



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2020 Cilt-Sayı: 13(3) ss: 531-545
Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2020 Vol-Issue: 13(3) pp: 531-545
<http://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.723682

Geliş Tarihi / Received: 03.03.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 12.06.2020

ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİN PERSONEL GÜÇLENDİRME VE İŞ STRESİNE ETKİSİ: KENDİLİK ALGISININ DÜZENLEYİCİLİK ROLÜ*

Selen DOĞAN¹
Yavuz Sezer OĞUZHAN²

Öz

Bu çalışmanın amacı; algılanan sosyal destek, personel güçlendirme, iş stresi ve kendilik algısı arasındaki ilişkilerinin ortaya konmasıdır. Söz konusu kavramların birbirleriyle olan ilişkileri Kayseri’de faaliyet gösteren özel bir hastanenin 431 çalışanıyla anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi yöntemi kullanılarak incelenen değişkenler arasındaki ilişkiler, önemli bulgulara ulaşılması sağlanmıştır. Sosyal destek, personel güçlendirme, iş stresi ve kendilik algısı değişkenleri ile ilgili literatürde çeşitli çalışmalar görülmekle beraber, bu değişkenleri birlikte konu edinmiş bir çalışma göze çarpmamıştır. Gerçekleştirilen bu çalışma sayesinde literatürde var olan bu boşluğun dolduracağı düşünülmektedir. Elde edilen bulgular ışığında, sosyal desteğin alt boyutu olan iş arkadaşı desteğinin personel güçlendirme alt boyutlarından “anlam” a olumlu, yetkinliğe etkisinde ise olumsuz kendilik algısının düzenleyici rolü olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte, sosyal desteğin alt boyutu olan örgüt desteğinin iş stresi alt boyutları stres ve baş etmeye etkisinde olumsuz kendilik algısının düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır.

Bu çalışma, çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmelerinde ve iş yerinde yaşadıkları stresi azaltmada sosyal desteğin önemli olduğunu ve kendilik algılarının ise bu ilişkiyi artırmada düzenleyici etkin bir rol üstleneceği hususunda katkı sunmaktadır. Bu çalışmanın uygulayıcılar ve araştırmacılara yön vereceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler : Sosyal Destek, Personel Güçlendirme, İş Stresi, Kendilik Algısı.

Jel Sınıflandırılması : M10, M12.

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

Bu çalışmada kullanılan veriler 2018 yılında toplanmış ve veriler 2018 ve 2019 yıllarında analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandığından etik kurul kararı gerekmemektedir.

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

¹ Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sdogan01@ohu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4019-5581

² Dr., Kayseri Elektrik Perakende Satış A.Ş., sezeroguzhan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1097-9094

ORGANIZING ROLE OF SENSE OF SELF ON PERCEIVED SOCIAL SUPPORT TO EFFECT ON EMPOWERMENT AND JOB STRESS

Abstract

The purpose of this study is to reveal of relationships between perceived social support, empowerment, job stress and self-perception. Relations among the variables were conducted using questionnaires with 431 employees in the private hospital which operated in Kayseri city in Turkey. The relationships between the variables examined using the correlation and hierarchical regression analysis method provided important findings. Although there are various studies in the literature on variables such as social support, personnel empowerment, job stress and self perception, there are no studies with these variables together. Thanks to this study, it is thought that this gap in the literature will fill. In the light of the findings obtained, it is clearly understood that positive sense of self has organizer role on effect of co-worker support that is sub-dimension of social support to sense what is the sub dimension of empowerment and negative sense of self has organizer role on effect of co-worker support on perfection. Nevertheless, it is appointed that negative sense of self has organizer role on effect of organization support that is sub-dimension of social support to stress and overcoming what are sub-dimension of job stress.

This study contributes to important role of perceived social support of psychological empowered of employee, reduce to job stress and sense of self play an organizing and active role in increase of this relation. This study is thought to lead practitioners and researchers.

Keywords : Social Support, Empowerment, Job Stress, Sense of Self.

Jel Classification : M10, M12.

GİRİŞ

Örgütlerin son dönemlerde ekonomik ve psikolojik olarak pek de olumlu olmayan ortamlarda yaşam mücadelesi vermektedirler. Dünyada yaşanan değişimlere bağlı olarak örgütler de bu değişime kayıtsız kalmayarak değişim göstermekte ve sonuç olarak da örgüt çalışanlarının psikolojik ve fiziksel olarak tükenmelerine neden olabilmektedirler (Maslach & Leiter, 1997: 1). Sosyal destek, bireyin yaşamının her anında hissetmek isteyebileceği güçlü bir motivasyon kaynağıdır. Gereksinim duyulan destek, bireyin fiziksel ve zihinsel olarak var olduğu her durumda gözlemlenebilmektedir. İnsan ve insan davranışlarına önem veren modern örgütlerin, çalışanların her durumda destek görmelerini sağlayacak politikalar üretmeleri beklenmektedir.

Çalışana karşı sorumluluk ve yetki verme yaklaşımını benimseyen personel güçlendirme, modern yönetim ve organizasyon teknikleri arasındadır. Personel güçlendirme, temelde, çalışana yetki verilmesi, çalışanın örgüte dair gelişmelerden haberdar edilmesi ve bir nevi çalışanın iş sahiplerinden biri haline getirmesiyle yönetim ve organizasyon anlayışında yeni bir pencere açmış olup yöneticilerin sahip oldukları gücü diğer çalışanlarla paylaşması sürecini ifade etmektedir. Bu sürecin sonucu olarak yöneticilerin, çalışanların ve örgütlerin büyük yararlar görmesi beklenmektedir. Yöneticiler, ellerindeki gücü paylaşarak zamandan artırım yapacak, stratejik faaliyetlere yönelecek; çalışanlar, kendilerini iş sahibi olarak görerek çok yönlü beceriler elde edecek, işlerini daha hızlı ve daha etkin bir şekilde yapacak, örgütler ise kaliteli ve yüksek miktarda bir üretim/hizmet düzeyi elde ederek verimliliklerini artıracaklardır.

Strese dair ilk tanımı literatüre kazandıran Selye (1977)'ye göre ise stres, insan bünyesinin herhangi bir dış talebe verdiği özel reaksiyondur.

İnsanların maruz kaldıkları stresin azaltılması, örgüt performansı ve verimliliği için yaşamsal öneme sahiptir. Stresle başa çıkma konusunda çalışanların, örgüt içerisinde yararlı olamamaları örgüt için ayrı bir sorundur. Bu nedenle örgütler, tespit ettikleri bazı sorunlara farklı çözümlerle

yaklaşmak durumunda kalmaktadırlar. İş yaşamında strese maruz kalmış bireylerin sosyal yaşamları da bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Strese maruz kalan bireylerin, etkileşim içinde oldukları diğer bireylerle ve sosyal yaşamda üstlendikleri rollerde sorunlar yaşamaları beklenebilecek bir sonuçtur. Toplumsal bir varlık olan insanın yaşamının temelinde, diğer insanlarla ilişkiler yer almaktadır. Kurulan ilişkiler doğrultusunda insanlar, çeşitli paylaşımlarda bulunarak yaşamlarını sürdürmektedirler. Toplumsal çevreden alınan onay, şefkat ve yardım gibi davranışlar, bireyler üzerinde olumlu etki yaratmakta ve stresle mücadele edebilmeyi kuvvetlendirmektedir. Stresle ilgili sorunları olmayan bireyler bile yakın çevrelerinden gelen olumlu mesajlarla motivasyonlarını artırabilmektedirler.

Sosyal destek, personel güçlendirme ve iş stresi, bireylerin kendileriyle yani benlikleriyle doğru orantılıdır. İnsan kaynaklı olan bu tanımlar hakkında genel yargıya varmak, kişilik faktörleri nedeni ile olanak dışındadır. Öznel bir kavram olan kişilik, bireyden bireye değişmektedir. Bireylerin kendilik algıları ve benlik çözümlenmeleri, iş stresiyle mücadelede ve diğer yaklaşımlarla yakın ilişkilidir. Benlik çözümlenmesini yapmış çalışanlar, stresi nasıl yeneceklerinin farkında olup daha rasyonel kararlar alabilirken, benlik çözümlenmesi yapamamış çalışanların, gerek sosyal destek gerekse güçlendirme sürecinde istenilen verimi alamayacakları düşünülmektedir.

Yerli ve yabancı literatürde sosyal destek, personel güçlendirme, iş stresi ve kendilik algısı konuları az da olsa yer almakla beraber sosyal desteğin personel güçlendirme ve iş stresine etkisinde kendilik algısının düzenleyicilik rolüne yanıt arayan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu durum ise, çalışmanın yaratılmasında önemli bir etken olmuştur. Ayrıca bu çalışma, literatürdeki boşluğu doldurması ve ilerleyen zamanlarda yapılacak olan çalışmalara ışık tutması açısından önemli görülmektedir.

I. LİTERATÜR

I.I. Sosyal Destek ve Personel Güçlendirme

Örgütler, çalışanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için zaman ve emek harcadıkları bir mecradır. Çoğu zaman çalışanlar, ailelerine nispeten örgütlerinde daha fazla vakit geçirmektedirler. Dolayısıyla, örgüt içinde hizmet veren diğer çalışanlar, bireyin ilişki kurduğu insan rollerindedirler. Örgüt içerisinde yönetici, iş arkadaşı ve astları ile iyi ilişki içerisinde olan çalışanların daha huzurlu olması beklenirken, örgütün güçlendirilmiş yapısı ile hem üstlerin hem de iş arkadaşlarının desteğinin, o çalışmada ciddi olumlu etkiler göstermesi beklenmektedir.

Spreitzer (1996) personel güçlendirme ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, örgütsel anlamda algılanan sosyal desteğin personel güçlendirme ile anlamlı ilişkisinin olduğu sonuçlarını bulmuşlardır. Gül & Çöl (2004) algılanan sosyal destek ile personel güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, iş arkadaşı desteği ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bordin, Bartram, & Casimir (2006), bilgi teknoloji çalışanları arasında personel güçlendirme öncülleri ve sonuçlarını incelediği araştırmasında, algılanan sosyal desteğin personel güçlendirme ile ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Abdollahpour, & Keramat (2016), algılanan sosyal destek ile personel güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, algılanan sosyal desteğin psikolojik güçlendirme ile ilişkili olduğu ve iyi oluş düzeyini artırdığı; Barringer, Hunter, Salina, & Jason, (2017), madde bağımlısı ve hükümlülerde güçlendirme ve sosyal destek ilişkisini incelediği araştırmasında ise personel güçlendirme ile sosyal destek arasında ilişki olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir. Akyıldırım (2017), üniversite öğrencilerinde benlik saygısı, algılanan sosyal destek ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkiyi araştırmış ve algılanan sosyal destek ile psikolojik sağlık arasında anlamlı ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

I.II. Sosyal Destek ve İş Stresi

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

Procidano & Heller (1983), arkadaşlar ve ailede algılanan sosyal destek ile psikopatolojik semptomlar arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, aileden ve arkadaşlar kanalıyla algılanan sosyal desteğin stresi azaltmada önemli bir etkiye sahip olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Cohen & Wills (1985), sosyal destek algısı ile stres arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, bireye pozitif duygular yaşatarak topluma uyum sağlamasına olanak tanıyan sosyal desteğin stres üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Demirel & Yücel (2017), algılanan sosyal destek ve psikolojik güçlendirmenin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemiş ve iş arkadaşı desteğinin negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Feng, Su, Wang, & Liu (2018), hemşirelerde benlik saygısı, algılanan sosyal destek, iş doyumu, stres ve baş etme arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, algılanan sosyal destek ile stres ve baş etme ile anlamlı ilişkili olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir.

I.III. Kendilik Algısı ve Personel Güçlendirme

Kendilik, bireyin gerek iç dünyasında gerekse de ilişki kurduğu dış dünyasında kendini keşfetmesine ve doğru bir şekilde tanımlayabilmesine olanak tanıyacaktır. Güçlendirilmiş bir çalışanın kendini tanıması, çevresinin farkında olması ve bunlara değer katması beklenen bir davranıştır.

Menon (1999), personel güçlendirme ölçeğini geliştirme araştırmasında, personel güçlendirmenin dört alt boyutunun da bireyin kendilik algısının geliştirilmesinde anlamlı etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Barnacato (2007), hemşirelik öğrencilerinin personel güçlendirme davranışlarını incelediği araştırmasında, kendilik algısı ile personel güçlendirme algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Faulkner ve Laschinger (2008), akut bakım hemşirelerinde personel güçlendirmenin kendilik algısı üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında, personel güçlendirmenin olumlu kendilik algısının belirleyicisi olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Masoud, Rahman, & Albaity (2013), personel güçlendirme ile kendilik algısı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, olumlu kendilik algısı yüksek bireylerin olumsuz kendilik algısına sahip bireylere göre daha yüksek personel güçlendirme düzeyine ulaşma eğiliminde oldukları sonucunu elde etmişlerdir.

I.IV. Kendilik Algısı ve İş Stresi

Farhan & Khan (2015), stres ve olumlu benlik algısının akademik performans üzerindeki etkisini araştırmış ve stres ile olumlu kendilik algısı arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Galanakis, Palailogou, Patsi, Velegaki, & Darviri (2016), stres ve olumlu kendilik algısı arasındaki literatür araştırmalarını inceledikleri çalışmalarında, stresi azaltmanın en etkili yönteminin, olumlu kendilik algısını artırma olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Büyükbodur (2018), algılanan örgütsel destek, kendilik algısı ve stres arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, örgütsel destek ile stres arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir. Zimmer-Gembeck ve ark. (2018), stresle başa çıkma, kendilik algısı ve duygusal uyum arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, olumsuz kendilik algısının daha fazla stres bozukluğuna yol açtığı; yüksek olumlu kendilik algısının stresle başa çıkmada daha etkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

I.V. Algılanan Örgütsel Destek Personel Güçlendirme İş Stresi ve Kendilik Algısı

Tarhan (2011), algılanan sosyal destek, kendilik algısı ve stres arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, arkadaştan alınan destek ile stres arasında negatif yönlü (olumlu) ilişki olduğu ancak, arkadaştan alınan desteğin bu ilişkiyi düzenleyici rolünün bulunmadığı sonuçlarını elde etmiştir. Sevinç (2013), stresle başa çıkma tarzları, kendilik algısı ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, arkadaştan algılanan sosyal desteğin stresle başa çıkma üzerinde negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğu ancak, kendilik algısının bu ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı sonuçlarını elde etmiştir. Çivitci (2015), algılanan sosyal destek ile stres arasındaki ilişkide olumlu ve olumsuz kendilik algısının düzenleyicilik etkisini incelediği araştırmasında, olumsuz etkilerin algılanan sosyal destek ve stres arasındaki ilişkide bir moderatör rol oynadığını, olumlu etkisinin ise benzer bir işlevi olmadığı sonuçlarını elde etmiştir. Akyıldırım (2017), üniversite öğrencilerinde benlik saygısı, algılanan sosyal destek ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, sosyal destek ile psikolojik sağlık arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün olmadığı sonucunu elde etmiştir. Büyükbodur (2018), algılanan örgütsel destek, kendilik algısı ve stres arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, kendilik algısının algılanan örgütsel destek ile stres arasındaki ilişkide düzenleyicilik etkisinin olduğu sonucunu elde etmiştir.

Hipotez 1: Örgütsel destek algısı, personel güçlendirme üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahiptir

Hipotez 2: Kendilik algısı, personel güçlendirme üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahiptir

Hipotez 3: Örgütsel destek algısı ile personel güçlendirme arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici etkisi vardır.

Hipotez 4: Örgütsel destek algısı, iş stresi üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahiptir.

Hipotez 5: Kendilik algısı, iş stresi üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahiptir.

Hipotez 6: Örgütsel destek algısı ile iş stresi arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici etkisi vardır.

II. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

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

III. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırma için veri toplama araçlarından ve beş bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünü, katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kadro tipi, sektördeki ve örgütteki çalışma süreleri bilgilerini içeren kişisel bilgi formu oluşturmaktadır.

Formun ikinci bölümünde Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986) tarafından geliştirilen, Giray ve Şahin'in çalışmalarında (2012) Türkçeye uyarladığı ve güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan "*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği*" bulunmaktadır. 24 madde ve her biri 8 maddeden oluşan 3 boyut (örgüt desteği, iş arkadaşı desteği, amir desteği) bulunmaktadır. Ölçekte olumsuz ifade taşıyan 12 madde (m2, m3, m5, m7, m10, m11, m13, m15, m18, m19, m21, m23)

ters kodlanmaktadır. Bu çalışmada, ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,92; alt boyutların katsayıları 0,89 / 0,86 / 0,90 olarak bulunmuştur.

Anket formunun üçüncü bölümünde Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen, Üner & Turan (2010)'ın Türkçeye uyarladığı ve güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan "*Personel Güçlendirme Ölçeği*" yer almaktadır. Ölçekte 12 madde ve her biri 3 maddeden oluşan 4 boyut (anlam, yetkinlik, otonomi, etki) bulunmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,89; alt boyutların katsayıları 0,93 / 0,87 / 0,91 / 0,95 olarak tespit edilmiştir.

Formun dördüncü bölümünde Cohen ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen, Yerlikaya & İnanç (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan "*İş Stresi Ölçeği*" yer almaktadır. Ölçekte 13 madde ve 2 boyut (stres, baş etme) bulunmaktadır. Ölçeğin toplam puanı alınırken baş etme boyutundaki 7 madde (m4, m5, m6, m7, m9, m10, m13) ters kodlanmaktadır. Ölçekte yüksek puan iş stresinin yüksek düzeyde olduğunu belirlemektedir. Bu çalışmada ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,83; alt boyutların katsayıları 0,76 ve 0,87 olarak bulunmuştur.

Anket formunun beşinci ve son bölümünde Judge, Erez, Bono, & Thoresen (2003) tarafından geliştirilen, Kisbu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan "*Temel Kendilik Değerlendirme Ölçeği*" bulunmaktadır. Ölçekte 11 madde ve 2 boyut (olumlu kendilik, olumsuz kendilik) bulunmaktadır. Ölçeğin toplam puanı alınırken olumsuz kendilik algısı boyutundaki 5 madde (m2, m4, m6, m10, m12) ters kodlanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin geneli için Cronbach Alpha katsayısı 0,71; alt boyutların katsayıları 0,84 ve 0,66 olarak bulunmuştur.

III. I. Verilerin Analizi

Veriler, SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 programlarına başvurularak ile analiz edilmiştir. Ölçek puanları ortalama, standart sapma ve çarpıklık değerlerini içeren betimsel istatistikler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Ölçek puanlarının normallik düzeyini belirlemek için yapılan analizde çarpıklık ve basıklık katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde tercih edilen çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılıma göre ciddi bir sapma göstermediği söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 40). Ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlendiğinden puanlar arasındaki ilişkide Pearson korelasyonu; algılanan örgütsel desteğin personel güçlendirme ve iş stresi değişkenleri üzerindeki etkisinde kendilik algısının düzenleyicilik rolünü belirlemek amacıyla gözlenen değişkenli yapısal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Modeldeki değişkenler ölçek maddelerinin toplam puanları alınarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin detaylı güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak saptanmıştır.

IV. BULGULAR

Tablo 1'de değişkenlere ait istatistiksel bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

ÖLÇEK	N	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Örgütsel Destek	431	3,38	0,69	-0,17	0,24
Personel Güçlendirme	431	3,86	0,69	-0,52	0,69
İş Stresi	431	2,62	0,60	0,01	-0,35
Kendilik Algısı	431	3,62	0,53	0,05	0,21

Tablo 1'e göre katılımcıların örgütsel destek algı puanı ($3,38 \pm 0,69$) "orta düzeyde olumlu", personel güçlendirme ($3,86 \pm 0,69$) ve kendilik algı düzeyi puanları ($3,62 \pm 0,53$) "yüksek düzeyde olumlu", iş stresi düzeyi puanı ($2,62 \pm 0,60$) "düşük/orta seviye" bulunmuştur.

Tablo 2'de araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiyi içeren ait Pearson korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	1	2	3	4
1. Algılanan Örgütsel Destek	1			
2. Personel Güçlendirme	0,33**	1		
3. Kendilik Algısı	0,29**	0,40**	1	
4. İş Stresi	-0,42**	-0,35**	-0,57**	1

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

Algılanan örgütsel destek ile personel güçlendirme ($r=0,33$; $p < 0,05$) ve kendilik algısı ($r=0,29$; $p < 0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r=-0,42$; $p < 0,05$).

Personel güçlendirme ile kendilik algısı puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0,40$; $p < 0,05$). Personel güçlendirme ile iş stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir ($r=-0,35$; $p < 0,05$).

Kendilik algısı ile iş stresi arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,57$; $p < 0,05$).

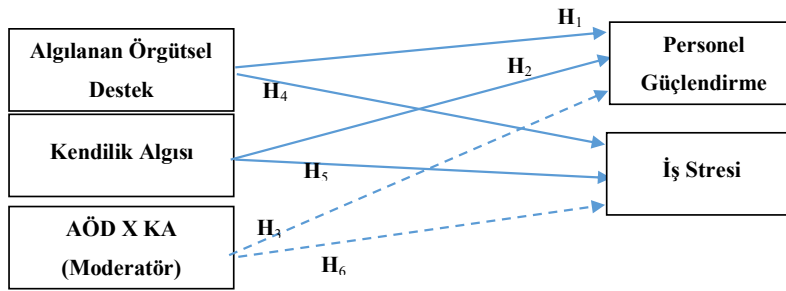
Algılanan örgütsel desteğin personel güçlendirme ve iş stresine etkisinde kendilik algısının düzenleyicilik rolü Şekil 1'deki modelde gösterilmiş olup modelin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli kapsamında gözlenen değişkenli yapısal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Söz konusu modelde, uyumun açıklanmasında genelde "Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı" (X^2/sd), "bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel olarak anlamlı olması" (t değeri), "kalıntılara dayanan uyum indeksleri" (SRMR, GFI), "bağımsız modele dayanan uyum indeksleri" (NFI, NNFI, CFI) ve "yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)" olarak kategorize edilen indeksler tercih edilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Uyum indeksleri için istenen katsayı değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Model Uyum İndeksleri

UYUM İNDEKSLERİ	İYİ UYUM	MÜKEMMEL UYUM
$\chi^2/_{sd}$	< 5	< 3
RMSEA	≤ 0,10	< 0,08
SRMR	≤ 0,08	< 0,05
GFI	≥ 0,90	> 0,95
NFI	≥ 0,90	> 0,95
NNFI	≥ 0,90	> 0,95
CFI	≥ 0,90	> 0,95

Kaynak: (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010)

Şekil 1'deki H3 ve H6 yollarına ait regresyon katsayılarının anlamlı olması, algılanan örgütsel destek ile personel güçlendirme ve iş stresi arasındaki ilişkide kendilik algısının moderatör (düzenleyici) değişken olduğunu doğrulayacaktır (Bayram, 2010).



Şekil 1: Araştırma Modeli

Tablo 4: Yapısal Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotez	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Std.β	B (SH)	t	R ²
H1	Algılanan Örgütsel Destek	→ Personel Güçlendirme	0,84	0,839 (0,297)	2,82**	0,71
H2	Kendilik Algısı	→ Personel Güçlendirme	0,74	0,962 (0,268)	3,59**	0,55
H3	AÖDXKA	→ Personel Güçlendirme	0,83	0,160 (0,078)	2,05*	0,69
H4	Algılanan Örgütsel Destek	→ İş Stresi	-0,54	-0,467 (0,226)	-2,05*	0,29
H5	Kendilik Algısı	→ İş Stresi	-0,66	-0,737 (0,203)	-3,63**	0,44
H6	AÖDXKA	→ İş Stresi	-0,35	-0,058 (0,059)	-0,99	0,12

$\chi^2/_{sd}$: 3,192 RMSEA: 0,071 SRMR: 0,015 GFI: 0,997 NNFI: 0,990 CFI: 0,999

* p<0,05 * p<0,01 AÖD: Algılanan Örgütsel Destek KA: Kendilik Algısı
t=Z/SH (Örnek: 0,839 / 0,297=2,82)

Tablo 4'teki yapısal regresyon sonuçlarına bakıldığında hipotezlerle ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

H1 Kabul: Örgütsel destek algısı, personel güçlendirme üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahiptir ($\beta=0,84$; $t=2,82$; $p<0,01$).

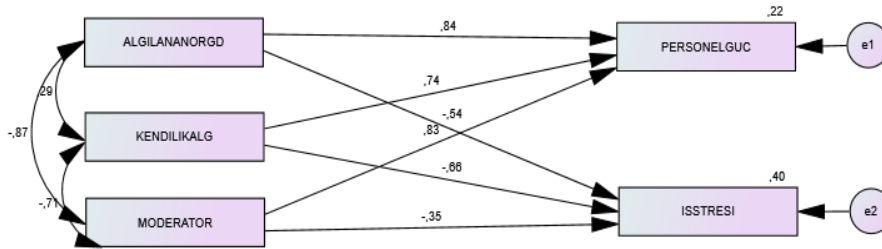
H2 Kabul: Kendilik algısı, personel güçlendirme üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahiptir ($\beta=0,74$; $t=3,60$; $p<0,01$).

H3 Kabul: Örgütsel destek algısı ile personel güçlendirme arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici etkisi vardır ($\beta=0,83$; $t=2,05$; $p<0,05$). Slope test sonuçlarına göre örgütsel destek algısı eğimi ile kendilik algısı eğimi arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir ($t=0,308$; $p=0,758$).

H4 Kabul: Örgütsel destek algısı, iş stresi üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahiptir ($\beta=-0,54$; $t=-2,07$; $p<0,05$).

H5 Kabul: Kendilik algısı, iş stresi üzerinde negatif yönlü anlamlı etkiye sahiptir ($\beta=-0,66$; $t=-3,63$; $p<0,01$).

H6 Ret: Örgütsel destek algısı ile iş stresi arasındaki ilişkide kendilik algısının düzenleyici etkisi yoktur ($\beta=-0,35$; $t=-0,99$; $p>0,05$). Bu hipotez için slope test sonuçlarına göre örgütsel destek algısı eğimi ile kendilik algısı eğimi arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir ($t=1,156$; $p=0,248$).



Şekil 2: Araştırma Etki Sonucu

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bordin ve ark. (2006), algılanan sosyal desteğin personel güçlendirmeyi; Keleş (2008), algılanan desteğin güçlendirmeyi; Altındış & Özutku (2011) ise algılanan sosyal desteğin personel güçlendirme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkileri olduğunu saptamıştır.

Biçici (2013), algılanan örgütsel destek ile personel güçlendirme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu sonuçlarını elde etmiştir. Gül & Çöl (2004), “örgüt desteği”nin personel güçlendirmenin alt boyutlardan biri olan “etki” üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı; bununla birlikte, “iş arkadaşı desteğinin” “etki” üzerinde anlamlı etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Yapılan bu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında; “algılanan örgütsel destek”in personel güçlendirmenin alt boyutlarından “etki” üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ve “iş arkadaşı desteği” ile “etki” alt boyutunun anlamlı etkiye sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmış olup Gül & Çöl (2004)’ün çalışmalarının sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Özbek & Kosa (2009), örgüt ve yönetici desteğinin güçlendirme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Yüksel, Kaner, & Güzeller (2011), algılanan sosyal desteğin “yetkinlik” üzerinde olumlu etkisinin olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada, çalışanların algıladığı örgüt desteğinin, sadece “yetkinlik” alt boyutuyla pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu ve “anlam”, “otonomi” ve “etki” alt boyutlarıyla negatif yönlü etkiye sahip olduğu sonuçları elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ile literatürdeki diğer araştırma sonuçlarının paralellik gösterdiği; algılanan sosyal desteğin personel güçlendirme üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu ve algılanan sosyal destek arttıkça personel güçlendirmeye ilişkin olumlu algının da arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, algılanan örgüt destek, personel güçlendirmenin yetkinlik boyutuna pozitif yönlü etki sağlamıştır. Bununla birlikte, algılanan iş arkadaşı desteğinin personel güçlendirmenin “otonomi” ve “etki” boyutlarına pozitif yönlü etkisi oluşturmuştur. Ayrıca, algılanan yönetici desteği, personel güçlendirmenin “otonomi” ve “etki” pozitif yönde etki oluşturmuştur.

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

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; “örgüt desteği” ve “iş arkadaşı desteği” “stres”i azaltmada negatif yönlü (olumlu) etkilere sahipken sadece “yönetici desteği”, pozitif yönlü (olumsuz) etkiye sahiptir. Ayrıca, “örgüt desteği”nin “stres” boyutunu negatif yönde ve “baş etme” boyutunu ise pozitif yönde etkilemiştir.

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

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

Elde edilen bulgulara göre; “olumlu kendilik algısı”nın “örgüt desteği” ve “yönetici desteği” ile personel güçlendirmenin alt boyutları arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı; “iş arkadaşı desteği” ile personel güçlendirmenin “anlam” alt boyutu arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunduğu sonuçları elde edilmiştir. Akyıldırım (2017), algıladıkları sosyal destekleri yüksek olan kişilerin psikolojik sağlıklarının da bu oranda yüksek olduğu ancak, kendilik algısının bu süreçte anlamlı etkiye sahip olmadığı sonucunu elde etmiştir. Gerçekleştirilen bu çalışmanın sonuçları ile literatürdeki araştırma sonuçlarının paralellik gösterdiği; algılanan sosyal desteğin personel güçlendirme üzerindeki olumlu etkisinin olduğu, olumlu kendilik algısının bu etkiyi düzenleyici rolünün bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; “olumsuz kendilik algısı”nın “örgüt desteği” ve “yönetici desteği” ile personel güçlendirmenin alt boyutları arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı; “iş arkadaşı desteği” ile personel güçlendirmenin “yetkinlik” alt boyutu arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunduğu sonuçları elde edilmiştir. Kendini daha düşük düzeyde olumlu algılayanlarda destek arttıkça anlam daha çok artmaktadır. Çalışanlar, psikolojik anlamı destekte bulmaktadırlar. Yetkinlik için kendini daha düşük düzeyde olumsuz algılayan çalışanlarda arkadaş desteği arttıkça yetkinlik artmaktadır. Yetkinlik gücünü arkadaş desteğinde bulanlar kendilerini daha az olumsuz algılamaktadırlar. Yılmaz (2015), güçlendirme programı sonrasında müdahale grubunda kendilik değerinin arttığı ve stresle baş etmede daha etkili oldukları sonuçlarını elde etmiştir. Yapılan araştırma sonuçları ile literatürdeki araştırma sonuçlarının

paralellik gösterdiği; algılanan sosyal desteğin personel güçlendirme üzerinde olumlu etkisinin olduğu, olumsuz kendilik algısının bu etkiyi düzenleyici rolünün bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Gerçekleştirilen Regresyon Analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre; olumlu kendilik algısının algılanan sosyal destek ile “stres” ve “baş etme” arasındaki ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı sonuçları elde edilmiştir. Tarhan (2011), arkadaştan alınan destek ile stres arasında negatif yönlü (olumlu) ilişki olduğu; fakat arkadaştan alınan desteğin bu ilişkiyi düzenleyici rolünün bulunmadığı sonuçlarını elde etmiştir. Sevinç (2013), algılanan arkadaş desteğinin stresle başa çıkma üzerinde negatif yönlü (olumlu) etkisinin olduğu ancak kendilik algısının bu ilişkide düzenleyicilik rolünün bulunmadığı sonuçlarına ulaşmıştır. Bu çalışma sonuçları ile literatürdeki araştırma sonuçlarının benzerlik gösterdiği; algılanan sosyal desteğin stres üzerinde olumlu etkisinin olduğu; olumlu kendilik algısının bu etkiyi düzenleyici rolünün bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

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

İnsan odaklı yönetim anlayışında, toplumun en küçük yapı taşı olan insanı örgüt bünyesinde güçlendirmek ve daha çok katkı sağlayabilmesine olanak sunmak örgütlerin önemli hedeflerden biri haline gelmiştir. Örgütlerin, çalışanlarının da benimsediği yenilikçi politikalar belirleyerek uygulamaya geçirmeleri, sürdürülebilir rekabet ortamında önemli bir hamle olarak değerlendirilebilmektedir. Personel güçlendirme, her örgütte uygulanması beklenmeyen ama değişen dünya koşullarında, gereksinimlere hızlı cevap verebileceği düşünülen etkili bir araçtır. Örgütlerin faaliyette bulunduğu konum, yapısı ve toplumsal kültür açısından bakıldığında, değişime başvurulmasında tedirginlik yaratacak durumlardan bahsedilebilmektedir. Bunun yanında, personel güçlendirmenin uygulanabilmesi için parasal, zihinsel ve zamansal olanakların elverişli olması gerekmektedir. Bu yüzden örgütler, personel güçlendirmeyi stratejik olarak yaşama geçirmek isteseler dahi zaman ve parasal olanaklar konusunda esnek davranmalıdırlar.

Global değişimlere ayak uydurabilmek ve rekabet ortamında söz sahibi olabilmek için en değerli varlıkları olan çalışanların iletişim ağlarını kuvvetlendirerek örgüt içerisinde destek fırsatlarını artırmaları örgütlerin atacağı ilk olumlu adımlardan biridir. Örgüt içerisinde yaratılan destek fırsatını değerlendiren çalışanlar, örgüt politikaları ve yöneticilerin de katkıları ile güçlendirilmiş, motive olmuş, stresi en aza indirgenmiş ve tatmin olmuş şekilde örgütlerine daha çok katkı sağlayabileceklerdir.

Örgüt içerisinde çalışanların birbirleriyle kurdukları iletişimin sonucunda gelişen sosyal ilişkiler stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilmektedir. Çalışanların güçlendirilmelerinin özgüven sahibi olmalarıyla doğru orantılı olduğu kabul edilirse, stresin olumsuz sonuçlar yaratacak düzeylerde yaşanması ve olumsuz kendilik algılarının ortaya çıkması engellenebilecektir.

Teknolojinin hızla ilerlediği, değişimlerin ise kendini iyice hissettirdiği rekabet ortamında hastaneler de bu ilerleme ve değişimlerden payını almaktadır. Hastane yönetiminin oluşturacağı yenilikçi ve yaratıcı faaliyetler, yaşanan değişimlere hızlı cevaplara verilmesini sağlayacaktır. Bununla birlikte, hastanelerin yönetici ve çalışanlara sunacağı eğitim ve sosyal imkanlar sayesinde değişimden kaynaklı oluşabilecek olası stresi azaltıcı, onları motive edici ve güçlendirici ortam yaratmaları önemli bir hamle olarak değerlendirilebilir.

Diğer sektörlerden farklı olarak insanın ve insanın en değerli varlığı olan sağlık faktörünün daha belirgin olması hastaneleri özel bir konuma sokmaktadır. Bu bilinci yerleştirebilmek ve mental anlamda yeterli düzeylerde olabilmeleri için hastane çalışanlarına eğitim programları önerilebilir.

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

Araştırmanın, Kayseri’de ve sağlık sektöründe gerçekleştirilmiş olması bir kısıt oluşturmakla beraber aynı araştırmanın farklı şehirlerde ve sektörlerde gerçekleştirilmesi farklı sonuçlar doğurabilecektir. Araştırma, anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket ile yapılan bu araştırmanın, nitel araştırma yöntemlerine de başvurularak gerçekleştirilmesi farklı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar olarak beyan ederiz. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmadığını ve tüm sorumluluğun çalışmanın yazarlarına ait olduğunu bildiririz. İlgili çalışmada kullanılan veriler 2018 yılında toplanmış ve analiz edilmiştir. Veriler 2020 yılı öncesi toplandığından etik kurul kararı gerekmemektedir.

Yazar Katkıları : Bu çalışmada 1. yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50’dir.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

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

Not : Bu çalışma, Prof. Dr. Selen DOĞAN danışmanlığında Yavuz Sezer Oğuzhan’ın Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2019 yılında bitirilen “Algılanan Sosyal Desteğin Personel Güçlendirmeye ve İş Stresine Etkisi: Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü” başlıklı Doktora Tezinden hazırlanmıştır.

Ethics Statement : The authors declare that the ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In the event of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study. The data used in the relevant study were collected in 2018 and the data were analyzed. Since the data are collected before 2020, an ethical committee decision is not required.

Author Contributions : In this study, the contribution rate of the first author is 50%, and the contribution rate of the 2nd author is 50%.

Conflict of Interest : There is no conflict of interest among the authors.

Acknowledgement : The Ph.D. Thesis that numbered titled " Organizing Role Of Sense Of Self On Perceived Social Support To Effect On Empowerment and Job Stress" was supported by Niğde Ömer Halisdemir University Scientific and Technological Research Projects Coordinator for the creation of this study, within the scope of project numbered SOB2015-02DOKTEP.

Note : This study prepared from Yavuz Sezer Oğuzhan's PhD Thesis, under the consultancy of Prof. Dr. Selen DOĞAN, titled "The Effect of Perceived Social Support on Empowerment and Job Stress: The Regulatory Role of Self Perception" completed at the Institute of Social Sciences of Niğde Ömer Halisdemir University in 2019.

KAYNAKÇA

- Abdollahpour, S., & Keramat, A. (2016). The relationship between perceived social support from family and postpartum empowerment with maternal wellbeing in the postpartum period. *Journal of Midwifery and Reproductive Health*, 4(4), 779–787. doi:10.22038/jmrh.2016.7612
- Akyıldırım, P. D. (2017). *Üniversite öğrencilerinde benlik saygısı, algılanan sosyal destek ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Armsden, G. C., & Greenberg, M. T. (1987). The inventory of parent and peer attachment: individual differences and their relationship to psychological well-being in adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 16(5), 427–454. https://doi.org/10.1007/BF02202939
- Barringer, A., Hunter, B.A., Salina, D., & Jason, L.A. (2017). Empowerment and social support: implications for practice and programming among minority women with substance abuse and criminal justice histories. *Europe PMC*, 44(1), 75–88. https://doi.org/10.1007/s11414-016-9499-6.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Berkman, L.F., Blumenthal, J., Burg, M., Carney, R. M., Catellier, D., Cowan, M. J., & Schneiderman, N. (2003). Effects of treating depression and low perceived social support on clinical events after myocardial infarction: the enhancing recovery in coronary heart disease patients (enrichd) randomized trial. *JAMA: Journal of the American Medical Association*, 289(23), 3106–3116. https://doi.org/10.1001/jama.289.23.3106.
- Biçici, H. (2013). *İş rotasyonu ve personel güçlendirme uygulamalarının işgörenlerin örgütsel destek algılamalarına etkisi: Antalya'daki 5 yıldızlı bir zincir konaklama işletmesinde uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bordin, C., Bartram, T., & Casimir, G. (2006). The antecedents and consequences of psychological empowerment among singaporean it employees. *Management Research News*, 30(1), 34–46. https://doi.org/10.1108/01409170710724287.
- Büyükbodur, A.Ç. (2018). *Sosyal hizmet uzmanlarında psikolojik dayanıklılık ve ikincil travmatik stresin incelenmesi*. (Doktora Tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyükoztürk, O., Buehler, M. J., Lau, D., & Tuakta, C. (2011). Structural solution using molecular dynamics: Fundamentals and a case study of epoxy-silica interface. *International Journal of Solids and Structures*, 48(14–15), 2131–2140. https://doi.org/10.1016/j.ijsolstr.2011.03.018.
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cheng, C. (1997). Role of perceived social support on depression in Chinese adolescents: a prospective study examining the buffering model. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(9), 800–820. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb00660
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314.
- Cohen, S., & Wills, T.A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, (98), 310–357. https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003
- Compas, B. E., Wagner, B. M., Slavín, L. A., & Vannatta, K. (1986). A prospective study of life events, social support, and psychological symptomatology during the transition from high school to college. *American Journal of Community Psychology*, 14(3), 241–257. https://doi.org/10.1007/BF00911173
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyükoztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dahlem, N.W., Zimet, G.D. & Walker, R.R. (1991). The multidimensional scale of perceived social support: a confirmation study. *Journal of Clinical Psychology*, 47(6), 756–761. https://doi.org/10.1002/1097-4679(199111)47:6<756::AID-JCLP2270470605>3.0.CO;2-L
- Demirel, Y., & Yücel, M. (2017). Sosyal destek ve psikolojik güçlendirmenin duygusal tükenmişlik üzerine etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 310–321. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/361253
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500.
- Farhan, S., & Khan, I. (2015). Impact of stress, self-esteem and gender factor on students' academic achievement. *International Journal on New Trends in Education and Their Implications*, 6(2), 154–168. Retrieved from http://www.ijonte.org/FileUpload/ks63207/File/ijonte.2015.2.pdf

Feng, D., Su, S., Wang, L., & Liu, F. (2018). The protective role of self-esteem, perceived social support and job satisfaction against psychological distress among Chinese nurses. *J Nurse Management*, 26(4), 366–372. <https://doi.org/10.1111/jonm.12523>

Faulkner, J., & Laschinger, H. (2008). The effects of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses. *J Nurse Management*, 16(2), 214–221. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00781.x>

Galanakis, M.J., Palailogou, A., Patsi, G., Velegraki, I.M. & Darviri, C. (2016). A literature review on the connection between stress and self-esteem. *Social Sciences & Humanities*, 7(5), 687–694. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.75071>

Giray, M. D., & Sahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1–11. Erişim adresi: <http://antalya.psikolog.org.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828/tpy1301996120120000m000097.pdf>

Gül, H., & Çöl, G. (2004). Personeli güçlü kılan örgütsel bir yapı oluşturmada sosyal-yapısal öncüllerin güçlendirmeye olan etkileri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3-4), 249–272. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniibd/issue/2684/35237>

Haksal, P. (2007). *Acil servis personeline görülen ikincil travmatik stres düzeyinin disosiyasyon düzeyi, sosyal destek algısı ve başa çıkma stratejileri açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

House, J. S., Landis, K.R., & Umberson, D. (1988). Social relationships and health, *Science*. 241(3), 540–545. <https://doi.org/10.1126/science.3399889>

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303–331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>

Kisbu, Y. (2006). *Influences of regulatory focus, core self-evaluations and age on biases in perception and choice*. (Master's Thesis), Koc University, İstanbul.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey Bass.

Masoud, A., Rahman, M., & Albaity, M. (2013). Psychological empowerment antecedents and cognitions. *International Journal of Information Processing and Management*, 4(4), 137–145. <https://doi.org/10.4156/ijipm>

Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: definition, measurement and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 31(3), 161–164. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/fulltext/1999-03478-003>

Uner, S., & Turan, S. (2010). The construct validity and reliability of the turkish version of spreitzer's psychological empowerment scale. *BMC Public Health*, 10(1), 117. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-117>

Procidano, M. E., & Heller, K. (1983). Measures of perceived social support from friends and from family: three validation studies. *American Journal of Community Psychology*, 11(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/BF00898416>

Selye, H. (1977). A code for coping with stress. *AORN Journal*, 25(1), 35–42. [https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(07\)68496-8](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(07)68496-8).

Sevinç, Ş. S. (2013). *Fibromiyalji sendromlu kadınlarda hastalık şiddeti ile stresle başa çıkma tarzları, kendilik algısı, dürtüsellik, algıladıkları sosyal destek ve psikopatolojinin ilişkisi*. (Uzmanlık Tezi). Turgut Özal Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara.

Spreitzer, G. M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483–504. <https://doi.org/10.5465/256789>

Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 30(1): 34–46. https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00025-4.

Şahin, G., & Buzlu, S. (2017). Hemşirelik öğrencilerinde psikolojik sağlamlığın öz yeterlik sosyal destek ve etkili baş etme ile ilişkisinde algılanan stresin aracı rolü. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(2): 122–136. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/348665>

Tarhan, C. (2011). *Şiddete maruz kalan kadınlarda travma sonrası stres belirtileri ve travma sonrası gelişimin yordanması*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 183–206. Erişim adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/cc8f/dfeb2e933ac21c4a4734ab4e98d800dc9323.pdf>

Uyan, A. (2014). *Ergenlerde algılanan stres ile sosyal destek arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Wethington, E., & Kessler, R. C. (1986). Perceived support, received support and adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social Behavior*, 27(1), 78–89. <https://doi.org/10.2307/2136504>

Yılmaz, E. B. (2015). *Şiddete maruz kalan kadınlara uygulanan güçlendirme programının kendilik değerini artırmaya ve stresle baş etme biçimlerine etkisi*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yüksel, B. Y., Kaner, S., & Güzeller, C. O. (2011). Öğretmenlerin mesleki yetkinlik, mesleki sosyal destek ve tükenmişlik ilişkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(21), 1–25. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/181326>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

Zimmer-Gembeck, M. J., Skinner, E. A., Modecki, K. L., Webb, H. J., Gardner, A. A., Hawes, T., & Rapee, R. M. (2018). The self-perception of flexible coping with stress: a new measure and relations with emotional adjustment. *Health Psychology*, 2018(5), 1–21. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1537908>