

ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ARAŞTIRILMASI

Kültigin AKÇİN¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / First Received: 05.06.2023

Makale Kabul Tarihi /Accepted: 15.06.2023

Atıf/©: Akçin, K. (2023). Örgütsel güven ile iş stresi arasındaki ilişkinin tekstil sektöründe araştırılması. *Uluslararası Yönetim Araştırmaları ve Uygulamaları Dergisi*, 2(1), 1-11

Özet

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin önde gelen sektörlerinden biri olan tekstil sektöründeki çalışanların algıladıkları örgütsel güven ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi incelemek, demografik farklılıkları ortaya koymak ve örgütlerin bu iki faktörü yönetme stratejilerini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma, Kocaeli ilinde faaliyet gösteren üç tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan 248 personel üzerinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçların analizi için SPSS 22 programı kullanılmıştır. Yapılan regresyon ve *t*-testi analizi bulgularına göre, örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ve örgüte güven ile iş stresi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışanların cinsiyetlerine göre bu iki güven boyutu ile farklılık olduğu ancak iş stresi ile bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan çalışanların medeni durumlarının bu değişkenlere göre farklılık olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven, İş Stresi, Cinsiyet, Medeni Durum

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL TRUST AND WORK STRESS IN THE TEXTILE INDUSTRY

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between the perceived organizational trust and organizational stress of employees in the textile industry, which is one of the leading sectors in Turkey, to reveal demographic differences and to investigate the strategies of organizations to manage these two factors. For this purpose, the research was carried out on 248 personnel working in three textile and apparel sectors operating in Kocaeli province. SPSS 22 program was used for the analysis of the obtained results. According to the regression analysis findings, a negative relationship was found between organizational trust dimensions, trust in the manager and trust in the organization, and job stress. On the other hand, according to the results of the *t*-test, it was determined that there was a difference between these two dimensions of trust according to the gender of the employees, but there was no difference with the job stress. In addition, it was found that the marital status of the employees did not differ according to these variables.

Keywords: Organizational Trust, Trust in Manager, Trust in Organization, Work Stress, Gender, Marital Status

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü, kakcin@gtu.edu.tr ORCID: 0000-0002-0202-8459

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler hem rekabet güçlerini korumak hem de hayatlarına devam edebilmek için modern anlayışları benimsemektedirler. Bu anlayışlar, kurumsallığı ön plana çıkararak az sayıda hiyerarşik yapı, çalışanların süreçlere katılımı, işveren ile çalışan arasındaki psikolojik sözleşmeler ve güvendir. Güven, anlaşıldığı farz edilen ancak açıklaması zor olan bir kavramdır (Taylor, 1989). Güven, karşılıklı etkileşim içinde olan kişilerin herhangi bir korku, tereddüt ve şüphe duymadan birbirlerine olan inançları olarak tanımlanmaktadır (Mishra, 1996). Örgüt içinde farklı karakterlerden oluşan çalışanların bir arada sağlıklı bir şekilde çalışabilmesi için karşılıklı güvene ihtiyaç vardır. Çalışanların özellikle örgütlerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına olan güvenleri örgütlerin amaç ve hedeflerine giden yolda önem kazanmaktadır.

Stres, insan refahına yönelik potansiyel bir tehdide karşı fizyolojik bir tepkidir (Lazarus ve Folkman, 1984). Örgütsel stres ise örgüt üyelerinin fiziksel, psikolojik veya davranışsal sapmalar neticesinde çevrelerine verdikleri bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002). Gouldner (1960)'ın Karşılıklar Teorisinde bahsedilen kurum ve kişi arasındaki ilişkiler açısından baktığımızda, özellikle ekonomik krizin yaşandığı bir ortamda çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine olan güvenlerinin, stresle baş etmelerinde ne derece önemli olduğu geçmiş benzer çalışmalarda da araştırılmıştır (Dirks ve Ferrin, 2001; Lambert vd., 2008; Haynes vd., 2020).

Örgütlerin başarılı bir şekilde performans göstermeleri için örgütsel güven ve örgütsel stres gibi birçok faktörü yönetmeleri gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin önde gelen sektörlerinden biri olan tekstil sektöründeki çalışanların algıladıkları örgütsel güven ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi incelemek, demografik farklılıkları ortaya koymak ve örgütlerin bu iki faktörü yönetme stratejilerini araştırmaktır. Bu çalışmanın önemi ise, pandemi etkisinden yeni çıkan ancak ekonomik krizle mücadele eden Türkiye'de, çalışanların algı ve tutumlarındaki değişikliği inceleyerek ilgili literatüre zenginlik katmasıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Örgütsel Güven

Güven, kişinin, başka birinin niyetlerine veya davranışlarına ilişkin olumlu beklentilere dayanan kırılabilir kabul etme niyetini içeren psikolojik bir durumdur (Rousseau vd., 1998). Örgütlerin başarılı ve rakiplerine göre avantajlı olmalarında örgütsel güven önemli bir konudur. Örgütsel güven, çalışanların örgüte olan inancını ve güvenini ifade eden bir kavramdır (Mayer vd., 1995). Benzer bir ifadeyle, çalışanın, örgütün sağladığı desteğe yönelik algıları ve yöneticilerin dürüst olacağına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990). Mishra (1996) örgütsel güveni, bir kişinin, diğerlerinin güvenilir, dürüst olduğu tutumuna dayalı olarak başkalarına karşı savunmasız olma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Mishra, 1996). Örgütsel güven, yüksek risk veya kırılabilirlik içeren durumlarda bireylerin başka bir tarafla ilişkilerini nasıl anladıklarını gösteren psikolojik bir durum olarak tanımlanmıştır (Nikolaou vd., 2011).

Örgütsel güven, örgütte iş birliği, etkili iletişim ve performans artışı ile bağlantılıdır (Dirks ve Ferrin, 2002). Çalışanlar, örgüte güvendiklerinde, birlikte çalışmalarını daha etkili hale getirirler ve daha fazla iş birliği yaparlar. Üst yönetime duyulan güven, belirsizlik duygularını ve asılsız korkuları azaltabilir. Geçmişte yapılan pek çok araştırma, iletişim fırsatlarının var olduğu ve iletişim kanallarının açık olduğu durumlarda, karar alma süreçlerine katılımın, örgütsel sorunlarla ilgili tartışmalara aktif katılımın ve yönetime olan güvenin arttığını göstermiştir (Vakola ve Bouradas, 2005).

Nyhan ve Marlowe (1997) örgütsel güveni genel olarak örgüte ve yöneticiye duyulan güven olarak iki boyutta incelemiştir (Nyhan ve Marlowe, 1997). Kurum içindeki ilişkilerin temelinde güven vardır

(Mishra ve Morrissey, 1990). Çalışanların, kurumla bütünleşerek kendini kuruma ait hissetmesi ve duygusal bağ kurması örgüte olan güveni ifade etmektedir (Sookyung vd., 2004). Yöneticilerin kurumda gösterdikleri tutum ve davranışlar, çalışanların güven duyguları üzerinde oldukça etkilidir. Yöneticiye güven, çalışanların yöneticilerinin faaliyetlerinin önemli sonuçlar ortaya koyacağını düşünerek, duyarlı davranmasıdır (Mayer vd., 1995). Diğer bir tanım ise, yöneticilerin, çalışanların kendilerine zarar vermeyecek şekilde davranacağına ilişkin savunmasız biçimde tepki göstermemesidir (Tan ve Tan, 2000). Çalışanların yöneticilerine olan güveni, belirsizliği azaltıp karmaşıklığın yönetilmesine yardımcı olmaktadır (Mishra ve Mishra, 2011).

2.2 İş Stresi

Stres, meydan okuma veya tehdit oluşturan durumlara (stres etkenleri) tepki olarak kişinin fiziksel veya zihinsel durumundaki değişiklik olarak tanımlanmıştır (Colligan ve Higgins, 2006). İş stresi, çalışanların iş ortamındaki zorluklar nedeniyle yaşadığı psikolojik ve fiziksel baskıyı ifade eder (Lazarus ve Folkman, 1984). İş stresi, çalışanların iş performansını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanlar stres altındayken, iş yerinde daha az mutlu, daha az memnun ve daha az bağlı olabilirler. Ayrıca stres, işten ayrılma, iş tatmini kaybı ve artan hastalık oranları gibi daha ciddi sonuçlara da neden olabilir (Cox vd., 2000).

Stres temel olarak ikiye ayrılır; pozitif stres ve negatif olarak sıkıntı. Pozitif stres, bireyin motivasyon ve performansını artırırken, diğer yandan negatif bir durum olarak yaygın kullanılan sıkıntı ise, olumsuz olarak değerlendirilen stres faktörlerine verilen tepkileridir (Seyle, 1980). Çalışanların bireysel özellikleri de stresi algılamaları yönünden farklılık gösterebilmektedir. Luthans'a (2012) göre, psikolojik sermaye boyutlarından biri olan umut, kişilere göre farklı düzeylerde olduğundan, daha umutlu kişiler stresten daha az etkilenmektedir (Luthans, 2012). Bununla birlikte her olgu kişilerdeki stres oluşumuna göre değişmekte ve kişilerin strese bağlı olarak iş davranışları değişimi de farklı olmaktadır (Smet vd., 2005).

2.3 Örgütsel Güven ve İş Stresi Arasındaki İlişki

Örgütsel güven ve örgütsel stres yönetimi, örgütlerin başarısı için kritik öneme sahiptir. Örgütte strese neden olan faktörlerin kaynağı, çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği, liderlerin demokratik olmayan davranışları veya çalışanların örgütte kendilerini güvende hissetmemeleri olabilir (Palmer vd., 2003). Güvenin tanımı bir işçi-işveren ilişkisinde savunmasızlığın önemini vurguladığından, güven özellikle kriz ve belirsizlik zamanlarında önemlidir (Gustafsson vd., 2021). Güven, daha açık iletişimi, bilgi paylaşımını ve çatışma yönetimini kolaylaştırır (Blomqvist, 2002, Creed ve Miles, 1996).

Örgütsel güven ve iş stresi arasındaki ilişki karmaşık ve çok yönlüdür. Haynes ve arkadaşlarının (2020) yaptıkları çalışmada, yüksek stres düzeyinin verimliliği etkilediğini, çalışanın iş doyumunu ve örgütsel güveni azalttığını, bunun da tüm organizasyonun başarısız olmasına neden olduğunu belirtmişlerdir (Haynes vd., 2020). Çalışanların yönetime olan güveni düşük veya eksikse, bu bir iş talebi haline gelebilir ve bu da daha fazla strese neden olur (Bakker ve Demerouti, 2007). Benzer şekilde Lim vd. (2008), iş stresinin, örgütsel güveni olumsuz yönde etkilediğini ve çalışanların örgüte olan güveninin azalmasına neden olduğunu bulmuştur (Lim vd., 2008). İş stresi, çalışanların örgüte olan inancını azaltabilir ve bu nedenle örgütsel güveni azaltabilir. Ayrıca, stres altındayken çalışanların, iletişim eksikliği, yanlış anlaşılmalara ve güven eksikliği gibi sorunlar yaşamaları daha olasıdır. Rhee (2010) ayrıca bir çalışma ortamındaki güvenin çeşitli yönlerinin iş stresini ve iş stresine verilen tepkileri ve algıları etkilediğini ileri sürmüştür (Rhee, 2010). Bir örgütte güvensiz bir ortam olduğunda, stres ve buna bağlı olarak yönetim tarafından alınan yanlış kararlar artmakta ve çalışanlar ile yöneticiler bencilce davranışlar sergilemektedir (Sonnenberg, 1994). Kişilerin iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden daha az destek veya iş birliği hissetmeleri ve algılamaları strese yol açabilmektedir (Poor vd., 2014). Ayrıca

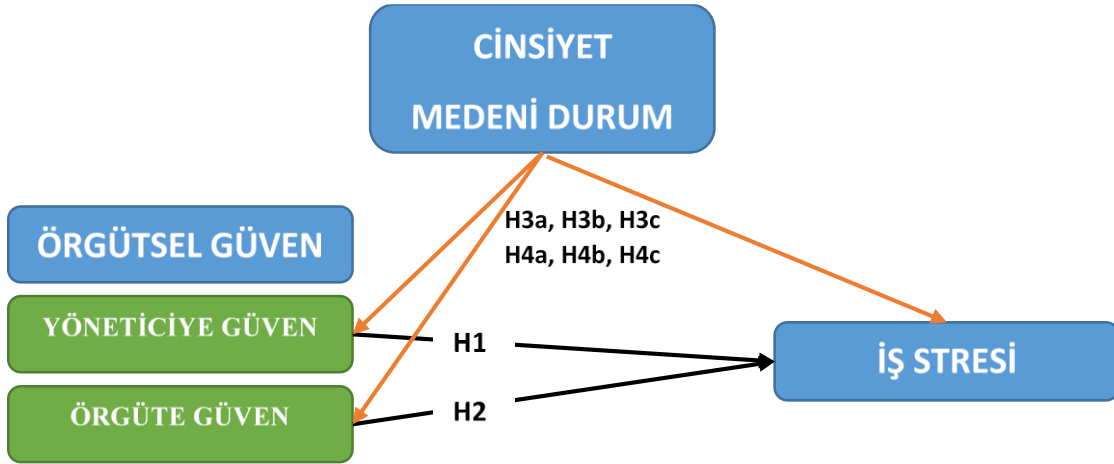
çalışanların, iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından yerine getirilmeyen sözleri onlarda kızgınlık yaratarak, ilişkilerinde güvenin azalmasına neden olacaktır (Robinson ve Rousseau, 1994). Düşük yönetim güveni, personel için bir belirsizlik, şüphe ve endişe duygusuna yol açan bir stres kaynağı olabilmektedir. Bununla birlikte, düşük örgüt güveni, personel için bir belirsizlik, şüphe ve endişe duygusuna yol açan bir stres kaynağı olabilir. Bu olumsuz psikolojik duygular iş stresi potansiyelini artırmaktadır (Lambert vd., 2008). Bununla birlikte demografik ve bireysel farklılıklar, kişilerin stres düzeylerinin farklılaşmasında etkilidir. Her olgu her bireyde stres oluşumunu tetiklemediği gibi, her bireyin de stres nedenli iş davranışları değişimi de aynı değildir (Yavuz ve Akca, 2018).

Diğer yandan Song ve arkadaşları (2019), örgütsel güven ile iş stresi arasındaki ilişkiyi sistematik bir incelemeyle ele almışlardır. Araştırma sonucuna göre, yüksek düzeyde örgütsel güvenin bireylerin iş stresi düzeylerini azaltmada etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, çalışanlar örgüte güvendiklerinde, iş ortamındaki stres faktörlerine karşı daha dirençli olabilirler ve daha fazla stresle başa çıkma stratejisi geliştirebilirler. Bununla birlikte, örgütlerin yüksek seviyedeki güven ortamlarında çalışanların stresleri azalmakta ve enerjilerini ve zamanlarını işlerine tam olarak aktararak performansları artmaktadır (Zemke, 2000).

3. YÖNTEM

3.1 Araştırma Modeli ve Hipotezler

Şekil 1’de bu araştırma amacı çerçevesinde oluşturulmuş olan araştırma modeli verilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Hipotezler

H1: Yöneticiye güven ile iş stresi arasında negatif bir ilişki vardır

H2: Örgüte güven ile iş stresi arasında negatif bir ilişki vardır

H3a: Yöneticiye güven, katılımcıların cinsiyeti bakımından farklılık göstermektedir

H3b: Örgüte güven, katılımcıların cinsiyeti bakımından farklılık göstermektedir

H3c: İş stresi, katılımcıların cinsiyeti bakımından farklılık göstermektedir

H4a: Yöneticiye güven, katılımcıların medeni durumu bakımından farklılık göstermektedir

H4b: Örgüte güven, katılımcıların medeni durumu bakımından farklılık göstermektedir

H4c: İş stresi, katılımcıların medeni durumu bakımından farklılık göstermektedir

3.2 Evren ve Örneklem

Örneklem seçiminde, küme örneklem yöntemi kullanılmıştır. 2022 İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırma Raporuna göre Kocaeli’nde tekstil sektörünün de içinde bulunduğu Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe toplam 48.409 çalışan vardır (İŞKUR, 2022). Araştırmada kullanılan anket formu Kocaeli’nde bulunan 3 kurumsal firmada çalışan 260 kişiye gönderilmiş, 248 çalışandan geçerli yanıt alınmıştır.

3.3 Veri Toplama Tekniği ve Süreci

Bu araştırmada elde edilen veriler, nicel araştırma yöntemlerinden anket ve ölçek kullanılarak analiz edilmiştir. Anket formu araştırmaya dahil edilen 3 kurumun İnsan Kaynakları departmanından izin alınarak çalışanlara gönderilmiştir. Veri toplama süreci 2023 yılı Şubat ve Nisan ayları arasında gerçekleşmiştir. Anket formunun ilk bölümünde çalışanların demografik bilgileriyle ilgili 4 soru vardır. İkinci bölümünde Nyhan ve Marlowe (1997) ’un geliştirmiş olduğu ve ülkemizde Demircan (2003) tarafından uyarlanmış olan ve iki alt boyutlu (yöneticiye güven ve örgüte güven) olan Örgütsel Güven ölçeği kullanılmıştır. Yöneticiye güveni alt boyutu 6 sorudan, örgüte güveni alt boyutu ise 4 ifadeden oluşmaktadır. Cronbach Alpha katsayıları; yöneticiye güven $\alpha=0,97$, örgüte güven $\alpha=0,90$ ’dır. Diğer yandan iş stresini ölçmek için House ve Rizzo (1972)’nin geliştirdiği ve ülkemizde Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanmış olan 7 ifadeden oluşan İş Stresi ölçeği kullanılmıştır. İş stresinin Cronbach Alpha katsayısı ise $\alpha=0,90$ ’dır. Kullanılan tüm ölçekler 5’li Likert tipi ölçeğe göre hazırlanmıştır. Araştırmadaki veriler SPSS 22 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1 Frekans ve Faktör Analizi

Bu araştırmaya katılan 248 çalışanın demografik özelliklerine göre frekans analiz sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

		f	%
Cinsiyet	Erkek	178	71,8
	Kadın	70	28,2
Medeni Durum	Evli	182	73,4
	Bekar	66	26,6
Yaş	26-33	62	25
	34-41	111	44,8
	42-49	58	23,4
	50-57	9	3,6
	57+	8	3,2

Diğer yandan araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için yapılan KMO ve Bartlett’s küresellik testi sonuçlarına göre (KMO=0.900; Bartlett’in küresellik testi $p < 0.001$) verilerin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerin birbirleri arasında bir ilişkinin varlığından yola çıkarak faktör analizinde Direct Oblimin rotasyon yöntemi kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucuna göre değişkenlere ait ifadeler beklendiği gibi 3 faktöre yüklenmiştir. Temel bileşenler analizi, açıklanan toplam varyansın % 76’sını açıklamıştır. Ayrıca ölçeklerin iç tutarlılıkları, Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Tablo 2’de ölçeklere ait faktör dağılımları ve Cronbach Alfa katsayıları verilmiştir.

Tablo 2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri			Cronbach's Alfa
Yöneticiye Güven1	.967			.964
Yöneticiye Güven2	.972			
Yöneticiye Güven3	.916			
Yöneticiye Güven4	.818			
Yöneticiye Güven5	.861			
Yöneticiye Güven6	.864			
Örgüte Güven1		.788		.909
Örgüte Güven2		.891		
Örgüte Güven3		.893		
Örgüte Güven4		.925		
İş Stresi1			.788	.909
İş Stresi2			.836	
İş Stresi3			.772	
İş Stresi4			.823	
İş Stresi5			.795	
İş Stresi6			.887	
İş Stresi7			.715	

4.2 Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Bu araştırma kapsamında ele alınan örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven ile iş stresi arasındaki ilişkileri test edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayıları ile anlamlılık değeri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Yöneticiye Güven	Örgütsel Güven
Örgütsel Güven	.595**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
İş Stresi	-.212**	-.305**
Sig. (2-tailed)	.001	.000

** p< 0.01

Tablo 3 incelendiğinde, örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven değişkenlerinin iş stresi değişkeni arasında anlamlı ($p<0.01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Beklenildiği gibi yöneticiye güven ile iş stresi arasında (-.212) kuvvetinde negatif yönlü, örgüte güven ile iş stresi arasında ise (-.305) kuvvetinde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Diğer yandan alt boyutlar arası ilişkiye bakıldığında ise (.595) kuvvetinde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

4.3 Hipotezlerin Testi

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi ve bağımsız örneklem *t*-testi kullanılmıştır. Tablo 4'te yapılmış olan regresyon analizinde, örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları bağımsız değişken, iş stresi değişkeni bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Tablo 4. Yöneticiye ve Örgüte Güvenin İş Stresine Etkisi

Model	Independent Variable	β	t	Sig.	R ²	F Value	Model Sig.
1	Yöneticiye Güven	-.181	-3.403	.001	.045	11.577	.001
	Örgüte Güven	-.292	-5.015	.000	.093	25.154	.000

Bağımlı Değişken: İş Stresi

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güvenin iş stresi üzerinde negatif ve düşük derecede bir etkisi ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, diğer bir alt boyut olan örgüte güvenin de iş stresi üzerinde negatif ve düşük derecede bir etkisi vardır. Bu sonuçlar, beklentilerimize göre ortaya çıkarak H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Diğer yandan araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet farklılıkları ile yöneticiye güven, örgüte güven ve iş stresi arasında istatistiksel olarak farklılığın belirlenmesi amacıyla uygulanan bağımsız örneklem *t*-testi sonucu Tablo 5'te gösterilmiştir. Yöneticiye ve örgüte güvenin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ancak iş stresinde anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre H3a ve H3b hipotezleri reddedilmiş, H3c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyetlere Göre Farklılık Analizi

	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Yöneticiye Güven	Erkek	178	3.3427	1.11933	2.101	0.037*
	Kadın	70	3.0048	1.19242		
Örgüte Güven	Erkek	178	2.8989	.99307	2.523	0.012*
	Kadın	70	2.5393	1.05263		
İş Stresi	Erkek	178	2.7897	.97403	-1.812	0.071
	Kadın	70	3.0388	.97466		

*p<0.05

Tablo 6'da verilen sonuçlara göre, araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre farklılıkları ile yöneticiye güven, örgüte güven ve iş stresi arasında istatistiksel olarak farklılığı analiz ettiğimizde ise anlamlı farklılık bulunamamıştır (p>0.05). Bu sonuçlara göre H4a, H4b ve H4c hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi

	Medeni Durum	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Yöneticiye Güven	Evli	182	3.2564	1.14584	.207	0.836
	Bekar	66	3.2222	1.16294		
Örgüte Güven	Evli	182	2.8118	1.03760	.369	0.712
	Bekar	66	2.7576	.98055		

İş Stresi	Evli	182	2.8430	.99702		
	Bekar	66	2.9069	.93207	-.454	0.650

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin önde gelen sektörlerinden biri olan tekstil sektöründeki çalışanların algıladıkları örgütsel güven ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi incelemek, demografik farklılıkları ortaya koymak ve örgütlerin bu iki faktörü yönetme stratejilerini araştırmaktır. Literatür incelendiğinde bu araştırma sonucu, örgütsel güven ve iş stresi arasındaki ilişkiyi araştıran daha önce yapılan bazı araştırmalardan elde edilen sonuçlarla tutarlıdır (Dirks ve Ferrin, 2001; Lambert vd., 2008; Ayaz ve Batı, 2017; Top ve Tekingündüz, 2018; Haynes vd., 2020).

Diğer yandan bu araştırmaya konu olan değişkenlerin demografik özellikler (Cinsiyet ve Medeni Durum) bakımından farklılıkları analiz edilmiştir. Bu sonuçlara göre yöneticiye güven ve örgüte güven değişkenlerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Her iki değişkendeki ortalamalara baktığımızda literatürdeki benzer çalışma sonuçlarıyla paralellik göstererek erkek çalışanların güven düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Polat ve Celep, 2008; Taşkın ve Dilek, 2010; Çağlar, 2011; Gören ve Özdemir, 2015; Koca Ballı ve Üstün, 2017). Bu durum ülkemizin erkek egemen bir toplum olarak çalışma hayatında, erkeklerin kariyer ve gelecek beklentilerinin fazla oluşu ve kadınların ise çalışma hayatında engellerle karşılaşma ihtimaline yönelik olarak ifade edebiliriz. Bununla birlikte iş stresinin cinsiyet bakımında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Stres, genel anlamda örgüt çalışanları tarafından ortak bir şekilde ve negatif algılanan bir durumdur. Bu araştırma sonuçları da bu ortak görüşü destekler niteliktedir. Ancak kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla iş stresi algılamaları onların normal stres faktörlerine ilaveten cinsiyet temelli yaşadıkları stres faktörlerinden kaynaklanabilir.

Çalışanların medeni durumlarına göre yapılan farklılık analiz sonuçlarına göre araştırmaya konu olan değişkenlerin, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Geçmiş benzer çalışmalar incelendiğinde, çalışanların örgütsel güven düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık araştırmalarında çeşitli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Literatürde hem bu araştırma sonuçlarına benzer (Gören ve Özdemir, 2015; Uyar Bulut, 2018; Sarıkaya, 2019) hem de farklılığa sahip sonuçlar vardır (Soycan Ertürk, 2012; Çintay, 2013; Gürbüz ve Dede, 2016). Böylesine farklı sonuçların ortaya çıkmasının nedeni olarak, araştırmaya konu olan sektörün çeşitliliği, araştırma zamanındaki ülkenin ekonomik durumu ve bölgesel farklılıklar olabilir. Benzer şekilde iş stresinin, çalışanların medeni durumlarına göre farklılık araştırmalarında da çeşitli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Çelik (2009) ile Vatansever Bayraktar ve Gökpınar (2021) yaptıkları araştırmalarda, çalışanların medeni durumlarına göre iş stresi algılarının farklılaşmadığı bulgusu buradaki sonucu desteklemektedir. Diğer yandan bu alanda yapılan bazı araştırma sonuçları ise, evli çalışanların örgütsel stresten daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşmıştır (Emmanuel ve Collins, 2016; Kejrival, 2019; Yalçın Akgül, 2020; Erdoğan, 2021).

Örgütsel güveni artırmak için, örgütler açık ve doğru iletişim stratejileri uygulayabilirler. Çalışanlar, örgütün işleyişi hakkında bilgi sahibi olduklarında, örgüte güven duymaları daha olasıdır. Ayrıca, örgütler, çalışanların katılımını ve özerkliğini teşvik ederek, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırabilirler. Bunun yanı sıra, örgütler, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılayacak ve onları destekleyecek politikalar ve programlar uygulayarak, çalışanların örgüte olan güvenini artırabilirler.

Örgütsel stresi azaltmak için, örgütler, çalışanların iş yükünü azaltacak, iş dengesizliğini gidererek ve iş yükünü paylaştırarak önlemler alabilirler. Ayrıca, çalışanların işle ilgili belirsizliklerini azaltmak için açık bir iletişim stratejisi uygulayabilirler. Ayrıca, çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olacak destek programları da uygulanabilir. Örgütsel güvenin artması, çalışanların daha iyi desteklenme

hissiyle birlikte iş stresini azaltabilir ve olumlu bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Ayaz, N. & Batı, T. (2017). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel Stres İlişkisi: Mutfak Departmanı İş görenleri Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 527-541.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Blomqvist, K. (2002). Partnering in the Dynamic Environment: The Role of Trust in Asymmetric Technology Partnership Formation, doctoral thesis, Acta Universitatis Lappeenrantaensis.
- Creed, W. E. D., & Miles, R. E. (1996). Trust in organizations: A conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies, and the opportunity costs of controls. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (16–38). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452243610.n2>
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace Stress: Etiology and Consequences, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89–97. https://doi.org/10.1300/J490v21n02_07
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzalez, E. (2000) Work-Related Stress, *Office for Official Publications of the European Communities*, Luxembourg.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (4), 1827-1847
- Çintay, H. (2013). Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları: İzmir İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Demircan N., (2003), Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze
- Dirks K., & Ferrin D. (2001). The role of trust in organizational settings, *Organization Science*, 12(4), 450–467.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Efeoğlu, İ. (2006). İş – Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Emmanuel, A. O., & Collins, A. (2016). Relationship between occupational stress and demographic variables: a study of employees in a commercial bank in Ghana. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 1-9.
- Erdoğan, P. (2021). İş Tatmininin Örgütsel Stres Algısına Etkisi: Cinsiyet ve Medeni Durumun Düzenleyici Rolü, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 223-235 <https://doi.org/10.52642/susbed.899289>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement, *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gören, S. Ç. & Özdemir, M. (2015). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3): 793-801.
- Gustafsson, S., Gillespie, N., Searle, R., Hope Hailey, V., & Dietz, G. (2021). Preserving Organizational Trust During Disruption. *Organization Studies*, 42(9), 1409–1433. <https://doi.org/10.1177/0170840620912705>
- Gürbüz, F. G., & Dede, E. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve İş Güvencesizliği Algıları Arasındaki İlişki, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 89-108.

- Haynes, S. H., Leone, M. C., Keena, L. D., May, D. C., Ricciardelli, R. & Lambert, E. G. (2020). The association between different forms of organizational trust and correctional staff job stress, *Journal of Crime and Justice*, 43(5), 623-639
- House, R.J. & Rizzo, J.R. (1972), Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior, *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- İŞKUR, (2022), <https://media.iskur.gov.tr/66688/kocaeli.pdf>
- Koca Ballı, A. İ. & Üstün, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Güven Düzeyleri İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Örnek Olay Çalışması, *International Journal of Social And Humanities Sciences*, 1 (2), 20-38
- Kejriwal, A. (2019). A Comparative Analysis of Organizational Role Stress among the Private and Public Sector Bank Officials in Jorhat, Assam, *Journal of Management*, 6(3).
- Lambert, E., S. Jiang, & N. Hogan. (2008). The issue of trust in shaping the job stress, job satisfaction, and organizational commitment of correctional staff, *Professional Issues in Criminal Justice*, 3: 37–64.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95.
- Luthans, F. (2002), *Organizational behavior*, New York: McGraw-Hill International Book Comp. Inc.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions, *Human Resource Development Quarterly*, 23(1).
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443–486. <https://doi.org/10.1177/009102609001900408>
- Mishra, A. K. (1996). Organizational response to crisis. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (261-287). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Mishra, A. K., & Mishra, K. E. (2011). Positive Organizational Scholarship and Trust in Leaders. G. M. Spreitzer, & K. S. Cameron içinde, *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 449-461
- Nikolaou, I., Vakola, M. & Bourantas, D. (2011), "The role of silence on employees' attitudes "the day after" a merger", *Personnel Review*, 40(6), 723-741. <https://doi.org/10.1108/00483481111169652>
- Nyhan, R. C., & Marlowe H.A., (1997), "Development And Psychometric Properties Of The Organizational Trust Inventory", *Evaluation Review*, 21(5), 614-635
- Palmer, S., Cary, C., & Kate, T. (2003). Model of organizational stress. *Health Education Journal*, 6, 378-380.
- Polat, S. & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54: 307–331.
- Poor, A. Y., Ahmed, E. M., Ansari, F. M., & Movahedi, M. (2014). Investigating the relationship between Work-related stress and organizational trust in Sirjan Municipality, *World Applied Sciences Journal*, 32(10), 2042-2047
- Rhee, K. Y. (2010). Different effects of workers' trust on work stress, perceived stress, stress reaction, and job satisfaction between Korean and Japanese workers. *Safety and Health at Work*, 1(1), 87-97.
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994). Violating The Psychological Contract: Not The Exception But The Norm, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245–259.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., & Carmerer, C. (1998). Not so different after all: a cross-discipline view of trust, *Academic Management Review*, 23, 393-404

- Sarıkaya, Ş. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Selye, H. (1980). The stress concept today. In I.L. Kutash et al. (Eds.), Handbook on stress and anxiety. San Francisco: Jossey-Bass.
- Smet, P., Sans, S., Dramaix, M., Boulenguez, C., De Backer, G., Ferrario, M., & Ostergren, P. O. (2005). Gender and regional differences in perceived job stress across Europe, *The European Journal of Public Health*, 15(5), 536-545.
- Song, J. H., Kim, N. Y., & Son, H. J. (2019). The Relationship between Organizational Trust and Occupational Stress: A Systematic Review, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(1), 18-28.
- Sonnenberg, F.K. (1994), "Ethics: Trust Me...Trust Me Not", *Journal of Business Strategy*, 15(1), 14-16. <https://doi.org/10.1108/eb039609>
- Sookyung, K., O'Neill, J. W. & Jeong, S. E. (2004). The relationship among leader-member exchange, perceived organizational support, and trust in hotel organizations. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 3(1), 59-70.
- Soycan Ertürk, S. B. (2012). Ankara İli Genel Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ve Denetim Odağı ile İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1): 37-46.
- Taylor, R. G. (1989). The Role Of Trust In Labor-Management Relations. *Organization Development Journal*, 7: 85-89.
- Top, M., & Tekingündüz, S. (2018). The Effect of Organizational Justice and Trust on Job Stress in Hospital Organizations. *J Nurs Scholarsh*, 50(5), 558-566.
- Uyar Bulut, B. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Vakola, M. & Bouradas, D. (2005), Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation, *Employee Relations*, 27(5), 441-458. <https://doi.org/10.1108/01425450510611997>
- Vatansever Bayraktar, H. & Gökpinar, İ. (2021). Sınıf Öğretmenleri ve Eğitim Yöneticilerinin İş Stresi Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 12(46), 870-885.
- Yaşın Akgül, G. (2020). Ameliyathane çalışanlarının örgütsel stres düzeyleri ile hasta güvenlik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Yavuz, M., & Akca, M. (2018). Çatışma, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827 - 846.
- Zemke, R. (2000), Can you manage trust?, *Training*, 37(2), 76-83