışanların algıladıkları iş stresini belirlemek için Cohen ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen Algılanan İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baltaş ve diğerleri (1998) tarafından yapılan ölçek 15 maddeden oluşmuştur. Ters soru ya da alt boyutu bulunmayan ölçek, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert ölçeği kullanılarak puanlanmıştır.

Kiş-i-Örgüt Uyumu Ölçeği: Çalışanların kişi-örgüt uyumu düzeyini belirlemek için Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır.

3.5. İstatistiksel Analizler

Araştırmada elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 23 ve AMOS istatistik paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında yapılan analizlerde, yapısal eşitlik modellemesi (YEM) tekniklerinden biri olan yol analizi (path analysis) yöntemi uygulanmıştır. Yapılan yol analizi ile değişkenler arasındaki yol katsayıları, etki düzeyleri ve yollar arasındaki etkilerin yönleri tespit edilmiştir. Ayrıca aracılık etkisinin olup olmadığı da ortaya konulmuştur.

4. BULGULAR

4.1. Araştırma Verilerinin Güvenilirliği

Güvenilirlik analizinde, hedef kitleden elde edilen veriler üzerinde madde-toplam korelasyonuna dayalı madde analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda genel güvenilirlik katsayısı 0,850 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde ise örgütsel destek için 0,948, iş stresi için 0,851 ve kişi-örgüt uyumu için 0,825 değerleri elde edilmiştir.

4.2. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %56,3'ünü erkek, %43,7'sini ise kadın katılımcılar oluşturmuştur. Bunun yanı sıra çalışanlar %72,9 oranla ağırlıklı olarak 26-45 yaş aralığını oluşturmuştur. Ayrıca katılımcılar sırasıyla; %34,5 oranla hemşire; %16,6 oranla tıbbi sekreter; %14,5 oranla sağlık memuru; %11,8 oranla doktor; %10,8 oranla sağlık teknisyeni; %6,6 oranla diğer ve %5,3 oranla sağlık teknikeri pozisyonunda çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Özellik	N	%
Cinsiyet		
Kadın	166	43,7
Erkek	214	56,3
Yaş		
18-25	24	6,3
26-35	119	31,3
36-45	158	41,6
46-55	68	17,9
56 ve üzeri	11	2,9
İşletmedeki (Hastanedeki) pozisyon		
Doktor	45	11,8
Hemşire	131	34,5
Tıbbi Sekreter	63	16,6
Sağlık Teknikeri	20	5,3
Sağlık Memuru	55	14,5
Sağlık Teknisyeni	41	10,8
Diğer	25	6,6

4.3. Betimsel Analizler

Örgütsel destek, iş stresi ve kişi örgüt uyumu ile ilgili faktörlere yönelik betimsel analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

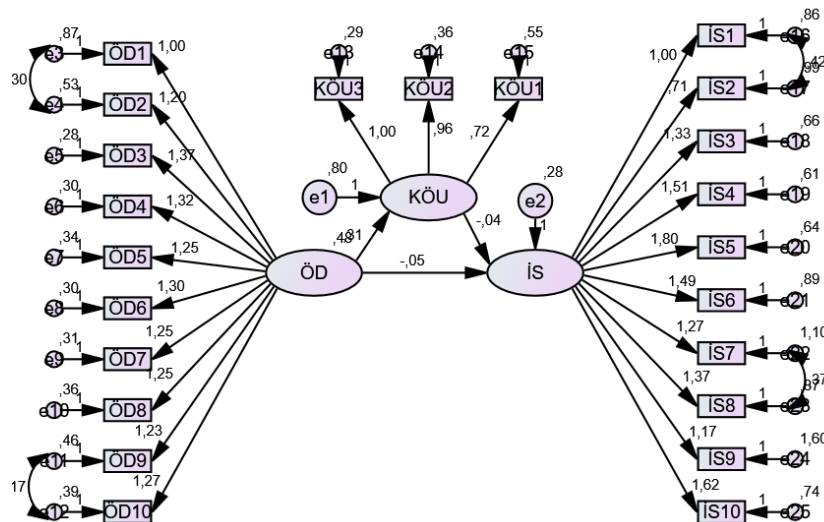
Tablo 2. Betimsel analiz sonuçları

Faktörler	N	Ortalama	Standart Sapma	Varyans	Cronbach Alfa
Örgütsel Destek	380	3,73	1,091	1,190	0,948
İş Stresi	380	3,07	1,075	1,156	0,851
Kişi Örgüt Uyum	380	3,29	1,068	1,141	0,825

Tablo 2’ye göre, 380 katılımcının algılanan örgütsel destek ortalaması 3,73 (SS=1,091) olup incelenen değişkenler arasındaki en yüksek ortalamadır. Kişi-örgüt uyumu ortalaması 3,29 (SS=1,068), iş stresi ortalaması ise 3,07 (SS=1,075) olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, katılımcıların örgütsel destek algılarının görece yüksek; kişi-örgüt uyumu ve iş stresi düzeylerinin ise orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Standart sapmaların 1,068-1,091, varyansların ise 1,141-1,190 aralığında ve birbirine yakın olması, üç değişkendeki yanıt dağılımlarının benzer olduğunu göstermektedir. Ayrıca Cronbach alfa katsayılarının 0,825 ile 0,948 arasında değişmesi, kullanılan ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

4.4. Yol (Path) Analizi ile İlgili Bulgular

Örgütsel destek, iş stresi ve kişi örgüt uyumu arasındaki yapısal ilişkiyi ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.



Şekil 2. Yol analizi modeli

Elde edilen CMIN/DF=2,752<3; 0,85≤GFI=0,871; RMSEA=0,068<0,08; 0,85≤NFI=0,887; 0,85≤TLI=0,915; 0,85≤CFI=0,925 uyum değerleri, verilerin modele uyum sağladığını göstermektedir. Verilerin modele uyum sağlaması modelin yapı geçerliliğinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 3'te standartlaştırılmış regresyon katsayıları verilmiştir. Regresyon değerleri, ölçekteki soruların, gizli değişkenleri ne kadar iyi tahmin ettiklerini göstermektedir. Bunun yanı sıra AVE değerlerinin herhangi birisinin 0,50'den küçük olmasının yanı sıra, tüm CR değerlerinin 0,60'tan büyük çıkması; uyum geçerliliğinin sağlandığı anlamına gelmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 3'te hesaplanan AVE değerlerinin 0,48 ve daha büyük çıkması, bunun yanı sıra CR değerlerinin ise de 0,73 ve daha büyük çıkmasından ötürü model uyum geçerliği sağlanmıştır.

Tablo 3. İyileştirilmiş ölçüm modeline ilişkin yol analizi sonuçları – AVE ve CR değerleri

Faktörler	Örtük Değişkenler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	Tahmin	Standart Hata	T değeri	P	AVE	CR
Örgütsel Destek	ÖD10	0,816	1,273	0,103	12,404	***		
	ÖD9	0,783	1,235	0,102	12,071	***		
	ÖD8	0,823	1,254	0,101	12,472	***		
	ÖD7	0,841	1,251	0,099	12,649	***		
	ÖD6	0,852	1,297	0,102	12,751	***		
	ÖD5	0,827	1,252	0,100	12,518	***	0,53	0,91
	ÖD4	0,855	1,317	0,103	12,780	***		
	ÖD3	0,873	1,374	0,106	12,939	***		
	ÖD2	0,751	1,200	0,079	15,223	***		
	ÖD1	0,595	1,000					
İş Stresi	İS1	0,499	1,000					
	İS2	0,356	0,709	0,095	7,485	***		
	İS3	0,661	1,331	0,154	8,637	***		
	İS4	0,721	1,513	0,168	9,012	***		
	İS5	0,771	1,800	0,194	9,277	***		
	İS6	0,646	1,491	0,175	8,535	***	0,48	0,76
	İS7	0,543	1,266	0,164	7,705	***		
	İS8	0,618	1,365	0,164	8,321	***		
	İS9	0,445	1,171	0,173	6,770	***		
	İS10	0,712	1,624	0,181	8,959	***		
Kişİ Örgüt Uyumu	KÖÜ3	0,864	1,000					
	KÖÜ2	0,825	0,958	0,065	14,663	***	0,49	0,73
	KÖÜ1	0,666	0,724	0,057	12,796	***		

Aracı değişken (Kişİ Örgüt Uyumu) bağımsız değişkenle (Örgütsel Destek) ile birlikte modele dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (Örgütsel Destek) bağımlı değişken (İş Stresi) üzerindeki etkisi önemlidir ve -0,11'dir (Tablo 4). Sadece bağımsız değişken (Örgütsel Destek) ile bağımlı değişken (İş Stresi) arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı -0,33 iken, bütün modeldeki bağımsız değişken (Örgütsel Destek) ile bağımlı değişken (İş Stresi) arasındaki standardize edilmiş regresyon katsayısı -0,11'dir (Tablo 4). Tablo 5'te ise örgütsel desteğin kişİ-örgüt uyumu üzerinden iş stresine dolaylı etkisinin -0,21 ve anlamlı olduğu görülmektedir (p=0,036). Dolayısıyla kişİ-örgüt uyumu kısmi aracılık rolü üstlenmektedir (Tablo 4 ve Tablo 5). Dolayısıyla; örgütsel destek artarsa, iş stresi azalır; aynı zamanda örgütsel destek, kişİ örgüt uyumu üzerinden iş stresini daha da azaltır.

Tablo 4. Yol analizinin sonuçları

Hipotezler	Yollar	Tahmin	S.H.	K.O.	P	Sonuç
Aracı Değişken (Kişİ Örgüt Uyumu) Hariç Direk Etki İş Stresi <--- Örgütsel Destek		-0,33	0,051	-5,767	P<0,001	Kabul
Aracı Değişken (Kişİ Örgüt Uyumu) Dâhil Direk Etki Örgütsel Desteğin Kişİ Örgüt Uyumuna Etkisi						
H ₁ Kişİ Örgüt Uyumu <--- Örgütsel Destek		0,48	0,064	7,904	P<0,001	Kabul
Kişİ Örgüt Uyumunun İş Stresine Etkisi						
H ₂ İş Stresi <--- Kişİ Örgüt Uyumu		-0,58	0,051	-9,405	P<0,001	Kabul
Örgütsel Desteğin İş Stresine Etkisi						
H ₃ İş Stresi <--- Örgütsel Destek		-0,11	0,047	-2,095	0,036	Kabul

Tablo 5. Aracı değişken (kişi örgüt uyumu) dâhil dolaylı etki

<i>Hipotezler</i>	<i>Dolaylı Yol</i>	<i>Standardize Edilmemiş Tahmin</i>	<i>Standardize Edilmiş Tahmin</i>	<i>p Değeri</i>
H ₄	Örgütsel Destek --> Kişi Örgüt Uyumuna --> İş Stresi	-0,20	-0,21	0,036

5.SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Sosyal değişim teorisinde belirtildiği üzere, çalışanlar sağlık kuruluşlarının başarısında önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar, kuruluşları ve yöneticileri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde, buna karşılık olarak daha fazla, daha gönüllü ve isteyerek çalışırlar (Alshaabani ve diğerleri, 2021; Asghar ve diğerleri, 2021).

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyinin ortalamasının kısmen üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Hasta bakımını yönetmek ve hastaları güçlendirmek isteyen sağlık çalışanlarının öncelikle kendilerini motive etmeleri ve güçlendirmeleri beklenir. Sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık meslek mensuplarının, sağlık kuruluşunun başarıya ulaşması için tüm sağlık çalışanlarının kuruma yönelik destek algısının yüksek olması gerekir (Wang ve diğerleri, 2021).

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının algıladığı stresin ortalama seviyede olduğu bulunmuştur (Tablo 2). Bu sonuç birçok çalışmayla benzerdir (Bayramoğlu vd., 2020; Sayıldı, 2020). Çalışmada, sağlık çalışanlarının stresinin düşük olmasının nedeni, algıladıkları örgütsel destek düzeyinin yüksek düzeyde olmasına bağlanabilir. Bunun yanı sıra iş stresi artan sağlık çalışanlarında görülebilecek yorgunluk, uykusuzluk ve dikkatsizlik gibi olumsuz sonuçlar, sağlık hizmetlerinin kalitesinde düşüşe, hasta güvenliği açısından olumsuz sonuçlara ve ilaç hatalarına yol açabilir. Sağlık çalışanlarının yaşadığı stres, iş performansında ve iş tatmininde azalmaya, iletişim ve bilgi paylaşımında bozulmaya, işgücü devir hızında artışa, iş kazalarına yakınlığın artmasına ve bakım alan bireyler için doğrudan bir riske neden olmaktadır (Zabin ve diğerleri, 2023). Sağlık çalışanları üzerinde çok boyutlu olumsuz etkiler yaratan iş stresinin azaltılması hem çalışanların iyilik hâlinin korunması hem de sağlık hizmetlerinin etkinliği ve kalitesinin sürdürülebilmesi açısından kritik bir gerekliliktir.

Sağlık çalışanları arasında kişi-örgüt uyumu düzeyinin ortalama seviyenin üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Bu sonuç, birçok çalışmayla benzerlik göstermektedir (Yılmaz vd., 2019; Yılmaz, 2016). Benzer bir çalışmada hemşirelik mesleğinin, bir meslek olmaktan ziyade işe adanmayı gerektiren profesyonel bir kariyer olduğundan ve kişi-örgüt uyumunun sağlanmasının çok önemli olduğundan bahsedilmiştir (Sun ve diğerleri, 2023). Kişi-örgüt uyumunun artırılması, aidiyet duygusunu sağlamak, performansı iyileştirmek ve geç kalma, işten ayrılma, şikâyet ve maliyet sorunlarını azaltmak için sağlık kuruluşlarında bir gerekliliktir (Risman ve diğerleri, 2016).

Araştırma bulgularına göre, sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyinin artması, daha düşük iş stresi ve daha yüksek kişi-örgüt uyumu düzeyleriyle ilişkilidir (Tablo 4). Çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alan ve onları örgütsel açıdan destekleyen bir çalışma ortamının oluşturulması, yalnızca çalışanların refahını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda iş stresinin azaltılmasına, kişi-örgüt uyumunun güçlendirilmesine ve örgütsel performansın sürdürülebilir biçimde geliştirilmesine de önemli katkılar sağlamaktadır. Özellikle sağlık kurumlarındaki iş yükünün büyük bir kısmını üstlenen sağlık çalışanlarında, örgütsel destek algısının oluşturulmasının olumlu iş tutumlarının oluşmasında, özellikle de iş stresinin azaltılmasında kritik bir rol oynadığı birçok çalışma ile desteklenmiştir (Bencsik vd., 2019; Giorgi vd., 2019; Sun vd., 2023).

Analiz bulguları değerlendirildiğinde, algılanan örgütsel destek ile kişi-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel desteğin kişi-örgüt uyumunu pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı biçimde etkilediği belirlenmiştir (Tablo 4). Elde edilen sonuçların, literatürde yer alan çeşitli çalışmalarla paralellik gösterdiği görülmektedir (Jehanzeb, 2020; Nguyen vd., 2020; Pattnaik vd., 2023; Sun vd., 2023). Araştırma bulguları, örgütsel destek algısı yüksek, kuruma yönelik aidiyet duygusu ve güven düzeyi gelişmiş sağlık çalışanlarının, örgütün amaç ve değerleriyle daha güçlü bir uyum sergileyerek kişi-örgüt uyumunu artırma eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Literatürde, kişi-örgüt uyumu ile iş stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Hoboubi ve diğerleri, 2017; Oflaz, 2018). Algılanan örgütsel destek, iş stresi ve kişi-örgüt uyumu arasındaki güçlü ilişkiler dikkate alındığında, kişi-örgüt uyumunun algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde aracılık edici bir rol üstlenebileceği öngörülmektedir. Analiz sonuçları değerlendirildiğinde ise, kişi-örgüt uyumunun algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasındaki ilişkide kısmi aracılık (yarı aracılık) etkisi gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 5).

Sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyi, deneyimledikleri iş stresi ve kişi-örgüt uyumu, çalışanların işlerine ve görev yaptıkları kuruma yönelik tutum ve davranışlarını şekillendiren temel örgütsel

değişkenler arasında yer almaktadır. Bu değişkenlerin, çalışanların örgüte ilişkin bakış açılarını ve iş performanslarını önemli ölçüde etkilediği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda, söz konusu çalışmanın temel amacı, bir üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü incelemektir.

Araştırma bulguları, sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin hem iş stresi hem de kişi-örgüt uyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, kişi-örgüt uyumunun iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu ve algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir (Tablo 4 ve Tablo 5). Literatür incelendiğinde, hastanelerde görev yapan farklı meslek gruplarını kapsayan örneklemelerde bu değişkenler arasındaki ilişkileri ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü birlikte ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmanın, mevcut literatürdeki önemli bir boşluğu doldurarak konuya kuramsal ve uygulamaya yönelik katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Araştırma bulguları doğrultusunda, algılanan örgütsel destek ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel ve yönetsel uygulamalarda stratejik öncelikler arasında yer almasının, sağlık çalışanlarının iş stresi düzeylerinin azaltılmasına, iş ortamındaki gerginlik ve çatışmaların önlenmesine, iletişim süreçlerinin iyileştirilmesine ve daha sağlıklı bir örgütsel iklimin oluşturulmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda sağlık kurumlarının, çalışanların örgüt tarafından değer verildiklerini ve desteklendiklerini hissedecekleri bir çalışma ortamı oluşturması, motivasyonu artırıcı uygulamaları hayata geçirmesi, çalışanların görüş ve önerilerini özgürce ifade edebilecekleri katılımcı mekanizmalar geliştirmesi ve iş stresine neden olan örgütsel sorunları çalışanların geri bildirimleri doğrultusunda belirleyerek çözüm üretmesi önem taşımaktadır. Yönetsel desteğin temelini oluşturan saygı, güven ve yardımseverlik gibi unsurların sağlık yöneticilerinin liderlik anlayışına yansıtılması, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin güçlenmesine katkı sağlayacaktır. Sağlık çalışanlarının yöneticileri tarafından değer gördüklerini, desteklendiklerini ve gereksinimlerinin dikkate alındığını hissetmeleri, örgüte yönelik olumlu tutumlarını güçlendirecek, kişi-örgüt uyumunu artıracak ve buna bağlı olarak iş stresi düzeylerinin azalmasına katkıda bulunacaktır.

6.ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI

Bu araştırmanın bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, araştırma yalnızca Düzce Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi çalışanları üzerinde yürütülmüş olup elde edilen sonuçların farklı hastanelere, sağlık kurumlarına veya farklı bölgelerde görev yapan sağlık çalışanlarına genellenmesi sınırlı olabilir. İkinci olarak, araştırma kesitsel (çapraz kesit) bir tasarıma sahip olduğundan değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenebilmiş ancak nedensellik ilişkileri kesin olarak ortaya konulamamıştır. Üçüncü olarak, veriler katılımcıların öz değerlendirmelerine dayanan anketler aracılığıyla toplanmıştır. Bu durum sosyal beğenirlik eğilimi, hatırlama yanlılığı ve ortak yöntem yanlılığı gibi ölçüm hatalarına neden olabilmektedir. Ayrıca araştırmada algılanan örgütsel destek, kişi-örgüt uyumu ve iş stresi değişkenleri incelenmiş olup iş stresini etkileyebilecek liderlik tarzı, örgütsel adalet, çalışma koşulları, iş yükü, tükenmişlik ve bireysel kişilik özellikleri gibi diğer değişkenler modele dahil edilmemiştir. Son olarak, araştırmanın belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiş olması nedeniyle sağlık çalışanlarının örgütsel destek algıları ve stres düzeylerinde zaman içerisinde meydana gelebilecek değişimler değerlendirilememiştir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı şehirlerde ve farklı sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanlarını kapsayan daha geniş örneklemeler kullanılması, boylamsal araştırma tasarımlarının tercih edilmesi ve örgütsel adalet, liderlik davranışları, tükenmişlik, iş tatmini ve psikolojik dayanıklılık gibi değişkenlerin modele dahil edilmesi önerilmektedir. Bu sayede algılanan örgütsel destek, kişi-örgüt uyumu ve iş stresi arasındaki ilişkilerin daha kapsamlı biçimde açıklanması mümkün olacaktır.

Çatışma Beyanı /Conflict of Interest

Yazar tarafından herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

No potential conflict of interest was declared by the author.

Fon Desteği / Funding

Bu çalışmada herhangi bir resmi, ticari ya da kâr amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği alınmamıştır.

Any specific grant has not been received from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Etik Standartlara Uygunluk / *Compliance with Ethical Standards*

Bu çalışma, Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (No. 2025/40 – Tarih: 23.01.2025).

This study has been approved by the Scientific Research and Publication Ethics Committee of Düzce University (No. 2025/40 – Date: January 23, 2025).

Etik Beyanı / *Ethical Statement*

Yazarlar tarafından bu çalışmada bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan edilmiştir.

It was declared by the authors that scientific and ethical principles have been followed in this study and all the sources used have been properly cited.

KAYNAKÇA

- Afsar, B. ve Badir, Y. (2017). "Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit", *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95-109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Afsar, B. ve Badir, Y.F. (2016). "Person-Organization Fit, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Job Embeddedness", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-278. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147936>
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Allen, D. G., Shore, L.M. ve Griffeth, R.W. (2003). "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process", *Journal of Management*, 29(1), 99-118. <https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R. ve Rudnák, I. (2021). "Impact of Perceived Organizational Support on OCB in the Time of COVID-19 Pandemic in Hungary: Employee Engagement and Affective Commitment as Mediators", *Sustainability*, 13(14), Article 7800. <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Armstrong-Stassen, M. ve Ursel, N.D. (2009). "Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and the Retention of Older Workers", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>
- Arunachalam, T. (2021). "The Interplay of Psychological Contract Breach, Stress and Job Outcomes during Organizational Restructuring", *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 15-28. <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2020-0026>
- Asghar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R. ve Tao, X. (2021). "Polychronicity, Work Engagement, and Turnover Intention: The Moderating Role of Perceived Organizational Support in the Hotel Industry", *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 129-139. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.09.004>
- Aydın, E. ve Kalemci Tüzün, I. (2019). "Organizational Support Sources and Job Performance Relations: What about Occupational Commitment?", *Anatolia*, 30(3), 379-389. <https://doi.org/10.1080/13032917.2019.1597740>
- Baltaş, Z., Atakuman, Y. ve Duman, Y. (1998). "Standardization of the Perceived Stress Scale: Perceived Stress in Turkish Middle Managers", In *Stress and Anxiety Research Society 19th International Conference*, İstanbul, Türkiye.
- Bayramoğlu, G., Uysal, E. ve Karkı, A. (2020). "Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Stresin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü", *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2), 115-137.
- Beehr, T. A. ve Newman, J. E. (1978). "Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review", *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bencsik, A., Juhász, T. ve Mura, L. (2019). "Consequences of Workplace Stress: Company Case Study", *Littera Scripta*, 12(2), 79-95. https://doi.org/10.36708/Littera_Scripta2019/2/7
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L. ve Aselage, J. (2009). "Perceived Organizational Support and Extra-Role Performance: Which Leads to Which?", *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124. <https://doi.org/10.3200/SOCP.149.1.119-124>
- Cohen, S., Kessler, R.C. ve Gordon, L.U. (1997). "Measuring Stress: A Guide for Health and Social Scientists", Oxford University Press.
- Côté, K., Lauzier, M. ve Stinglhamber, F. (2021). "The Relationship between Presenteeism and Job Satisfaction: A Mediated Moderation Model Using Work Engagement and Perceived Organizational Support", *European Management Journal*, 39(2), 270-278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Darolia, C.R., Kumari, P. ve Darolia, S. (2010). "Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as Determinants of Job Performance", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36(1), 69-78.
- Dawley, D.D., Andrews, M.C. ve Bucklew, N.S. (2008). "Mentoring, Supervisor Support, and Perceived Organizational Support: What Matters Most?", *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247. <https://doi.org/10.1108/01437730810861290>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A. ve Kazemi, M. (2014). "The Impact of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on OCB: The Mediating and Moderating Effects of Organizational Commitment and Psychological Empowerment", *Personnel Review*, 43(5), 672-691. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>

- Fitriani, F., Faisol, A., Wamiliana, W., Notiragayu, N., Chasanah, S.L. ve Kurniasari, D. (2022). "Pelatihan Canva dalam Pembuatan Media Pembelajaran Bagi Guru-Guru SMK di Bandar Lampung", *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (JPKM) TABIKPUN*, 3(3), 193-202. <https://doi.org/10.23960/jpkmt.v3i3.96>
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). "Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics", *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Ariza-Montes, A., Rapisarda, V. ve Mucci, N. (2019). "Work-Related Stress in the Italian Banking Population and Its Association with Recovery Experience", *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32(2), 255-265. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01333>
- Haryati, E., Budiyo, Y. ve Suwito, M. (2022). "The Effect of Person Organization Fit, Job Embeddedness, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior at Citilink Indonesia Airlines", *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(10), 2331-2342. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i10.1691>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F.K., Keshavarzi, S. ve Hosseini, A.A. (2017). "The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry", *Safety and Health at Work*, 8(1), 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Jackson, A.T. ve Frame, M.C. (2018). "Stress, Health, and Job Performance: What Do We Know?", *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), Article e12147. <https://doi.org/10.1111/jabr.12147>
- Jayanti, H.D. (2022). "Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi", *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam*, 3(1), 79-88. <https://doi.org/10.19105/ec.v3i1.5406>
- Jehanzeb, K. (2020). "Does Perceived Organizational Support and Employee Development Influence Organizational Citizenship Behavior? Person-Organization Fit as Moderator", *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 637-657. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032>
- Kardaş, Ç. ve Ünlüsoy Dinçer, N. (2025). "A Latent Variable of Holistic Nursing Competence and Turnover Intention: Job Satisfaction", *Journal of Holistic Nursing*, 43(3), 220-231. <https://doi.org/10.1177/08980101241241172>
- Kasad, M. A. ve Jaber, A. (2025). "The Impact of Perceived Organizational Support on Reducing Work-Related Stress", *International Journal of Business, Law and Political Science*, 2(12), 625-632. <https://doi.org/10.61796/ijblps.v2i12.434>
- Kavosi, Z., Rahimi, H., Khanian, S., Farhadi, P. ve Kharazmi, E. (2018). "Factors Influencing Decision Making for Healthcare Services Outsourcing: A Review and Delphi Study", *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 32, 327-333. <https://doi.org/10.14196/mjiri.32.56>
- Koçoğlu Sazkaya, M. ve Görmezoğlu, Z. (2021). "The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Effects of Job Stress on Occupational Commitment: Research on Nurses Working in a Foundation University Hospital", *Bezmialem Science*, 9(4), 465-471. <https://doi.org/10.14235/bas.galenos.2021.6475>
- Koçoğlu, M. (2014). "Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country—Turkey", *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24–36.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R.D. ve Johnson, E.C. (2005). "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit", *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. ve Adis, C.S. (2017). "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory", *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kusumawardani, T.D., Suprayitno and Utami, S.S. (2014). "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur di Wonogiri", *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 14(2), 230–241.
- Labrague, L.J., McEnroe-Petitte, D.M., Leocadio, M.C., Van Bogaert, P. ve Tsaras, K. (2018). "Perceptions of Organizational Support and Its Impact on Nurses' Job Outcomes", *Nursing Forum*, 53(3), 339-347. <https://doi.org/10.1111/nuf.12260>
- Liu, B., Liu, J. ve Hu, J. (2010). "Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector", *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(5), 615-625. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.5.615>
- Liu, D., Xie, S., Jing, J., Niyomsilp, E., Xie, L., Nie, X. ve Liang, Y. (2024). "The Effect of Perceived Organizational Support and Ego-Resilience on the Relationship between Occupational Stressors and Compassion Fatigue in COVID-19 Frontline Nurses: A Cross-Sectional Study in Sichuan, China", *BMC Nursing*, 23, Article 817. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02473-z>
- Mansour, S., Mohanna, D., Tremblay, D.-G., Vandenberghe, C. ve Nogues, S. (2026). "Does Perceived Organizational Support for Strength Use Enhance Employee Well-Being and Task Performance? The Role of Investment in Job Crafting", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 13(3), 513-530. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2025-0097>

- Netemeyer, R.G., Boles, J. S., McKee, D.O. ve McMurrian, R. (1997). "An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context", *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98. <https://doi.org/10.1177/002224299706100306>
- Nguyen, K., Nguyen, P., Do, T., Trinh, A. ve Truong, V. (2020). "Proactive Personality, Value Congruence, Perceived Organizational Support, and Problem Prevention Behavior: A Reciprocal Moderated Mediation Model", *Management Science Letters*, 10(16), 4045-4054. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.004>
- Oflaz, M. (2018). "İş Stresinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Park, I.J. ve Hai, S. (2024). "Person-Organization Fit, Person-Job Fit and Organizational Commitment among Hotel Employees: The Roles of Positive Affect and Calling", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(3), 852-872. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2022-0827>
- Pattnaik, L., Mishra, S. ve Tripathy, S.K. (2023). "Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: Moderating Role of Person-Organization Fit", *Global Business Review*, 24(5), 902-915. <https://doi.org/10.1177/0972150920920776>
- Peng, J.C., Lee, Y.L. ve Tseng, M.M. (2014). "Person-Organization Fit and Turnover Intention: Exploring the Mediating Effect of Work Engagement and the Moderating Effect of Demand-Ability Fit", *Journal of Nursing Research*, 22(1), 1-11. <https://doi.org/10.1097/JNR.0000000000000019>
- Puspitasari, A.W., Sutrisno, S. ve Mastika, I.K. (2023). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember", *E-Sospol*, 10(2), 171-178. <https://doi.org/10.19184/e-sospol.v10i2.39680>
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Richards, K.A.R., Washburn, N. ve Lee, Y.H. (2020). "Understanding Emotional Labor in Relation to Physical Educators' Perceived Organizational Support, Affective Commitment, and Job Satisfaction", *Journal of Teaching in Physical Education*, 39(2), 236-246. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2019-0029>
- Risman, K.L., Erickson, R.J. ve Diefendorff, J.M. (2016). "The Impact of Person-Organization Fit on Nurse Job Satisfaction and Patient Care Quality", *Applied Nursing Research*, 31, 121-125. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.01.007>
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior* (15th global ed.), Pearson.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. ve Beward, K.E. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour* (4th Canadian ed.), Pearson Canada.
- Sayıldı, H. (2020). "İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H. ve Rizwan, M. (2014). "Antecedents of Job Stress and Its Impact on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intentions", *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 204-226. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6098>
- Shore, L.M. ve Wayne, S.J. (1993). "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774>
- Stinglhamber, F. ve Caesens, G. (2021). "Perceived Organizational Support", In V. I. Sessa and N. A. Bowling (Eds.), *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (pp. 71-98), Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429325755-6>
- Sun, M., Alam, F. ve Ma, C. (2023). "How Nurses' Person-Organization Fit Influences Organizational Loyalty", *Risk Management and Healthcare Policy*, 16, 2019-2036. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S425025>
- Thakur, A. ve Kumar, N. (2015). "The Effect of Perceived Organizational Support, Role-Related Aspects and Work Involvement on Work-Life Balance: Self-Efficacy as a Moderator", *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1-8.
- Tuna, R. ve Baykal, Ü. (2013). "Onkoloji Hemşirelerinde İş Stresi ve Etkileyen Faktörler", *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(2), 92-100.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). "İş Tatmini-Kişî Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişî-Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü", *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2012.0199.x>
- Vanchapo, A.R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*, Penerbit Qiara Media.
- Verquer, M.L., Beehr, T.A. ve Wagner, S.H. (2003). "A Meta-Analysis of Relations between Person-Organization Fit and Work Attitudes", *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)

- Wang, L., Chen, H., Wan, Q., Cao, T., Dong, X., Huang, X., Lu, H. ve Shang, S. (2021). "Effects of Self-Rated Workload and Nurse Staffing on Work Engagement among Nurses: A Cross-Sectional Survey", *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1329–1337. <https://doi.org/10.1111/jonm.13274>
- Weng, M.R., Chang, C.C., Jiang, R. S. ve Chang, M. Y. (2025). "The Moderating Role of Person-Job Fit and Person-Organization Fit on the Relationship between Workplace Spirituality and the Physical and Mental Health among Nursing Staff", *Journal of Nursing Management*, 2025(1), Article 7796807. <https://doi.org/10.1155/jonm/7796807>
- Westerman, J.W. (2001). *The Impact of Person-Organization Fit on Employee Attitudes and Outcomes*, Edwin Mellen Press.
- Yang, T., Guo, Y., Ma, M., Li, Y., Tian, H. ve Deng, J. (2017). "Job Stress and Presenteeism among Chinese Healthcare Workers: The Mediating Effects of Affective Commitment", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(9), Article 978. <https://doi.org/10.3390/ijerph14090978>
- Yılmaz, T.A., Eren, K.H. ve Yıldırım, A. (2019). "Hemşirelerde Yöneticiye Güvenin Kişi-Örgüt Uyumuna Etkisi", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1205-1215. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.512015>
- Yıluzar, H. (2016). "Kişi-Örgüt Uyumuna İle İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz University Social Sciences Institute, Antalya.
- Zabin, L.M., Zaitoun, R.S.A., Sweity, E.M. ve de Tantillo, L. (2023). "The Relationship between Job Stress and Patient Safety Culture among Nurses: A Systematic Review", *BMC Nursing*, 22, Article 39. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01198-9>

