

Journal of Economy Culture and Society

E-ISSN: 2645-8772

Araştırma Makalesi / Research Article

İş Stresini Azaltmada Kadınların ve Erkeklerin Sosyal Destek Kaynakları Değişir mi? Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme

Do Social Support for Women and Men Change in Reducing Job Stress? An Examination on Research Assistants

Ozan BÜYÜKYILMAZ¹ , Hatice COŞKUNOĞLU KAYA² 

¹Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, Karabük, Türkiye

²Doktora Öğrencisi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük, Türkiye

ORCID: O.B. 0000-0001-5499-1485;
H.C.K. 0000-0002-3189-5092

Corresponding author:

Ozan BÜYÜKYILMAZ
Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
İşletme Bölümü, Karabük, Türkiye
E-mail: ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

Submitted: 15.02.2021

Revision Requested: 21.05.2021

Last Revision Received: 10.10.2021

Accepted: 14.10.2021

Published Online: 19.01.2022

Citation: Buyukyilmaz, O., & Coskunoglu Kaya, H. (2022). İş stresini azaltmada kadınların ve erkeklerin sosyal destek kaynakları değişir mi? *Journal of Economy Culture and Society*, 65, 217-237.
<https://doi.org/10.26650/JECS2021-881033>

ÖZ

İş stresi, bir çalışanın verimliliğini düşüren, iş kazası yaşama riskini arttıran, düşük performansa ve işten ayrılma niyetine neden olan önemli bir örgütsel sorun olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş dışı kaynaklardan algıladığı sosyal desteğin işyerinde yaşanan stresi nasıl etkilediğini ve bu etkinin kadınlara ve erkeklere göre ne şekilde farklılaştığını tespit etmektir. Çalışmada, üç sosyal destek kaynağı (aile, arkadaş özel bir insan), iş stresi ve cinsiyet arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Amaca uygun olarak hazırlanan ölçeklerin yer aldığı bir anket formu aracılığıyla bir devlet üniversitesinde görev yapan 96 araştırma görevlisinden veri toplanmıştır. Hipotezler, SmartPLS 3 programı kullanılarak kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, her üç sosyal destek kaynağının da iş stresini azaltıcı etkisi bulunmaktadır. Aile desteğinin iş stresini azaltıcı etkisinin yalnızca kadınlar için ve arkadaş desteğinin iş stresini azaltıcı etkisinin ise yalnızca erkekler için anlamlı olduğu belirlenmiştir. Özel bir insan desteğinin iş stresi üzerindeki etkisi ise kadınlara ve erkeklere göre farklılaşmamaktadır. Çalışma bulgularının sosyal destek ile çalışan sağlığı ilişkisine yönelik güncel anlayışa katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma bulguları, iş stresinin azaltılmasına yönelik etkili önlemlerin geliştirilmesinde üniversite yönetimlerine yardımcı olacaktır

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, Sosyal Destek, Aile Desteği, Arkadaş Desteği, Özel İnsan Desteği

ABSTRACT

Job stress is considered as a significant organizational problem that reduces employees' productivity, increases risk of suffering an occupational accident, and causes low performance and turnover. This study determines how social support perceived by employees from nonwork sources affects the stress experienced in the workplace and how this effect differs for women and men. In the study, the relationships



between three sources of social support, job stress, and gender were investigated. Data were collected through a questionnaire from 96 research assistants working at a state university in Turkey. Hypotheses were tested by partial least squares structural equation modeling using SmartPLS 3. The study findings show that all three sources of social support reduce job stress. Besides, it has been determined that the reducing effect of family support on job stress is significant only for women, and the reducing effect of friend support on job stress is significant only for men. The effect of significant other support on job stress does not differ between women and men. The findings of the study might contribute to the current understanding of the relationship between social support and employee health. Additionally, the study findings will assist the university administration in developing effective measures to reduce job stress.

Keywords: Job Stress, Social Support, Support from Family, Support from Friend, Support from Significant Other

EXTENDED ABSTRACT

This study determines how the level of social support perceived by research assistants working in universities affects the stress experienced in the workplace. The study also examines how the effect of social support on job stress differs according to gender; specifically, whether gender plays a moderator role in this relationship. In this context, the study focuses on two main problems: (1) from an employee's perception, how effective are the different sources of support from his or her social environment in reducing work stress? (2) Do the various social supports have different effects on female and male employees in reducing work stress?

Data were collected through a questionnaire containing customized scales. The questionnaire consisted of three parts. The first part contained questions to determine the participants' demographic characteristics. The second part consisted of statements aimed at determining the degree of social support and the third part consisted of statements aimed at determining the degree of job stress perceived by the participants. Two scales were used in the study. Perceived social support was measured with a 12-item scale developed by Zimet, Dahlem, Zimet, and Farley (1988). It consisted of three subscales that assessed participants' perception of family, friends, and significant other support. However, job stress was assessed by seven items derived from House and Rizzo (1972).

The population of the study comprised 240 research assistants working in Karabük University in Turkey. As it was difficult to reach the participants during the COVID-19 pandemic, an online survey technique was preferred in the study. The e-mail addresses of 228 research assistants were obtained and the necessary permissions were sought. An online questionnaire form was sent to their e-mail addresses by convenience sampling method. In total, 96 responded; thus, the sample of the study consists of 96 research assistants.

In this study, SPSS Statistics 22 and SmartPLS 3.3.2 programs were used for data analysis. Descriptive statistics were calculated by summarizing demographic characteristics with SPSS Statistics 22. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) was used through SmartPLS 3 program for the reliability and validity analyses and the hypothesis tests performed subsequently.

In the study, six hypotheses were tested within the scope of the purpose. The first three hypotheses investigated whether perceived support from family, friend, and significant other support are effective tools in reducing research assistants' job stress. Analyzes have shown that the three social support sources reduce job stress. Specifically, as the support perceived by research assistants from their social environment increases, the level of stress experienced in working life decreases. The next three hypotheses examine whether the sources of social support used by research assistants to reduce stress differ among men and women. The findings reveal that gender has a moderating effect on the relation-

ship between social support and job stress. The findings show that the negative correlation between family support and job stress is valid only for women. However, the effect of friend's support on reducing job stress is significant only for men. The effect of significant other support on work stress was found to be significant for women but not for men. However, multiple group analysis revealed that this effect did not differ according to gender.

This study revealed that gender differences exist among research assistants in using social support to mitigate the effects of work stress. Thus, it provides a clear understanding of the relationship between social support and job stress. This study makes a significant contribution to the literature in understanding how social support can affect the levels of job stress among employees, how different social support sources can affect job stress, and how this effect may differ in terms of gender. The study findings also support the Tend and Befriend theory (Taylor, 2006; Taylor et al., 2000) and confirm that men and women use social support differently, which is considered to be an important coping mechanism to reduce stress.

1. Giriş

Üniversiteler, ülkenin en önemli eğitim kurumları olarak hem toplum hem de endüstri tarafından ihtiyaç duyulan beşerî sermayeyi yetiştirmekte, sosyal problemlerin çözümüne katkı sağlamakta ve bilimsel, sanatsal ve teknolojik gelişmelerin merkezinde yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle, toplum refahını arttırmak amacıyla bilimin, sanatın ve teknolojinin geliştirilmesinde üniversiteler önemli bir role sahiptir. Bu rollerini en iyi şekilde uygulayabilmelerinde mutlaka ki çalışanlarının özellikle de akademik personelin niteliği ön plana çıkan bir faktördür. Bu çerçevede araştırma görevlileri, hem akademisyenliğin ilk basamağında yer almaları, hem sayısal olarak üniversiteler içerisinde önemli bir büyüklüğe sahip olmaları hem de üniversitelerde önemli görevleri yerine getirmeleri nedeniyle dikkate alınması ve önemsenmesi gereken bir gruptur. Dolayısıyla, araştırma görevlileri üzerine gerçekleştirilecek akademik çalışmaların üniversitelerin ve böylece ülkenin gelişimine katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Araştırma görevlileri için çalışma hayatı ve yaptıkları iş çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü hem öğrenme süreci içerisinde olan hem de iş hayatını sürdürmeye çalışan bu grup zamanının büyük bir bölümünü işine ayırmaktadır. Bu nedenle de araştırma görevlileri iş hayatlarında çok farklı sıkıntılar ile karşılaşabilmekte ve bu sıkıntılardan olumsuz şekilde etkilenabilmektedir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin çalışma ortamı içerisinde yaşanan gerilimleri çok daha fazla ve derinden hissettikleri görülmektedir. Böyle bir ortamda çevreden algılanan sosyal desteğin özellikle araştırma görevlileri için çok daha önemli olacağı söylenebilir.

İş hayatı açısından gerilim yaratan ve sıkıntıları arttırıcı faktörlerden biri iş stresidir. İş stresi, fiziksel ve ruhsal bozukluklara neden olan bir faktör olduğu gibi, devamsızlık ve verimliliğin azalması gibi örgütsel olumsuzluklar yarattığı da düşünülen önemli gerilim türlerinden biridir (Ganster ve Schaubroeck, 1991, s. 235). Farklı araştırmalarda iş stresinin çalışanların öz-yeterliliklerini (Klassen ve Chiu, 2010) ve psikolojik iyi oluş hallerini (Daniels ve Guppy, 1994; Uncu, Bayram ve Bilgel, 2007) etkileyen olumsuz bir olgu olduğunu tespit edilmiştir. Ayrıca iş stresi, bireyin tükenmişlik yaşamasında önemli bir öncül olarak kabul edilmektedir (Bağdoğan, Yaman, Bilir ve Aytaç, 2020; Iacovides, Fountoulakis, Kaprinis ve Kaprinis, 2003). Mutlaka ki iş stresinin sonuçları yalnızca bu problemlerle sınırlı değildir. Aynı zamanda iş stresi, azalan iş çıktısı, artan kazalar, yüksek işgücü devri ve düşük performans gibi sonuçları da içeren önemli bir örgütsel sorundur (Burke, Greenglass ve Schwarzer, 1996; Jung ve Yoon, 2014; Motowidlo, Packard ve Manning, 1986; Yousaf vd., 2019).

İş stresinin hem örgütler hem de çalışanlar için ortaya çıkardığı olumsuzluklar, stres üzerinde etkili olan değişkenleri belirleyerek iş stresini azaltmayı amaçlayan araştırmaların sayısını arttırmaktadır. Bu araştırmalarda; iş-aile yaşam çatışması (Efeoğlu ve Özgen, 2007; Judge ve Colquitt, 2004; Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020), işyeri şiddeti (Aytaç, Bozkurt, Bayram ve Bilgel, 2009; Aytaç vd., 2011), liderlik tarzı (Sosik ve Godshalk, 2000), örgütsel adalet (Judge ve Colquitt, 2004), yaşam tatmini (Özdevecioğlu, 2004), kontrol odağı (Chen ve Silverthorne, 2008), aşırı iş yükü (Abbasi, 2015) ve olumsuz duygulanım (Bolino ve Turnley, 2005; Stoeva, Chiu ve Greenhaus, 2002) gibi birçok faktörün iş stresi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, öz yeterlilik (Schwarzer ve Hallum, 2008), duygusal zeka (Hisli Şahin, Güler ve Basım, 2009), kariyer memnuniyeti (Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk, 2020) ve iyileşme eğitim programları (Hahn, Binnewies, Sonnentag ve Mojza, 2011) gibi unsurların ise stresten korunmaya yardımcı olduğu tespit edilmiştir.

Lazarus and Folkman (1984) tarafından ortaya atılan bilişsel stres teorisine göre, bir stresli olayın bireyde olumsuz duyguları ortaya çıkartıp çıkarmayacağı, başa çıkma ve değerlendirme

sürecinden ne derece etkilendiğine bağlıdır. Sosyal desteğin kullanımı, stresli olayları iyileştiren ve bireyin sağlığını ve refahını arttıran başa çıkma sürecini etkilemenin önemli yollarından biridir (Fenlason ve Beehr, 1994). Yaklaşım ve dostluk (tend and befriend) teorisine göre ise bir insanın açlık, susuzluk, cinsel dürtüler gibi temel ihtiyaçlarının yanında, yeterli seviyede koruyucu ve ödüllendirici sosyal ilişkileri de sürdürmesi gerekmektedir. Çünkü grup bağlılığı ve etkileşimi insanlar için gerekli bir hayatta kalma mekanizması durumundadır. Bu ihtiyacı karşılamak için gerçekleştirilen sosyal temasların düşmanca olması ve destekleyici olmaması bireyin biyolojik ve psikolojik stres tepkilerini arttıracaktır. Buna karşılık, sosyal ilişkilerin destekleyici ve rahatlatıcı olması durumunda ise bireyin stres tepkilerinde azalma meydana gelecektir (Taylor, 2006; Taylor et al., 2000). Dolayısıyla, bilişsel stres teorisi ile yaklaşım ve dostluk teorisi kapsamında, iş stresi üzerinde etkili olan ve çalışanların stres seviyesini azalttığı düşünülen bir faktörün de algılanan sosyal destek olduğunu söylemek mümkündür.

Sosyal destek, en genel şekilde “yardım ilişkilerinin mevcudiyeti ve bu ilişkilerin kalitesi” olarak tanımlanmaktadır (Leavy, 1983, s. 5). Bir başka tanıma göre ise, “bireyin sosyal çevresi tarafından desteklenmesi, sevilmesi, değer verilmesi, saygı duyulması ve yalnız olmaması” anlamına gelmektedir (Tuna ve Aslan, 2018, s. 985). Sosyal destek, toplum veya örgüt araştırmalarında çok fazla incelenen olgulardan biri olmasına rağmen kavramsal ve işlevsel olarak saptanması zordur. Sosyal desteğe yönelik yaklaşımlar sosyal entegrasyonun incelenmesinden, yakın ilişkilerin araştırılmasına ve desteğin varlığına ilişkin algıların değerlendirilmesine kadar farklılık göstermektedir. Ayrıca destek kaynakları da iş dışı destek kaynakları (eş, aile, arkadaşlar) ve işyerindeki destek kaynakları (yönetici, iş arkadaşları, astlar) olarak farklı şekillerde incelenmektedir (Ray ve Miller, 1994, s. 360).

Literatürde, çalışanlar tarafından algılanan sosyal desteğin örgütsel faktörler üzerindeki etkisini inceleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda, bir çalışanın sosyal destek algısının yüksek olması durumunda tükenmişliğin (Baruch-Feldman, Brondolo, Ben-Dayan ve Schwartz, 2002; Burke vd., 1996; Halbesleben, 2006) ve işten ayrılma niyetinin (Bagger ve Li, 2014) azalacağı; öznel iyi oluşun (Gülaçtı, 2010), örgütsel bağlılığın (Rousseau ve Aubé, 2010; Tuna ve Aslan, 2018), mesleki bağlılığın (Büyükyılmaz vd., 2020), iş tatmininin (Bagger ve Li, 2014; Baruch-Feldman vd., 2002; Zhang, Lin ve Wan, 2015) ve verimliliğin (Baruch-Feldman vd., 2002) artacağı tespit edilmiştir. Sosyal destek algısının önemli çıktılarında biri de stres üzerindedir. Her ne kadar sosyal desteğin bireysel stres üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda araştırma olsa da, iş stresi üzerindeki etkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Chen vd., 2020; Fenlason ve Beehr, 1994; Lambert, Minor, Wells ve Hogan, 2016; Özdevecioğlu, 2004; Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987; Viswesvaran, Sanchez ve Fisher, 1999).

İnsanlar yaşamları boyunca başkalarıyla iletişim kurma, etkileşim içinde olma ve onların desteğini alma ihtiyacı hissederler. Algılanan sosyal destek, insanların hayatta kalmasını sağlamak, stresli yaşam olaylarıyla daha kolay başa çıkmak ve çeşitli yaşam dönemleri için problem çözme becerilerini geliştirmek için muazzam bir güce sahiptir. Diğer bir ifadeyle, çalışanın algıladığı sosyal destek iş stresini hafifleterek çalışanın örgütsel süreçlere katılımını ve güvenini arttırmakta, daha pozitif düşünmesine ve davranmasına neden olmaktadır (Yang, Kao ve Cho, 2019). Dolayısıyla, araştırma görevlilerinin algıladığı sosyal desteğin işyerinde yaşanan stresi artırıcı bir faktör olacağı düşünülebilir.

Bununla birlikte, kadın ve erkeklerin işyerinde yaşadığı ve belirttiği stres seviyesinde çok düşük bir farklılık bulunmaktadır (Liu, Spector ve Shi, 2008; Vagg, Spielberger ve Wasala, 2002). Fakat, kadın ve erkeklerin stres ile başa çıkma yollarında tutarlı farklılıklar olduğu çeşitli araştır-

malar ile tespit edilmiştir (Liu vd., 2008; Matud, 2004). Dolayısıyla, stresi azaltmada kadınlar ve erkekler farklı sosyal destek kaynaklarına başvurmaktadır (Bellman, Forster, Still ve Cooper, 2003; Lee ve Dik, 2017; Zhang, Yan, Zhao ve Yuan, 2015). Yaklaşım ve dostluk teorisine göre de kadınların ve erkeklerin stresi tamponlamak için kullandıkları sosyal destek kaynakları farklılaşmaktadır (Taylor, 2006; Taylor vd., 2000). Bu amaçla gerçekleştirilen sınırlı sayıda araştırmanın bulunması ve araştırmalarda elde edilen bulguların tutarsız olması daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Belirtilen gerekçelerden hareketle araştırmanın amacı, üniversitelerde çalışmakta olan araştırma görevlilerinin, sosyal çevrelerinden algıladıkları destek seviyesinin işyerinde yaşanan stresi ne şekilde etkilediğini ve cinsiyetin bu ilişkide düzenleyici bir rolünün olup olmadığını tespit edebilmektir. Bu amaçla gerçekleştirilecek bir araştırmanın, sosyal destek ile iş stresi arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması adına daha fazla bilgi sağlayacağına ve böylece üniversite çalışanlarına ve yöneticilerine katkıda bulunacağına inanılmaktadır.

2. Literatür Taraması ve Hipotezler

Genel olarak bireyin algıladığı sosyal desteğin kaynakları aile, arkadaşlar ve eş (veya özel bir insan) şeklinde ele alınmaktadır (Eker, Arkar ve Yıldız, 2001; Halbesleben, 2006; Ray ve Miller, 1994; Zimet vd., 1988). Bu kapsamda, bu araştırma da sosyal destek algısını üç boyutlu olarak incelemektedir. Diğer bir ifadeyle araştırmada aileden, arkadaşlardan ve özel bir insandan algılanan sosyal desteğin iş stresi üzerindeki etkisi test edilmektedir. Bununla birlikte, ampirik araştırmalar çalışanın sosyal destek algısının iş stresini azaltıcı etkisi olduğunu belirlemiştir (Lambert vd., 2016; Özdevecioğlu, 2004; Viswesvaran vd., 1999). Teorik ve uygulamalı çalışmalar kapsamında araştırmada öncelikle aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H1: Araştırma görevlilerinin algıladığı aile desteği arttıkça iş stresi azalmaktadır.

H2: Araştırma görevlilerinin algıladığı arkadaş desteği arttıkça iş stresi azalmaktadır.

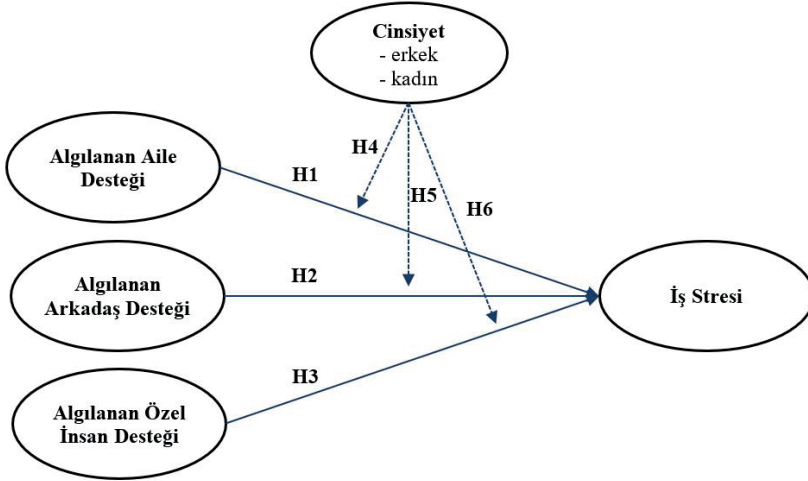
H3: Araştırma görevlilerinin algıladığı özel bir insan desteği arttıkça iş stresi azalmaktadır.

Araştırmalar, kadınların erkeklere oranla genel olarak daha yüksek sosyal destek algıladıklarını göstermektedir (Adameczyk, 2016; Kneavel, 2020; Lee ve Dik, 2017). Benzer şekilde, farklı kaynaklardan algılanan sosyal desteğin de cinsiyete göre farklılaştığı ve kadınların hem aile hem arkadaş hem de romantik eşlerinden daha yüksek derecede sosyal destek algıladığı belirlenmiştir (Kendler, Myers ve Prescott, 2005; Liebler ve Sandefur, 2002; Zhang vd., 2015). Bu kapsamda son yıllarda sosyal destek ile sağlık arasındaki ilişkinin cinsiyete göre değişip değişmeyeceği sorusuna (düzenleyici değişken olarak cinsiyet) artan bir ilgi bulunmaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen araştırmaların çoğunluğunda sosyal desteğin genel olarak ölçüldüğü ve sonuçların tutarsız olduğu görülmektedir. Bazı araştırmalarda erkeklerin (Bellman vd., 2003; Gadalla, 2009) bazılarında ise kadınların (Haines, Beggs ve Hurlbert, 2008; Kneavel, 2020) sosyal destek algısının sağlığa ilişkin farklı değişkenlerde daha güçlü etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca, cinsiyetin düzenleyici etkisine ilişkin çalışmaların, nadiren farklı sosyal destek kaynaklarına odaklandığı görülmektedir (Lee ve Dik, 2017; Rueger, Malecki ve Demaray, 2010; Zhang vd., 2015) ve bu durum, çeşitli sosyal destek kaynakları ile sağlık arasındaki ilişkide cinsiyet farklılıkları olup olmadığına dair anlayışımızın sınırlı kalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, bu araştırmada aile, arkadaş ve özel bir insan desteğinin iş stresi üzerindeki etkisinin cinsiyete göre farklılaşacağı düşünülmekte ve bu çerçevede aşağıdaki hipotezler test edilmektedir.

H4: Aile desteğinin iş stresine etkisi kadın ve erkek araştırma görevlilerinde farklıdır.

H5: Arkadaş desteğinin iş stresine etkisi kadın ve erkek araştırma görevlilerinde farklıdır.

H6: Özel insan desteğinin iş stresine etkisi kadın ve erkek araştırma görevlilerinde farklıdır.
Araştırma hipotezleri kapsamında test edilmek istenen ilişkilerin genel görünümü Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3. Araştırma Yöntemi

Araştırma görevlilerinin algıladığı desteğin iş stresi üzerindeki etkisini ve bu etkide cinsiyetin rolünü tespit edebilmek için gerçekleştirilen bu çalışmada, nicel araştırma deseni içinde ele alınan ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır.

3.1. Örneklem ve Araştırma Süreci

Araştırmanın evreni, Karabük Üniversitesi'ndeki farklı birimlerde görev yapan tüm araştırma görevlilerini kapsamaktadır. Üniversitenin Personel Daire Bakanlığı verilerine göre, araştırmanın gerçekleştirildiği Mayıs-Haziran 2020 döneminde üniversitede toplam 240 araştırma görevlisi çalışmaktadır. Pandemi sürecinde katılımcılara ulaşmanın zor olması nedeniyle çalışmada online anket tekniği tercih edilmiştir. 228 araştırma görevlisinin elektronik posta adreslerine ulaşılmış ve gerekli izinler alındıktan sonra online olarak hazırlanan anket formu kolayda örnekleme yöntemi ile elektronik posta adreslerine gönderilmiştir. Bununla birlikte araştırma ile ilgili olarak Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan Etik Kurul izni de sağlanmıştır (Karar No:2021/01). Araştırma görevlilerinin 96 tanesi geri dönüş gerçekleştirmiş ve örneklem 96 kişiden oluşmaktadır.

Örnekleme dahil olan araştırma görevlilerinin 45'i kadın (%46,9) ve 51'i (%53,1) erkektir. Ayrıca, 49'u bekar (%51) ve 47'si (%49) evlidir. Yaş dağılımına bakıldığında %30,2'si (29 kişi) 27 yaş ve altı, %41,7'si (40 kişi) 28-30 yaş arası ve %28,1'i (27 kişi) 31 yaş ve üstüdür. En küçük katılımcı 24 yaşında ve en büyük katılımcı 35 yaşındadır. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 29 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %47,9'u (46 kişi) lisans, %37,5'i (36 kişi) yüksek lisans ve %14,6'sı (14 kişi) doktora derecesine sahiptir. Son olarak kurumda çalışma sürelerine bakıl-

dığında, katılımcıların 22,9'u (22 kişi) 1 yıldan az süredir, %30,2'si (29 kişi) 1-5 yıldır, %31,3'ü (30 kişi) 6-10 yıldır ve %15,6'sı (15 kişi) 10 yıldan fazla süredir kurumunda çalışmaktadır.

3.2. Veri Toplama Aracı ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anket formu içerisinde 3 bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeyi amaçlayan sorular vardır. İkinci bölüm katılımcıların algıladığı sosyal desteğin derecesini tespit etmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise katılımcıların iş stresi düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Araştırmada algılanan sosyal destek ve iş stresi olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların algıladığı sosyal desteğin derecesini tespit etmek için Zimet vd. (1988) tarafından geliştirilmiş olan çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek aile, arkadaş ve özel bir insan desteği şeklinde üç boyutludur. Toplamda ölçek içerisinde 12 ifade yer almaktadır ve her bir destek kaynağının derecesini belirlemek için 4 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik analizi Eker vd. (2001) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği, Eker vd. (2001) çalışmasından adapte edilerek kullanılmıştır.

Katılımcıların iş stresi seviyelerini belirlemek için ise House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır ve ölçek içerisinde 7 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe formu Efeoğlu (2006) çalışmasından adapte edilerek araştırmada kullanılmıştır.

3.3. Analiz Yöntemi

Araştırmada veri analizi için SPSS Statistics 22 ve SmartPLS 3.3.2 programlarından faydalanılmıştır. Demografik özellikler SPSS Statistics 22 ile özetlenerek betimleyici istatistikler hesaplanmıştır. Değişkenlere ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri ile sonrasında gerçekleştirilen hipotez testlerinde ise SmartPLS 3 programı vasıtasıyla kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) kullanılmıştır.

PLS-SEM, Kovaryans temelli yapısal eşitlik modellemesi (CB-SEM) gibi, bir modeldeki gizil değişkenler arasında var olan ilişkileri analiz etmek amacıyla kullanılmaktadır (Haenlein ve Kaplan, 2004, s. 290). Buna karşılık, CB-SEM kovaryans odaklı hesaplama yaparken, PLS-SEM varyans odaklı hesaplama yapmaktadır. Bu yönüyle PLS-SEM bileşen temelli bir tahmin yöntemidir (Vinzi, Trinchera ve Amato, 2010, s. 48).

PLS-SEM araştırmacılara çeşitli yönlerden fayda sağlamaktadır. İlk olarak, araştırmanın tahmin odaklı gerçekleştirilmesi durumunda tercih edilmektedir. Dolayısıyla araştırmada açıklayıcı modelleme strateji tercih edildiğinde uygun bir yöntemdir. İkinci olarak ise, araştırmada kullanılan veri, analiz için belirli varsayımlara sahip olmadığında (örneğin küçük olması ve/veya verinin normal dağılmaması) sağlam tahminler ortaya koyan bir yöntemdir (Chin, 2010, s. 656; Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017, s. 19; Hair, Sarstedt vd., 2014, s. 108). Bu araştırmada, veri yapısının yapısal eşitlik modellemesine uygun olması, örneklem hacminin küçük olması, evrenin yapısı itibarıyla örneklemin yükseltilemeyecek olması ve açıklayıcı modelleme stratejisinin benimsenmesi nedeniyle PLS-SEM yöntemi tercih edilmiştir.

4. Bulgular

Araştırma gerçekleştirilen tüm analizlerde PLS-SEM yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. PLS-SEM yönteminde iki aşama bulunmaktadır. Birinci aşama ölçüm modeline ve ikinci aşama ise yapısal modele ilişkin değerlendirmeleri içermektedir (Hair vd., 2017, ss. 11-12; Hair,

Sarstedt vd., 2014, s. 109; Henseler, Hubona ve Ray, 2017, s. 21; Vinzi vd., 2010, s. 55).

Birinci aşama olan ölçüm modeli; yapı geçerliliğine (faktör analizi), birleşim ve ayrışım geçerliliğine ve güvenilirliğe ilişkin analizleri kapsamaktadır. Yapı geçerliliği için ölçeklerin faktör yüklerine bakılmaktadır. CB-SEM'den farklı olarak PLS-SEM analizinde faktör yüklerine ilişkin eşik değer 0,70'dir (Hair vd., 2017, s. 122; Hulland, 1999, s. 198). Birleşim geçerliliği, tüm gizil değişkenler için hesaplanan Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değeri ile analiz edilmektedir. Değişkenin birleşim geçerliliğine sahip olabilmesi için, değişken için hesaplanan AVE değeri 0,50'den yüksek olmalıdır (Chin, 1998, s. 321; Fornell ve Larcker, 1981, ss. 45-46; Hair vd., 2014a, s. 605; Hair vd., 2017, s. 122). Ayrışım geçerliliği, AVE'nin karekök değeri ile gizil değişkenlere ait korelasyonlar karşılaştırılarak analiz edilmektedir. Değişkenin ayrışım geçerliliğine sahip olabilmesi için, AVE'nin karekök değeri her bir korelasyon çiftinden daha büyük olmalıdır (Fornell ve Larcker, 1981, ss. 45-46; Hair, Black vd., 2014, s. 605). Ölçeklere ilişkin güvenilirlik hesaplamasında ise, Cronbach Alfa (α) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri kullanılmıştır. Bir ölçeğin güvenilir sayılabilmesi α ve CR değerlerinin 0,70'nin üzerinde olmasına bağlıdır (Hair vd., 2017, s. 122; Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 265).

İkinci aşama olan yapısal model ise yol analizini kapsamaktadır. Yol analizi, araştırmada test edilmek istenilen hipotezlerle ilişkin analizleri içermektedir. Yol analizine ilişkin yorumlar; açıklanan varyans değeri (R^2), standardize regresyon katsayıları (β) ve öncül değişkenlerin boyutsal etkileri (f^2) kapsamında gerçekleştirilmektedir.

4.1. Faktör (Yapı Geçerlilik) Analizi

Yapı geçerliliği, ölçümün kullanımıyla sağlanan sonuçların, teoriye ne kadar iyi uyduğuna ilişkin kanıt sunmaktadır (Sekaran ve Bougie, 2016, s. 222). Ölçüm modeline ilişkin yapı geçerliliğini doğrulamak için maddelerin faktör yükleri kullanılmaktadır. Bu kapsamda, belirli bir yapıyı ölçmeyi amaçlayan tüm ifadeler, ölçmek için tasarlandıkları yapıya yüksek oranda yüklenmelidir. Bir ifadenin, ait olduğu yapıdan daha yüksek şekilde farklı bir yapıya yüklenmesi durumunda silinmesi gerekmektedir (Hair vd., 2017, s. 113).

Tablo 1: Faktör Yükleri ve Çapraz Yüklemeler

	Algılanan Aile Desteği	Algılanan Arkadaş Desteği	Algılanan Özel İnsan Desteği	İş Stresi
AİLEDES1	0.941**	0.429	0.286	-0.378
AİLEDES2	0.893**	0.477	0.369	-0.440
AİLEDES3	0.909**	0.521	0.293	-0.420
AİLEDES4	0.917**	0.435	0.288	-0.456
ARKDES1	0.425	0.900**	0.374	-0.430
ARKDES2	0.420	0.890**	0.454	-0.491
ARKDES3	0.519	0.919**	0.422	-0.479
ARKDES4	0.477	0.909**	0.446	-0.475
ÖZİNDES1	0.243	0.419	0.911**	-0.491
ÖZİNDES2	0.310	0.487	0.861**	-0.374
ÖZİNDES3	0.380	0.434	0.891**	-0.401
ÖZİNDES4	0.301	0.357	0.926**	-0.413
İŞSTR1	-0.326	-0.377	-0.331	0.840**
İŞSTR2	-0.373	-0.383	-0.361	0.879**
İŞSTR3	-0.334	-0.436	-0.360	0.822**
İŞSTR4	-0.425	-0.442	-0.341	0.819**

İŞSTR5	-0.371	-0.431	-0.293	0.778**
İŞSTR6	-0.508	-0.549	-0.557	0.852**
İŞSTR7	-0.296	-0.331	-0.422	0.798**

*p<0,05; **p<0,01; N=96

Tablo 1’de sunulan analiz sonuçlarına göre bütün gizil değişkenler için faktör yüklerinin 0,70’den yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çapraz yüklemeler de eşik değer olan 0,70’den daha düşüktür. Dolayısıyla ölçümde kullanılan ölçekler yapı geçerliliğine sahiptir (Hair vd., 2017, s. 122; Hulland, 1999, s. 198).

4.2. Ayrışım ve Birleşim Geçerlilik Analizi

Ayrışım ve birleşim geçerliliği için hesaplanan açıklanan ortalama varyans (AVE), AVE’nin karekök ve korelasyon değerlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede Tablo 2’de tüm değerler sunulmaktadır.

Tablo 2: AVE ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Kadın	Erkek	t-testi	AVE	Korelasyonlar			
	N=51	N=45			Değeri	1	2	3
	Ort (S.S.)	Ort (S.S.)	t-değeri					
1. Alg. Aile Desteği	3,423 (0,987)	2,909 (1,208)	2,294*	0.837	(0.915)^a			
2. Alg. Arkadaş Desteği	3,476 (1,082)	2,767 (0,994)	3,317**	0.818	0.510**	(0.905)^a		
3. Alg. Özel İnsan Desteği	3,385 (1,037)	2,659 (0,935)	3,569**	0.805	0.339**	0.470**	(0.897)^a	
4. İş Stresi	2,713 (1,034)	3,364 (0,951)	-3,182**	0.685	-0.465**	-0.519**	-0.472**	(0.827)^a

*p<0,05; **p<0,01; N=96; AVE: Açıklanan ortalama varyans; Ort.=Ortalama; S.S.=Standart sapma
Not: a ile belirtilen değerler AVE’nin karekök değerleridir.

Tablo 2’deki AVE değerlerine bakıldığında, hepsinin eşik değer olan 0,50’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, ölçümde kullanılan ölçeklerin birleşim geçerliliği sağlanmıştır (Chin, 1998, s. 321; Fornell ve Larcker, 1981, ss. 45-46; Hair, Black vd., 2014, s. 605; Hair vd., 2017, s. 122). Ayrışım geçerliliği kapsamında AVE’nin karekök değeri ile korelasyonlar incelendiğinde, tüm değişkenler için AVE’nin karekök değerinin her bir korelasyon çiftinden daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, kullanılan ölçeklerin ayrışım geçerliliğine de sahip olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981, ss. 45-46; Hair, Black vd., 2014, s. 605).

4.3. Güvenilirlik Analizi

Ölçüm modeli kapsamında güvenilirlik hem Cronbach Alfa (α) hem de birleşik güvenilirlik (CR) değerleri ile belirlenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3’de sunulmaktadır.

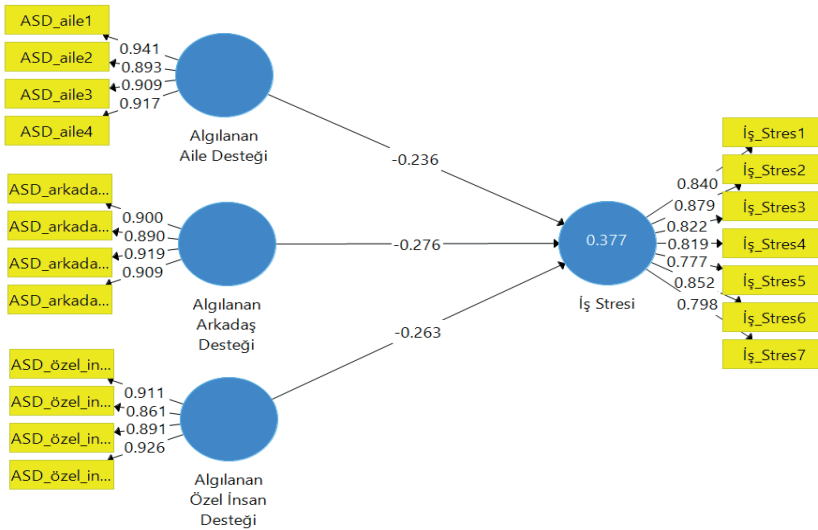
Tablo 3: Cronbach Alfa (α) ve Birleşik Güvenilirlik (CR) Değerleri

Değişkenler	Cronbach Alfa (α) Değerleri	Birleşik Güvenilirlik (CR) Değerleri
1. Algılanan Aile Desteği	0.935	0.954
2. Algılanan Arkadaş Desteği	0.926	0.947
3. Algılanan Özel İnsan Desteği	0.920	0.943
4. İş Stresi	0.923	0.938

Analiz bulgularına göre, değişkenler için tüm Cronbach alfa ve birleşik güvenilirlik değerleri eşik değer olan 0,70'den daha yüksektir. Elde edilen bulgu, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2017, s. 122; Nunnally ve Bernstein, 1994, s. 265).

4.4. Yol Analizi

PLS-SEM yöntemi, ölçüm modelinin kabul edilmesinin ardından ikinci aşama olarak yapısal modelin test edilmesini içermektedir. Yapısal model içerisinde hipotezleri test etmek için gerçekleştirilen yol analizi bulunmaktadır. SmartPLS programı ile uygulanan yol analizinin genel görünümü Şekil 2'de verilmiştir.

**Şekil 2: Yapısal Model**

Yapısal modelde ilk yapılması gereken, yordayıcı (bağımsız) değişkenlerin arasında eşzamanlılığın olup olmadığının kontrol edilmesidir. Eşzamanlılık testinde genellik varyans artış faktörü (VIF) değeri incelenmektedir. Eşzamanlılığın olmadığını söyleyebilmek için VIF değerinin 5 veya daha düşük bir değer olması gerekmektedir (Hair vd., 2017, s. 143). Analiz sonucu elde edilen değerler incelendiğinde; algılanan aile desteği VIF değeri 1,374, algılanan arkadaş desteği VIF değeri 1,561 ve algılanan özel insan desteği VIF değeri 1,306 olarak tespit edilmiştir. Tüm VIF değerlerinin 5'den daha küçük olması yordayıcı değişkenlerin arasında eşzamanlılığın olmadığını göstermektedir.

Yapısal model kapsamında gerçekleştirilen yol analizi; içsel gizil (bağımlı) değişkene ilişkin açıklanan varyans değerine (R^2), standardize regresyon katsayılarına (β) ve öncül değişkenlerin boyutsal etkilerine (f^2) ilişkin bulgular ortaya koymaktadır. Bu bulgular kapsamında hipotez test sonuçları yorumlanmaktadır. R^2 değeri için 0,67 yüksek, 0,33 orta ve 0,19 düşük kabul edilmektedir (Chin, 1998, s. 317). f^2 değeri için ise 0,35 büyük, 0,15 orta ve 0,02 küçük olarak ifade edilmektedir (Cohen, 1988, ss. 413-414). Yol analizi bulgularına Tablo 4’de yer verilmektedir.

Tablo 4: Yol Analizi Bulguları

Hipotezler			β	p	t	Standart hata	R^2	f^2	Sonuç
H1	Algılanan aile desteği	→	İş stresi	-0,236*	0,046	1,996	0,118	0,065	Kabul
H2	Algılanan arkadaş desteği	→	İş stresi	-0,276*	0,029	2,191	0,126	0,377	Kabul
H3	Algılanan özel insan desteği	→	İş stresi	-0,263**	0,006	2,753	0,095	0,085	Kabul

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; N=96

Yol analizi sonucunda hipotezlere ilişkin bulgular (Tablo 4), algılanan aile desteğinin (H1: $\beta = -0,236, p < 0,05$), algılanan arkadaş desteğinin (H2: $\beta = -0,276, p < 0,05$) ve algılanan özel insan desteğinin (H3: $\beta = -0,263, p < 0,01$) iş stresini negatif yönlü ve anlamlı olarak yordadığını göstermektedir. Bu bulgu sonucunda H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmektedir. Dolayısıyla bireyin sosyal çevresi kapsamında ailesinden, arkadaşlarından ve özel bir insandan algıladığı desteğin iş stresini azaltıcı etkisi olduğu söylenebilir.

Analiz bulgularına göre yordayıcı değişkenler iş stresi üzerinde %37,7’lik ($R^2 = 0,377$) açıklama oranına sahiptir. Bunun anlamı, algılanan sosyal destek unsurları ile iş stresindeki değişimin %37,7’lik kısmının açıklanabileceğidir ve bu açıklama oranın orta derece olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, algılanan aile desteğinin iş stresi üzerindeki etki boyutu düşük ($f^2 = 0,065$), algılanan arkadaş desteğinin iş stresi üzerindeki etki boyutu düşük ($f^2 = 0,078$) ve algılanan özel insan desteğinin iş stresi üzerindeki etki boyutu düşük ($f^2 = 0,085$) olarak tespit edilmiştir.

4.5. Düzenleyicilik Analizi

Algılanan aile desteğinin, algılanan arkadaş desteğinin ve algılanan özel insan desteğinin iş stresine etkisinde cinsiyete göre bir farklılaşma olup olmadığı PLS çoklu grup analizi (PLS-MGA) ile test edilmiştir. Çoklu grup analizi, kavramsal olarak düzenleyici etkinin kategorik bir değişken ile gerçekleştirilmesidir ve düzenleyici değişken, “yordayıcı (bağımsız) bir değişken ile içsel gizil (bağımlı) değişken arasındaki ilişkinin gücünü veya yönünü etkileyen” değişkendir (Baron ve Kenny, 1986, s. 1174). Bu çerçevede, çoklu grup analizi, önceden tanımlanmış veri gruplarının gruba özgü parametre tahminlerinde önemli farklılıklar olup olmadığını test etmeye izin veren bir yöntemdir (Henseler, Christian ve Rudolf, 2009, s. 283). SmartPLS programı ile gerçekleştirilen çoklu grup analizi bulguları Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5: Cinsiyetin Düzenleyicilik Rolü

Yapısal İlişkiler			Kadın (N=45)			Erkek (N=51)			Çoklu Grup Analizi		
			β	t	p	β	t	p	$\Delta\beta$	p	Sonuç
H4	Algılanan aile desteği	→ İş stresi	-0,552	4,709	0,001**	-0,051	0,293	0,769	0,501	0,021*	Kabul
H5	Algılanan arkadaş desteği	→ İş stresi	-0,004	0,027	0,979	-0,520	4,542	0,001**	0,516	0,011*	Kabul
H6	Algılanan özel insan desteği	→ İş stresi	-0,323	2,922	0,004**	-0,182	1,262	0,207	0,141	0,423	Kabul Değil

*p<0,05; **p<0,01

İlk olarak analiz bulguları, algılanan aile desteğinin iş stresini azaltıcı etkisinin kadın katılımcılar ($\beta=-0,552, p<0,01$) için anlamlı olduğunu, buna karşılık erkek katılımcılar ($\beta=-0,051, p>0,05$) için böyle bir etkinin bulunmadığını göstermektedir. Kadın ve erkek katılımcılar arasında $\Delta\beta=0,501$ 'lik yol katsayısı farkı bulunmaktadır ve bu farkın 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p=0,021$). Elde edilen bulgu H4 hipotezinin kabul edildiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, algılanan aile desteğinin iş stresine etkisinde cinsiyet düzenleyici role sahiptir. Diğer bir ifadeyle, kadın araştırma görevlileri için aileden algılanan desteğin iş stresini azaltıcı etkisi erkek araştırma görevlilerine göre daha güçlüdür.

İkinci olarak analiz bulgularına göre, algılanan arkadaş desteğinin iş stresini azaltıcı etkisi erkek katılımcılar için anlamlıdır ($\beta=-0,520, p<0,01$). Buna karşılık, kadın katılımcılar için ise algılanan arkadaş desteğinin iş stresini azaltıcı etkisinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0,004, p>0,05$). İki grup arasında $\Delta\beta=0,516$ 'lik yol katsayısı farkı olduğu belirlenmiştir ve bu fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır ($p=0,011$). Dolayısıyla, H5 hipotezi kabul edilmektedir. Bunun anlamı, algılanan arkadaş desteğinin iş stresine etkisinde cinsiyet düzenleyici role sahiptir. Diğer bir ifadeyle, erkek araştırma görevlileri için algılanan arkadaş desteğinin iş stresini azaltıcı etkisi kadın araştırma görevlilerine göre daha güçlüdür.

Üçüncü olarak ise analiz bulguları kapsamında algılanan özel insan desteğinin iş stresini azaltıcı etkisinin kadın katılımcılar ($\beta=-0,323, p<0,01$) için anlamlı olduğu, erkek katılımcılar ($\beta=-0,182, p>0,05$) için ise anlamsız olduğu tespit edilmiştir. İki grup arasında $\Delta\beta=0,141$ 'lik yol katsayısı farkı olduğu bulunmaktadır, fakat bu fark 0,05 düzeyinde anlamlı değildir ($p=0,423$). Dolayısıyla her ne kadar kadın araştırma görevlilerinin algıladığı özel insan desteğinin iş stresini azaltıcı etkisi erkek araştırma görevlilerinden yüksek olsa da istatistiki olarak böyle bir farklılıktan söz edilememektedir. Bu bulgu kapsamında H6 hipotezi kabul edilmemektedir. Bunun anlamı, algılanan özel insan desteğinin iş stresine etkisinde cinsiyetin düzenleyici role sahip olmadığıdır. Diğer bir ifadeyle, kadın ve erkek araştırma görevlileri için algılanan özel insan desteğinin iş stresini azaltıcı etkisi farklılaşmamaktadır.

5.Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma, araştırma görevlilerinin sosyal destek ve iş stresi algıları arasındaki ilişkiye ve bu ilişkide cinsiyetin rolüne odaklanmaktadır. Elbette ki sosyal desteğin stresle başa çıkmada önemli bir araç olabileceği farklı araştırmalar ile tespit edilmiştir (Halbesleben, 2006; Lambert vd., 2016; Özdevicioğlu, 2004; Russell vd., 1987; Viswesvaran vd., 1999). Fakat bu çalışmanın üç farklı sosyal destek kaynağının (aile, arkadaş, özel insan) araştırma görevlilerinin iş stresine etkisinde düzenleyici olarak cinsiyetin göreceli katkısını test eden ilk girişimlerden biri olduğu

söylenbilir. Dolayısıyla bu çalışma, algılanan sosyal destek ve iş stresi arasındaki ilişkiye dair mevcut anlayışa katkıda bulunarak iş stresinin azaltılmasına yönelik etkili önlemlerin geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Çalışmada, amaç kapsamında altı hipotez test edilmiştir. Öncelikle, ilk üç hipotez ile, algılanan aile, arkadaş ve özel insan desteğinin araştırma görevlilerinin yaşadıkları iş stresini azaltmada etkili bir araç olup olmadığı araştırılmıştır. Analizler sonucunda her üç sosyal destek kaynağının da iş stresini azaltıcı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin sosyal çevresinden algıladığı destek arttıkça çalışma hayatında deneyimlenen stres seviyesinde azalma olmaktadır. Elde edilen bulgunun, Türkiye’de sosyal desteğin sonuçlarını inceleyen benzer çalışmalar ile tutarlı olduğu söylenebilir Çetinkaya ve Korkmaz, 2019; Karabacak ve Harlak, 2020; Özdevecioğlu, 2004; Polatçı, 2015). Bu kapsamda, Karabacak ve Harlak (2020) otel çalışanları üzerine gerçekleştirilen araştırma sonucunda sosyal destek algısının işten kaynaklı aile çatışmalarını azaltıcı bir etkisinin bulunduğunu belirlemiştir. Polatçı (2015) tarafından akademisyenler üzerine gerçekleştirilen araştırma, sosyal destek algısının yaşam tatminini arttıran bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Özdevecioğlu, (2004)’nun çalışması da sosyal destek algısının yaşam tatminini artırıcı etkisinin işletme sahipleri için geçerli olduğunu belirlemiştir. Bununla birlikte çalışmada sosyal desteğin mesleki stresi azaltıcı etkisinin bulunduğu da saptanmıştır. Çetinkaya ve Korkmaz (2019) tarafından yapılan çalışması ise aile, arkadaş ve özel insan desteğinin öğrencilerin stres, anksiyete ve depresyon düzeylerini azalttığı bulgusuna ulaşmıştır.

Bununla birlikte, bu çalışmada elde edilen bulgular, her üç sosyal destek kaynağının da iş stresini azaltmada düşük derecede etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, arkadaş desteğinin iş stresinin azaltıcı etkisinin diğer sosyal destek kaynaklarından az da olsa daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgunun benzer çalışmalar ile tutarlı olduğu söylenebilir (Dean, Kolody ve Wood, 1990; Halbesleben, 2006; Viswesvaran vd., 1999; Walen ve Lachman, 2000). Bu bulgu, iş hayatında yaşanan stresle başa çıkmada iş dışından algılanan sosyal desteğin faydalı olabileceğini göstermesi açısından önemlidir. Dolayısıyla, özellikle arkadaş desteği olmak üzere bireyin sosyal çevresinden etkili bir destek algılanması durumunda, iş yaşamında yaşanan stresin miktarı da azalabilmektedir. Elde edilen bulgunun Türk kültürüne açısından uygun olduğu söylenebilir. Kolektivist bir kültürde, stresli çalışanların hem iş çevrelerinden hem de iş dışı çevrelerinden destek beklentisi daha fazla olmaktadır. Bu nedenle, aileden, arkadaşlardan veya özel bir insandan algılanan destek, stres ortamının olumsuz etkileriyle başa çıkmada ve işle meşgul olmada çalışana yardımcı olmaktadır (Peterson ve Wilson, 2002; Yousaf vd., 2019). Bu kapsamda, özellikle Türk kültürü gibi kolektivist yapıya sahip kültürlerde sosyal çevreden algılanan desteğin iş hayatındaki olumsuz duygu, tutum ve davranışlar üzerinde çok daha etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışmada ikinci ve asıl olarak ise, araştırma görevlilerinin stresi azaltmada kullandıkları sosyal destek kaynaklarının kadın ve erkeklere göre farklı olup olmadığını incelenmektedir. Elde edilen bulgular, sosyal destek ile iş stresi ilişkisinde cinsiyetin düzenleyici bir rolünün bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Öncelikle, aile desteği ile iş stresi arasındaki negatif ilişkinin sadece kadınlarda gözlemlendiği tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, aile desteğinin iş stresini azaltıcı etkisinin kadın araştırma görevlileri için anlamlı ve erkek araştırma görevlileri için anlamsız olduğu saptanmıştır. Farklı araştırmalar, kadınların aile desteğine erkeklere oranla daha fazla önem verdiğini ve aile desteğinin eksikliğinin kadınların sağlığı üzerinde daha güçlü etkiye sahip olduğunu belirtmek-

tedir (Crevier, Marchand, Nachar ve Guay, 2014; Drummond vd., 2017; Morrison, 2009). Yine birçok araştırma, aile veya ebeveyn desteğinin fiziksel sağlık (Almgren, Magarati ve Mogford, 2009) ve depresif belirtiler (Kendler vd., 2005; Pettit vd., 2011; Rueger vd., 2010) üzerindeki etkisinin erkeklere oranla kadınlarda daha güçlü olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla bu çalışmada elde edilen bulgunun diğer araştırmalar ile benzeştiği söylenebilir. Elde edilen bulgu kapsamında, ailenin, psikolojik ihtiyaçlarını karşılama ve duygusal güvenliğini artırma konusunda erkeklere oranla kadınlar için daha önemli bir birim olduğunu söylemek mümkündür. Aile üyeleri tarafından sağlanan yeterli destek, kadın araştırma görevlilerinin iş stresi düzeyini önemli ölçüde azaltabilir.

Analizler sonucunda, arkadaş desteğinin iş stresini azaltıcı etkisinin ise yalnızca erkekler için geçerli olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla iş stresini azaltma konusunda erkek araştırma görevlilerinin arkadaşlarından algıladığı destek etkili olurken, kadın araştırma görevlilerinin arkadaşlarından algıladığı desteğin etkisi bulunmamaktadır. Genel olarak araştırmalar diğer destek kaynaklarında olduğu gibi, arkadaş desteğinin birey sağlığına etkisinin kadınlar için daha güçlü olduğunu belirtmektedir (Schraedley, Gotlib ve Hayward, 1999; Slavin ve Rainer, 1990; B. Zhang vd., 2015). Buna karşılık, sınırlı sayıda olsa da, bu etkinin cinsiyete göre farklılaşmayacağını (Colarossi ve Eccles, 2003; Sangalang ve Gee, 2012) veya erkekler için daha güçlü olduğunu (Rueger vd., 2010) tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin güncel bir araştırmaya göre, arkadaş desteğinin fiziksel sağlık sorunlarını azaltmadaki etkisi kadın yetişkinler için daha güçlü iken, depresif belirtileri azaltmadaki etkisi ise erkek yetişkinler için daha güçlüdür (Lee ve Dik, 2017). Bu çalışma kapsamında elde edilen bulguyla ise, kadınlara oranla erkek araştırma görevlileri için arkadaş desteğinin iş stresini azaltmada çok daha güçlü bir faktör olabileceği tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bireyin çevresinden destek ihtiyacı duyması durumunda arkadaşlarının yardım edeceğine inanması, erkek araştırma görevlileri için işten kaynaklı stres kaynaklarını kontrol etme konusunda daha fazla etkili olmaktadır.

Özel insan desteğinin iş stresine etkisi ise kadınlar için anlamlı ve erkekler için anlamsız olarak tespit edilmiştir. Buna karşılık, çoklu grup analizi sonucunda bu etkinin cinsiyete göre farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Diğer bir ifadeyle, kadın ve erkek araştırma görevlileri için özel insan desteğinin stresi azaltıcı etkisi farklılaşmamaktadır. Literatürde daha önce benzer bulgulara ulaşan araştırmalar bulunmaktadır (Choi ve Ha, 2011; Roxburgh, 2004). Bu araştırmalarda, eş desteğinin depresif belirtileri azaltıcı etkisinin kadınlara ve erkeklere göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Walen ve Lachman (2000) tarafında gerçekleştirilen araştırma kişinin sağlığı üzerinde özel insandan algılanan sosyal desteğin cinsiyete göre değişmediğini tespit etmiştir. Araştırma sonucunda, bir eşin cinsiyete bağlı olmadan kişinin iyi oluşu veya mutluluğu için önemli bir destek kaynağı olduğunu belirtilmektedir (Walen ve Lachman, 2000, s. 26). Bu çalışmayla da üniversitelerde görevli araştırma görevlilerinin iş stresini azaltmada özel insan desteğinin etkisinin bulunduğu ve bu etkinin kadınlara ve erkeklere göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Elde bulgu sonucunda, cinsiyetin önemi olmaksızın, bireyin kendisine özel yakınlığı bulunan birinden sosyal destek algılamasının stresli olayları iyileştirme ve bireyin sağlığını ve refahını arttırma konusunda önemli bir destek kaynağı olabileceği söylenebilir.

Bu çalışma, iş stresinin etkilerini hafifletmek için sosyal destek kullanımında araştırma görevlilerinin cinsiyet farklılıkları olduğunu ortaya çıkartmıştır. Bu yönüyle sosyal destek ile iş stresi arasındaki ilişkinin daha açık şekilde anlaşılmasına imkan vermektedir. Özellikle sosyal desteğin çalışanların iş stres seviyelerini ne şekilde etkileyebileceğini, farklı sosyal destek kaynaklarının iş stresine etkisinin nasıl olabileceğini ve bu etkinin cinsiyet açısından ne şekilde

farklılaşabileceğini anlamak açısından literatüre önemli bir katkı sağlandığına inanılmaktadır. Çalışmanın bulguları aynı zamanda yaklaşım ve dostluk teorisini (Taylor, 2006; Taylor vd., 2000) desteklemekte ve erkeklerin ve kadınların stresi azaltmak için önemli bir başa çıkma mekanizması olduğu düşünülen sosyal desteği farklı şekillerde kullanıldığını doğrulamaktadır.

Araştırma görevlileri gibi az çalışılan bir örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilmiş olması, ölçümün daha önce geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler ile sağlanmış olması ve farklı sosyal destek kaynaklarının incelenmesi, bu araştırmanın güçlü yönleri olarak sıralanabilir. Birçok güçlü yönünün yanında çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır ve bu çerçevede daha sonraki araştırmalara farklı öneriler yapılabilir. Öncelikle çalışma, kesitsel veri kullanılarak gerçekleştirilmiştir ve araştırma değişkenlerine ilişkin veri tek bir zamanda elde edilmiştir. Tek bir zamanda sağlanan verinin nedenselliğe ilişkin kesin bulguları sınırladığını söylemek mümkündür. Bu kapsamda, boylamsal veriye veya deneysel tasarımla gerçekleştirilebilecek sonraki araştırmalar ile sosyal destek, cinsiyet ve iş stresi arasındaki ilişkilere yönelik daha belirleyici nedensel kanıtlar sağlanabilir. İkinci olarak araştırma tek bir kurumda görev yapan tek bir çalışma grubuna odaklanmaktadır. Bu yönüyle her ne kadar özellikli bir çalışma grubunun iş stresini azaltıcı önlemlerin gerçekleştirilmesi için değerli bir katkı sağlanmış olsa da, farklı örneklem gruplarından elde edilen bulgular farklılaşabilir. Bu kapsamda daha sonraki araştırmaların örneklem içerisinde farklı çalışma gruplarına yer vererek benzer çalışmaları yapması ve değişkenler arasındaki ilişkileri farklı çalışma grupları açısından incelemesi önerilebilir. Üçüncü olarak araştırmanın tek bir kurumda gerçekleştirilmiş olması örneklemin sınırlı kalmasına neden olmuştur. Her ne kadar uygun yöntemler ile geçerli bulgular elde edilmiş olsa da, daha sonraki araştırmaların daha büyük örneklemlemler ile benzer ilişkileri incelemesi bu çalışma bulgularının genellenirliğini arttırabilir.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları, iş dışı sosyal destek kaynaklarının kullanımı ve algılanan iş stresi ilişkisinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. İş stresini azaltmada aile desteğinin kadınlar açısından ve arkadaş desteğinin ise erkekler açısından çok daha önemli olduğu tespit edilmiştir. Özel insan desteğinin iş stresini azaltıcı etkisinin ise cinsiyete göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmayla elde edilen bulguların, cinsiyet, iş stresi ve sosyal destek üzerine gerçekleştirilecek gelecekteki araştırmalar için ilginç bir yön sağlayacağı düşünülmektedir.

Etik Kurul Onayı: Araştırma ile ilgili olarak Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan Etik Kurul izni de sağlanmıştır (Karar No:2021/01).

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarım- O.B., H.C.K.; Veri Toplama- O.B., H.C.K.; Veri Analizi/Yorumlama- O.B., H.C.K.; Yazı Taslağı- O.B., H.C.K.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- O.B., H.C.K.; Son Onay ve Sorumluluk- O.B., H.C.K.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was also obtained from the Social and Human Sciences Research Ethics Committee of Karabuk University regarding this research (Decision No: 2021/01).

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of Study- O.B., H.C.K.; Data Acquisition- O.B., H.C.K.; Data Analysis/Interpretation- O.B., H.C.K.; Drafting Manuscript- O.B., H.C.K.; Critical Revision of Manuscript- O.B., H.C.K.; Final Approval and Accountability- O.B., H.C.K.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Abbasi, T. F. (2015). Impact of work overload on stress, job satisfaction, and turnover intentions with moderating role of islamic work ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27–37.
- Adamczyk, K. (2016). An investigation of loneliness and perceived social support among single and partnered young adults. *Current Psychology*, 35(4), 674–689. doi:10.1007/s12144-015-9337-7
- Almgren, G., Magarati, M., & Mogford, L. (2009). Examining the influences of gender, race, ethnicity, and social capital on the subjective health of adolescents. *Journal of Adolescence*, 32(1), 109–133. doi:10.1016/j.adolescence.2007.11.003
- Aytaç, S., Bozkurt, V., Bayram, N., & Bilgel, N. (2009). Violence against health workers at a university hospital in turkey. *The Journal of the World Universities Forum*, 2(3), 35–52. doi:10.18848/1835-2030/CGP/v02i03/56593
- Aytaç, S., Bozkurt, V., Bayram, N., Yıldız, S., Aytaç, M., Akıncı, F. S., & Bilgel, N. (2011). Workplace violence: A study of Turkish workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 385–402. doi:10.1080/10803548.2011.11076902
- Bagger, J., & Li, A. (2014). How does supervisory family support influence employees' attitudes and behaviors? A social exchange perspective. *Journal of Management*, 40(4), 1123–1150. doi:10.1177/0149206311413922
- Bağdoğan, S. Y., Yaman, Ü. T., Bilir, K. B. Ö., & Aytaç, S. (2020). Tükenmişlik ve işe ilişkin duygular arasında iş stresinin aracı rolü: Kamu çalışanları örneği. *Journal of Economy Culture and Society*, (61), 189–205. doi:10.26650/JECS2019-0077
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Baruch-Feldman, C., Brondolo, E., Ben-Dayana, D., & Schwartz, J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 84–93. doi:10.1037//1076-8998.7.1.84
- Bellman, S., Forster, N., Still, L., & Cooper, C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress and Health*, 19(1), 45–58. doi:10.1002/smi.954
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740–748. doi:10.1037/0021-9010.90.4.740
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, & Coping*, 9(3), 261–275. doi:10.1080/10615809608249406
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H., & Uygurtürk, H. (2020). Muhasebe meslek mensuplarının mesleği bırakma niyeti üzerinde iş stresinin etkisi: Kariyer memnuniyetinin düzenleyicilik rolü. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 21(61), 105–124.
- Chen, J., Li, J. P., Cao, B. R., Wang, F., Luo, L., & Xu, J. J. (2020). Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout, and social support between job stress and mental health among young chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 163–173. doi:10.1111/jan.14208
- 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. doi:10.1108/01437730810906326
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. (İçinde) G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research*. (ss. 295–336). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. (İçinde) V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Ed.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (ss. 655–690). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Choi, N. G., & Ha, J.-H. (2011). Relationship between spouse/partner support and depressive symptoms in older adults: Gender difference. *Aging & Mental Health*, 15(3), 307–317. doi:10.1080/13607863.2010.513042
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. ed.). New York: Routledge.
- Colarossi, L. G., & Eccles, J. S. (2003). Differential effects of support providers on adolescents' mental health. *Social Work Research*, 27(1), 19–30. doi:10.1093/swr/27.1.19

- Crevier, M. G., Marchand, A., Nachar, N., & Guay, S. (2014). Overt social support behaviors: Associations with PTSD, concurrent depressive symptoms and gender. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 6(5), 519–526. doi:10.1037/a0033193
- Çetinkaya, F. F., & Korkmaz, F. (2019). Algılanan sosyal destek ile stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 91–103.
- Daniels, K., & Guppy, A. (1994). Occupational stress, social support, job control, and psychological well-being. *Human Relations*, 47(12), 1523–1544. doi:10.1177/001872679404701205
- Dean, A., Kolody, B., & Wood, P. (1990). Effects of social support from various sources on depression in elderly persons. *Journal of Health and Social Behavior*, 31(2), 148–161.
- Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Timms, C., . . . Lo, D. (2017). The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 70(5), 544–565. doi:10.1177/0018726716662696
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237–254.
- Eker, D., Arkar, H., & Yıldız, H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği'nin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1), 17–25.
- Fenlason, K. J., & Beehr, T. A. (1994). Social support and occupational stress: Effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 157–175. doi:10.1002/job.4030150205
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. doi:10.2307/3151312
- Gadalla, T. M. (2009). Determinants, correlates and mediators of psychological distress: A longitudinal study. *Social Science & Medicine*, 68(12), 2199–2205. doi:10.1016/j.socscimed.2009.03.040
- Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235–271. doi:10.1177/014920639101700202
- Gülaçtı, F. (2010). The effect of perceived social support on subjective well-being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3844–3849. doi:10.1016/j.sbspro.2010.03.602
- Haenlein, M., & Kaplan, A. M. (2004). A beginner's guide to partial least squares analysis. *Understanding Statistics*, 3(4), 283–297. doi:10.1207/s15328031us0304_4
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202–216. doi:10.1037/a0022169
- Haines, V. A., Beggs, J. J., & Hurlbert, J. S. (2008). Contextualizing health outcomes: Do effects of network structure differ for women and men? *Sex Roles: A Journal of Research*, 59(3-4), 164–175. doi:10.1007/s11199-008-9441-3
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson New International Edition.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Smith, D., & Reams, R. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115. doi:10.1016/j.jfbs.2014.01.002
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145. doi:10.1037/0021-9010.91.5.1134
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2017). Partial least squares path modeling: updated guidelines. (İçinde) H. Latan & R. Noonan (Ed.), *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications* (ss. 19–39). Cham: Springer International Publishing.
- Henseler, J., Christian, M. R., & Rudolf, R. S. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. (İçinde) R. S. Rudolf & N. G. Pervez (Ed.), *New Challenges to International Marketing* (Vol. 20, ss. 277–319): Emerald Group Publishing Limited.

- Hisli Şahin, N., Güler, M., & Basım, H. N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekânın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243–254.
- House, R. H., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior & Human Performance*, 7(3), 467–505. doi:10.1016/0030-5073(72)90030-X
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195–204. doi:10.1002/(SICI)1097-0266(199902)20:2<195::AID-SMJ13>3.0.CO;2-7
- Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S., & Kaprinis, G. (2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*, 75(3), 209–221. doi:10.1016/s0165-0327(02)00101-5
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395–404. doi:10.1037/0021-9010.89.3.395
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2014). Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 84–88. doi:10.1016/j.ijhm.2014.01.007
- Karabacak, G., & Harlak, H. (2020). Otel çalışanlarının iş-aile yaşam çatışmalarının yordayıcıları olarak, iş-yaşam doyumunu, iş stresi ve algılanan sosyal destek. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1923–1940. doi:10.26677/TR1010.2020.458
- Kendler, K. S., Myers, J., & Prescott, C. A. (2005). Sex differences in the relationship between social support and risk for major depression: A longitudinal study of opposite-sex twin pairs. *The American Journal of Psychiatry*, 162(2), 250–256. doi:10.1176/appi.ajp.162.2.250
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. doi:10.1037/a0019237
- Kneavel, M. (2020). Relationship between gender, stress, and quality of social support. *Psychological Reports*, 0(0), 1–21. doi:10.1177/0033294120939844
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53(1), 22–32. doi:10.1016/j.soscj.2015.10.001
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing.
- Leavy, R. L. (1983). Social support and psychological disorder: A review. *Journal of Community Psychology*, 11(1), 3–21. doi:10.1002/1520-6629(198301)11:1<3::AID-JCOP2290110102>3.0.CO;2-E
- Lee, C.-Y. S., & Dik, B. J. (2017). Associations among stress, gender, sources of social support, and health in emerging adults. *Stress and Health*, 33(4), 378–388. doi:10.1002/smi.2722
- Lieber, C. A., & Sandefur, G. D. (2002). Gender differences in the exchange of social support with friends, neighbors, and co-workers at midlife. *Social Science Research*, 31(3), 364–391. doi:10.1016/S0049-089X(02)00006-6
- Liu, C., Spector, P. E., & Shi, L. (2008). Use of both qualitative and quantitative approaches to study job stress in different gender and occupational groups. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 357–370. doi:10.1037/1076-8998.13.4.357
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37(7), 1401–1415. doi:10.1016/j.paid.2004.01.010
- Morrison, R. L. (2009). Are women tending and befriending in the workplace? Gender differences in the relationship between workplace friendships and organizational outcomes. *Sex Roles: A Journal of Research*, 60(1-2), 1–13. doi:10.1007/s11199-008-9513-4
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618–629. doi:10.1037/0021-9010.71.4.618
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Inc.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal destek ve yaşam tatmininin mesleki stres üzerindeki etkileri: Kayseri'de faaliyet gösteren işletme sahipleri ile bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 209–233.
- Peterson, M., & Wilson, J. F. (2002). The culture-work-health model and work stress. *American Journal of Health Behavior*, 26(1), 16–24. doi:10.5993/AJHB.26.1.2

- Pettit, J. W., Roberts, R. E., Lewinsohn, P. M., Seeley, J. R., & Yaroslavsky, I. (2011). Developmental relations between perceived social support and depressive symptoms through emerging adulthood: Blood is thicker than water. *Journal of Family Psychology, 25*(1), 127–136. doi:10.1037/a0022320
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11*(2), 25–44.
- Ray, E. B., & Miller, K. I. (1994). Social support, home/work stress, and burnout: Who can help? *Journal of Applied Behavioral Science, 30*(3), 357–373. doi:10.1177/0021886394303007
- Rousseau, V., & Aubé, C. (2010). Social support at work and affective commitment to the organization: The moderating effect of job resource adequacy and ambient conditions. *The Journal of Social Psychology, 150*(4), 321–340. doi:10.1080/00224540903365380
- Roxburgh, S. (2004). “There just aren’t enough hours in the day”: The mental health consequences of time pressure. *Journal of Health and Social Behavior, 45*(2), 115–131. doi:10.1177/002214650404500201
- Rueger, S. Y., Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2010). Relationship between multiple sources of perceived social support and psychological and academic adjustment in early adolescence: Comparisons across gender. *Journal of Youth Adolescence, 39*(1), 47–61. doi:10.1007/s10964-008-9368-6
- Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology, 72*(2), 269–274. doi:10.1037/0021-9010.72.2.269
- Sangalang, C. C., & Gee, G. C. (2012). Depression and anxiety among asian americans: The effects of social support and strain. *Social Work, 57*(1), 49–60.
- Sayıldı, H., & Büyükyılmaz, O. (2020). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki: üniversite personeli üzerine bir araştırma. *Economics Business and Organization Research, 2*(1), 52–69.
- Schraedley, M. A. P. K., Gotlib, I. H., & Hayward, C. (1999). Gender differences in correlates of depressive symptoms in adolescents. *Journal of Adolescent Health, 25*(2), 98–108. doi:10.1016/S1054-139X(99)00038-5
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology, 57*(s1), 152–171. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th Ed.). Chichester: Wiley.
- Slavin, L. A., & Rainer, K. L. (1990). Gender differences in emotional support and depressive symptoms among adolescents: A prospective analysis. *American Journal of Community Psychology, 18*(3), 407–421. doi:10.1007/BF00938115
- Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior, 21*(4), 365–390. doi:10.1002/(sici)1099-1379(200006)21:4<365::aid-job14>3.0.co;2-h
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 60*(1), 1–16. doi:10.1006/jvbe.2001.1812
- Taylor, S. E. (2006). Tend and befriend: Biobehavioral bases of affiliation under stress. *Current Directions in Psychological Science, 15*(6), 273–277. doi:10.1111/j.1467-8721.2006.00451.x
- Taylor, S. E., Klein, L. C., Lewis, B. P., Gruenewald, T. L., Gurung, R. A. R., & Updegraff, J. A. (2000). Biobehavioral responses to stress in females: Tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological Review, 107*(3), 411–429. doi:10.1037/0033-295X.107.3.411
- Tuna, S. K., & Aslan, H. (2018). The relationship between perceived social support and organizational commitment levels of primary and secondary school teachers. *Universal Journal of Educational Research, 6*(5), 983–993. doi:10.13189/ujer.2018.060519
- Uncu, Y., Bayram, N., & Bilgel, N. (2007). Job related affective well-being among primary health care physicians. *European Journal of Public Health, 17*(5), 514–519. doi:10.1093/eurpub/ckl264
- Vagg, P. R., Spielberger, C. D., & Wasala, C. F. (2002). Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management, 9*(4), 243–261. doi:10.1023/A:1019964331348
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). PLS path modeling: From foundations to recent developments and open issues for model assessment and improvement. (İçinde) V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Ed.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (ss. 47–82). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 314–334. doi:10.1006/jvbe.1998.1661
- Walen, H. R., & Lachman, M. E. (2000). Social support and strain from partner, family, and friends: Costs and benefits for men and women in adulthood. *Journal of Social and Personal Relationships, 17*(1), 5–30. doi:10.1177/0265407500171001
- Yang, F.-C., Kao, R.-H., & Cho, C.-C. (2019). A multilevel study on the causal relationship in association network of work stress: Moderating effects of social support. *Policing: An International Journal, 42*(4), 624–639. doi:10.1108/PIJPSM-07-2018-0086
- Yousaf, S., Rasheed Muhammad, I., Hameed, Z., & Luqman, A. (2019). Occupational stress and its outcomes: The role of work-social support in the hospitality industry. *Personnel Review, 49*(3), 755–773. doi:10.1108/PR-11-2018-0478
- Zhang, B., Yan, X., Zhao, F., & Yuan, F. (2015). The relationship between perceived stress and adolescent depression: The roles of social support and gender. *Social Indicators Research, 123*(2), 501–518. doi:10.1007/s11205-014-0739-y
- Zhang, L., Lin, Y., & Wan, F. (2015). Social support and job satisfaction: Elaborating the mediating role of work-family interface. *Current Psychology, 34*(4), 781v790. doi:10.1007/s12144-014-9290-x
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment, 52*(1), 30–41. doi:10.1207/s15327752jpa5201_2

