

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE STRESLE BAŞA ÇIKMA
STRATEJİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (ADANA KAMU
KURUMU ÖRNEĞİ)

TEZ YAZAN
Gölsüm YİTER

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Murat KOÇ

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Şükrü UĞUZ

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK (Çukurova Üniversitesi)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / HAZİRAN 2019

ONAY

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

201610086 numaralı öğrencimiz olan **Gülsüm YİTER** tarafından hazırlanan “**Pozitif Psikolojik Sermaye ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Adana Kamu Kurumu Örneği)**” başlıklı bu tez çalışması jüri üyelerimiz tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Psikoloji Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

.....
Üniv. İçi asıl üye - Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Doç. Dr. Murat KOÇ

.....
Üniv. İçi – Jüri asıl Üyesi: Prof. Dr. Şükrü UĞUZ

.....
Üniv. Dışı - Jüri asıl Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi ~~Soner ÇAKMAK~~
(Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

17 / 06 / 2019

Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

Sevgili annem Sıddıka Yiter ve Babam Bekir Yiter'e...

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

17 / 06 / 2019

Gülsüm YİTER

TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında kıymetli vaktini ayırıp yardım ve desteğini eksik etmeyen, beni aydınlatan danışman hocam Doç. Dr. Murat KOÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Öğr. Gör. Yonca BİR hocama ve teze başlama aşamamda öneri ve fikirlerini eksik etmeyen, değerli bilgilerini, vaktini paylaşan değerli hocam Öğr. Gör. Ayşe Şenay KOÇ'a teşekkür ederim.

Yoğun çalışmalarına rağmen zaman ayırıp, çalışmamın bir parçası olan ölçek formunu doldurarak, çalışmama katkı sağlayan tüm SGK çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım. Yine tez çalışmam boyunca desteklerini esirgemeyen Dr. Abdullah Sarıçiçek, Yıldız Ruşen Doğan, Zeynep Karadağ ve son olarak bana hep destek olup yanımda olan sevgili aileme teşekkürlerimi sunarım.

17 / 06 / 2019

Gülsüm YİTER

ÖZET

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE STRESLE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (ADANA KAMU KURUMU ÖRNEĞİ)

Gülsüm YİTER

Yüksek Lisans, Psikoloji Bölümü Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Murat KOÇ

Haziran 2019, 83 sayfa

Psikolojinin bir alt dalı olan pozitif psikoloji, bireylerin negatif ve sağlıksız olarak kabul edilen yönlerini iyileştirmenin yanı sıra pozitif ve güçlü kabul edilen yönlerinin de geliştirilmesi ile ilgilenmektedir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı pozitif psikoloji temelinde ortaya çıkmış ve daha çok örgütsel alanda kullanılan bir kavram olmuştur. Örgüt içerisinde birçok faktörle etkileşim halinde olan pozitif psikolojik sermaye insan kaynağını psikolojik yönden etkileyen bireyin stresle başa çıkma stratejileriyle de ilişkili görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye örgüt içi stres kaynaklarıyla başa çıkması için bireylerin ihtiyaç duyduğu ve yatırım yapması gerektiği bir kaynak olarak kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların iş yerinde stresle daha iyi başa çıkabilmelerine yardımcı olmak için psikolojik sermayesini güçlendirilmesi ve geliştirilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı pozitif psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu çalışmanın alt amaçları ise; çalışanların stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik sermaye düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Çalışmanın örneklemini bir kamu kuruluşunun Adana’da görev yapan 257 çalışanı oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi ile verilerin toplandığı araştırmada 24’er maddelik Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği kullanılmıştır. Bununla beraber araştırmacı tarafından hazırlanmış olan sosyo-demografik bilgi formuyla, örneklemin yaş, cinsiyet, kurumda çalıştığı yıl sayısı, kurumdaki görevi, iş yükü, gelir, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sayısı, bir hafta içerisinde spor yapma sıklığı, bir ay içerisindeki sinema veya tiyatroya gitme alışkanlıkları gibi sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi

toplanmıştır. Çalışma kapsamında uygulanan anketlerden elde edilen veriler SPSS 15.0 programı ile analiz edilmiştir. Veri analizleri ölçeklerden elde edilen toplam puanlar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunduğu görülmüştür. Bu bulgudan hareketle, çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça stresle baş etme stratejileri de artacağını söylemek mümkündür. Psikolojik sermayenin stresle başa çıkma stratejilerinin alt boyutlarıyla olan ilişkisine bakıldığında; psikolojik sermayenin mantıksal analiz, pozitif yeniden değerlendirme, problem çözme, rehberlik ve destek arama alt boyutları ile istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü ilişki görülmüştür. Çalışmanın alt amaçları doğrultusunda demografik özelliklerin psikolojik sermaye düzeyi üzerinde oluşturduğu farklılıklara bakıldığında; çalışanların cinsiyet, yaş, kıdem, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, haftada kaç kez spor yaptıkları, kurum içerisindeki aylık yaptıkları toplantı sayısına göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Demografik özelliklerin stresle başa çıkma stratejileri üzerinde oluşturduğu farklılıklara bakıldığında ise; yaş, çocuk sahibi olma durumu, eğitim, kıdem, spor yapma alışkanlığına göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: psikolojik sermaye, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, stresle başa çıkma stratejileri

ABSTRACT**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE
PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND COPING STRATEGIES WITH STRESS
(ADANA PUBLIC INSTITUTION EXAMPLE) (ADANA PUBLIC INSTITUTION
EXAMPLE)****Gülsüm YİTER****Master Thesis, Department of Psychology****Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Murat KOÇ****June 2019, 83 pages**

Positive psychology, which is a sub-branch of psychology, is concerned with improving the negative and unhealthy aspects of individuals as well as the development of positive and strong aspects. The concept of positive psychological capital has emerged on the basis of positive psychology and mostly has become used in the organizational field. Positive psychological capital, which interacts with many factors within the organization, is also seen to be related to the coping strategies with stress of the individuals that affect the human resources psychologically. Positive psychological capital is considered as a resource that individuals need and must invest in order to cope with stress sources within the organization. In addition, it is considered necessary to strengthen and develop its psychological capital to help employees better cope with stress at work. The aim of this study is to investigate the relationship between positive psychological capital and coping strategies with stress. The sub-objectives of this study are to investigate whether the coping strategies and psychological capital levels of the employees differ according to socio-demographic variables. The sample of the study consists of 257 employees of a public institution in Adana. In the study, data were collected by the convenience sampling method and used The 24-item Psychological Capital Scale and the Coping Strategies with Stress Scale. In addition, with the socio-demographic information form prepared by the researcher, the sample age, gender, the number of years worked in the institution, the position in the institution, workload, income, educational status, marital status, the number of children, the frequency of sports in a week, socio-demographic characteristics such as the frequency of going to

the theater or going to the cinema within a month were collected. The data obtained from the questionnaires were analyzed with SPSS 15.0 program. Data analysis was performed on the total scores obtained from the scales. As a result of the study, it was found that there was a statistically significant, high level positive relationship between psychological capital and coping strategies with stress. Based on this finding, it is possible to say that as the psychological capital of the employees increases, strategies for coping with stress will increase. When the relationship between psychological capital and sub-dimensions of coping strategies is examined; a statistically significant positive correlation was found between psychological capital and the logical analysis, positive reassessment, problem solving, guidance and support seeking. In the light of the sub-objectives of the study, when the differences in demographic characteristics on the level of psychological capital are examined; it was concluded that employees' psychological capital become different according to gender, age, seniority, having a child, educational level, how many times a week they do sports, and the number of monthly meetings in the institution. Finally, when the differences created by demographic characteristics on coping strategies examined; it was found that, coping strategies were differ according to employees age, status of having a child, education, seniority and sports habits.

Keywords: Psychological capital, resilience, hope, optimism, self-efficacy, coping strategies with stress

ÖNSÖZ

Çalışanların psikolojik sermayesi ve stresle başa çıkma stratejilerinin ilişkisinin anlaşılması örgütsel fayda için son derece önemlidir. Psikolojik sermaye direkt insan kaynağını ilgilendirdiği için hem örgütsel davranış kapsamında hem de çalışan performansı açısından dikkate değer niteliktedir. Bununla birlikte stresle başa çıkma stratejileri de örgüt açısından olumlu çıktıları olan bir kavramdır.

Mevcut çalışma, psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejilerinin ilişkisinin yoğun çalışma temposu olan kamu kuruluşunda çalışanlar örneklemiyle incelenmesi bakımından önemlidir. Bu ilişkinin anlaşılması için yapılan bu çalışmanın alan yazına katkı sağlaması ve örgütsel alanda pozitif psikoloji bilimi ışığının yansımalarını görmek ümidiyle...

17 / 06 / 2019

Gülsüm YİTER

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KAPAK.....	i
ONAY.....	ii
İTHAF.....	iii
ETİK BEYANI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
ÖNSÖZ.....	x
İÇİNDEKİLER.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
EKLER LİSTESİ.....	xvii

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Problemi.....	2
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	3
1.6. Araştırmanın Sayıltıları.....	3
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.8. Tanımlar	4

BÖLÜM I5

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Pozitif Psikoloji.....	5
2.2. Pozitif Örgütsel Davranış.....	6
2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye.....	7

2.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	8
2.3.1.1. Öz-yeterlilik	8
2.3.1.2. İyimserlik	10
2.3.1.3. Umut.....	11
2.3.1.4. Esneklik.....	13
2.4. Stres Kavramı.....	15
2.4.1. Örgütsel Stres ve Çalışan Stresi	16
2.4.2. Stresle Başa Çıkma Stratejileri	18
2.5. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki	20
2.5.1. Yurt Dışında ve Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar	22

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı	24
3.2. Araştırmanın Modeli	24
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	25
3.4. Araştırmanın Yapılışı	25
3.5. Veri Toplama Araçları	25
3.5.1. Sosyo-demografik Bilgi Formu	25
3.5.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	26
3.5.3. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği.....	26
3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi	27

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Tanımlayıcı Özellikler	29
4.2. Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçek Puanları	31
4.2.1. Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçek Puanlarının Cinsiyete, Medeni Duruma, Çocuk Sahibi Olma ve Sinema-Tiyatroya Gitme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	31
4.3. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçek Puanları	32

4.3.1. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçek Puanlarının Cinsiyete, Medeni Duruma, Çocuk Sahibi Olma ve Sinema-Tiyatroya Gitme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu.....	32
4.4. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	34
4.5. Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırması.....	37
4.6. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki Korelasyon İlişkisi	41

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Psikolojik Sermaye ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki.....	43
5.2. Psikolojik Sermayenin Sosyo-demografik Değişkenlerle İlişkisi.....	44
5.3. Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Sosyo-demografik Değişkenlerle İlişkisi.....	46

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç.....	48
6.2. Öneriler	49
6.2.1. Örgütlere İlişkin Öneriler.....	49
6.2.2. Akademik Öneriler.....	50

7. KAYNAKÇA.....	51
------------------	----

8. EKLER	58
----------------	----

9. ÖZGEÇMİŞ	66
-------------------	----

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi	28
Tablo 2. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı	30
Tablo 3. Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçek Puanlarının Cinsiyete, Medeni Duruma, Çocuk Sahibi Olma ve Sinema-Tiyatroya Gitme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu	32
Tablo 4. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçek Puanlarının Cinsiyete, Medeni Duruma, Çocuk Sahibi Olma ve Sinema-Tiyatroya Gitme Göre Farklılaşma Durumu	33
Tablo 5. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması	34
Tablo 6. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	34
Tablo 7. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Gelir ve Görev Durumuna Göre Karşılaştırılması	35
Tablo 8. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Kıdemlerine ve Haftada Yaptıkları Spor Sayısına Göre Karşılaştırılması	36
Tablo 9. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Bir Günde Hizmet Verdikleri Kişi Sayısına Göre Karşılaştırılması	37
Tablo 10. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Toplantı Sayısına Göre Karşılaştırılması	37
Tablo 11. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması	38
Tablo 12. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması	38
Tablo 13. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	39
Tablo 14. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Görevlerine Göre Karşılaştırılması	39
Tablo 15. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Kıdem Durumlarına Göre Karşılaştırılması	40

Tablo 16. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Hizmet Sayısı Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	40
Tablo 17. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Spor Yapma Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	41
Tablo 18. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki Korelasyon İlişkisi.....	42



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri.....	8
Şekil 2. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Yaklaşma Tepkileri	20

EKLER LİSTESİ

	Sayfa
8.1. Etik Kurul Onayı.....	58
8.2. Demografik Bilgi Formu.....	59
8.3. Çağ Üniversitesi İzin Yazısı.....	64
8.4. Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'nden Alınan İzin Onayı.....	65

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı

Pozitif psikolojik sermaye son yıllarda önemi artan bir kavramdır ve temeli pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Pozitif psikoloji; insanların yalnızca normal olmayan yönlerini değil güçlü ve olumlu yönlerini de anlayıp geliştirmeye çalışması gerektiğine dikkat çekerek, psikoloji bulgularının insanları nasıl daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerekliliği ile doğmuştur (Keleş, 2011). Psikoloji biliminin öncülerinden Martin Seligman pozitif psikolojinin, hayattaki olumsuz şeyleri onarmaktan hayattaki iyi şeyleri inşa etmeye uzanan bir amacı olduğunu belirtmiştir (Seligman, 2002).

Pozitif psikoloji, pozitif örgütsel düşünce okulu ve pozitif örgütsel davranış olmak üzere iki akım ortaya çıkarmıştır. Pozitif psikolojik sermaye kavramı da, genellikle örgütsel alanda uygulanan, pozitif psikolojideki kuram ve araştırmalar temelinde ortaya çıkmıştır (Erol, 2018). Günümüzde işletmeler hem maddi hem de maddi olmayan sermaye çeşitleri ile rekabet avantajı sağlamaktadır. Entelektüel sermayenin önde gelen uzmanlarından Leif Edvinsson'a göre maddi olmayan sermaye kaynakları insan sermayesi, sosyal sermaye, duygusal sermaye ve pozitif psikolojik sermayeyi içermektedir (Akt, Akdaş, 2017). Psikolojik sermayenin kuramcısı Fred Luthans ve arkadaşları, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için insani, sosyal ve özellikle de psikolojik kapasitelere yatırım yapmanın ve geliştirmenin yenilikçi yollarını bulmak zorunda olduğunu belirtmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007)

Youssef ve Luthans (2015), psikolojik sermayeyi, bireyin pozitif psikolojik gelişimsel hali olarak tanımlamaktadır ve psikolojik sermayenin dört bileşen ile karakterize olduğunu belirtmektedir. Bu dört bileşen; öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık olarak gruplandırılmıştır. Bireylerin pozitif psikolojik sermayeleri değiştirilebilir ve geliştirilebilir özelliktedir. Bununla birlikte psikolojik sermaye düzeyi birçok faktörle etkileşim halindedir. Alan yazında sermayenin iş ve çalışan performansı, liderlik, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi faktörlerle ilişkisine yönelik çeşitli araştırmalar yapılmış olmasına rağmen stresle başa çıkma stratejileri ile ilişkisini araştıran çalışmalar sınırlı kalmıştır (Erkmen ve Esen, 2012).

Stres faktörü örgütlerdeki insan kaynağını psikolojik yönden etkileyen problemlerden biridir. Stresle başa çıkma; kişinin kendisi açısından stres yaratan olay ve unsurlara karşı direnç göstermesi ve bunlara karşı dayanmak amacıyla göstermiş olduğu duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkilerin tamamı şeklinde tanımlanmıştır (Folkman ve Moskowitz, 2004).

Günümüzde pozitif psikolojinin etkisi ile bireyin, gerek iş hayatında gerekse özel hayatında karşı karşıya kaldığı stres kaynakları ile baş edebilme gücü artabilmektedir. Avey, Luthans ve Jensen'e göre (2009), çeşitli endüstrilerdeki çalışan yetişkinlerden elde edilen veriler, psikolojik sermayenin, stresin algılanan semptomlarındaki değişimin daha iyi anlaşılmasında anahtar olabileceğini düşündürmektedir. Yan ve Zhang (2016) yaptıkları çalışmada, psikolojik sermaye düzeyleri ile stresle baş etme stratejilerinin ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Psikolojik sermaye bileşenlerine sahip çalışanların stres yaratan faktörler ve kısıtlamalarla daha iyi mücadele edebildikleri, özellikle yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların olumsuz durumlara karşı görece daha fazla umutlu ve iyimser bir yapıya sahip oldukları görülmektedir. Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çalışanlar stres ortaya çıktığında ise; daha dayanıklı olmakta ve mücadele konusunda kendilerini daha yeterli görmektedirler (Kodaş, 2018).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve stresle baş etme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmadaki alt amaçlar ise; çalışanların stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik sermaye düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesidir.

1.3. Araştırmanın Problemi

Pozitif psikolojik sermayenin bireylerin stresle baş etme stratejileri ile ilişkili olduğu ve bu bağlamda çalışanların, iş yerinde stresle daha iyi başa çıkabilmelerine yardımcı olmak için psikolojik sermayesini güçlendirilmesi ve geliştirilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Psikolojik sermaye kavramı son yıllarda alan yazında daha çok yer almaya başlamıştır. Bu araştırmanın, psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejilerinin ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırmaya ek olması ve kamu sektöründe yapılacak bir araştırma olması nedeniyle, alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin anlaşılmasının, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması ve stresle baş etme stratejilerinin geliştirilmesi yönünde katkı sağlayarak, örgütlerde verimliliği artıracığı ön görülmektedir.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

- H1: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejileri arasında ilişki vardır.
- H2: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejilerinin mantıksal analiz alt boyutu arasında -ilişki vardır.
- H3: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejilerinin pozitif değerlendirme alt boyutu arasında ilişki vardır.
- H4: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejilerinin rehberlik ve destek arama alt boyutu arasında ilişki vardır.
- H5: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejilerinin problem çözme alt boyutu arasında ilişki vardır.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

Bu çalışmada;

- Araştırmaya katılacakların veri toplama aracını içtenlikle cevaplayacakları,
- Araştırmada kullanılacak veri toplama araçlarının çalışmanın amacına uygun, geçerli ve güvenilir olduğu,
- Araştırmada kullanılacak demografik bilgi formunun amacına uygun ve yeterli olduğu varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmanın örneklemini Adana ilindeki tek bir kamu kurumu çalışanları ile sınırlıdır.
- Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular, verilerin toplandığı örneklem ve uygulandığı zaman dilimi ile de sınırlıdır.
- Kolayda örneklem yöntemi ile veri toplandığı için sonuçlar genellenememektedir.

1.8. Tanımlar

Ajantik Düşünce: Hedeflere doğru giderken yolda karşılaşılan engellere yönelik geliştirilen motivasyonel düşüncelerdir (Snyder, Rand ve Simon, 2002).

Düşünce Yolları: Umut sahibi insanların, hedeflerine ulaşabilmek için ürettiği alternatif yollardır (Snyder vd, 1998)

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Pozitif Psikoloji

Pozitif psikoloji Martin Seligman öncülüğünde alan yazına girmiş bir kavramdır. Psikoloji biliminin II. Dünya Savaşı'ndan sonra mental hastalıkları iyileştirmeye odaklanmış bir bilim haline geldiğini vurgulayan Martin Seligman (2002), psikolojinin bu ilgi odağını pozitif psikoloji akımıyla yeni bir alana kaydırmıştır.

Luthans (2002) psikoloji alanındaki çağdaş literatür taramasında, hastalıkların tedavisi hakkında yayınlanmış yaklaşık 200.000 makale bulunduğunu, bunlardan ancak 1000 makalenin olumlu kavramlar ve yetenekler üzerine olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte klinik psikologların neredeyse tüm dikkatlerini patolojilerin tanı ve tedavisine verdiğini, sosyal psikolojinin ise önyargılar, sanrılar, eksiklikler ve insan davranışlarının işlev bozuklukları ile meşgul olduğunu ifade etmiştir. Masten de (2001) psikolojinin risk, sorunlar, patoloji ve tedaviye odaklanma dönemlerinde insan adaptasyonu ve gelişiminde önemli olayların ihmal edildiğini belirtmiştir.

Sheldon ve King (2001) diğer doğal ve sosyal bilimlerde olduğu gibi, psikolojinin de ilgi alanlarının tipik yapısını ve doğal işleyişini tanımlaması gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla Sheldon ve King (2001) pozitif psikolojiyi; psikologları, insan potansiyelleri, nedenleri ve kapasiteleriyle ilgili daha açık ve anlamlı bir bakış açısı benimsemeye teşvik etme girişimi olarak tanımlamaktadır. Pozitif psikolojinin öncüsü Seligman ise (2002) pozitif psikolojinin, patolojiye olan ilginin aksine, hayattaki olumsuzlukları onarmaktan hayattaki iyi yönleri inşa etmeye uzanan bir amacı olduğunu belirtmiştir. Seligman'a göre pozitif psikoloji alanı;

- Öznel düzeyde; geçmişle ilgili iyi oluş ve memnuniyet, şimdi ile ilgili neşe, duygusal zevkler ve mutluluk, gelecekle ilgili iyimserlik, umut ve inanç gibi yapıcı bilişleri kapsayan öznel deneyimlerle ilgilidir.
- Bireysel düzeyde ise cesaret, çevreyle uyum becerisi, estetik duyarlılık, sebat, affetme, özgünlük, öngörülülük, yüksek yetenek ve bilgelik gibi kişisel ilişkilerdeki olumlu kişisel özellikleri ile ilgilidir.
- Grup düzeyinde pozitif psikoloji ise kişiler arası ilişkilerde sorumluluk, besleme (fiziksel ve duygusal olarak doyurma), özgecilik, nezaket, ılımlılık, hoşgörü ve iş etiği gibi sivil erdemlerle ilgilidir (Seligman, 2002)

Pozitif psikoloji bireylerin mutluluğunun yanı sıra mutluluğun grup düzeyinde de elde edilmesiyle ilgilenir ve aynı zamanda kişi ve grupları nelerin güçsüzleştirdiğine odaklanmak yerine nelerin geliştirdiği ile ilgilenmektedir (Erol, 2018). Tarhan ve arkadaşlarına göre ise (2014) pozitif psikoloji öz yönetim, öz bilinç, ilişki yönetimi ve sosyal bilinç ile ilgilenmektedir.

Pozitif psikoloji hareketi, örgütsel davranış alanında da geniş yankı bulmuş, yönetim ve organizasyon alanında çalışan akademisyenleri, bu pozitif bakış açısını örgütlere uyarlama hakkında düşünmeye yöneltmiştir. (Kandiş, 2016).

2.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Örgütsel davranış örgütsel ortamlarda (iş yerleri) grup ve bireysel insan davranışını anlama, tahmin etme ve kontrol etme çalışmasıdır. Çatışma yönetimi, politik davranış, işyerinde duygular, performans yönetimi, motivasyon ve takım çalışması konusundaki bilgiler, örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalar sonucunda artmıştır (Quick ve ark. 2010). Topaloğlu (2013) örgütsel davranış alanında, psikoloji alanındaki oluşuma benzer şekilde, ilk yıllar örgüt içindeki olumsuz koşulları gidermeye yönelik çalışmalar yapıldığını, son yıllarda ise pozitif psikolojinin yansımalarının örgütsel alanda da görülmeye başladığını belirtmiştir.

Pozitif psikoloji çalışmalarıyla ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış yaklaşımı; insan kaynağı güçlerinin olumlu tarafa yönlendirilmesi ve performans iyileştirmesi için ölçülebilen, geliştirilen ve etkili bir şekilde yönetilebilecek psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Luthans pozitif örgütsel davranışı mikro düzeyde açıkça ölçülebilir olma ve işyerinde performans iyileştirmeye katkıda bulunma kriterlerini içeren bir şekilde mikro düzeyde tanımlamıştır (Akt, Kutanis ve Oruç, 2014). Buna göre pozitif örgütsel psikoloji, “örgütlerdeki pozitif kişisel tecrübe, pozitif kişisel özellikler ve pozitif kurumlarla ilgili bilimsel çalışmalar” olarak görülmektedir (Kutanis ve Oruç, 2014, s.146).

Tanımda yer alan ölçmek, geliştirmek ve yönetmek kavramlarının dikkate değer olduğunu ifade eden Kandiş (2016) ölçeğimiz, geliştirip yöneteceğimiz psikolojik faktörler nelerdir sorusunun ortaya çıktığını belirtmiştir. Bu bağlamda pozitif örgütsel davranış alanında ölçüme, geliştirilmeye ve yönetime tabi tutulacak psikolojik unsurlar psikolojik sermaye kavramının literatüre girmesine aracı olmuştur (Kaya, 2014). Psikolojik sermaye kavramı son yıllarda pozitif örgütsel davranış araştırmacıları arasında dikkat çeken bir konu olmuştur (Quick ve ark, 2010).

2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye

Pozitif örgütsel psikoloji temelinde geliştirilen pozitif psikolojik sermaye kavramını Fred Luthans (2015), bireyin pozitif psikolojik gelişimsel hali olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda psikolojik sermaye bireyin kim olduğu ve gelişime açık yönleri ele alındığında kim olabileceği ile ilgilenmektedir. Bu özelliği ile psikolojik sermaye, örgütlerde rekabet üstünlüğü açısından bakıldığında, ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye türlerinin ötesinde görülmektedir (Paşa, 2018). Yan ve Zhang'a göre (2016) de pozitif psikolojik sermaye insan sermayesinden (bilgi, beceri, yetenek ve deneyim) ve ilişkiler ağı olarak tanımlanan sosyal sermayenin geniş çapta kabul gören yönlerinden ayrılır.

Luthans psikolojik sermayenin dört bileşen ile karakterize olduğunu belirtmektedir. Bu dört bileşen öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık olarak gruplandırılmıştır:

- Öz-yeterlilik; kişinin zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı üstlenecek ve harcayacak özgüveni olmasını ifade etmektedir.
- İyimserlik; şimdi ve gelecekte başarılı olacağına ilişkin olumlu bir atıfta bulunmayı vurgulamaktadır.
- Umut; hedeflere doğru azmetmek ve gerektiğinde başarılı olmak için yolunu hedefe yönlendirmek ile ilgilidir.
- Dayanıklılık; sorunlar ve sıkıntılarla karşılaştığında başarıya ulaşmak için psikolojik esneklik göstermek ile ilgilidir (Luthans,2015).

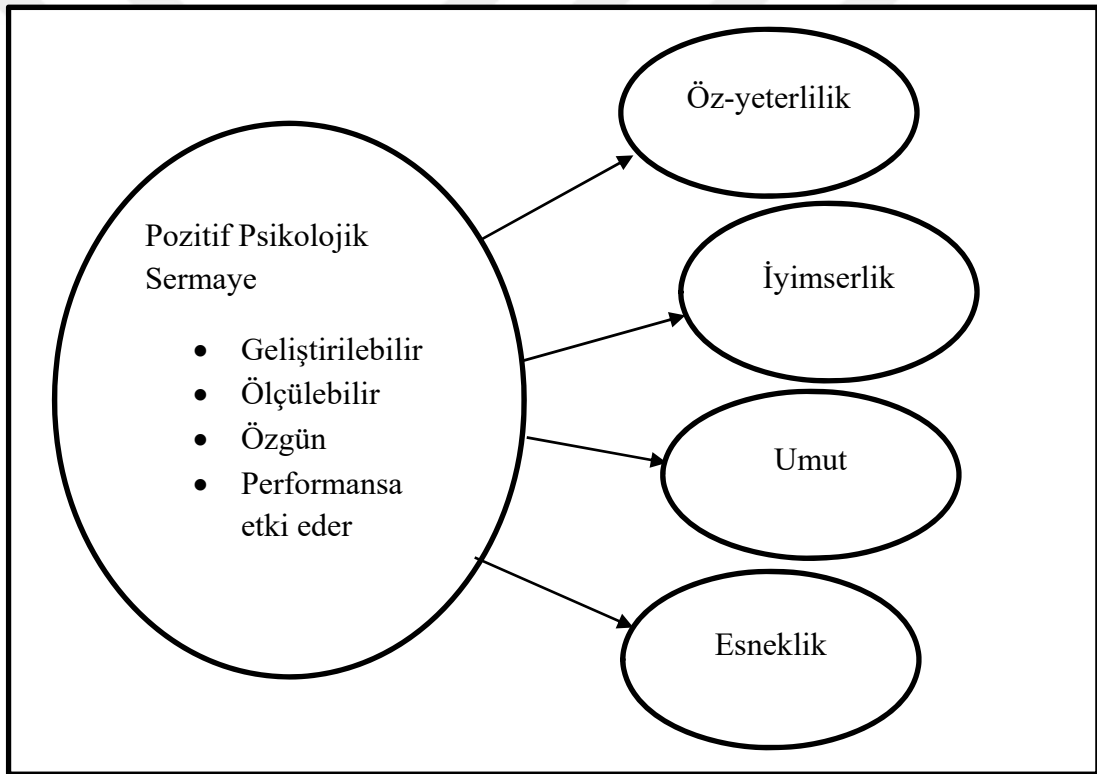
Pozitif psikolojik sermaye kavramı bireyde var olan bu dört pozitif kişisel özelliğin toplamı ve bunların geliştirilmesiyle ilgilidir. Buna göre psikolojik sermayenin tüm bileşenleri gelişime açıktır (Avey, Luthans ve Jensen, 2009). Bu anlamda Çavuş ve Gökçen (2015) psikolojik sermayenin bir azim yapısı olarak düşünülebileceğini ifade etmektedir. Psikolojik sermayenin gelişime açık olması psikolojik sermayeyi eğitim programlarında, iş faaliyetlerinde ve mikro müdahalelerde kullanım için ideal kılmaktadır (Jacobs, 2016).

Psikolojik sermaye düzeyi ile gösterilen pozitif psikolojik durum, bireyin algılarını, tutumlarını ve davranışlarını etkiler (Yan ve Zhang, 2016). Bu bağlamda psikolojik sermayenin bir çok alanla ilişkisine bakılmış ve psikolojik sermayenin bir çok alanda pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Jacobs'a göre (2016), yapılan araştırmalarda psikolojik sermayenin çalışan tutumları, örgütsel bağlılık, işte psikolojik

iyilik hali ve çalışan performansı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Aynı zamanda psikolojik sermayenin iş stresi ve depresif belirtiler arasında aracılık etkisi olduğunu gösteren çalışmaların olduğunu ifade eden Jacobs (2016), psikolojik sermayenin depresyon önleme ve tedavi stratejilerine dahil edilmesi gerektiği sonucuna varıldığını belirtmiştir. Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma arasındaki ilişki hakkında daha fazla şey bilmek de örgütler açısından önemli görülmektedir.

2.3.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Bu bölümde, pozitif psikolojik sermayenin dört bileşenini oluşturan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik kavramları hakkında bilgiler verilecektir.



Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri

Kaynak: Fred Luthans ve Carolyn Morgan Youssef, (2004), çev. yazar tarafından çevrilmiştir.

2.3.1.1. Öz-yeterlilik

Stajkovic ve Luthans (1998) öz-yeterliliği; bireylerin motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, yaşamındaki zorlukları kontrol edecek şekilde yönlendirmesi ve karşılaştığı sıkıntıları çözebileceğine dair inancı olarak tanımlamıştır. Buna göre öz-yeterlilik, bir kişinin istenen etkinlikleri belirli bir durum bağlamında nasıl

gerçekleştirebileceği konusundaki kişisel algısını vurgulamaktadır (Snyder, Rand ve Simon, 2002). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere, öz-yeterlilik kavramı doğrudan kişinin yeteneğine değil kendi yetenek ve kapasitesine olan inancına işaret etmektedir (Kandiş, 2016).

Bireylerin öz-yeterliliğine olan inançları, olayları nasıl algıladıklarını ve yorumladıklarını etkiler. Düşük öz-yeterlilik inançları olanlar, zorlu durumlar için çabalamanın boşuna olduğu konusunda kolayca ikna olur; yeterli öz-yeterlilik inancı olanlar ise çaba göstererek zorlu durumların üstesinden gelebilirler (Bandura, 2007). Bununla birlikte bazı engellerle karşılaşıldığında öz-yeterliliği yüksek olan bireyler kapasitelerine güven duydukları için sonuna kadar giderler ve hedefe ulaşmak için daha çok çabalarlar (Schunk, 2005). Öz-yeterliliği yüksek olan insanlar zorlu hedefleri beklemekle de kalmaz, kendi belirledikleri yüksek hedeflerle kendi zorluklarını yaratırlar, zor işleri kendi başlarına arayarak seçerler (Jacobs, 2016). Buna göre, öz-yeterliliğin aktif hale getirilmesi için, hedefe yönelik bir sonuç, dikkat çekecek kadar önemli olmalıdır (Snyder, Rand ve Simon, 2002).

Bandura (2008) öz-yeterlilik inancını, insan motivasyonunun, refahın ve başarının temeli olarak görmektedir. İnsanlar eylemleriyle istedikleri etkileri üretebileceklerine inanmadıkça, zorluklar karşısında harekete geçme veya sebat etme konusunda çok az motive olurlar. Bandura (1997) öz-yeterlilik sürecini büyüklük, güç, genellilik olarak üç gruba ayırmıştır.

- Büyüklük: Bireyin üstlendiği görevi düşük, orta, yüksek şeklinde boyutlarına göre süzgeçten geçirip o işi yapmada ne kadar etkin olabileceğine dair bir inanç geliştirmesidir.
- Güç: Bireyin büyüklük inancına göre zorluklarla mücadele etme gücüdür (düşük düzeyde büyüklük inancı olan bireylerin zorluklarla mücadele etmedeki gücü azalır).
- Genellilik: Bireyin önceki deneyimlerinin öz-yeterlilik inancını etkilemesidir.

Chen, Gully ve Eden öz-yeterliliğin genel ve göreve özgü olmak üzere iki bağlamda incelendiğini ifade etmiştir (Akt, Kandiş, 2016). Bu ayrıma göre genel anlamda öz-yeterlilik kişinin kendine olan inancıdır ve tüm durumları kapsar, göreve özgü öz-yeterlilik ise matematiksel yeterlilik, sosyal ilişkilerde yeterlilik, dil yeterliliği gibi hedeflenen sonuca götürecek davranışlarla ilgilidir.

Örgütsel bağlamda öz-yeterlilik ise bir bireyin belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli motivasyonu, bilişsel kaynakları ve gerekli eylem planlarını harekete geçirme kabiliyeti olarak tanımlanmıştır (Avey ve Luthans, 2009). Öz-yeterlilik psikolojik sermaye bileşenleri içerisinde, bilimsel dayanağının daha güçlü ve gelişime açık olması, bununla beraber performans üzerindeki etkisinin kanıtlanmış olması nedeniyle pozitif örgütsel davranış özelliklerini en iyi karşılayan kavramdır (Luthans vd., 2006). Bununla birlikte öz-yeterlilik diğer psikolojik sermaye bileşenleri ile etkileşimlidir. Bir birey kendinden şüphe duyar ve çabasının boşa gideceği konusunda ikna olursa, umut ve iyimserliğini sürdürmesi de son derece güç olur (Bandura, 2008).

2.3.1.2. İyimserlik

Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik, bireyin içinde yaşadığı şartlardan bağımsız olarak, sürekli ve tutarlı biçimde hayatında olumsuzluklar yerine pozitif durumlarla karşılaşacağına inanma eğilimi olarak tanımlanmıştır (Scheier ve Carver, 1992). Luthans, Youssef ve Avolio (2007), iyimserliğin hem gerçekçi hem de esnek bir kavram olduğunu ifade etmektedir. İyimserlik sadece olumlu bir bakış açısı ile ilişkilidir, ve gerçek dışı değerlendirmelerden uzak olması yönüyle kontrolsüz bir süreç değildir.

Genel olarak yapılan iyimserlik ve kötümserlik tanımlarının insanların gelecekle ilgili beklentilerine dayandığını ifade eden Carver ve Scheier (2002), beklentilerdeki bu temel iyimserlik ve karamsarlık kavramlarını beklenti-değer motivasyon modelleri ile açıklamaktadır. Beklenti-değer modeli, insanların davranışlarının hedeflerinin peşinde toplandığı varsayımıyla başlar ve hedef ile beklenti olarak iki unsura dayanır:

- Hedefler; insanların arzu edilen veya istenmeyen olarak gördükleri durumlar veya eylemlerdir bu yüzden insanlar kendilerini, kendilerine uygun gördükleri şeye uydurmaya çalışır ve istenmeyen olarak gördüklerinden uzak durmaya çalışırlar.
- Beklenti; hedef değer in elde edilebilirliğine dair duyulan güven veya şüphe olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, eğer kişi kendisine güven duymuyorsa, tıpkı istemediği durumdan uzak durmakta olduğu gibi eyleme yönelik hiçbir davranışta bulunmayacaktır.

Peterson ve Seligman, iyimserliğe başka bir yaklaşımda bulunarak, insanların gelecekle ilgili beklentilerinin geçmişte yaşanan olayların sebepleri hakkındaki görüşlerinden kaynaklandığını varsaymaktadır (Akt, Rabenu ve Yaniv, 2017). Buna göre geçmişteki başarısızlıklar için açıklamalar istikrarlı nedenlere odaklanırsa, kişinin aynı alandaki gelecek beklentisi kötü sonuçlar yönünde olacaktır.

Seligman'a göre (1998), iyimserler olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere, olumsuz olayları dışsal, geçici ve özel faktörlere bağlarlar. Kötümserler ise pozitif olayları dışsal, geçici ve özel niteliklere, olumsuz olayları da kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere dayandırır. Buna göre iyimserler olumsuz olaylarla karşılaştıklarında bile geleceğinden emin olup olumlu düşünürken, kötümserler kendi hayatlarının olumsuz yönleri için kendilerini suçlamaya ve kendi büyüme fırsatlarını geri çevirmeye yatkındır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Rabenu ve Yaniv'e (2017) göre; iyimser insanlar bir zorlukla yüzleşirken, hedefi doğrultusunda ilerlemesi zor veya yavaş olsa bile, bir güven ve sebat duruşunu alma eğiliminde olurlar. Karamsarlar ise aynı durumdayken şüpheli ve tereddütlü olurlar. Bununla birlikte iyimserlik canlılık ve özveri ile pozitif ilişkilidir (Wang vd., 2017). Peterson ve Steen'e göre de iyimserler, olumsuzluğun başarılı bir şekilde ele alınabileceğini varsayarlar. Karamsarların ise olumsuzluğa karşı felaketi tahmin etme eğilimleri vardır (Akt, Rabenu ve Yaniv, 2017).

Carver ve Scheier (2002), optimist (iyimser) kişileri kendisine iyi şeyler olmasını bekleyen kişi olarak; pesimist (kötümser) kişileri ise kendisine kötü şeyler olmasını bekleyen kişiler olarak tanımlamıştır. İyimser ve kötümser insanlar; sorunlara, zorluklara nasıl yaklaştıkları konusunda farklılık gösterirler ve sıkıntılarla başa çıkma biçimleriyle ve başarılarıyla farklılaşırlar. Jacobs'a göre de (2016) iyimser olmak, geniş bir dizi yararlı sonuçla ilişkilendirilebilir; iyimserler ortalamadan daha başarılı olabilirler ve ayrıca iyimser insanların stresle başa çıkma olasılıkları daha yüksektir.

2.3.1.3. Umut

Umut diğer pozitif psikoloji yapılarında olduğu gibi 20.yy ortalarına doğru artan bir şekilde incelenmeye başlamıştır. Bu konuda yapılmış ilk çalışmalar umudun hedeflere ulaşmada olumlu bir beklentiyi temsil ettiği fikrini paylaşmaktadır (Gallagher, 2018). Snyder ve arkadaşları da, umut teorisini geliştirmeden önce umudun genel olarak, kişinin istenen hedeflere ulaşabileceği algısı olarak tanımlandığını

belirtmişlerdir ve umudu, “etkileşimli olarak türetilmiş başarılı bir hedefe yönelik enerji duygusuna dayanan olumlu bir motivasyon hali” olarak yeniden tanımlamışlardır (Snyder, Irving ve Anderson, 1991, s.287). Erikson ise umutla ilgili “umut, varoluşun başlangıcını belirleyen karanlık dürtülere ve öfkelerle rağmen, ateşli dileklerin ulaşılabilirliğine olan inancını sürdürüyor.” düşüncesini paylaşmaktadır (Akt, Callina, Snow ve Murray, 2018, s.16).

Paşa’ya göre (2018) umut arzu edilen bir amaç, bu amaca ulaşma adına kullanılan yollar ve bu yolları kullanma adına sahip olunan motivasyondan ve enerjiden ibaret olumlu durumsal bir süreçtir. Buna göre umut teorisi; hedefler, düşünce yolları, ajantik (motivasyonel) düşünce bileşenleri üzerine kuruludur:

- Snyder, Rand ve Sigmon’a (2002) göre, umut verici düşünce, kişinin istenen hedeflere giden yollar bulabileceği ve bu yolları kullanmak için motive olabileceği inancını yansıtmaktadır. Buna göre ulaşılabilir veya ulaşılma ihtimali olan, uzun veya kısa vadeli hedeflere yönelik eylemlerin altında umut duygusu yatmaktadır.
- Snyder ve arkadaşlarına göre (1998) umut sahibi insanlar, hedeflerine ulaşabilmek için alternatif yollar üretmede gerekli motivasyona sahiptirler. Üretilen bu alternatif yollara Snyder ve arkadaşları düşünce yolları (pathway thinking) adını vermiştir.
- Yüksek umutlu insanların “bunu yapabilirim” ve “durmayacağım” gibi öz-konuşmacı cümleler kullanmalarına ise ajantik düşünce ismi verilmiştir (Snyder, Rand ve Simon, 2002). Ajantik düşünce (agency) hedeflere doğru giderken yolda karşılaşılan engellere yönelik geliştirilen motivasyonel düşüncelerdir.

Bu üç bileşen umut bileşenini günlük hayatta kullanılan umut kavramından ve diğer yakın kavramlardan pozitif örgütsel davranış bağlamında ayırmaktadır (Kandış, 2016).

Psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik ve umut kavramı birbiriyle karıştırılabilir. Seligman’ın iyimserlik teorisine göre iyimserler kendilerini olumsuz sonuçlardan uzak tutarken; Snyder (2002), umut teorisinde hem olumlu hem olumsuz olmak üzere iki genel arzu edilen durum olduğunu belirtmektedir:

- Birincisi pozitif hedefler veya yaklaşım hedefleri diye adlandırılır: ilk kez öngörülebilir hedefleri, mevcut bir amacın sürdürülmesini veya kişinin zaten ilerleme kaydettiği pozitif bir amacı daha da ilerletme arzusunu temsil eder.
- İkinci genel hedef türü, olumsuz bir hedef sonucunun öngörülmesini içerir: Bu amaç türü bir şeyin gerçekleşmeden önce durdurulmasını (örn: işten çıkarılmak istememek), veya istenmeyenleri geciktirmeyi amaçlamaktadır (ör: 1 yıl süreyle işten çıkarılmayı geciktirme arayışı) (Snyder, 2002).

İyimserlikle umut arasındaki bu farklılıkla birlikte ikinci bir fark davranış süreçleri ile ilgilidir. İyimserlikte sonuç ile ilgili beklentiler kişilerin hedefe yönelik davranışlarının ana belirleyicileri olarak görülmektedir (Scheier ve Carver, 1987). Umut teorisinde ise sonuca giden yollardaki bilişsel süreçler önemlidir (Snyder, Rand ve Simon, 2002).

Diğer psikolojik sermaye bileşenleri birbiriyle etkileşimli olduğu gibi umut bileşeni de diğer bileşenlerle etkileşimlidir. Buna göre umutlu insanların, başarıya ulaşmak için kendi yollarını belirlediklerinden dolayı, daha iyimser ve dayanıklı oldukları ifade edilmektedir. (Kandiş, 2016).

2.3.1.4. Esneklik

Esneklik pozitif uyumun veya sıkıntıya uyumun dinamik bir süreci olarak tanımlanır (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006). Hobfoll ve arkadaşları (2015) dayanıklılığı; insanların stresli durumların en olumsuz sonuçlarına dayanma yeteneği şeklinde açıklamıştır. Bu kavram bireyin bir zorlukla karşılaşsa bile önceki işlevsellik düzeyine dönerek hayatta kalmakla birlikte, değişen bir ortamda gelişebilme yeteneğini de ifade etmektedir (Carver, 1998). Bir başka benzer tanımda da dayanıklılık aksilikler veya olumlu değişiklikler gibi bireyi zora sokacak güçlükler karşısında bireyin kendisini kolayca toparlayabilmesi ve önceki performansını yakalayabilmesidir (Sinclair ve Wallston, 2004).

Luhans'a göre (2007) dayanıklılık;

- Gerçekçi planlar yapma ve bunları hayata geçirme becerisidir.
- Kişinin kendisini pozitif değerlendirerek güçlü yanları ve yeteneklerine güvenmesidir.
- İletişim ve problem çözme becerilerinde yetenekli olmaktır.
- Güçlü duygu ve dürtüleri yönetebilme becerisidir.

Bu tanıma göre esnek bireyler değişimi bir meydan okuma olarak görürler ve eylem odaklıdır; ihtiyaçlarını ifade edebilme ve başkalarının desteğini alabilmede olumlu bir özelliklere sahiplerdir. Aynı zamanda esnek insanlar, sıkıntılarla karşı karşıya kaldıklarında daha fazla duygusal istikrar sergilerler (Jacobs, 2016).

Polk’a göre (1997) dayanıklılık; eğilimsel yapı, ilişkisel yapı, felsefik yapı ve durumsal yapı olmak üzere birbiriyle ilişkili dört yapıya sahiptir:

- Eğilimsel yapı; fiziksel ve psikososyal özelliklerin düzenini ifade eder. Psikososyal özellikler kişisel yeterliliği ve benlik duygusunu yansıtan özelliklerdir. Fiziksel özellikler ise dayanıklılığın gelişimine giren zeka, sağlık, mizaç gibi genetik faktörlerdir.
- İlişkisel yapı; kişiler arası ilişkiler ve sosyal ağlara ilişkin bir boyuttur.
- Felsefik yapı; yaşamın bir amacı olduğu, her insanın yaşam yolunun benzersiz olduğu ve kişinin yaşamına dair dengeli bir bakış açısı sağlamanın önemli olduğunu gösterir.
- Durumsal yapı; strese karşı karakteristik bir yaklaşım olarak açıklanır ve bilişsel değerlendirme becerileri, problem çözme yeteneği ve bir durumla karşı karşıya kalmaya yönelik eylem kapasitesini belirten özellikler olarak kendini gösterir. Durumsal model, kişinin hareket etme kapasitesinin ve bu eylemin beklentilerinin veya sonuçlarının gerçekçi bir değerlendirmesini yapma yeteneğini içerir (Polk, 1997)

Yüksek dayanıklılığa sahip kişiler strese karşı başarıyla göğüs gerer ve sarsılmadan devam edebilirler (Luthans, 2002). Avey ve arkadaşları (2008) da dayanıklı bireylerin sıkıntılar karşısında geri adım atmayan, olumsuz durumları sabırla göğüsleyen, sıkıntıların kendisini hedefinden alıkoymasına izin vermeden başarıya ulaşan kişiler olduğunu belirtmiştir. Çavuş ve Gökçen (2015) alan yazında esneklik olarak da geçen dayanıklılığın, insanları yaşamlarında karşılaştıkları her türlü duruma yöneltmeyi etkileyen tepki niteliğinde bir karaktere sahip olduğunu belirtmiştir.

Esnek insanların yaşamdaki değişimlere kolayca ayak uydurabilmeleri bir avantajdır. Küresel rekabet ile bilgi ve iletişim teknolojilerinin yarattığı değişim hızı, çevresel değişimlere uyum kapasitesini örgütler için bir varoluş gereği haline getirmiştir. Luthans ve arkadaşlarına göre “dayanıklı çalışanlar, değişimlere daha kolay

uyum sağlarlar ve dolayısıyla yenilikçi kararlar almakta daha cesaretli davranırlar” (Akt, Kandiş, 2016, s.16).

Esnekliğin, psikolojik sermayenin diğer üç temel bileşeni, öz yeterlik, umut ve iyimserlik tarafından geliştirilip yönetilebileceği de ifade edilmektedir (Çavuş ve Gökçen, 2014). Bununla birlikte dayanıklı insanlar da olumsuz senaryolar karşısında daha sağlam durabildikleri için daha özgüvenli karar alırlar, daha özgün deneyimler edinirler ve bu durum öz-yeterliliklerini artırır (Kandiş, 2016).

2.4. Stres Kavramı

Stres günlük yaşamda kullandığımız bir sözcük olmakla beraber Latince kelime anlamı sıkmak, sıkıştırmak anlamlarına gelmektedir (Stora, 1994). Alan yazında stres ile ilgili yapılmış ilk tanımlar, stresi dışsal bir uyarıcı, fizyolojik bir tepki ya da çevresel bir koşul olarak kavramlaştırmaktayken; daha sonra yapılan tanımlar, bireyin stres sürecinde oynadığı aktif rolü vurgulamıştır. (Cartwright ve Cooper, 1996). Bu anlamda genel olarak stres tanımları fizyolojik stres (Selye) ve psikolojik stres (Lazarus ve Folkman) olarak iki grupta yapılmıştır.

Baltaş ve Baltaş’a göre (2002) Lazarus ve Folkman’ın psikolojik stres modeli birincil ve ikincil değerlendirme olarak tanımlanmıştır. Birincil değerlendirmede birey yaşadığı olayı algılar ve değerlendirir. İkincil değerlendirme ise olayı stres olarak algılaması, bunu yönlendirmesi ve bununla başa çıkması ile ilgilidir. Bu anlamda birincil ve ikincil değerlendirme bireyin strese sebep olan olaylar karşısında başvuracağı yolları belirlemektedir (Tuğrul, 2000).

Lazarus ve Folkman’e göre (1984) stres taleplerle kaynaklar arasında dengesizlikten ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bireyin baskı karşısında baş etme yeteneği zayıf kalırsa stres meydana gelir. Edwards’ın tanımına göre ise (1988) stres, bireyin algıladığı ve arzu ettiği durum arasındaki negatif ve birey tarafından önemli görülen bir tutarsızlık sonucu oluşur. Bu nedenle farklı bireylerin farklı durumları stresli olarak algılamaları ve bu durumlarla farklı ve çeşitli şekillerde ilgilenmeleri olasıdır (Cartwright ve Cooper, 1996).

Colligan ve Higgings (2005) de stresi, kişinin tehdit ve belirsizlik içeren durumlar karşısında fiziksel ve mental yapısında meydana gelen değişiklikler olarak tanımlamaktadır. Robins ve Judge (2012) stresin, bir kişinin istediği bir sonuca ulaşmak için çabalarken karşılaştığı belirsizlik ortamında başına gelen fiziksel, zihinsel veya

duygusal yüklenmeler sonucu ortaya çıkan zorlanmalar ve gerilimler olduğunu belirtmiştir.

Stres fizyolojik, psikolojik veya davranışsal düzeyde çeşitli olumsuz tepkilere yol açabilir. Uzun süreli stres sağlık sorunları, kazaların artması ve hatta ölümlerle sonuçlanabilir (Jacobs, 2016). Keeman'a göre ise her stres insanın yaşam gücünü tüketmeyeceği gibi, bazı stresler insanların zorluklarla başa çıkmasına yardımcı olan mekanizmaları harekete geçirir (Akt, Özalp, 2014). Bu anlamda stres olumsuz stres ve olumlu stres olarak ayrılmaktadır. Olumlu stres, bireyi endişe yerine çalışma esnasında verimli olmaya iten, kişiye yaşam ve çalışma isteği veren strestir (Gürler, 2018).

Yaşam içerisinde stres iki şekilde karşımıza çıkabilir. Birincisi bireysel anlamda ikincisi ise iş hayatımızda, örgütsel anlamda karşılabileceğimiz strestir. Buna göre stres kaynaklarını bireysel ve örgütsel stres kaynağı olarak inceleyebiliriz. Bireysel stres kaynakları kişilik, yaş, cinsiyet, aile yapısı, ve ekonomik şartlara göre değişmekte iken örgütsel stres kaynakları işle ilgili, örgütsel roller, örgütsel ilişkiler ve örgütsel yapılara ilişkin stres kaynakları olarak gruplandırılmaktadır (Gürler, 2018).

2.4.1. Örgütsel Stres ve Çalışan Stresi

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, mesleki stres dünya çapında bir salgın haline gelmiştir. Avey, Luthans ve Jensen (2009), şirketlerde giderek daha fazla baskıcı bir çalışma ortamı oluştuğunu ve kurumlardaki küçülme, rekabetçi baskılar, iş prosedürlerindeki hızlı değişiklikler ile talepkar müşterilerin, günümüz işyerlerini on yıl öncesine göre daha da stresli hale getirdiğini söylerken; Colligan ve Higgins (2006), teknolojik değişim ve küresel rekabet baskılarından, toksik çalışma ortamlarına ve mobbinge kadar çeşitli faktörlerin işyerindeki strese katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Robinson ve Judge'a (2007) göre de iş stresinin nedenleri çevresel, örgütsel ve kişisel faktörlerle ilgilidir. Cooper ve Dewe ise (2004), örgütsel ortamdaki stres yaratabilecek faktörleri; iş koşulları, iş ortamındaki destek, ilişkiler, rol belirsizlikleri, çatışmalar, örgütsel değişim olarak ifade etmiştir.

Cartwright ve Cooper (1996) iş yeri stresini 6 geniş kategoride olduğunu belirtmiştir:

- İşe Özgü Faktörler: Kalitatif ve kantitatif iş yükü, kötü fiziksel çalışma koşulları, vardiyalı çalışma gibi yıkıcı çalışma modelleri, eşit olmayan iş yükü talepleri, uzun çalışma sürelerini içerir.
- Örgütsel Faktörler: Rol belirsizliği, rol çatışması ve sorumluluk derecesi olası stresin ana kaynakları olarak tanımlanmaktadır.
- İş Yerindeki İlişkiler: İş yerindeki zayıf ilişkiler birincil stres kaynağıdır ve strese engel olacak destekleyici ilişkilerin gelişimini de olumsuz etkiler.
- Kariyerle İlgili Gelişmeler: Kariyer hedefine ulaşmak, erken emeklilik, belirsiz kariyer geleceği.
- Örgütsel Yapı ve Örgüt İklimi: Kötü iletişim, uyumsuz yönetim tarzı ile katılım, geri bildirim ve etkin danışma eksikliği.
- İş-Ev Arayüzü: İki meslekli çiftler, finansal zorluklar, ev-iş yaşamının sorumluluklarını dengeleyememek, artan bireysel iş yükü stres kaynaklarındandır.

İş yerinde meydana gelen stres çalışma davranışını etkiler ve bu yönüyle iş yerindeki stres, yaşam içindeki stresten farklılaşır. Yaşam içerisinde aşına olduğumuz stres kavramı genellikle olumsuz olarak algılanırken, iş yerindeki stres her zaman olumsuz olmayabilir (Kızıldağ, 2018). Aynı şekilde Le Fevre, Matheny ve Kolt da (2003), stresin yalnızca olumsuz sonuçlara yol açmayacağını, aynı zamanda artan yaratıcılık ve artan performans gibi olumlu sonuçlara da yol açabileceğini belirtmektedir. İşyerindeki stres çalışanlarda yaratıcılığı ve performans artışını tetikleyebileceği gibi, beraberinde sağlık sorunları, iş kazaları ve tükenmişlik sendromunu getirebilir. Bununla birlikte stres, iş tatminsizliği, iş bırakma gibi olumsuz örgütsel sonuçlara da neden olabilmektedir. (Avey, Luthans ve Jensen, 2009). Bunun yanı sıra iş stresi çalışan için sosyal, zihinsel ve fiziksel sonuçlar doğurabilmekte böylece şirketler için de finansal sonuçlara sebep olabilmektedir (Jacobs, 2016).

İş stresinin sonuçları bireyin başa çıkma sıklığına bağlıdır (Jacobs, 2016). Etkili stresle baş etme yöntemi geliştirmek için önce bireyin stres yapıcıları belirlemesi ve bunlara yönelik stratejileri tanımlaması gerekmektedir (Yurdadön, 2018).

2.4.2. Stresle Başa Çıkma Stratejileri

Stres ve başa çıkma (coping) üzerine yapılan araştırmalar, hastalıktan, dayanıklılığa ve nihayet büyümeye doğru ilerlemesinde, psikoloji alanında gerekli olan bir genişleme ve keşif sürecini yansıtmaktadır (Holahan, Moos ve Schaefer, 1996). Stres üzerine yapılan ilk araştırmalar yaşam değişikliği ile işlev bozukluğu arasında basit bir bağlantı olduğu varsayımıyla başlamıştır. Ancak bu araştırmalarda bireylerin strese verdiği tepkilerin çok fazla farklılaştığı ve bazılarının strese maruz kalmasına rağmen sağlıklı kaldığı görülmüştür (Holahan, Moos ve Schaefer, 1996). Bu farklılıkların tespit edilmesi, araştırmacıları stresle başa çıkma stratejilerinin rolüne odaklanmaya yöneltmiştir.

Başa çıkma teorisini ilk kez 1984 yılında geliştiren Lazarus ve Folkman’a göre başa çıkma; bireylerin problem çözme yeterliliğini zorlayan veya aşan dışsal ve içsel ihtiyaçlarını yönlendirmede benimsediği bilişsel ve davranışsal çabalardır (Akt, Koca Ballı ve Kılıç, 2016). Lazarus ve Folkman (1984), başa çıkma stratejilerini problem odaklı başa çıkma ve duygu odaklı başa çıkma olarak iki temel süreçsel fonksiyonuyla tanımlamıştır. Birincisinde, birey ne yapacağına ilişkin bilgi toplar ve sorunlu kişi-çevre ilişkisinin gerçekliğini değiştirmek için adımlar atar. İkinci işlev, stres durumu ile ilgili duyguları düzenlemeyi amaçlamaktadır (Rabenu ve Yaniv, 2017). Duygusal düzenleme; dürtüsel eylemleri bastırarak, duyguları deneyimleyerek ve çözerek, olumlu düşüncelerle, morali destekleyerek strese bağlı duyguları kontrol etmeye yönelik doğrudan çabalardır (Billing ve Moos, 1982).

Janke ve Erdmann pozitif ve negatif başa çıkma stratejileri olmak üzere yirmi farklı başa çıkma modu olduğunu savunmuştur. Olumsuz başa çıkma stratejileri stresi azaltmaya yaramayan daha çok stresten kaçma stratejilerini içerirken, olumlu başa çıkma stratejileri yapıcı eylemlerde bulunmaya ve proaktif olmaya yarar (Akt, Jacobs, 2016).

Sabuncuoğlu ve Tüz’ün stresi “modern toplumun hastalığı” olarak tanımladığını ifade eden Koca Ballı ve Kılıç, stresten tamamen kurtulmak mümkün olmadığı için, stresle başa çıkmanın yollarını ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir. Bu anlamda stresle başa çıkmak, stresi ortadan kaldırmak gibi algılanmaktan ziyade, stresi olumlu bir düzeyde tutabilmeyi öğrenmek olarak algılanmalıdır (Koca Ballı ve Kılıç, 2016). Stres-gerilim ilişkisini başarılı bir şekilde önleyen bir strese cevap, etkili bir başa çıkma stratejisi oluşturur (Cartwright ve Cooper, 1996).

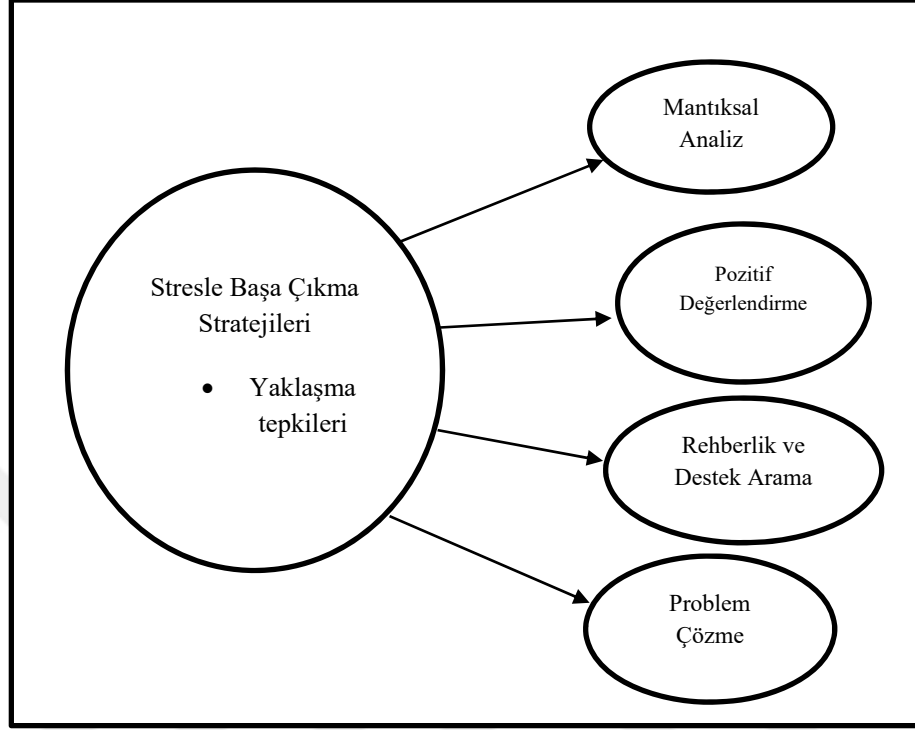
Bir kişi stresli bir olayı nasıl değerlendirdiğine dayanarak, kontrol hissine geri dñnmesine yardımcı olmak için, düşünce ve davranış tarzlarını değiştirmeye yarayacak çeşitli stratejiler kullanabilir (Kimball, 2013). Bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarında önemli bir rol oynayan bireyin başa çıkma stratejileri stres faktörü ve stres sonuçları arasındaki ilişkiyi düzenler (Yan ve Zhang, 2016). Başa çıkma stratejilerini sağlık ve refah ile anlık yaşam krizleri arasında arabuluculuk yapan bir olgu olarak tanımlayan Holahan ve arkadaşları ise (1996) başa çıkmayı bireylerin stresli dönemlerde psikososyal adaptasyonu sürdürmelerine yardımcı olabilecek dengeleyici bir faktör olarak belirtmiştir.

Moos (1993) başa çıkma stratejilerini kaçınma tepkileri ve yaklaşma tepkileri olarak iki grupta toplamıştır. Yaklaşma başa çıkma stratejileri olumlu sonuçlarla ilişkilendirilebilir, çünkü bireyi sorunu analiz etmek ve sorunu çözmek veya ihtiyaç duyulan yardımı almak için harekete geçmek için motive eder (Woodhead,Cronkite, Moos ve Timko, 2014) . Yaklaşma tepkileri; mantıksal analiz, pozitif değerlendirme, rehberlik ve destek arama, problem çözme olarak dört boyutu kapsamaktadır ve bu dört boyuttan ilk ikisi bilişsel tepkileri, diğer ikisi ise davranışsal tepkileri tanımlamaktadır:

- Mantıksal analiz; stres yaratan durum ve sonuçları anlamak ve zihinsel açıdan hazırlanmak için bilişsel girişimlerde bulunmaktır.
- Pozitif yeniden değerlendirme; stres yaratan durumun gerçekliğini kabul ederek problemin pozitif yollarla yeniden yapılandırılması için bilişsel girişimlerde bulunmaktır.
- Rehberlik ve destek arama; bilgi, rehberlik ya da destek almak için davranışsal girişimlerde bulunmak olarak tanımlanır.
- Problem çözme; direkt olarak problemle ilgili olarak harekete geçmek için davranışsal girişimlerde bulunmayı tanımlamaktadır (Moos, 1993).

Stresle başa çıkma stratejilerinden destek arama başa çıkma sürecine ilgi, sosyal ve kişisel kaynakların bireyleri strese karşı koruyabileceğini ve daha sonra psikolojik ve fiziksel bozukluklar için riskleri azaltabileceğini ileri süren çalışmalar ile ortaya çıkmıştır (Fondocaro ve Moos, 1987). Cohen ve Wills'e göre (1985) yakın, samimi ilişkileri olan bireyler, çeşitli psikolojik ve fiziksel bozukluklar için düşük risk altındadır. Aynı şekilde, problem çözme becerileri ve diğer başa çıkma stratejileri de

refah ve sağlıkla ilgili sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Problem çözme Billings ve Moos tarafından 1982’de doğrudan bir durumla başa çıkmak için özel bir eylemde bulunmak ve bir çözüm yolunda müzakere etmek ve uzlaşmak şeklinde tanımlanmıştır.



Şekil 2. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Yaklaşma Tepkileri

Kaynak: Moos, R. H. (1993), çev. yazar tarafından çevrilmiştir.

2.5. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki

Lazarus (1966) stresin, bireyin çevresel talepleri başa çıkma yeteneklerinin ötesinde olarak algıladığı zaman meydana geldiğini ifade etmektedir ve stresi bu şekilde tanımlamaktadır. İnsanlar, zor olaylarla başa çıkacak kaynakları olmadığına inandıklarında stres yaşamaktadırlar. Buna göre Lazarus, psikolojik sermayenin çalışanların işyerinde stresli olaylarla ya da koşullarla başa çıkabilmeleri için gerekli olduğunu ve psikolojik sermayenin stres semptomlarını en aza indirdiğini savunmaktadır ve bununla birlikte psikolojik sermayenin örgütlerin ihtiyaç duyduğu önemli bir kaynak olabileceğini belirtmektedir. Avey (2009), özellikle, insan kaynakları geliştirme stratejilerinin çalışanların genel psikolojik sermaye bileşenlerini güçlendirmeyi hedeflediğini veya psikolojik sermaye bileşenlerinin, stresin belirtileri hakkındaki algılarını azaltabildiğini bununla beraber çalışanların stres kaynaklı iş bırakma niyetini azalttığını öngördüklerini ifade etmiştir.

Erdem (2016) yaptıkları çalışmada kişilerin başlarına gelen olayları davranışlarının bir sonucu olarak görmesinin, olaylara daha iyimser bakmaları, yeteneklerinin farkında olmaları, azimli ve alternatif çareler aramaları ve psikolojik olarak dayanıklı olmalarının aracılığıyla birlikte stresli durumlarda daha aktif yöntemler seçebileceklerini sonucuna ulaşmışlardır. Jacobs da (2016) pozitif psikolojik sermayenin pozitif başa çıkma stratejileriyle pozitif bir korelasyona sahip çalışmalar olduğunu belirtmiştir. Buna göre psikolojik sermaye stresli olaylarla başa çıkmak için önemli bir kaynak olabilir.

Ağır iş talepleri ve sorumlulukları daha fazla olan bireyler öz-yeterliliği yüksekse stresi daha kolay tolere edebilmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984). Bandura ve Lock (2003), stresin çoğunun başa çıkma yeterliliği (öz-yeterlilik) hakkındaki inançlarla yönetildiğini öne sürmektedir. Holahan, Moos ve Schaefer da (1996), öz-yeterliliği bir başa çıkma kaynağı olarak önemli gördüklerini ifade etmişlerdir. Bir bireyin aldığı duygusal desteğin, bireyin öz saygısını ve öz-yeterlilik duygusunu artırma üzerindeki etkisi vardır; bu da, başa çıkma stratejilerine erişme ve bunları yürürlüğe koyma yeteneğini kolaylaştırabilir (Fondocar ve Moos, 1987).

Bir diğer bileşen olan iyimserlikte ise sorun odaklı başa çıkma stratejileri ve duygu odaklı başa çıkma stratejilerinin daha az kullanılması söz konusudur ve iyimserlerin çekilme stratejisini kullanma olasılıkları daha azdır. Çünkü iyimserlerin olumsuz olaylara rağmen geleceğe pozitif ve emin bir şekilde bakmaya devam etmektedirler (Carver ve Connor-Smith, 2010). Jacobs'a (2016) göre de iyimser insanların stresle başa çıkma olasılıkları daha yüksektir.

Umut; alan yazında başa çıkma stratejileri için bir kaynak olarak görülmektedir (Korner, 1970). Umut zorlu bir durumla başa çıkma motivasyonunu artırarak bireysel stresle başa çıkma konusunda etkili olabilir. Umutlu bireylerin engeller ve zorluklar karşısında hedeflerine ulaşma konusundaki iradeleri, değişen koşullar nedeniyle stres veya stresli durumlara uyum gibi çeşitli zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştırır.

Umut motivasyonla ilgili olduğu için, iş tatmini ve performansla pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, bunun yanı sıra iş doyumunu ve stresli olaylarla başa çıkma motivasyonu ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir (Çavuş ve Gökçen, 2015). Jacobs' da (2016) umudun olumlu performans, iş tatmini, iş mutluluğu ve örgütsel bağlılıkla olumlu yönde ilişkili olduğu, düşük umutlu sporculara kıyasla yüksek umutlu sporcuların stresli yarışmalar sırasında daha başarılı olduğu ile ilgili çalışmalar olduğunu ifade etmektedir. Son olarak dayanıklılık bileşeni beraberinde değişim ve

kabullenmeyi getirdiği için stresle başa çıkma stratejileri üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir (Rabenu ve Yaniv, 2017).

2.5.1. Yurt Dışında ve Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Yan ve Zhang (2016) yaptıkları çalışmada üniversite mezunlarında baş etme stillerinin psikolojik sermaye üzerindeki aracılık rolünü incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda olumlu başa çıkma stillerinin psikolojik sermaye üzerinde aracılık rolü olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte psikolojik sermaye düzeyleri yüksek üniversite mezunlarının iş hayatlarında uyum problemleri ve kişiler arası ilişkilerde yaşadıkları sıkıntılara karşı olumlu başa çıkma stilleri geliştirdikleri belirtilmiştir. Bu çalışmada aile ilişkileri iyi olan ve sağlık eğitimi almış olan üniversite mezunu bireylerin başa çıkma stillerinin olumlu olduğuna da vurgu yapılmıştır.

Rabenu ve Yaniv (2017) çeşitli iş ve pozisyonları temsil eden farklı kuruluşlardan çalışanlarla yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve dayanıklılığın baş etme stratejileriyle ilişkisini incelemiştir. Sonuç olarak psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve iyimserlik geri çekilme baş etme stratejisi, dayanıklılık bileşeni de kabullenme ve değiştirme başa çıkma stratejisiyle ilişkilidir. Aynı zamanda, özgüven bileşeninin de değiştirme stratejisiyle ilişkili olduğunu görülmüştür.

Avey, Luthans ve Jensen (2009) yaptıkları çalışmada, fizyolojik, bilişsel ve duygusal stres semptomlarına odaklanarak çalışanların stresle mücadele için psikolojik sermayelerinin desteklenmesine ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir. Bununla birlikte iş yerindeki stresin iş bırakma ve yeni iş arayışına girmeyi tetiklediğini ifade etmişlerdir.

Psikolojik sermaye ve iş stresi ile ilgili yapılan bir çalışmada (Jacobs, 2016) psikolojik sermayesi yüksek çalışanların iş stresinin düşük olduğu bulunmuştur. Bir başka çalışma da iş stresi ile algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye arasında ilişkiye hemşireler üzerinde bakılmış (Wang, vd., 2017) ve psikolojik sermayenin aracılık rolünde olduğu bulunmuştur.

Kadınlarda stres ve baş etme kaynakları üzerine yapılmış bir çalışmada (Pal ve Bhardwaj, 2016), kişilik özellikleri ile (içe dönük, dışa dönük) stres ve stresle başa çıkma kaynakları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre içe dönük kişilerin dışa dönük kişilerden daha fazla stresli olduğu ve olumlu baş etme stratejileri geliştirdiği görülmüştür. Çetin (2015), benzer bir çalışmada örgüt ikliminin ve kişilik temelli kavramların psikolojik sermaye ile ilişkisini araştırılmıştır.

Rabenu, Yaniv ve Elizur (2016), psikolojik sermaye ile başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak stresle başa çıkmayı örgütsel bir bakış açısıyla incelemiştir. Başa çıkma stratejilerinden geri çekilmenin psikolojik sermaye ve çalışan performansına aracılık ettiği bulunmuştur.

Aspinwall ve Taylor (1992), yeni kayıt üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkmaları üzerine yapılan bir araştırmada, stresli bir zaman olarak okul yılı başını seçmişler ve iyimserlerin stresle başa çıkma olasılıklarının daha fazla olduğunu ve yılın başında yüksek iyimserlik seviyesi olanların, dönem sonunda daha az sıkıntı yaşadıkları sonucuna varmışlardır.

Steensma ve arkadaşları (2007) tarafından stres veya tükenmişlik nedeniyle uzun süren hastalıklardan muzdarip olan çalışanlar üzerinde yapılmış bir çalışmada, esneklik eğitimi verdikten sonra çalışanların daha az pasif ve daha az kaçınmacı davranış göstermiş ve daha aktif başa çıkma ile sosyal destek arayışında bulunmuş olduklarını görmüşlerdir. Bu çalışmada verdikleri esneklik eğitiminin tükenmişliği ve stresin etkilerini kısmen veya tamamen iyileştirmede etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Klassen ve Durksen (2014) yaptıkları çalışmada, öz yeterlilik ve stres arasındaki ilişkiyi göstermiştir. Yaptıkları çalışmada stresli bir dönem olan öğretmenlik stajı sırasında öğretmen adaylarının öz-yeterlilik ve iş stresinin gelişimi incelenmiş. Araştırmanın sonucunda öz-yeterliliği yüksek olan bir kişi, öz yeterliliği düşük olan bir kişiden daha az stres yaşadığı görülmüştür. Bu sonuç, insan stresinin başa çıkma konusundaki inançlarıyla yönetildiğini gösteren Bandura'nın (2008) araştırması ile aynı bulunmuştur.

Birdal (2018), örgütsel psikolojik sermaye bileşenleri üzerinde etkili olabilecek demografik değişkenleri belirlemek için bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel psikolojik sermayenin bileşenleri ve demografik değişkenler arasında (yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu) anlamlı farklılaşma bulunmadığı görülmüştür.

Erol (2018), uluslararası bir şirkette farklı kuşaklara ait çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma yapmış ve öz-yeterlilik bileşeninin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte X kuşağının pozitif psikolojik sermaye puanlarının, Y kuşağının pozitif psikolojik sermaye puanlarına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Şen, Mert ve Aydın (2015) Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkmasına, İş Tatminine Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi konulu bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça yaşadıkları stresin azalmakta, iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları artmakta olduğunu tespit etmişlerdir.

BÖLÜM III

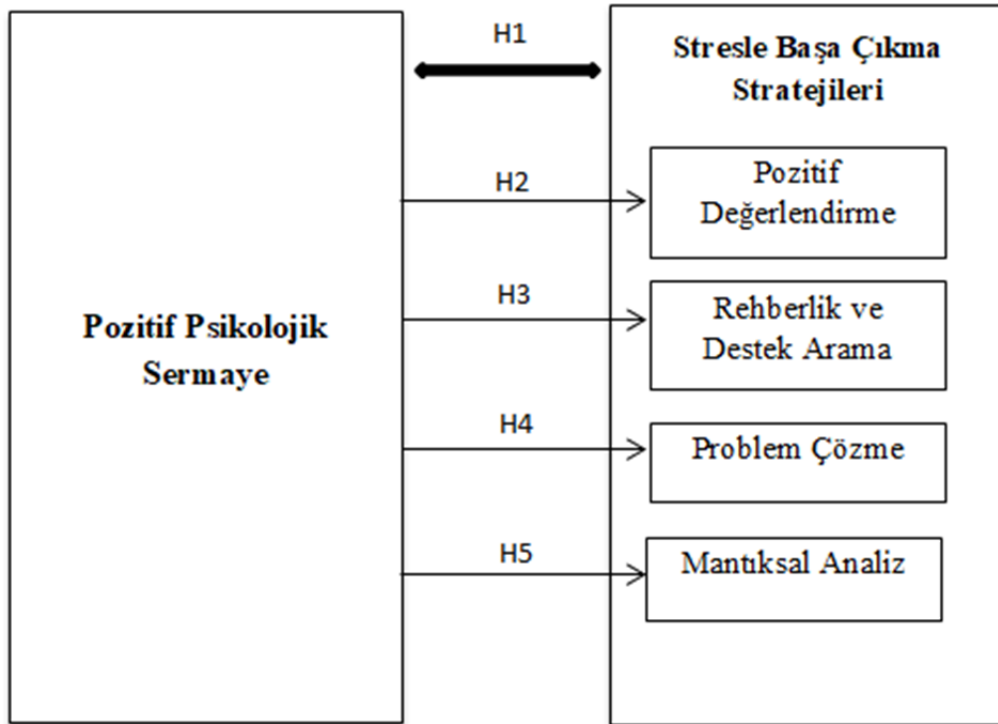
3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde işgörenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın amacı ve modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin çözümülenmesi hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve stresle baş etme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmadaki alt amaçlar ise; çalışanların stresle baş etme stratejileri ve psikolojik sermaye düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

3.2. Araştırmanın Modeli



3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini Adana Sosyal Güvenlik Kurumu'nda (SGK) çalışan 777 işgören oluşturmaktadır. Örneklem grubu; müdür, müdür yardımcısı, denetmen, denetmen yardımcısı, şef, memur, hizmetli ve sürekli işçi ünvanlı 257 işgörenden oluşmaktadır.

3.4. Araştırmanın Yapılışı

Veri toplanacak olan kurumdan gerekli izinler alınıp araştırmanın örneklemini belirlendikten sonra 24 maddeden oluşan ölçek olan “Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve yine 24 soruluk “Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği” katılımcılara uygulanmıştır. Bununla birlikte araştırmacı tarafından hazırlanmış olan sosyo-demografik bilgi formuyla, örneklemin yaş, cinsiyet, kurumda çalıştığı yıl sayısı, kurumdaki görevi, iş yükü, gelir, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sayısı, bir hafta içerisinde spor yapma sıklığı, bir ay içerisindeki sinema veya tiyatroya gitme alışkanlıkları gibi sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi toplanmıştır. Gönüllülük esasına dayalı olarak, kolayda örneklem yöntemiyle seçilmiş 257 işgörenin araştırma için belirlenen ölçme araçlarıyla elde edilen verileri SPSS 15,0 programı ile analiz edilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında katılımcılara, araştırmacı tarafından geliştirilen Sosyo-demografik Bilgi Formu (Ek 1), işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Luthans tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (Ek 2), işgörenlerin stresle başa çıkma stratejilerinin tespit edilmesi için ise Moos tarafından geliştirilen Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği (Ek 3) olmak üzere 3 bölüm 60 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formları araştırmacı tarafından elden dağıtılmış ve katılımcılar anket formlarını kendi çalışma yerlerinde doldurmuşlardır.

3.5.1. Sosyo-demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik bilgi formu çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin belirlenebilmesi amacıyla yaş, cinsiyet, eğitim durumu,

medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, kurumda çalıştığı yıl sayısı, kurumdaki ünvanı, günlük kaç kişiye hizmet verdikleri ve ayda kaç kez toplantı yaptıkları gibi iş yükünü belirlemek amacıyla ve bunun yanında çalışanların haftada kaç kez spor yaptıkları ile ayda kaç kez sinema ve tiyatroya gittiklerini belirlemeye yarayan toplam 12 adet sorudan oluşmaktadır.

3.5.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik Sermaye Ölçeği Luthans tarafından geliştirilmiş, Akçay tarafından 2014 yılında Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış bir ölçektir. Ölçeğin yapılan geçerlilik ve güvenirlik çalışmasında Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0.89'dur. Bu değer ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Psikolojik Sermaye Ölçeği 24 sorudan oluşmaktadır. Özyeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Psikolojik Sermaye Ölçeği ilk 6 sorusu öz-yeterlilik; 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. soru umut; 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. soru esneklik; 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. Soru iyimserlik alt boyutları şeklinde tanımlanmıştır. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir ve cevap seçenekleri 1, 2, 3, 4, ve 5'tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar her bir boyuta ilişkin iyimserliğin, dayanıklılığın, umudun ve öz-yeterliliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

3.5.3. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği

Stresle başa çıkma stratejilerinin ölçülmesi için, Moos (1993) tarafından geliştirilen ve yetişkinlere özel olarak hazırlanılmış olan başa çıkma yöntemleri ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek kaçınma ve yaklaşma tepkileri olmak üzere iki bölümden ve toplamda sekiz boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması ise; Koca Ballı ve Kılıç tarafından 2016 yılında sadece tek bölüm (yaklaşma tepkileri) ve dört boyutu (mantıksal analiz, pozitif değerlendirme, rehberlik ve destek arama, problem çözme) kapsayacak şekilde yapılmıştır. Araştırmada Koca Ballı ve Kılıç tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan ölçek kullanılmıştır. Yapılan geçerlilik ve güvenirlik çalışması sonucu ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,90 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği ilk 6 sorusu mantıksal analiz, 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. soru pozitif değerlendirme, 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. soru destek

arama, 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. soru problem çözme alt boyutu şeklinde bölümlendirilmektedir. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği 5'li likert tipinde derecelendirilmiştir ve cevap seçenekleri; 1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Bazen, 4-Çoğunlukla, 5-Her zaman şeklinde puanlandırılmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar stresle başa çıkma strateji düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

3.6. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Demografik değişkenlere ilişkin verilerin analizinde frekans ve yüzde dağılımı kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde ise parametrik test tekniklerinden faydalanılmıştır. Veri analizleri ölçeklerden elde edilen toplam puanlar üzerinden gerçekleştirilmiştir.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Buna göre ölçek puanlarının cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için bağımsız gruplarda t testi, yaş grupları, eğitim durumu, gelir düzeyi, kıdem, çocuk sayısı, toplantı yapma sayısı, spor yapma ve sinema-tiyatroya gitme sayısı değişkenlerine bağlı olarak farklılığın incelenmesinde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA analizinde varyansların homojenliği Levene testi kontrol edilmiş, farklılıkların kaynağını saptamak amacıyla varyansların homojenliği koşulunun karşılandığı gruplarda Tukey testi, varyansların homojenliği koşulunun karşılanmadığı gruplarda Games-Howell testi kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada ölçekler arasındaki belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

Bu araştırmanın analizinde kullanılan SPSS 15.00 programında ölçek sorularına ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre hesaplanan Cronbach Alfa değerleri tablo 1'de gösterilmiştir. Tabloya göre Psikolojik Sermaye Ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,89, Stresle Başa Çıkma Stratejileri güvenilirlik katsayısı 0,90 olarak yüksek bulunmuştur.

Tablo 1.

Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Psikolojik Sermaye	0,89	24
Stresle Başa Çıkma Stratejileri	0,90	24

Alfa katsayısına bağlı olarak bir ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanabilir (Kalaycı, 2008)

- $0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek düzeyde güvenilir bir ölçektir.

Elde edilen 0,90 ve 0,89 Cronbach Alfa değerleri ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduklarını göstermektedir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan kamu personelinin ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Tanımlayıcı Özellikler

İşgörenler; görevlerine göre 9'u (%3,5) müdür ve müdür yardımcısı, 194'ü (%75,5) memur, 26'sı (%10,1) şef, 8'i (%3,1) hizmetli, 20'si (%7,8) diğer olarak dağılmaktadır. Yaşa göre 13'ü (%5,1) 18-25, 77'si (%30) 26-35, 83'ü (%32,3) 36-45, 84'ü (%32,7) 45 üzeri olarak dağılmaktadır. Cinsiyete göre 101'i (%39,3) kadın, 156'sı (60,7) erkek olarak dağılmaktadır. Medeni duruma göre 53'ü (%20,6) bekar, 204'ü (%79,4) evli olarak dağılmaktadır. Çocuk sahibi olma durumuna göre 76'sı (%29,6) çocuk sahibi olmayan, 181'i (%70,4) çocuk sahibi olan şeklinde dağılmaktadır. Eğitim durumuna göre 53'ü (%20,6) lise, 41'i (%16) ön lisans, 137'si (%53,3) lisans ve 26'sı (%10,1) yüksek lisans olarak dağılmaktadır. Kıdemlerine göre 29'u, (%11,3) 0-4 yıl, 88'i (34,2) 5-9 yıl, 45'i (%17,5) 10-14 yıl, 95'i (%37) 15 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

İşgörenler; gelir durumuna göre 26'sı (%10,1) 2020-3000 TL, 155'i (60,3) 3001-4000 TL, 46'sı (%17,9) 4001-5000 TL, 30'u (%11,7) 5000 TL üzeri olarak dağılmaktadır. Günlük hizmet verdiği kişi sayısına göre 49'u (%19,1) 0-10 kişi, 54'ü (%21) 11-20 kişi, 46'sı (%17,9) 21-30 kişi, 108'i (%42) 30 üzeri kişi olarak dağılmaktadır. Aylık yaptıkları toplantı sayısına göre 78'i (%30,4) 0, 137'si (%53,3) 1-5 kez, 42'si (%7,4) 6 ve üzeri kez olarak dağılmaktadır. Haftada yaptıkları spor sayılarına göre 119'u (%46,3) 0, 92'si (%35,8) 1-3 kez, 46'sı (%17,9) 3 üzeri olarak dağılmaktadır. Aylık sinema veya tiyatroya gitme durumuna göre 156'sı (%60,7) sinema veya tiyatroya gitmeyen, 101'i (%39,3) sinema veya tiyatroya giden olarak dağılmaktadır.

Tablo 2.

Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Kurumdaki Görevi		
Müdür ve müdür yardımcısı	9	3,5
Memur	194	75,5
Şef	26	10,1
Kurumdaki Görevi		
Hizmetli	8	3,1
Diğer	20	7,8
Toplam	257	100,0
Yaş		
18-25 yaş	13	5,1
26-35 yaş	77	30,0
36-45 yaş	83	32,3
45 üzeri yaş	84	32,7
Toplam	257	100,0
Cinsiyet		
Kadın	101	39,3
Erkek	156	60,7
Toplam	257	100,0
Medeni Durum		
Evli	53	20,6
Bekar	204	79,4
Toplam	257	100,0
Çocuk Sahipliği Durumu		
Var	181	70,4
Yok	76	29,6
Toplam	257	100,0
Eğitim Durumu		
Lise	53	20,6
Ön lisans	41	16,0
Lisans	137	53,3
Yüksek lisans	26	10,1
Toplam	257	100,0
Kıdem		
0-4 yıl	29	11,3
5-9 yıl	88	34,2
10-14 yıl	45	17,5
15 ve üzeri yıl	95	37,0
Toplam	257	100,0
Gelir		
2020-3000 TL	26	10,1
3001-4000 TL	155	60,3

Tablo 2. devamı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Gelir		
4001-5000 TL	46	17,9
5000 üzeri TL	30	11,7
Total	257	100,0
Günlük Hizmet Verdiği Kişi Sayısı		
0-10 kişi	49	19,1
11-20 kişi	54	21
21-30 kişi	46	17,9
31 ve üzeri kişi	108	42
Total	257	100,0
Aylık Toplantı Sayısı		
0	78	30,4
1-5 kez	137	53,3
6 ve üzeri	42	16,3
Total	257	100,0
Haftalık Spor Yapma Sayısı		
0	119	46,3
Haftalık Spor Yapma Sayısı		
1-3 kez	92	35,8
3 üzeri	46	17,9
Total	257	100,0
Aylık Sinema veya Tiyatroya Gitme Durumu		
Gitmeyen	156	60,7
Giden	101	39,3
Total	257	100,0

4.2. Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçek Puanları

4.2.1. Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçek Puanlarının Cinsiyete, Medeni Duruma, Çocuk Sahibi Olma ve Sinema-Tiyatroya Gitme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

Çalışanların psikolojik sermaye toplam ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(255)}=-2,37$; $p=0.01<0,05$). Erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ($\bar{x}=3,89$), kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinden ($\bar{x}=3,73$) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların psikolojik sermaye toplam ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(255)}=-0,42$; $p=0.6>0,05$). Çalışanların psikolojik sermaye toplam ölçek puanları çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı farklılık

göstermektedir ($t_{(255)}=-3,33$; $p=0,001<0,05$). Çocuk sahibi olanların psikolojik sermaye toplam puanı ortalaması ($\bar{x}=3,89$) çocuk sahibi olmayanların psikolojik sermaye toplam puanı ortalamasından ($\bar{x}=3,67$) büyüktür. Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçeği toplam puanı sinema ve tiyatroya gitme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,21>0,05$).

Tablo 3.

Çalışanların Psikolojik Sermaye Ölçek Puanlarının Cinsiyete, Medeni Duruma, Çocuk Sahibi Olma ve Sinema-Tiyatroya Gitme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

Gruplar	Kadın (n=101)		Erkek (n=156)		t	sd	p
	Ort	Ss	Ort	Ss			
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	3,73	0,56	3,89	0,43	-2,37*	255	0,01
Gruplar	Evli (n=203)		Bekar (n=53)		t	sd	p
	Ort	Ss	Ort	Ss			
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	3,83	0,49	3,80	0,44	-0,42	255	0,67
Gruplar	Çocuk Sahibi Olan (n=76)		Çocuk Sahibi Olmayan (n=181)		t	sd	p
	Ort	Ss	Ort	Ss			
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	3,67	0,49	3,89	0,48	-3,33**	255	<0,001
Gruplar	Sinema-tiyatroya Giden (n=101)		Sinema-tiyatroya Gitmeyen (n=156)		t	sd	p
	Ort	Ss	Ort	Ss			
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	3,87	0,47	3,79	0,50	-1,246	255	0,21

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

4.3. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçek Puanları

4.3.1. Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçek Puanlarının Cinsiyete, Medeni Duruma, Çocuk Sahibi Olma ve Sinema-Tiyatroya Gitme Durumuna Göre Farklılaşma Durumu

Çalışanların stresle başa çıkma stratejileri ölçeği toplam puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t(255)=-1,85$; $p=0,6>0,05$). Çalışanların stresle

başa çıkma stratejileri ölçeği toplam puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(255)}=0,28$; $p=0,77>0,050$). Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçek toplam puanı sinema veya tiyatroya gitme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t_{(255)}=-1,24$; $p=0,21>0,05$).

Çalışanların stresle başa çıkma stratejileri ölçek toplam puanı çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,009<0,05$). Çocuk sahibi olanların stresle başa çıkma stratejileri ölçek toplam puanı ile ortalamaları ($\bar{x}=3,89$) olmayanlara göre ($\bar{x}=3,71$) büyüktür

Tablo 4.

Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçek Puanlarının Cinsiyete, Medeni Duruma, Çocuk Sahibi Olma ve Sinema-Tiyatroya Gitme Göre Farklılaşma Durumu

Gruplar	Kadın (n=101)		Erkek (n=156)		t	sd	p
	Ort	Ss	Ort	Ss			
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Ölçek Puanı	3,77	0,54	3,89	0,48	-1,85	255	0,64
Gruplar	Evli (n=203)		Bekar (n=54)		t	sd	p
	Ort	Ss	Ort	Ss			
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Ölçek Puanı	3,84	0,51	3,86	0,48	0,28	255	0,77
Gruplar	Sinema-tiyatroya Giden (n=101)		Sinema-tiyatroya Gitmeyen (n=156)		t	sd	p
	Ort	Ss	Ort	Ss			
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Ölçek Puanı	3,87	0,47	3,79	0,50	-1,246	255	0,21
Gruplar	Çocuk Sahibi Olmayan (n=76)		Çocuk Sahibi Olan (n=181)		t	sd	p
	Ort	Ss	Ort	Ss			
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Puanı	3,71	0,50	3,89	0,50	-2,62*	255	0,009

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

4.4. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Çalışanların psikolojik sermaye toplam puanı, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,004<0.05$). Farkın nedeni; yaşı 45 üstü olanların psikolojik sermaye toplam puanının ($\bar{x}=3,96$), 26-35 yaş grubuna göre ($\bar{x}=3,69$) büyük olmasıdır.

Tablo 5.

Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	18-25 yaş	13	3,68	0,46	4,487	0,004*	4>2
	26-35 yaş	77	3,69	0,44			
	36-45 yaş	83	3,83	0,52			
	45 üzeri yaş	84	3,96	0,48			
	Total	257	3,82	0,49			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışanların psikolojik sermaye toplam puanı eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,02<0.05$). Farkın nedeni; eğitim durumu lise olanların psikolojik sermaye toplam puanının ($\bar{x}=3,99$) eğitim durumu lisans olanların psikolojik sermaye toplam puanından yüksek olmasıdır.

Tablo 6.

Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	Lise	53	3,99	0,50	3,176	0,02*	1>3
	Ön lisans	41	3,83	0,48			
	Lisans	137	3,75	0,49			
	Yüksek lisans	26	3,88	0,45			
	Total	257	3,82	0,49			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışanların psikolojik sermaye toplam ölçek puanları gelir değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p=0,11>0,05$). Çalışanların psikolojik sermaye toplam ölçek puanları görev değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,94>0,05$).

Tablo 7.

Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Gelir ve Görev Durumuna Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	2020-3000 TL	26	3,85	0,55	1,97	0,11
	3001-4000 TL	155	3,77	0,49		
	4001-5000 TL	46	3,91	0,48		
	5001 ve üzeri TL	30	3,96	0,45		
	Total	257	3,82	0,49		
Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	Müdür ve müdür yardımcısı	9	0,32	0,36	0,243	0,94
	Memur	194	0,49	0,11		
	Şef	26	0,38	0,03		
	Hizmetli	8	0,60	0,07		
	Diğer	20	0,65	0,21		
	Toplam	257	0,49	0,14		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışanların psikolojik sermaye toplam puanı kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001<0,05$). Farklılığın kaynağı;

- Kıdem durumu 15 ve üzeri yıl olanların psikolojik sermaye toplam puanı ortalamasının ($\bar{x}=3,96$) 0-4 olanların psikolojik sermaye toplam puanından ($\bar{x}=3,63$) yüksektir,
- Kıdem durumu 10-14 olanların psikolojik sermaye toplam puanı ortalamasının ($\bar{x}=3,95$) 0-4 olanların ortlamalarından ($\bar{x}=3,63$) yüksektir,
- Kıdem durumu 10-14 olanların psikolojik sermaye toplam puanı ortalamasının ($\bar{x}=3,95$) kıdem durumu 5-9 olanların ($\bar{x}=3,68$) ortlamalarından yüksektir,

- Kıdem durumu 15 ve üzeri olanların psikolojik sermaye toplam puanı ortalamasının ($\bar{x}=3,96$) kıdem durumu 5-9 yıl olanların ortalamasından ($\bar{x}=3,68$) yüksektir.

Çalışanların psikolojik sermaye toplam puanı bir haftada yaptıkları spor sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,00<0,01$). Farkın nedeni; spor yapma durumu haftada 3 üstü olanların psikolojik sermaye toplam puanının ($\bar{x}=4,04$) spor yapma durumu 0 olanların psikolojik sermaye toplam puanından ($\bar{x}=3,73$) yüksek olmasıdır. Bir diğer farklılık kaynağı; spor yapma durumu haftada 3 üstü olanların psikolojik sermaye toplam puanının ($\bar{x}=4,04$) spor yapma durumu 1-3 olanların psikolojik sermaye ölçek toplam puanı ortalamasından büyük olmasıdır.

Tablo 8.

Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Kıdemlerine ve Haftada Yaptıkları Spor Sayısına Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	0-4 yıl	29	3,63	0,51	7,788	0,00**	4>1
	5-9 yıl	88	3,68	0,46			4>2
	10-14 yıl	45	3,95	0,44			3>1
	15 ve üzeri yıl	95	3,96	0,48			3>2
	Total	257	3,82	0,49			
Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	0	119	3,73	0,52	6,72	0,00**	3>1
	1-3 kez	92	3,84	0,48			3>2
	4 kez ve üzeri	46	4,04	0,35			
	Toplam	257	3,82	0,49			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışanların psikolojik sermaye toplam puanı hizmet verdikleri kişi sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,83>0,05$).

Tablo 9.

Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Bir Günde Hizmet Verdikleri Kişi Sayısına Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	0-10 kişi	49	3,81	0,54	0,28	0,83
	11-20 kişi	54	3,77	0,45		
	21-30 kişi	46	3,84	0,45		
	30+	108	3,85	0,47		
	Toplam	257				

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

Çalışanların psikolojik sermaye toplam puanı toplantı sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Farkın nedeni; toplantı sayısı 6 üstü olanların psikolojik sermaye toplam puanı ($\bar{x}=3,98$) ortalamalarının toplantı sayısı 0 olanların psikolojik sermaye toplam puanları ortalamasından yüksek olmasıdır.

Tablo 10.

Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Toplantı Sayısına Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Psikolojik Sermaye Toplam Ölçek Puanı	0	78	3,71	0,50	3,655	0,01*	3>1
	1-5 kez	137	3,84	0,47			
	6 kez ve üzeri	42	3,89	0,51			

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

4.5. Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırması

Çalışanların stresle başa çıkma stratejileri toplam puanı yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($p=0,03<0.05$). Farkın nedeni;

- Yaşı 45 üstü olanların stresle başa çıkma stratejileri toplam puanının ($\bar{x}=3,92$) 26-35 yaş grubuna göre ($\bar{x}=3,74$) büyük olmasıdır.
- Yaşı 45 üstü olanların stresle başa çıkma stratejileri toplam puanının ($\bar{x}=3,92$) 18-25 yaş grubuna göre ($\bar{x}=3,58$) büyük olmasıdır.
- Yaşı 36-45 üstü olanların stresle başa çıkma stratejileri toplam puanının ($\bar{x}=3,89$) 18-25 yaş grubuna göre ($\bar{x}=3,58$) büyük olmasıdır.

Tablo 11.

Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Ölçek Puanı	18-25 yaş	13	3,58	0,41	3,014	0,03*	3>1 4>2 4>1
	26-35 yaş	77	3,74	0,48			
	36-45 yaş	83	3,89	0,57			
	45 üzeri yaş	84	3,92	0,45			
	Toplam	257	3,84	0,51			

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

Çalışanların stresle başa çıkma stratejileri ölçek toplam puanları gelir değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir(p=0,17<0.05).

Tablo 12.

Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Gelir Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Ölçek Puanı	2020-3000 TL	26	3,80	0,58	1,659	0,17
	3001-4000 TL	155	3,80	0,51		
	4001-5000 TL	46	3,92	0,42		
	5001 ve üzeri TL	30	3,98	0,54		
	Toplam	257	3,84	0,51		

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

Çalışanların stresle başa çıkma stratejileri ölçek toplam puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($p=0,03<0,05$). Farkın nedeni; eğitim durumu lise olanların stresle başa çıkma stratejileri ölçek toplam puanını ortalamasının ($\bar{x}=3,97$) eğitim durumu lisans olanlara göre ($\bar{x}=3,77$) büyük olmasıdır. Diğer bir farklılık ise; eğitim durumu yüksek lisans olanların stresle başa çıkma stratejileri ölçek toplam puanını ortalamasının ($\bar{x}=3,99$) eğitim durumu lisans olanlara göre ($\bar{x}=3,77$) büyük olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 13.

Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Ölçek Puanı	Lise	53	3,97	0,53	2,931	0,03*	1>3 4>3
	Ön lisans	41	3,82	0,47			
	Lisans	137	3,77	0,49			
	Yüksek lisans	26	3,99	0,55			
	Toplam	257	3,84	0,51			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışanların stresle başa çıkma stratejileri toplam puanı görev değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p=0,99>0,05$).

Tablo 14.

Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Görevlerine Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçek Toplam Puanı	Müdür ve müdür yardımcısı	9	3,81	0,30	0,060	0,99
	Memur	194	3,84	0,52		
	Şef	26	3,82	0,40		
	Hizmetli	8	3,84	0,58		
	Diğer	20	3,84	0,54		
	Toplam	257	3,84	0,51		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışanların stresle başa çıkma stratejileri toplam puanı kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($p=0,00<0,05$). Farkın nedeni; kıdemi 10-14 olanların stresle başa çıkma stratejileri toplam puanı ortalamasının ($\bar{x}=3,92$) kıdemi 0-4 olan grubun ortalamasına göre ($\bar{x}=3,55$) büyük olmasıdır. Diğer bir farklılık; kıdemi 15 ve üzeri yıl olanların stresle başa çıkma stratejileri toplam puanı ortalamasının ($\bar{x}=3,93$) kıdemi 0-4 olan grubun ortalamasına göre ($\bar{x}=3,55$) büyük olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 15.

Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Kıdem Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Ölçek Puanı	0-4	29	3,55	0,45	4,830	0,003*	4>1 3>1
	5-9	88	3,80	0,51			
	10-14	45	3,92	0,52			
	15 ve üzeri	95	3,93	0,48			
	Total	257	3,84	0,51			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışanların stresle baş etme stratejileri toplam puanı hizmet verdikleri kişi sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p=0,38>0,05$).

Tablo 16.

Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Hizmet Sayısı Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Ölçek Puanı	0-10 kişi	49	3,83	0,54	1,01	0,38
	11-20 kişi	54	3,74	0,51		
	21-30 kişi	46	3,88	0,47		
	31 kişi ve üzeri	108	3,88	0,50		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Çalışanların stresle baş etme stratejileri toplam puanı spor sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001<0,05$). Farkın kaynağı; spor yapma sayısı 3 üstü olanların stresle başa çıkma stratejileri ölçek toplam puan ortalamalarının ($\bar{x}=4,09$), spor yapma sayısı 0 olanların ortalamasına göre ($\bar{x}=3,73$) yüksek olmasıdır. Diğer bir farklılık ise; spor yapma sayısı 1-3 üstü olanların stresle başa çıkma stratejileri ölçek toplam puan ortalamalarının ($\bar{x}=3,85$), spor yapma sayısı 0 olanların ortalamasına göre ($\bar{x}=3,73$) yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 17.

Çalışanların Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Spor Yapma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Boyut	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Stresle Başa Çıkma Stratejileri Toplam Ölçek Puanı	0	119	3,73	0,51	8,39	0,00**	3>1 2>1
	1-3 kez	92	3,85	0,45			
	4 kez ve üzeri	46	4,09	0,51			

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

4.6. Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Araştırmaya katılan işgörenlerin pozitif psikolojik sermayesi ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). İlişkinin yönü ve derecesini belirten pearson korelasyon katsayısı bakımından psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu, ilişki katsayısının da 0,72 (%72) olduğu görülmektedir.

İşgörenlerin pozitif psikolojik sermayesi ve stresle başa çıkma stratejileri alt boyutundan mantıksal analiz arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda psikolojik sermaye ve mantıksal analiz alt boyutu

arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). İlişkinin yönü ve derecesini belirten pearson korelasyon katsayısı bakımından psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu, ilişki katsayısının da 0,65 (%72) olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermayenin diğer alt boyutlarla ilişkisine bakıldığında psikolojik sermaye ile pozitif değerlendirme, rehberlik ve destek arama, problem çözme alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). İlişkinin yönüne bakıldığında ise pearson korelasyon katsayısı bakımından pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Korelasyon katsayıları sırasıyla 0,58, 0,62, 0,42 olarak bulunmuştur.

Tablo 18.

Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki Korelasyon İlişkisi

		Psikolojik Sermaye	Stresle Başa Çıkma Stratejileri
Psikolojik Sermaye	r	1	0,72**
	p	0,001	$p<0,01$
Stresle Başa Çıkma Stratejileri	r	0,72	1
	p	$p<0,01$	0,001
		Psikolojik Sermaye	Mantıksal Analiz
Psikolojik Sermaye	r	1	0,65**
	p	0,001	$p<0,01$
Mantıksal Analiz	r	0,65	1
	p	$p<0,01$	0,001
		Psikolojik Sermaye	Pozitif Yeniden Değerlendirme
Psikolojik Sermaye	r	1	0,58**
	p	0,001	$p<0,01$
Pozitif Yeniden Değerlendirme	r	0,58	1
	p	$p<0,01$	0,001
		Psikolojik Sermaye	Problem Çözme
Psikolojik Sermaye	r	1	0,62**
	p	0,001	$p<0,01$
Problem Çözme	r	0,62	1
		Psikolojik Sermaye	Rehberlik ve Destek Arama
Psikolojik Sermaye	r	1	0,42**
	p	0,001	$p<0,01$
Rehberlik ve Destek Arama	r	0,42	1

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Psikolojik Sermaye ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki

Alanyazında yapılan inceleme sonucu pozitif psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma arasındaki ilişkiyi araştıran sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Buna göre, mevcut çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin stresle başa çıkma stratejileriyle arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda ise psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte psikolojik sermaye; mantıksal analiz, pozitif yeniden değerlendirme, rehberlik ve destek arama, problem çözme başa çıkma stratejileriyle ilişkili bulunmuştur. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça stresle başa çıkma stratejilerinin pozitif yönde arttığını söylemek mümkündür. Bu sonuç alanyazında psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejilerini inceleyen bazı çalışma sonuçlarıyla da desteklenmektedir.

Bu çalışmalardan Pan ve Zhou'nun (2009) yaptıkları araştırmada, üniversite öğrencilerinin psikolojik sermayesinin stresle başa çıkma tarzları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmışlardır. Li ve He (2011) ise yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermayenin stresle başa çıkma stratejilerinden problem çözme, rehberlik ve destek arama ile mantıksal analiz alt boyutları üzerinde etkisi olduğu tespitini yapmışlardır.

Diğer çalışmalar incelendiğinde; Rabenu, Elizur ve Yaniv 2016 yılında, başa çıkma stratejilerinin psikolojik sermaye ve çalışan performansına aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte psikolojik sermaye bileşenlerinden umut ve iyimserliğin; geri çekilme baş etme stratejisi ile, dayanıklılık bileşeninin de kabullenme ve değiştirme başa çıkma stratejisiyle ilişkili olduğu, aynı zamanda, öz-yeterlilik bileşeninin değiştirme stratejisiyle ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Ranebu ve Yaniv, 2017).

Yan ve Zhang (2016) yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye düzeyleri yüksek üniversite mezunlarının iş hayatlarında uyum problemleri ve kişiler arası ilişkilerde yaşadıkları sıkıntılara karşı olumlu başa çıkma stilleri geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Erdem'in (2016) çalışmasına göre ise problem odaklı stresle başa çıkma ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler

ekseninde mevcut çalışmadaki sonuçların literatürle uyumlu olduğu değerlendirmesini yapmak mümkündür.

5.2. Psikolojik Sermayenin Sosyo-demografik Değişkenlerle İlişkisi

Bu çalışmada psikolojik sermayenin stresle başa çıkma stratejileriyle ilişkisinin incelenmesinin yanı sıra, sosyo-demografik değişkenlerin psikolojik sermaye ile arasındaki farklılıklar da araştırılmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin cinsiyet değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde erkek çalışanların psikolojik sermaye ölçek toplam puanı kadın çalışanlardan yüksek bulunmuştur. Buna göre erkeklerin çalışma hayatında öz-yeterliliği daha yüksek, olaylar karşısında daha iyimser, umut sahibi ve psikolojik sağlamlıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye düzeylerinin kadınlarda düşük olması, kadınların çalışma hayatında örgüte bağlı olan veya olmayan çeşitli faktörlerden kaynaklı problemlerle ilgili olabileceği değerlendirilmesini yapmak ve bu faktörlerin kadın çalışanların nöropsikososyal nedenlerden daha fazla etkilendiği tespitini yapmak mümkündür.

Bununla birlikte psikolojik sermaye ölçek toplam puanının tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı incelendiğinde; 45 üstü yaş grubunda olanların 26-35 yaş grubunda olanlara göre anlamlı farklılık gösterdiği dikkat çekmiştir. Buna göre 45 yaş üstünde olanların psikolojik sermaye düzeyleri daha yüksek görülmüştür. Bu sonuç kapsamında yaş faktörünün bireyin pozitif psikolojik kapasitelerinin bireysel gelişimlerine katkı sağladığını söyleyebiliriz.

Eğitim değişkeni ortalamaları incelendiğinde; psikolojik sermaye ölçek toplam puanı ortalamasının, eğitim durumu lise olanlarda eğitim durumu lisans olanlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Burada lise mezunu kişilerin daha fazla örgütle uyumluluk gösterme çabasında olduğu buna göre de psikolojik sermayelerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Birdal (2018) eğitim durumu ile yapılan karşılaştırmalarda psikolojik sermaye genel puanı ile dayanıklılık ve öz-yeterlilik puanlarının eğitim durumu lise olanlarda diğerlerine göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Luthans ve arkadaşlarının (2007) çalışmasına göre ise eğitim ve yaş değişkeni psikolojik sermayeyi etkilememektedir. Yine aynı şekilde Luthans 2008 yılında yaptığı çalışmada yaş, cinsiyet, eğitim, pozisyon, etnisitenin psikolojik sermaye üzerinde etkisi olmadığını bulmuştur. Buna göre alanyazında birbirinden farklı sonuçların olduğunu söylemek mümkündür.

Psikolojik sermaye çocuk sahibi olma değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde; çocuk sahibi olanların psikolojik sermaye düzeyinin çocuk sahibi olmayanlarındakinden yüksek olduğu bulunmuştur. Buna göre çocuk sahibi olanların sorumluluklarının fazla olmasının psikolojik sermaye düzeylerinin gelişimine katkı sağladığı düşünülebilir. Burada görüldüğü gibi artan sorumlulukların pozitif psikolojik sermayesi yüksek bireylerce tolere edilebildiği alanyazındaki başka çalışmalarca da ortaya konmuştur.

Medeni durum değişkeni, iş yerindeki görev, gelir durumu, çalışanların bir günde verdikleri hizmet sayısı ve çalışanların aylık sinema veya tiyatroya gitme sayıları incelendiğinde psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Burada çalışma temposunun psikolojik sermaye üzerinde farklılık yaratmadığı, sinema ve tiyatroya gitme gibi sosyal etkinliklerin, çalışanların memur ya da yönetici pozisyonunda olmasının, bekar ya da evli olmasının psikolojik sermaye düzeylerini farklılaştırmadığı sonucuna ulaşılabilir. Bununla birlikte bu sonuç Birdal'ın (2018) yapmış olduğu çalışma sonucuyla kısmen uyuşmamaktadır. Birdal (2018) yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem, çocuk sahibi olma durumu değişkenlerinin psikolojik sermaye düzeyi üzerinde etkisi olmadığı belirlemiştir. Mevcut çalışmayla ilgili bir başka sonuç; kıdem değişkenine göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaştığını göstermiştir. Buna göre örgütte çalışma süresi fazla olanların az olanlara göre psikolojik sermaye düzeyleri yüksektir. Bu bulgu araştırma sonucu açısından önemli bir bulgudur. Örgütte çalışma yılı sayısı arttıkça çalışanlar örgütte ve meslekle daha uyumlu hale geldiği için öz-yeterliliği daha yüksek, daha iyimser, umutlu ve dayanıklı bireyler olmaktadır.

Çalışanların spor yapma durumuna göre psikolojik sermaye düzeyleri incelendiğinde ise haftada 3 günün üzerinde spor yapanların hiç yapmayanlara veya haftada 1-3 kez yapanlara göre psikolojik sermaye ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Sporun ruhsal sağlık ve fiziksel sağlık üzerinde olumlu etkileri olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. Burada da spor yapanların psikolojik sermayelerinin yüksek olması beklenen bir sonuç olmuştur. Son olarak çalışanların aylık yaptığı toplantı sayısı ile psikolojik sermaye düzeyleri ortalamaları karşılaştırıldığında psikolojik sermaye ölçek toplam puanının ayda 6 ve üzeri toplantı yapanlarda hiç yapmayanlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Toplantı yapmanın örgüt içi iletişimde faydalı olduğu ve dolayısıyla örgüte uyumu arttırdığı bilgisine göre bu sonuç anlamlı bulunmuştur. Alanyazında bu değişkenin incelendiği çalışmalara yaptığımız araştırma çerçevesinde rastlanmamıştır.

5.3. Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Sosyo-demografik Değişkenlerle İlişkisi

Bu araştırmanın ikinci alt amacı stresle başa çıkma stratejilerinin sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesidir. Buna göre stresle başa çıkma stratejilerinin cinsiyet, medeni durum ile sinema veya tiyatroya gitme değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde gruplar arası farklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuç Hancıoğlu'nun (2017) yapmış olduğu çalışma sonucu ile paralellik göstermektedir. Buna karşın Savcı ve Aysan'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada cinsiyete göre stresle başa çıkma stratejilerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Alan yazında bu sonucu destekleyen başka bir çalışmada da stresle başa çıkma stratejilerinin cinsiyete göre farklılaştığını göstermektedir (Aşçı vd, 2015; Ülker, 2017).

Stresle başa çıkma stratejileri çocuk sahibi olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre çocuk sahibi olanların stresle başa çıkmada daha başarılı olduğu, artan sorumluluklarını bu şekilde tolere edebildikleri söylenebilir. Çocuk sahibi olanların psikolojik sermayesi yüksek olması da stresle başa çıkmalarının yüksek olmasını açıklamaktadır.

Stresle başa çıkma stratejilerinin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı incelendiğinde; stresle başa çıkma ölçek toplam puanının; 45 yaş üstü grupta olanlarda 26-35 ve 18-25 yaş grubunda olanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye düzeyinin yaşa bağlı olarak arttığı düşünülürse stresle başa çıkma stratejilerinde de aynı sonucun görülmesi beklenen bir durumdur. Bununla birlikte 36-45 yaş grubunda olanların ise 45 yaş üstü grupta olanlara göre stresle başa çıkma strateji toplam puanının yüksek olduğu görülmüştür. Hancıoğlu (2017) öğrenciler üzerinde yaptığı bir araştırmada yaş değişkeninin öğrencilerin stresle başa çıkma tarzları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını bulmuştur. Eğitim değişkenine göre dağılımı incelendiğinde; eğitim durumu lise ve yüksek lisans olanların stresle başa çıkma stratejileri ölçek toplam puanının eğitim durumu lisans olanlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Alanyazında stresle başa çıkmanın eğitim durumu, yaş, cinsiyetle ilişkili olduğuna dair çalışmalar da mevcuttur (Önder, 2014).

Stresle başa çıkma toplam ölçek puanının haftada spor yapma sayısı değişkenine göre dağılımı incelendiğinde ise haftada 3 günün üzeri spor yapanlarda hiç yapmayanlara ve haftada 1-3 kez yapanlara göre ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür. Ülker (2017) öğrenciler üzerinde yaptığı bir çalışmada spor yapan öğrencilerin yapmayan öğrencilere göre stresle başa çıkma stratejilerinin farklılaştığını

bulmuştur. Bununla birlikte fiziksel aktivitenin çeşitli başa çıkma stratejileriyle ilişkili, cinsiyetin de başa çıkma stratejileriyle kısmen ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu sonuç sporun stresle başa çıkma stratejilerini pozitif yönde etkileyerek stres düzeyinin azaltılabileceğini göstermektedir.

Stresle başa çıkma stratejileri gelir değişkenine göre incelendiğinde ise gruplar arası anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Savcı ve Aysan (2014) öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada sosyo-ekonomik düzeye göre stresle başa çıkma stratejilerinin farklılaştığını saptamıştır. Bu anlamda alanyazında birbirinden farklı sonuçların olduğunu söylemek mümkündür.



BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Çalışanların psikolojik sermayesi ve stresle başa çıkma stratejilerinin ilişkisinin anlaşılması örgütsel fayda için son derece önemlidir. Psikolojik sermaye direkt insan kaynağını ilgilendirdiği için hem örgütsel davranış kapsamında hem de çalışan performansı açısından dikkate değer önemdedir. Bununla birlikte stresle başa çıkma stratejileri de örgüt açısından olumlu çıktıları olan bir kavramdır. Alanyazında psikolojik sermaye kavramının daha çok iş performansı, iş stresi, tükenmişlik gibi konularla çalışıldığı, stresle başa çıkma stratejileri ile bir arada sınırlı sayıda çalışmayla incelendiği görülmüştür.

Bu doğrultuda bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Mevcut çalışma, psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejilerinin ilişkisinin yoğun çalışma temposu olan kamu kuruluşunda çalışanlar örneklemiyle incelenmesi bakımından önemlidir.

Araştırmanın sonucunda psikolojik sermayenin stresle başa çıkma stratejilerinden yaklaşma stratejileri alt boyutları (mantıksal analiz, pozitif yeniden değerlendirme, rehberlik ve destek arama, problem çözme) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça stresle başa çıkma stratejilerinin de pozitif yönde arttığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre psikolojik sermayenin stresle başa çıkma stratejileri ve alt boyutlarıyla ilişkili olduğunu savunan H1, H2, H3, H4, H5 hipotezleri kabul edilmiştir.

Bireyler zor olaylarla başa çıkacak kaynakları olmadıklarına inandıklarında stres yaşarlar, dolayısıyla araştırma hipotezlerinin kabul edilmesi, psikolojik sermayenin çalışanların işyerinde stresli olaylarla ya da koşullarla başa çıkabilmeleri için gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Böylelikle psikolojik sermayenin örgütlerin ihtiyaç duyduğu önemli bir kaynak olabileceği araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir.

Çalışmanın alt amaçları doğrultusunda demografik özelliklerin psikolojik sermaye düzeyi üzerinde oluşturduğu farklılıklara bakıldığında; çalışanların cinsiyet, yaş, kıdem, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, haftada kaç kez spor yaptıkları, aylık yaptıkları toplantı sayısına göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Demografik özelliklerin stresle başa çıkma stratejileri üzerinde oluşturduğu farklılıklara bakıldığında

ise; yaş, çocuk sahibi olma durumu, eğitim, kıdem, spor yapma alışkanlığına göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

6.2.1. Örgütlere İlişkin Öneriler

Bireyin pozitif psikolojik gelişimsel hali olarak tanımlanan psikolojik sermaye örgütlerde rekabet üstünlüğü açısından bakıldığında, ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye türlerinin ötesinde görülmektedir. Tüm bileşenlerinin gelişime açık olduğu psikolojik sermayenin, geliştirilebilir olması yönüyle, iş yerlerinde eğitim programlarıyla kullanımı önerilmektedir. Birbiriyle sinerjik şekilde çalışan psikolojik sermaye bileşenlerinin birinin dahi iyileştirilmesi diğer bileşenlerin de gelişimini mümkün kılacaktır.

Psikolojik sermaye düzeyi ile gösterilen pozitif psikolojik durum, bireyin algılarını, tutumlarını ve davranışlarını etkilediği için psikolojik sermaye bir çok konuda olduğu gibi stresle başa çıkma stratejileri ile de ilişkili görülmektedir. Bu anlamda psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma arasındaki ilişki hakkında daha fazla şey bilmek örgütler açısından önemli görülmektedir.

Psikolojik sermayenin çalışanların işyerinde stresli olaylarla ya da koşullarla başa çıkabilmeleri için gerekli olması ve psikolojik sermayenin stres semptomlarını en aza indirmesi psikolojik sermayenin örgütlerin ihtiyaç duyduğu önemli bir kaynak olabileceğini göstermektedir. Özellikle kamu sektörü gibi sıklıkla değişen mevzuat ve ağır iş yüküne sahip örgütlerde iş stresi fazla görülmektedir. Çalışanların oluşan stresi tolere edebilmesi için stresle başa çıkma stratejilerini ilgilendiren psikolojik sermaye düzeylerini iyileştirmeleri önemlidir. Bu anlamda çalışanların psikolojik sermayelerini örgütün bir kaynağı olarak görmeleri ve bu yönde yatırım yapmaları önerilmektedir.

Psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri üzerinde sosyo-demografik farklılıklardan, özellikle cinsiyetin yaratmış olduğu farklılık bağlamında, kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini etkileyen psikososyal etkileşimlerinin daha detaylı olarak incelenmesi ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda alınması gereken örgütsel farklılık yönetimi tedbirlerinin bireyler esas alınarak hayata geçirilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan yaş bileşeninin stresle başa çıkma stratejileri ve pozitif psikolojik sermaye üzerinde 45 yaş üstü yaş grubun diğer gruplara göre yarattığı farklılıklar göz önünde bulundurularak, örgüt içi 45 yaş ve üstü çalışanların diğer

gruplarda yer alan çalışanlara mentorluk yapmaları yönünde düzenleme yapılmasının asgari şartları incelenmelidir. Bireysel gelişim ve örgütsel değişim programları dahilinde mentorluk ve tersine mentorluk çalışmalarının içeriği örgüt içi temel dinamikler bağlamında değerlendirilmelidir.

Bir başka değişken olan eğitim değişkeninde örgüt içinde yükselme beklentisi olan lise mezunlarının pozitif psikolojik sermayelerinin belli bir düzeyin altına düşmesini önlemek üzere örgüt içi motivasyon programlarında, bu kesime ağırlık ve öncelik verilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Örgüt içi spor yapan işgörenlerin, spor lideri ve/veya koordinatörü olarak belirlenmesi ve bu bağlamda örgütün birer danışmanı olarak davranmalarının, pozitif psikolojik sermayeyi bireyin fiziksel aktivitesi bağlamında geliştirici bir etki yapacağı düşünülmektedir. Tüm bunların yanında toplantı adedi ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi kapsamında, örgüt içi iletişimin temel araçlarından olan toplantı yönetiminin birey bazında, karar süreçlerine katılma vasıtası olarak düzenlenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

6.2.2. Akademik Öneriler

Gelecek çalışmalarda psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla stresle başa çıkma stratejilerinin alt boyutları arasındaki ilişki incelenmesi önerilmektedir. Bununla birlikte demografik değişkenlerin psikolojik sermaye alt boyutları ve stresle başa çıkma stratejileri alt boyutuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı alanyazındaki çalışmaların genişletilmesi amacıyla araştırılabilir.

7. KAYNAKÇA

- Akçay, V. H. (2014). Psikolojik sermaye ölçeği uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*. 49(2), 72-85.
- Akdaş, K., (2017). *Pozitif psikolojik sermaye, iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Erzurum ve Denizli uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 989-1003.
- Avey, J.B., Luthans, F., & Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resources management*. 48, 677-693.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W H Freeman.
- Bandura, A., & Locke, E.A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*. 88(1), 87-99.
- Bandura, A. (2007). Much ado over a faulty conception of perceived self-efficacy grounded in faulty experimentation. *Journal Of Social And Clinical Psychology*. 26(6), 641-658.
- Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In S. J. Lopez (Ed.). *Positive psychology: Expecting the best in people*. New York: Praeger.
- Birdal, C. (2018). *Demografik değişkenlerin örgütsel psikolojik sermaye bileşenlerine etkisi üzerine görgül bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Callina, K. S., Snow, N., & Murray, E. D. (2018). The history of philosophical and psychological perspectives on hope: toward defining hope for the science of positive human development. In Gallagher, M., Lopez, S. J. (Eds.), *The Oxford Handbook of Hope*. New York: Oxford University Pressç
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1996). *Managing workplace stress*. USA: Sage Publication.
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*. 54(2), 245-266.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In Snyder, C. R., Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of positive psychology*. 231-243. Oxford: Oxford University.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review Psychology*. 61, 679-704
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. 98(2), 310-57
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 21, 89-96.
- Cooper, C., & Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. London: Blackwell Publishing.
- Çavuş, M. F. ve Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*. 5(3), 244-255.
- Çetin, M. (2015). *Individual and organizational antecedents of psychological capital*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erdem, H. (2016). Stresle başa çıkmada iç kontrol odağının yordayıcı gücü ve psikolojik sermayenin aracılık rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*. 31(78), 1-9.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(19), 89-103.
- Erol, C. (2018). *Uluslararası bir şirkette farklı kuşaklara ait çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Fondacaro, M. R., & Moos, R. H. (1987). Social support and coping: A Longitudinal Analysis. *American Journal of Community Psychology*, 15(5), 653-672.
- Gallagher, M. (2018). Introduction to the science of hope. In Gallagher, M., Lopez, S. J. (Eds), *The Oxford Handbook of Hope*. (2018). New York: Oxford University Press.
- Gürler, N. (2018). *İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Hancıoğlu, Y. (2017). Üniversite öğrencilerinin algıladıkları stres düzeyleri ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 15(1), 130-149.

- Hobfoll, S., Stevens, N. R., & Zalta, A.K. (2015). Expanding the science of resilience: Conserving resources in the aid of adaptation. *Psychological Inquiry*, 26, 174-180. Retrieved Jun 2016 from the PMC database.
- Holahan, C.J., Moos, R. H. & Schaefer, J. A. (1996). Coping, stress resistance, and growth: conceptualizing adaptive functioning. In Zeidner, M., Endler, N. S., *Handbook of Coping: Theory, Research, Applications*. (1996). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Jacobs, M. (2016). *Impact of positive psychological capital on employee work stress over time*. Master Thesis. Leiden University, Netherlands.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. (3. bs.). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kandiş, A. (2016). *Pozitif örgütsel davranış ve sübjektif uyum algılarının, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde hizmetkâr liderliğin aracı rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Kaya, E. (2016). *İş talepleri ve iş kaynaklarının işe tutkunluğa etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3(2), 1309-8039.
- Kızıldağ, D. (2018). Çalışan stresi, olumsuz iş gören tutumları ve davranışları. Özkara, B. (Ed.) *Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş* içinde. Ankara: İskitler.
- Kimball, B. M. (2013). A meta-analysis of prayer efficacy in coping. *Master of Social Work Clinical Research Paper*, Retrieved July 20, 2019, from https://sophia.stkate.edu/msw_papers/208.
- Klassen, R., & Durksen, T. (2014). Weekly self-efficacy and work stress of pre-service teachers during the final teaching practicum: a mixed methods study. *Learning and Instruction*. 33, 158-169.
- Koca Ballı, A. İ. ve Kılıç, K. C. (2016). Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 273-286.
- Kodaş, B. (2018). *Psikolojik sermaye, iş stresi ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Yiyecek içecek çalışanları örneği*. Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

- Korner, I. N. (1970). Hope as a method of coping. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 34(2), 134-139.
- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Le Fevre, M., Matheny, J. & Kolt G. (2003), Eustress, distress, and interpretation in occupational stress. *Journal of Managerial Psychology*. 18(7), 726-744.
- Li, L., & He, X. (2011). The researches on positive psychological capital and coping style of female university graduates in the course of seeking jobs. *Psychology Research*. 4, 98–103.
- Liu, L., Wu, H., Yang, Y., Wang, L. & Xu, X.. (2015). Associations of psychological capital, demographic and occupational factors with cigarette smoking among Chinese underground coal miners. *BMC Public Health*. 15(1), 1-19.
- Luthans, F. (2002). The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23, 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., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Publishing
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. & Lester, P. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25.
- Luthans, F., Norman S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B., (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*. 29, 219-238.
- Masten, A. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*. 56(3), 227-238.
- Moos, R. H. (1993). *Coping responses inventory*. Odessa, Florida: Psychological assessment resources Inc.

- Özalp, Y. B. (2014). *Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *KKEFD/JOKKEF*. 15, 394-422.
- Pan, Q., & Zhou, Z. (2009). Psychological capital, coping style and psychological health: An empirical study from college students. *In icise*. 3391–3394.
- Paşa, F. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ile ilişkisi ve beyaz eşya sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Pal, S., & Bhardwaj, R. (2016). Personality, stress and coping resources among working women. *Indian Journal of Health and Wellbeing*. 7(9), 877-883.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personal Psychology*, 64(2), 427-450.
- Polk, L. V. (1997). Toward a middle-range theory of resilience. *Adv Nurs Sci*. 19(3). 1-13.
- Quick, J.C., Cooper, C.L., Gibbs, P.C., Little, L.M. & Nelson, D.L. (2010). Positive organizational behavior at work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 25, 254-291.
- Rabenu, E., Yaniv, E. & Elizur, D. (2016). The relationship between psychological capital, coping with stress, well-being and performance. *Curr Psychol*, 36, 875-887.
- Rabenu, E. & Yaniv, E. (2017). Psychological resources and strategies to cope with stress at work. *International Journal of Psychological Research*. 10(2), 7-14.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior*. (17th ed.). New York: Pearson Education Inc.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*. 55(2), 169-210.
- Scheier, M. F., & Carver, S. C. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*. 16(2), 201-22.

- Schunk, D. H. (2005). Self-regulated learning: The educational legacy of Paul R. Pintrich. *Educational Psychologist*, 40, 85-94.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: A Division of Random House, Inc.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: Introduction. *American Psychologist*. 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In Snyder, C. R., Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Publishing.
- Sheldon, K.M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*. 56(3), 216-217.
- Sinclair, V. G., & Wallston, K.A. (2004). The development and psychometric evaluation of the brief resilient coping scale. *Assessment*, 11(1), 94-101.
- Snyder, C. R., Irving, L. & Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In Snyder C. R., Forsyth, D. R. (Eds.). *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*. New York: Pergamon.
- Snyder, C. R., LaPointe, A. B., Crowson, J. J., Early, S. (1998). Preferences of high- and low-hope people for self-referential input. *Cognition And Emotion*. 12(6), 807-823.
- Snyder, C.R., Rand. K. L. & Sigmon. D. D. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). New York: Oxford University Publishing.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*. 13(4), 249-275.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. 124, 240-261.
- Stora, J. B. (1994). *Stres* (A. Kalın, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları. (Orjinal çalışma 1991 yılında yayımlanmıştır)
- Şen, C., Mert, İ. S. ve Aydın, B. O. (2015). *Psikolojik sermayenin çalışanın stresle başa çıkmasına, iş tatminine ve örgütsel bağlılığa etkisi*. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı. 816-824.
- Tarhan, N. Gümüşel, O. ve Sayım, A. (2014). *Pozitif Psikoloji*. İstanbul: TimaşYayınları.

- Topaloğlu, T. (2013). *Psikolojik Sermaye: Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Tuğrul, C. (2000). Stres ve Depresyon. *Psikiyatri Dünyası*. 4, 12-17.
- Yan, Q., & Zhang, L. (2016). Research on psychological capital of college graduates: The mediating effects of coping styles. *Advances Social Science, Education and Humanities Research*. 85, 1639-1645.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2013). Psychological capital theory: Toward a positive holistic model. In Bakker, A. B. (Eds.). *Advances in positive organizational psychology*. Wagon Lane: Bingley.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health*, 31, 180–188.
- Yurdadön, C. (2018). *Psikolojik sermaye ile iş stresi ilişkisi: tcdd makinistleri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, J., & Wu, H. (2017). Associations of occupational stressors, perceived organizational support, and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses. *Biomed Research International*. 1-12.
- Woodhead, E. L., Cronkite, R. C., Moos, R. H., & Timko, C. (2014). Coping Strategies Predictive of Adverse Outcomes among Community Adults. *Journal Of Clinical Psychology*, 70(12), 1183–119.

8. EKLER

8.1. Etik Kurul Onayı

T.C ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ		
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU		
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ		
T.C. NO:	10286447374	
ADI VE SOYADI	Oğlum Yücel	
ÖĞRENCİ NO	201810088	
TEL. NO: LARI	5443349013	
E - MAIL ADRESLERİ	o.gulsumyler@gmail.com	
ANA BİLİM DALI	Psikoloji	
PROGRAM ADI	Psikolojik Tezli Yüksek Lisans	
BİLİM DALININ ADI	Psikoloji	
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	Tez	
İNTERDE BULUNDUĞU DÖNEME AIT DÖNEMLİK KATIMIN YAPILIP-YAPILMADIGI	2018./2019 - DÖNEMİ KAYDINI YENİLEMEDİM / YENİLEDİM.	
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER		
TEZİN KONUSU	Psikolojik Sermaye Ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki	
TEZİN AMACI	Bu araştırma ile psikolojik sermaye ile stresle başetme stratejilerinin ilişkisini incelemek amaçlanmıştır.	
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	Öğütlerin maddi olmayan sermaye kaynaklarından insan kaynağı; öğütlerin etkili ve verimli olmak için sahip olduğu kaynaklardan biridir. Verimliliği sağleyebilmek için insan kaynağının maddi ihtiyaçları kadar psikolojik ihtiyaçları da önemlidir. İş yerinde stres faktörü insan kaynağını psikolojiden etkileyen problemlerden biridir. Günümüzde pozitif psikolojik sermayenin etkili ve bireyin, gerek iş hayatında gerekse özel hayatında karşı karşıya kaldığı stres kaynakları ile baş edebilme gücü artabilmektedir. Alan yazınında yapılan çalışmalar psikolojik sermaye düzeyleri ile stresle baş etme stratejilerinin ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede psikolojik sermaye ve iş yerinde stresle başa çıkma stratejilerinin ilişkisi Adana ilinde yapılacak bir alan araştırması ile incelenecektir.	
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER / KURUMLARIN ADLARI	Kamu Sekdörlüğü / Adana Sosyal Güvenlik Kurumu	
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AIT BİLGİLER (KURUMUN ADI - ŞUBESİ / MÜDÜRLÜĞÜ - İL - İLÇESİ)	Adana Sosyal Güvenlik Kurumu- ADANA/ Seyhan	
YAPILMAC İHTİYAC ÇALIŞMANIN İZİN ALINACAK İHTİYAC KURUMUNA HANGİ İLÇELERİNDE HANGİ KURUMUNA HANGİ BÖLÜMÜNDE HANGİ ALANINDA HANGİ KOŞULLARDA HANGİ GİRİŞ/BİTİRİLMESİNE UYGULANACAK OLAN AYRINTILI BİLGİLER	Adana Seyhan İlçesindeki SGK İl müdürlüğünde çalışmakta olan kamu personellerine Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği uygulanacaktır.	
UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AIT ANKETLERİN ÖLÇEKLERİN BAĞLIKLARI HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇEKLERİN UYGULANACAK	Psikolojik Sermaye Ölçeği Ve Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği	
EXLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR GİM EVRAKLARIN İHİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ AKİSTRATYA OLUKLARINA AIT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	1) Psikolojik Sermaye Ölçeği 1 sayfa / 24 soru 2) Stresle Başa Çıkma Ölçeği 1 sayfa / 24 soru	
ÖĞRENCİNİN İMZASI: _____		
TARİH: 14/12/2018		
TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU		
1. Seçilen konu bilimsel ve iş dünyasına katkı sağlayabilecektir.		
2. Açılan konu faaliyet alanı içersine girmektedir.		
1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI Adı - Soyadı: Murat KOÇ Unvanı : Doç.Dr. İmzası: _____ 14/12/2018	2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA) Adı - Soyadı: _____ Unvanı : _____ İmzası: _____ / / 20....	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI Adı - Soyadı: Murat KOÇ Unvanı : Doç.Dr. İmzası: _____ 14.12.2018
ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AIT BİLGİLER		
Adı - Soyadı: Mustafa BASARAN Unvanı : Prof. Dr. İmzası: _____ Etik Kurulu Jürri Başkanı - Asıl üye	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN Unvanı : Prof. Dr. İmzası: _____ Etik Kurulu Jürri Asıl üyesi	Adı - Soyadı: Deniz AYNAZ BOĞER Unvanı : Prof. Dr. İmzası: _____ Etik Kurulu Jürri Asıl üyesi
Adı - Soyadı: Ali Engin OBA Unvanı : Prof. Dr. İmzası: _____ Etik Kurulu Jürri Asıl üyesi	Adı - Soyadı: Mustafa Tevfik ODMAN Unvanı : Prof. Dr. İmzası: _____ Etik Kurulu Jürri Asıl üyesi	Adı - Soyadı: _____ Unvanı : _____ İmzası: _____ Etik Kurulu Jürri Yedek üyesi
Adı - Soyadı: _____ Unvanı : _____ İmzası: _____ Etik Kurulu Jürri Yedek üyesi		
OY BİRLİĞİ İLE ○ OY ÇOKLUĞU İLE ⊙		
Çalışma yapılacak olan tez için uygulanacak olduğu Anketler/ Formlar/Ölçekler Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jürri Üyelerince incelenmiş olup, 14/12/2018 tarihli kararla 20/12/2018 tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi tarafımızca uygundur.		
AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜNE ONAYLATILARAK ENSTİTÜ SEKRETERLİĞİNE TESLİM EDİLECEKTİR.		
EKLERİ: Sayfa Ölçeği. Sayfa Anket. Sayfa Formlar.		

8.2. Demografik Bilgi Formu

1. Demografik Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Mersin Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bölümü Yüksek Lisans Programı'nda yürütülen bir çalışma için hazırlanmıştır. Ankete vereceğiniz yanıtlar sadece bilimsel bir çalışmada veri olarak kullanılacak ve kesinlikle başka bir yerde paylaşılmayacaktır. Katılımınız ve samimi yanıtlarınız bu çalışmanın amacına ulaşması için çok değerli ve önemlidir. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Gülsüm YİTER

Yüksek Lisans öğr.

05443349013, gulsumyiter@gmail.com

1	Yaşınız	18-25 ☐	26-35 ☐	36-45 ☐	45+ ☐	
2	Cinsiyetiniz	Kadın ☐	Erkek ☐			
3	Medeni Durumunuz	Bekar ☐	Evli ☐			
4	Eğitim Durumunuz	Lise ☐	ön lisans ☐	Lisans ☐	Yüksek Lisans ☐	Doktora ☐
5	Aylık geliriniz nedir?	2020 – 3000 ☐	3001 - 4000 ☐	4001-5000 ☐	5000+ ☐	
6	Kaç çocuğunuz var?	0 ☐	1-3 ☐	3+ ☐		

7	Bu iş yerinde ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?	0-4 ☐	5-9 ☐	10-14 ☐	15+ ☐	
8	İş yerindeki göreviniz nedir?	Müdür ☐	Müdür Yrd ☐	Memur ☐	Şef ☐	Hizmetli ☐ Diğer ☐
9	İş yerinizdeki günlük ortalama hizmet verdiğiniz kişi sayısı kaçtır?	0 -10 ☐	11-20 ☐	21 - 30 ☐	30+ ☐	
10	İşiniz ile ilgili ayda kaç kez toplantı yapıyorsunuz?	0 ☐	1 - 2 ☐	4- 6 ☐	6+ ☐	
11	Haftada kaç kez spor yapıyorsunuz?	0 ☐	1 - 3 ☐	3 + ☐		
12	Ayda kaç kez sinema veya tiyatroya gidiyorsunuz?	0 ☐	1- 3 ☐	+3 ☐		

5. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler şu anda kendi hakkınızda ne düşündüğünüzü tanımlamaktadır. Lütfen bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyerek belirtiniz.

	İFADELER	1	2	3	4	5
1	Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim					
2	Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim					
3	İşletmenin izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim					
4	Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim					
5	İşletme dışındaki insanlarla (örneğin tedarikçilerle, müşterilerle) herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır.					
6	Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm					
7	İşler tıkanıldığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum					
8	Halihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum					
9	Her sorun için birden fazla çözüm vardır					
10	Halihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum					
11	İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim					
12	İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum					
13	İşte başarısız olduğumda, bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum					
14	İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim					
15	Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım					

16	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım					
17	Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebiliyorum					
18	Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim					
19	İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim					
20	İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider					
21	İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım					
22	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim					
23	Bu işte hiç bir şey benim istediğim şekilde olmaz					
24	İşime bakış açım şudur: “her gecenin bir sabahı vardır” veya “her işte bir hayır vardır					

6. Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği

İFADELER	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1 Sorunlarla başa çıkmak için farklı yollar düşünürüm.					
2 Sorunlara dışarıdan bakmaya ve objektif olmaya çalışırım.					
3 Söylediklerimde ve yaptıklarımda aklıma izlerim.					
4 Olaylardan ders almaya çalışırım.					
5 Olayların nasıl sonuçlanacağını tahmin etmeye çalışırım.					
6 İnsanların benden beklediklerini anlamaya çalışırım.					
7 Kendimi daha iyi hissetmek için kendi kendimi motive ederim.					
8 Hayatta her zaman daha kötüsünün de olabileceğini düşünürüm.					
9 Olayların iyi tarafını görmeye çalışırım.					
10 Benzer problemlere sahip insanlardan, daha iyi durumda olduğumu düşünürüm.					
11 Kendime her şeyin daha iyi olacağını söylerim.					
12 Yaşadığım sorunların hayatımı olumlu olarak değiştireceğini düşünürüm.					
13 Sorunlar hakkında eşim ya da diğer akrabalarım ile konuşurum.					
14 Sorunlar hakkında bir arkadaşım ile konuşurum.					
15 Sorunlarla ilgili olarak profesyonel birinden yardım alırım (doktor, avukat...).					
16 Benzer problemler yaşamış kişi ya da gruplardan yardım alırım.					
17 Karşılaştığım sorunlarla ilgili daha fazla bilgi edinmek için çalışırım.					
18 Zorlukların üstesinden gelmek için dua ederim.					
19 Bir plan yapar ve onu izlerim.					
20 Yapılması gerekenleri bilir ve onları yapmak için çok çalışırım.					
21 Ne istediğime karar verir ve istediğimi gerçekleştirmek için çalışırım.					
22 Sorunları çözmek için birden fazla bakış açısı geliştiririm.					
23 Kendimi sürekli geliştirmeye çalışırım.					
24 Sorunları çözerken acele etmeden yavaş yavaş ilerlerim.					

8.3. Çağ Üniversitesi İzin Yazısı



SAYI : 23867972/ **18**
KONU: Tez Anket İzini Hakkında

[Handwritten signature]
02.01.2019

T.C
ADANA SOSYAL GÜVENLİK KURUMU MÜDÜRLÜĞÜNE

1. Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programında 2018/2019 Güz dönemi itibariyle tez aşamasındaki kaydını yenilemiş olan 201610086 numaralı **Gülsüm YİTER**, “Psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir alan araştırması” konulu tez çalışmasını Üniversitemiz öğretim üyesi olan Doç. Dr. Murat KOÇ atanmış ve halen tez çalışması yürütülmektedir.
2. Adı geçen öğrenci bu tez çalışması kapsamında Adana Sosyal Güvenlik Kurumu Müdürlüğünde halen çalışmakta olan tüm idari personellerini kapsamak üzere kopyası Ek’ ler de sunulan bir anket uygulaması yapmak istemektedir.
3. Adı geçen öğrenci bu tez çalışması kapsamında yukarıda belirtilen anketi uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini makamlarının tensiplerine maruz olduğunu arz ederim.

[Handwritten signature]
Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

EKLERİ: 2 (iki) Sayfa formlar.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ADANA İL MÜDÜRLÜĞÜ GELEN EVRAK	
10 Mayıs 2019 718 2879	
No:	Eki:
Havale Ser:	

www.cag.edu.tr

Adana Mersin yolu üzeri Yaşar Bayboğan Kampüsü 33800 Yenice/MERSİN - Faks: 0 (324) 651 48 11 | e-mail: cag@cag.edu.tr

444 | CAG

8.4. Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'nden Alınan İzin Onayı



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Adana Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

Sayı : 91732477-930-E.7135141
Konu : Anket İzni hk.

10/05/2019

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ

İlgi : 02.01.2019 tarih, 23867972/18 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden Psikoloji Tezli Yüksek Lisans programında kayıtlı olup, programdaki kaydı halen devam etmekte olan ve tez aşamasına geçmiş olan 201610086 numaralı Gülsüm YİTER'in "Psikolojik sermaye ve strele başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir alan araştırması" konulu tez çalışmasının yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Mehmet DERİN
Sosyal Güvenlik İl Müdür Yrd.

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aymıdır.

10.05.2019

Zülfikar GÖKÇE
V.H.K.I



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Döşeme Mah. Erdal Acet Cad.No:20 Seyhan / Adana
Tlf:0322 363 46 40 (Pbx) Fax:0322 363 48 64
Telefon No: 322 363 46 40 Faks No: 322 363 48 64
E-Posta: adanasgim@sgk.gov.tr İnternet Adresi: www.sgk.gov.tr

Bilgi için: Zülfikar GÖKÇE

V.h.k.i
Telefon No: 322 363 46 40

LOGO

KAYIT DIŞI ÇALIŞMAYIN
GELECEĞİNİZİ RİSKE ATMAYIN

Evrakın e-imzalı haline <https://uyg.sgk.gov.tr/DYSEvrakDogrulamaWEB/> adresinden 02cf-6674-3f55-afa0-ae52 kodu ile teyit edilebilir.

9. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Gülsüm Yiter

Doğum Yeri : ADANA

Doğum Yılı : 1989

E-mail adresi : gulsumyiter@hotmail.com

Öğrenim Durumu

- Çağ Üniversitesi
- Melikşah Üniversitesi