



ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL DESTEK VE STRES ALGILAMALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON ORGANIZATIONAL SUPPORT AND STRESS DETERMINATION OF EMPLOYEES

Öğr. Gör. Emine Vasfiye KORKMAZ

Selçuk University, Beyşehir Ali Akkanat Faculty of Business, Konya / TURKEY,
ORCID: 0000-0001-7202-6849

Gülkız KÖSEOĞLU

Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat İşletme Fakültesi, Konya / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0002-5051-4216

ÖZET

Çalışanlar normal hayatlarında olduğu gibi iş hayatlarında da pek çok sıkıntı ile karşılaşmaktadırlar. Yaşadıkları bu sıkıntılar karşısında verimleri ve moralleri düşmektedir. Bu sıkıntıların yaşandığı süreçte işletmenin çalışanların yanında olması beklenir. Örgütsel destek örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve her zaman arkalarında örgütün var olduğunu bilmeleridir. Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel stres ve örgütsel destek algılamaları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Çalışma ampirik bir araştırma niteliğindedir. Araştırmanın örneklemini Konya'nın Beyşehir ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okulların ilköğretim, ortaokul ve lise öğretmen, müdür yardımcısı ve müdürleri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında geçerli 300 anket analiz için değerlendirilmeye alınmıştır. Örneklemede %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığı hedeflenmiştir. Araştırmanın analizinde SPSS23 programından faydalanılmıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilecek bulguların alandaki eksikliğin giderilmesine katkı sağlaması, yazına ve pratik uygulamaya yönelik yararlı bilgiler sunması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek, Stres, Yönetim

ABSTRACT

Employees face many difficulties in their daily lives as well as in their normal lives. Their productivity and morality are falling in the face of these troubles. It is expected that the operator will be in the process of working in the process of these troubles. Organizational support is that the organization employees feel safe and always know that there is an organization behind them. The purpose of this study is to investigate the relationship between the teachers' perceptions of organizational stress and organizational support. The study has a quality of empirical research. The sampling of the research is of primary, secondary and high school teachers, head masters and deputy head masters in the schools that are affiliates of Beyşehir District Directorate of National Education of Konya Province. 300 valid questionnaires within the scope of the research are considered for analysis. 95% confidence level and 5% confidence interval are aimed in sampling. SPSS23 software is benefitted in the analysis of the research. It is aimed with the findings of this research to be obtained at the end to make contribution to making up deficiency in the scope, present beneficial information for literature and practical applications.

Key Words: Organizational Support, Stress, management

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Destek

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş yaşamında, çalışanların beklentilerinin karşılanması örgütün etkinlik ve verimliliğinin artırılmasında temel unsurlardan bir tanesi olarak görülmesi örgüt içindeki bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Çalışma ortamındaki olumlu ya da olumsuz tüm

değişkenlerden doğrudan etkilenebilen çalışanlar, çalıştıkları örgüt tarafından yeterince desteklendiklerini algıladıkları takdirde kendilerini örgüte daha fazla ait hissedecek ve kendilerinden beklenen performansı sergileyeceklerdir (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014: 110).

Eisenberger vd.'ne (1986: 500) göre örgütsel destek; “çalışmakta olduğu örgütün işgörenin mutluluğunu önemsemesi, işgörenin işinde gösterdiği çaba ve örgüte verdiği katkıyı takdir etmesi” olup, algılanan örgütsel destek, “işgören tarafından bu durumun” algılanmasıdır. Bu suretle işgörende, örgüt açısından önemli olduğu ve kendisini pozitif yönde etkileyen çalışmaları örgütün bilerek ve isteyerek yaptığına ilişkin duygular geliştirmektedir. Başka bir anlatımla algılanan örgütsel destek, örgütün işgörenlerin refah ve mutluluklarını artırıcı uygulamalar ortaya koyması ve işgörenin bunu algılaması durumudur (Aktaran: Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017: 85).

İş görenin beklentilerini karşılayabilen örgütler, çalışanlara gerekli örgütsel desteği vermişlerdir. İş görenin örgütten beklenti ve taleplerini veya farklı bir söylemle destekleyici bir örgütün özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Aktaran: Boyacı, 2017:3):

-İş görenlerin fikirlerine önem vererek, yaptıkları öneri ve eleştirileri dikkate alarak uygulamaya çalışmalıdır. İş gören kendi fikir ve eleştirilerinin önemsendiğini fark ettiğinde örgüt tarafından desteklendiği algısı artacaktır.

-İş görenlere başarılı oldukları takdirde iş güvencelerinin devamlı olduğu hissettirilmelidir. Hata yaptıklarında anlayışla karşılanacakları ve iyi niyetli örgüt başarısı için çabaladıkları sürece iş konusunda çekinceleri olmayacağını, işten çıkarma kaygısından kurtulmaları örgüt tarafından desteklendiği algısı artacaktır.

-Örgütü oluşturan bireyler arasındaki ilişkilerin samimi ve candan olması, İş gören-yönetici, yönetici-yönetici veya iş görenler arası kaynaşmanın yüksek olması iş görenlerin, işe motivasyonları anlamındaki katkısının yanında, örgüt tarafından desteklendiği algısı da artacaktır.

-Örgüt yapısı içinde adil ve hakkaniyetli tutumlar göstermek örgütün destekleyici olarak algılanması adına önemli değerlendirmelerden biridir. İş gören çalışma ortamında ürettiği faaliyetin karşılığını (prim, ek ücret, terfi vb.) alacağını bilmeli, yöneticilerin iş görenler arasında tarafsız davrandıklarını algılamalıdır.

-İnsan doğası gereği takdir edilmek, değerli olduğunu hissetmek tüm bireylerin hoşuna gidecektir. Yapılan iyi iş ve başarı sonucu yöneticiler tarafından görülerek onurlandırılan İş görenin örgüt tarafından desteklendiği algısı artacaktır.

Eğitim örgütlerinin en önemli girdilerinden olan öğretmenler, okulun amaç ve hedefleri doğrultusunda bilgi ve becerilerini kullanan bireylerden meydana gelmektedir. Okul çalışanı olarak öğretmenlerin, pozitif yönde örgütsel destek algısına sahip olmaları, okula karşı sergilenen olumsuz tutum ve davranışların azalmasını ve okula olan bağlılıklarının artmasını sağlayacaktır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okula dair duygu, düşünce ve algıları benzer şekilde öğrencilerin okula karşı olumlu veya olumsuz tutum geliştirmelerine neden olabilmektedir. Bu açıdan, öğretmenlerini destekleyen okullarda hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin daha başarılı olacağı söylenebilir (Aktaran: Çakır ve Nartgün, 2018: 556).

1.2. Örgütsel Stres

Stres modern hayatın bir hastalığı olarak görülse de aslında günlük yaşamın bir parçasıdır. Günümüzde birçok insan farkında olmasa bile stres altında yaşamaktadır. Başka bir deyişle stresin olmadığı bir yaşam yaşamak mümkün gözükmemektedir (Günday ve Keleş, 2017: 682). Organizmanın bedensel ve düşünsel sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan durumdur. Çevrenin potansiyel tehditlerine fiziksel ve duygusal tepkidir (Şimşek ve Çelik, 2017: 280).

Birey üzerinde strese neden olan etkenler incelendiğinde aşağıda sıralanan altı farklı grupta toplandığı görülmektedir. Bunlar (Aktaran: Deveci, 2017: 40):

-Fiziksel etkenler: bireyin kendisinin ve bireyin dış çevresindeki etkenler.

-Psikolojik etkenler: bireyin düşünce tarzı, yetiştiriliş biçimi ve kişilik yapısını barındıran etkenler.

-Toplumsal etkenler: bireyler arası çatışma, ekonomik durum farklılıkları ve zamanın kullanılmasındaki etkenler.

-Ruhsal etkenler: yaşam boyunca elde edilmiş bireysel başarıların ve sosyal statünün kaybedilmesi, yaşam amacının olmaması ve yaşanan dünya ile anlamlı bir ilişki kurulamaması vb. etkenler. (akut travmalar, depresyon, kişilik bozuklukları vb.)

-İş ile ilgili etkenler: iş görenlerin birbirleriyle olan iletişimlerinin statülerinden dolayı farklı olması (ast-üst ilişkisi) ve bireyler arasında çatışma, farklı ücret uygulaması, rol belirsizliği ve rol karmaşası vb. etkenler.

-Durumsal etkenler: bireyin kendinden başka, diğer bireylerden destek veya yardım almama, iş sahasında aynı işi yapan bireylerle duygusal anlamda paylaşımda bulunamama ve yeterli eğitim almama veya eksik eğitim gibi etkenler

Örgütsel stres, örgüt bireylerinin aşırı iş yükleri sonucu sorumluluklarını yeterince yerine getirememeleri ve çalışma ortamlarının uygun olmaması gibi durumlardan dolayı oluşmaktadır. Örgütsel stres yönetimi ile örgütler, örgütsel stresin kabulü, katımlı yönetim anlayışı ve açıklık ilkesi sergileme, iş tatmini, etkin bir maaş ve ücret sisteminin kurulması, adil bir disiplin sisteminin kurulması, iş yaşam kalitesinin artırılması, işe göre adam ilkesi, etkin kariyer yönetimi, zamanın etkin yönetimi, iş güvenliği ve örgütsel güvenin sağlanması, örgütsel vatandaşlık desteği ve kurumsal bağlılık oluşturma, vb. konular üzerine odaklanırlar (Şimşek ve Çelik, 2017: 290).

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı örgütlerde, örgütsel destek algılamalarının çalışanların örgütsel stresleri üzerine nasıl bir etkiye sahip olduğunun, Konya Beyşehir ilçesinde görev yapan öğretmenler örneğinde ortaya konulmasıdır.

2.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada anket yönteminden yararlanılmıştır. Anketler yüzyüze görüşerek uygulanmış ve üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde örgütsel destek ile ilgili ifadeler, üçüncü bölümde örgütsel stres ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

Örgütsel destek ölçeği, Eisenberger (1986) tarafından geliştirilmiş, Yokuş (2006) tarafından yüksek lisans tezinde uyarlanıp güvenilirlik ve geçerliliği (Cronbach Alpha :0.90) yapılan 9 madde ve 2 boyuttan oluşmuş ölçektir. Ölçek maddeleri “1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum” biçimindeki beşli Likert Ölçeği yardımıyla değerlendirilmiştir.

Örgütsel stres ölçeği olarak Balcı (1993) tarafından geliştirilen, Turan (2016) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılan, toplam 30 önermeden oluşmakta ve 5 alt boyuttan oluşan ve güvenilirlik analizi (Cronbach Alpha 0,82) olarak hesaplanmış ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek maddeleri, “pek çok” seçeneğine 5, “hiç” seçeneğine 1 puan verilerek beşli Likert Ölçeği yardımıyla değerlendirilmiştir.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya'nın Beyşehir ilçesinde özel ve kamu sektöründeki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini okullarda çalışan ve tesadüfi seçilmiş öğretmenler oluşturmaktadır. 300 öğretmenden geçerli geri dönüş elde edilmiştir.

2.4. Araştırmanın Güvenilirlik Sonuçları

Katılımcıların anket sonuçlarına vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda güvenilirlik analizi yapılmıştır. Boyutların hepsi güvenilir bulunmuştur. Güvenirlik (yapıların Cronbach's alpha) değerleri aşağıdaki gibidir:

Örgütsel Destek

1. Boyut: Olumlu Destek Algısı: %86,9

2. Boyut: Olumsuz Destek Algısı: %78,0

Örgütsel Stres

1. Boyut: Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres: %92,2
2. Boyut: Çalışma Arkadaşlarından Kaynaklanan Stres: %87,6
3. Boyut: İşin Yapısı ile ilgili stres: %80,2
4. Boyut: Örgütsel Politikalar ve Ücret: %84,2
5. Boyut: Fiziksel Şartlardan kaynaklanan stres: %62,0

2.5. Araştırmanın Bulguları

2.5.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların en yüksek dağılımlarına baktığımızda; %83,3'ü Kamu sektöründe çalışıyor. %57,3'ü erkek, % 62'si evli, %57,3'nün çocuğu var, %88'i öğretmen %12'si müdür ve müdür yardımcısı, %40'ı 20-30 yaş aralığında, %88'i lisans mezunu, %36'sı 5 yıldan az çalışma tecrübesine sahip, %26,7'si 3500-4000 TL gelire aralığında %88'i «Mesleğinizi Kendi İsteğinizle Mi Seçtiniz?» sorusuna «Evet» yanıtı vermiştir. %62,3'ü «Fırsat olsa işinizi değiştirir misiniz?» sorusuna «Hayır» cevabı vermiştir.

Tablo 2.1. Demografik Bulgular

		Frekans	Oran (%)
Çalıştığınız Kurum	Kamu	250	83,3
	Özel	50	16,7
Cinsiyet	Kadın	128	42,7
	Erkek	172	57,3
Medeni Durum	Evli	186	62,0
	Bekar	114	38,0
Çocuğunuz Var mı?	Evet	172	57,3
	Hayır	128	42,7
Göreviniz	Öğretmen	264	88,0
	Müdür/Müd. Yard.	36	12,0
Yaşınız	20-30 arası	120	40,0
	31-40 arası	117	39,0
	41-50	49	16,3
	51 ve Üstü	14	4,7
Eğitim Düzeyi	Lise	4	1,3
	Önlisans	21	7,0
	Lisans	264	88,0
	Lisansüstü	11	3,7
Tecrübe	5 yıldan az	108	36,0
	6-10 yıl	74	27,4
	11-15 yıl	52	17,3
	16-20 yıl	22	7,3
	21 yıl ve üzeri	44	14,7
Gelir	750-1.000 TL	3	1,0
	1001-1500 TL	19	6,3
	1501-2000 TL	22	7,3
	2001-2500 TL	23	7,7
	2501-3000 TL	39	13,0
	3001-3500TL	72	24,0
	3501-4000 TL	80	26,7
	4001-4500 TL	21	7,0
4501 TL ve üzeri	21	7,0	
Mesleğinizi kendi isteğiniz ile mi seçtiniz?	Evet	264	88,0
	Hayır	36	12,0
Fırsat olsa işinizi değiştirir misiniz?	Evet	113	37,7
	Hayır	187	62,3
TOPLAM		300	100,0

Anket uygulanan katılımcıların çalıştıkları kurumlarda; %98,7' i Sosyal Güvenlik imkanından, %34,3'ü Kurum içi eğitim imkanından, %18'i servis hizmetleri ve ulaşımdan, %18'i Sosyal Tesislerden, %0,7'si

kreş imkanından, %42,3'ü yemek ve çay hizmetlerinden, %8,7'si kişiye özel sağlık hizmetlerinden, yararlanmakta olduğunu söylemiştir.

Tablo 2.2.: Kurum Tarafından Sunulan Olanaklar

	Sayı	%	Dağılım%
Sosyal Güvenlik	296	47,1%	98,7%
Eğitim	103	16,4%	34,3%
Sosyal Tesis	54	8,6%	18,0%
Servis Hizmetleri Ve Ulaşım	21	3,3%	7,0%
Kreş	2	0,3%	0,7%
Yemek Ve Çay Hizmetleri	127	20,2%	42,3%
Kişiye Özel Sağlık Hizmetleri	323	4,1%	8,7%
Toplam	629	100,0%	209,0%

2.5.2. Faktör Analizi

2.5.2.1. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Örgütsel Destek ifadelerine verilen cevaplar ile yapılan Faktör analizi sonucunda 9 ifade 2 boyuta indirgenmiştir. Bu boyutlar *olumlu destek algısı* ve *olumsuz destek algısı* olarak adlandırılmıştır. Oluşan 2 faktörün(değişkenin) Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla (olumlu destek algısı)0,87, (olumsuz destek algısı) 0,78'dir. Bu da örgütsel destek ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğunu bize göstermektedir. Faktörler tarafından açıklanan toplam varyans değeri; 64,285'dir. Yani varyanstaki değişimin yaklaşık olarak %64,285'lik bir kısmı bu iki değişken aracılığıyla açıklanmıştır.

Tablo 2.3. Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

ÖRGÜTSEL DESTEK İFADELERİ	BOYUTLAR	
	OLUMLU ALGI	OLUMSUZ ALGI
3.Bir sorunum olduğunda çalıştığım kuruluş yardıma hazırdır	,863	
4.Özel bir ricam olduğunda çalıştığım kuruluş bunu yerine getirmeye gayret eder	,826	
1.Çalıştığım kuruluş iyilik ve mutluluğumu gerçekten destekler	,761	
2.Çalıştığım kuruluş kişisel amaç ve ilkelerimi dikkate alır	,730	
5.Çalıştığım kuruluş istemeden yaptığım bir hata varsa bunu affeder	,707	
8.Çalıştığım kuruluş düşüncelerime önem verir	,701	
9.Çalıştığım kuruluş beni çok kollamaz		,864
6.Çalıştığım kuruluş eline fırsat geçerse beni kullanmaya kalkar		,800
7.Çalıştığım kuruluş benimle çok ilgilenmez		,786
Faktörler Tarafından Açıklanan Toplam Varyans Değeri(%)	64,285	
KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü	,816	
Bartlett Küresellik Testi	p:0,000	1280,421
Cronbach Alpha	,869	,780

2.5.2.2. Örgütsel Stres Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Örgütsel stres ifadelerine verilen cevaplar ile yapılan faktör analizi sonucunda 30 ifade 5 boyuta indirgenmiştir. Bu boyutlar; 1.örgütsel yapıdan kaynaklanan stres, 2.çalışma arkadaşlarından stres, 3.işin yapısı ile ilgili stres, 4.örgütsel politikalar ve ücrete ilişkin stres ve 5.fiziksel şartlar kaynaklı stres olarak literatürdeki çalışmalar doğrultusunda adlandırılmıştır. Oluşan 5 faktörün(değişkenin) cronbach's alpha değerleri sırasıyla 1.örgütsel yapıdan kaynaklanan stres (%92), 2.çalışma arkadaşlarından stres (%87,6), 3.işin yapısı ile ilgili stres(%80,2), 4.örgütsel politikalar ve ücrete ilişkin stres(%84,2) ve 5.fiziksel şartlar kaynaklı stres(%58)'dir. Bu da örgütsel güven ölçeğinin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu bize göstermektedir. Faktörler tarafından açıklanan toplam varyans değeri; 62,262'dir. Yani varyanstaki değişimin yaklaşık olarak %62,262'lik bir kısmı bu 5 değişken aracılığıyla açıklanmıştır.

Tablo 2.4. Örgütsel Stres Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

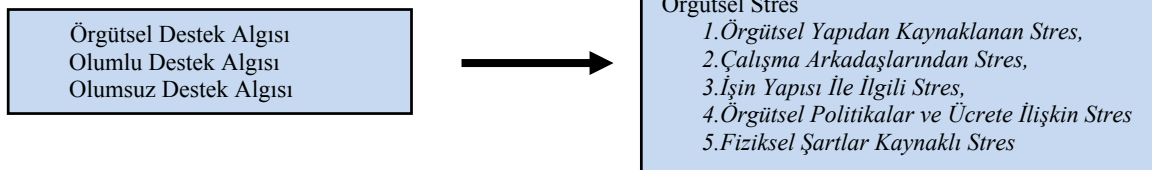
ÖRGÜTSEL STRES İFADELERİ	BOYUTLAR				
	Örgütsel yapıdan kaynaklanan stres	Çalışma Arkadaşları Kayn. Stres	İşin Yapısı ile ilgili stres	Örgütsel Politikalar ve Ücret	Fiziksel Şartlardan kaynaklanan stres
15. İş ile ilgili kararlara katılamamak, önerilerin dikkate alınmaması	,729				
11. İş yerinde mekan ve donanım yetersizliği	,663				
9. Karar verme için yeterli yetkiye sahip olmama	,652				
12. Kendinizin ve yaptığınız işin önemsenmemesi	,642				
27. Hak edilen ilgi, sevgi ve takdiri görememe	,625				
16. Görev dağılımındaki adaletsizlik	,603				
21. Müşteri memnuniyetsizliği ve şikayet edilme korkusu	,601				
20. Yaptığınız işin aşırı monoton (tekdüze) olması	,599				
10. İş yerinde kaynak ve imkanların dağıtımında dengesizlik	,537				
22. Aşırı yazışma ve bürokrasinin olması	,504				
28. İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu	,495				
26. İş arkadaşlarının düşmanca davranması		,745			
19. Çalışma saatlerinde belirsizlik		,711			
25. Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması		,705			
24. Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması		,637			
23. Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması		,541			
17. İş yerine ulaşımında zorluklar		,486			
18. İş yükünün fazlalığı ve zamanın darlığı		,485			
8. Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma			,637		
7. Aşırı disiplinli çalışma ortamı			,615		
3. İş yeri içerisinde sık sık yer değiştirme			,600		
13. Aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma			,542		
14. Örgüt içi haberleşmenin zayıf olması			,487		
1. Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği				,681	
2. Yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk				,674	
4. Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması				,643	
6. Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik				,622	
5. Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak				,564	
29. Yeni durumlara (değişikliklere) ve uyaranlara uyabilme durumum					,815
30. Sahip olduğum fiziksel özelliklerin (hastalıklar, direnç durumu vb.) işten kaynaklı olarak olumsuz etkilenme durumum					,482
Faktörler Tarafından Açıklanan Toplam Varyans Değeri(%)	62,262				
KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü	,944				
Bartlett Küresellik Testi	5478,334				
Cronbach Alpha 30 ifade %95,6	,922	,876	,802	,842	,580

2.5.3. Doğrusal Regresyon Analizi

Örgütsel Destek ve Örgütsel Stres arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Faktör analizi ardından, örgütsel destek ve örgütsel stres boyutları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için regresyon analizi yapılmıştır. İlişki için oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H1₁: Örgütsel Destek Boyutlarından **Olumlu Destek** Algısının, Örgütsel Stres boyutları üzerine etkisi vardır.

H2₁: Örgütsel Destek Boyutlarından **Olumsuz Destek** Algısının, Örgütsel Stres boyutları üzerine etkisi vardır.



Şekil 2.1: Araştırma Modeli

Tablo 2.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	R ²	R ² Adjusted	Bağımlı Değişken	Std. Error	F	B	t	p
H1₁: Örgütsel Destek Boyutlarından <i>Olumlu Destek</i> Algısının, Örgütsel Stres boyutları üzerine etkisi vardır.								
Örgütsel Yapı	0,17	0,16	Olumlu Destek Algısı	0,726	11,936 df=6,300 p=0,000	,184	1,753	,081
Çalış. Arkadaşları						-,045	-,489	,626
İşin Yapısı						-,018	-,205	,838
Politiklar ve Ücret						,272	3,405	,001
Fiziksel Şartlar						,070	1,145	,253
H2₁: Örgütsel Destek Boyutlarından <i>Olumsuz Destek</i> Algısının, Örgütsel Stres boyutları üzerine etkisi vardır.								
Örgütsel Yapı	0,13	0,11	Olumsuz Destek Algısı	0,908	9,019 df=7,436 p=0,000	-,308	-2,873	,004
Çalış Arkadaşları						,048	,512	,609
İşin Yapısı						-,006	-,062	,951
Politiklar ve Ücret						-,061	-,742	,459
Fiziksel Şartlar						-,084	-1,362	,174

Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, oluşturulan **H1₁** hipotezi, “politikalar ve ücret” boyutu açısından desteklenmiş, ancak Örgütsel stresin diğer boyutları tarafından desteklenmemiştir. Çalışanlarda oluşan olumlu destek algılamalarının, politikalar ve ücret sistemlerinden kaynaklanan stres üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, oluşturulan **H2₁** hipotezi, “Örgütsel yapı” boyutu açısından desteklenmiş, ancak Örgütsel stresin diğer boyutları tarafından desteklenmemiştir. Çalışanlarda oluşan olumsuz destek algılamalarının, “Örgütsel yapı”dan kaynaklanan stres üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. SONUÇ

Bu çalışma ile örgütsel desteğin örgütsel stres üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre çalışanların örgütsel desteği olumlu ve olumsuz olarak 2 boyutta algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel stres ifadelerine verilen cevaplar ile yapılan faktör analizi sonucunda 30 ifade 5 boyuta indirgenmiştir. Bu boyutlar; 1.örgütsel yapıdan kaynaklanan stres, 2.çalışma arkadaşlarından stres, 3.işin yapısı ile ilgili stres, 4.örgütsel politikalar ve ücrete ilişkin stres ve 5.fiziksel şartlar kaynaklı stres olarak literatürdeki çalışmalar doğrultusunda adlandırılmıştır.

Çalışanlarda oluşan olumlu destek algılamalarının, örgütsel stres boyutlarından politikalar ve ücret sistemlerinden kaynaklanan stres üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Destek algılamaları olumlu yönde olan çalışanların kurum politika ve ücret konularında daha az stres eğiliminde bulunduğu, olumsuz destek algılamaları olan çalışanların, kararlara dahil olma, işyerinde hakedilen sevgi ve takdiri yeterince görememe, görev dağılımındaki adaletsizlik gibi «örgütsel yapı» konularında daha fazla strese eğilimli olabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmanın kısıtı araştırmanın tek sektörde tek meslek grubuna yönelik olmasıdır. Çalışma daha büyük ve farklı meslekleri içerecek şekilde yapıldığında daha anlamlı sonuçlar elde edilebilir.

KAYNAKÇA

- Boyacı, A., (2017). *Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Özdeşleme Düzeylerinin Veri Madenciliği İle Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Çakır, S. ve Nartgün Ş.S., (2018). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeyleri, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 555-570.
- Deveci, B., (2017). İş Stresi Ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(20), 39 53.

- Günday, F. D. ve Keleş, H. N., (2017). Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *UIİİD-IJEAS*, (16. UİK Özel Sayısı):681-694, ISSN 1307-9832.
- İplik, E., İplik, F.N. ve Efeoğlu, İ.E., (2014). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 6(12), 109-122.
- Şimşek, M.Ş. ve Çelik A., (2017) *Yönetim ve Organizasyon*, Değiştirilmiş ve Genişletilmiş 19. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Turan, T. (2016). Örgütsel Stresin Çalışan İş Doyumuna Etkisi “Hıltı İnşaat Malzemeleri Tic. A.Ş. Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H., (2017). Örgütsel Destek Algısı Üzerinde İş Yaşam Kalitesinin Rolü: Beş Yıldızlı Otel Aşçıları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *International Journal of Management and Administration*, 1(2), 83-105.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.