



Yönetici Desteği ve İş Stresi Arasındaki İlişkide İş Bağlılığın Aracı Rolü

Dr. Kasım Kağan ÖZLOK

kasim.ozlok@ogr.ebyu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-0062-0205>

Makale Başvuru Tarihi : 25.03.2024

Makale Kabul Tarihi : 18.05.2024

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2024

Makale Türü : Araştırma Makalesi

DOI: 10.5281/zenodo.11401964

Özet

Anahtar Kelimeler:

Yönetici Desteği,
İşe Bağlılık,
İş Stresi,
İş Talepleri ve
Kaynakları Teorisi

Bu çalışma ile yönetici desteğinin işe bağlılık aracılığıyla iş stresi üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma Türkiye genelinde görev yapan 302 kolluk personeli ile anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 24 programı ve PROCESS eklentisi ile analize tabi tutulmuştur. Araştırma hipotezleri İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi'ne dayanılarak geliştirilmiştir. Hipotezlerin yapılan analizler sonucunda desteklendiği görülmüştür. Yönetici desteğinin iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif, işe bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılığın ise iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

The Mediating Role of Work Commitment in the Relationship Between Supervisor Support and Job Stress

Abstract

Keywords:

Supervisor Support,
Work Engagement,
Job Stress,
Job Demands and
Resources Theory.

This study aims to investigate the effect of supervisor support on job stress through work engagement. The research was conducted by conducting a survey with 302 law enforcement personnel working throughout Turkey. The data obtained as a result of the research were analyzed with SPSS 24 program and PROCESS plug-in. The research hypotheses were developed based on the Job Demands and Resources Theory. The hypotheses were found to be supported as a result of the analysis. It was determined that supervisor support has a significant and negative effect on job stress and a significant and positive effect on work engagement. On the other hand, work engagement has a significant and negative effect on job stress. In addition, it has been determined that work engagement has a mediating role in the relationship between supervisor support and job stress.

1. GİRİŞ

İş hayatında çalışanlarını destekleyecek şekilde yönetim anlayışı sergileyen yöneticiler iş ortamına değer katar, çalışanların refah seviyelerini artırır ve çalışma ortamını daha güvenli hale getirir. Bu tarz bir yönetim altında çalışanlar yöneticilerinin kendilerini desteklediğini bildikleri için daha motive çalışırlar ve hata yapmaktan korkmazlar (Paterson vd., 2014). Çalışan kişiler yöneticilerin bu destekleyici tavrından haberdardır ve kendilerine ne kadar değer verildiğini de hissederler. Yöneticilerin tek görevi organizasyonu idare etmek değil aynı zaman da çalışanlarına yardım ve rehberlik etmekte yöneticilerin görevleri arasındadır. Yönetici desteği, çalışanların iş stresi ve çeşitli zorluklarla başa çıkmalarında onlara yardımcı olur (Nahum vd., 2014).

İş stresi çalışanlar ve iş yeri açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Özellikle kolluk görevi stresli meslek gruplarından birisidir. Kolluk personeli (polis, jandarma) insanların canını ve malını korumak için çalışır. Soruşturma ve kovuşturma süreçlerinde rol alırken insanları koruma görevi üstlenirler, ayrıca birçok riskli durumla da karşı karşıya gelirler. Bu ise kolluk personelinin daha çok çalışmasına ve iş talepleriyle başa çıkmak için gayret göstermelerine neden olur. Bu durumlar çalışanlar için iş stresine neden olmaktadır. Mesai saatlerinin uzun olması, zorlu çalışma koşulları, özel hayata vakit ayırmama, iş yerinde baskıyla karşılaşma olasılığı iş stresinin artmasına neden olan diğer unsurlar arasındadır. Bu tür olumsuzlukların yaşanması personel açısından duygusal ve fiziki anlamda olumsuzluklara yol açabilir (Bano, 2011). Buna karşın yapılan bazı araştırmalarda yönetici desteğinin bu olumsuzluklara karşı olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı tespit edilmiştir. Yönetici desteği, çalışanların işe bağlılıklarını artırmakta, refah seviyelerini yükseltmekte, iş stresini ve tükenmişliği ise azaltmaktadır (Bhanthumnavin, 2003). Bu sebeple yönetici desteği çalışanlar ve organizasyonlar için çok önemli olup ayrıca mesleki anlamda zor görevleri icra eden çalışanlar için çok daha kıymetlidir. Destekleyici tarzda yönetim anlayışı sergileyen kişiler çalışanlarına hoşgörü gösterir ve onların performanslarını artırmaları için teşvikte bulunur. Çalışanların sorunlarını dinlerler, bunu yapmasalar bile çalışanların stresini azaltmaya yardımcı olurlar (Kula ve Güler, 2014).

İşe bağlılık konusu son yıllarda önem kazanan konular arasında yer almaktadır. İşe bağlılık çalışanların olumlu duygulara sahip olmalarının yanında olumsuzlukları azaltır, onların performansını artırmaya da yardımcı olur. İşe bağlılık çalışanların verimliliğini artırdığı gibi kurumsal performansı da olumlu anlamda etkilemektedir (Banihani vd., 2013). Bu kapsamda işe bağlılık konusu çalışanlar için çok önemlidir. Bu çalışmada İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında kolluk personelinin, yönetici desteği altında iş stresleri ve işe bağlılıklarının nasıl etkileeneceği, işe bağlılığın işe iş stresi üzerindeki etkisinin ne olduğu araştırılmak istenmiştir. Bunun yanında yönetici desteğinin iş stresi ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolü incelenmek istenmiş, daha önce bu ilişkilerin bir arada incelendiği bir çalışmaya ise literatürde rastlanılmamıştır. Bu durum çalışmayı önemli kılmaktadır. Ayrıca bu çalışma ile yöneticilere önerilerde bulunulmak istenmektedir. Çalışma altı bölümden oluşmakta olup ilk olarak giriş bölümüne, ikinci olarak kavramsal çerçeveye, üçüncü olarak teori ve hipotezlere, dördüncü olarak çalışmanın yöntem bölümüne yer verilmiştir. Beşinci bölümde araştırma hipotezlerinin analizi gerçekleştirilmiş olup son bölümde ise bu sonuçlar değerlendirilmiş ve öneriler sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada yer alan değişkenlere ait literatür taraması sonucunda elde edilen bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Yönetici Desteği

Çalışanların örgütleri için gösterdikleri katkılarının ve sahip oldukları refahlarının, yöneticileri tarafından ne kadar önemsendiği ve karşılık bulduğu yönetici desteğini tanımlamaktadır (Eisenberger, vd., 2002). Yönetici desteği başka bir çalışmada, çalışan ve yönetici arasındaki sağlıklı ilişki ve çalışanların motivasyonunu artıracak şekilde yöneticinin destek göstermesi olarak ifade edilmiştir. Yöneticinin tek görevi çalışanın motivasyonunu sağlamak değildir. Yönetici aynı zamanda hızlı karar alır, sorunlara çözüm önerileri getirir ve bunların hepsini sağlıklı bir şekilde yönetir. Yöneticilerin yönetme tarzı çalışanları olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Bhanthumnavin, 2003).

Yöneticiler çalışanlara destek olduklarında, çalışanların duygularını da yönetebilmektedirler. Çalışanların bağlılığı noktasında duyguların yönetimi önemli bir yer tutmaktadır (Dawley vd., 2008). Yöneticilerin çalışanlara destek sunması sonucunda çalışanların iş tatminleri vb. tutumlarına olumlu etki ettiği tespit edilmiştir. Yöneticilerin çalışanlara destek sunmaması halinde ise çalışanların iş streslerinin ve

memnuniyetsizliklerin arttığı tespit edilmiştir. Yönetici desteği çalışanların refahları ve duyguları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Kula ve Güler, 2014).

2.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık kavramı ilk olarak Allport (1943) tarafından ele alınmış ve çalışanın işine katılımı ile saygınlık ihtiyacını karşılaması şeklinde tanımlanmıştır (Blau, 1985). İşe bağlılık kavramı insanların benliklerini işlerine aktarması ve insanların bir işi yaparken fiziksel ve duygusal olarak kendilerini yaptıkları işe vermeleri şeklinde ifade edilmiştir. Kahn ise işe bağlılığı insanların yaptıkları işi tüm benlikleri ile gerçekleştirmesi olarak tanımlamaktadır (Banihani vd., 2013). İşe bağlılık tükenmişlikle negatif ilişki içerisinde. Ayrıca çalışanın iş hakkında olumlu ve pozitif ruh halini yansıtır (Schaufeli vd., 2002).

İşlerini hayatlarının önemli bir noktasına koyan kişiler genelde işe bağlılıkları yüksek kişilerdir. Eğer bu kişiler işte iyi performans gösterdilerse o gün kendilerini iyi hissederler. Bu kişiler işe bağlılıkları sayesinde benlik saygılarını yükseltirler ve işlerini çok önemserler (Chughtai, 2008). İşe bağlılığı yüksek çalışanlar kendilerini işleriyle özdeşleştirirler. Bu kişiler aynı zamanda iş taleplerini stres kaynağı olarak görmemekte bu taleplerin yerine getirilmesi noktasında istekli davranmaktadırlar (Bakker vd., 2014).

2.3. İş Stresi

Stres bir canlının kendisini tehdit eden veya baş etmede zorlandığı durumlara karşı göstermiş olduğu tepkidir (Ivancevich vd., 1983, s. 800). İş stresi ise çalışanın iş yerinde algıladığı baş etmekte zorlandığı, istenmeyen ve rahatsız edici durumlara karşı göstermiş olduğu psikolojik veya fiziksel tepkilerdir (Chen ve Silverthorne, 2008). Diğer bir tanımda ise iş stresi, çalışanın kendisine yöneltilen talepler karşısında başa çıkmakta zorlandığı durumlara karşı gösterdiği tepki olarak tanımlanmıştır (AbuAlRub, 2004).

İş stresi farklı zamanlarda veya ortamlarda meydana gelebilir. Çalışan iş stresine maruz kaldığında yöneticilerden veya çalışma arkadaşlarından desteğe ihtiyaç duyar. Bu tip durumlarda çalışan destek alamazsa iş taleplerini yönetemez ve durum daha da kötüye gidebilir. Bunun sonucunda kişinin motivasyonu azalır, enerjisi ve performansı düşer. Çalışan iş taleplerini uygun bir şekilde yönetebiliyor ve üzerinde baskı ve tehdit hissetmiyorsa sağlıklı bir ortamda çalışıyor demektir. İş stresine kaynaklık eden başlıca faktörler ise kişisel faktörler (kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet vb.), örgütsel faktörler (örgüt yapısı, iş vb.), çevresel (teknoloji, siyasi durumlar vb.) faktörlerdir (Robbins ve Judge, 2019).

3. TEORİ ve HİPOTEZ

Çalışmanın bu bölümünde araştırma hipotezlerine dayanak olan Lider Üye Etkileşimi Teorisi'ne ve hipotezlere yer verilmiştir.

3.1. Teori ve Hipotez Geliştirme

Bu çalışmanın araştırma hipotezleri İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında oluşturulmuştur. İş talepleri çalışan kişinin motivasyonunun azalmasına sebep olan ve çalışanın enerjisini azaltıp tükenmişliğine sebep olan faktörlerdir. Bu faktörlere zaman baskısı, ağır iş yükü, mesai vb. örnek gösterilebilir. İş kaynakları ise çalışanın motivasyonunu artıran, çalışanların psikolojilerini düzeltten ve olumsuzlukları azaltan faktörlerdir. Bu faktörlere ise ödüller, yönetici desteği, terfi vb. verilebilir (Demerouti vd., 2001). İş kaynakları çalışanın hedefine ulaşmasını sağlar. İş hedefine ulaşan çalışanın ise işe bağlılığa ve iş tatmini artar (Orgambidez, ve Almeida, 2020). Bu kapsamda iş kaynakları arasında gösterilen yönetici desteğinin, çalışanların işe bağlılıklarını artıracığı ve iş streslerini de azaltacağı varsayılmaktadır. İşe bağlılığın ise iş stresini azaltacağı düşünülmektedir. Ayrıca işe bağlılığın İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında yönetici desteği ve iş stresi arasında aracı rol üstleneceği varsayılmaktadır. Çünkü İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi kapsamında iş kaynaklarının ve etkilerinin örgütteki olumlu sonuçlara aracılık ettiği ileri sürülmektedir (Orgambidez, ve Almeida, 2020).

Literatürde yapılan araştırma sonucunda, yönetici desteğinin işe bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir (Hognestad vd., 2021). Amerika'da görevli polis memurlarıyla yapılan çalışmada yönetici desteğinin işe bağlılığı artırdığı bulunmuştur (Elias ve Mittal, 2011). İş taleplerinin fazla olması iş stresine yol açmaktadır. Buna karşın yönetici desteği olursa iş stresi azalmaktadır (Yang vd., 2016). Aile hekimleri üzerinde yapılan bir çalışmada işe bağlılığın iş stresi ile olumsuz bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Lourenção vd., 2022). İş kaynakları

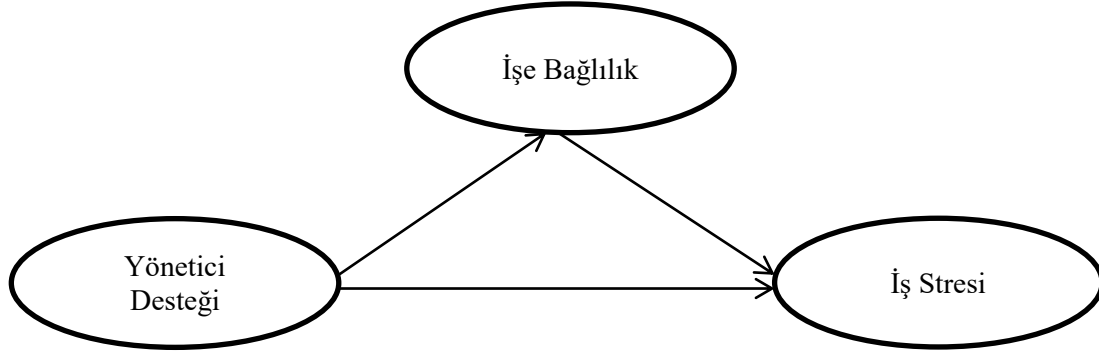
arasında gösterilen yönetici desteğinin iş stresinin olumsuz etkilerini engellediği belirtilmiştir (Suan ve Nasurdin, 2016). Tüm bu bilgiler ışığında oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H₁: Yönetici desteği işe bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkiler.

H₂: Yönetici desteği iş stresini anlamlı ve negatif olarak etkiler.

H₃: İşe bağlılık iş stresini anlamlı ve negatif olarak etkiler.

H₄: Yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın örnekleme, araştırmanın veri toplama araçları ele alınmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada yönetici desteğinin işe bağlılık ve iş stresi üzerine olan etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bunun yanında yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracı rolünün olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Bu çalışma ile yönetici desteği literatürüne katkı sağlanmak amaçlanmaktadır. Ayrıca çalışmada kullanılan İş Talepleri ve Kaynakları Teorisine de katkı sunmak istenmektedir. Araştırmanın kolluk kuvveti (polis, jandarma) üzerine yapılmış olması çalışmayı önemli kılmaktadır. Kolluk personelinin iş yükü ve çalıştıkları iş ortamının zor olması nedeniyle, bu zorlukların azaltılması adına kolluk amirlerine önerilerde bulunulmak istenmektedir. Bu durum ise araştırmayı değerli hale getirmektedir. Literatürde yapılan araştırmada yönetici desteğinin iş stresi ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolünü inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple çalışma literatürde yer alan bu boşluğu doldurma amacı taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan kolluk personelinden (polis, jandarma) oluşmaktadır. Bu araştırma, görevli kolluk personeli ile anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Anket yapılan kişilere ait demografik özellikler Tablo 4.1.'de sunulmuştur. Ankette yer alan değişkenlere ait sorular ters çeviri yönetimi kullanılarak hazırlanmıştır (Brislin, 1970).

Tablo 4.1. Demografik Özellikler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	293	97,0
	Kadın	9	3,0
	Lise	56	18,5
	Ön lisans	60	19,9
	Lisans	174	57,6
	Lisansüstü	12	4,0

Eğitim			
Yaş	18-25	38	12,6
	26-33	170	56,3
	34-41	78	25,8
	42-49	10	3,3
	50-57	6	2,0
Çalışılan Pozisyon	Polis	192	63,6
	Jandarma	110	36,4

Tabloda yer alan demografik özellikler incelendiğinde katılımcıların %97'si erkek, %3'ü kadın, %63,6'sı polis memuru, %36,4'ünün ise jandarma personeli olduğu görülmektedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Yönetici desteği ölçeği için Karasek (1985) çalışmasında yer alan ve Kula'nın (2011) kullandığı 7 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

İşe bağlılık değişkeni için 2006 yılında Schaufeli, Salanova ve Bakker'in 9 madde olarak güncelledikleri ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi 2012 yılında Eryılmaz ve Doğan'ın yaptıkları çalışmada yer alan ifadelerden alınmıştır.

İş stresini ölçmek için 7 sorudan oluşan House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilip ve 2006 yılında Efeoğlu tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır.

5. VERLERİN ANALİZLERİ ve HİPOTEZ TESTLERİ

Çalışmanın bu bölümünde toplanan verilerin güvenilirlik ve korelasyon analizleri yer almaktadır. Ayrıca araştırma hipotezlerinin testleri gerçekleştirilmiş, yapılan testlerle ilgili analizlere yer verilmiştir.

5.1. Güvenilirlik ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Yapılan anketler sonucunda elde edilen veriler SPSS 24 programı ve PROCESS eklentisi kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak güvenilirlik analizleri yapılmış, ardından değişkenler arası ilişkileri test etmek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 5.1: Değişkenlerin Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Cronbach Alfa Katsayısı (α)
Yönetici Desteği	0,955
İşe Bağlılık	0,935
İş Stresi	0,962

Araştırmada yer alan ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5.1'de yer almaktadır. Ölçeklerin güvenilir olduğunu gösteren değer Alfa katsayıdır. Bu katsayı 1'e ne kadar yakınsa ölçekler o kadar güvenilirdir (Karagöz, 2019). Bu sonuçlara göre ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

Değişkenlere ait korelasyon analizi sonuçları ise Tablo 5.2'de yer almaktadır. Yönetici desteğinin işe bağlılık ile ($r=0,400$, $p<0.01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu, iş stresi ile ($r=-0,298$, $p<0.01$) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılığın iş stresi ile ($r=-0,343$, $p<0,01$) arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.2. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma Ve Korelasyon Katsayıları

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1) Yönetici Desteği	2,73	1,27	1		
2) İşe Bağlılık	3,23	1,09	,400**	1	
3) İş Stresi	3,55	1,32	-,298**	-,343**	1

N= 302, ** P<.01; * P<.05

5.2. Hipotez Testi İçin Regresyon Analizi Sonuçları

Kolluk personelinin yönetici desteği algılarının iş stresi üzerine etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünü tespit etmek için Bootstrap yöntemi kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi yapılırken SPSS programı kullanılmış ve Process Makro eklentisi seçilmiştir. Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem yöntemine göre analiz gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem kullanıldığında analiz sonuçlarının anlamlı olabilmesi için %95 güven aralığındaki CI (confidence interval yani güven aralığı) değerlerinin arasına sıfır değerinin girmemesi yani bir değer eksi iken diğer değerlerin artı olmaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004; aktaran Gürbüz, 2021).

Tablo 5.3.: Aracılık Etkisi İçin Regresyon Analizi Sonuçları

	İşe Bağlılık			
	β	SE	t	p
Yönetici Desteği	0,341	0,045	7,550	0,00
	İş Stresi			
	β	SE	t	p
Yönetici Desteğinin direkt etkisi	-0,199	0,61	-3,287	0,001
İşe Bağlılık	-0,324	0,071	-4,574	0,000
Yönetici Desteğinin toplam etkisi	-0,310	0,057	-5,403	0,000
	Effect	SE	LLCI%95	ULCI%95
Yönetici Desteğinin İşe Bağlılık aracılığıyla İş Stresi üzerindeki dolaylı etkisi	-0,111	0,031	-0,175	-0,054

Not: N=302. Bootstrap örneklem büyüklüğü = 5.000. LL = Alt sınır; CI = Güven aralığı; UL = Üst sınır

Aracılık etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 5.3'te yer almaktadır. Bu verilere göre yönetici desteğinin işe bağlılığı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta= 0,341, p=0,00$). Bu sonuçlara göre yönetici desteği işe bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkiler şeklindeki H_1 kabul edilmiştir. Yönetici desteğinin iş stresini negatif ve anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta= -0,199, p=0,00$). Bu sonuçlara göre yönetici desteği iş stresini anlamlı ve negatif olarak etkiler şeklindeki H_2 kabul edilmiştir. Aracı değişken olan işe bağlılığın ise iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta= -0,324, p=0,00$). Bu sonuçlara göre işe bağlılık iş stresini anlamlı ve negatif olarak etkiler şeklindeki H_3 kabul edilmiştir.

Aracılık analizi için yönetici desteği ve işe bağlılık değişkeninin iş stresi üzerine birlikte etkisine bakılmıştır. Verilere göre yönetici desteğinin işe bağlılık yoluyla iş stresi üzerindeki dolaylı etkisinin, güven aralık değerleri de dikkate alındığında anlamlı olduğu görülmektedir. Yönetici desteği işe bağlılık aracılığıyla iş stresini anlamlı ve negatif şekilde dolaylı olarak etkilemektedir ($\beta= -0,111, p < 0,01, \%95 CI = -0,222 ile -0,126$). Bu sonuçlara göre yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracılık rolü vardır şeklindeki H_4 kabul edilmiştir.

6. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bu çalışma ile yönetici desteğinin işe bağlılık ve iş stresi üzerine etkisi araştırılmıştır. Ayrıca işe bağlılığın, yönetici desteği ile iş stresi arasındaki ilişkide aracı rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi'ne dayanılarak geliştirilmiştir. Çalışma kapsamında oluşturulan araştırma modelinin daha önce incelenmemiş olması nedeniyle araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi'nin de böyle bir model kapsamında araştırma hipotezlerine konu olması nedeniyle teoriye katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen verilere göre, yönetici desteğinin işe bağlılık üzerine pozitif ve anlamlı, iş stresi üzerine negatif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılığın iş stresine üzerine negatif ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar literatürde yer alan sonuçlara benzerlik göstermektedir (Elias ve Mittal, 2011; Lourenção vd., 2022; Yang vd. 2016). Ayrıca işe bağlılığın yönetici desteği ve iş stresi arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir. İncelenen iki değişken arasına sonradan aracı değişken eklenerek ilişkiyi tekrardan incelemek teoriye katkı olarak ifade edilmektedir (Colquitt ve Zapata-Phelan, 2007).

Elde edilen sonuçlar yorumlanacak olursa, yönetici desteğinin iş stresini azalttığı görülmektedir. Özellikle kolluk kuvveti olarak zor bir görevi icra eden kişiler için amir desteği çok önemlidir. Bu çalışmada göstermektedir ki amirinden destek alan kolluk personeli daha az iş stresi yaşamaktadır. Ayrıca amir desteği gören bu personel işe daha bağlı hale gelmektedir. İşe bağlılığı artan kolluk personelinin iş stresinin de azaldığı tespit edilmiştir. Bu da göstermektedir ki işe bağlılık bu ilişkiye aracılık etmektedir. Diğer taraftan iş kaynakları arasında gösterilen yönetici desteğinin, İş Talepleri ve Kaynakları Teorisi'nde ileri sürüldüğü gibi çalışanlar üzerindeki olumsuzlukları azalttığı bu çalışmada da tespit edilmiştir. İşe bağlılığın ise örgütteki olumlu şeylere aracılık edeceği varsayımı bu çalışma ile desteklenmiştir (Orgambidez, ve Almeida, 2020). Bu kapsamda kolluk kuvveti yöneticileri, çalışanların karşılaştıkları olumsuzlukları azaltmak, organizasyonun daha etkin ve verimli şekilde işlerliğini sağlamak ve kolluk personelinin işe bağlılığını artırmak için daha fazla yönetici desteğinde bulunmalıdırlar.

Diğer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Bunlardan ilki yeteri kadar kadın personelden veri toplanamamıştır. Ankete katılanların %97'sini erkek personel %3'ünü ise kadın personel oluşturmaktadır. Bu sebeple katılımcılardan kadın kolluk personelinin sayısının artması gerekmektedir. Diğer bir kısıt ise verilerin kesitsel (crosssectional) olarak yani tek seferde toplanmasıdır. Diğer yapılacak çalışmalarda boylamasal (longitudinal) olarak veri toplanmalıdır. Çünkü boylamsal olarak veri toplamak neden sonuç ilişkisini daha iyi tespit etmeye olanak sağlamaktadır. Diğer bir kısıt ise çalışmanın yalnızca kolluk personeli üzerine yapılmasıdır. Diğer meslek gruplarıyla da bu çalışmanın gerçekleştirilmesi daha genel sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of nursing scholarship*, 36(1), 73-78.
- Bano, B. (2011). Job stress among police personnel. *IPEDR*, 4, 290-3.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered?. *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400-423.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-166.
- Blau, P. M. (1964). 1964 *Exchange And Power In Social Life*. New York: Wiley.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact Of Job Involvement On In-Role Job Performance And Organizational Citizenship Behaviour. *Journal Of Behavioral And Applied Management*, 9(2), 169-183.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model Of Burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

- Eisenberger, R., Stinglhamber, 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.
- Elias, S. M., & Mittal, R. (2011). The importance of supervisor support for a change initiative: An analysis of job satisfaction and involvement. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Efeoğlu, İbrahim Efe (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A., & Doğa, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi, 15*(1).
- Gürbüz, S. (2021). Amos İle Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hognestad Haaland, G., Olsen, E., & Mikkelsen, A. (2021). The association between supervisor support and ethical dilemmas on Nurses' intention to leave: The mediating role of the meaning of work. *Journal of Nursing Management, 29*(2), 286-293.
- House, R.J. ve J.R.Rizzo (1972), "Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior", *Organizational Behavior and Human Performance, 7*, 467-505.
- Ivancevich, J. M., Napier, H. A., & Wetherbe, J. C. (1983). Occupational stress, attitudes, and health problems in the information systems professional. *Communications of the ACM, 26*(10), 800-806.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal, 33*(4), 692-724.
- Karagöz, Y. (2019). SPSS-AMOS-META uygulamalı istatistiksel analizler. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasek, R. A. (1985). Job content questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Kula, S. (2011). Occupational stress and work-related wellbeing of Turkish National Police (TNP) members.
- Kula, S., & Guler, A. (2014). Influence of Supervisor Support on Job Satisfaction Levels: An Evaluation of Turkish National Police (TNP) Officers in the Istanbul Police Department. *International Journal of Criminal Justice Sciences, 9*(2).
- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., & World Health Organization. (2003). *Work Organisation And Stress: Systematic Problem Approaches For Employers, Managers And Trade Union Representatives*. World Health Organization.
- Lourenção, L. G., Sodr , P. C., Gazetta, C. E., Silva, A. G. D., Castro, J. R., & Maniglia, J. V. (2022). Occupational stress and work engagement among primary healthcare physicians: a cross-sectional study. *Sao Paulo Medical Journal, 140*, 747-754.
- Nahum-Shani, I., Henderson, M. M., Lim, S., & Vinokur, A. D. (2014). Supervisor support: Does supervisor support buffer or exacerbate the adverse effects of supervisor undermining?. *Journal of applied psychology, 99*(3), 484.
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2020). Supervisor support and affective organizational commitment: The mediator role of work engagement. *Western journal of nursing research, 42*(3), 187-193.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior, 35*(3), 434-446.
- Pattnaik, S. C., & Panda, N. (2020). Supervisor support, work engagement and turnover intentions: evidence from Indian call centres. *Journal of Asia Business Studies, 14*(5), 621-635.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Rom , V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies, 3*, 71-92.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Suan, L. C., & Mohd Nasurdin, A. (2016). Supervisor support and work engagement of hotel employees in Malaysia: Is it different for men and women?. *Gender in Management: An International Journal*, 31(1), 2-18.
- Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., & See, L. C. (2016). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: a structural equation modelling approach. *International journal of environmental research and public health*, 13(1), 72.