



**T.C.**  
**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE**  
**ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE**  
**İŞ STRESİ ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Selin HİÇYILMAZ**

**BURSA – 2023**





**T.C.**  
**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE**  
**ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE**  
**İŞ STRESİ ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Selin HİÇYILMAZ**

**Danışman:**  
**Prof.Dr.Aşkın KESER**

**BURSA – 2023**

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	:Selin HIÇYILMAZ
Üniversite	:Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	:Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	:Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	:Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği	:Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	:VIII + 68
Mezuniyet Tarihi	:12.02.2023
Tez Danışmanı	:Prof. Dr. Aşkın KESER

### POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırma, yeni bir kavram olan pozitif sermayenin, akademisyenlerin yaşadıkları iş stresi üzerinde etkisini ortaya koymak amacıyla Eskişehir'deki üniversitelerde görev yapmakta olan 105 akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde pozitif psikolojik sermaye kavramı, iş stresi kavramı ve yazın taraması yer almaktadır. İkinci bölümde çalışmanın amacı, sınırlılıkları, hipotezleri ve yöntemi açıklanmıştır. Çalışmanın son bölümünde, 105 akademisyen üzerinde uygulanan anketin sonuçları dikkate alınarak pozitif psikolojik sermayenin iş stresine etkisi incelenmiştir.

Araştırmadaki veriler anket formları aracılığı ile toplanmış ve tüm analizler "SPSS 14.0 for Windows" programından faydalanılarak tamamlanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi adına yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş stresi ile iyimserlik arasında ters yönde ve zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş stresinin dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisini incelemek adına yapılan regresyon analizi sonucunda, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitif Psikolojik Sermaye, Stres, İş Stresi, Akademisyen

## ABSTRACT

Name and Surname :Selin HİÇYILMAZ  
University :Bursa Uludag University  
Institution :Social Science Institution  
Field :Labour Economics and Industrial Relations  
Branch :Labour Economics and Industrial Relations  
Degree Awarded :Master  
Page Number :VIII + 68  
Degree Date :12/01/2023  
Supervisor :Prof. Dr. Aşkın KESER

### EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND JOB STRESS

This research is conducted to reveal the effect of positive capital, a new concept, on the work stress experienced by academicians. The study is carried out with 105 academicians working at universities in Eskişehir province. The first part of the study consists of our main concepts of positive psychological capital, work stress and their literature review. In the second part, the aim, limitations, hypotheses and method of the study are thoroughly explained. In the last part, the effect of positive psychological capital on job stress was examined by taking the results of the questionnaire applied to 105 academicians into account.

The data in the research were collected through questionnaires and all analyzes were completed using the "SPSS 14.0 for Windows" program. According to the results of the correlation analysis conducted to examine the relationship between positive psychological capital and job stress, a weak and inverse relationship was found between job stress and optimism. In addition, no significant relationship was found between job stress and resilience, hope and self-efficacy. As a result of the regression analysis performed to examine the effect of positive psychological capital on job stress, it was concluded that the sub-dimensions of positive psychological capital had a significant and negative effect on job stress.

**Keywords:** Positive Psychological Capital, Stress, Work Stress, Academician

## ÖNSÖZ

Tez çalışmamdaki tüm süreçte büyük emeği olan danışman hocam Prof. Dr. Aşkın KESER'e ve bu süreçte tüm katkıları sunan sayın Arş.Gör.Dr. Ülviye TÜFEKÇİ YAMAN'a teşekkürü borç bilirim.

Çalışmamda gerek akademik olarak destek sağlayan gerekse yapıcı yorumları ile bana destek olan değerli arkadaşlarım Sosyolog Meltem ALADAĞ ve Uzman Sosyolog Rabia ATSAY'a; çalışmamın her aşamasında yanımda olup benden desteklerini esirgemeyen sevgili arkadaşlarıma ve aileme teşekkür ederim.

**Bursa, 2023**

**Selin HIÇYILMAZ**

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
ÖNSÖZ.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar.....	VII
ŞEKİLLER.....	VIII
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

1. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE.....	3
1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı.....	3
1.2. Pozitif Psikolojinin Gelişimi.....	4
1.3. Pozitif Psikolojinin Amacı.....	5
1.4. Pozitif Psikolojinin Örgütsel Boyutu.....	5
1.5. Pozitif Psikolojik Sermaye.....	8
1.6. Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramının Ana Bileşenleri.....	11
1.6.1. Özyeterlilik.....	12
1.6.2. İyimserlik.....	12
1.6.3. Umut.....	13
1.6.4. Dayanıklılık.....	14
2. İŞ STRESİ.....	14
2.1. Stres Kavramı.....	14
2.2. Stresin Aşamaları.....	15
2.3. Stres Belirtileri.....	17
2.4. İş Stresi Kavramı.....	18
2.5. İş Stresi Nedenleri.....	18
2.5.1. Bireysel İş Stresi Nedenleri.....	18

2.5.2. Örgütsel İş Stresi Nedenleri .....	20
2.5.3. İşin Kendisi İle İlgili Nedenleri Nedenler .....	21
2.6. İş Stresi Kaynakları .....	22
2.7. İş Stresi Sonuçları.....	23
3. ALANYAZINDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE HAKKINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	24
4. İŞ STRESİ ÜZERİNE YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	28
5. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ STRESİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	30

## İKİNCİ BÖLÜM

1. AMAÇ VE ÖNEM .....	32
2. SINIRLILIKLAR.....	32
3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ .....	32
4. YÖNTEM .....	33
4.1. Evren ve Örneklem.....	33
4.2. Veri Toplama Araçları.....	34
4.3. Veri Analiz Teknikleri.....	35

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

1. ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR .....	36
1.1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	36
1.2. Normallik Dağılımı .....	37
1.3. Frekans Dağılımları .....	38
1.4. Faktör Analizi.....	40
1.4.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	40
1.4.2. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları .....	43
1.5. Araştırma Hipotezlerinin Analiz Sonuçları .....	44



1.5.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları .....	44
1.5.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Regresyon Analizi.....	44
1.6. Farklılık Testleri .....	46
1.6.1. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde ‘‘Cinsiyet’’ Değişkeni .....	46
1.6.2. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde ‘‘Yaş’’ Değişkeni..	47
1.6.3. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde ‘‘Medeni Durum’’ Değişkeni .....	49
1.6.4. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde ‘‘Öğrenim Durumu’’ Değişkeni .....	50
1.6.5. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde ‘‘Kurumdaki Çalışma Süresi’’ Değişkeni.....	51
1.6.6. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde ‘‘Toplam Çalışma Süresi’’ Değişkeni.....	53
SONUÇ .....	55
KAYNAKÇA .....	60
EKLER .....	65
EK – 1: ANKET FORMU.....	65

## TABLULAR LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ile Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklılıklar.....	7
<b>Tablo 2:</b> İnsan Sermayesi, Sosyal Sermaye ve Psikolojik Sermaye Yönetimi .....	8
<b>Tablo 3:</b> Gruplandırılmış İş Stresi Kaynakları .....	22
<b>Tablo 4:</b> Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları .....	36
<b>Tablo 5:</b> Ölçeklerin Normallik Dağılımı Değerleri.....	37
<b>Tablo 6:</b> Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları.....	38
<b>Tablo 7:</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans.....	41
<b>Tablo 8:</b> Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Yükleri .....	42
<b>Tablo 9:</b> İş stresi Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans .....	43
<b>Tablo 10:</b> Ölçeklerin Kişi Sayısı, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri	44
<b>Tablo 11:</b> Tanımlayıcı İstatistikler .....	45
<b>Tablo 12:</b> Model Özeti .....	45
<b>Tablo 13:</b> Katsayıların Anlamlılığı Tablosu.....	45
<b>Tablo 14:</b> Cinsiyet T Testi.....	46
<b>Tablo 15:</b> Yaş ANOVA Testi Sonuçları .....	47
<b>Tablo 16:</b> Medeni Durum T Testi .....	49
<b>Tablo 17:</b> Öğrenim Durumu ANOVA Testi Sonuçları .....	50
<b>Tablo 18:</b> Kurumdaki Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları .....	51
<b>Tablo 19:</b> Toplam Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları .....	53

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlar ile İlişkisi.....	6
<b>Şekil 2:</b> Rekabet Avantajı Elde Etmek İçin Sermayenin Genişletilmesi.....	10
<b>Şekil 3:</b> Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	11
<b>Şekil 4:</b> Genel Uyum Sendromu.....	15
<b>Şekil 5:</b> Stres Belirtileri.....	17
<b>Şekil 6:</b> Bireysel İş stresi Nedenleri.....	19
<b>Şekil 7:</b> Örgütsel İş stresi Nedenleri.....	20
<b>Şekil 8:</b> İşin Kendisi ile İlgili Nedenler.....	21
<b>Şekil 9:</b> İş Stresi Sonuçları.....	23
<b>Şekil 10:</b> Araştırma Modeli.....	33

## GİRİŞ

Psikoloji bilimini, yaşadığımız hayatı anlamamıza ve kavramamıza fırsat veren bir bilim dalı olarak nitelendirir isek pozitif psikoloji, yaşam konforunu artıran bir alan olarak bizi karşılar. Psikoloji biliminin geçmişten günümüze evrimi göz önüne alındığında, II. Dünya Savaşı'nın sonuna kadar, zihinsel sorunlara ve daha sonra zihinsel sorunlara çözümler getiren bir alan olarak gelişim gösterdiğini söylemek mümkündür.

Günümüzde insanların sahip olduğu olumlu yeteneklerin varlığını açıklamak ve gruplara, kurumlara ve topluma katma değer yaratmak amacıyla araştırmalar yapılmaktadır. Bireyin rolü her resmi ve gayri resmi yapıda farklıdır. Bu mevcut rollerin, yapıların ve kişinin uzak veya yakın çevresinin yarattığı gerginlik, kişide strese neden olur. Stres kavramının gelişimine bakıldığında ilk stres çalışmalarının sağlık alanında gerçekleştirildiği ancak bugüne kadar insanları ilgilendiren tüm alanlarda stres çalışmaları yapıldığı sonucuna ulaşmak mümkündür.

Bilimin üreticileri ve aynı zamanda bir meslek grubu olan akademisyenlerin yoğun çalışma temposu ve beraberinde yaşanan iş stresi göz önünde bulundurulduğunda, bilim camiasına sunulacak katkıların niceliği ve niteliğinde düşüş yaşanması muhtemel bir sonuçtur. Bu noktada alanyazında yeni bir çalışma konusu olarak pozitif psikolojik sermaye kavramı karşımıza çıkmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, bireyde geliştirilebilecek bir beceri şeklinde de ifade edilmektedir. Bu çalışma, yeni bir kavram olan pozitif psikolojik sermayenin, akademisyenlerin yaşadıkları iş stresi üzerinde etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Toplam üç bölümden oluşan bu çalışmada, ilk bölümde pozitif psikolojik sermaye kavramı, iş stresi kavramı ve yazın taraması yer almaktadır. İkinci bölümde çalışmanın amacı, sınırlılıkları, hipotezleri ve yöntemi açıklanmaktadır. Çalışmanın son bölümünde, 105 akademisyen üzerinde uygulanan anketin sonuçları dikkate alınarak pozitif psikolojik sermayenin iş stresine etkisi incelenmiştir. İlk bölüm, pozitif psikolojinin kökenlerini, pozitif örgütsel davranışın ortaya çıkışını, pozitif psikolojik sermayenin ne anlama

geldiğini ve boyutlarını detaylandırır. Ayrıca iş stresi kavramı hakkında açıklayıcı bilgiler bulunmakta, literatürde yürütölen pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi çalışmaları hakkında bilgi verilmektedir. İkinci bölümde, çalışmanın amacı, yöntemi, modeli ve hipotezleri hakkında bilgiler yer alırken; çalışmanın son bölümünde bu çalışmanın araştırma sonuçları yer almaktadır.

Çalışmada, Eskişehir'deki üniversitelerde çalışan 105 akademisyene anket formu uygulanmış, verilen yanıtların analizi yapılmış ve pozitif psikolojik sermayenin işyerinde stresin azaltılmasında etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Psikolojik sermayenin olumlu parametreleri olan öz-yeterlik ve umudun işyerindeki stresi etkilemediği, iyimserlik ve dayanıklılık parametrelerinin ise işyerindeki stres üzerinde olumsuz yönde ve önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. Pozitif Psikolojik Sermaye

### 1.1.Pozitif Psikolojinin Tanımı

Pozitif psikoloji, bireyin psikolojik iyi oluşunun belirleyicisi olarak araştırılması önemli görülen ve literatürde pek çok çalışması yapılan konular arasında yer almaktadır. Pozitif psikoloji görüşünü, Amerikan Psikoloji Derneği eski başkanı olan Psikolog Martin E. P. Seligman yazına kazandırmış ve pozitif psikoloji kavramıyla ilgili pek çok çalışmalar yapmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, Seligman vd., 2005, Duckworth, Steen ve Seligman, 2005).

Sokrates, Platon ve Aristoteles gibi düşünürlerin zamanından beri iyi yaşam temelli konular tartışılmış; felsefi ve dini boyutta bu tartışmalar sürdürülmüş ve günümüze dek insan deneyimlerinin olumlu yönlerine odaklanmamıza katkı sağlamıştır (Duckworth, Steen ve Seligman, 2005: 632). Pozitif psikoloji kavramı, eski çağlardan beri kavramsal olarak tanımlanmasa da bireyin yaşamsal faaliyetlerinde yeri olan bir konudur.

Gable ve Haidt (2005), pozitif psikolojiyi, bireylerin gelişmesine veya onların en uygun düzeyde faaliyetlerine yardım sağlayan koşulların ve devam eden süreçlerin incelenmesini amaçlayan bir kavram olarak açıklamıştır (Gable & Haidt, 2005: 104).

Pozitif psikoloji, iyi oluşa, mutluluğa, bireyin güçlü yanlarına, yaratıcılığa ve olumlu olarak grup ve kuruluşların genel özelliklerine odaklanmaktadır (Hefferon & Boniwell, 2018: 2). Psikoloji bilimi literatürde genellikle olumsuzluğu çağrıştıran ve bu olumsuzlukların giderilmesinde, diğer bir deyişle tedavilerde kullanılan bir bilim olarak hafızalarda yer edinmiştir. Pozitif psikoloji ise bireylerin olumlu yanlarına odaklanarak bu olumlu tarafların geliştirilmesine dikkat çekmektedir.

Pozitif psikoloji, bireyin olumlu özelliklerini ve tecrübelerini, mental sağlığını ve de öznel refahını geliştirmeyi hedefleyen bir disiplin olarak karşımıza çıkmaktadır (Kandemir, 2020: 14). Oruç (2015), pozitif psikolojiyi, psikoloji biliminin metafiziksel bir yanı olarak anlamlandırılabileceğini; yaşamdaki fiziki anlamdaki kötü şeyleri tedavi etmek yerine bunların olumlu şeye odaklandığını; negatifiği değil, pozitifini tanımladığını belirtmektedir (Oruç, 2015: 10).

## 1.2.Pozitif Psikolojinin Gelişimi

Pozitif psikolojinin kurucusu olarak Martin Seligman kabul edilmektedir. Seligman'ın kızı ile yaşamış olduğu deneyim pozitif psikolojinin miladı olarak değerlendirilebilir. Çünkü bu anı ile Seligman, pozitif psikolojinin başlangıcını bağdaştırmaktadır. Seligman, kızı Nikki şarkı söyleyip dans ederken, kendisinin topladığı çimleri dağıtmaktadır ve bu davranışa Seligman öfkelenir. Nikki, babasının bu davranışından sonra arkasını dönüp uzaklaşır ve sonra tekrar babasının yanına döner. Babasıyla konuşmak istediğini belirterek, Seligman'a beşinci yaş gününden öncesini hatırlayıp hatırlamadığını sorar. Daha sonra, üç yaşından beş yaşına kadar her daim sızlanan bir çocuk olduğunu, beş yaşına geldiğinde ise sızlanmayı bırakması gerektiğini fark ettiğini söyler. Bu durumun ise kendisi için zor bir davranış olduğunu, eğer kendisi sızlanmayı bırakabilmiş ise Seligman'ın da öfkelenmeyi veya sızlanmayı bırakabileceğini söyler. Seligman kızıyla olan bu anısını, kendisi için bir aydınlanma olarak belirtmektedir (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 5-6). Ayrıca bu anı, pozitif psikoloji alanına adım atması ve araştırma yapması için bir kapı açmıştır.

Pozitif psikoloji, bireysel davranışları ve mevcut insan doğasını tanımlamak ve bireyin davranışlarının hastalıklı sayılan ve olumsuz olan taraflarının özünü ortaya çıkarmak ile ilgilenen psikolojiye bir tepki olarak var olmuştur (Kandemir, 2020: 9). Pozitif psikoloji, psikologların odaklanmış olduğu insan problemlerine değil, insanların mutlu olmasını sağlayan ve onları olumlu düşünme biçimlerine yönlendiren şeylere doğru yönünü çevirmiştir (Yılmaz, 2019: 6). Pozitif psikolojinin bireye odaklanış tarzından farklı olarak klinik psikoloji ise bireydeki eksikliklere veya hastalıklara odaklandığı için, bireyin olumlu yanlarını göz ardı etmiş, bu pozitif yönlerin ortaya çıkartılmasında eksik kalmıştır.

Başka bir bakış açısı katarak pozitif psikoloji, insan hayatındaki var olan olumsuzlukları gidermek veya tedavi etmekten ziyade, bireyin doğuştan gelen ya da daha sonra kazandığı bireysel yeteneklerine odaklanmayı ve yetenekleri geliştirip giderek arttırmayı temel unsur olarak merkeze almaktadır (Kandemir, 2020: 9).

Pozitif psikolojinin, büyük bir ölçüde klinik psikolojideki birçok araştırmanın akıl sağlığına odaklanmasından dolayı ortaya çıkan dengesiz durumdan doğduğunu söylemek mümkündür (Gable & Haidt, 2005: 104).

Pozitif psikoloji, Seligman'ın savunmuş olduğu mutluluk çalışmalarının bir kolu olarak değerlendirilmekte ve Seligman, psikologların bireylerin daha iyi hissetmelerinde nasıl katkı sağlayabilecekleri konusunda pozitif duygular çalışmasına bir psikoterapistin bakış açısı getirmiştir (Cohen, 2022: 320).

### **1.3.Pozitif Psikolojinin Amacı**

Pozitif psikolojinin hedef kitlesi yalnızca hasta olarak tanımlanan veya algılanan bireyler değil, tüm insanlıktır (Alparslan vd. 2020: 8). Bundan dolayı, pozitif psikoloji kavramının toplumdaki yerinin yadsınamaz olduğu bir gerçektir. Keza toplumda yalnızca hasta bireyleri ele almak doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Seligman ve Csikszentmihalyi, psikoloji biliminin ilgilendiği patoloji, zayıflık veya hasar çalışmasına odaklanmaktan ziyade, pozitif psikoloji ile aynı zamanda güç ve erdem alanlarında da çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmişlerdir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2020:7).

Çobanoğlu, pozitif psikolojinin amacını, bireyin ve örgütün güçlü yanlarının çıkarılması, mutlu ve iyi yönlerinin geri planda kalmaması olarak açıklamaktadır (Çobanoğlu, 2020: 55).

Bireyin kendi hayatını ve hayatının içerisindeki kariyerini, ilişkilerini vb. iyileştirip geliştirmek için modern hayatın bireylere sunmuş olduğu olanakları görmesini ve bunlardan iyi bir biçimde faydalanmasını sağlamak pozitif psikolojinin amacıdır (Kümbül Güler, 2018: 17).

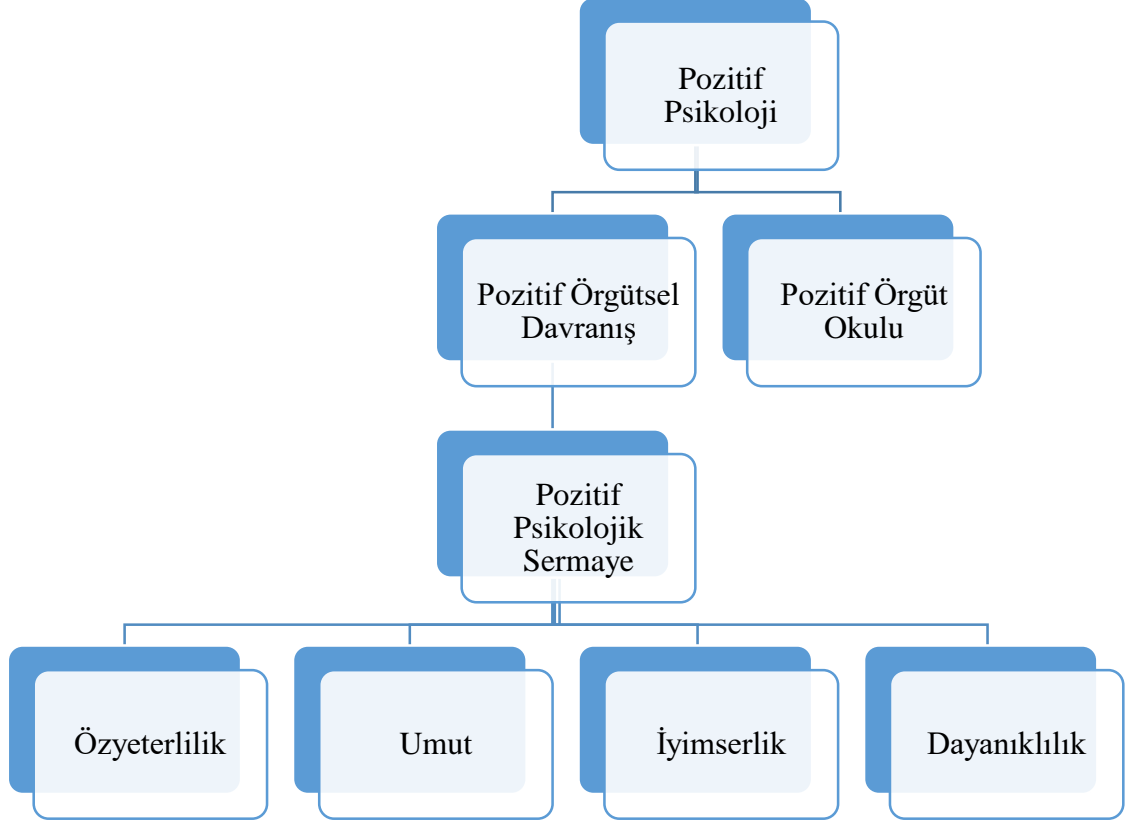
Özetle, pozitif psikoloji ile yalnızca salt bir tedavi ele alınmamakta, bireyin olumlu yönlerine ağırlık verilerek onu beslemek esas amaç olmaktadır. Bu amaçla birlikte bireyin güçlü yanları, iyi özellikleri ve pozitif duyguları üzerine çalışılmaktadır.

### **1.4.Pozitif Psikolojinin Örgütsel Boyutu**

Pozitif psikolojinin yeri, örgütsel hayatta son derece önemlidir. Çalışanların psikolojik iyi oluş halleri, performanslarına yansıdığı için işverenlerin örgütsel davranış hakkında daha fazla bilgiyi dikkate alması ve insan kaynaklarının bu yönde iyileşme politikaları ortaya koyması gerekmektedir.



Pozitif psikolojinin örgüt ortamına yansımaları; iki alt akımı beraberinde getirmiştir ve bu akımlardan ilki Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu, ikincisi ise Pozitif Örgütsel Davranış'tır (Kümbül Güler, 2018: 17).



Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlar ile İlişkisi (Luthans, F., vd.,2006, akt. Oruç, 2015: 11)

Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu, Michigan Üniversitesi araştırmacılarınca yürütülen ve olumsuz durumlarda ve kriz koşullarında örgütün hayatını idame ettirebilmesi ve etkinliklerini sürdürebilmesi için pozitif örgütsel özelliklere vurgu yapmaktadır (Kümbül Güler, 2018: 17).

Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikoloji akımının örgütsel alanlara uyarlanması olarak tanımlamak mümkün olmakla birlikte, tanımdan hareketle örgütte/organizasyonda performansı iyileştirici bir niteliğe sahip olduğu görülmektedir (Luthans, 2002: 698).

Pozitif örgütsel davranış alanının özelliklerinden biri, organizasyonun bütününe değil de genel olarak bireye odaklanması olup bireyler, örgüte duygu ve düşünceleri ile beraber geldikleri için pozitif ya da negatif duygular fark etmeksizin yapılan çalışmalar, örgütün

tümünü etkileyecek niteliktedir (Çınar, 2011: 4). Bu bağlamda, eğer organizasyonda bir değişime gidilecek ise birey göz ardı edilmemeli, bireyin pozitif yönleri güçlendirilmeye çalışılarak organizasyonun ilerde iyileşmesi için adımlar atılmalıdır.

Çobanoğlu (2020: 58), pozitif örgütsel davranışın bazı özelliklerini şu şekilde sıralar:

- Örgütsel davranış bilimi içindedir ama göreceli olarak değişiklik gösterebilir.
- Pozitif örgütsel davranış, kuram ve araştırmaya dayalı olup ölçülebilir özelliktedir.
- Pozitif örgütsel davranış, duruma göre değişiklik gösterebildiği için statik değildir ve hem değişime hem de gelişime açıktır.
- Çalışanların doyum düzeyini artırabilmekte ve performanslarını iyileştirebilmektedir.

Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ile pozitif örgütsel davranış arasında birtakım farklar mevcuttur. Bu farklara Tablo 1’de yer verilmiştir:

Tablo 1: Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ile Pozitif Örgütsel Davranış Arasındaki Farklılıklar

	<b>Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu</b>	<b>Pozitif Örgütsel Davranış</b>
<b>Araştırma Konuları</b>	Örgütsel bağlamın pozitif yönlerine odaklanma	Bireysel pozitif psikolojik niteliklere odaklanma
<b>Analiz Seviyeleri</b>	Makro düzey	Mikro düzey
<b>Araştırma Yöntemleri</b>	Genelden özele (tümdengelim)	Özelden genele (tümevarım)
<b>Veri Toplama Yöntemleri</b>	Nicel ve nitel	Nicel
<b>Odak Noktaları</b>	Örgütsel Performans	Kişisel Performans
<b>Kavramlar</b>	Merhamet ve erdem	Pozitif psikolojik sermaye, umut, iyimserlik, özyeterlilik ve dayanıklılık

Kaynak: Luthans, F., 2006, akt. Oruç, 2015: 17

Pozitif örgütsel davranış ile Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu arasında temel farklılıklar, ilk olarak araştırma konularından başlamaktadır. Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu, örgüt

ortamındaki pozitif yönlere odaklanmakta ve odak noktası örgütsel performanstır. Pozitif örgütsel davranış ise bireyin pozitif psikolojik özelliklerine ve kişisel performansına odaklanmaktadır.

### 1.5.Pozitif Psikolojik Sermaye

Luthans ve Youssef, psikolojiyi bir sermaye türü olarak ilk ifade eden araştırmacılar arasında yer almaktadır ve insan sermayesi, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye kavramlarının birbirinden farklı temsil tekniklerinin olduğunu belirtmektedirler (Luthans ve Youssef, 2004: 147).

Tablo 2: İnsan Sermayesi, Sosyal Sermaye ve Psikolojik Sermaye Yönetimi

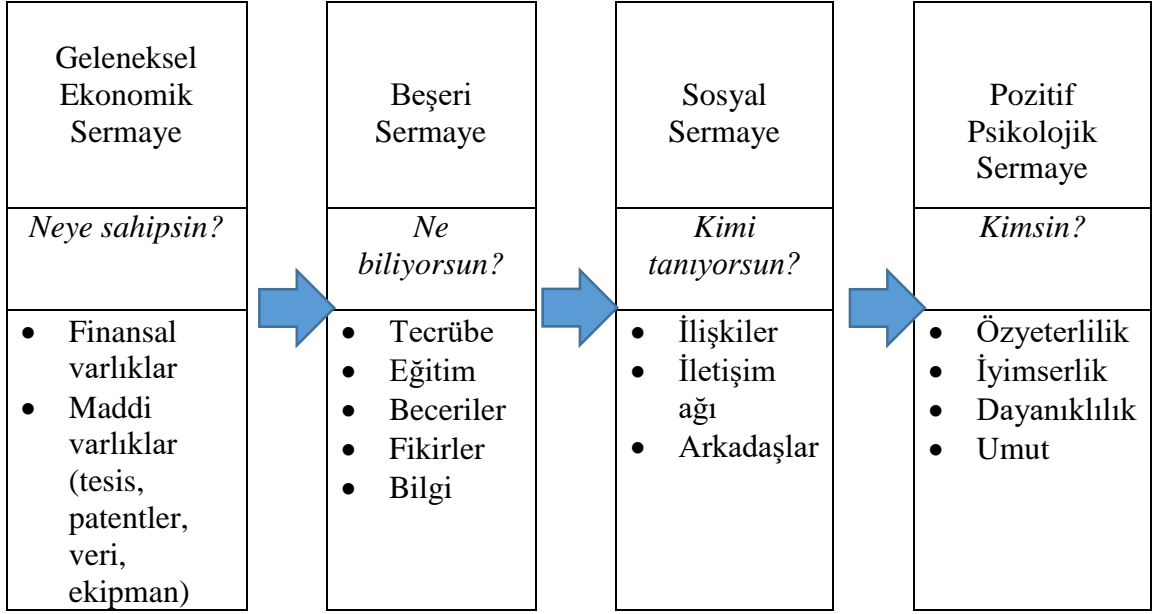
Yaklaşım	Temsil Teknikleri
İnsan Sermayesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seçim ve seçicilik</li><li>• Eğitim ve gelişim</li><li>• İfade edilmeyen bilgi inşası</li></ul>
Sosyal Sermaye	<ul style="list-style-type: none"><li>• Açık iletişim yolları ve bağlantıları</li><li>• İş-yaşam dengesi programları</li><li>• Çapraz fonksiyonel çalışma ekipleri</li></ul>
Psikolojik Sermaye	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Özyeterlilik ve Güven<ul style="list-style-type: none"><li>• Uсталık/yetenek tecrübeleri</li><li>• Dolaylı öğrenme ve modelleme</li><li>• Psikolojik ve fizyolojik uyarılma</li><li>• Sosyal ikna</li><li>• Olumlu dönüt</li></ul></li><li>2. Umut<ul style="list-style-type: none"><li>• Hedef belirlemek</li><li>• Adım atmak</li><li>• Katılımcı girişimler</li><li>• Güven göstermek</li></ul></li></ol>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hazırlık</li><li>• Acil durum planlaması</li><li>• Zihinsel provalar</li><li>• Tekrar hedef belirlemek</li></ul> <p>3. İyimserlik</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Geçmişe karşı hoşgörü</li><li>• Bakış açısında gerçekçilik</li><li>• Şimdiki zaman için takdir</li><li>• Gelecek için fırsat arayan</li><li>• Bakış açısında esneklik</li></ul> <p>4. Dayanıklılık</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Varlık odaklı stratejiler</li><li>• Risk odaklı stratejiler</li><li>• Süreç odaklı stratejiler</li></ul>
--	---

Kaynak: Luthans & Youssef, 2004: 147

Tablo 1 incelendiğinde; insan sermayesi, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye ele alındığında, psikolojik sermayenin yeni bakış açıları getirdiği yorumlanabilmektedir.

İş yaşamında meydana gelen değişimler, sermaye türlerini de değişime uğratmıştır (Tüfekçi Yaman, 2021: 20). Kandemir (2020), psikolojik sermayeyi, bireyin hayat kalitesini artırarak hem mutlu hem de üretken çalışanların sayısında artışa geçmek için tartışmaya açık bir konu olarak belirtmektedir ve çalışanların sahip oldukları pozitif özelliklerin bir bütünü olarak psikolojik sermayeyi tanımlamaktadır (Kandemir, 2020: 23).



Şekil 2: Rekabet Avantajı Elde Etmek İçin Sermayenin Genişletilmesi (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004: 46)

Yukarıdaki şekil incelendiğinde, geleneksel ekonomik sermayenin maddi ve finansal varlıkları; beşeri sermayenin bilgi, eğitim, deneyim, fikir ve becerileri; sosyal sermayenin de ilişkiler, iletişim ağı ve arkadaşlar gibi dinamikleri içerdiği sonucuna varılmaktadır. Öte yandan, pozitif psikolojik sermaye ise özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi dinamiklerine sahiptir.

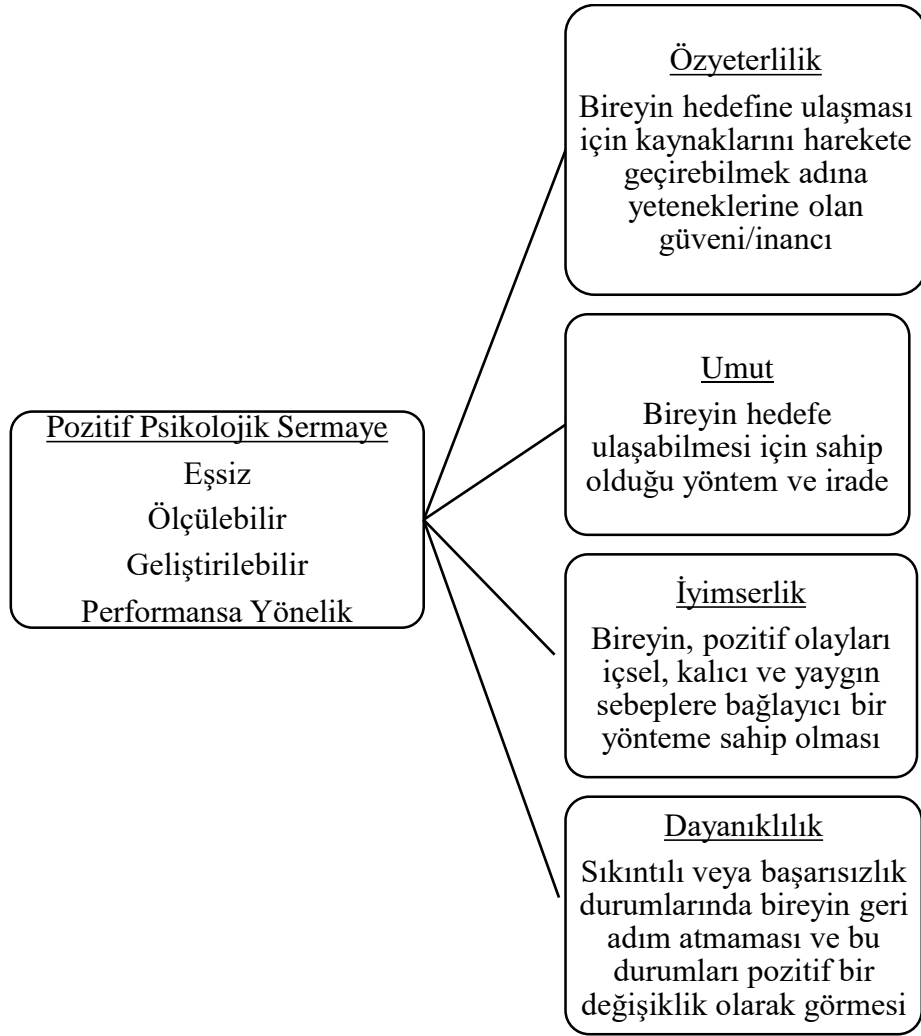
Pozitif psikolojik sermayeyi, pozitif örgütsel davranış alanının özelliklerini en iyi şekilde yansıtan ve bu bağlamda ele alınan bir kavram olarak ifade etmek mümkündür (Tüfekçi Yaman, 2021: 21). Psikolojik sermaye kavramı bireyin olumlu psikolojik gelişimidir (Kandemir, 2020: 21). Pozitif psikolojik sermaye, geliştirmeye açık bir özelliğe sahip olup bu doğrultuda örgütler, çalışanlarının iyi ve güçlü yönlerine odaklanarak iyileştirmeye ve geliştirmeye yönelik eğitimler yapabilir, çalışanların kendilerini iyi hissetmesini sağlayabilir (Çobanoğlu, 2020: 58).

Pozitif psikolojik sermaye kavramı, genel olarak bireyin gelişmesine ve performansını iyileştirmesine odaklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermayeye, çalışma yaşamı açısından değerlendirildiğinde, iş hayatındaki bireyin performansına katkısının yüksek olacağı ifade edilebilir.

## 1.6.Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramının Ana Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin umut (hope), iyimserlik (optimism), özyeterlilik (self-efficacy) ve dayanıklılık (resilience) bileşenleri ile birlikte psikolojik gelişim durumlarını ifade etmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2006: 388).

Psikolojik sermayenin bileşenleri bir araya geldiğinde, kendi başlarına yarattıkları etkinin, her bir bileşenin etkisinden daha fazlasını ortaya çıkardığı bilinmektedir (Alparslan vd. 2020: 50).



Şekil 3: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları (Luthans & Youssef, 2004: 152)

### **1.6.1. Özyeterlilik**

Özyeterlilik kavramı, bireylerin sahip olduğu yeterlilikleri hakkındaki düşüncelerine ve davranışlara etkisi üzerinde çalışmalar yapan psikolog A. Bandura'nın "sosyal-bilişsel öğrenme teorisi"ni temel alan bir kavramdır (Akçay, 2011: 42). Bandura, özyeterliliği, sosyal-bilişsel teoride, merkezi bir rol aldığını söyler (Bandura, 2001). Bu teoride, davranışsal ve bilişsel kavramlar birleştirilerek birbirlerini tamamladıkları vurgulanır. Özyeterliliğin rolü ise merkezde yer aldığı için bireyin davranış şekillerinin düşüncesinden doğan ve sahip olduğu özyeterliliğe göre şekillenen bir rol olarak yorumlanabilir.

Özyeterlilik, bireyin; belirli bir bağlamda ve belirlenmiş olan herhangi bir görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirmesinde öneme sahip olan motivasyon, bilişsel süreçler ve birtakım davranışları uygulamaya geçirmek adına kendisine olan inancı olarak ifade edilebilmektedir (Kutaniş & Oruç, 2014: 151).

Özyeterlilik, bireylerin motivasyonlarının, iyi olma hallerinin ve de başarılarının temelini oluşturan bir kavramdır (Oruç, 2015: 26). Bireylerin nasıl hissettikleri, neyi düşündükleri, motivasyon kaynaklarını ve davranış şekillerini belirleyen sahip oldukları özyeterlilikleridir (Erdoğan & İraz, 2019:46).

Özyeterlilik, bireyin kendini yeterli gördüğünde, faaliyette bulunurken kendisinin daha iyi bir şekilde performans göstereceğini ifade etmektedir. Ayrıca özyeterlilik, adeta motivasyonu besleyen bir duygudur.

### **1.6.2. İyimserlik**

Kutaniş ve Oruç, iyimserliği, pozitif psikolojik sermayenin ana bileşenleri içerisinde sıkça tartışılan ve buna karşın anlaşılması en güç kavramlardan biri olarak nitelendirmektedirler. Bundan dolayı, iyimserlik kavramı açıklanırken birçok tanımlama ile karşılaşmak mümkündür (Kutaniş ve Oruç, 2014: 152).

Bireyin olumlu veya olumsuz olayların niçin meydana geldiğini açıklama amacı güden bir kavram olan iyimserlik, karamsarlığa karşı koyma süreci olarak da ele alınabilmektedir (Luthans vd, 2006: 389). Oruç, psikolojik sermaye içerisinde iyimserlik

kavramını gerçekçi iyimserlik (realistic optimism) kavramı ile ifade edildiğinin altını çizmektedir (Oruç 2015:33).

İyimserlik, basit bir şekilde bireyin olumsuzluklara ve istenmeyen birtakım hususlara karşı güçlü kalabilmesinin esas şartıdır (Yaşın, 2016: 47). İyimserlikle birlikte daha iyi bir fiziksel ve de psikolojik sağlık arasında yadsınamayacak şekilde pozitif ilişkiler bulunmaktadır ve iyimser bireyler birtakım sağlık sorunları ile karşılaştıklarında kötümser bireylere göre hem daha duygusal hem de psikolojik olarak daha iyi durumda olmaktadırlar (Tüfekçi Yaman, 2021: 25).

### **1.6.3. Umut**

Umut, bireyin başarıya ulaşmak için belirlemiş olduğu bir gaye ve bu gayeye varmak için takip ettiği yol ve yöntemler olarak tanımlanabilmektedir (Snyder, 2000'den akt. Şen vd.2019, 1176). Umut kavramını yalnızca duygusal bir fenomen olarak tanımlamak doğru olmamaktadır. Bununla birlikte umut, sadece karanlık zamanlarda değil, bireylerin yaşamlarında kendi amaçlarını takip ettikleri ve hedeflerine adımladıkları bir süreç olarak değerlendirilebilir (Peterson ve Byron, 2008: 787).

Umut, bireylere amaçları doğrultusunda motivasyon, enerji ve azim vermekte ve bu yönden psikolojik örgütsel davranış açısından değerlendirildiğinde önemli bir bileşen olarak nitelendirilmektedir (Şen vd. 2019: 1176).

Çetin ve Basım (2012), umudu, bireyin amaca ulaşmasında onu adeta sürükleyen bir güç olarak değerlendirmekte ve pozitif örgütsel davranış açısından bu kavramın önemli olduğunu vurgulamaktadır (Çetin ve Basım, 2012:124). Bu yargıdan hareketle, umutlu bireylerin amaca ulaşmada kararlı ve hedefe giderken motive olmaları, performanslarını da etkileyeceği için örgütlerde daha ön planda olacakları şeklinde yorumlanabilmektedir.

Özetle umut kavramı, bireylerin çözüm yolu aramasında ve zorluklarla baş edebilme mücadelelerinde oldukça etkilidir. Ayrıca bireylerin belirlemiş oldukları amaçlar neticesinde hedefe yönelik başarılarını alevlendiren bir duygu olup karşılaşılabilecekleri engellere hazırlıklı olmalarını sağlamaktadır.



#### **1.6.4. Dayanıklılık**

Sıkıntılardan, başarısızlıklardan veya yıkıcı görünen olumlu olan fakat bunaltıcı bazı değişikliklerden geri dönme kapasitesine sahip olmak ya da bunlar karşısında kendini toparlayabilme kapasitesini elinde bulundurmak dayanıklılık olarak tanımlanmaktadır (Luthans & Youssef, 2004: 154).

Dayanıklılık, zorluklarda, başarısızlık veya belirsizlik durumlarında bireylerin kendilerini yeni olası durumlara hazırlayabilmeleri durumu olarak da tanımlanabilen bir kavramdır (Akçay, 2011: 61). Beklenmedik anlarda ortaya çıkan sıkıntılı ya da stresli durumlarda olayları iyi analiz edebilen ve çözüm üretebilen bireyler kendilerini başarıya ulaştıracaktır ve dayanıklılığa sahip bireyler bu konuda daha ayrıcalıklıdır (Çobanoğlu, 2020: 69). Dayanıklı bireyler, dürtülerine hakim olabilmekte ve kendi kendilerini düzenleyebilmektedirler. Yani, kendi stratejilerini belirleyerek motive olabilmektedirler.

## **2. İŞ STRESİ**

### **2.1. Stres Kavramı**

Sosyal ve kültürel birçok dönüşümlerin yaşandığı günümüz dünyasında, artan rekabet ve değişim süreçleri bireyin hayatını derinden etkilemektedir. Bu dönüşümlerde birey, psikolojik olarak tükenme sorunları ile karşı karşıya gelmekte, bundan dolayı da stres ile hayatını sürdürmektedir. Gerek sosyal gerekse iş hayatında yaşanan sürekli değişimler, hayatı karmaşık hale getirebilmektedir. Bu değişim ve dönüşümlerde karşılaşılan güçlükler, stresi açığa çıkarmaktadır.

Kelime olarak Latince “estrica”, eski Fransızca’da ise “estrece” sözcüklerinden gelen stres kavramı, bireyin yaşamını, ruh sağlığını, performansını ve daha birçok durumu etkileyen bir kavramdır (Keser, 2014: 13). Stres, mühendislik, örgütsel davranış, psikoloji gibi birçok alanda araştırma konusudur ve günümüzde halen araştırmalara ve tartışmalara açık bir olgu olup çağımızın sorunlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Atasoy, 2021: 1).

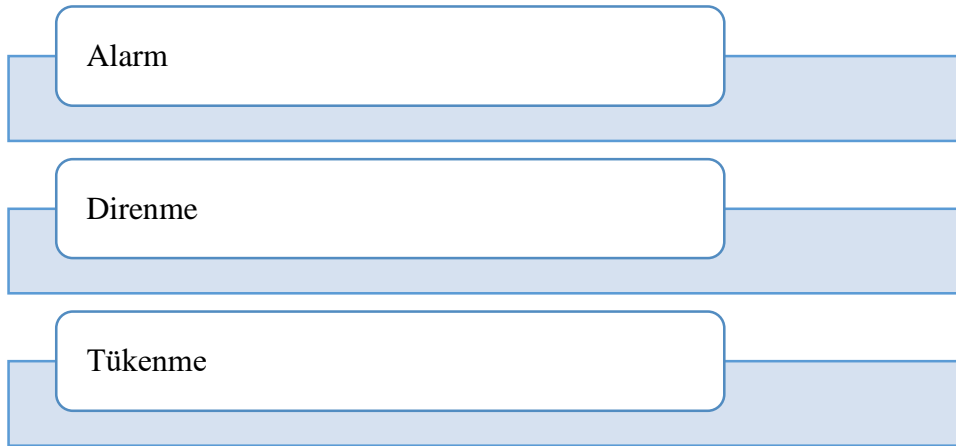
Stres, hem psikolojik hem de fiziksel açıdan bireye rahatsızlık veren veya rahatsız olmasına sebep olan bir durum olarak tanımlanabilir (Ünsal, 2018: 613). Fakat stres kavramını tamamen olumsuz olarak nitelendirmek yanlış olacağından dolayı stresin türü ve şiddeti burada önemli olmaktadır (Keser & Kümbül Güler, 2016: 294). Diğer bir

deyişle, bireye yoğun bir şekilde yüklenen stres, gerginlik yaratarak bireyde istenmeyen duygulara neden olabilmektedir. Diğer yandan düşük bir stres seviyesi altında bireye bu durum motive edici gelebilir.

Hem bedensel hem de ruhsal sınırların tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan stres durumunda, zorlanmanın şiddetine göre kendimizi koruma altına alıp ‘‘savaş ya da kaç’’ tepkisi gösterilebilmektedir (Baltaş & Baltaş, 2021:23). Bu tepkide birey, eğer mevcut tehlike ile başa çıkabileceğini düşünüyorsa savaşı ve böylece yeni duruma adapte olur. Eğer ki tehlike, bireyin başa çıkamayacağı bir durum ise uzaklaşma söz konusu olur ve kaçıılır. Vücut sağlığımızdaki bazı değişiklikler, günlük hayatta karşılaştığımız çatışma veya tartışmalar, zihinsel düşünce yoğunlukları ve daha birçok şey hayatımızda stres oluşturmaktadır (Batista, 2020: 17). Tüm bu durumlara vücudumuz stres ile tepki vermekte ve kimi zaman mücadele edebilmekte kimi zaman ise mücadele edebilme yeterliliğine sahip olmayabilmektedir.

## 2.2.Stresin Aşamaları

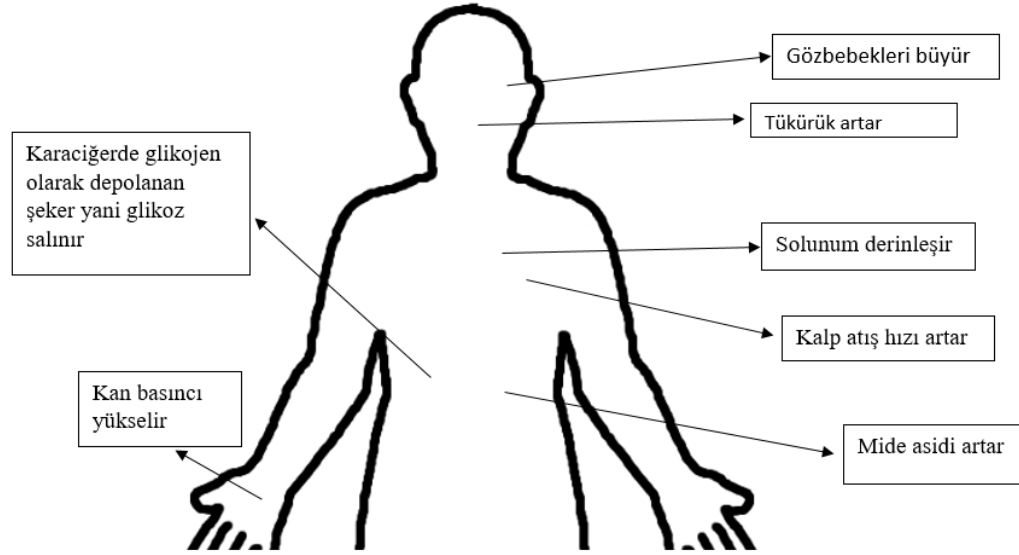
Hans Selye, stres alanında büyük çalışmalara imza atmıştır. Selye, stres üzerine yapmış olduğu önemli çalışmalar sonucunda, insanın stresli olduğu zamanlarda vermiş olduğu tepkiyi üç aşamaya ayırmış ve bunu, ‘‘Genel Uyum Sendromu’’ olarak tanımlamıştır (Selye, 1950: 4667).



Şekil 4: Genel Uyum Sendromu (Keser & Kümbül Güler, 2016: 295)

- a. *Alarm Aşaması*: Alarm aşaması, bireyin stresi algıladığı bir an olarak nitelendirilmektedir ve bu aşamada birey, karşılaştığı stres neticesinde bazı

fizyolojik değişiklikleri yaşamaktadır (Keser & Kümbül Güler, 2016: 295). Bu aşamada birey, stres ile ya savaşır ya da kaçar. Savaş ya da kaç tepkisi, ilkel ve doğuştan bir tepki olup bireyin stres kaynağı ile yüzleşmesi veya kaçmaya hazır hale gelmesidir (Biricik, 2019: 6). Alarm aşamasında maruz kalınan stres yoğunluğu artar ise direnme aşamasına geçilir.



Görsel 1: Alarm Tepkisinde Bedende Meydana Gelen Bazı Değişimler

Kaynak: McDonald & Doyle, 1981: akt. Baltaş & Baltaş, 2021: 24

- b. *Direnme Aşaması:* Bu aşamada birey, strese karşı koymak adına elinden gelen tüm gayreti gösterir. Stresli bir insanın gösterebileceği davranışlar bu aşamada bireyde gözlemlenir ve bir müddet hayatında bu durum var olur (Biricik, 2019: 7). Birey bu aşamada, stres veren durumlara ya uyum sağlar ya da yoğun strese dayanamaz ve tükenme aşamasına geçer.
- c. *Tükenme Aşaması:* Stresin azalması yerine artması durumunda tükenme aşamasına geçilmektedir. Stresin uzun bir zaman dilimine yayılması, vücudun kapasitesini ve savunma mekanizmasını olumsuz etkileyebilir (Keser & Kümbül Güler 2016: 296). Bu evrede sinir sisteminde bir takım bozukluklar, baş ağrıları, öfke problemleri, can sıkıntıları vb. durumlar gözlemlenir.

### 2.3.Stres Belirtileri

Strese maruz kalan bireylerde, bir takım benzer belirtiler gözlemlenmektedir. Bu belirtilere aşağıdaki şekilde yer verilmiştir:

#### **Ruhsal Stres Belirtileri**

- Kin duymaya başlama
- Suç işleme
- Boşlukta hissetme
- Diğer insanlara karşı düşmanca duygular besleme

#### **Sosyal Stres Belirtileri**

- Ben merkezli olma
- İlişki kurmada güçlük çekme
- Yalnızlık
- Sosyal yaşamdan kendini soyutlama

#### **Duygusal Stres Belirtileri**

- Depresyon
- Ağlama krizleri
- Gülme krizleri
- Hayata karşı ümitsizlik
- Hasta olma kuruntusu
- Heyecan duygusunu yitirme

#### **Zihinsel Stres Belirtileri**

- Unutkanlık
- Fobilerde artış
- Kafa karışıklıkları yaşama
- Konsantre olmada yaşanan güçlük
- Can sıkıntısı çekme
- İntihara meyilli olma

#### **Fiziksel Stres Belirtileri**

- Deride hastalık
- Göğüs ağrıları
- Uyku problemleri
- Aşırı terleme
- Kas ağrıları
- Yeme bozukluğu
- Kekeleme
- Tırnak yeme
- Hızlı kilo alma veya verme
- Ülser

Şekil 5: Stres Belirtileri (Rowshan, 2020:11-13)

Stresin bireyde yarattığı belirtileri ruhsal, sosyal, duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak kategorilere ayırmak mümkündür. Her bir kategoride bireyde görülen belirtiler farklılık göstermekte ve stresin şiddetine göre bu belirtiler birbirini etkileyebilmektedir.

## **2.4.İş Stresi Kavramı**

Stres kavramı, psikoloji alanyazınına çoktan girmesine rağmen iş yerlerinde stresin dikkat çekerek araştırılmaya başlanması 1960'lı yılları bulmuştur (Türetgen, 2020: 3). Hayatın her alanında bulunan ve bireyleri hem olumlu hem de olumsuz olarak etkileyen stres kavramı, çalışma yaşamında da önemli bir olgudur. İş stresi, gün geçtikçe gelişerek daha karmaşık bir hal alan iş yaşamının, herkes tarafından kabul gören bir gerçeğidir (Keser, 2014: 20). İş stresi, çalışan birey ve çevresi ile arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan gerilim durumudur ve iş çevresinin bireyde yaratmış olduğu baskı ile kişinin kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması durumunda iş stresi kaçınılmaz olmaktadır (Efeoğlu, 2006: 22).

Dünya Sağlık Örgütü, iş stresini dünya genelinde bir salgın olarak nitelendirmekte ve iş hayatının artan bir biçimde süregelen strese etkisi ise dünyada birçok endüstriyel alanda belirgin şekilde görülmektedir (Akdaş, 2017: 61). İş stresi, işin gerektirmiş olduğu durumlar ile çalışanların gereksinimlerinin ve yeteneklerinin eşleşmediği zamanlarda ortaya çıkmakta, bireye zararlı olan duygusal veya fiziksel tepkilere sebebiyet vermektedir (Edinç, 2020: 16).

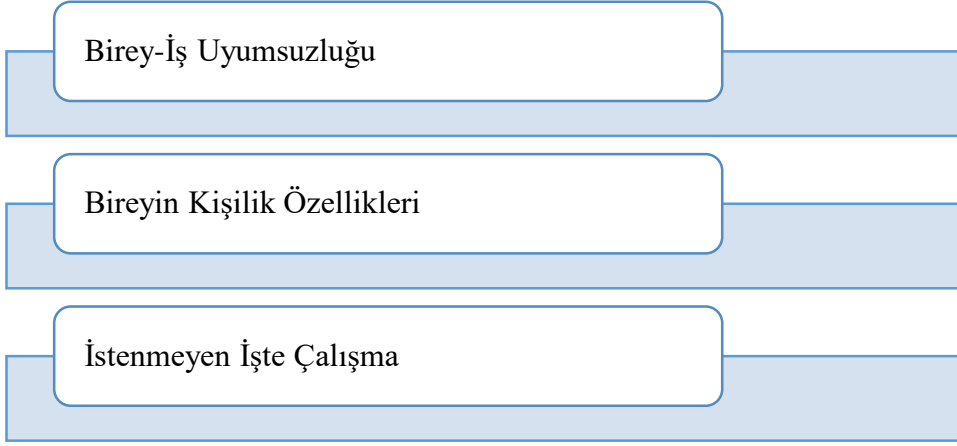
Genel olarak, yaşamını devam ettirmek için çalışma hayatında bulunması gereken birey, bu çalışma hayatında stres ile karşılaşmakta ve iş ortamındaki rekabet atmosferi bireye iş stresi olarak yansımaktadır.

## **2.5.İş Stresi Nedenleri**

İş ortamında karşılaşılan stresten dolayı oluşan iş stresi, bireyi olumsuz etkileyen ve birçok sebepten kaynaklanan bir olgudur. Literatürde genellikle iş stresi nedenleri bireysel, örgütsel ve işin kendisi ile ilgili olan nedenler olarak üçe ayrılmaktadır.

### **2.5.1. Bireysel İş Stresi Nedenleri**

İş stresi nedenlerinden olan bireysel iş stresi kaynakları, kendi içerisinde üçe ayrılmaktadır (Keser & Kümbül Güler, 2016: 314):



Şekil 6: Bireysel İş Stresi Nedenleri (Keser & Kümbül Güler, 2016: 314)

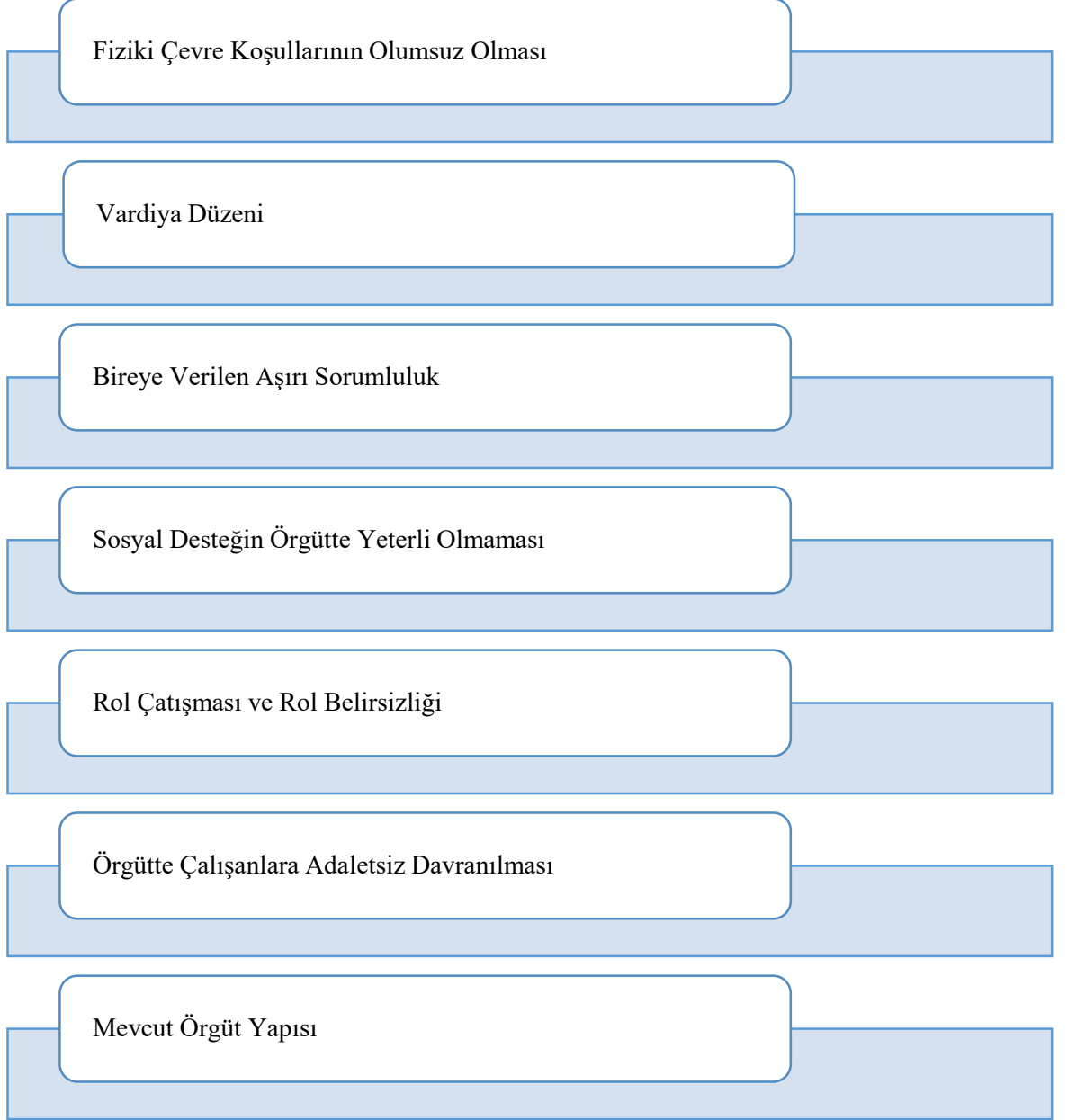
İş yaşamındaki birey ve iş uyumsuzluğu, bireyin sahip olduğu bilgi ve beceriler ile yapmakta olduğu işin uyumsuzluk içerisinde olması olarak tanımlanabilir. İş ve bireyin uyumsuzluğu birçok nedenden kaynaklanabilmektedir. Bireyin bilgi, beceri, eğitim ve tecrübesi doğrultusunda uygun bir iş bulamaması veya çalışmakta olduğu kurumda yanlış pozisyonda görevlendirilmesi gibi sebepler sıralanabilmektedir (Keser & Kümbül Güler, 2016: 314).

İş hayatındaki yoğun rekabet ortamı ve işsizlik riski ile karşı karşıya kalma gibi birçok durumdan dolayı birçok kişi, istemediği işte çalışabilmektedir. Veyahut işe başlayan bir kişi kurum tarafından doğru pozisyona yerleştirilmeyerek farklı görevlere tabi tutulabilmektedir. Bu yüzden kişi, maddi yönden kayıp yaşamamak ve işsizlikle karşılaşmamak için sevmediği işte çalışmaya devam edebilmekte ve bundan dolayı istemediği işte çalıştığı için iş stresi ile karşı karşıya kalabilmektedir.

Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, yapmakta olduğu iş ile örtüşmeyebilir. Örneğin içedönük bir yapısı bulunan kişinin, pazarlama, organizasyon vb. iş alanlarında çalışması; dışadönük bir yapısı bulunan kişinin ise ofis ortamında tek düze bir işte çalışması iş memnuniyetini düşürebilir ve iş yerinde strese neden olabilir.

### 2.5.2. Örgütsel İş Stresi Nedenleri

Bireyin yaşadığı stres, örgüt yapısı, örgütsel politikalar ve mevcut yönetim gibi örgütsel nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Örgütsel iş stresi nedenleri şunlardır:



Şekil 7: Örgütsel İş Stresi Nedenleri (Keser & Kümbül Güler, 2016: 300)

Bireyin çalışmakta olduğu iş yerinde olumsuz fiziki koşullar (gürültü, rahatsız masa-sandalye, aydınlatma yetersizliği, ısıda aşırı düşüklük-fazlalık gibi); vardiyalı çalışıldığında sıkça gece vardiyasında olunması; bireye kaldırabileceğinden daha fazla yükte sorumluluk verilmesi; örgütte verilmeyen sosyal destek; çalışana planlı bir iş

tanımı ve sorumluluk verilmemesi; bireye yapmış olduğu işten tezat bir şekilde görev veya iş verilmesi; örgüt içerisinde adaletsizce davranılması (ücret, kayırmacılık vb.) ve hiyerarşik örgüt yapısı iş stresinin artmasına neden olabilmektedir.

### 2.5.3. İşin Kendisi ile İlgili Nedenler

İş stresi nedenlerinde son kategoride, işin kendisi ile ilgili nedenler bulunmaktadır.



Şekil 8: İşin Kendisi ile İlgili Nedenler (Keser & Kümbül Güler, 2016: 306)





Birçok işin sahip olduğu özellik, çalışanda stres duygusunu artırabilmektedir. Örneğin, telefon veya internet üzerinden müşteri ile iletişime geçen çağrı merkezi çalışanları, yoğun strese maruz kalmakta ve işin müşteri kotası, memnuniyeti sağlama ve satış yapma gibi birçok özelliğinin bulunmasında dolayı stres düzeyleri artabilmektedir.

İş yerinde kişiye fazla iş verilmesi ya da tam tersi yönde az iş verilmesi; iş yerinde çalışanların iletişiminin zayıf olması; bireyin iş yerinde kendisini yalnız hissetmesi; işin yetiştirilmesi gereken zamanından dolayı yüksek hızda çalışılması (Montaj hattı vb.); iş kolunun kariyer açısından güvencesiz veya kısıtlı olması; işte, evde veya her yerde gelebilen iş yapma zorunluluğu; iş yetiştirme telaşı ve tek düze çalışma şekli strese neden olabilmektedir.

## 2.6.İş Stresi Kaynakları

Organizasyonun el değiştirmesi, işletmelerin birleştirilmesi veya mesai arkadaşlarının değişimi gibi gerginlik yaratabilecek birçok sebep iş stresine neden olabilmektedir ve bundan dolayı iş stresi kaynakları incelendiğinde, pek çok neden ile karşılaşılabilmektedir (Keser, 2014: 29).

Tablo 3: Gruplandırılmış İş Stresi Kaynakları

Geleneksel İş Stresi Kaynakları	Güncel İş Stresi Kaynakları
	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Örgüt ile alakalı problemler</li><li>• İşin kendisiyle alakalı olan problemler</li><li>• Kişinin bireysel özelliklerinden kaynaklı olan problemler</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Artan küresel rekabet</li><li>• İş yerinde psikolojik şiddet</li><li>• İş-yaşam dengesi</li><li>• Artan teknolojik denetim</li><li>• İş güvencesizliği</li><li>• İş gücüne yönelik artmakta olan beklentiler</li><li>• Kariyerin doğasının değişmesi</li></ul>

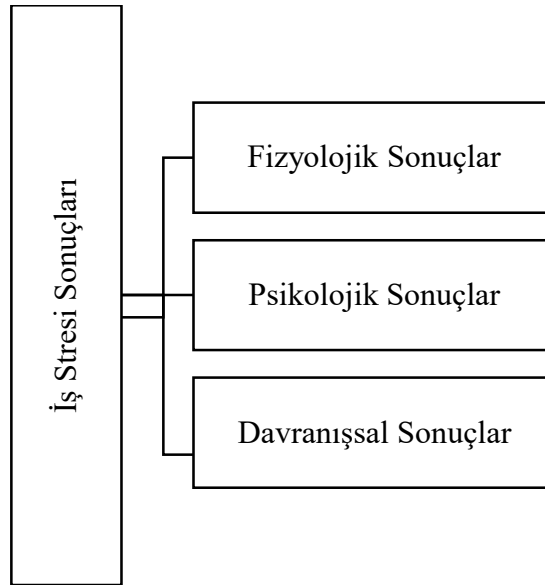
Kaynak: Keser, 2014: 29

Batista (2020), örgütlerdeki stres kaynaklarını üçe ayırmıştır ve bu kaynaklar şu şekildedir:

- *Organizasyonel Stres Kaynakları*: Organizasyonel stres kaynakları arasında; işle ilgili stres kaynakları, monoton veya kötü çalışma ortamı, fazla mesai barındıran veya vardiyalı çalışma sistemi yer almaktadır.
- *Organizasyonel Yapı veya Politikalardan Kaynaklı Stres Kaynakları*: Bu stres kaynakları arasında ise hiyerarşik organizasyon yapıları, sorumluluk hataları, çalışanların karar mekanizmasında yer almamaları, görev tanımındaki belirsizlikler, adaletsiz ücretlendirme ve mobbing yer alır.
- *Çevresel Stres Kaynakları*: Artan işsizlik, hızla gelişen teknoloji, sosyal hayat ve küresel birtakım krizler çevresel stres kaynakları arasındadır (Batista, C: 24-29).

## 2.7.İş Stresi Sonuçları

İş stresinin sonuçları kişiden kişiye değişebilen ve bu değişiklikle birlikte farklı etkileri barındıran bir durumdur. Bu etkiler bireyde psikolojik veya fiziksel rahatsızlıklar doğurabilmektedir. İş stresi, fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçlara sahiptir (Akdaş, 2017: 75). Bu sonuçların etkileri, bireyin maruz kaldığı stresin şiddetine göre değişebilmektedir.



Şekil 9: İş Stresi Sonuçları (Akdaş, 2017: 76)

- *Fizyolojik Sonuçlar:* Stresin uzun sürdüğü ve mücadele edilemediği durumlarda birtakım fizyolojik sonuçlar kendini göstermektedir. Cilt hastalıkları, baş ağrıları, mide bulantıları vb. en yaygın fiziksel sonuçlardır.
- *Psikolojik Sonuçlar:* Genellikle stresin ilk aşamasında meydana gelen psikolojik sonuçlara kaygı bozukluğu, uyku problemi, depresyon vb. örnekleri verilebilir.
- *Davranışsal Sonuçlar:* İşe devamsızlık, alkol ve sigara kullanımı, agresif davranışlar sergileme vb. iş stresinin doğurduğu davranışsal sonuçlar içerisinde yer alır.

İş stresi, anlık dahi yaşansa bile gerginlik ve kalp atışlarında yükselme gibi sonuçlar doğurabilir; zamanla bu sonuçların da kalıcı olmasına sebebiyet verebilmektedir (Güçlü, 2001: 95). Diğer bir deyişle kısa sürede maruz kalınan stres bile bireyde birtakım olumsuzluklara yol açabilmekte, zamanla bu anlık etkiler bireyde süreklilik arz edebilmektedir.

### **3. ALANYAZINDA POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE HAKKINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR**

Pozitif psikolojik sermaye konusu, çalışma psikolojisine ilişkin literatürde incelendiğinde son yıllarda ilginin arttığı bir alandır. Luthans (2000)'ın pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapmış olduğu araştırmalar, alanyazında ilk yapılmış pozitif psikolojik sermaye çalışmaları olarak kabul edilmektedir. Günümüzde ise pozitif psikolojik sermaye konusunda yurt içinde ve yurt dışında birçok çalışmalar yapılmıştır.

Aydoğan ve Kara (2015), pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları ile bireysel performans arasındaki bağlantıyı incelemek amacıyla Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği çalışanları ile araştırma gerçekleştirmişlerdir. 150 çalışanın katıldığı bu araştırmanın sonucunda, bireysel performans ve pozitif psikolojik sermaye arasında güçlü bir ilişki saptanamamıştır. Çalışmada, demografik değişkenlerin (meslekte hizmet süresi, cinsiyet, yaş, eğitim durumu) ve medeni durumlarının pozitif psikolojik sermayenin bileşenlerini ve bireysel performansı farklılaştırma veya farklılaştırmama durumuna bakılarak demografik özelliklerin, bu iki kavram üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür (Aydoğan ve Kara, 2015: 85).

Park vd. (2017), güçlendirilmiş liderliğin çalışanların psikolojik iyi oluşları ve işe bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmıştır ve psikolojik sermayenin bu ilişkilerdeki aracı rolünü incelemişlerdir. 285 çalışanın katılımı ile büyük ölçekli bir firmada araştırma yapılmış ve güçlendirilmiş liderliğin işe bağlılığa etkisinde pozitif psikolojik sermayenin etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Park vd., 2017: 365-366).

Şeşen, Maşlakcı ve Sürücü (2017), liderlik tarzlarının pozitif psikolojik sermayeye olan etkisinin incelenmesi amacıyla turizm sektöründe bir araştırma yapmışlardır. Çalışma, KKTC’de faaliyette olan 5 yıldızlı otel çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmada 372 kişi ile görüşülmüştür. Elde edilen bulgularda, pozitif psikolojik sermaye üzerinde dönüştürücü liderliğin pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır.

Mathe vd. (2017), yiyecek ve içecek sektöründe çalışmakta olan 328 katılımcıyla pozitif psikolojik sermaye ile birim gelirleri, hizmet kalitesi ve müşteri tatmini arasındaki ilişkileri inceleyerek araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda ise pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının diğer kavramlarla arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkinin olduğu, müşteri tatmini ile hizmet kalitesinin pozitif psikolojik sermayeyle birim gelirleri arasındaki bağlantısında aracılık etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mathe vd., 2017: 842-844).

Kızanlıklılı ve Çöp, (2017), pozitif psikolojik sermayeyle iş performansı algısı arasındaki ilişkiyi incelemek için İstanbul’daki 5 yıldızlı otellerde çalışan bireyler ile araştırma yapmışlardır. 280 çalışanın katıldığı bu çalışmada, bireylerin pozitif psikolojik sermayeleri, medeni durum hariç diğer demografik değişkenlere göre (eğitim seviyesi, yaş, cinsiyet) farklılık göstermemektedir. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarıyla iş performansı algıları arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin, bireylerin iş performansındaki etkisinin, alt boyutlarından daha fazla olduğu araştırma sonucunda saptanmıştır.

Singhal ve Rastogi (2018), Hindistan’da imalat sektöründe çalışanlar ile bir araştırma yapmış, bu araştırmaya ise 300 kişi katılmıştır. Çalışmada, psikolojik sermayenin öznel iyi oluşun ve kariyer bağlılığının bir yordayıcısı olarak rolünü keşfetmek amaçlanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda ise kariyer bağımlılığı ve pozitif psikolojik sermaye arasında, psikolojik iyi oluş halinin kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Büyükbese ve Aslan (2019), psikolojik sermaye ve duygusal emek kavramlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini Gaziantep ilindeki otel işletmelerinde 228 çalışan ile araştırmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların duygusal emeklerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak çalışmada, katılımcıların psikolojik sermayelerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

Badak (2019), pozitif psikolojik sermaye, psikolojik güvenlik, çalışan performansı ve bilişsel esneklik arasındaki ilişkileri özel ve kamu sektöründe çalışan beyaz yakalı çalışanlar araştırmanın evrenini oluşturmuş ve 454 anket üzerinden veriler değerlendirilmiştir. Marmara Bölgesi'nde gerçekleştirilen bu araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin bilişsel esnekliği, psikolojik güvenliği ve çalışan performansını anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri artış gösterdikçe çalışanların bireysel performanslarında da artış olmakta, pozitif psikolojik sermayeleri düştükçe de bireysel performanslarda düşüş saptanmıştır.

Erdoğan ve İraz (2019), ikinci basamak sağlık kuruluşlarındaki sağlık personellerinin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemişlerdir. Bu değişkenler, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik kavramlarıdır. Bu araştırmayı 300 sağlık personeli ile yapmışlardır. Çalışma, sağlık kurumlarında çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Karaman'da ikinci basamak sağlık hizmeti veren kurumdaki personellerin katıldığı bu çalışmada elde edilen bulgularda, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Çalışmada örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında ise negatif ilişki saptanmıştır. Ayrıca, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik ve örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu ve pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişliği anlamlı şekilde etkilediği bulunmuştur.

Özata (2020), yöneticilerin, pozitif psikolojik sermayesinin astlarının pozitif psikolojik sermayesine olan etkisini araştırmıştır ve Bursa'daki otomotiv firmasında 121 çalışan ve yönetimde görev yapan 17 yöneticinin katılımı ile toplamda 138 kişi bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracının anket olduğu bu çalışma sonucunda,

yöneticilerin psikolojik sermayelerinin astlarının psikolojik sermayelerini etkilediği saptanmıştır.

Şevik (2020) çalışmasında, örgütsel politikanın, örgütsel sessizlik üzerinde olan etkisinde, pozitif psikolojik sermayenin ve onun alt boyutlarının ilişkisini araştırmak amacıyla Afyonkarahisar ilinde 660 kamu ve özel sektör çalışanı ile araştırma gerçekleştirmiştir (Şevik, 2020: 206). Araştırma bulgularında, bireylerce algılanan örgütsel politikanın örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü olduğu ulaşılmıştır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının, örgütsel politikanın olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik etkileri incelendiğinde ise iyimserlik ve dayanıklılığın örgütsel sessizlik üzerinde kısmi aracı rolü saptanmıştır.

Yurt (2021), hizmet sektöründe çalışan bireylerin pozitif psikolojik sermayelerinin hizmet inovasyonu performansına ve örgütsel muhalefete etkisini araştırmıştır. 500 anket formu üzerinden çalışmanın analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, bireylerin pozitif psikolojik sermayeleri, bireyin hizmet inovasyon davranışını ve yeni hizmet geliştirmesini pozitif bir şekilde etkilediğine ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmadaki katılımcıların pozitif psikolojik sermayeleri ile hizmet inovasyon performansı arasında doğrusal olarak düşük ilişki saptanmıştır (Yurt, 2021: 106-107).

Tüfekçi Yaman (2021), iş yükü ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkilerini incelemiştir (Tüfekçi Yaman, 2021: 9). Araştırmanın örneklemini Bursa Uludağ Üniversitesi'nde çalışmakta olan 304 idari personel oluşturmaktadır. Çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışları ve pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki; katılımcıların iş yükü algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki; iş yükü algısı ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışmada pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediğine ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada, söz konusu kavramların demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş, bu inceleme sonucunda yaş, ücret düzeyi, cinsiyet ve kadro durumu değişkenlerine göre bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Ek olarak, araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları

düzelelerinin medeni durumlara göre farklılaştığı görülmüştür (Tüfekçi Yaman, 2021: 118-122).

#### 4. İŞ STRESİ ÜZERİNE YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

İş stresi, hakkında birçok araştırma yapılan ve günümüz çalışma hayatında birçok kişinin deneyimlediği bir olgudur. İş stresi hem ulusal hem de uluslararası yazınca sıkça çalışılmaktadır.

Unur ve Pekerşen, (2016), turizm sektöründe 449 aşçı ile yapmış oldukları çalışmada, iş stresi ile toksik davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamışlardır. Türkiye'deki beş yıldızlı otellerde çalışan bireyler üzerinde yapılan çalışmada, toksik davranışlarla iş stresinin arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bayar ve Öztürk (2017), 233 araştırma görevlisinin katılım sağladığı çalışmada, iş stresi ve iş tatmini kavramlarını incelemişlerdir. Araştırma bulgularına bakıldığında, iş tatmininde görev sahibi olunan fakülteye, meslek seçme sebebine ve eğitim durumuna göre farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dışsal iş tatmininde ise yaşa, fakülteye, hizmet yıllarına ve eğitim durumuna göre farklılaşma olduğu ve içsel iş tatmininde fakülteye, mesleği seçme sebebine göre, bireyin ailesinde akademisyen varlığına ve eğitim durumuna göre farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş stresi faktörü ele alındığında fakülteye, ailede akademisyen olup olmamasına ve eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, iş tatmininin ve boyutlarının, iş stresi ile anlamlı negatif yönlü ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Kodaş ve Kodaş, (2017), yiyecek ve içecek sektöründe 146 işçi ile çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, restoran çalışanlarının (Eskişehir ilinde birinci sınıf nitelikte restoran ve özel tesislerde çalışmakta olan) yaşam doyumları ile iş stresleri arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Karataş ve Gökmen (2018), memurların iş hayatlarında karşılaşmış oldukları duygusal emek, iş stresi ve iş tatmini arasındaki bağlantıyı araştırmak adına çalışma yapmışlardır. Çalışmaya 273 memur katılmıştır. Konya'da istihdam edilen memurlar üzerinde yapılan bu çalışmada, duygusal emek davranışının çalışanların iş stresine negatif

yönde etki ettiği bulunmuştur. Duygusal emeğin yüzeysel boyutunun ise iş stresini pozitif yönde etkilediği bulgular arasında yer almaktadır. Ek olarak, duygusal emek davranışının yapılan çalışmada iş tatminini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Tekin ve Deniz (2019), çalışmalarında, muhasebe meslek üyelerinin kontrol odağı davranışlarıyla iş stresi, iş tatmini ve iş performansı düzeyleri ile arasında bulunan ilişkiyi incelemiştir. 178 anket analiz edilerek bulgulara ulaşılan bu çalışmada, katılımcılarının çoğunun iç kontrol odaklı bir kişilik tarzında oldukları saptanmıştır. Araştırmada, kontrol odağı ile iş stresi ve iş tatmini arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ancak iş performansı ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca dış kontrol odaklı olan katılımcıların iş stresi düzeyleri ise iç kontrol odaklılar ile karşılaştırıldığında daha yüksektir.

Çankaya (2020), hastane çalışanlarındaki iş stresinin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmış ve Ankara'da özel hastanede çalışan 256 kişi ile çalışma yapmıştır. Araştırmada, çalışanların iş stresi düzeylerinde cinsiyet, aylık gelir, yaş, eğitim, mesleki ve kurumdaki deneyim süresi ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu çalışmada iş stresinin, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı şekilde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Batista (2020), kamu işletmesinde çalışan bireylerin örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkisini incelemek amacıyla Gine-Bissau Yönetim ve Limanları şirket çalışanlarıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. 300 çalışana uygulanan anketler neticesinde, örgütsel stres kaynakları ile iş tatmini arasında olumsuz ve zayıf ilişki saptanmıştır. Çalışma sonucunda örgütsel stresin artmasına neden olan faktörler arasında aşırı bürokrasi, verilen görevlerde tutarsızlık, geciken maaş ödemeleri, mesai saatlerinde tutarsızlık, sürekli personel yerlerinin değişmesi ve karar mekanizmasında yer almama bulunmaktadır.



## 5. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞ STRESİ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Akdaş (2017), işten ayrılma niyeti, iş stresi ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisini Erzurum ve Denizli’de 2016 yılında devlet hastanelerinde çalışan 240 kişinin katılımı ile incelemiştir. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek seviyede olduğu; iş stresi düzeylerinin ise katılımcılarda fiziksel ve de ruhsal stres belirtilerinin tehlikeli boyutlarda olduğu saptanmıştır. Çalışmada, katılımcıların işten ayrılma niyetleri ise düşük seviyede çıkmıştır. Araştırmada, iş stresiyle pozitif psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Çalışmada bu ilişki, çok zayıf bir ilişki olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca, katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinde bir artış olduğunda, işten ayrılma niyeti ve iş stresini negatif bir yönde etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Kodaş (2018), turizm sektöründeki çalışanlarının (yiyecek ve içecek) yaşadıkları psikolojik sermaye düzeyleri, hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş stresi arasındaki ilişkileri incelemiştir. Eskişehir ilinde turizm sektöründe çalışan 502 yiyecek içecek personeli ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ışığında, hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ve psikolojik sermaye arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki; psikolojik sermaye ile iş stresi arasında ise anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bayarçelik, Durmaz ve Gürler (2019), bankacılık işkolundaki çalışanların hissetmiş oldukları psikolojik sermaye ve iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma, kamu ve özel banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş ve 300 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda banka çalışanlarının iş stres düzeyleri, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma iki alt boyutunun düzeyini artırdığı görülmüştür. Araştırmaya konu olan çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ise yalnızca duygusal tükenme düzeyini azaltmaktadır ve duyarsızlaşmayı etkilememektedir. Ayrıca elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılanların pozitif psikolojik sermaye algısının, yalnızca cinsiyetine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır ve bu araştırmadaki erkek çalışanların psikolojik sermayesi, kadın çalışanlara göre daha yüksektir.

Yeni (2019), pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerinde olan etkisini belirlemek amacı ile Kütahya’da görev yapan lise öğretmenleri ile bir çalışma gerçekleştirmiştir.

Çalışmada, 314 anket verisine ulaşılmıştır. Araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin iş stresini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Bu çalışmada, pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarından olan iyimserlik ve dayanıklılık boyutunun iş stresini negatif yönde ve anlamlı etkilediği; özyeterlilik ve umut boyutlarının ise iş stresini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yurdadön ve Koçak (2019), Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları'nda (TCDD) çalışan makinistler özelinde bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile iş stresi arasında ters yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Şendoğdu, Yazgan ve Ak (2021), iş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemiş, araştırmalarını bankacılık işkolunda yaparak devlet, özel ve katılım bankalarında çalışan Konya'daki 356 katılımcı ile gerçekleştirmişlerdir. Elde edilen bulgularda, iş stresi düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasında ters yönde ve orta düzeyde bir ilişki, pozitif psikolojik sermayenin boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ise aynı yönde bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 1. AMAÇ VE ÖNEM

Bu araştırmanın amacı, pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemektir. 2000’li yıllardan itibaren pozitif psikoloji, hızla önem kazanmaya başlamıştır. Bu doğrultuda, pozitif psikolojik sermaye kavramı hakkında çeşitli çalışmalar yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Günümüzde örgütlerde rekabet açısından öneme sahip olan sermaye türlerine pozitif psikolojik sermaye de eklenmiştir. Pozitif psikolojik sermayenin ölçülebilir olması, bireylere nelerin kazandırılabilceğini göstererek avantaj sağlamaktadır. Bu çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiş, Eskişehir’deki akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve iş stresleri arasındaki ilişki ölçülmüştür.

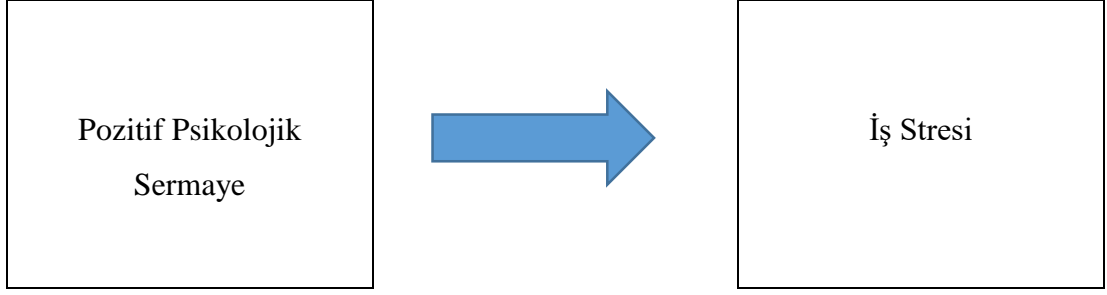
Pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve iş stresi ölçeği kullanılarak Eskişehir’deki üniversitelerde çalışmakta olan akademisyenler üzerinde çalışma uygulanmıştır. Toplanan anket verileri doğrultusunda, çalışmanın literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

### 2. SINIRLILIKLAR

Araştırma, Eskişehir ilindeki üniversitelerde (Eskişehir Teknik Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi) görev yapmakta olan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### 3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Pozitif psikolojik sermaye, genel olarak bireyin gelişmesine ve performansını iyileştirmesine odaklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, çalışma yaşamı açısından değerlendirildiğinde, iş hayatındaki bireyin performansına katkısının yüksek olacağı tahmin edilebilir. Çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.



Şekil 10: Araştırma Modeli

H<sub>1</sub>: Pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

- H<sub>1a</sub>: Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H<sub>1b</sub>: Pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H<sub>1c</sub>: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H<sub>1d</sub>: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

## 4. YÖNTEM

### 4.1.EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni Eskişehir ilindeki üniversitelerde (Eskişehir Teknik Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi) görev yapmakta olan akademisyenler olarak belirlenmiştir. İldeki akademisyenlere kolayda örneklem yöntemi ile içerisinde anket formunun yer aldığı yaklaşık 800 e-posta gönderilmiştir ve 105 akademisyenden geri dönüş olmuştur.

Gönderilen e-posta sayısına göre geri dönüş sayısının az olmasının nedeni, çoğu zaman e-postaların spam kısmına düşmesi ve pandemi koşullarının anket çalışmasının yapıldığı tarihlerde devam ediyor olması olarak yorumlanmıştır. Ayrıca birçok

araştırmanın akademisyenler üzerinde yapılmak istenmesi ve sıklıkla anket formu gönderilmesi, zamanla bıkkınlığa ve duyarsızlığa neden olmuştur. Bu yüzden anketlerin geri dönüşleri beklenilenin altında kalmıştır.

#### 4.2.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırma için kullanılacak olan veriler anket yöntemi ile Google Form üzerinden akademisyenlere e-posta yolu ile gönderilmiştir.

Kullanılan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde demografik bilgilerin alınması için sorular sorulmuştur ve demografik bilgilerin edinilmesini amaçlayan bu bölümde, akademisyenlerin yaş, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süreleri, toplam çalışma süreleri ve akademik unvanları hakkındaki bilgilere ulaşılmak amaçlanmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek için Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan, 24 ifadeden oluşan ‘‘Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği’’ kullanılmıştır. Ölçek, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik olmak üzere pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarını içermektedir.

Ölçekte (Çetin ve Basım, 2012: 127):

- İyimserlik boyutu 1\*, 9, 11\*, 14, 18, 19
- Dayanıklılık boyutu 5, 7, 8\*, 10, 13, 22
- Umut boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24
- Öz yeterlilik boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddeler ile ölçülmektedir (\*işaretli maddeler ise ters puanlanmıştır).

Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan 6’lı Likert tipinde hazırlanmış olan bu ölçekte; ‘‘eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık halinde bulursam, bundan kurtulmak için başka yollar düşünebilirim’’, ‘‘işimde çoğu şeyi halledebileceğimi düşünüyorum’’, ‘‘işimle ilgili şeylerin her zaman iyi tarafını görürüm’’ gibi ifadeler yer almaktadır.

Anket formunun son bölümünde akademisyenlerin iş streslerini ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması ise Efeoğlu (2006) tarafından yapılan, 7 soruluk tek boyutlu “İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte; “İşimle ilgili sorunlar uykumu kaçırıyor” ve “İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Yanıtlayanlar için, “kesinlikle katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a kadar sıralanan beşli likert ölçeği kullanılmıştır (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum ve Kesinlikle Katılıyorum).

### **4.3.VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ**

Çalışmada ulaşılan veriler üzerinden yapılan tüm analizler “SPSS 14.0 for Windows” programından faydalanılarak tamamlanmıştır ve ilk olarak veri toplamada kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Stresi ölçeklerine güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Hipotezleri test etmek için yapılan analizlerde değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi, pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin tespit edilmesi için ise regresyon analizi uygulanmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi değişkenlerinin demografik faktörlere göre farklılaşma durumuna yönelik analizlerde T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 1. ANALİZLERE İLİŞKİN BULGULAR

#### 1.1.GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Cronbach's alfa katsayısı, ölçek maddelerinin bir ölçüsü olarak hesaplanmaktadır. Ayrıca yer alan ifadelerin homojen yapısını açıklamada kullanılan Cronbach's alfa katsayısının yüksek olduğu ölçek ifadelerinin birbirleri ile uyumlu ve de aynı özelliği ölçen ifadelerden oluştuğu söylenebilir (Tüfekçi Yaman, 2021: 96). Genellikle, Likert tipinde olan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's alfa katsayısı kullanılmakta ve buna bağlı olarak ölçek güvenilirlikleri ise aşağıda yer alan ifadeler ışığında yorumlanmaktadır (Yıldız & Uzunsakal, 2018:19):

- $0 < R2 < 0,40$  ise güvenilir değil
- $0,40 < R2 < 0,60$  ise düşük güvenilirlikte
- $0,60 < R2 < 0,80$  ise oldukça güvenilir
- $0,80 < R2 < 1,00$  ise yüksek güvenilirlikte

Bu çalışmada kullanılmış olan ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's alfa değerlerine Tablo 4'te yer verilmektedir.

Tablo 4: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Ortalama
Pozitif Psikolojik Sermaye	24	0,872	3,813
<i>İyimserlik</i>	6	0,591	3,460
<i>Dayanıklılık</i>	6	0,597	3,848
<i>Umut</i>	6	0,713	3,878
<i>Özyeterlilik</i>	6	0,815	4,065
İş Stresi	7	0,815	2,922

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine dair yapılmış olan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, ölçeğin toplam Cronbach's Alfa katsayısı 0,872 olarak tespit edilmiştir. Güvenirlik analizi alt boyutlar için de yapılmıştır ve Cronbach's Alfa katsayıları sırasıyla; iyimserlik alt boyutunun 0,591; dayanıklılık alt boyutunun 0,597; umut alt boyutunun 0,713; özyeterlilik alt boyutunun ise 0,815 olarak bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutu en yüksek güvenilirliğe sahip iken en düşük güvenilirliğe sahip boyut

ise iyimserliktir. Tablo 4’teki değerler incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının alfa değerleri düşük güvenilir, güvenilir ya da yüksek güvenilirliğe sahip ölçekler olduğunu göstermektedir.

İş stresi ölçeğine dair yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin toplam Cronbach’s Alfa katsayısı 0,815 olarak tespit edilmiştir. Tablo 4’te görüldüğü üzere, iş stresi ölçeğinin alfa değeri yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçek olduğunu göstermektedir.

## 1.2.NORMALLİK DAĞILIMI

Literatürde, dağılımların normallik durumunu yorumlamak üzere çarpıklık ve basıklık katsayıları değerlendirilmektedir. ‘Normal bir dağılım var ise çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1 ile 1 aralığında; çarpıklık katsayısı -1 ile 1 aralığında ise basıklık katsayısının -2 ile 2 aralığında ve basıklık katsayısı -1 ile 1 aralığında ise çarpıklık katsayısının -2 ile 2 aralığında olabileceği şekilde değerlendirilir (George ve Mallery, 2001; akt. Uysal ve Kılıç, 2022: 223).’ Çalışmada kullanılan ölçeklerin normallik dağılımı değerlerine Tablo 5’te yer verilmiştir:

Tablo 5: Ölçeklerin Normallik Dağılımı Değerleri

Ölçek	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri	Ortalama	Standart Sapma
İş Stresi	0,070	-0,698	2,9224	0,74548
İyimserlik	-0,266	-0,067	3,7302	0,45314
Psikolojik Dayanıklılık	0,106	0,130	3,8476	0,45180
Umut	-0,424	0,255	3,8778	0,49531
Özyeterlilik	-0,050	-0,128	4,0651	0,50821

Çalışmada, ölçeklerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek adına ‘Kolmogorov Simirnov’ testi yapılmıştır. İş stresi, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik ölçekleri çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 aralığında çıkan değerler sonucunda normal dağılım ön kabulü ile ölçeklere parametrik testler yapılmıştır.



### 1.3.FREKANS DAĞILIMLARI

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve akademik unvana ait frekans dağılımları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 6: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Kadın	48	45,7
Erkek	57	54,3
<b>Yaş</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
21-30	15	14,3
31-40	44	41,9
41-50	22	20,9
51-60	19	18,1
61 yaş ve üzeri	5	4,8
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Evli	77	73,3
Bekar	28	26,7
<b>Öğrenim Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Lisans	5	4,8
Yüksek Lisans	23	21,9
Doktora	77	73,3
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
1-5	25	23,8
6-10	28	26,7
11-15	11	10,5
16-20	10	9,5
21 ve üzeri	31	29,5
<b>Toplam Çalışma Süresi</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
1-5	17	16,2
6-10	22	21
11-15	17	16,2
16-20	13	12,4
21 ve üzeri	36	34,3
<b>Akademik Unvan</b>	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
Araştırma Görevlisi	32	30,5
Öğretim Görevlisi	15	14,3
Dr.Öğr. Üyesi	21	20
Doç.Dr.	17	16,2
Prof.Dr.	16	15,2
Prof.	4	3,8

Tabloda da görülebileceği üzere, araştırmaya katılanların %45,7'si kadın akademisyenlerden (48) oluşurken, %54,3'ü erkek akademisyenlerden (57) oluşmaktadır.

Yaş değişkenine göre örneklem incelendiğinde, en fazla katılımcının 31-40 yaş (%41,9) aralığındaki kişiler olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların 22'si 41-50 yaş (%20,9), 19'u 51-60 yaş (%18,1) ve 15'i 21-30 yaş (%14,3) aralığındadır. En düşük katılım ise 5 kişi ile 61 ve üzeri yaş aralığında (%4,8) bulunmaktadır. En düşük katılımın 61 ve üzeri yaş aralığında olmasının nedeni, internet kullanımının bu yaş grubunda diğer gruplara oranla daha az olmasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Medeni duruma bakıldığında ise katılımcılarının büyük bir kısmının evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların %73,3'ü (77) evli ve %26,7'si (28) bekar akademisyenlerdir.

Öğrenim durumu incelendiğinde, %73,3 oranla (77) katılımcıların önemli kısmının doktora mezunu olduğu görülmektedir. Yüksek lisans mezunu olan akademisyenlerin oranı %21,9 (23) olup en düşük katılımcının olduğu öğrenim durumu ise %4,8 (5) ile lisans mezunlarına aittir. Lisans mezunu akademisyenlerin sayısının az olmasından dolayı, çalışmada da katılımcıların en az sayıda olduğu öğrenim durumu, lisans mezunlarıdır.

Kurumda çalışma süresine bakıldığında, %29,5'i (31) aynı kurumda 21 yıl ve üzeri süreden beri çalışmaktadır. Ayrıca akademisyenlerin %26,7'si (28) 6-10 yıldır, %23,8'si 1-5 yıldır, %10,5'i (11) 11-15 yıldır ve %9,5'si (10) 16-20 yıldır aynı kurumda çalışmaktadır.

Toplam çalışma süresi incelendiğinde ise araştırmaya katılan akademisyenlerden ağırlıklı olarak alınan yanıt 21 yıl ve üzeri çalışma hayatına sahip olduklarıdır (%34,3). Ayrıca katılımcıların %21'i (22) 6-10 yıldır, %16,2'si (17) 1-5 yıldır, %16,2'si (17) 11-15 yıldır ve %12,4'ü (13) 16-20 yıldır toplam çalışma hayatındadır.

Akademik unvan bakımından incelendiğinde, araştırmaya en yüksek oranla araştırma görevlilerinin katıldığı görülmektedir (%30,5). Bunu %20'lik oranla Dr.Öğr.Üyesi (21), %16,2'lik oranla Doç.Dr. (17), %15,2'lik oranla Prof.Dr. (16) ve %14,3'lük oranla öğretim görevlileri (15) takip etmektedir. Katılımcılar arasında akademik unvan

dağılımında en düşük oran %3,8'le profesörlere (4) aittir. Çalışmaya en yüksek oranda araştırma görevlilerinin katılmasının birçok nedeni sıralanabilir. Mesleğin henüz başında olmaları, araştırma görevlilerinin çalışma hayatında hevesli olmalarını sağlamakta ve akademiye katkıda bulunma konusunda istekli olmalarından dolayı da yapılan çalışmalara destek vermeleri söz konusu olmaktadır. Ayrıca bu tür çalışmalar yaptıkları veya yapacakları için de mevcut durumun zorluğunu yakın zamanda yaşadıkları veya yaşayacakları için empati yaparak çalışmalara katılım gösterebilmektedirler.

#### **1.4.FAKTÖR ANALİZİ**

Verilerin analizi için kullanılan ölçeklerin faktör analizine uygunluğu incelenmiştir. Bu uygunluğu test etmek adına “Kaiser-Meyer Olkin (KMO) and Bartlett's Test” yöntemine başvurulmuştur. Yöntemin sonuçlarına göre ölçeklerin faktör analizine uygun olup olmadığı incelenmiştir.

##### **1.4.1. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

24 sorudan oluşan ve pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için yapılan faktör analizi sonucu elde edilen ve Tablo 7'de belirtilen toplam açıklanan varyans tablosunda, ölçeğin kaç faktörden oluştuğu ve bu faktörlerin ölçülmek istenen olguyu ne derecede ölçtükleri görülmektedir. Tablo 7'de birinci faktörün ölçtüğümüz olgunun yani pozitif psikolojik sermayenin %19,90; ikinci faktörün %5,95; üçüncü faktörün %10,42; dördüncü faktörün %6,32 oranında ölçtüğü görülmüştür. Oluşturulan 4 faktör ise pozitif psikolojik sermayeyi %42,6 oranda ölçmektedir.

Tablo 7: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans

Factor	Özdeğerler % of			Döndürülmemiş Faktör Analizi Çözümü		
	Total	Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,830	28,459	28,459	4,777	<b>19,904</b>	19,904
2	2,431	10,128	38,587	1,430	<b>5,958</b>	25,862
3	1,728	7,198	45,785	2,501	<b>10,421</b>	36,283
4	1,318	5,493	51,278	1,518	<b>6,325</b>	<b>42,608</b>
5	1,262	5,257	56,535			
6	1,152	4,802	61,337			
7	,977	4,072	65,409			
8	,973	4,056	69,464			
9	,838	3,491	72,956			
10	,792	3,299	76,255			
11	,724	3,017	79,271			
12	,673	2,804	82,076			
13	,621	2,588	84,664			
14	,583	2,428	87,092			
15	,470	1,959	89,051			
16	,437	1,822	90,872			
17	,424	1,768	92,640			
18	,367	1,530	94,170			
19	,349	1,454	95,624			
20	,282	1,175	96,798			
21	,241	1,004	97,803			
22	,207	,862	98,665			
23	,174	,727	99,391			
24	,146	,609	100,000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

24 sorudan hangi sorunun hangi başlık altında toplandığını belirlemek amacıyla faktör yükleri belirlenmiştir ve Tablo 8’de belirtilmiştir. Buna göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik alt boyutlarını içermektedir. İyimserlik boyutu pps3, pps4, pps15, pps16, pps21, pps23 sorularından; dayanıklılık boyutu pps2, pps6, pps12, pps17, pps20, pps24 sorularından umut boyutu pps5, pps7, pps8, pps10, pps13 sorularından ve öz yeterlilik boyutu pps1, pps18, pps14, pps11, pps19, pps9 numaralı sorular ile ölçülmektedir.

Tablo 8: Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Faktör Yükleri

	Factor			
	1	2	3	4
pps3	1,021			
pps4	,593			
pps15	,440			
pps16	,406			
pps21	,365			
pps23	,276			
pps2		,710		
pps6		,686		
pps12		,664		
pps17		,568		
pps20		,550		
pps24		,513		
pps5			,509	
pps7			,503	
pps8			,497	
pps10			,460	
pps13			,423	
pps22			,413	
pps1				,621
pps18				,599
pps14				,492

pps11	,435
pps19	,352
pps9	-,244

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 21 iterations.

#### 1.4.2. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

İş stresini ölçmek amacıyla sorulan 7 soruya yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen ve Tablo 9’da belirtilen toplam açıklanan varyans tablosunda ölçeğin kaç faktörden oluştuğu ve bu faktörlerin ölçülmek istenen olguyu ne derecede ölçtüğü görülmektedir

Tablo 9’da birinci faktörün iş stresini %42,88 oranında ölçtüğü görülmektedir. Diğer bir deyişle toplam varyansın %42,88’ini açıklamaktadır. 7 sorudan oluşan İş Stresi Ölçeği, alt boyutlar oluşturmadığından dolayı “İş stresi” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 9: İş Stresi Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans

Factor	Öz değerler			Döndürülmemiş Faktör Analizi Çözümü		
	Total	% Variance	of Cumulative %	Total	% Variance	of Cumulative %
1	3,456	49,367	49,367	3,002	42,885	<b>42,885</b>
2	1,074	15,343	64,709			
3	,861	12,300	77,009			
4	,553	7,904	84,913			
5	,481	6,872	91,785			
6	,337	4,819	96,604			
7	,238	3,396	100,000			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

## 1.5.ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN ANALİZ SONUÇLARI

### 1.5.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 10: Ölçeklerin Kişi Sayısı, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	N	X	SS	1	2	3	4	5
1.İş Stresi	105	2,9224	,74548	1				
2.İyimserlik	105	3,7302	,45314	-,267**	1			
3.Dayanıklılık	105	3,8476	,45180	-,189	,588**	1		
4.Umut	105	3,8778	,49531	-,144	,738**	,614**	1	
5.Öz Yeterlilik	105	4,0651	,50821	,059	,695**	,653**	,642**	1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analiz sonuçlarına göre iş stresi ile iyimserlik arasında ( $r = -0,267$   $p < 0,01$ ) ters yönde ve zayıf düzeyde ilişki bulunmaktadır. Negatif korelasyon olarak da bilinen ters yönlü ilişkiyi tanımlamak gerekirse, değişkenlerden biri artarken diğ erinin azalması olarak ifade etmek mümkündür. Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunduğu için  $H_{1c}$  hipotezi doğrulanmıştır. İyimserlik düzeyi artarken iş stresi azalabilmektedir.

İş stresinin dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik ile arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$  ve  $H_{1d}$  hipotezleri doğrulanmamıştır. Diğ er bir deyiş le Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut ve dayanıklılık alt boyutları ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunamamıştır.

### 1.5.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Regresyon Analizi

Çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisi regresyon analizi yardımı ile incelenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye bağımsız değişkenleri ile iş stresi bağımlı değişkeni arasındaki ilişki, çoklu regresyon analizi ile açıklanmaktadır.

Tablo 11: Tanımlayıcı İstatistikler

	<b>Kişi Sayısı</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
İş Stresi	105	2,9224	,74548
İyimserlik	105	3,7302	,45314
Dayanıklılık	105	3,8476	,45180
Umut	105	3,8778	,49531
Özyeterlilik	105	4,0651	,50821

Tablo 12: Model Özeti

Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahminin Standart Hatası
1	,478 <sup>a</sup>	,228	,198	,66781

a. Predictors: (Constant), Özyeterlilik, Umut, Psikolojik Dayanıklılık, İyimserlik

Elde edilen bulgulara göre ileri sürülen model istatistiki olarak anlamlıdır (F: 7,400; p: ,000<sup>b</sup>). İyimserlik, dayanıklılık, umut ve özyeterlilik, iş stresi değişkenindeki toplam varyansın %19,8'ini açıklamaktadır.

Buna göre iş stresi değişkeninin yaklaşık %20'si psikolojik sermaye değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır ve böylece H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13: Katsayıların Anlamlılığı Tablosu

	<b>Katsayı</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>P</b>	<b>Tolerans</b>	<b>VIF</b>
Sabit terim	4,261	,629	,000		
İyimserlik	-,913	,238	,000	,369	2,709
Psikolojik Dayanıklılık	-,475	,204	,022	,505	1,980
Umut	,092	,210	,661	,397	2,522
Öz Yeterlilik	,870	,200	,000	,416	2,404

Tolerans değerleri 0,2'den yüksek ve VIF değerlerinin 4'ten küçük olması Çoklu Doğrusal Bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir. Analiz sonucunda tolerans değerlerinin 0,369 ile 0,505 arasında değiştiği ve VIF değerlerinin 4'ün altında olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç ileri sürülen modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.



## Regresyon Denklemi

İş Stresi = 4,261 -0,913 (İyimserlik) -0,475 (Psikolojik Dayanıklılık) + 0,870 (Öz Yeterlilik)

İyimserlik, Psikolojik Dayanıklılık ve Öz Yeterlilik İş Stresinin belirlenmesinde anlamlı etkiye sahip olan ölçeklerdir. (p<0,05).

İyimserlikteki 1 birimlik artış İş stresinde 0,913 birim azalma, Psikolojik Dayanıklılıktaki 1 birimlik artış İş Stresinde 0,475 birim azalma ve Öz Yeterlilikteki 1 birimlik artış İş Stresinde 0,870 birim artış sağlamaktadır.

### 1.6.Farklılık Testleri

#### 1.6.1. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde “Cinsiyet” Değişkeni

Tablo 14: Cinsiyet T Testi

	Cinsiyet	N	X	SS	F	T	P
İş Stresi	Kadın	48	2,9613	,74595	0,007	0,488	0,626
	Erkek	57	2,8897	,75013			
İyimserlik	Kadın	48	3,6562	,45793	0,008	-1,544	0,126
	Erkek	57	3,7924	,44352			
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	48	3,7083	,43421	0,565	-3,009	<b>0,003</b>
	Erkek	57	3,9649	,43614			
Umut	Kadın	48	3,8472	,51437	0,107	-0,578	0,564
	Erkek	57	3,9035	,48176			
Özyeterlilik	Kadın	48	3,9757	,53039	0,025	-1,668	0,098
	Erkek	57	4,1404	,48056			

Katılımcıların cinsiyetlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla T testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların cinsiyetlerinin grup ortalamaları arasında Psikolojik Dayanıklılık alt ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Psikolojik Dayanıklılık alt ölçeğinin belirlenmesinde cinsiyet anlamlı etkiye sahiptir. Kadınların grup ortalaması ( $X=3,7083$ ) ile erkeklerin grup ortalaması ( $X=3,9649$ ) arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Burada, erkeklerin psikolojik dayanıklılıklarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

“İş stresi”, “iyimserlik”, “umut” ve “özyeterlilik” gibi pozitif psikolojik sermayenin diğer alt boyutları ile cinsiyet faktörü arasında ilişki tek tek incelendiğinde anlamlı bir ilişki bulunamadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları arasında sadece “psikolojik dayanıklılığın” cinsiyete göre değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşmak mümkündür.

### 1.6.2. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde “Yaş” Değişkeni

Tablo 15: Yaş ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş	N	X	SS	F	P
İş Stresi	21-30	15	2,9810	,78593	1,297	0,277
	31-40	44	2,9383	,70620		
	41-50	23	3,0683	,64303		
	51-60	19	2,6015	,87751		
	61 yaş ve üzeri	4	3,2143	,79539		
İyimserlik	21-30	15	3,6556	,33014	0,572	0,683
	31-40	44	3,7614	,52013		
	41-50	23	3,6377	,43708		
	51-60	19	3,8070	,36542		

	61 yaş ve üzeri	4	3,8333	,60858		
Psikolojik Dayanıklılık	21-30	15	3,7444	,39272	1,457	0,221
	31-40	44	3,9167	,48291		
	41-50	23	3,7174	,38084		
	51-60	19	3,8596	,50694		
	61 yaş ve üzeri	4	4,1667	,13608		
Umut	21-30	15	3,7556	,35561	1,981	0,103
	31-40	44	3,9280	,50629		
	41-50	23	3,7174	,59974		
	51-60	19	3,9561	,32319		
	61 yaş ve üzeri	4	4,3333	,59317		
Özyeterlilik	21-30	15	3,9333	,43095	2,244	0,070
	31-40	44	4,1023	,55477		
	41-50	23	3,9638	,48189		
	51-60	19	4,0702	,42787		
	61 yaş ve üzeri	4	4,7083	,36956		

Katılımcıların yaş düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların yaşlarının grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Katılımcının yaşlarının, ölçeklerin belirlenmesinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Farklı yaş grubundaki katılımcılar ölçek sorularına birbirlerine yakın cevaplar vermiştir.

### 1.6.3. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde “Medeni Durum” Değişkeni

Tablo 16: Medeni Durum T Testi

	Medeni Durum	N	X	SS	F	T	P
İş Stresi	Evli	77	2,9443	,77319	0,559	0,497	0,620
	Bekar	28	2,8622	,67285			
İyimserlik	Evli	77	3,7597	,43804	0,007	1,111	0,269
	Bekar	28	3,6488	,49136			
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	77	3,8442	,43791	0,553	-0,130	0,897
	Bekar	28	3,8571	,49631			
Umut	Evli	77	3,9221	,49750	0,040	1,530	0,129
	Bekar	28	3,7560	,47679			
Özyeterlilik	Evli	77	4,0866	,50626	1,075	0,717	0,475
	Bekar	28	4,0060	,51815			

Araştırmaya katılan 105 kişinin medeni durumlarının grup ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla T testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların medeni durumlarının grup ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Medeni durumun ölçeklerin belirlenmesinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

**1.6.4. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde ‘‘Öğrenim Durumu’’ Değişkeni**

Tablo 17: Öğrenim Durumu ANOVA Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	X	SS	F	P
İş Stresi	Lisans	5	2,8000	,87248	0,162	0,851
	Yüksek lisans	23	2,8696	,67683		
	Doktora	77	2,9462	,76512		
	Total	105	2,9224	,74548		
İyimserlik	Lisans	5	3,7000	,39791	3,878	<b>0,024</b>
	Yüksek lisans	23	3,5072	,53531		
	Doktora	77	3,7987	,41211		
	Total	105	3,7302	,45314		
Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	5	3,9667	,47726	0,433	0,650
	Yüksek lisans	23	3,7826	,46719		
	Doktora	77	3,8593	,44922		
	Total	105	3,8476	,45180		
Umut	Lisans	5	3,9000	,43461	1,039	0,357
	Yüksek lisans	23	3,7464	,52673		
	Doktora	77	3,9156	,48863		
	Total	105	3,8778	,49531		
Özyeterlilik	Lisans	5	3,9333	,60782	2,266	0,109
	Yüksek lisans	23	3,8841	,62651		
	Doktora	77	4,1277	,45314		
	Total	105	4,0651	,50821		

Katılımcıların öğrenim durumlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların öğrenim durumlarının grup ortalamaları arasında İyimserlik alt ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Doktora mezunu katılımcıların grup ortalaması ( $X=3,7987$ ) ile yüksek lisans mezunu katılımcıların grup ortalaması ( $X=3,5072$ ) arasında (Post Hoc Tukey  $p=0,018$ ) anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Doktora mezunu katılımcıların yüksek lisans mezunu katılımcılara göre iyimserlik ortalamalarının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Katılımcıların öğrenim durumları ile pozitif psikolojik sermayenin “iş stresi”, “psikolojik dayanıklılık”, “umut” ve “öz yeterlilik” alt boyutları arasındaki anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı tek tek incelendiğinde, anlamlı bir ilişki olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla “öğrenim durumu” değişkeni ile pozitif psikolojik sermayenin sadece “iyimserlik” alt boyutu arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır.

#### 1.6.5. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde ‘Kurumdaki Çalışma Süresi’ Değişkeni

Tablo 18: Kurumdaki Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	X	SS	F	P
İş Stresi	1-5	25	2,8171	,84165	0,355	0,840
	6-10	28	2,9898	,75785		
	11-15	11	3,1039	,70012		
	16-20	10	2,8714	,79525		
	21 yıl ve üzeri	31	2,8986	,68033		
İyimserlik	1-5	25	3,7600	,47160	0,478	0,752
	6-10	28	3,6667	,53672		
	11-15	11	3,6667	,44096		

	16-20	10	3,6667	,37680		
	21 yıl ve üzeri	31	3,8065	,39228		
Psikolojik Dayanıklılık	1-5	25	3,9267	,51162	1,760	0,143
	6-10	28	3,9643	,48082		
	11-15	11	3,6667	,37268		
	16-20	10	3,6333	,49566		
	21 yıl ve üzeri	31	3,8118	,35156		
Umut	1-5	25	3,8867	,44545	2,205	0,074
	6-10	28	3,9286	,51004		
	11-15	11	3,8333	,44721		
	16-20	10	3,4667	,67495		
	21 yıl ve üzeri	31	3,9731	,43054		
Özyeterlilik	1-5	25	4,0667	,54006	0,474	0,755
	6-10	28	4,0893	,57464		
	11-15	11	4,0000	,38006		
	16-20	10	3,8833	,49097		
	21 yıl ve üzeri	31	4,1237	,47720		

Katılımcıların buldukları kurumda çalışma sürelerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların buldukları kurumdaki çalışma sürelerinin grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**1.6.6. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde ‘‘Toplam Çalışma Süresi’’ Değişkeni**

Tablo 19: Toplam Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	X	SS	F	P
İş Stresi	1-5	17	2,9496	,88344	0,355	0,840
	6-10	22	3,1429	,67295		
	11-15	17	2,7395	,53983		
	16-20	13	2,9890	,86201		
	21 yıl ve üzeri	36	2,8373	,76066		
İyimserlik	1-5	17	3,6765	,46200	0,478	0,752
	6-10	22	3,6515	,55135		
	11-15	17	3,8431	,41445		
	16-20	13	3,5897	,37028		
	21 yıl ve üzeri	36	3,8009	,42505		
Psikolojik Dayanıklılık	1-5	17	3,8137	,47097	1,760	0,143
	6-10	22	3,8788	,50443		
	11-15	17	3,9118	,41716		
	16-20	13	3,6923	,47065		
	21 yıl ve üzeri	36	3,8704	,42931		
Umut	1-5	17	3,8039	,40498	2,205	0,074
	6-10	22	3,8788	,56854		
	11-15	17	3,9804	,39477		
	16-20	13	3,5513	,61758		
	21 yıl ve üzeri	36	3,9815	,44682		
Özyeterlilik	1-5	17	3,9510	,51963	0,474	0,755



6-10	22	4,0682	,61218
11-15	17	4,1176	,44003
16-20	13	3,9103	,45448
21 yıl ve üzeri	36	4,1481	,48596

---

Katılımcıların toplam çalışma sürelerinin anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların toplam çalışma sürelerinin grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

## SONUÇ

Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi ile olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılmış olan bu çalışmanın ilk bölümünde pozitif psikolojik sermaye kavramı, iş stresi kavramı ve yazın taraması yer almaktadır. İkinci bölümde çalışmanın amacı, sınırlılıkları, hipotezleri ve yöntemi açıklanmaktadır. Araştırmanın son bölümünde, elde edilen bulguların analiz sonuçları hakkında bilgi verilmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde pozitif psikolojinin kökeni, tanımı, gelişimi, amacı ve pozitif psikolojik sermayeyi boyutları hakkında detaylı bilgi verilmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, özyeterlik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut alt boyutlarından oluşan bir üstyapı olarak tanımlanır. Bu dört boyut bir araya geldiğinde, pozitif psikolojik sermaye; başarıya ulaşmak için başarı koşullarının ve olasılığının olumlu bir değerlendirmesi olarak tanımlanabilmektedir.

İlk bölümde yer alan ana kavramlardan birisi ise stres kavramıdır. Bu bölümde stres kavramının ne olduğu ve farklı alanlardaki stres kavramının tanımı, stres belirtileri ve işyerinde stres kavramı hakkında bilgi verilmektedir. İş yerinde stres, çalışanın iş yerinde yaşadığı psikolojik sorunlar ve çalışanın fizyolojik ve biyolojik sistemini etkileyerek birtakım olumsuz etkilere yol açan psikolojik sorunlar olarak ifade edilmektedir. İş yerindeki stres, çalışanın kendi psikolojik ve fizyolojik koşullarına, işin niteliğine ve iş dışındaki çevresel faktörlere bağlı olarak değişmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmanın evrenini Eskişehir ilindeki üniversitelerde (Eskişehir Teknik Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi) çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Anket formu, akademisyenlere e-posta yolu ile iletilmiş olup yaklaşık 800 e-posta gönderilmiştir. 105 akademisyenden geri dönüş sağlanmış ve akademisyenler, gönderilen e-postalardaki Google Form linkine tıklayarak anket formunu doldurmuştur. Gönderilen e-postaların sayısı ile doldurulan anket formu sayısı arasında fark bulunmaktadır. Bu farkın sebebi olarak, e-postaların spam kutusuna düşme ihtimali, akademide sıklıkla yapılan çalışmaların akademisyenlere e-posta yolu ile iletilmesi ve bundan dolayı çoğu

kişide e-postalardaki anket formunu doldurma bıkkınlığı olması gibi çeşitli nedenler sayılabilmektedir. Kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografiyi incelemek için oluşturulan 9 ifadeyi, ikinci bölüm ise pozitif bir psikolojik sermaye ölçeğini içermektedir. Son bölüm, işyeri stres ölçeği içermektedir.

Çalışmada, anketlerin güvenilirliğini doğrulamak için güvenilirlik testleri ve faktör analizi yapılmış, normallik dağılımlarına bakılmıştır. Demografik değişkenler hakkında sonuç elde etmek için T-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi, pozitif psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Bu araştırmaya katılanların %54,3'ü erkek akademisyenlerden (57) oluşurken, %45,7'si kadın akademisyenlerden (48) oluşmaktadır ve toplamda 105 akademisyenden veriler toplanmıştır. Çalışmada, erkek akademisyenlerin katılımı daha fazladır. Araştırmada en fazla katılımcının 31-40 yaş (%41,9) aralığındaki kişiler olduğu görülmektedir. Bu sonuç, anket formunun e-posta yolu ile iletilmesinden dolayı, internet kullanımının bu yaş grubunda, diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında daha fazla olmasından kaynaklanabilmektedir. Katılımcılarının %73,3'ü (77) evli olup %73,3 oranla (77) katılımcı doktora mezunudur. Çalışmada doktora mezunu akademisyen oranının fazla olmasının nedeni, akademisyen olarak görev alacak olan bireylerin eğitim hayatında doktoralarını tamamlama zorunluluklarının bulunmasıdır.

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine bakıldığında, araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğu 21 yıl ve üzeri çalışma hayatına sahiptir (%34,3). Ayrıca, araştırmaya en yüksek oranla araştırma görevlilerinin katıldığı görülmektedir (%30,5). Bu sonuç, araştırma görevlilerinin mesleğin henüz başında olduklarından dolayı bu tür çalışmalara katılma isteklerinin fazla olması ve empati yaparak kendilerinin de bu tür çalışmalar gerçekleştirdiği veya gerçekleştireceği için araştırmacılara katkı sağlamada etkin oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi adına yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş stresi ile iyimserlik arasında ( $r = -0,267$   $p < 0,01$ ) ters yönde ve zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre, pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu

sonucuna varılarak  $H_{1c}$  hipotezi ‘‘Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır’’ doğrulanmıştır. Bu sonuç, ilgili alanyazında yapılan araştırmaların sonuçları ile (Yurdadön & Koçak, 2019; Yeni, 2019; Kodaş, 2018) paralellik göstermektedir. Ayrıca iş stresinin dayanıklılık, umut ve özyeterlilik ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu sonuca göre,  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$  ve  $H_{1d}$  hipotezleri ‘‘Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır, Pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır, Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır’’ doğrulanmamıştır.

Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisini incelemek adına yapılan regresyon analizi sonucunda, iş stresi değişkeninin yaklaşık %20’si psikolojik sermaye değişkeni tarafından açıklanmaktadır ve bu sonuca göre  $H_2$  hipotezi ‘‘Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır’’ kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır. Bu bulgular doğrultusunda ortaya çıkan psikolojik sermaye ile iş stresi arasındaki negatif ilişki, ilgili alanyazında yapılan araştırmaların sonuçları ile (Kodaş, 2018; Yeni, 2019; Abbas ve Raja, 2015; Yurdadön & Koçak, 2019) paralellik göstermektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan T testi sonucuna göre, katılımcıların cinsiyetlerinin grup ortalamaları arasında psikolojik dayanıklılık alt ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Diğer bir deyişle, psikolojik dayanıklılık alt ölçeğinin belirlenmesinde cinsiyet anlamlı etkiye sahiptir. Erkeklerin psikolojik dayanıklılıklarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç doğrultusunda literatür incelendiğinde, ulusal yazında Yeni (2019) ile benzerlik gösterdiği görülmüştür. Örneğin Yeni (2019), cinsiyete göre dayanıklılık alt boyutunda anlamlı farklılığa ulaşmış, bu çalışmadan farklı olarak araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha dayanıklı olduğu sonucunu elde etmiştir (Yeni, 2019: 108-109).

Katılımcıların yaşlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucuna göre, katılımcıların yaşlarının grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların medeni durumlarının grup ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan T testi sonucunda katılımcıların medeni durumlarının grup ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Medeni durumun ölçeklerin belirlenmesinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Katılımcıların öğrenim durumlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre, katılımcıların öğrenim durumlarının grup ortalamaları arasında iyimserlik alt ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Doktora mezunu katılımcıların yüksek lisans mezunu katılımcılara göre iyimserlik ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, öğrenim hayatında tecrübe edinildikçe iyimserliğin artacağı şeklinde yorumlanabilmektedir. Yüksek lisans mezunu akademisyenin, doktora mezunu bir akademisyene göre iyimserlik ortalaması düşüktür.

Katılımcıların buldukları kurumda çalışma sürelerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların buldukları kurumdaki çalışma sürelerinin grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların toplam çalışma sürelerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların toplam çalışma sürelerinin grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Pozitif psikolojik sermaye hakkında yapılmış olan çalışmalar ele alındığında, son yıllarda bu alandaki araştırmaların arttığı görülmektedir. Çeşitli meslek gruplarında (otel çalışanları, özel şirket personelleri, imalat sektörü çalışanları, özel ve kamu sektöründe çalışan beyaz yakalılar, sağlık personelleri, hizmet sektörü çalışanları ve üniversite idari personelleri) yapılan araştırmalar neticesinde pozitif psikolojik sermayenin bireyler üzerindeki etkisi kimi değişkenlere göre incelenmiştir. Literatür incelendiğinde, pozitif

psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkiyi Eskişehir'deki akademisyenler özelinde inceleyen çalışmalara rastlanılmamıştır.

Bu çalışma, Eskişehir'deki üniversitelerde görev yapmakta olan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin Eskişehir'deki akademisyenler üzerindeki etkisinin incelenmesini amaçlayan araştırmada, literatüre katkı sağlanması ayrıca hedeflenmiştir.

Çalışmadaki yer alan değişkenlerin diğer meslek gruplarında veya başka değişkenler ile birlikte incelenmesi, alanyazına özgün bir katkı sunacaktır.

## KAYNAKÇA

- Abbas, M. & Raja, U. (2015). *Impact of psychological capital on innovative performance and job stress*. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 32(2): 128-138.
- Akçay, V. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akdaş, K. (2017). *Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: erzurum ve denizli uygulaması*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Alparslan, A.M., Yastıoğlu: ve Taş, M. A. (2020). *Mutlu eden yöneticiler: pozitif psikoloji bağlamında araştırmalar ve öneriler*. Ankara: Nobel.
- Atasoy, H. (2021). *Çalışanların iş stresi ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Adana havalimanı örneği)*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Aydoğan, E. & Kara, A. Ü. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Türkiye tarım kredi kooperatifi merkez birliği örneği*. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 50(1), 68-91.
- Baltaş, Z. & Baltas, A. (2013). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Bandura, A. (2001). *Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective*, Annual Review Psychology, 52: 1-26.
- Batista, C. (2020). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi: guine bissaudaki kamu işletme çalışanları için yapılan bir araştırma*, Ankara: Gece Kitaplığı.
- Bayar, H. & Öztürk, M. (2017). *İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman demirel üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (2), 525-546.
- Bayarçelik, E. B., Vatansever Durmaz, B. & Gürler, N. (2019). *İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma*. İnsan ve İnsan, 6 (21), 493-523.
- Biricik, Y. S., (2019). *Akademik personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma düzeylerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden değerlendirilmesi*. Ankara: Gazi Kitapevi.

- Büyükbeşe T. & Aslan H. (2019). *Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*, İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(2), 949-963.
- Çankaya, M. (2020). *Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. Business & Management Studies: An International Journal, 8(1), 121-143.
- Çetin, F. & Basım, H.N. (2012). *Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması*. Amme İdaresi Dergisi, 45(1), Mart 2012, s.121-137.
- Cohen, L. (2022). *A'dan z'ye psikoloji, psikoloji biliminin tarihi, bölümleri, kapsamı ve tüm ayrıntıları*. Ankara: Say Yayınları.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çobanoğlu, N. (2020). *Paylaşılan liderlik ve pozitif psikolojik sermaye*. Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Duckworth A.L, Steen T.A, Seligman M.E. (2005). *Positive psychology in clinical practice*. Annu Rev Clin Psychol. 629-651.
- Edinç, T. (2020). *Çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile algılanan örgütsel adanmışlık, iş stresi ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. Basılmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erdoğan, P., & İraz R. (2019). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve tükenmişliğe pozitif psikolojik sermaye etkisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). *What (and why) is Positive Psychology?*. Review of General Psychology, 9(2): 103-110.
- Güçlü, N. (2001). *Stres yönetimi*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91-109.
- Hefferon, K. & Boniwell, I. (2018). *Pozitif psikolojinin teorisi, araştırması ve uygulamaları*, Ankara: Nobel Akademik Yayınevi.
- Kandemir, M. (2020). *Olumlu psikolojik sermaye*. Ankara: Nobel.
- Karakaş, A. & Gökmen, G. (2018). *Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya'da bir araştırma*. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (3), 99-127.



- Keser, A. (2013). *İş stresi kaynakları geleneksel ve güncel boyutlarıyla*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keser, A. & Kümbül Güler B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kızanlıklılı, M. & Çöp, S. (2017). Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı arasındaki ilişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 268-287.
- Kodaş, B. (2018). *Psikolojik sermaye, iş stresi ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: yiyecek içecek çalışanları örneği*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kodaş, D. & Kodaş, B. (2017). *Restoran çalışanlarının iş stresi ve yaşam doyumu ilişkisi*. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(60), 342-352.
- Kutunis, R. & Oruç, E. (2014). *Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme*, 2(2), 145-159.
- Kümbül Güler, B. (2018). *Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve yönetimi*. A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* (Cilt 4, s. 15-37). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 2002, 695-706.
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004). *Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage*. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., Combs, G.M. (2006). *Psychological capital development: toward a micro intervention*. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Mathe, K., Halsell, S., Kim, S., Krawczyk, M., (2014). *Psychological capital in the quick service restaurant industry: a study of unit-level performance*. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 41(7), 823-845.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin siyasal davranış üzerine etkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma*, Yayınlanmış doktora tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özalp Türetgen, İ., (2020). *Örgütsel psikoloji bakış açısıyla iş stresi: iş stresi bataryası-örgütsel ölçüm araçları*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özata, A., (2020). *Yöneticinin pozitif psikolojik sermayesinin astlarının pozitif psikolojik sermaye özelliklerine etkisi: otomotiv sektöründe bir çalışma*, Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S.W. & Joo, B.-K. (2017), *The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital*, Leadership & Organization Development Journal, 38(3), 350-367.
- Peterson, S. & Byron K. (2008). *Exploring the role of hope in job performance: results from four studies*. 29, 785-803.
- Rowshan, A. (2020). *Stres yönetimi*, İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: an introduction*. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Selye, H. (1950). *Stress and the general adaptation syndrome*. The British Medical Journal. 1(4667):1383-1392.
- Singhal, H. ve Rastogi, R. (2018). *Psychological capital and career commitment: the mediating effect of subjective well-being*, Management Decision, 5(2), 258-473.
- Seligman, M. E. P. & Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). *Positive psychology progress: empirical validation of interventions*. *American Psychologist*, 60(5), 410-421
- Şen, C. , Mert, İ. S. & Eroğluer, K. (2019). *Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarının demografik özellikler bağlamında değişkenliği*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21 (4), 1171-1192.
- Şendoğdu, A. A., Yazgan, A. E. & Karadağ Ak, Ö. (2021). *İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (39), 263-290.
- Şeşen, H., Maşlakcı, A. ve Sürücü, L. (2017). *Liderlik tarzlarının çalışanların pozitif psikolojik sermayesine etkisi: konaklama işletmelerinde bir araştırma*, İşletme ve Yönetim Bilimleri Uluslararası Kongresi, 23-37.
- Şevik, Ü. (2020). *Algılanan örgütsel politikanın örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılı rolü*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (63), 206-227.
- Tekin, B. & Deniz, B. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarının iş stresi, iş performansı ve iş tatmini düzeyleri üzerinde kontrol odağı etkili bir faktör mü? Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (84), 65-94.
- Tüfekçi, Y.Ü. (2021). *Pozitif psikolojik sermaye ve iş yükü algısının istenen ve istenmeyen rol ötesi davranışlara etkisinin incelenmesi*. Yayınlanmış doktora tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

- Unur, K. & Pekerşen, Y. (2017). *İş stresi ile toksik davranışlar arasındaki ilişki: aşçılar üzerinde bir araştırma*. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14 (1) , 108-129.
- Uysal, İ. & Kılıç, A.F. (2021). *Normal dağılım ikilemi*. Anadolu Journal of Educational Sciences International, 12 (1), 202-248.
- Ünsal, P. (2018). *İş stresi algısı ve başa çıkmada bireysel farklılıkların rolü*, A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* (Cilt 4, s. 618-636). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeni, H. K. (2019). *Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yeni, H. K. & Sezici, E. (2022). *Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesi*. Alanya Akademik Bakış, 6 (2) , 2379-2397.
- Yıldız, D. & Uzunsakal, E. (2018). *Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama*. Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi (1), 14-28.
- Yılmaz, M. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi: hemşireler üzerinde yapılan bir araştırma*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yurdadön, C. & Koçak, R.D. (2019). *TCDD makinistlerinin pozitif psikolojik sermaye ve ş stresleri üzerine bir araştırma*. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12 (3), 425-439.
- Yurt, İ. (2021). *Çalışanın sahip olduğu pozitif psikolojik sermayenin hizmet inovasyonu performansına ve örgütsel muhalefete etkisi: turizm alanında bir uygulama*, Yayınlanmış doktora tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.

## EKLER

### EK-1 Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Selin HİÇYILMAZ'ın Prof. Dr. Aşkın KESER danışmanlığında Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Programı'nda yürüttüğü "Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması için hazırlanmıştır. Anketin amacı, pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Anket; toplam 2 sayfa ve 38 sorudan oluşmaktadır. Bu ankete vereceğiniz cevaplar sadece araştırma maksadıyla kullanılacaktır. Ankette hiçbir ifadenin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur; önemli olan sizin bu konudaki görüşünüzdür. Sorulara cevap verirken "olması gerektiğini düşündüğünüzü" değil, "olanı" belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşılması bakımından önemlidir. Bu nedenle, değerlendirmenin daha sağlıklı yapılabilmesi için lütfen tüm maddeleri doldurunuz.

Katkılarınız ve soruları yanıtlamada gösterdiğiniz içtenlik için teşekkür ederiz.

Selin HİÇYILMAZ

### **BÖLÜM I**

**Cinsiyetiniz:** ( )Kadın ( )Erkek

**Yaşınız:** .....

**Medeni Durumunuz:** ( ) Evli ( ) Bekâr

**Öğrenim Durumunuz:** ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

**Bulduğunuz Kurumdaki Çalışma Süreniz:** ( ) 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20  
( ) 21 ve üstü

**Toplam Çalışma Süresi:** ( ) 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21 ve üstü

**Akademik Unvan** : ( ) Araştırma Görevlisi ( ) Öğretim Görevlisi ( ) Dr. Öğr.  
Üyesi ( ) Doç. Dr. ( ) Prof. Dr.

<b>BÖLÜM II: İŞ STRESİ</b>					
<b>Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.</b>	<b>Kesinlikle</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle</b> <b>Katılıyorum</b>
1- İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.					
2- Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.					
3- İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.					
4- Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.					
5- İşimle ilgili sorunlar uykumu kaçırıyor.					
6- Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.					
7- Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.					

<b>BÖLÜM III: POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE</b>					
<b>Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.</b>	<b>Kesinlikle</b> <b>Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle</b> <b>Katılıyorum</b>
1- Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.					
2- Bu aralar kendim için belirlediğim amaçlarımı yerine getiriyorum.					
3- Bir grup iş arkadaşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.					
4- Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.					
5- Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.					
6- Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.					
7- Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.					
8- İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.					
9- İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.					
10- Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.					
11- Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.					
12- Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.					
13- İşimde birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.					
14- İşimle ilgili şeylerim daima iyi tarafını görürüm.					
15- Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.					
16- Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.					
17- Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.					
18- İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.					
19- İşime ‘her şeyde bir hayır vardır’ şeklinde yaklaşıyorum.					
20- Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.					
21- Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda					

bulunmada kendime güvenirim.					
22- İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.					
23- Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.					
24- Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					