Toplum Bilimleri Dergisi – Journal of Social Sciences

ISSN: 1306-7877 e-ISSN: 2147-5644

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi
The Effect of Perceived Supervisor Support on Employees' Depression and Stress Levels

Süreyya ECE

Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Şırnak, Türkiye

PhD., Şırnak University, Faculty of Economics and Administrative Sciences

Şırnak, Turkey

sureyyaece@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-2110-8091>

Makale Bilgisi / Article Information

<http://dx.doi.org/10.29238/tbd.2007.43437>

Makale Türü / Article Types: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received: 07.05.2020

Yayın Tarihi / Published: 25 Haziran / June 2020

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Haziran / June 2020

Cilt / Volume: 28

Sayfa / Pages: 100-112

Copyright © Published by Toplum Bilimleri Dergisi – Journal of Social Sciences.

All rights reserved www.toplumbilimleri.com

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

Öz: Çalışanlar iş yükü, çalışma koşulları, işin niteliği, iş dışındaki sorunları başta olmak üzere çeşitli nedenlerden dolayı bazı dönemler kendilerini baskı altında hissedebilirler. Hem çalışıp hem de eğitim hayatına devam eden çalışanlarda ise bu durum daha yaygın görülebilir. Söz konusu çalışanlar iş ve eğitime yönelik sorumluluklarını aksatmadan yerine getirerek ikisi arasında denge kurmaya çalışırlar. Ancak bu yoğun çalışma temposu sonucunda stres ve depresyon yaşama olasılıkları çok yüksektir. İş yerinde yöneticilerinden destek gördükleri takdirde bu olasılığın azalacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada çalışanların algıladıkları yönetici desteğinin, onların stres ve depresyon düzeylerini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Algılanan yönetici desteğini ölçmek için Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen ölçek; stres ve depresyon düzeylerini ölçmek için ise Yılmaz ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçe geçerlilik çalışması yapılan DASS-21 ölçeği kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu 2019 Nisan ayı içerisinde hem çalışan hem de eğitime devam eden çalışanlara online olarak gönderilmiştir. 74 kişiden elde edilen veriler analizlerde kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda algılanan yönetici desteğinin stres ve depresyon üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre özellikle yoğun iş temposundaki çalışanlar, yönetici desteği aldıklarında zihinsel olarak daha rahat olurlar. Bu araştırma yöneticilere, eğitimlerini sürdüren çalışanlarına destek oldukları takdirde, çalışanların depresyon ve stres düzeylerini düşürebileceklerini göstermesi açısından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Yönetici Desteği, İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Lider-Üye Etkileşimi Stres, Depresyon

The Effect of Perceived Supervisor Support on Employees' Depression and Stress Levels

Abstract: Employees may feel under pressure for a number of reasons, mainly due to workload, working conditions, the nature of the job, non-business problems. This situation may be more common in employees who continue their education life while working. These employees try to balance between the job and education life by struggling to fulfill their job and education responsibilities without delay. However, as a result of this workload, they are very likely to experience stress and depression. It is thought that this possibility will decrease if they receive support from their supervisors at the workplace.

In this study, it was investigated how executive support perceived by employees affects their stress and depression levels. The scale developed by Giray and Şahin (2012) was used to measure perceived executive support and the DASS-21 scale, which was validated in Turkish by Yılmaz et al. was used to measure stress and depression levels. On April 2019, the questionnaire form was sent online to employees who are working and continuing their education at the same time. Data obtained from 74 people were used in the analyzes. Results of the analysis showed that perceived executive support has a negative effect on stress and depression. According to this result, especially the employees who has heavy workload become more mentally comfortable when they perceived

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

support from their supervisor. The research is important to show to managers that supporting the employees who continue their education, can help reduce their stress and depression levels.

Keywords: Perceived Supervisor Support, Needs Hierarchy, Leader-Member Exchange, Stress, Depression

Giriş

Teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi insanların ihtiyaçlarında değişimler meydana getirmiştir. Eskiden sadece yeme-içme gibi fiziksel ihtiyaçlarını ve barınma gibi güvenlik ihtiyaçlarını gidermeye odaklanan insanlar, artık sosyal ihtiyaçlarını ve sonrasında kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını gidermeye çalışmaktadır. Maslow (1987)' un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre bireylerin ihtiyaçları belirli bir sıraya göre ortaya çıkar. Bir ihtiyacı gideren birey, bir üst basmaktaki ihtiyacın yokluğunu hissetmeye başlar ve bu ihtiyacı giderecek faaliyet ve davranışlarda bulunur. Dolayısıyla günümüzde gelişen sosyo-ekonomik koşullar da yeni ihtiyaçları ortaya çıkartarak, bireyi söz konusu ihtiyacı gidermek için daha fazlasını elde etmeye yöneltmektedir.

Bir işe giren kişi, işinde ilerleyerek daha fazla ekonomik imkânlarla sahip olmayı, ekonomisini geliştirdikten sonra sosyal olarak da kendini geliştirmeyi amaçlamaktadır. İşinde ilerleyebilmek isteyen kişiler niteliklerini geliştirmeye odaklanırlar. Bu kapsamda çeşitli kurslar almanın yanı sıra, formel eğitime de başvurumaktadırlar. Formel eğitimde birey kendi alanı dışında başka bir alanda eğitim alabileceği gibi, kendi alanıyla ilgili en son eğitim düzeyinin üzerinde eğitim almayı da tercih edebilir. Bu amaçla lisans derecesine sahip bireyler başka bir alanda lisans eğitimi alabilir ya da lisans dereceleriyle aynı alanda lisansüstü eğitim almayı tercih edebilir.

101

Bir yandan iş yaşamı bir yandan da eğitim hayatını birlikte devam ettirmeye çalışan bireyler, yoğun iş temposu ve zaman kısıtı nedeniyle gerginlik yaşayabilir, bu gerginlik ise bir süre sonra stres ve depresyon şeklinde kendisini gösterebilir. Oysa iş yerindeki yöneticiler, özellikle eğitime devam eden çalışanları desteklemek adına onlara bir takım kolaylıklar sağladığı takdirde çalışanların üzerlerindeki baskının azalabileceği düşünülmektedir. Nitekim Lider-üye etkileşim teorisi yönetici-çalışan arasındaki bu ilişkinin nasıl kurulacağını açıklamaktadır. Lider-üye etkileşimi teorisi çalışanların birbirilerinden farklı gereksinimleri olabileceğini ve yöneticilerin de çalışanlarla ikili ilişkiler kurması gerekliliğine odaklanmaktadır (Dansereau, Graen, & Haga, 1975). Bu teoriye göre yöneticiler, bütün çalışanlarla ortak bir ilişki değil, ikili ilişkiler kurarak her birinin ihtiyacını tespit edebilir ve söz konusu ihtiyaçlarını giderebilir. Dolayısıyla yöneticilerin eğitime devam eden çalışanlarına, diğer çalışanlarına sundukları destekten farklı yönde bir destek sunmaları, çalışanların stres ve depresyon yaşamasını engelleyebilir, böylelikle çalışanların iş performansı da artış gösterebilecektir.

1. Algılanan Yönetici Desteği

Algılanan yönetici desteği çalışanların, işyerine yaptıkları katkılara yöneticilerin ne ölçüde değer verdiği ve refahlarını önemsedikleri konusunda geliştirdikleri görüşü ifade eder (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Yönetici ile çalışan arasındaki pozitif iş ilişkisi olan yönetici desteği, çalışanların performansını arttırmak için gereksinimlerinin

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

karşılanmasıdır (Bhanthumnavin, 2003). Başka bir tanıma göre yönetici desteği yöneticinin, kendisine doğrudan bağlı olan çalışanına odaklanarak ona destek olmasıdır (Yoon & Lim, 1999). Pekdemir vd. (2013) ise yönetici desteğini ‘yöneticilerin çalışanlarını düşünmesi’ olarak ifade etmiştir. Yönetici desteğinin çalışanlara yeni beceriler geliştirme ve fırsatlar sunma, kariyerlerini geliştirmelerine ilişkin onlara zaman ayırma gibi faaliyet ve davranışların (Çakmak-Otluoğlu, 2012) yanı sıra, iş dışında da çalışana duygusal açıdan destek olma, sağlığı ve ailesiyle ilgilenmeyi de içermesi gerektiği ileri sürülmüştür (Turgut, 2011).

Bir örgüt içerisinde astların algıladıkları desteğin yöneticilerden aldıkları destek ile başladığı ifade edilmiştir. Yöneticilerin, çalışanların örgüte yönelik bakışı üzerinde doğrudan bir ilişkiye sahip olduğundan çalışanın yaşadığı stres üzerinde oldukça büyük bir etkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür (Rusbasan, 2010). Çalışanın arkasında örgütünün desteğini algılamasının, bir sorunla karşılaştığında örgütünün arkasında olacağına inanmasını sağladığından kendisini güvende hissedeceği ifade edilmiştir (Büyükyılmaz & Fidan, 2017). Çalışanların kurum tarafından alınan kararların iyi niyeti yansıttığına dair inancıyla oluşan olumlu tecrübeleri destek algılarını güçlendirir (Rhoades vd., 2001). Kısaca çalışanların yöneticilerinden gördükleri muamele, onların moral ve motivasyonlarını etkileyerek işyerindeki davranışlarını değiştirebilir. Bu açıdan çalışanın yöneticisinin iş yerindeki en etkili psiko-sosyal unsur olduğu ifade edilmiştir (Kerse vd., 2016). Bu nedenle yönetici desteğinin, çalışanın depresyon ve stres düzeylerini etkilemesi muhtemeldir.

2. Stres

Latince ‘Estrece’ kelimesinden gelen stres, kelime anlamı olarak zorlanma, gerilme ve baskı anlamlarına gelir (Aydın, 2004a). Vücudun dışarıdan gelen herhangi bir etkiye verdiği özel olmayan tepki olarak tanımlanmıştır (Selye, 1976, akt. Turunç&Çelik, 2010). Stres ayrıca talep ve başarısızlıktan kaynaklanan zihinsel bir deneyim olarak tanımlanmıştır (Wang vd., 2014). Başka bir tanıma göre ise stres talep ve kaynaklar arasındaki dengesizliktir (Lazarus & Folkman, 1984).

Bireyin yaşadığı belli düzeydeki stres günlük yaşamını sürdürmesi ve hedeflerine doğru hareket etmesi açısından itici bir güç olarak görüldüğünden, normal düzeydeki stres işlevsel görülmektedir. Normal düzeyin üzerine çıktığında ise stresin olumsuz etkileri ortaya çıkmaktadır (Arslan, 2018).

İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getirmeye çalışan bireylerin örgüt ortamında yaşadıkları stres olan mesleki stres/örgütsel stres (Aydın, 2004b) ani stres, derinden sarsan stres ve kronik stres olmak üzere üç şekilde ortaya çıkabilir. Ani stres, bireyi tahrik eden bir olay sonucu ortaya çıkan bir çeşit öfke patlaması olup, bu stresin birey üzerindeki etkisi çok fazla sürmez. Derinden sarsan stres, bireyin karşılaştığı bir durum sonucunda tepkisini göstermeyip içine atması, ancak bu durumun etkisini üzerinde uzunca bir süre hissetmesi sonucu davranışlarında değişikliklere neden olan strestir. Son olarak kronik stres, birey üzerinde etkileri hemen görülmeyen, bireyi yavaş yavaş etkileyen stres olup, uykusuzluk, tansiyon düzensizlikleri gibi bazı fiziksel belirtilerle kendini gösterir (Özdevecioğlu, 2004).

Stres kısıtlama, istekler ve fırsatlarla ilişkili olduğundan (Aydın, 2004b) bireyin kişisel özelliklerinden, işin yapısından veya örgüt ikliminden kaynaklanabilir (Özdevecioğlu, 2004). Zorluk, karmaşıklık, iş yükü vb. faktörler bireyde stres yaratabilir. İş ortamında stresli biri diğer çalışanları da olumsuz yönde etkileyebilir (Demirel, 2013).

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

Stresin çalışanlar üzerinde pek çok olumsuz etkileri bulunmaktadır. Çalışanların yaşadıkları stres örgütsel özdeşleşmeyi azaltmakta (Turunç & Çelik, 2010), işten ayrılma niyetini arttırmakta (Taş & Özkara, 2020), iş tatminini azaltmakta (Demirel, 2013) olup, ayrıca çalışanlarda tükenmişlik sendromuna (Jayaratne & Chess, 1984; Thomas & Lankau, 2009) yol açmaktadır. Stresin şiddetlenerek devam etmesi ise depresyona neden olur (Hammen, 2005).

3. Depresyon

Tükenmişlik gibi depresyonun da işgücüne ilişkin büyük bir halk sağlığı sorunu olduğu ifade edilmiştir (Weigl vd., 2016). Depresyon azalan ilgi ve zevk, üzgün veya boş ruh hali, yorgunluk ve enerji kaybı, değersizlik hissi ve düşünme ve konsantrasyon yeteneklerinde azalma gibi belirli bir dizi belirtiyile duygusal, bilişsel ve fizyolojik bozukluklara sahip çok yönlü, psikiyatrik bir morbidite olarak tanımlanmıştır (APA, 2013, akt. Weigl vd., 2016). Başka bir tanıma göre depresyon suçluluk, değersizlik, çaresizlik ve umutsuzluk, iştahsızlık, depresif ruh hali veya rahatsız uyku hissine sahip olmaktır (Mahan vd., 2010). Depresyonun psikolojik stres olarak depresif belirtilere işaret ettiği, çünkü genel depresif belirtilerin psikolojik stresin ana parçası olduğu ifade edilmiştir (Park vd., 2004). Rytwinski vd. (2014)'ye göre depresyon giderek artan fiziksel ağrı, genel sağlık durumunda kötüleşme, işlev bozukluğu ve fiziksel rol sınırlamaları ile ilişkilidir. Bireyin iş ortamında karşılaştığı zaman baskısı, kötü çalışma koşulları gibi faktörler çok fazla enerji harcamasına neden olmakta, bu durum da fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kendisini tükettiğinden bunların sonucunda birey depresyon yaşayabilir (Turgut, 2011).

Depresyonun sadece işyerinde yetersizliğin önde gelen bir nedeni olmadığı, aynı zamanda tıbbi maliyet, devamsızlık ve iş performansı nedeniyle kurumsal verimliliği de etkilediği ileri sürülmüştür (Park vd., 2004).

4. Literatür Taraması

Yönetici desteğinin stres üzerindeki etkilerine yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. İsrail'de yapılan bir araştırmada destek ile stres arasında negatif korelasyon bulunmuştur (Etzion, 1984). Sosyal hizmet çalışanlarıyla yapılan başka bir araştırmada da yöneticisinden ve iş arkadaşlarından duygusal yönden destek almanın çalışanlar üzerindeki stresi azalttığı tespit edilmiştir (Jayaratne & Chess, 1984). Babin ve Boles (1996) tarafından yapılan çalışmada ise çalışanların yaşadığı stresin rol belirsizliği ve rol çatışmasından kaynaklandığı düşünülmektedir algılanan yönetici desteğinin rol belirsizliğini ve rol çatışmasını azalttığı sonucu elde edilmiş ve bu şekilde yönetici desteğinin dolaylı olarak stres üzerinde negatif bir etkisinin olduğu ifade edilmiştir (Babin & Boles, 1996). Amerika'da yürütülen bir çalışma lider-üye etkileşimi arttıkça stresin azaldığını göstermiştir (Thomas & Lankau, 2009). Benzer şekilde Antalya'da otel çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada da algılanan yönetici desteğinin çalışanların iş stresini azaltıcı yönde etki ettiği tespit edilmiştir (Bardakoğlu vd., 2017). Amerika'da yapılan bir diğer çalışmada da algılanan yönetici desteğinin stres üzerinde negatif bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Park & Jang, 2017). Ankara ve Adana'da otel çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada algılanan yönetici desteğinin çalışanların stresi üzerinde azaltıcı yönde bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Taş & Özkara, 2020).

Yönetici desteğinin stresin yanı sıra depresyon üzerinde de doğrudan ilişkili olduğuna dair çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardan biri Amerika'da kamu çalışanlarıyla yürütülmüş olup,

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

araştırma sonucunda yönetici desteğinin psiko-sosyal stresle ilişkili olduğu, yönetici desteği arttıkça depresyonun azaldığı belirlenmiştir (Jones-Johnson & Johnson, 1992). Jayaratne & Chess (1984) tarafından yapılan araştırmada yönetici desteğinin çalışanlar üzerindeki anksiyete ve duygusal tükenmenin yanı sıra depresyonu da azalttığı anlaşılmıştır. Almanya’da yapılan bir çalışmada, yöneticilerden aldıkları destek azaldıkça çalışanlarda stres ve depresyon belirtilerinin arttığı gözlenmiştir (Dormann & Zapf, 1999). Başka bir çalışmada yönetici desteği, iş arkadaşları desteği ve örgütsel desteği de içeren işyerinde sosyal desteğin depresyonu azaltıcı yönde etkilediği belirlenmiştir (Park vd., 2004). Finlandiya’da yürütülen bir araştırma düşük düzeyde yönetici desteği alanlar arasında, yüksek düzeyde yönetici desteği alanlara göre depresyonun daha yaygın olduğu tespit edilmiştir (Sinokki vd., 2009). Amerika’da sporcularla yapılan başka bir çalışmada yönetici desteği arttıkça depresyonun azaldığı tespit edilmiştir (Gray-Stanley vd., 2010).

Almanya’da hemşirelerle yapılan başka bir çalışmada da yönetici desteğinin daha az depresif durumla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Weigl vd., 2016). Çin’de öğrencilerle yapılan bir çalışmada sosyal destek ile depresyon arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur (Wang vd., 2014).

Başka bir çalışmada ise yöneticilere çalışma ortamında zihinsel sağlığa ilişkin verilen eğitim sonucunda çalışanların algıladıkları yönetici desteğinin arttığı, ancak bu durumun çalışanlarda psikolojik sorunlar üzerinde bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Kawakami vd., 2005). Amerika’da öğretmenlerle yapılan bir çalışma yönetici desteği ile depresyon arasında negatif, ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir korelasyon ilişkisi olduğunu göstermiştir (Mahan vd., 2010).

Yukarıda sözü geçen çalışma sonuçlarına dayanarak araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Algılanan yönetici desteği, çalışanın depresyonu üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H2: Algılanan yönetici desteği, çalışanın stresi üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

5. Alan Araştırması

Bazı bireyler bir yandan çalışıp bir yandan eğitimlerini sürdürmektedirler. Söz konusu bireyler için hem eğitimdeki hem de iş yerindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirmek oldukça zor olabilmektedir. İşlerin yoğun olduğu zamanlarda derslerine katılamamakta, bazen de özellikle sınav zamanlarında işyerinden izin alıp sorumluluklarına ara vermektedirler. Bu şekilde iş ve eğitim hayatını dengelemeye çalışmaktadırlar. Ancak derslerinden uzak kaldıkları dönemlerde derslerine ilişkin ödev, proje gibi yükümlülükleri birikmekte, söz konusu yükümlülükleri yerine getirebilmek için daha fazla çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Benzer şekilde iş yerinden ayrı kaldıkları dönemlerde işleri birikmekte, iş gereklerini zamanında yerine getirebilmek için normalden daha fazla çalışmak zorunda kalabilmektedirler. Böyle bir sorunla karşılaşmamak ve işlerini de kaybetmemek için bazen eğitimlerini dondurmak durumunda kalmaktadırlar. Bütün bunlar da çalışanda stres ve bunun yanında depresyon yaşamasına neden olabilmektedir. Oysaki işyerinde yöneticilerin, eğitimlerine devam ederek kendilerini geliştirmek isteyen çalışanlara hem

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

iş yükümlülüklerine ilişkin hem de sosyal olarak destek sunmalarının, çalışanların gerginliğini azaltabilecekleri düşünülmektedir.

Bu çalışmada algılanan yönetici desteğinin çalışanların depresyon ve stres düzeyleri üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu araştırmanın çalışanların, yöneticilerinden aldıkları desteğin onların yaşamı üzerindeki etkisini incelemesi açısından önem taşımaktadır.

Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modeli aşağıdaki şekilde sunulmuştur:

*AYD=Algılanan Yönetici Desteği

Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1’deki araştırma modelinde gösterildiği üzere çalışanların algıladıkları yönetici desteğinin, onların depresyon ve stres düzeyleri üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu öngörülmektedir.

5.1. Araştırma Yöntemi ve Örneklem

Araştırmada nicel bir yöntem olan anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunda iki ölçek yer almaktadır. Bunlardan biri Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen algılanan yönetici desteğidir. Söz konusu ölçek 11 ifadeden oluşmakta olup, katılımcılara her bir ifade için ‘hiç katılmıyorum’, ‘katılmıyorum’, ‘kararsızım’, ‘katılıyorum’ ve ‘kesinlikle katılıyorum’ cevap alternatifleri sunulmuştur. Cevaplara sırasıyla 1’den 5’e kadar değer verilmiştir. Ortalamanın yüksek olması, destek algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Anket formunda yer alan bir diğer ölçek ise Yılmaz ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçe geçerlilik çalışması yapılan DASS-21 ölçeği kullanılmıştır. Ancak araştırmada ölçekten sadece depresyon ve strese ilişkin ifadeler alınmıştır. Bu ölçek için katılımcılara son bir haftadaki durumlarına göre ifadelere cevap vermeleri istenmiş ve her bir ifade için katılımcılara ‘hiçbir zaman’, ‘bazen’, ‘oldukça sık’ ve ‘her zaman’ cevap alternatifleri sunulmuştur. Ortalamanın yüksek olması son bir haftada katılımcının depresyon ve stres düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya bir yandan çalışıp bir yandan eğitimine devam eden bireyler dahil edilmiştir. Araştırma evreni olarak sosyo-ekonomik düzeyi en düşük bölgelerden biri olan Şırnak ilinde görev yapan çalışanlar olarak belirlenmiştir. Örneklem seçiminde ise kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Şırnak Üniversitesi’nde lisans ve lisansüstü eğitimlerini yapan ve aynı zamanda bir işte çalışan öğrenciler ilk olarak seçilmiş olup, söz konusu öğrenciler aracılığıyla iş arkadaşlarından

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

başka üniversitelerde uzaktan eğitim alan kişilere de ulaşılmıştır. Hazırlanan anket formu öğrenci çalışanlara online olarak gönderilmiş ve 74 kişiden dönüş alınmıştır. Söz konusu veriler kullanılarak öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapısı LISREL programında test edilmiş, daha sonra faktörlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler SPSS aracılığıyla belirlenmiştir. Araştırma modelini test etmek için ise LISREL programında yol analizi uygulanmıştır.

5.2. Bulgular

Ankete cevap veren katılımcıların yaş ortalamasının 32, %65'inin erkek, %35'inin kadın olduğu; %19'unun özel sektör, %81'inin ise kamu sektöründe görev yaptığı tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan tek boyutlu algılanan yönetici desteği ölçeğinin faktör yapısı LISREL programı aracılığıyla test edilmiştir. Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:

Şekil 2: Algılanan Yönetici Desteğinin Faktör Yapısı

Şekil 2’de gösterilen Faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ($\chi^2[44, N=74] = 126,30$; $p < .01$; RMSEA= .16; CFI= .93; GFI= .76) tek faktörlü modelin veri ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle bu araştırmada kullanılan veriler, algılanan yönetici desteğinin kuramsal yapısı ile uyumaktadır.

Daha sonra Yılmaz vd (2017)’nin geçerlilik çalışması yaptığı ölçeğin faktör yapısı LISREL programı aracılığıyla test edilmiş olup, ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

Şekil 3: Depresyon ve Stres Ölçeğinin Faktör Yapısı

Faktör analizi sonucunda (bkz. Şekil 3) elde edilen uyum iyiliği değerleri ($\chi^2[76, N=74] = 120,12$; $p < .01$; RMSEA= .09; CFI= .94; GFI= .81) iki faktörlü modelin veri ile uyumlu olduğunu göstermektedir (Gürbüz & Şahin, 2018).

Ölçeklerin faktör yapısı belirlendikten sonra SPSS aracılığıyla Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları, ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları tespit edilmiştir. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	SS	1	2	3
AYD	3.21	.87	(.94)		
Depresyon	1.02	.58	-.38**	(.87)	
Stres	1.20	.53	-.29*	.60**	(.79)

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Tablo 1'deki değerler incelendiğinde değişkenlerin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayılarının 0.79 ile 0.94 olduğu görülmektedir. Söz konusu değerlerin 0.60 ve üzerinde olması ölçeklerin güvenilir kabul edilebileceğini göstermektedir (Küçük, 2016). Katılımcıların algıladıkları yönetici desteğinin orta düzeyde olduğu, depresyon ve stres düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Korelasyon katsayılarına göre algılanan yönetici desteği ile depresyon ve stres

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

arasında negatif ve anlamlı korelasyon vardır. Depresyon ve stres arasında ise pozitif ve anlamlı korelasyon bulunmaktadır.

Ölçeklerin geçerlilikleri tespit edildikten sonra araştırma modeli için LISREL programında Yol Analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda belirlenen araştırma modelindeki örtük değişkenler arasındaki yol katsayıları aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:

Chi-Square=20.75, df=1, P-value=0.00000, RMSEA=0.524

Şekil 4: Araştırma Modeline göre Oluşturulan Yol Analizi

Yol analizi sonucunda (bkz. Şekil 4) algılanan yönetici desteğinin depresyon üzerinde negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (-.26; $p < .001$). Algılanan yönetici desteğinin stres üzerindeki yol katsayısı değeri de anlamlı çıkmıştır (-.18; $p < .001$). Analiz sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde modelin veri ile uyumlu olduğunu göstermiştir ($\chi^2 [1, N=74]=20,75$; $p < .001$; RMSEA= .524; CFI=.51; GFI=.83).

Analiz sonucuna göre çalışanların yöneticilerinden aldıkları destek algısı yükseldikçe depresyon ve stres düzeyleri düşmektedir. Buna göre H1 ve H2 hipotezleri doğrulanmıştır. Bu sonuç daha önce yönetici desteği ile depresyon arasındaki ilişkiye yönelik (Gray-Stanley vd., 2010; Park vd., 2004; Wang, Cai vd., 2014; Sinokki vd., 2009; Dormann & Zapf, 1999; Weigl vd., 2016; Jones-Johnson & Johnson, 1992) ve strese yönelik (Taş & Özkara, 2020; Bardakoğlu vd., 2017; Etzion, 1984; Park & Jang, 2017; Jayaratne & Chess, 1984; Dormann & Zapf, 1999; Thomas & Lankau, 2009) yapılan önceki çalışmaları desteklemektedir.

Sonuç

Çalışanların işe odaklanması performanslarını arttıracak, bu da işletmenin amaçlarına katkıda bulunacaktır. Çalışanların işine odaklanabilmesi yüksek stres ve depresyondan uzak kalmalarıyla mümkün olabilir. Ancak bazı çalışanlar aynı zamanda eğitimlerine devam ettiklerinden sorumlulukları artmakta, bu durum çalışanların stres düzeylerinin normal düzeyin üstüne çıkmasına ve bu durum devam ettiği takdirde depresyona girmelerine neden olabilmektedir. Oysaki işyerindeki yöneticilerinden destek gördükleri takdirde stres ve depresyon düzeyleri düşebilmektedir. Bu çalışmada da yönetici desteğinin, çalışırken eğitim hayatına da devam eden çalışanların stres ve depresyon düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Araştırma kapsamında, farklı kurumlarda görev yapan öğrenci kimliğine sahip çalışanlarla online anket yapılmıştır. 74 çalışandan sağlanan verilerle araştırma modeli test edilmiştir. Korelasyon

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

analizinde algılanan yönetici desteği ile stres ($r=-.29$; $p<0.05$) ve depresyon ($r=-.38$; $p<0.01$) arasında negatif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı korelasyon bulunmuştur. Stres ve depresyon arasında da pozitif ve anlamlı korelasyon bulunmuştur ($r=.60$; $p<0.01$).

Araştırma modelini test etmek için yol analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda algılanan yönetici desteği ile depresyon arasındaki yol katsayısının $-.26$ olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre algılanan yönetici desteğinin depresyon üzerinde negatif yönde bir etkisi bulunmaktadır. Algılanan yönetici desteği ile stres arasındaki yol katsayısı ise $-.18$ olarak belirlenmiştir. Bu sonuç algılanan yönetici desteğinin stres üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma modeli istatistiksel olarak anlamlı olup, uyum iyiliği değerleri de modelin veri ile uyumlu olduğunu göstermiştir ($\chi^2 [1, N=74]=20,75$; $p<.001$; RMSEA= .524; CFI=.51; GFI=.83). Söz konusu araştırma sonuçları ‘**H1**: Algılanan yönetici desteği, çalışanın depresyonu üzerinde negatif bir etkiye sahiptir’ ve ‘**H2**: Algılanan yönetici desteği, çalışanın stresi üzerinde negatif bir etkiye sahiptir’ şeklinde kurulmuş olan hipotezleri doğrulamıştır.

Çalışanlar gerek kariyerlerini geliştirme, gerek başka fırsatlardan yararlanabilmek için niteliklerini çeşitlendirme yoluna gidebilmektedir. Bu amaçla çeşitli kursların yanı sıra örgün eğitime başvurmaktadırlar. Kurslar, esnek çalışma programlarından dolayı bireyin çalışma yaşamını pek etkilememekte, ancak örgün eğitimde özellikle derslere devam zorunluluğu ve uzaktan eğitimde ödev ve proje görevleri çalışanı, iş- eğitim hayatı arasındaki dengeyi kurmasını zorlaştırabilmektedir. Bu durum çalışanın stres yaşamasına neden olmaktadır. Normal şartlar altında bile çalışanların zaman zaman stres düzeyleri yükselebilmektedir. ‘Öğrenci kimlikli’ çalışanlar ise ders yükümlülükleri ve iş yeri sorumluluklarını bir arada yürütmek zorunda kalmaları nedeniyle daha fazla stres altına girmektedirler. Ancak önemli olan bu durumun uzun süre devam etmemesidir. Çünkü birey üzerinde aşırı stres yaratan koşulların sonrasında depresyonun ortaya çıktığı ifade edilmiştir (Hammen, 2005).

Bu araştırma yönetici desteğinin çalışanların stres ve depresyonu üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Yöneticilerin bütün çalışanlarına destek olması önemlidir, ancak her çalışanın ihtiyaç duyduğu destek farklı olabilmektedir. Eğitimine devam eden çalışanlarına derslerine devam edebilmeleri için ihtiyaç duydukları izinlerin verilmesi, iş yüklerinin hafifletilmesi ya da yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri için zaman tanınması gibi uygulamalar söz konusu çalışanlara yöneticiler tarafından verilebilecek destekler arasında sayılabilir. Ayrıca çalışanlara, aldıkları eğitimle paralel görevler de verilebilir. Çünkü iş ortamında çalışanlara becerilerini kullanmaları için ne kadar imkân tanınırsa becerilerini kullandıkça psiko-sosyal streslerinin azalacağı ileri sürülmüştür (Jones-Johnson & Johnson, 1992).

Yöneticilerin desteğini alan çalışanların stres ve depresyon düzeyleri düşer, böylece sorumluluklarının üstesinden daha kolay gelebileceklerdir. Eğitimleri süresince kurumlarından destek gören çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları artacaktır. Hem kendi alanında üst düzey eğitim alan hem de başka bir alanda eğitim alan çalışanlar niteliklerini arttırdığından çalıştıkları kuruma daha fazla katkı sunabileceklerdir. Bu açıardan bakıldığında yöneticilerin, çalışanlarına destek sunmasının her iki taraf açısından faydalı sonuçlar sağlayacağı söylenebilir.

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

Bu araştırmanın sadece eğitim hayatına devam eden çalışanlarla yapılması araştırmanın kısıtlarından biridir. Çalışmanın bir diğer kısıtı sadece yönetici desteğinin ele alınmasıdır. Söz konusu kısıtlara rağmen araştırma sonuçlarının, eğitimlerini tamamlamış olan çalışanların ve yönetici desteğinin yanı sıra iş arkadaşı ve aile desteğinin de dahil edildiği gelecek çalışmalara temel oluşturacağı öngörülmektedir.

Kaynaklar

- Arslan, I. (2018). Bilinç ve Farkındalık, Depresyon ve Algılanan Stres Arasındaki ilişki. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 73-86.
- Association), A. (. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5)*. Washington DC: American Psychiatric Pub.
- Aydın, Ş. (2004a). Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(4), 1-21.
- Aydın, Ş. (2004b). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Bardakoğlu, Ö., Akgündüz, Y., Kızılcıoğlu, G., & Yeşilyurt, H. (2017). Otel İşletmelerinde Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların İş Stresi ve Mutluluk Düzeylerine Etkisi. 8. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi* (pp. 103-116). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived Social Support from Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics as Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.
- Büyükyılmaz, O., & Fidan, Y. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *BMIJ*, 5(3), 500-524.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 638-646.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78.
- Demirel, E. T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 220-241.
- Dormann, C., & Zapf, D. (1999). Social Support, Social Stressors at Work, and Depressive Symptoms: Testing for Main and Moderating Effects With Structural Equations in a Three-Wave Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 874-884.
- Eisenberger, R., Stinglhamer, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

- Etzion, D. (1984). Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615-622.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Gray-Stanley, J. A., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T. P., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: the role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Hammen, C. (2005). Stress an Depression. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 293-319.
- Jayarathne, S., & Chess, W. A. (1984). The Effects of Emotional Support on Perceived Job Stress and Strain. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 20(2), 141-153.
- Jones-Johnson, G., & Johnson, W. R. (1992). Subjective Underemployment and Psychosocial Stress: The Role of Perceived Social and Supervisor Support. *The Journal of Social Psychology*, 132(1), 11-21.
- Kawakami, N., Kobayashi, Y., Takao, S., & Tsutsumi, A. (2005). Effects of web-based supervisor training on supervisor support and psychological distress among workers: A randomized controlled trial. *Preventive Medicine*, 41, 471-478.
- Kerse, G., Soyalın, M., & Karabey, C. N. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kayıtmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 100-113.
- Küçük, Y. (2016). *SPSS ile İstatistik, Biyoistatistik ve Modern Bilimsel Araştırma*. İstanbul: Hünkar Ofset.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Mahan, P. L., Mahan, M. P., Park, N.-J., Shelton, C., Brown, K. C., & Weaver, M. T. (2010). Work Environment Stressors, Social Support, Anxiety, and Depression Among Secondary School Teachers. *AAOHN Journal*, 58(5), 197-205.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. New York: Harper&Row Publisher.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 209-233.
- Park, K.-O., Wilson, M. G., & Lee, M. S. (2004). Effects of Social Support at Work on Depression and Organizational Productivity. *American Journal of Health Behavior*, 28(5), 444-455.
- Park, R., & Jang, S. J. (2017). Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: moderating role of value-means fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 703-723.

Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanların Stres ve Depresyon Düzeylerine Etkisi

- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., & Gürkan, G. Ç. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 83-104.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Rusbasan, D. R. (2010). Help Boss, I'm Stressed! Measuring Types of Perceived Supervisor Support and How They Relate to Subordinates' Workplace Stress. *Dissertation at the University of Connecticut*. ProQuest.
- Rytwinski, N. K., Avena, J. S., Echiverri-Cohen, A. M., Zoellner, L. A., & Feeny, N. C. (2014). The relationships between posttraumatic stress disorder severity, depression severity and physical health. *Journal of Health Psychology*, 19(4), 509-520.
- Selye, H. (1976). Further Thoughts on Stress Without Distress. *Medical Times*, 104(11), 124-144.
- Sinokki, M., Hinkka, K., Ahola, K., Koskinen, S., Kivimäki, M., Honkonen, T., . . . Virtanen, M. (2009). The association of social support at work and in private life with mental health and antidepressant use: The Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 115, 36-45.
- Taş, A., & Özkara, Z. U. (2020). İş Stresinin Algılanan Yönetici Desteği İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Üstlendiği Rol. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 475-504.
- Thomas, C. H., & Lankau, M. J. (2009). Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human Resource Management*, 48(3), 417-432.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 3-4.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Wang, X., Cai, L., Qian, J., & Peng, J. (2014). Social support moderates stress effects on depression. *International Journal of Mental Health Systems*, 8(1), 1-5.
- Weigl, M., Stab, N., Herms, I., Angerer, P., Hacker, W., & Glaser, J. (2016). The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression: a cross-sectional study in two nursing settings. *Journal of Advanced Nursing*, 72(8), 1774-1788.
- Yılmaz, Ö., Boz, H., & Arslan, A. (2017). Depresyon Anksiyete Stres Ölçeğinin (DASS 21) Türkçe Kısa Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 78-91.
- Yoon, J., & Lim, J.-C. (1999). Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.