



**ÖZEL YETENEK SINAVI İLE ÖĞRENCİ ALAN  
BÖLÜMLERDEKİ AKADEMİK PERSONELİN  
POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE BECERİLERİ  
VE EMPATİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI**

**Neslihan ARIKAN**

**Yüksek Lisans Tezi  
Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı  
2021  
(Her hakkı saklıdır.)**

T.C.  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
KİŞİ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
SPOR YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI  
SPOR YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖZEL YETENEK SINAVI İLE ÖĞRENCİ ALAN BÖLÜMLERDEKİ AKADEMİK  
PERSONELİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE BECERİLERİ VE EMPATİ  
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI**

(Investigation of the Relationship Between the Positive Psychological Capital Skills of  
Academic Staff and Empathy Levels In Departments That Are Taking Student With Special  
Talent Exam)

Neslihan ARIKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Emre BELLİ

Erzurum  
Eylül, 2021

## KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Neslihan ARIKAN tarafından hazırlanan “Özel Yetenek Sınavı İle Öğrenci Alan Bölümlerdeki Akademik Personelin Pozitif Psikolojik Sermaye Becerileri Ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması” başlıklı çalışması 08/09/2021 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı, Spor Yönetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Doç. Dr. Fatih YILDIRIM

*Erzurum Teknik Üniversitesi*

Aslı ıslak imzalıdır

Danışman: Doç. Dr. Emre BELLİ

*Atatürk Üniversitesi*

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Serkan NAKTİYOK

*Atatürk Üniversitesi*

Aslı ıslak imzalıdır

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

15 / 09/ 2021

Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Fatih KIYICI

Enstitü Müdürü

## ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Özel Yetenek Sınavı İle Öğrenci Alan Bölümlerdeki Akademik Personelin Pozitif Psikolojik Sermaye Becerileri Ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

15 / 09 / 2021

Aslı ıslak imzalıdır

Neslihan ARIKAN

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun ....../.../.... tarih ve ..... sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun ....../.../.... tarih ve ..... sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve tez dönemimin her aşamasında yardımını esirgemeyen saygıdeğer hocam Doç. Dr. Emre BELLİ' ye teşekkür ederim.

Tüm eğitim hayatım boyunca desteklerini hiç eksik etmeyen ve hep yanımda olan canım aileme teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında moral ve motivasyonumu düşürmemek için elinden gelenin hep en iyisini yapan, tez sürecimde bana büyük bir güç verip bu zorlu süreci devam ettirebilmemde çok büyük katkısı olan kıymetli eşim Recep ARIKAN'a teşekkür ederim.

Tez sürecimde ve hayatımda varlığını hep en yürekten hissettiğim canım kardeşim Merve TOPCU' ya teşekkür ederim.

Bu süreçteki en büyük moral kaynağım canım kızım Eylül Ada, en büyük teşekkürüm sana.

Neslihan ARIKAN

## ÖZ

### YÜKSEK LİSANS TEZİ

#### ÖZEL YETENEK SINAVI İLE ÖĞRENCİ ALAN BÖLÜMLERDEKİ AKADEMİK PERSONELİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE BECERİLERİ VE EMPATİ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

Neslihan ARIKAN

Eylül 2021, 70 Sayfa

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı; özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki akademik personelin pozitif psikolojik sermaye becerileri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır.

**Materyal ve Metot:** Araştırmanın evrenini; Atatürk Üniversitesine bağlı özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki akademik personel oluştururken; örneklem grubunu ise Atatürk Üniversitesine bağlı özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki 76'sı erkek, 39'u kadın olmak üzere toplam 115 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcıların empatik seviyeleri hakkında veri elde etmek için; Dökmen (1988) tarafından geliştirilen empatik eğilim ölçeği; pozitif psikolojik sermaye hakkında veri elde etmek için ise Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan pozitif psikolojik sermaye ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS istatistik paket programından yararlanılmış ve anlamlılık düzeyi ( $p < 0,05$ ) olarak alınmıştır. Araştırmada demografik özelliklerin belirlenmesinde frekans analizi, ikili değişkenlere göre empati ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi, ikiden fazla değişkenlere göre empati ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (Anova); farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını ortaya çıkarmak için Tukey testi; empati ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemek için de pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların unvanlarına göre empati ölçeği ve pozitif psikoloji ölçeği alt boyutlarından umut boyutundan aldıkları ortalamaların karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ( $p < 0,05$ ).

**Sonuç:** Araştırma Görevlisi ( $X=3,96 \pm 0,33$ ) olarak çalışan katılımcıların; Doçent ( $X=3,87 \pm 0,28$ ) ile Profesör ( $X=3,78 \pm 0,28$ ) olarak çalışan katılımcılara oranla daha fazla umut ortalamalarına sahip oldukları; Dr. Öğr. Üyesi ( $X=3,47 \pm 0,16$ ) olarak çalışan katılımcıların; Araştırma Görevlisi ( $X=3,29 \pm 0,20$ ) olarak çalışan katılımcılara oranla daha fazla empati ortalamalarına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** pozitif psikolojik sermaye, empati, özel yetenek

## ABSTRACT

### MASTER THESIS

#### INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL SKILLS OF ACADEMIC STAFF AND EMPATHY LEVELS IN DEPARTMENTS THAT ARE TAKING STUDENT WITH SPECIAL TALENT EXAM

Neslihan ARIKAN

Semtemper 2021, 70 Pages

**Aim:** The aim of this study is to investigate the relationship between the positive psychological capital skills and empathy levels of the academic staff in the departments that taking students with special talent exams.

**Material and Method:** The universe of the research is the academic staff and the sample group of the research consists of 115 people, 76 men and 39 women, in the departments that taking students with special talent exams.

In the study, the empathic tendency scale developed by Dökmen (1988) was used to obtain data about the empathic levels of the participants, and positive psychological capital scale developed by Luthans et al. (2007) and adapted by Çetin and Basım (2012) was used to obtain data about the positive psychological capital.

SPSS packed program was used in the analysis of the obtained data and the level of significance was taken as ( $p < 0.05$ ). Frequency analysis used in the determination of demographic characteristics. In the comparison of empathy and positive psychological capital scale according to binary variables, t-test was used in independent groups, and one-way analysis of variance (Anova) was used in the comparison of more than two variables. Tukey test was preferred to reveal from which groups the difference originated. Pearson correlation analysis was used to determine the relationship between empathy and positive psychological capital.

**Findings:** There were found significant differences in the comparison of the averages of resilience, hope and self-efficacy which are sub-dimensions of the empathy scale and positive psychology scale according to the titles of participants ( $p < 0.05$ ).

**Results:** It was found that the participants who work as research assistants ( $X = 3,96 \pm 0,33$ ) have higher average scores of hope level compared to the other participants who work as associate professors ( $X = 3,87 \pm 0,28$ ) and professors ( $X = 3,78 \pm 0,28$ ) and that the participants who work as assistant professors ( $X = 3,47 \pm 0,16$ ) have higher average scores of empathy level compared to the participants who work as research assistants ( $X = 3,29 \pm 0,20$ ).

**Key Words:** positive psychological capital, empathy, special talent

## İÇİNDEKİLER

|                                                        |      |
|--------------------------------------------------------|------|
| KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....                            | i    |
| ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....                          | ii   |
| TEŞEKKÜR .....                                         | iii  |
| ÖZ.....                                                | iv   |
| ABSTRACT .....                                         | v    |
| İÇİNDEKİLER.....                                       | vi   |
| TABLolar DİZİNİ.....                                   | viii |
| KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....                    | ix   |
| BİRİNCİ BÖLÜM.....                                     | 1    |
| Giriş .....                                            | 1    |
| Araştırmanın Amacı .....                               | 2    |
| Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi .....                  | 2    |
| Araştırmanın Sınırlılıkları .....                      | 3    |
| Varsayımlar .....                                      | 3    |
| Terim ve Tanımlar.....                                 | 3    |
| İKİNCİ BÖLÜM .....                                     | 5    |
| Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar .....          | 5    |
| Beden Eğitiminin Tanımı.....                           | 5    |
| Sporun Tanımı.....                                     | 5    |
| Pozitif Psikolojinin Tanımı .....                      | 6    |
| Pozitif Psikolojik Sermaye .....                       | 7    |
| Pozitif Psikolojik Sermaye Kuramının Bileşenleri ..... | 8    |
| Öz Yeterlilik.....                                     | 8    |
| Umut.....                                              | 9    |
| İyimserlik .....                                       | 10   |
| Esneklik – Psikolojik Dayanıklılık.....                | 10   |
| Empati Tanımı.....                                     | 11   |
| Empatinin Tarihçesi .....                              | 13   |
| Empati Kavramının Bileşenleri.....                     | 14   |
| Bilişsel Empati Bileşeni .....                         | 14   |
| Duygusal Empati Bileşeni.....                          | 14   |
| Algısal Empati Bileşeni.....                           | 15   |
| Bildirişim Empati Bileşeni.....                        | 15   |

|                                                                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Empatiyi Etkileyen Özellikler.....                                                                                                                                                  | 15 |
| Cinsiyet Farklılıkları .....                                                                                                                                                        | 15 |
| Kişilik Özellikleri.....                                                                                                                                                            | 15 |
| Bağlanma.....                                                                                                                                                                       | 16 |
| Empatinin Özellikleri .....                                                                                                                                                         | 16 |
| Duyuşsal / Duygusal (Affective) Eşleşme .....                                                                                                                                       | 16 |
| Kendine Dönük / Öze Yönelmiş Bakış Açısı Alma.....                                                                                                                                  | 17 |
| Kendisi / Başkası Ayrımını Yapma .....                                                                                                                                              | 18 |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....                                                                                                                                                                   | 20 |
| Yöntem .....                                                                                                                                                                        | 20 |
| Araştırmanın Yöntemi.....                                                                                                                                                           | 20 |
| Evren ve Örneklem .....                                                                                                                                                             | 20 |
| Veri Toplama Teknikleri.....                                                                                                                                                        | 20 |
| Süreç/Uygulama.....                                                                                                                                                                 | 21 |
| Verilerin Analizi.....                                                                                                                                                              | 21 |
| Araştırmacı Rolü .....                                                                                                                                                              | 22 |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....                                                                                                                                                                | 23 |
| Bulgular.....                                                                                                                                                                       | 23 |
| BEŞİNCİ BÖLÜM .....                                                                                                                                                                 | 32 |
| Tartışma ve Sonuç .....                                                                                                                                                             | 32 |
| Öneriler.....                                                                                                                                                                       | 41 |
| KAYNAKÇA .....                                                                                                                                                                      | 43 |
| EKLER .....                                                                                                                                                                         | 54 |
| EK-1. Etik Kurul Kararı.....                                                                                                                                                        | 54 |
| EK-2. Özel Yetenek Sınavı İle Öğrenci Alan Bölümlerdeki Akademik Personelin<br>Pozitif Psikolojik Sermaye Becerileri ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin<br>Araştırılması..... | 55 |
| EK-3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği.....                                                                                                                                        | 56 |
| EK-3.Empatik Eğilim Ölçeği .....                                                                                                                                                    | 58 |
| ÖZGEÇMİŞ.....                                                                                                                                                                       | 59 |

## TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 1.</b> <i>Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımları .....</i>                                                                            | 23 |
| <b>Tablo 2.</b> <i>Katılımcıların Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutları ile Empati Ölçeğine Ait Betimsel İstatistik Puanları .....</i>                                   | 24 |
| <b>Tablo 3.</b> <i>Katılımcıların Yaşlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....</i>                               | 25 |
| <b>Tablo 4.</b> <i>Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....</i>                                                               | 25 |
| <b>Tablo 5.</b> <i>Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....</i>                       | 26 |
| <b>Tablo 6.</b> <i>Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....</i>                                                          | 26 |
| <b>Tablo 7.</b> <i>Katılımcıların Medeni Hallerine İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....</i>                     | 26 |
| <b>Tablo 8.</b> <i>Katılımcıların Medeni Hallerine ilişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....</i>                                                        | 27 |
| <b>Tablo 9.</b> <i>Katılımcıların Unvanlarına İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....</i>                          | 27 |
| <b>Tablo 10.</b> <i>Katılımcıların Unvanlarına İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....</i>                                                            | 28 |
| <b>Tablo 11.</b> <i>Katılımcıların Kurumdaki Kıdem Yılına İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....</i>              | 28 |
| <b>Tablo 12.</b> <i>Katılımcıların Kurumdaki Kıdem Yılına İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....</i>                                                | 29 |
| <b>Tablo 13.</b> <i>Katılımcıların Kurumda Aldıkları İdari Görevlerine İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....</i> | 29 |
| <b>Tablo 14.</b> <i>Katılımcıların Kurumda Aldıkları İdari Görevlerine İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....</i>                                   | 29 |
| <b>Tablo 15.</b> <i>Katılımcıların Çalıştıkları Fakülteye İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması .....</i>              | 30 |
| <b>Tablo 16.</b> <i>Katılımcıların Çalıştıkları Fakülteye Göre Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması.....</i>                                                    | 31 |
| <b>Tablo 17.</b> <i>Katılımcıların Pozitif Psikolojik Sermaye Becerileri alt ve toplam boyutları ile Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Sonuçları .....</i>  | 31 |

## KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

|          |                                    |
|----------|------------------------------------|
| %        | : Yüzde                            |
| Ar.      | : Araştırma                        |
| Doç.     | : Doçent                           |
| Dr. Öğr. | : Doktor Öğretim                   |
| Dr.      | : Doktor                           |
| KKEF     | : Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi |
| N        | : Örnekler Toplam Sayısı           |
| Ort      | : Ortalama                         |
| Öğr.     | : Öğretim                          |
| PPS      | : Pozitif Psikolojik Sermaye       |
| Prof.    | : Profesör                         |
| S.S      | : Standart Sapma                   |
| vb       | : Ve benzeri                       |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Giriş

Beden eğitimi, günlük yaşantımızda var olan olgudur. Bireyleri günlük hayata hazırlar, zinde tutar, hem beden hem ruh sağlığını geliştirir (Tekin vd., 2009). Beden eğitimi kavramı “hareket etmeyi öğrenmek” olarak açıklanmaktadır. Beden eğitimi kavramı “hareket etmeyi öğrenmek” olarak açıklanmaktadır. Hareket etmeyi öğrenme ifadesi ile söylenmek istenen, bir kişinin kendi ana hareket yeteneğini (atlama, sıçrama, koşma), jimnastik aktivitelerini, bunun yanı sıra gerek su sporları gerekse karada yapılan spor yeteneklerini öğrenmesi anlamındadır (Nebioğlu, 2004).

Spor kavramı, yapmış olduğumuz egzersiz ve aktiviteleri bazı kurallar çerçevesinde araçlı ve araçsız, bireysel veya grup halinde bireylerin sosyalleşmelerini hızlandıran, yeteneklerini geliştiren, zihinsel ve psikolojik olarak kişilere katkı sağlayan, rekabet duygusunu arttıran kültürel bir olgudur. Sporun merkezinde yarışma duygusu vardır. Belli rekorları kırıp şampiyon olma duygusunu taşıyan fiziksel etkinliktir. Spor ile beden eğitimi kavramları her ne kadar benzerlik gösterse de yapılacak olan spor branşı ile ilgili kullanılacak olan araç gereçlere ve bazı kurallara bağlı olunması, rekabet, reklam aracı, meslek, seyir ve politika aracı, toplumlar arasındaki etkileşimi artırma, üretime katkıda bulunma ve profesyonel bir uğraş olması beden eğitimi ile spor arasındaki farkı açıklamaktadır (Heper, 2012).

Pozitif psikoloji, Maslow tarafından ortaya çıkarılan bir kavramdır. Memnuniyet, tatmin, geçmişle ilgili iyi oluş, şimdiki zamanla ilgili mutluluk ve akış olarak tanımlanmaktadır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji, kişilerin güçlü ve daha olumlu yönleri üzerinde durmuştur. Geleneksel terapi yerine tamamlayıcı roller üstlenmiştir (Harvard Medical School Health Report, 2009). Psikoloji alanındaki baskın olan “yanlış” olandan uzaklaştırıp, kişilerin olumlu özelliklerine yani “doğru” olana götürmeyi hedefler (Kassing, 2007). Bireylerin problemlerinin yanı sıra sorunlarının iyi taraflarına odaklanabilmektir. Bu şekilde yapılarak kişileri olumlu yapan özelliklerinin ortaya çıkmasında örgütlere katkı sağlar (Erkmen & Esen, 2012).

Empati kavramı kullanıldığı zaman akla ilk gelen isim Carl Rogers olarak bilinmektedir. Rogers’ın yapmış olduğu tanıma göre empati; kişinin kendisini başkasının yerine koyup, durumlara o bireyin gözünden bakabilmesi, o bireyin duygularını

anlayabilmesi, hissetmesi ve bu durumu ona iletmesidir (Dökmen, 1988). Kişiler empati kurabilmek için iki şeyi dikkate almalıdırlar. İlki şudur; empati kuracak kişi ben merkezci olmamalıdır. Bu şekilde olursa kendini karşısındakinin yerine koyamaz ve bu şekilde de sağlıklı bir iletişim kuramaz. İkincisi de şudur; empati kuracak kişinin etrafındaki bireylerle yeteri kadar iletişimde bulunabilecek durumda olmasıdır. Örneğin fazla kaygılı ve stres altındaki bir kişinin karşısındaki ile empati kurması beklenemez (Kızılçelik & Erjem, 1992). Empati hoşgörüyü artırır. İletişimi engelleyen bütün kalın duvarların kaldırılmasını sağlar. Karşısındaki kişiyi sadece sözlü olarak anlamakla kalmayıp olayın farkında olduğunu ve karşısındakine kabul edilen özel kişi olduğunun imajını da verir. Tüm insanları anlama, paylaşma, sorumluluk gibi toplumsal eğilimlerin kazanılmasına yardımcı olur. Empati farklı kültürlerdeki bireylerin kolay iletişim kurarak iyi anlaşmalarını da sağlar.

Wispé (1986); empatiyi kendini tanıyan biri tarafından, yargısız bir şekilde başka bir benliğin olumlu ve olumsuz deneyimlerini anlama çabası olarak ifade etmiştir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı; özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki akademik personelin pozitif psikolojik sermaye becerileri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır.

### **Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi**

Bu çalışmanın önemi, özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki akademik personelin pozitif psikolojik sermaye becerileri ve empati düzeylerini belirlemesi açısından önem arz etmektedir. Çünkü; empati becerileri düşük olan akademik personel farklı karakterdeki öğrenciler ile iletişim kuracağından dolayı ve uygulama dersleri ağırlıklı bölümler olması sebebiyle, iletişimde problem meydana getirebileceği ve bunun da kaliteli bir öğrenme çıktısı veremeyebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda pozitif psikoloji beceresi düşük olan akademik personel de bu ruh halini işine ve çevreye yansıtabileceği, sonuç olarak yine performansı etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırma ile akademik personele pozitif psikolojik sermaye alt boyutları olan; dayanıklılık, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve empati düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi tespit etmek için ölçek soruları yöneltilmiştir. Yapılan çalışma özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölüm personeline uygulandığı için akademik personelin pozitif psikolojik sermaye becerilerinin ve empati düzeylerinin gelişmiş olması beklendiğinden dolayı; düşük düzeyde çıkması halinde geliştirici önlemler almak gerekçesiyle uygulanmıştır.

## **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışma Atatürk Üniversitesi'nin özel yetenek sınavı ile öğrenci alan; Spor Bilimleri Fakültesi, Kazım Karabekir Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü ve Güzel Sanatlar Bölümü'nde görev alan akademik personeller üzerinde yapılmıştır.

## **Varsayımlar**

Özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki akademik personellerin, bu çalışmaya objektif bir şekilde cevap verdikleri varsayılmaktadır.

## **Terim ve Tanımlar**

### **Beden Eğitimi**

Beden eğitimi kişinin psikomotor, bilişsel, sosyal alanlarının fiziksel aktiviteler yoluyla gelişmesine katkıda bulunan bir süreçtir. İnsandaki hareket potansiyeli ve tepkilere dayanan davranış değişikliğidir. Beden eğitimi, kişileri günlük hayata hazırlayıp, ulusal duygularını güçlendirir. Sosyal ve zihinsel anlamda bireylerin yeteneklerini geliştirmelerini sağlar. Beden eğitimi, insanın hem beden sağlığını hem de becerilerini geliştirmeye yarayan daldır. Yani insanın zihinsel eğitime gereksinimi olduğu kadar bedensel eğitime de gerek olduğunu söylemektedir (Tekin vd., 2009).

### **Spor**

Spor terimi etimolojik köken bakımından disport (dis ve porture) kelimesinden türemiş ve yapılan işlerden uzak kalmak anlamına gelmektedir. Hubscher 1992 göre spor; Türkçeye, Fransızcada da benzer anlam ifade eden sport kavramından geçmektedir.

### **Pozitif Psikoloji**

Pozitif psikoloji 2000'li yıllarda “insan yaşamını iyileştirmek” ve “üstün yeteneklerini geliştirmek” üzerine yeni bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım, modern yaşamın bir parçası olan insan için sağlanan olanaklar ve nasıl mutlu yaşama erişilebilir üzerinde durmaktadır (Caprara & Cervone, 2003).

### **Pozitif Psikolojik Sermaye**

Pozitif psikolojik sermaye çalışanları teşvik ederek onların iş süreçlerine katılımını artırmak ve bu sürecin bir parçası olduklarına onları inandırmak, bu şekilde üretkenliklerinin artmasına katkı sağlamak anlamındadır (Çakmak & Arabacı, 2017).

## Empati

Carl Rogers, empati denilince akla ilk gelen isim olarak bilinmektedir. Rogers'ın yapmış olduğu tanımlamaya göre empati; bireyin kendisini başkasının yerine koyup, durumlara o bireyin gözüyle bakabilmesi, karşısındaki kişinin duygularını anlamasını, düşüncelerini hissetmesi ve bunu o kişiye iletmesidir (Dökmen, 1988).



## İKİNCİ BÖLÜM

### Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

#### Beden Eğitiminin Tanımı

Beden eğitimi kişinin psikomotor, bilişsel, sosyal alanlarının fiziksel aktiviteler yoluyla gelişmesine katkıda bulunan bir süreçtir. İnsandaki hareket potansiyeli ve tepkilere dayanan davranış değişikliğidir. Yani insanın zihinsel eğitime gereksinimi olduğu kadar bedensel eğitime de gerek olduğunu söylemektedir (Tekin vd., 2009). Açıık’a (1997) göre beden eğitiminin tanımı; kişileri gerek zihinsel gerekse fiziksel olarak olgunlaştıran; en az yoğunlukla en fazla verimi sağlayan oyun, spor ve jimnastik etkinliklerini içeren bilimdir. Beden eğitimi bireysel olarak kişilerin sağlığı, kişilik özelliklerinin gelişimi, motivasyon ve verimliliği, milli yönden güçlü, davranışları yüksek, etkin bir eğitim ve sağlık faaliyetidir. Bu bakımdan zihinsel ve bireysel gelişimin, sadece bedensel gelişmeyle uyumlu olması durumunda, hem kişilerin hem de toplumların sağlıklı, mutlu, başarılı ve azimli olabileceği görüşü vurgulanmaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1983). Günışık’ın beden eğitimi ile ilgili yapmış olduğu tanım; “büyük kas etkinlikleri aracılığıyla kişinin bedensel, ruhsal ve toplumsal bütünlüğünü bozmadan, bireyin kendisi ve toplumun faydasına, optimal gelişimini geliştirme eğitimi” şeklindedir (Günışık, 1973). Bedensel faaliyetler, bireyin bedenlen sağlam, fikren uyanık ve ruhen sağlıklı olmasını hedefler (Harmandar, 2004).

#### Sporun Tanımı

Spor kavramının kökeni eski Fransızca’da “eğlence, fiziksel ve zihinsel zevk” anlamı taşıyan desport kelimesine karşılık gelmektedir.

Başka bir ifadeyle spor kavramı; doğal çevreyi, insani çevreye dönüştürürken elindeki yetenekleri artıran, bazı kurallar çerçevesinde araçlı veya araçsız, kişisel veya topluluk halinde yapılan kişileri sosyalleştiren zihinsel ve fiziksel anlamda birçok katkı sağlayan, rekabet ve dayanışmayla bütünlük oluşturan kültürel bir olgudur.

Spor, gruplar ve bireyler arasındaki dengeyi sağlar. Bir gruba dâhil olma duygusunu kişilere aşılarken bunun yanın sıra kazanma ve kaybetmeyi deneyimleyerek sonuç ne olursa olsun mental olarak bununla başa çıkmayı öğretir (Spence, 2006).

Sporun merkezinde yarışma duygusu vardır. Belli rekorları kırıp şampiyon olma duygusunu taşıyan fiziksel etkinliktir.

Sporun kişilik ve karakter özelliklerinin gelişimine de katkı sağlamak amacıyla önerdiği disiplin; yöneticilerin enerjiyi yapılandırmak için kullanmış oldukları bir yöntemdir (Özmen, 1999).

Spor; sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmanın temel faktörü olarak bilinen bireyin ruh ve beden sağlığını iyileştirmek, kişilik oluşumu, karakter gelişimi, yetenek, bilgi ve beceri kazandırıp girmiş olduğu çevrede gereken uyumu sağlamasını kolaylaştırmak, toplum, kişi ve uluslararası dayanışma, kaynaşma ve barışı sağlamak, kişilerin mücadele ve yeteneğini artırmak özelliğinin yanı sıra belirlenen kurallar çerçevesinde, rekabet edip, heyecan duyma, yarışıp kazanmak gibi yapılan tüm faaliyetleri içerir (Yıldıran vd., 1996).

### **Pozitif Psikolojinin Tanımı**

Pozitif psikoloji kavramı ilk olarak Maslow (1954) tarafından ortaya çıkmıştır. Maslow'a göre psikoloji bilimi kişilerin negatif yönlerini araştırmada oldukça başarılı olduğuna ama kişilerin potansiyellerine ve güçlü yönlerine yeterine yoğunlaşmadığını söylemektedir. Maslow, kişilerin pozitif duygularına yönelik yeterince çalışma yapılmadığına dikkat çekmektedir (Maslow, Motivation and personality, 1954). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojiyi bireysel ve grup olarak iki şekilde yorumlamıştır. Bireysel düzeyde pozitif psikoloji; memnuniyet, tatmin, geçmişle ilgili iyi oluş, şimdiki zamanla ilgili mutluluk ve akış olarak yorumlamıştır. Grup düzeyinde pozitif psikoloji; sorumluluk, erdem, fedakârlık, tolerans, çalışma etiği şeklinde yorumlamıştır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji kişilerin güçlü ve daha olumlu yönlerinin üzerinde durmuştur. Geleneksel terapileri kullanmak yerine tamamlayıcı rol üstlenmektedir. Bu kapsamdaki müdahaleler ve sonuç değerlendirmeleri genellikle kısa sürelidir (Harvard Medical School Special Health Report, 2009).

Pozitif psikoloji kavramı ilk olarak çaresizlik, başarısızlık, tükenmişlik ve patoloji gibi bireylerin çoğunlukla zayıf ve güçsüz yönlerini araştırıp daha sonraki dönemlerde pozitif psikoloji kavramı ile modern yaşamın sağlamış olduğu çeşitli imkânlar doğrultusunda insanların daha mutlu bir yaşama sahip olmaları üzerine araştırmalar yapılmıştır (Gable & Haidt, 2005). Kişilerin ortamlarda daha etkili olmalarına imkân sağlamak için onların güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirir (Sheldon & King, 2001). Bireylerin problemlerinin yanı sıra

sorunlarının iyi taraflarına odaklanabilmektir. Bu şekilde yapılarak kişileri olumlu yapan özelliklerinin ortaya çıkmasında örgütlere katkı sağlar (Erkmen & Esen, 2012).

### **Pozitif Psikolojik Sermaye**

Pozitif psikolojik sermaye çalışanlar üzerinde yeni bir değerlendirme kriterini ele almıştır. Bu kriter çalışan kişilerin sadece çalıştıkları yere sağladıkları kazanç değil, aynı zamanda sergilemiş oldukları insani profil ve gerekli uyumunda önemli olduğunu göstermektedir (Çetin vd., 2013). Bu yaklaşım, kişilerin eksik ve zayıf yönlerinin yerine olumlu ve güçlü yönlerinin farkına varmalarını ve bu güçlü yönlerini destekleyen arka plandaki psikolojik faktörlerin neler olduğunu ve nasıl geliştirip yönetebileceğini bu doğrultuda kurum içerisindeki performansını ne ölçüde iyileştirebildiğini amaçlayan bir yaklaşımdır (Lewis, 2011). Ayrıca pozitif psikolojik sermayesi güçlü olan kişilerin moral ve motivasyonunun, iş performanslarının fazla olduğu görülmektedir (Yorulmaz & Yavan, 2018). Örgüt içerisindeki en önemli unsur insan faktörü olmasına rağmen, insanın içindeki en önemli unsurda psikolojidir. Yani insanda pozitif psikolojik sermayenin güçlü olması demek içindeki potansiyeli de etkili bir şekilde kullanıp bunu da örgütüne olumlu bir dönüt olarak yansıtmasıdır (Aydemir & Akdoğan, 2018).

Pozitif psikolojik sermayenin değer kazanarak günümüze kadar gelmesi ekonomik sermayeye dayanır. Ekonomik sermaye ise yönetim alanında insan faktörünün etkin olmasıyla birlikte eksik görülen ve yetersiz olduğu belirtilen insan sermayesi kavramı ortaya çıkmıştır. Ne bildiğimizi araştıran ve analiz eden insan sermayesi de sosyal sermayeye zemin oluşturmuştur. Örgüt içerisindeki bütünlüğü tam anlamıyla oluşturmak adına ve tekin iletişim kurma güdüsü barındıran yöneticiler için sosyal sermaye çok önemli bir unsur haline gelmiştir. Günümüzdeki psikolojik sermayenin doğuşunda yöneticilerin, çalışanların güçlü yönlerini ortaya çıkarmaları ve çalışanlarını iyi bir şekilde tanıyıp en üst seviyedeki yeteneklerinden yararlanma arzusu ile ortaya çıkmıştır (Uğurlu Kara, 2014).

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar yapması ve yapmaması gereken davranışları çok iyi bilen, her tür zorlukla başa çıkmayı bilen, olumsuz bir durum karşısında içinde bulunduğu olumsuzluktan hemen çıkıp hedef ve amaçlarına odaklanabilen, yeri geldiğinde kendilerini motive eden bireylerdir (Bayarçelik vd., 2019). Pozitif psikolojik sermaye kavramı yetenek, bilgi gibi deneyime dayanan hem bugün hem de yarın için kişisel çıkarlarının kazanılabileceğine ilişkin ruhsal durumlar şeklinde de ifade edilebilir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere pozitif psikoloji sermaye durağan ve değişimi zor olan insan karakterlerinin yerine her daim gelişim ve değişime açık olan yönlerine odaklanır (Erkuş & Fındıklı, 2013).

## **Pozitif Psikolojik Sermaye Kuramının Bileşenleri**

Türkiye’de yapılan çalışmalar sonucunda ulaşılan veriler dünyadaki diğer çalışmaların verilerini destekleyip, bu çalışma sonuçlarına göre de psikolojik sermaye şu şekilde alt boyutları ayrılmıştır; zor günlerde gerekli çabaların gösterileceği güven (öz yeterlilik), amaca ulaşmak için azimli çalışma (umut), hem şimdi hem gelecekte başarılı olma duygusu ve olumlu düşünme (iyimserlik), her türlü problem durumunda hep güçlü olup, sonuç olumlu veya olumsuz olsa da başarıya ulaşma (esneklik-psikolojik dayanıklılık) şeklinde açıklanmaktadır (Keleş, 2011).

### ***Öz Yeterlilik***

Öz yeterlilik kuramından ilk kez 1977 yılında Albert Bandura tarafından oluşturulan Sosyal Öğrenme Kuramı’nda bahsedilmiştir. Kişilerin motivasyonlarının yükselmesinde öz yeterliliğin payı çok büyüktür (Maddux, 2002). Öz yeterlilik, yapılan zor işleri emek sarf ederek başarılı olmak için kendinde olan özgüvendir (Keleş, 2011). Öz yeterliliği düşük olan kişiler karşılaştıkları olası bir zor durum karşısında içlerine hırs olmadığı için, kendilerini motive edemezler ve işlerine azimle bağlanamazlar. Başarısız oluşlarını yeteneksiz olmalarına bağlayıp kendilerine olan güvenlerini de kaybederler (Tösten vd., 2017). Öz yeterlilik, bireylerin yaptıkları işleri en iyi şekilde ortaya koymaları için kendilerine duydukları güvendir (Thomas & Velthouse, 1990). Sadece görülebilen yetenekler değil, bağlı olduğu koşullarda kişilerin yetenekleri sayesinde başarılı olmalarına inanmalarıdır. Öz yeterlilik için sadece yetenek kavramı ön planda değildir. Yeteneklerini daha etkin ne şekilde kullanabileceklerine duydukları öz güvendir. Öz yeterlilik kalıtsal değildir, bir süreç içerisinde kişilerde var olup gelişen ve tecrübeyle şekillenen bir özelliktir (Maddux, 2002). Öz yeterlilik düzeyleri fazla olan kişiler, daha fazla mücadele gerektiren amaçlarda ve karışık sorumluluklarla baş çıkmada üst düzey yollar geliştirirler (Caprara & Cervone, 2003). Bireyin karşılaşılabileceği sıra dışı durumda kendi amaçlarına ulaşması için vermesi gereken tepkileri ne derece iyi organize edebileceğine ve nasıl gerçekleştirebileceğine olan inancıdır (Bandura, 1986). Öz yeterlilik ortamdan ortama, durumdan duruma kolay değişmeyen kişilik boyutudur. Yetenek ve becerilerinin üstünlük derecesiyle değil, bireyin kendi yetenek ve becerilerine hangi ölçüde inandığıyla ilgilidir (Özkalp, 2009). Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları içerisinde pozitif örgütsel davranışın karakteristiklerini en iyi taşıyan öz yeterliliktir. Çünkü teorik alt yapıya sahiptir ve gelişime açıktır (Luthans vd., 2006).

## **Umut**

Snyder'e (2002) göre umut, kişilerin kendilerine göre hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli motivasyonu ortaya koymasısıdır. Umutta üç bileşen mevcuttur; amaçlar, eyleyici düşünme, alternatif düşünmedir. Amaçlar; kişilerin zihinsel eylemlerini, eyleyici düşünme; kişilerin kendini motive etmelerini, alternatif düşünce de; belirlemiş olduğu hedeflerde kendisine çizdiği yolları ifade eder (Hefferon & Boniwell, 2014). Psikoloji disiplininde ise umut, hayatta kalmalarına destek olan iyi olma durumlarını güçlendiren bir kavramdır (Tarhan & Bacanlı, 2015). Umut, amaçlara ulaşmak için, pozitif ve motive edici planlar yapma durumudur (Peterson vd., 2011). Umut düzeyi fazla olan bireyler, amaçlarına kavuşabilmek adına farklı değişik yollar düşünür olumlu düşüncelerini, olumsuz olan fikirlerinden daha baskın bir şekilde yaşarlar (Erkmen & Esen, 2012). Son dönemlerde umutla ilgili yapılan bazı çalışmalarda, umudun performans, iş doyumu ve örgüte bağlılık etkileri araştırılmıştır. Umut düzeyleri yüksek olan çalışanlar sorun çözerken daha başarılı olup, bunu da iş yerindeki performanslarına önemli ölçüde yansıttıkları görülmüştür (Peterson & Byron, 2008).

Hedef kavramı, umut teorisinin önemli bir parçasıdır. Çünkü insanların bütün eylemleri ulaşmak istedikleri hedeflere yöneliktir. Bireylerin kendi iradelerini kullanarak hedeflerine yönelmeleri umutlarını bu yolla kullanabilmeleri umudun bir bileşenidir. Kişiler kendi iç dünyalarında yapması ve yapmaması gereken davranışları sürekli tekrar edip kendilerini motive ederler (Snyder, 2002). Pozitif psikolojik sermaye kavramı içerisindeki umut kavramını gündelik hayattaki umut kavramından ayıran özellik ise; her sorun karşısında farklı alternatif yollar üretebilme yeteneğidir (Morgan & Luthans, 2015). Örgütlerdeki yönetici, lider, müdür ve direktör gibi pozisyonlarda çalışan kişilerin umut seviyelerinin yüksek olması oldukça yüksek olması oldukça önemlidir. Umut seviyeleri yüksek olan kişilerin ekipleri diğer ekiplere kıyasla daha yüksek performansla çalışırlar ve daha verimli olurlar (Peterson & Luthans, 2003). Umut seviyeleri yüksek olan yönetici vasfındaki kişiler, gruplarında çalışan bireylerinde umut seviyelerini yükseltmede objektif bilgilere sahiptirler. Büyük bir sorun karşısında grup arkadaşlarıyla gerekli bilgileri paylaşıp geri dönüt verme konusunda yeterli güvenilirlik ve şeffaflığı gösterirler (Ilies vd., 2005). Umut, hem istemek hem de istediğine ulaşmak için kullanılan yollar olmak üzere iki boyuta sahiptir. Amaca ulaşma isteği ve bu amaca ulaşmada kullanılabilecek hangi yol varsa umuttan söz edilebilir (Luthans vd., 2006; Luthans, 2008).

## ***İyimserlik***

İyimser bireylerin hayata bakış açıları her daim pozitif olup karşılaşmış oldukları zorluklar karşısında o zor durumlara katlanabilecek kişiler olarak bilinmektedirler. Pozitif psikolojik sermaye açısından değerlendirecek olursak, kurum ve çalışanları doğrudan ele alır. Her türlü olay ve durumlara karşı iyimser bir bakış açısıyla yaklaşan beşeri sermaye, yönetim ve çalışanlar açısından oldukça zengin bir kazanımdır (Polatcı, 2011). İyimser bireyler kendilerini çok iyi tanır ve kendilerinde olan güçlü ve zayıf yönlerini çok iyi bilir, öz farkındalığa sahiptirler. Belirlemiş oldukları hedefleri gerçekleştirerek için önlerine çıkan tüm engellerle başa çıkmasını bilen kişilerdir (Bozdağ Ateş, 2018). İyimserlik, olumlu sonuçları kişisel, genel ve kalıcı nedenlere, olumsuz durumları ise; dışsal, durumsal ve geçici nedenlere bağlamaktadırlar (Korkmazer vd., 2016). Uzun yıllar önce yapılan çalışmalarda bilim insanları Rochester, Minnesota the Maya Clinic’de 839 hasta üzerinde bazı testler yapmışlardır. 2004 yılına kadar 200 hastanın yaşamını yitirdiği görülmüştür. Bu hastalar içerisinde iyimser olanlar, kötümser olanlara oranla % 19 daha fazla yaşam sürdürmüşlerdir (Seligman, 2004). İyimserlik kavramı “umut” ile günlük yaşantımızda birbirinin yerine kullanılsa da aralarında önemli farklılıklar vardır. Umut; ulaşmak istediği hedefe varmak için alternatif yollar belirlerken bu boyutun iyimserliğin içinde olmayışı bu farklılığın bir göstergesidir. İyimserlikte beklenen sonuçların kaynağı dışsal faktörlerdir, fakat umutta ise hedefe ulaşma arzusu bireyin kendi içindeki arzusudur (Luthans & Jensen, 2002). Özellikle iş süreçlerinde iyimserlik boyutu, sıkıntılı ve sancılı dönemlerin rahatlıkla giderilmesi ve güzel sonuçlara varılması açısından önemlidir (Ocak vd., 2016). Başka açısından bakılacak olursa iyimserlik, her ne kadar zorluk olursa olsun kesinlikle güzel bir sonuca ulaşılacağına dair inancı ortaya koymaktadır. Bu şekilde olumlu düşünceler neticesinde çevreye de iyimserlik etki etmektedir (Çınar, 2011). İyimser çalışanlarla kötümser çalışanlar karşılaştırıldığında; çalkantılı dönemlerde her ikisinin de vermiş oldukları tepkiler oldukça farklıdır. İyimser çalışanlar değişimi fırsat olarak görürler ve değişimden maksimum faydayı sağlamak için çalışırlar. Kötümser çalışanlar içinse bun söylemek mümkün olmayacaktır (Luthans vd., 2007).

## ***Esneklik – Psikolojik Dayanıklılık***

Dayanıklılık, kişilerin stres, risk ve olumsuz durumlarla karşılaşmaları sonucunda her şeye rağmen olumlu tavır sergileyebilmesi ve kendini hemen toparlayabilmesidir. Dayanıklılık düzeyi yüksek olan insanlar yeteneklerinin fazlasını gösterebilir ve kendilerince yeni değerler oluşturabilirler (Korkmazer vd., 2016). Dayanıklılık yalnızca olumsuz durumlar

karşısında değil, fazla sorumluluk verilmesi, belirsizlik, başarısızlık gibi durumlar olduğu zamanda onlarla olumlu yönde başa çıkma yeteneğidir (Hamel & Välikangas, 2003).

Dayanıklılık seviyeleri sadece klinik psikoloji alanıyla sınırlı olmayı örgütsel davranış ve insan kaynakları disiplinlerinde de araştırılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda kişilerin dayanıklılık seviyelerinin geliştirilebilir olduğu yargısına varılmıştır (Masten & Reed, 2002). Pozitif psikoloji biliminde dayanıklılık, risk ve sıkıntılı durumlar karşısında kişilerin göstermiş oldukları uyum ve başa çıkabilme yeteneği ile ilgilidir (Masten 2001). Masten vd. (2012) de psikolojik dayanıklılığı arttırmaya yönelik yapmış oldukları çalışmada risk faktörünü azaltmaya, güçlü özelliklere vurgu yapmaya, olumlu davranışları iyileştirip, korumaya uyarlanabilir sistemlere yoğunlaşmak gerektiğini belirtmişlerdir. Bu şekilde kişilerin psikolojik dayanıklılık seviyeleri artacaktır. Ayrıca kişilerin çalışma ortamında da rahat bir şekilde çalışıp zorluklarla mücadele etme istekleri artacaktır (Hamulluoğlu, 2019). Kişiler bağlı oldukları örgütlerin devamlılığını sürdürebilmek için olumsuz ve sorun odaklı durumlardan sıyrılarak olumlu ve çözüm odaklı durum sergilemelidirler. Bireyin dayanıklılık gösterebilmesi için zorluklarla karşı karşıya gelmesi gerekmektedir (Tösten, 2015). Dayanıklılık karşılaşılan zor durumlara dayanabilme yeteneğini, uyumluluğu, esnek olmayı ve devamlı psikolojik baskıya karşı hazır oluşu içeren bir ifadedir (Masten, 2001).

Bahsi geçen risk faktörleri travmatik durumlar, alkol veya uyuşturucu bağımlılığı, şiddete maruz kalma gibi yıkıcı yaşanmışlıklar olarak sıralanabilir (Punamäki vd., 2001).

## **Empati Tanımı**

Empati kavramını tamamlayabilmek için sadece kaşımızdaki kişinin duygu ve düşüncelerini anlamamız yeterli olmaz. Anladığımızı kaşımızdaki kişiye iletebilmemiz durumunda empati kavramını gerçekleştirmiş oluruz (Dökmen, 1987). Empati kavramı sosyal olarak kaşısındaki bireyin duygularını üstlenme, estetikte mental olarak hissetmek ve psikoanalizmde tanımlama çabası olarak bilinmektedir (Katz, 1963). Empati; empatik yetenek ve empatik eğilim olarak iki şekilde değerlendirilebilir. Empatik yetenek, bireyin duygularını anlamak ve kaşısındakine hissettirmektir. Empatik eğilim ise, kişinin kaşısındaki bireyin yaşantısını ve duygularını anlayıp hissetme durumudur (de Wied vd., 2005; de Kemp vd., 2007). Empati yaparken kaşımızdakinin duygu düşüncelerine tamamen kapılmamak gerekir. Çünkü empati, rol alma ve yapma sanatıdır (Erkuş, 1994).

Kişiler empati kurabilmek için iki şeyi dikkate almalıdırlar. İlki şudur; empati kuracak kişi ben merkezci olmamalıdır. Bu şekilde olursa kendini kaşısındakinin yerine koyamaz ve bu şekilde de sağlıklı bir iletişim kuramaz. İkincisi de şudur; empati kuracak kişinin

etrafındaki insanlarla yeteri kadar iletişimde bulunabilecek durumda olmasıdır. Örneğin fazla kaygılı ve stres altındaki bir kişinin karşısındaki ile empati kurması beklenemez (Kızılcıkelik & Erjem, 1992).

Adler'e göre empati doğrudan değil de başkasının gözleri, başkasının kalbi olmak ve o şekilde görüp hissedebilmek olarak açıklanmıştır (Barrett-Lennard, 1981). Alçay'ın 2009 yılında yapmış olduğu çalışmada empati kavramı şu şekilde ele alınmıştır; empati, kişilerdeki egoyu azaltarak insanları birbirine yaklaştırır, bu şekilde iletişim kolaylaşır karşısındaki kişiyi anlamasını, içinde bulunduğu duygu durumunu net olarak kavrayıp derin iletişim kurmasına yardımcı olur. Empati hoşgörüyü artırır. İletişimi engelleyen bütün kalın duvarların kaldırılmasını sağlar. Karşısındaki kişiyi sadece sözlü olarak anlamakla kalmayıp olayın farkında olduğunu ve karşısındakine kabul edilen özel kişi olduğunun imajını da verir. Tüm insanları anlama, paylaşma, sorumluluk gibi toplumsal eğilimlerin kazanılmasına yardımcı olur. Empati farklı kültürlerdeki bireylerin kolay iletişim kurarak iyi anlaşmalarını da sağlar.

Başka bir ifade ile; empati korku, neşe, utanç, suçluluk ve sevgi, hüznün, öfke, şehvet ve acı gibi temel duyguları içeren durumlarda kendini başkalarının duygusal ve zihinsel olarak yerine koyma yetisini ifade etmektedir (Blair, 2003). Prandtl (1910), empatinin yapısı hakkında bir kitap yazmıştır. Kişilerin, karşılarındaki bireyleri anladıklarını düşünseler de sadece kendi içsel yaşantılarını bilecekleri fikrine katılmasına karşın, bunun sadece kendi hayal ettikleri veya bildiklerini düşündükleri bir şey olduğuna inanmıştır. Bu durum “canlandırma” eyleminin ya empirik empati (çağırıştırma / ilişkilendirme) boyutu ya da (duyumsama / hissetme yoluyla empati) kanalıyla meydana geleceğini vurgulamıştır. Empirik empati, bir duygunun önceden oluşmasına dayanır. Bireylerin bu duyguları daha önceden kendi duygularıymış gibi benimseyip o şekilde davranmalarındır. Bu da şu şekilde açıklanabilir; geçmiş dönemlerde birey öfke ve kızgınlık duygularını bilinçli olarak yaptığı esnada, aynı anda ayağını yere vurmuş olabilir. Bu durumu gören başka bir kişide ayağını yere vurma davranışını izleyip, o kişinin ne derece öfkeli olduğunu anlayabilir. Duygular yoluyla duyulan empati ise, Lipps'in empati kavramına biraz daha yakındır. Fakat her ikisinde de algılayan kişinin içinde olup biten ve aynı zamanda nesne de mevcut olan bir şeyler gözle görülür şekilde deneyimlenmektedir (Prandtl, 1910, Eisenburg ve Strayer'dan Akt., Wispe, 1990, s. 18-20). Titchener, (1928), empatiyi ortaya çıkardığı dönem, kişinin hem kendi hem de karşısındaki bireyin zihinsel süreçleri arasında benzerlik içeren karşılaştırmalar yapıp karşısındaki kişinin bilincini tanıyamayacağını vurgulamıştır. Titchener'e göre “zihnin kasları içinde” ancak, içsel taklit yoluyla bir başkasının bilincini tanıyabilirsiniz ifadesini savunmuştur. Murphy, empatinin fiziki katılımına da açıklık getirmiştir. Murphy (1947),

şöyle belirtmiştir; “savaşın mücadelesini izledikçe, kasları gerilmektedir; soprano yükseğe doğru zorlandıkça, izleyen kişinin gırtlığı yorulur ve topukları yükseltir.” (Murphy, 1947, s. 414, Eisenberg ve Strayer’dan Akt., Wispé, 1990, s. 28). Kohut empatinin sınırlılıklarını ve onun öncelikli erişim kazanabileceği psikolojik durumların yapısını incelemiştir. Şu şekilde yazmıştır: “Empati, karmaşık psikolojik yapılandırma algılanmasına özel olarak uyumlanmış biliş kipidir” (Kohut, 1971). Empatinin tanımlanmasındaki belirleyici faktörler; hayal edilerek kurulan deneyim, karşısındaki birey tarafından hissedilen duygu ve düşüncelerin yankılanması, diğer kişinin içsel dünyasının objektif olarak deneyimlenmesi, karşısındaki kişiyi anlayabilme, karşılıklı işbirliği, iletişim süreci, karşısındaki kişinin deneyimlerini ifade etme ve anlayış geliştirme olarak tanımlanır (Escalas & Stern, 2003).

### **Empatinin Tarihçesi**

Empatinin kökeni şefkat, ıstırap, hissetmek anlamına gelen yunanca “*empathia*” kelimesinden ortaya çıkmıştır (Plutchik, 1990). Dönemlere göre empati kavramı ele alındığında; 20.Yüzyılın başından 1950’lerin son dönemlerine kadar empati, bilişsel olarak ele alınmıştır. 1950’lerde empati kavramı kişinin karşısındakini tanınması, kendisini başkasının yerine koyması, onun özelliklerini bilmesi anlamında kullanılmıştır. Dymond, (1950) empati ölçümü ile kişilerin birbirlerinin özelliklerini algılama biçimleri araştırılmıştır. 1960’larda duygusal yönü üzerinde durulmuştur. Daha çok karşıdaki bireyin ne hissettiğine dair düşünceler ele alınmıştır. 1970’lerde bireyin kendi hislerinden ziyade karşısındakinin hislerine odaklanılmıştır (Dökmen, 1988). Empati kavramını ilk kullanan Theodor Lipps’tir. Psikolog olan Lipps’e göre *Einfühlung*’un tanımına göre; “Bireyin, kendisini farklı bir nesneye yansıtması, kendini onun içinde hissetmesi ve bu yolla o nesneyi içine alıp / özümsemek anlamındadır.” Almancada empati “*Einfühlung*” anlamına gelen, başkasının yerine geçebile anlamı taşıyorken, İngilizcede “bir başkasının ayakkabısını giyebilme” anlamında kullanılır (Basch, 1983; Sharma, 1992). Adler’in empati alanında yapmış olduğu çalışmada ismini belirtmediği bir İngiliz yazardan alıntı yaparak “bir başkasının gözleri ile görmek, bir başkasının kulaklarıyla işitmek ve bir başkasının kalbi ile hissetmek” cümlesiyle sosyal duygularının aynı zamanda ilgi olgularının anlamını göz önüne çıkarmıştır (Barrett-Lennard, 1981). Davis, empati kavramını çok yönlü bir boyutla araştırmıştır. Empatiyi karşısındakinin görülebilen tecrübelerine dayalı tepkileri olarak tanımlamıştır. Davis (1983), empatide hem duyuşsal hem de zihinsel unsurların olduğu öne sürülmüştür. İngiliz psikolog Titchener, insanların davranışlarını karşılaştırıp onları anlamaya çalışmakla, o insanları anlayamayacağını söyleyip bu sürecin sadece bir çeşit içsel bir benzetme olduğunu belirtmiştir (Dökmen, 1998; Ay, 1999; Özmen, 2006; Uygun, 2006; İnel Manav, 2008).

## **Empati Kavramının Bileşenleri**

Dökmen'e (1988) göre empati de iki öge bulunmaktadır. Bunlar; bilişsel ve duyuşsal olgulardır. Goldstein ve Michaels (1985) ise, empatinin dört ana başlık altında incelendiğini öne sürmüşlerdir.

### ***Bilişsel Empati Bileşeni***

Bilişsel empati, karşıdaki bireyin duygularını yaşamak değil, o duyguların zihinsel olarak anlaşılmasını konu edinir (Alver, 2003). Yani karşısındaki bireyin duygu ve düşüncelerini hem sözlü hem de zihinsel ipuçları yoluyla anlamaktır (Güldağ, 2007). Bilişsel empati bileşeninde karşıdaki kişinin yaşadığı duygularla aynı duyguyu yaşamadan o kişinin duygu halinin anlaşılmasıdır (Ay, 1999; Çiçek, 2006; Coşkun Keskin, 2007). Basit haliyle karşısındaki bireyin duygusal halini doğru şekilde değerlendirme, karmaşık düzeyde ise, durumları karşısındakinin gözüyle bakabilme anlamında kullanılan bilişsel empati, kişilerin sosyal işlevselliğinde etkili olur (Smith, 2006). Bilişsel empatiye ağırlık veren görüşlerde, empati söz konusu olduğu zaman duygular her ne kadar önemli görünse de empatinin temel bileşeninin düşünme (biliş) olduğunu vurgulamaktadırlar (Morgan, 1993). Bilişsel empati, düşünmek ve dikkatli gözlem yapmayı gerektirir. Karşıdaki bireyin duygularını sözel ve sözel olmayan ipuçları ile anlamlandırır (Eisenberg & Fabes , 1990).

### ***Duygusal Empati Bileşeni***

Duygusal empati bileşeni, kişinin kendini başkasının yerine koyarak onun iç dünyasında yaşamış olduğu bütün duygu ve düşüncelerini, neler hissettiğini anlamasını ortaya koyan bir süreçtir (Akça Ay, 1999; Çiçek, 2006; Coşkun Keskin, 2007). Empatinin duygusal boyutu göz ardı edilirse, bu durumda sadece karşıdaki bireyin yaşantısı tanımlanmış olur (Güldağ, 2007). Duygusal zeka konusunda gelişmiş kişiler, empati kurarken de oldukça başarılıdırlar (Todd, 2001). Duygusal empati; kişilerin çevresinde bulunan ailelerine, arkadaşlarına, hatta hiç tanımadığı kişilere karşı fedakar davranışlar göstermesi için onları güdüler. Bilişsel empatiden ayrı olarak yeni doğan çocukların da duygusal empati hassasiyetine sahip olduğu bilinir (Smith, 2006). Bireylerin ses tonları, mimikleri vb. bazı uyarıcılar, karşısındaki bireyin düşüncelerin doğru olarak hissetme ve duruma göre tepki vermede yardımcı ipuçlarıdır. Bu ipuçları her zaman yeterli olmayabilir, bu durumda da devreye perspektif alma, başkasının gözünden bakma yeteneği devreye girmektedir (Guttman & Laporte, 2000). Duygusal empati, kişinin duygularını hissetme konusunda bilişsel ve zihinsel süreçlerin yerine; kişilerin mimikleri, ses tonu gibi davranışlarından

yararlanmaktadır. Yeni doğan bebeklerde dahi duygusal empati duyarlılığına sahip olmaları bilişsel empatiden ayıran en önemli özelliktir (Smith, 2006).

### ***Algısal Empati Bileşeni***

Algısal empati bileşeni, karşımızdaki bireyin jest ve mimiklerine, konuşma şekillerine, ses tonuna, konuşma içeriğine ve konuşmanın zamanlamasına dikkat edilmesi gerektiğini açıklar (Dökmen, 2014). Algısal empati de karşıdaki bireyin konuşma esnasında yapmış olduğu tüm davranış ve imalara dikkat edilmeli çünkü iletişimi o imalar üzerinden rahatça algılayabilirler (Akçalı, 1991).

### ***Bildirişim Empati Bileşeni***

Bildirişim bileşeni, empatinin hem duygusal hem de bilişsel süreçlerini karşısındaki kişilere aktarabilmesi olarak tanımlanır (Alçay, 2009).

### **Empatiyi Etkileyen Özellikler**

Her insan gelişim açısından, sosyal açıdan ve kişisel özellikler açısından farklı empatik düzeylere sahiptirler. Empati düzeylerini etkileyen faktörler şunlardır;

- Cinsiyet Farklılıkları
- Kişilik Özelliği
- Bağlanma

### ***Cinsiyet Farklılıkları***

Yapılan bazı araştırmalar sonucunda kadınların erkeklerden daha fazla empatik beceriye sahip oldukları saptanmıştır (Eagly, 1995). Kadınlar, erkeklere göre daha fazla yoğun duygu yaşayıp çoğu olayda duygusal yönleri ağır basarak hassas davranış sergilerler (Buss & Schmitt, 1993). Araştırmalar, kadınların empatik ilişkiler kurma konusunda erkeklerden daha iyi olduklarını göstermektedir (Eagly, 1995).

### ***Kişilik Özellikleri***

Son yıllarda yapılan çalışmalar doğrultusunda empati düzeylerini kişilik özelliklerinin etkilediği belirtilmiştir. Kişisel özellik farklılıklarının faktörleri olan; açlık, vicdan, dışa dönüklük ve anlaşılabilirlik olarak özetlenmiştir (McCrae, 2009). Bu faktörler bireylerin en geniş kavramsal düzeyde kişilik özelliklerini kapsamaktadır (Goldberg, 1981). Kişilik ve empati arasındaki ilişkiyi araştıran literatür oldukça sınırlıdır. Vicdanlı kişilik özelliğine sahip bireylerin saldırgan davranışları engellenmektedir (Aluja vd., 2002).

## **Bağlanma**

Aileler ile çocukları arasındaki ilişkinin kalitesi gelişimsel faktörlerden etkilenir. Bağlanma üzerine araştırma yapan uzmanlar, insanların geçmiş ve mevcut ilişkilerinin, içsel çalışma modellerinin, bağlanma ile ilgili durumlarda davranışlarını yönlendirdiğini vurgulamaktadırlar (Britton & Fuendeling, 2005).

### **Empatinin Özellikleri**

Coplan'a göre empatinin üç özelliği bulunmaktadır. Bunlar;

- Duyuşsal / duygusal (affective) eşleşme
- Kendine dönük / Öze yönelmiş bakış açısı alma
- Kendisi – başkası ayrımını yapma

Bu özellikler empati için oldukça önemlidir, fakat hiçbirisi tek başına yeterli değildir. Bu özelliklerin hepsi bir araya geldiği takdirde başkası olmanın nasıl bir duygu olduğu anlaşılabilir (Coplan, 2011).

### ***Duyuşsal / Duygusal (Affective) Eşleşme***

Duyuşsal eşleşme sadece gözlemcinin duyuşsal halleri değişse bile niteliksel olarak hedefinde olan kişilerle tamamen aynıysa oluşmaktadır. Bu koşul, empatinin duyuşsal eşleşmesinin gerçekleşmesi için, duyuşsal uyumun yani yalnızca nitelik olarak benzerlik gösterip aynı değerde olmanın yeterli olduğunu savunan araştırmacıların söylemlerinden oldukça katı bir özelliktir (Hoffman, 2000; Preston & De Waal, 2002). Bazı araştırmacıların yapmış olduğu çalışmalarda ise; empatinin duyuşsal boyutu için daha yumuşak bir tutum sergilemişlerdir. Bir hedefin tepkisel duygulanımları yani gözlemleyen kişinin hedefi algılamasından kaynaklanmasına rağmen, hedefin duygulanımlarının değerleriyle aynı olmayan duygulanımlarda dâhildir. Örnek olarak; hedefteki kişi korku yaşıyorsa ve gözlemci bu duruma üzülüyorsa kendisi de aynı korkuyu yaşıyorsa, araştırmacılar bu durumun başarılı bir empati vakası olduğunu öne sürmektedirler (Davis, 1996).

Empatinin duyuşsal eşleşme sınıfında olması için hedefle aynı niteliksel duyuşsal halleri yaşaması gerekmektedir. Bu eşleşme tesadüfi olarak değil, karşıdaki kişiye yönelik bakış açısı alma yoluyla gerçekleşir. Duygusal bulaşma yoluyla da meydana gelmez (Goldie, 1999; Goldman, 2006). Duygusal bulaşma da; karşıdaki kişinin ses tonunu, mimiklerini, duruşunu, yaptığı hareketleri taklit ederek onun aynısıymış gibi olup, duygusal olarak birbirine yaklaşma şeklidir. Duygusal bulaşma vakalarının hemen hemen hepsinde duygu aktarımı göreceli olarak otomatik, istemeden oluşan, kontrol edilmesi oldukça güç ve büyük

oranda bilinen farkındalığın erişemediği bir süreçtir (Hatfield vd., 1994). Empati geniş olarak ele alındığında, duygusal bulaşma bir alt sınıf olarak sınıflandırılır. Gözlemcinin karşısındaki kişiyle aynı duyuşsal halleri yaşamasını içerir. Duygusal bulaşma hedefteki kişinin duygularını aldığı zaman bu duyguları hayali olarak yaşamazlar, sanki kendisiymiş gibi yaşarlar (Coplan, 2011).

### ***Kendine Dönük / Öze Yönelmiş Bakış Açısı Alma***

Kendine yönelik bakış açısı almada, birey kendisini başkasıymış gibi gösterir. Bu şekilde karşısındaki bireyin yerinde olmak kendisi için nasıl bir şey olduğunu hayal eder. Bakış açısı alma, hayal etmeyi öne çıkaran bir süreçtir. Hayal ederek karşıdaki kişinin durumunu deneyimleyebilir ve onun gibi davranabilir (Coplan, 2011). Bir kişinin her durumda verdiği tepkiler, başka kişilerde aynı değildir. Karşısındakine yönelik bakış açısı almada birey karşısındaki kişinin bakış açısını temsil ettiği için, sanki o kişi kendisiymiş gibi göstermeye çalışır (Goldie, 1999). Kendine yönelik bakış açısı alma birçok psikolojik olgu ile ilişkilidir. Tahmin etme esnasında yapılan hatalar, yanlış nedenler ve bireysel üzüntüler içeren bu olgular, gerçek empatiden bu kavramın mutlaka ayırt edilmesi gerektiğini savunur (Coplan, 2011). Benzerlik durumu, bireyin karşısındaki kişinin de kendisi gibi hissedip kendisi gibi düşündüğünü, aynı şeyleri isteyip istemediklerini düşünürler. Psikologlar ise bu durumun yanlış görüş birliği olduğunu belirtip, bunların genellikle başkalarının zihinsel durumları ile ilgili tahmin hatalarına yol açtığını belirtmektedirler.

Hodges & Wegner'e (1997) göre bu durum kişinin kendi bakış açısını bastıramamasından ortaya çıkmaktadır. Rasyonel ve kuramsal olarak, kişilerin çoğu başka bireylerden farklı olduklarını bildikleri halde, buna rağmen düşünce hatalarına fazlasıyla düşmektedirler. Kendine yönelik bakış açısı alma durumu aldatıcı / yalancı empatiye yol açabilir ve bu şekilde başkalarının bakış açısına erişmelerine yardımcı olduğunu düşünüp yanılgıya düşerler, ama böyle bir şey olmamaktadır. Örnek verilecek olursa; karşısındaki bireye kendisiyle alakalı bir durumdan bahsettiği zaman şu şekilde karşılık alır; 'tam olarak ne hissettiğini biliyorum' ve bir süre sonra hiç anlamamış olduğunu fark eder. Bunun sebebi o kişinin bakış açısını almadığı değildir, bu onun kendi bakış açısıdır. Çünkü koşullar kişiseldir. Bu durumda empati söz konusu olmaz. Kendine yönelik bakış açısı alma ve karşısındaki kişiye yönelik bakış açısı almanın farkı belki de bazılarının karşısındakini anlamadığı halde anladığını zannetmesinden vazgeçmesini sağlar (Coplan, 2011).

Kişisel üzüntü çeken insanlar, kendilerini rahatsız eden ortadan kaldırmak için öze dönük davranışlar gösterirler. Örneğin; kendisiyle alakalı bir üzüntü yaşayan kişi, genellikle bu durumu tetikleyen şeylerden kaçmaya çalışır. Bu durum da üzüntüsünü yok edecek başka

şeyler bulamazsa, toplumda kabul görülmüş davranışlar gösterir (Batson vd., 1997; Batson, vd., 1981). Bireyin kendini karşısındakinin yerine koyup o şekilde hayal ettiğinde, çoğu zaman yanlış tahminler ve karşısındakinin duyguları ve istekleri ile başarısız benzetmeler ile sonuçlanır. Kendine yönelik bakış açısı alma durumu kötü bir olgu değildir. Kişinin karşısındaki bireyi kendinden çok farklı biriymiş gibi kabullenmesine yardımcı olur ve karşıdakini tamamen araçsal olarak değerlendirmekten çok iyi olduğunu belirtir (Coplan, 2011).

### ***Kendisi / Başkası Ayrımını Yapma***

Duyuşsal eşleşmeyi ve karşısındakine yönelik bakış açısı alma konusunda başarı sağlanmasına rağmen empati kurulamayabilir. Birey karşısındaki hedefin yaşantılarını başarılı bir şekilde temsil edebilir, onunla aynı duyguları yaşayabilir, ama kendisini farklı bir kişi olarak algılayamayabilir. Bireyin kendi duygularının başkasının üzerine yansıtıldığının aksine, gözlemleyen kişi karşısındakinin duygu ve düşüncelerini kendinkilerin yerine geçirerek içe yansıtır. Gözlemci, karşısındakinin farklı birey olduğunun bilincindedir ve onun bakış açısını benimseyip sonuç olarak kendi bakış açısıymış gibi deneyimler. Bu durum sıra dışı değildir, yalnızca karşıdakinin bir başkası olduğu görüşünü kaybetmeyi engellemek için değil, kişinin kendi öz kişiliğiyle ilgili farkındalığı kaybetmeyi de önlemeyi hedef alır (Coplan, 2011).

Kendisi-başkası ayrımını yapmada psikolojik bağlantılı vakalarda kişi, kendi deneyimleri ile ilgili farkındalığı, karşısındaki kişinin deneyimlerini temsil ettiklerinden her iki yönde de ayrı tutar. Böylelikle, kişi, karşısındakinin farklı bir birey olduğunu, onunda kendine göre duygu ve düşüncelerinin olabileceğinin farkına varır. Bu durumda, karşısındakiyle derinlemesine ilgilenirken kendi özünün nerede bittiğini ve karşısındakinin başladığını, aynı zamanda karşısındakinin özünün nerede başlayıp, kendisinin nerede bittiğini görüşünün kaybolmasını önlemeyi öne sürer (Coplan, 2011). Kendisi – başkası ayrımı yapmaksızın, empati sürecinde başarısız olmak kaçınılmazdır. Kişi, kendisiyle ilgili duygularını kaybedip karşısındakiyle birleşir ve kendi hayal sürecindeki öz bakış açısının kirlenmesine izin verir. Bu şekilde de karşısındakinin deneyimini tekrar edemeyen bir benzetimle uğraşır. Kendisi – başkası ayrımı yapma, karşısındaki bireyle en uygun şekilde bir mesafeye izin vererek empatinin gerçekleşmesini sağlar. Ne iç içe geçer, ne de ayrık düşer. Karşısındakinin farklı biri olduğunu kabullenerek bağlantı kurulur, fakat karşıdaki kişinin yaşantısıyla, kendi deneyimleri arasındaki boşluğu yok edecek şekilde değil, birbirine bağlayacak şekilde paylaşım yaşanır (Goldie, 2002). Empati kavramını geniş tutmak isteyenler için, açık olarak kendisi-başkası ayrımını yapabilme, empati olarak adlandırılan

Çeşitli süreçler arasında bir ayırmı yapabilme yolu sunar. Kendisi-başkası ayırımını yapmanın rolünün vurgulanması, empatinin farklı açıklamalarını düzenlemek ve işler hale getirmek için kullanılabilir sistematik bir taksonomiye doğru atılan ilk adım olabilir (Coplan, 2011).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Yöntem

#### Araştırmanın Yöntemi

Özel yetenek ile öğrenci alan bölümlerdeki akademisyenlerin pozitif psikolojik sermaye ve empati düzeylerini araştırmak amacıyla yapılan çalışmada betimsel yöntemler kullanılmıştır. Bu tarama modeli ile birden fazla değişken ve bu değişkenlerin derecesi belirlenebilmektedir.

#### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Atatürk Üniversitesine bağlı özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki akademik personel oluştururken; örneklem grubunu ise Atatürk Üniversitesine bağlı özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki 76'sı erkek, 39'u kadın olmak üzere toplam 115 akademisyen oluşturmaktadır.

#### Veri Toplama Teknikleri

Veri toplamak amacıyla 3 aşamalı yol izlenmiştir.

Birinci aşamada; araştırmanın demografik değişkenleri hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki akademik personele yaş, cinsiyet, medeni durumları, unvanları, mesleki kıdem yılları, kurumdaki kıdem yılları, kurumdaki idari görevleri ve çalıştıkları fakültenin sorulduğu anket formu uygulanmış pozitif psikolojik sermaye ve empati düzeyi hakkında bilgi verilmiştir.

İkinci aşamada; katılımcıların pozitif psikolojik sermaye hakkında veri elde etmek için ise Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen; Türkçeye Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanan 24 madde ve 4 alt boyuttan (iyimserlik, umut, dayanıklılık, öz yeterlilik) oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği uygulanmıştır.

İyimserlik: Olumsuzlukları geçici, dışsal, durumsal nedenlere bağlayan ancak, olumlu olayları ise kalıcı, içsel ve genel nedenlere bağlayan bir bakış açısı olarak görülür (1, 9, 11, 14, 18 ve 19 numaralı maddeler) (Seligman, 1998).

Psikolojik dayanıklılık: Ağır risklere ve olumsuz etkilere maruz kalındığı durumlarda bireyin kendini ne kadar başarılı olarak toplayabildiğini anlatan bir yetenektir (5, 7, 8, 10, 13 ve 22 numaralı maddeler) (Benard, 1993).

Umut: Herhangi bir amaca ulaşma konusunda bireyin algısı olarak tanımlanan tek boyutlu bir yapıdır (2, 6, 12, 17, 20 ve 24 numaralı maddeler) (Frank, 1968).

Öz-yeterlilik: Bir bireyin karşılaşacağı sıra dışı durumda kendi amaçlarına ulaşması için vermesi gereken tepkileri, ne kadar iyi organize edebileceğine ve ne derece gerçekleştireceğine olan inancıdır (3, 4, 15, 16, 21 ve 23 numaralı maddeler) (Bandura, 1986).

Üçüncü aşamada ise; katılımcıların empatik seviyeleri hakkında veri elde etmek için Dökmen (1988) tarafından geliştirilen 20 madde ve tek boyuttan oluşan empatik eğilim ölçeği uygulanmıştır; Empatik eğilim ölçeği 5’li likert tipi bir ölçektir. İfadelerin karşısında “tamamen aykırı(1)”, “oldukça aykırı (2)”, “kararsızım (3)”, “oldukça uygun (4)”, “tamamen uygun (5)” seçenekleri bulunmaktadır. Yapılan işaretlemelere 1 ile 5 arasında değişen puanlar verilir.

### **Süreç/Uygulama**

Araştırmacı tarafından hazırlanan 4 sayfalık form sırasıyla demografik bilgiler, pozitif psikolojik sermaye ölçeği, empatik eğilim ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırmacı özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki akademik personel ile gerek yüz yüze görüşerek gerekse mail yolu ile online doldurulmaları istenmiştir. Anketler, 76 erkek ve 39 kadın tarafından cevaplanmıştır. Formlar 1 Eylül- 1 Kasım 2020 tarihleri arasında uygulanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Elde edilen sonuçların istatistiksel analizinde, bilgisayar ortamında istatistiksel programdan faydalanılmış anlamlılık seviyesi ( $p<0,05$ ) olarak alınmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin tespit edilmesinde frekans analizi, ikili değişkenlere göre empati ile pozitif psikolojik sermaye ölçeğinden alınan ortalamaların karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi, ikiden fazla değişkenlere göre empati ile pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (Anova); farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Tukey testi; empati ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemek için de pearson korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

## **Araştırmacı Rolü**

Araştırmacı ölçeğin uygulanma öncesi sürecinde akademik personele; beden eğitimi, spor, pozitif psikolojik sermaye ve empati kavramları hakkında gerekli bilgilendirmeleri yapmış ve çalışmanın sadece bilimsel verilerde kullanılacağının güvencesini vermiştir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında veriler % ve frekans analizi kullanılarak değerlendirilmiştir.

**Tablo 1.** *Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımları*

|                       |                                    | N   | %    |
|-----------------------|------------------------------------|-----|------|
| Yaş                   | 24-29                              | 15  | 13,0 |
|                       | 30-35                              | 18  | 15,7 |
|                       | 34-41                              | 18  | 15,7 |
|                       | 42 ve üzeri                        | 64  | 55,7 |
| Cinsiyet              | Erkek                              | 76  | 66,1 |
|                       | Kadın                              | 39  | 33,9 |
| Medeni Hal            | Evli                               | 69  | 60,0 |
|                       | Bekar                              | 46  | 40,0 |
| Unvan                 | Ar. Görevlisi                      | 30  | 26,1 |
|                       | Öğrt. Görevlisi                    | 16  | 13,9 |
|                       | Dr.Öğrt.Üyesi                      | 35  | 30,4 |
|                       | Doçent                             | 24  | 20,9 |
|                       | Profesör                           | 10  | 8,7  |
| Kurumdaki Kıdem Yılı  | 5 yıl ve altı                      | 35  | 30,4 |
|                       | 6 -11 yıl                          | 27  | 23,5 |
|                       | 11 yıl üzeri                       | 53  | 46,1 |
| Kurumdaki İdari Görev | Evet                               | 15  | 13,0 |
|                       | Hayır                              | 100 | 87,0 |
| Fakülte               | Spor Bilimleri Fakültesi           | 24  | 20,9 |
|                       | KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü  | 11  | 9,6  |
|                       | KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü | 18  | 15,7 |
|                       | Güzel Sanatlar Fakültesi           | 62  | 53,9 |
| Toplam                |                                    | 115 | 100  |

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların yaş dağılımlarına bakıldığında; %13,0'un 24-29 Yaş, %15,7'sinin 30-35 Yaş, %15,7'sinin 34-41 Yaş ve %55,7'sinin 42 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında; %66,1 erkek, %33,9 kadın tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni hallerine bakıldığında; %60 evli, %40'ının ise bekar oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların unvanlarına bakıldığında; %26,1'inin Araştırma Görevlisi, %13,9'unun Öğretim Görevlisi, %30,4'ünün Doktor Öğretim Üyesi, %20,9'unun Doçent, %8,7'sinin

Profesör oldukları görülmektedir. Tablodan da anlaşıldığı üzere araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu Doktor Öğretim Üyesi ve Araştırma Görevlisi oluşturmaktadır.

Katılımcıların kurumdaki kıdem yıllarına bakıldığında %30,4'ünün 5 yıl ve altında, %23,5'inin 6-11 yıl arasında ve %46,1'inin 11 yıl üzeri görev yaptıkları görülmektedir.

Katılımcıların kurumdaki idari görevinin olup olmadığına bakıldığında %13'ünün kurumda idari görev yaptığı, %87'sinin ise kurumda idari görev yapmadığı görülmüştür.

Katılımcıların hangi fakültede görev yaptıklarına bakıldığında; %20,9'unun Spor Bilimleri Fakültesi, %9,6'sının KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, %15,7'sini KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü, %53,9'unun ise Güzel Sanatlar Fakültesi'nde çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutları ile Empati Ölçeğine Ait Betimsel İstatistik Puanları

| Alt Boyut     | N   | Minimum | Maksimum | Ortalama | Standart Sapma |
|---------------|-----|---------|----------|----------|----------------|
| İyimserlik    | 115 | 1       | 5        | 3,52     | 0,33           |
| Dayanıklılık  | 115 | 1       | 5        | 3,79     | 0,25           |
| Umut          | 115 | 1       | 5        | 4,04     | 0,36           |
| Öz-yeterlilik | 115 | 1       | 5        | 4,26     | 0,38           |
| Empati        | 115 | 1       | 5        | 3,39     | 0,21           |

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarına bakıldığında; iyimserlik alt boyutuna ( $3,52 \pm 0,33$ ) katılıyorum düzeyinde, dayanıklılık alt boyutuna ( $3,79 \pm 0,25$ ) katılıyorum düzeyinde, umut alt boyutuna ( $4,04 \pm 0,36$ ) katılıyorum düzeyinde, öz-yeterlilik alt boyutuna ( $4,26 \pm 0,38$ ) kesinlikle katılıyorum düzeyinde, empati ölçeğinde ise ( $3,40 \pm 0,21$ ) katılıyorum düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir.

**Tablo 3.** Katılımcıların Yaşlarına Göre Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| Alt Boyut               | Yaş            | N  | Ort.±S.S  | f     | p     | Post Hoc (tukey) |
|-------------------------|----------------|----|-----------|-------|-------|------------------|
| İyimserlik              | 24-29          | 15 | 3,60±0,34 | ,592  | ,621  |                  |
|                         | 30-35          | 18 | 3,44±0,28 |       |       |                  |
|                         | 36-41          | 18 | 3,52±0,24 |       |       |                  |
|                         | 42 ve üzeri    | 64 | 3,52±0,36 |       |       |                  |
| Psikolojik Dayanıklılık | 24-29          | 15 | 3,85±0,33 | 2,319 | ,079  |                  |
|                         | 30-35          | 18 | 3,88±0,23 |       |       |                  |
|                         | 36-41          | 18 | 3,84±0,30 |       |       |                  |
|                         | 42 ve üzeri    | 64 | 3,74±0,22 |       |       |                  |
| Umut                    | a) 24-29       | 15 | 4,15±0,29 | 3,676 | ,014* | <b>b&gt;d</b>    |
|                         | b) 30-35       | 18 | 4,24±0,40 |       |       |                  |
|                         | c) 36-41       | 18 | 4,03±0,38 |       |       |                  |
|                         | d) 42 ve üzeri | 64 | 3,96±0,33 |       |       |                  |
| Öz-Yeterlilik           | 24-29          | 15 | 4,40±0,40 | ,892  | ,447  |                  |
|                         | 30-35          | 18 | 4,28±0,47 |       |       |                  |
|                         | 36-41          | 18 | 4,23±0,37 |       |       |                  |
|                         | 42 ve üzeri    | 64 | 4,23±0,33 |       |       |                  |

\*p<0,05

Katılımcıların yaşlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırılmasında umut alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır (p=0,14).

Buna göre; 30-35 yaş arasındaki katılımcıların (X=4,24±0,40) 42 ve üzeri (X=3,96±0,33) yaşındaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ÖLÇEK  | YAŞ         | N  | ORT±S.S   | f    | P    |
|--------|-------------|----|-----------|------|------|
| Empati | 24-29       | 15 | 3,63±0,21 | ,922 | ,433 |
|        | 30-35       | 18 | 3,34±0,24 |      |      |
|        | 36-41       | 18 | 3,39±0,18 |      |      |
|        | 42 ve üzeri | 64 | 3,42±0,21 |      |      |

Katılımcıların yaşlarına göre empati ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında anlamlı farklılığa rastlanmadığı görülmüştür (p>0,05).

**Tablo 5.** Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ALT BOYUT     | KADIN |             | ERKEK |             | t      | p    |
|---------------|-------|-------------|-------|-------------|--------|------|
|               | N     | Ort.±S.S.   | N     | Ort.±S.S.   |        |      |
| İyimserlik    | 39    | 3,63 ± 0,33 | 76    | 3,45 ± 3,32 | -2,737 | ,941 |
| Dayanıklılık  | 39    | 3,85 ± 0,27 | 76    | 3,76 ± 0,24 | -1,796 | ,218 |
| Umut          | 39    | 4,07 ± 0,40 | 76    | 4,03 ± 0,34 | -,543  | ,115 |
| Öz-Yeterlilik | 39    | 4,33 ± 0,42 | 76    | 4,22 ± 0,33 | -1,427 | ,057 |

Katılımcıların cinsiyetlerine göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırılmasında alt boyutlarda anlamlı farklılığa rastlanmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 6.** Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ÖLÇEK  | KADIN |           | ERKEK |           | t      | p    |
|--------|-------|-----------|-------|-----------|--------|------|
|        | N     | Ort.±S.S. | N     | Ort.±S.S. |        |      |
| Empati | 39    | 3,42±0,20 | 76    | 3,78±0,22 | -1,101 | ,709 |

Katılımcıların cinsiyetlerine göre empati ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında anlamlı farklılığa rastlanmadığı görülmüştür. ( $p>0,05$ )

**Tablo 7.** Katılımcıların Medeni Hallerine İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ALT BOYUT               | EVLİ |           | BEKAR |           | t      | p    |
|-------------------------|------|-----------|-------|-----------|--------|------|
|                         | N    | Ort.±S.S. | N     | Ort.±S.S. |        |      |
| İyimserlik              | 69   | 3,54±0,32 | 46    | 3,47±0,34 | 1,032  | ,304 |
| Psikolojik Dayanıklılık | 69   | 3,77±0,24 | 46    | 3,83±0,27 | -1,195 | ,235 |
| Umut                    | 69   | 4,00±0,35 | 46    | 4,10±0,37 | -1,402 | ,164 |
| Öz Yeterlilik           | 69   | 4,20±0,33 | 46    | 4,34±0,41 | -1,914 | ,058 |

\* $p<0,05$

Katılımcıların medeni durumlarına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında anlamlı farklılığa rastlanmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 8.** Katılımcıların Medeni Hallerine ilişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ÖLÇEK  | EVLİ |           | BEKAR |           | t    | p    |
|--------|------|-----------|-------|-----------|------|------|
|        | N    | Ort.±S.S. | N     | Ort.±S.S. |      |      |
| Empati | 69   | 3,40±0,21 | 46    | 3,39±0,21 | ,205 | ,902 |

Katılımcıların medeni durumlarına göre empati ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında anlamlı farklılığa rastlanmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 9.** Katılımcıların Unvanlarına İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ALT BOYUT               | Unvan             | N  | Ort.±S.S. | f     | p     | Post Hoc (Tukkey) |
|-------------------------|-------------------|----|-----------|-------|-------|-------------------|
| İyimserlik              | a)Ar. Görevlisi   | 30 | 3,54±0,27 | ,066  | ,992  |                   |
|                         | b)Öğrt. Görevlisi | 16 | 3,49±0,29 |       |       |                   |
|                         | c)Dr.Öğrt.Üyesi   | 35 | 3,51±0,37 |       |       |                   |
|                         | d)Doçent          | 24 | 3,52±0,42 |       |       |                   |
|                         | e)Profesör        | 10 | 3,50±0,16 |       |       |                   |
| Psikolojik Dayanıklılık | a)Ar. Görevlisi   | 30 | 3,87±0,30 | 2,076 | ,089  |                   |
|                         | b)Öğrt. Görevlisi | 16 | 3,77±0,26 |       |       |                   |
|                         | c)Dr.Öğrt.Üyesi   | 35 | 3,81±0,22 |       |       |                   |
|                         | d)Doçent          | 24 | 3,76±0,25 |       |       |                   |
|                         | e)Profesör        | 10 | 3,62±0,14 |       |       |                   |
| Umut                    | a)Ar. Görevlisi   | 30 | 4,19±0,33 | 4,721 | ,001* | a>d,e             |
|                         | b)Öğrt. Görevlisi | 16 | 4,12±0,45 |       |       |                   |
|                         | c)Dr.Öğrt.Üyesi   | 35 | 4,06±0,35 |       |       |                   |
|                         | d)Doçent          | 24 | 3,87±0,28 |       |       |                   |
|                         | e)Profesör        | 10 | 3,78±0,18 |       |       |                   |
| Öz-Yeterlilik           | a)Ar. Görevlisi   | 30 | 4,33±0,38 | 2,111 | ,084  |                   |
|                         | b)Öğrt. Görevlisi | 16 | 4,35±0,48 |       |       |                   |
|                         | c)Dr.Öğrt.Üyesi   | 35 | 4,22±0,33 |       |       |                   |
|                         | d)Doçent          | 24 | 4,28±0,36 |       |       |                   |
|                         | e)Profesör        | 10 | 3,98±0,05 |       |       |                   |

\* $p<0,05$

Katılımcıların unvanlarına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılmasında umut alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ( $p=0,01$ ).

Buna göre; Araştırma Görevlisi ( $X=3,96±0,33$ ) olarak çalışan katılımcıların; Doçent ( $X=3,87±0,28$ ) ile Profesör ( $X=3,78±0,28$ ) olarak çalışan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 10.** Katılımcıların Unvanlarına İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ÖLÇEK  | UNVAN              | N  | ORT±S.S.  | f     | p     | Post Hoc (Tukey) |
|--------|--------------------|----|-----------|-------|-------|------------------|
| Empati | a)Arş. Görevlisi   | 30 | 3,29±0,20 | 3,554 | ,009* | c>a              |
|        | b) Öğrt. Görevlisi | 16 | 3,34±0,22 |       |       |                  |
|        | c) Dr.Öğrt.Üyesi   | 35 | 3,47±0,16 |       |       |                  |
|        | d) Doçent          | 24 | 3,43±0,24 |       |       |                  |
|        | e) Profesör        | 10 | 3,41±0,20 |       |       |                  |

\*p<0,05

Katılımcıların unvanlarına göre empati ölçeğinden aldıkları ortalamaların karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p=0,09).

Buna göre; Dr.Öğr.Üy. (X=3,47±0,16) olarak çalışan katılımcıların; Araştırma Görevlisi (X=3,29±0,20) olarak çalışan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 11.** Katılımcıların Kurumdaki Kıdem Yılına İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ALT BOYUT               | KURUMDAKİ KIDEM YILI | N  | Ort.±S.S. | f     | p     | Post Hoc (Tukey) |
|-------------------------|----------------------|----|-----------|-------|-------|------------------|
| İyimserlik              | a) 5 yıl ve altı     | 35 | 3,53±,307 | ,058  | ,944  |                  |
|                         | b)6-11 yıl           | 27 | 3,51±,226 |       |       |                  |
|                         | c)11 yıl üzeri       | 53 | 3,50±,392 |       |       |                  |
| Psikolojik Dayanıklılık | a) 5 yıl ve altı     | 35 | 3,88±,304 | 3,414 | ,036* | a>b              |
|                         | b)6-11 yıl           | 27 | 3,72±,154 |       |       |                  |
|                         | c)11 yıl üzeri       | 53 | 3,76±,249 |       |       |                  |
| Umut                    | a) 5 yıl ve altı     | 35 | 4,21±,365 | 8,800 | ,000* | a>b,c            |
|                         | b)6-11 yıl           | 27 | 3,86±,265 |       |       |                  |
|                         | c)11 yıl üzeri       | 53 | 4,01±,348 |       |       |                  |
| Öz Yeterlilik           | a) 5 yıl ve altı     | 35 | 4,33±,445 | 3,483 | ,034* | a>b              |
|                         | b)6-11 yıl           | 27 | 4,10±,245 |       |       |                  |
|                         | c)11 yıl üzeri       | 53 | 4,28±,347 |       |       |                  |

\*p<0,05

Katılımcıların kurumdaki kıdem yılına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları ortalamalarının karşılaştırıldığında psikolojik dayanıklılık (p=0,036) umut (p=0,000) öz yeterlilik (p=0,034) alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p<0,05).

Buna göre; psikolojik dayanıklılık alt boyutunda, kurumdaki kıdemi 5 yıl ve altı (X=3,88±,304) olanların 6-11 yıl (X=3,72±,154) arasında olanlara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Umut alt boyutunda, kurumdaki kıdemi 5 yıl ve altı ( $X=4,21\pm,365$ ) olanların; 6-11 yıl ( $X=3,86\pm,265$ ) ve 11 yıl üzeri ( $X=4,01\pm,348$ ) kıdemi olanlara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Buna göre; öz-yeterlilik alt boyutunda, kurumdaki kıdemi 5 yıl ve altı ( $X=4,33\pm,445$ ) olanların 6-11 yıl ( $X=4,10\pm,245$ ) arasında olanlara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 12.** Katılımcıların Kurumdaki Kıdem Yılına İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ÖLÇEK  | KURUMDAKİ KIDEM YILI | N  | ORT±S.S.  | f    | p    |
|--------|----------------------|----|-----------|------|------|
| Empati | 5 yıl ve altı        | 35 | 3,35±,225 | ,890 | ,414 |
|        | 6-11 yıl             | 27 | 3,40±,169 |      |      |
|        | 11 yıl üzeri         | 53 | 3,41±,222 |      |      |

\*p<0,05

Katılımcıların kurumdaki kıdem yılına göre empati ölçeğinden aldıkları ortalamalara bakıldığında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. ( $p>0,05$ )

**Tablo 13.** Katılımcıların Kurumda Aldıkları İdari Görevlerine İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ALT BOYUT               | VAR |           | YOK |           | t      | p    |
|-------------------------|-----|-----------|-----|-----------|--------|------|
|                         | N   | Ort.±S.S. | N   | Ort.±S.S. |        |      |
| İyimserlik              | 15  | 3,36±,351 | 100 | 3,54±,324 | -1,906 | ,059 |
| Psikolojik Dayanıklılık | 15  | 3,84±,247 | 100 | 3,78±,256 | ,863   | ,390 |
| Umut                    | 15  | 3,93±,407 | 100 | 4,06±,350 | -1,243 | ,216 |
| Öz Yeterlilik           | 15  | 4,30±,389 | 100 | 4,25±,367 | ,439   | ,661 |

\*p<0,05

Katılımcıların kurumda aldıkları idari görevlerine göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlara bakıldığında anlamlı fark olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 14.** Katılımcıların Kurumda Aldıkları İdari Görevlerine İlişkin Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ÖLÇEK  | VAR |           | YOK |           | t      | p    |
|--------|-----|-----------|-----|-----------|--------|------|
|        | N   | Ort.±S.S. | N   | Ort.±S.S. |        |      |
| Empati | 15  | 3,33±0,23 | 100 | 3,40±0,21 | -1,212 | ,665 |

Katılımcıların kurumda aldıkları idari görevlerine ilişkin empati ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında anlamlı fark görülmemiştir. ( $p>0,05$ )

**Tablo 15.** Katılımcıların Çalıştıkları Fakülteye İlişkin Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ALT BOYUT               | FAKÜLTE                              | N  | Ort.±S.S. | f     | p     | Post Hoc (Tukey) |
|-------------------------|--------------------------------------|----|-----------|-------|-------|------------------|
| İyimserlik              | a)Spor Bilimleri Fakültesi           | 24 | 3,34±,250 | 3,351 | ,022* | d>a              |
|                         | b)KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü  | 11 | 3,52±,477 |       |       |                  |
|                         | c)KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü | 18 | 3,48±,285 |       |       |                  |
|                         | d)Güzel Sanatlar Fakültesi           | 62 | 3,57±,324 |       |       |                  |
| Psikolojik Dayanıklılık | a)Spor Bilimleri Fakültesi           | 24 | 3,82±,280 | 3,998 | ,010* | b>c,d            |
|                         | b)KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü  | 11 | 4,01±,311 |       |       |                  |
|                         | c)KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü | 18 | 3,73±,182 |       |       |                  |
|                         | d)Güzel Sanatlar Fakültesi           | 62 | 3,75±,235 |       |       |                  |
| Umut                    | a)Spor Bilimleri Fakültesi           | 24 | 4,24±,380 | 8,504 | ,000* | a>c,d<br>b>c,d   |
|                         | b)KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü  | 11 | 4,33±,557 |       |       |                  |
|                         | c)KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü | 18 | 3,92±,257 |       |       |                  |
|                         | d)Güzel Sanatlar Fakültesi           | 62 | 3,94±,268 |       |       |                  |
| Öz Yeterlilik           | a)Spor Bilimleri Fakültesi           | 24 | 4,37±,456 | 4,751 | ,004* | b>c,d            |
|                         | b)KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü  | 11 | 4,56±,455 |       |       |                  |
|                         | c)KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü | 18 | 4,16±,285 |       |       |                  |
|                         | d)Güzel Sanatlar Fakültesi           | 62 | 4,19±,300 |       |       |                  |

Katılımcıların çalıştıkları fakülteye göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları ortalamalarının karşılaştırılmasında iyimserlik (p=0,022) psikolojik dayanıklılık (p=0,010) umut (p=0,000) öz yeterlilik (p=0,004) alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır (p<0,05).

Buna göre; iyimserlik alt boyutunda, Güzel Sanatlar Fakültesi (X=3,57±,324) katılımcılarının spor bilimleri fakültesi (X=3,34±,250) katılımcılarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutunda, KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü (X=4,01±,311) katılımcılarının, KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü (X=3,73±,182) ve Güzel Sanatlar Fakültesi (X=3,94±,268) katılımcılarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Umut alt boyutunda, Spor Bilimleri Fakültesi (X=4,24±,380) ve KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü (X=4,33±,557) katılımcılarının; KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü (X=3,92±,257) ve Güzel Sanatlar Fakültesi (X=3,94±,268) katılımcılarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Öz Yeterlilik alt boyutunda, KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü (X=4,56±,455) katılımcılarının, KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü (X=4,16±,285) ve Güzel Sanatlar

Fakültesi ( $X=4,19\pm,300$ ) katılımcılarına oranla daha fazla ortalama sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 16.** Katılımcıların Çalıştıkları Fakülteye Göre Empati Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

| ÖLÇEK  | FAKÜLTE                            | N  | ORT±S.S.  | f    | p    |
|--------|------------------------------------|----|-----------|------|------|
| Empati | Spor Bilimleri Fakültesi           | 24 | 3,37±0,21 | ,522 | ,668 |
|        | KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü  | 11 | 3,41±0,33 |      |      |
|        | KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü | 18 | 3,35±0,21 |      |      |
|        | Güzel Sanatlar Fakültesi           | 62 | 3,41±0,19 |      |      |

Katılımcıların çalıştıkları fakülteye göre empati ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. ( $p>0,05$ )

**Tablo 17.** Katılımcıların Pozitif Psikolojik Sermaye Becerileri alt ve toplam boyutları ile Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Sonuçları

|                            |            | PPS<br>Toplam | İyimserlik | Psikolojik<br>Dayanıklılık | Öz<br>Yeterlilik | Umut   | Empati |
|----------------------------|------------|---------------|------------|----------------------------|------------------|--------|--------|
| PPS toplam                 | Pearson K. | 1             | ,429**     | ,770**                     | ,839**           | ,835** | ,032   |
|                            | P          |               | ,000       | ,000                       | ,000             | ,000   | ,737   |
|                            | N          | 115           | 115        | 115                        | 115              | 115    | 115    |
| İyimserlik                 | Pearson K. | ,429**        | 1          | ,095                       | ,066             | ,074   | ,246** |
|                            | P          | ,000          |            | ,313                       | ,483             | ,434   | ,008   |
|                            | N          | 115           | 115        | 115                        | 115              | 115    | 115    |
| Psikolojik<br>Dayanıklılık | Pearson K. | ,770**        | ,095       | 1                          | ,617**           | ,601** | ,085   |
|                            | P          | ,000          | ,313       |                            | ,000             | ,000   | ,365   |
|                            | N          | 115           | 115        | 115                        | 115              | 115    | 115    |
| Öz Yeterlilik              | Pearson K. | ,839**        | ,066       | ,617**                     | 1                | ,690** | -,104  |
|                            | P          | ,000          | ,483       | ,000                       |                  | ,000   | ,267   |
|                            | N          | 115           | 115        | 115                        | 115              | 115    | 115    |
| Umut                       | Pearson K. | ,835**        | ,074       | ,601**                     | ,690**           | 1      | -,097  |
|                            | P          | ,000          | ,434       | ,000                       | ,000             |        | ,302   |
|                            | N          | 115           | 115        | 115                        | 115              | 115    | 115    |
| Empati                     | Pearson K. | ,032          | ,246**     | ,085                       | -,104            | -,097  | 1      |
|                            | P          | ,737          | ,008       | ,365                       | ,267             | ,302   |        |
|                            | N          | 115           | 115        | 115                        | 115              | 115    | 115    |

\*( $p<0,05$ )

Veriler incelendiğinde; katılımcıların iyimserlik düzeyleri ile empati arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır ( $r=.246$ ,  $p<0.05$ ). Buna göre; katılımcıların iyimserlik ortalamaları arttıkça, empati oranlarının da arttığı, iyimserlik ortalamaları düştükçe empati ortalamalarının da düştüğü söylenebilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### Tartışma ve Sonuç

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin pozitif psikolojik sermaye becerileri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan çalışmamızda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Katılımcıların yaşlarına göre pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin karşılaştırılmasında umut alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre; 30-35 yaş arasındaki katılımcıların ( $X=4,24\pm0,40$ ) 42 ve üzeri ( $X=3,96\pm0,33$ ) katılımcılara oranla umut ortalamalarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum 30-35 yaş arasındaki akademisyenlerin hayata karşı daha hedefkar bakış açısı olmasından veya bir başka deyişle 42 yaş üzerindeki katılımcıların mesleki olarak hedefsiz kalmış olabileceğinden kaynaklanmış olabilir. Oruç, akademisyenlerin pozitif psikoloji ve politik davranışları üzerine yapmış olduğu çalışmaya göre; yaş ilerledikçe akademisyenlerin öz yeterlilik düzeylerinin de arttığını belirtmiştir (Oruç, 2015). Aral, egzersiz katılımcılarının öz yeterlilik, umut ve iyilik halinin incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada, yaş ile umut düzeyi arasında anlamlı farklılıklar elde etmiştir (Aral, 2020). Erci ve ark. yaş ile umut alt boyutunun karşılaştırdıklarında anlamlı farklılıklar bulmuşlardır. Bu bulgular elde ettiğimiz bulguları destekler niteliktedir (Erci vd., 2017).

Katılımcıların yaşlarına göre empati ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında anlamlı farklılığa rastlanmadığı görülmüştür. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen 24-29 yaş arasındaki akademik personellerin empatik eğilimlerinin biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Mesleğe yeni başlamalarındaki heves ve yeni tanıdıkları arkadaşlarına kendilerini kabul ettirmeleri, onlarla sağlıklı iletişim kurabilmeleri için empatik davranışlar sergiledikleri söylenebilir. Yılmaz, okul öncesi öğretmenlerinin iletişim becerileri, problem çözme becerileri ve empatik eğilim düzeylerini belirlemek adına yapılan çalışmasında; anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler ile 41 yaş üzeri öğretmenler arasındaki empatik eğilim yaklaşımları benzerlik göstermektedir (Yılmaz, 2011). Eraslan, gençlerde duygusal zeka ve empatik eğilim düzeylerinin yaş, cinsiyet ve spor yapma değişkenlerine göre incelenmesini değerlendirmek adına yapmış olduğu çalışmada, yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olduğunu belirtirken, öğrencilerin yaşları arttıkça empatik eğilimlerinin de arttığını belirtmiştir (Eraslan, 2016).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılmasında anlamlı farklılığa rastlanmadığı görülmüştür. Anlamlı farklılık çıkmamasına rağmen kadın akademisyenlerin umut, psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik ve iyimserlik alt boyutlarının, erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların işlerini titizlikle yapmaları, iş hayatına başlamaları ile kendilerine göre belirlemiş oldukları hedefleri gerçekleştirme konusunda kararlı olmaları ve fitratları gereği daha iyimser duygular yaşadıkları için pozitif psikolojik sermaye alt boyutlarının erkeklere göre daha fazla olduğu söylenebilir. Eryılmaz, barışa yönelik tutumların özsaygı ve cinsiyet değişkeleriyle incelenmesi adına yapmış olduğu çalışmada, kadınların erkeklere göre daha olumlu tutum sergilediklerini, kadının toplumsal kurallar gereği daha itaatkar ve uyumlu yetiştirilmesinin bu farklılığa neden olabileceğini belirtmiştir (Eryılmaz, 2009). Gülcan ve Nedim Bal, genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi adına yaptıkları çalışmada, anlamlı farklılık çıkmadığını söylemektedirler (Gülcan & Nedim Bal, 2014).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre empati ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Çalışmamızda anlamlı farklılık çıkmamasına rağmen erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre daha fazla empatik beceriye sahip oldukları görülmektedir. Mutlu ve ark. yapmış olduğu üniversite öğrencisi tenisçilerde empatik eğilim ve iletişim becerisi çalışmasında hem empatik eğilimlerin hem de iletişim becerileri üzerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark bulunmadığını söylemişlerdir (Mutlu vd., 2014). Oğuz, altı yaş grubundaki çocukların bakış açısı alma becerileri ile anne babaların empatik becerilerinin incelenmesi üzerine yapmış olduğu çalışmada çocukların cinsiyet değişkenine göre duygusal bakış açısı alma becerisi üzerine anlamlı farklılığa rastlanmadığını belirtmiştir (Oğuz, 2006). Aydın, (1996), Karakaya (2001), Duru (2002), Uygun (2006) yaptıkları çalışmalarda ise, bayanların erkeklere göre daha fazla empatik beceriye sahip olduklarını söylemektedirler. Taner Derman, çocukların empati beceri düzeylerinin ailesel etmenlere göre belirlenmesi adına yapılan çalışmada kız çocukların erkek çocuklara göre empatik becerilerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu sonuç çalışmamızın aksini belirtmektedir (Taner Derman, 2013).

Katılımcıların medeni durumlarına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklara rastlanmadığı görülmüştür. Anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen istatistiksel sonuçlara bakıldığında, bekar akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik algılarının evli akademisyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bekar kişilerde bazı sorumlulukların asgari düzeyde oluşu

onların psikolojik dayanıklılıklarını artırıp hayata karşı daha umutlu baktıklarını sağladıkları söylenebilir. Parmaksız, iyimserlik, özgecilik ve medeni durumun psikolojik dayanıklılık üzerine etkisini araştıran çalışmasında, medeni durumun psikolojik dayanıklılık puanlarını anlamlı düzeyde farklılaştırdığını belirterek bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla daha fazla psikolojik dayanıklılığa sahip olduklarını belirtmektedir (Parmaksız, 2020).

Katılımcıların medeni durumlarına göre empati ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında anlamlı farklılığa rastlanmadığı görülmüştür. Anlamlı farklılıklar tespit edilmemesine rağmen evli akademisyenlerin bekar akademisyenlere göre az bir farkla olsa da daha yüksek empatik eğilime sahip oldukları görülmektedir. Evlilikte sürekli olarak karşı tarafla aynı ortamı paylaşmak ve ev içerisindeki uyumu bozmamak adına evli kişilerin empatik eğilimlerinin fazla olduğu söylenebilir. Berberoğlu (2013), Büyükgöze (2014), Savur (2013) tarafından yapılan araştırmalarda çalışmamızı destekler nitelikte olup medeni durumlara yönelik empati düzeyleri açısından anlamlı fark olmadığını belirtip çalışmamızla benzer sonuca ulaşılmıştır. Yiğiter, Kocaeli ilinde görevli ilk ve orta öğretim kurumlarında çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin empati becerilerinin incelenmesine yönelik çalışmada, medeni durumun empati becerileri üzerine anlamlı bir farklılık olmadığını söylemektedir (Yiğiter, 2008). Demir ve ark. medeni duruma göre empatinin meta-analitik olarak incelenmesi adına yapmış oldukları çalışmada medeni durumun empatik eğilim düzeyi üzerine anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucu söylemektedirler (Demir vd., 2018). Tiryaki Şen ve ark. birinci basamak sağlık hizmetlerinde görev yapan sağlık çalışanlarının empatik beceri düzeylerini belirlemek adına yapmış oldukları çalışmada bizim çalışmamızın aksine, bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek empatik beceriye sahip olduklarını söylemişlerdir (Tiryaki Şen vd., 2012). Bulut ve Düşmez, öğretmenlerin empatik eğilim becerilerinin demografik ve mesleki değişkenler bakımından karşılaştırılması üzerine yapmış oldukları çalışmada, evli olan bireylerin bekar olan bireylere göre daha fazla empatik beceriye sahip olduklarını belirtmişlerdir (Bulut & Düşmez, 2014).

Katılımcıların unvanlarına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılmasında umut alt boyutunda anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Buna göre; Araştırma Görevlisi ( $X=3,96\pm0,33$ ) olarak çalışan katılımcıların; Doçent ( $X=3,87\pm0,28$ ) ile Profesör ( $X=3,78\pm0,28$ ) olarak çalışan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Araştırma Görevlileri mesleki kariyerlerinin ilk yıllarında olduklarından kendilerini gerçekleştirme adına işlerindeki potansiyel verimi, kurumlarına olumlu dönüt olarak yansıtmaktadırlar. Araştırma görevlilerinin pozitif psikolojik sermaye becerilerine yönelik yapılan literatürlerin taranması sonucu bu çalışmanın

aksine Oruç, akademisyenlerin pozitif psikoloji ve politik davranışları üzerine yapmış olduğu çalışmada Doçent unvanına sahip akademisyenlerin Araştırma Görevlilerine göre umut düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Oruç, 2015).

Katılımcıların unvanlarına göre empati ölçeğinden aldıkları ortalamaların karşılaştırılmasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Doktor Öğretim Üyesi( $X=3.47\pm0.16$ ) Araştırma Görevlisi( $X=3.29\pm0.20$ ) oranla daha fazla ortalama sahip olduğu görülmektedir. Doktor Öğretim Üyelerinin yaşları itibarıyla ve edindikleri tecrübeler neticesinde insanlarla daha fazla iletişim halinde olduklarından empati kurabilme becerilerinin daha fazla olduğu belirtilebilir. Uslu, hastane çalışanlarında dindarlığın empati ve özgecilik ile ilişkisi üzerine yapmış olduğu çalışmada dindarlık düzeyi arttıkça empatik eğilim ve özgecilik düzeylerinin de arttığını belirtmiştir (Uslu, 2019). Hatipoğlu, hekimlerde empati, iş doyumu, iş stresi düzeyleri ve birbirleri ile ilişkilerini belirlemek adına yapmış olduğu çalışmada, empati ile iş stresi değerlendirmeye alındığında anlamlı bir korelasyon çıkmaktadır. Fakat bazı araştırmalar, hekimlerin stres durumları ile karşılaşmaları sonucu daha az empati kurmalarına neden olduğunu belirtmektedir (Hatipoğlu, 2013). Erdem ve Gözel, eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının gösterdiği empati becerisinin öğretim elemanları ve 4. Sınıf öğretmen adayları tarafından değerlendirilmesi üzerine yapılan çalışmada akademik unvan ile anlamlı fark bulunmadığını belirtmişlerdir (Erdem & Gözel, 2011). Güner ve Levent, halk eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin kültürler arası duyarlılık düzeyleri ile empatik eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapmış oldukları çalışmada unvan ile empati arasında anlamlı bir fark olmadığını söylemektedirler (Güner & Levent, 2018).

Katılımcıların kurumdaki kıdem yılına göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları ortalamalarının karşılaştırıldığında psikolojik dayanıklılık ( $p=0,036$ ) umut ( $p=0,000$ ) öz yeterlilik ( $p=0,034$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ( $p<0,05$ ). Buna göre; psikolojik dayanıklılık alt boyutunda, kurumdaki kıdemi 5 yıl ve altı ( $X=3,88\pm,304$ ) olanların 6-11 yıl ( $X=3,72\pm,154$ ) arasında olanlara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Umut alt boyutunda, kurumdaki kıdemi 5 yıl ve altı ( $X=4,21\pm,365$ ) olanların; 6-11 yıl ( $X=3,86\pm,265$ ) ve 11 yıl üzeri ( $X=4,01\pm,348$ ) kıdemi olanlara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Buna göre; öz-yeterlilik alt boyutunda, kurumdaki kıdemi 5 yıl ve altı ( $X=4,33\pm,445$ ) olanların 6-11 yıl ( $X=4,10\pm,245$ ) arasında olanlara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde mesleğe yeni başlayan akademik personelin psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik düzeylerinin meslekte uzun yıllar çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğe yeni başlamanın vermiş olduğu heves, yeni şeyler başarabileceğine inanma duygusu motivasyon

düzeylerini artırıp kendilerine olan güveni olumlu yönde etkilemektedir. Sezgin, ilköğretim okulu öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi adına yapılan çalışmada kıdem ve psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ilişki olmadığı belirtilmiştir (Sezgin, 2012). Atalay, Mersin Üniversitesi çalışanlarında bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık ilişkisini belirlemek adına yapılan çalışmada psikolojik dayanıklılık ve kıdem arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir (Atalay, 2020). Akyürek, okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyinin incelenmesi adına yapılan çalışmada katılımcıları kıdemleri arttıkça umut düzeylerinin de yükseldiği tespit edilmiştir (Akyürek, 2021). Okutan ve Kahveci, ilköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi adına yapılan çalışmada yöneticilik kıdemlerine göre genel öz yeterlik inançları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem yılları arttıkça öz yeterlilik düzeylerinin de arttığı görülmektedir (Okutan & Kahveci, 2012).

Katılımcıların kurumdaki kıdem yılına göre empati ölçeğinden aldıkları ortalamalara bakıldığında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı farklılık olmamasına rağmen, kurumda 6-11 yıl çalışan akademisyenlerin az bir farkla daha fazla empatik eğilime sahip oldukları görülmektedir. 5 yıl ve altı çalışanların mesleğe yeni başlamaları ve henüz yeterli tecrübeye sahip olmamaları, 11 yıl ve üzeri çalışanların da mesleki doyuma ulaştıkları için empatik eğilimlerinin daha az olduğu söylenebilir. Bulut ve Düşmez, öğretmenlerin empatik eğilim becerilerinin demografik ve mesleki değişkenler bakımından karşılaştırılması üzerine yaptıkları çalışmada empatik becerinin kıdem üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmişlerdir (Bulut & Düşmez 2014). Palavan ve Agboyraz, sınıf öğretmenlerinin empatik eğilimleri ile demokratik değerlere sahip olma düzeylerinin incelenmesi adına yaptıkları çalışmada, sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını söylemektedirler (Palavan & Agboyraz, 2017). Tatar, ortaokul öğretmenlerinin empatik eğilim düzeyinin belirlenmesi adına yapmış olduğu çalışmada, bizim çalışmamızın aksine, kıdem yılları 1-9 yıl olan öğretmenlerin, 10 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlere göre daha fazla empati eğilimine sahip olduklarını belirtmiştir (Tatar, 2013).

Katılımcıların kurumda aldıkları idari görevlerine göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlara bakıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen öz yeterlilik alt boyutun umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. İdareci kimliğinde olan bireylerin öz yeterlilik algılarının fazla olması onları başarılı olmaya teşvik eder görev ve sorumluluklarını doğru bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayabilir. Özata, yöneticinin pozitif psikolojik sermayesinin astlarının pozitif psikolojik sermaye özelliklerine

etkisini belirlemek adına yaptığı çalışmada yöneticilerin öz yeterlilik düzeylerinin pozitif yönde olduğunu, yöneticinin pozitif psikolojik sermayesinin yüksek olması, astlarının da pozitif psikolojilerini güçlendirdiğini söylemektedir (Özata, 2020). Demirel, pozitif psikolojik sermayenin iş performansına etkisi üzerine yaptığı çalışmada, beyaz yakalı olarak çalışanların psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik algılarının anlamlı bir fark oluşturduğunu belirtmiştir (Demirel, 2020).

Katılımcıların kurumda aldıkları idari görevlerine ilişkin empati ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında anlamlı fark görülmemiştir. Anlamlı farklılığa rastlanmayıp, yönetici pozisyonunda çalışan akademik personelin empatik algılarının gelişmiş derecede olduğunu söyleyebiliriz. Eren ve Güleç, okul öncesi eğitim kurumlarındaki yöneticilerin empatik yaklaşımlarının kişilerarası iletişim becerilerine katkısının incelenmesi çalışmalarında, yönetici pozisyonundaki kişilerin öğretmenlerle olan iletişimlerinde empatik yaklaşım sergilediklerini fakat görevleri sırasında empatik yaklaşımlarının olmadığını söylemişlerdir (Eren & Güleç, 2018). Yerli, ilk ve ortaöğretim okullarındaki yöneticilerin duygusal zeka ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapmış olduğu çalışmada okul yöneticilerinin kendilerini kişilerarası iletişim becerileri sergileme konusunda öğretmen görüşlerine göre fazla bulduklarını söylemiştir (Yerli, 2009).

Katılımcıların çalıştıkları fakülteye göre pozitif psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları ortalamalarının karşılaştırılmasında iyimserlik ( $p=0,022$ ) psikolojik dayanıklılık ( $p=0,010$ ) umut ( $p=0,000$ ) öz yeterlilik ( $p=0,004$ ) alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır ( $p<0,05$ ). Buna göre; iyimserlik alt boyutunda, Güzel Sanatlar Fakültesi ( $X=3,57\pm,324$ ) katılımcılarının spor bilimleri fakültesi ( $X=3,34\pm,250$ ) katılımcılarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık alt boyutunda, KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü ( $X=4,01\pm,311$ ) katılımcılarının, KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü ( $X=3,73\pm,182$ ) ve Güzel Sanatlar Fakültesi ( $X=3,94\pm,268$ ) katılımcılarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Umut alt boyutunda, Spor Bilimleri Fakültesi ( $X=4,24\pm,380$ ) ve KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü ( $X=4,33\pm,557$ ) katılımcılarının; KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü ( $X=3,92\pm,257$ ) ve Güzel Sanatlar Fakültesi ( $X=3,94\pm,268$ ) katılımcılarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Öz Yeterlilik alt boyutunda, KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü ( $X=4,56\pm,455$ ) katılımcılarının, KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü ( $X=4,16\pm,285$ ) ve Güzel Sanatlar Fakültesi ( $X=4,19\pm,300$ ) katılımcılarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde Güzel Sanatlar Fakültesinin iyimserlik algısının Spor Bilimleri Fakültesi'ne göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Güzel Sanatlar

Fakültesi'nde insanların psikolojik ve içsel durumlarını daha çok rahatlatıcı alanlara yönelmesi sonucu iyimserlik durumlarının da fazla olması görülebilir. Çalışmamızın aksi yönünde sonuç elde eden Onuray Eğilmez, spor bilimleri, ilahiyat ve müzik eğitimi öğrencilerinin iyi oluş durumlarının karşılaştırılması adına yapmış olduğu çalışmada, spor bilimlerindeki öğrencilerin, müzik eğitimi ve ilahiyat öğrencilerine kıyasla daha fazla iyi oluş sergilediklerini belirtmektedir (Onuray Eğilmez, 2020). Psikolojik dayanıklılık boyutuna bakıldığında, KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü'nün KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümünü ve Güzel Sanatlar Bölümü'ne göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sporun insanlardaki gerek fiziksel gerekse zihinsel anlamdaki dayanıklılığını artırdığı söylenebilir. Can, spor ortamında zihinsel dayanıklılığı belirlemek adına yapmış olduğu çalışmada sporun fiziksel ve zihinsel dayanıklılığı artırdığı görülmektedir (Can, 2019). Schaal ve ark. tarafından yapılan çalışmada profesyonel düzeyde yapılan aktivitenin psikolojik dayanıklılık düzeyini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Schall vd., 2011). Karademir ve Açak, üniversiteli sporcuların psikolojik dayanıklılığının belirlenmesi üzerine yapmış olduğu çalışmada, eğitim gördükleri fakülte değişkeninin psikolojik dayanıklılığa etkisi olmadığını fakat yapılan spor türünün psikolojik dayanıklılığa etkisi olduğunu söylemektedir. Takım sporlarıyla uğraşanların bireysel sporla uğraşanlara kıyasla daha fazla psikolojik dayanıklılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Karademir & Açak, 2019). Umut alt boyutunda; Spor Bilimleri Fakültesi ve KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü ve Güzel Sanatlar Fakültesi'nden yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında gerek KKEF Beden Eğitimi Spor Bölüm olsun gerekse Spor Bilimleri Fakültesi olsun yaşamlarının büyük bir bölümünde spor faaliyetlerine ağırlık verdikleri için rekabet ve yarışma ruhu yüksek yaşanır. Bu duygularda kişilerin ulaşmak istedikleri hedefleri gerçekleştirmeleri için motivasyonlarını oldukça yüksek tutmalarını sağlar. Bu nedenle umut algılarının da KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü ve Güzel Sanatlar Fakültesine göre yüksek olduğu söylenebilir. Ulukan, ortaöğretim öğrencilerinin fiziksel aktiviteye katılımlarında motivasyonlarının ve umut düzeylerinin incelenmesi üzerine yapmış olduğu çalışmada spor yapanların spor yapmayanlara göre umut düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir (Ulukan, 2020). Bu yönüyle de bizim çalışmamızla örtüşmektedir. Bunun yanı sıra Aktağ ve Alpay, beden eğitimi ve spor yüksekokulunda eğitim gören öğrencilerin umutsuzluk düzeyleri üzerine yapmış oldukları çalışmada beden eğitimi bölümünde eğitim gören öğrencilerin hafif seviyede umutsuzluk düzeylerini belirtmektedirler (Aktağ & Alpay, 2015). Öz yeterlilik alt boyutuna bakıldığında ise; KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü'nün, KKEF Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü ve Güzel Sanatlar Fakültesi'ne göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında öz yeterlilik kişilerdeki hırs duygusunu

harekete geçirdiği için karşılaştıkları her durumda daha rahat motive olmalarını sağlar. Buradan hareketle başarılı olup yetenek durumlarını ön plana rahatlıkla çıkarabilirler. Koç ve ark. spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin iletişim becerisi düzeyleri ve genel öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiyi incelemek adına yapmış oldukları çalışma da spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin iletişim becerileri arttıkça genel öz yeterliliklerinin de artacağı ve bu becerileri geliştirici etkinliklerin eğitim ortamlarını zenginleştirdiğini söylemektedirler (Koç ve diğ. 2020). Caba ve Pekel, üniversite öğrencilerinin genel öz yeterlilik düzeyleri ile sporcu kimlik algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek adına yapmış oldukları çalışmada; öz yeterlilik düzeyi ile sporcu kimlik algısı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve genel öz yeterlilik düzeyinin sporcu kimlik algısını etkilediği tespit edilmiştir. Aktif spor yapan öğrencilerin sporcu kimlik algısının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi için öncelikle öğrencilerin yaşam doyumlarının, yeterlilik ve kendine güven düzeylerinin geliştirilmesi gerekir. Çünkü sporcu kimlik algısının temelinde öz kimlik algısı, yeterlilik ve özelliklerinin yattığı düşünülmektedir (Caba & Pekel, 2017). Bu çalışmalarda araştırmamızı destekler niteliktedir.

Katılımcıların çalıştıkları fakülteye göre empati ölçeğinden aldıkları puanlara bakıldığında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Anlamlı farklılık çıkmamasına rağmen fakültelerin istatistiksel sonuçlarına bakıldığında KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü'nde çalışanların diğer fakültelere göre empati ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü'nde çalışan akademisyenlerin hem öğretmen yetiştirme konusunda hem de sporla bağlantılı olarak kişilerle daha rahat empati kurabilme becerileri yüksek olduğu söylenebilir. Yılmaz ve Akyel, beden eğitimi öğretmen adaylarının empatik eğilim düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi adına yapmış oldukları çalışmada beden eğitimi öğretmen adaylarının empatik eğilim düzeylerinin yüksek olduğunu söylemektedirler (Yılmaz & Akyel, 2008). Gün, müzik öğretmeni adaylarının, iletişim becerilerini belirlemek adına yapmış olduğu çalışmasında, iletişim becerileri ölçeğinin “iletişim ilkeleri ve temel beceriler”, “kendini ifade etme”, “etkin dinleme ve sözel olmayan iletişim” ve “iletişim kurmaya isteklilik” faktörlerinde araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir bölümünün kendilerini iyi ve çok iyi düzeyde algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Gün, 2018)

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye becerileri alt ve toplam boyutları ile empati düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon sonuçları incelendiğinde; katılımcıların iyimserlik düzeyleri ile empati arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır ( $r=.246$ ,  $p<0.05$ ). Buna göre; katılımcıların iyimserlik ortalamaları arttıkça empati oranlarının da arttığı, iyimserlik ortalamaları düştükçe empati ortalamalarının da düştüğü söylenebilir.

Buna göre kişilerin empati kurabilmeleri, içlerindeki iyimserlik duygusuyla ilişkilendirilebilir. Literatür taraması sonucu, Smith (2006) yapmış olduğu çalışmada kişilerin iyimserlik gibi pozitif düşüncelerinin olması bireylerin empati kurabilmelerini kolaylaştırmaktadır. Oğuz (2006) yapmış olduğu çalışmada bireyler sadece kendileriyle empati kurulduğu zaman anlaşıldıklarını, kendilerine değer verildiklerini hissederek. Karşısındaki kişi tarafından anlaşılmak, önem verilmek, bireyi rahatlatmakta ve kişiye iyimser bir bakış açısı kazandırmaktadır. Empati ayrıca empatiyi kuran kişi için de önemlidir. Hunter (2003) empatik beceri ve empatik eğilimi yüksek olan kişiler çoğunlukla iyimser düşünce yapısına sahip, sevilen kişilerdir. Seligman (2007) iyimser kişiler olumsuz bir olay karşısında yaşananları, kendi hatalarıyla birlikte mevcut koşulları (diğer insanların da söz konusu olumsuzlukla ilişkisini) göz önünde bulundurarak değerlendirirler. Dolayısıyla olumsuz bir davranışla karşılaştıkları zaman bu davranışı sergileyen kişiyi doğrudan suçlamaz ve olaya iyimser yaklaşırlar. Donahue (1997) göre empati, bir insanın neden o davranışı gösterdiğini anlayabilmektir. Diğer bir insanı anlamak için de iyimserlik, sabır ve istek gibi pozitif düşünceler gereklidir.

Özel yetenek sınavı ile öğrenci alan bölümlerdeki akademik personelin pozitif psikolojik sermaye becerileri ve empati düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması üzerine yapılan bu çalışmada:

→ Katılımcıların yaşlarına göre pozitif psikolojik sermaye becerilerinin umut alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanırken, empati düzeylerinde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

→ Katılımcıların cinsiyetlerine göre pozitif psikolojik sermaye becerileri ve empati düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

→ Katılımcıların medeni hallerine göre pozitif psikolojik sermaye becerileri ve empati düzeylerinde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

→ Katılımcıların unvanlarına göre pozitif psikolojik sermaye becerilerinin umut alt boyutunda; Araştırma Görevlisi, Doçent, Profesör unvanlarında anlamlı farklılıklara rastlanırken, empati düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

→ Katılımcıların kurumdaki kıdem yılına göre pozitif psikolojik sermaye becerilerinin psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanırken, empati düzeyinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

→ Katılımcıların kurumdaki idari görevlerine ilişkin pozitif psikolojik sermaye becerileri ve empati düzeylerinde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

→ Katılımcıların çalıştıkları fakülteye göre pozitif psikolojik sermaye becerilerinin alt boyutlarında anlamlı farklılıklara rastlanırken; empati düzeyinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

→ Pozitif psikolojik sermaye becerileri ve empati düzeyleri arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların iyimserlik ortalamaları arttıkça; empati oranlarının da arttığı, iyimserlik ortalamaları düştükçe, empati ortalamalarının da düştüğü söylenebilir.

### **Öneriler**

→ Çalıştıkları fakültelere bakıldığında KKEF Güzel sanatlar eğitimi bölümü ve güzel sanatlar bölümünün; umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarının KKEF Beden Eğitimi ve Spor Bölümü ve Spor Bilimleri Fakültesi'ne göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bunların artırılması için akademisyenlerin işlerinden ve özel hayatlarından geri kalan sürelerde beden eğitimi faaliyetlerine yönelmeleri sağlanabilir.

→ Katılımcıların stres durumlarını artıran faktörler araştırılabilir.

→ Spor bilimlerinde iyimserlik durumunun düşük olduğu görülmektedir. Bunun, pandemi sürecinde uzaktan eğitim derslerinin ağırlıklı olarak yapılması ve uygulama derslerinin yapılamaması iyimserliği ne düzeyde etkilemiş olduğuna bakılabilir.

→ Katılımcıların empati seviyelerinin düşük olmadığı gözlemlenmiştir. Ölçekte katılımcılara yöneltilen soruların geneli kişisel özellikleri içermektedir, buna ilave olarak soru kapsamı genişletilerek aynı sonuçların elde edilip edilmediğine bakılabilir.

→ 16 yıl ve üzeri çalışan akademik personellerin mesleki bıkkınlıklarını azaltmak için motive edici programlar düzenlenebilir.

→ Kıdem yılı arttıkça, akademik personelin öz yeterlilik seviyelerinin de arttığı gözlemlenmektedir. Öz yeterliliği arttırmak adına yeni başlayan akademik personellere mesleki gelişim konferansları düzenlenebilir veya kişisel hırslarını arttırmak adına görev ve sorumluluklar verilebilir.

→ Kurumda geçirilen kıdem yılı dikkate alındığında yıl geçtikçe dayanıklılık düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Bunu arttırmak için ders sayıları fazla ise azaltılabilir, motivasyonlarını yüksek tutacak planlar yapılabilir.

→ Araştırmanın evreni; daha fazla üniversite sürece dahil edilerek genişletilebilir ya da farklı bölümlerdeki akademik personel de sürece dahil edilerek özel yetenek alımı ile öğrenci kabul eden fakülte ile diğerleri arasında fark olup olmadığı araştırılabilir.

→ Pozitif psikolojik sermayenin; stres, motivasyon, tükenmişlik, iş tatmini ve öğrenilmiş çaresizlik gibi değişkenlerle karşılaştırılması yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Açak, M. (1997). *Beden Eğitimi Öğretmeninin El Kitabı*. Dünya BasımEvi.
- Akçalı, F. Ö. (1991). *Kaygı seviyesinin empatik beceriye etkisi* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi].  
<http://katalog.marmara.edu.tr/yordambt/yordam.php?sayfa=sayfaArama&aDemirbas=T0040939>.
- Aktaş, I., & Alpay, D. D. (2015). Abant izzet baysal üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 15-24.  
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/17044>.
- Akyürek, M. İ. (2021). Okul yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeyinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, 12(23), 149 - 170.  
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1557055>.
- Alçay, U. (2009). *Farklı okul türlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin empatik beceriler açısından karşılaştırılması* (Tez No. 234827) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aluja, A., García, Ó., & García, L. F. (2002). A comparative study of Zuckerman's three structural models for personality through the NEO-PI-R, ZKPQ-III-R, EPQ-RS and Goldberg's 50-bipolar adjectives. *Personality and Individual Differences*, 33(5), 713-725. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00186-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00186-6).
- Alver, B. (2003). *Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların empatik becerileri, karar stratejileri ve psikolojik belirtileri arasındaki ilişkiler* (Tez No. 125593) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aral, S. (2020). *Egzersiz katılımcılarının özyeterlik, umut ve iyilik halinin incelenmesi* (Tez No. 645444) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Atalay, M. (2020). *Mersin Üniversitesi çalışanlarında bilinçli farkındalık ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi* (Tez No. 642265) [Çağ Üniversitesi-Mersin]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ay, F. A. (1999). *Hemşirelerin empati becerilerinin değerlendirilmesi* (Tez No. 91500) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aydemir, C., & Akdoğan, A. A. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 307 - 318. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.437760>.
- Aydın, A. (1996). *Empatik becerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy. *American Psychologist*, 41(12), 1389–1391. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.12.1389>.
- Barrett-Lennard, G. T. (1981). The empathy cycle: Refinement of a nuclear concept. *Journal of Counseling Psychology*, 28(2), 91–100. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.2.91>.

- Basch, M. F. (1983). Empathic understanding: A review of the concept and some theoretical considerations. *J Am Psychoanal Assoc*, 31(1), 101-126. <https://doi.org/10.1177%2F000306518303100104>.
- Batson, C. D., Duncan, B. D., Ackerman, P., Buckley, T., & Birch, K. (1981). Is empathic emotion a source of altruistic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), 290–302. doi:10.1037/0022-3514.40.2.290.
- Batson, C. D., Early, S., & Salvarani, G. (1997). Perspective taking: Imagining how another feels versus imagining how you would feel. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(7), 751-758. doi:10.1177/0146167297237008.
- Bayarçelik, E. B., Vatansever Durmaz, B., & Gürlü, N. (2019). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İnsan ve İnsan*, 6(21), 493 - 523. <https://doi.org/10.29224/insanveinsan.513475>.
- Benard, B. (1993). Fostering resiliency in kids. *Educational Leadership*, 51(3), 44-48.
- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin vatandaşlara yönelik öneriler: Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması* (Tez No. 331233) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Blair, R. J. (2003). Facial expressions, their communicatory functions and neuro-cognitive substrates. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 358(1431), 561-572. <https://doi.org/10.1098/rstb.2002.1220>.
- Bozdağ Ateş, A. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisi: Kamu kurumlarında bir uygulama* (Tez No. 524089) [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi-Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Britton, P. C., & Fuendeling, J. M. (2005). The relations among varieties of adult attachment and the components of empathy. *The Journal of Social Psychology*, 145(5), 519-530. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.5.519-530>.
- Bulut, H., & Düşmez, İ. (2014). Öğretmenlerin empatik eğilim becerilerinin demografik ve mesleki değişkenler bakımından karşılaştırılması. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(5), 105-115. [http://sosbilder.igdir.edu.tr/Makaleler/1455914935\\_07\\_Bulut\\_\(105-115\).pdf](http://sosbilder.igdir.edu.tr/Makaleler/1455914935_07_Bulut_(105-115).pdf).
- Buss, D. M., & Schmitt, D. P. (1993). Sexual strategies theory: An evolutionary perspective on human mating. *Psychological Review*, 204–232. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.100.2.204>.
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Caba, U., & Pekel, A. (2017). Üniversite öğrencilerin genel öz yeterlilik düzeyleri ile sporcu kimlik algısı arasındaki ilişki (Vakıf Üniversitesi Örneği). *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*(55), 475-482. <http://acikerisim.gelisim.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11363/743/12795.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Can, M. A. (2019). *Spor ortamında zihinsel dayanıklılık* (Tez No. 545314) [Yüksek lisans tezi, Toros Üniversitesi-Mersin]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self-Regulating System. L. G. Aspinwall, & U. M. Staudinger (Eds.), *A Psychology of Human*

*Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology* içinde (pp. 61-74). DC American Psychological Association.

- Coplan, A. (2011). Understanding empathyıts features and effects. A. Coplan, & P. Goldie (Eds.), *Empathy: Philosophical and psychological perspectives* içinde (pp. 3-18). University Press.
- Coşkun Keskin, S. (2007). *Sosyal bilgiler derslerinde empati becerilerine dayalı öğretim tekniklerinin kullanılması* (Tez No.210291) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çakmak, M. S., & Arabacı, İ. B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890 - 909. <https://doi:10.17755/esosder.282130>.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.<https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/98>.
- Çiçek, A. (2006). *Sağlık çalışanlarının empatik eğilim ve becerilerinin değerlendirilmesi* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. <http://katalog.marmara.edu.tr/yordambt/yordam.php?sayfa=sayfaArama&aDemirbas=T0052558>.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Tez No. 298113) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi-İzmir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113-126. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.113>.
- Davis, M. H. (1996). *Empathy: A social psychological approach*. WI: Brown & Benchmark.
- de Kemp, R., Overbeek, G., de Wied, M., Engels, R. C., & Scholte, R. H. (2007). Early adolescent empathy, parental support, and antisocial behavior. *The Journal of Genetic Psychology*, 168(1), 15-18. <https://doi.org/10.3200/GNTP.168.1.5-18>.
- de Wied, M., Goudena, P. P., & Matthys, W. (2005). Empathy in boys with disruptive behavior disorders. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 46(8), 867-880. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2004.00389.x>.
- Demir, Y., Atli, A., & Kış, A. (2018). Medeni duruma göre empatinin meta-analitik olarak incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 431-440. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/515045>.
- Demirel, S. (2020). *Pozitif psikolojik sermayenin iş performansına etkisi: Av sanayii çalışanları üzerine bir araştırma* (Tez No. 638311) [Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi-Burdur]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1983). *1983 Programı*. DPT Yayınları.
- Donahue, M. C. (1997). Empathy: Putting yourself in another person's shoes. *CurrentHealth*, 24(3), 22-25.
- Dökmen, Ü. (1987). Empati kurma becerisi ile sosyometrik statü arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 20(1), 183 - 207. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_0000001059](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001059).

- Dökmen, Ü. (1988). Empatinin yeni bir modele dayanılarak ölçülmesi ve psikodrama ile geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 21(1), 155 - 190. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_00000000999](https://doi.org/10.1501/Egifak_00000000999).
- Dökmen, Ü. (2014). *Sanatta ve günlük yaşamda iletişim çatışmaları ve empati* (52.baskı). Remzi Kitapevi.
- Duru, E. (2002). Öğretmen adaylarında empatik eğilim düzeyinin bazı psikososyal değişkenler açısından incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12), 21 - 35. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/114834>.
- Dymond, R. F. (1950). Personality and empathy. *Journal of Consulting Psychology*, 14(5), 343-350. <https://doi.org/10.1037/h0061674>.
- Eagly, A. H. (1995). The science and politics of comparing women and men. *American Psychologist*, 50(3), 145-158. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.50.3.145>.
- Eisenberg, N., & Fabes, R. A. (1990). Empathy: Conceptualization, measurement, and relation to prosocial behavior. *Motivation and Emotion*, 14(2), 131-149. <https://doi.org/10.1007/BF00991640>.
- Eraslan, M. (2016). Gençlerde duygusal zekâ ve empatik eğilim düzeylerinin yaş, cinsiyet ve spor yapma değişkenlerine göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(4), 1839-1852. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/323487>.
- Erci, B., Yılmaz, D., & Budak, F. (2017). Yaşlı bireylerde özbakım gücü ve yaşam doyumunun umut düzeylerine etkisi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 8(2), 72-76. [https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-52714-RESEARCH\\_ARTICLE-BUDAK.pdf](https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-52714-RESEARCH_ARTICLE-BUDAK.pdf).
- Erdem, A. R., & Gözel, E. (2011). Eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının gösterdiği empati becerisinin öğretim elemanları ve 4. Sınıf öğretmen adayları tarafından değerlendirilmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(26), 176 - 195. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/217519>.
- Eren, S., & Güleç, S. (2018). Okul öncesi eğitim kurumlarındaki yöneticilerin empatik yaklaşımlarının kişilerarası iletişim becerilerine katkısının incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 837 - 857. <https://doi.org/10.19171/uefad.505662>.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 55-72. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akuibfd/issue/1620/20297>.
- Erkuş, A. (1994). *Psikolojik terimler sözlüğü*. Doruk Yayınları.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-308. [https://www.researchgate.net/publication/290820835\\_Psikolojik\\_sermayenin\\_is\\_tatmi\\_ni\\_is\\_performansi\\_ve\\_isten\\_ayrilma\\_niyeti\\_uzerindeki\\_etkisine\\_yonelik\\_bir\\_arastirma](https://www.researchgate.net/publication/290820835_Psikolojik_sermayenin_is_tatmi_ni_is_performansi_ve_isten_ayrilma_niyeti_uzerindeki_etkisine_yonelik_bir_arastirma).
- Eryılmaz, A. (2009). Barışa yönelik tutumların özsaygı ve cinsiyet değişkenleriyle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 23-31. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/857083>.

- Escalas, J. E., & Stern, B. B. (2003). Sympathy and empathy: Emotional responses to advertising dramas. *Journal of Consumer Research*, 29(4), 566-578. <https://doi.org/10.1086/346251>.
- Frank, J. E. (1968). The role of hope in psychotherapy. *International Journal of Psychiatry*, 5(5), 383-395.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and Why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*, 2(1), 141-165. [https://projects.ori.org/lrg/PDFs\\_papers/universals.lexicon.81.pdf](https://projects.ori.org/lrg/PDFs_papers/universals.lexicon.81.pdf).
- Goldie, P. (2002). Emotion, personality and simulation. G. Peter (Ed.), *Understanding emotions: Mind and morals* içinde (pp. 97-109). Ashgate Publishing.
- Goldie, P. (1999). How we think of others' emotions. *Mind & Language*, 14(4), 394-423. <https://doi.org/10.1111/1468-0017.00118>.
- Goldman, A. (2006). *Simulating minds: The philosophy, psychology, and neuroscience of mindreading*. Oxford University Press.
- Goldstein, A. P., & Michaels, G. Y. (1985). *Empathy: Development, training, and consequences*. Psychology Press.
- Guttman, H. A., & Laporte, L. (2000). Empathy in families of women with borderline personality disorder, anorexia nervosa, and a control group. 39(3), 345-358. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2000.39306.x>.
- Gülcan, A., & Nedim Bal, P. (2014). Genç yetişkenlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 41-52. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/17656>.
- Güldağ, S. (2007). *Düzce çakırlar ilköğretim okulunda okuyan öğrencilerin ebeveynlerinin empatik düzeylerinin aillerin sosyo ekonomik yapılarına göre incelenmesi* (Tez No. 194103) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gün, E. (2018). Müzik öğretmeni adaylarının iletişim becerileri. *Journal of Turkish Studies*, 13(11), 615-622. <https://turkishstudies.net/DergiTamDetay.aspx?ID=13450>.
- Güner, A., & Levent, A. F. (2018). Halk eğitimi merkezlerinde çalışan öğretmenlerin kültürler arası duyarlılık düzeyleri ile empatik eğilimleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Bilimsel Araştırma Dergisi*, 3(2), 968-984. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/603409>.
- Günışık, E. (1973). *Temel eğitim kavramlarının açıklanması*. Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayınları.
- Hamel, G., & Välikangas, L. (2003). The quest for resilience. *Harvard Business Review*, 81(9), 52-63. [https://www.researchgate.net/publication/10576312\\_The\\_Quest\\_for\\_Resilience/link/0deec52319ae0f3bef000000/download](https://www.researchgate.net/publication/10576312_The_Quest_for_Resilience/link/0deec52319ae0f3bef000000/download).
- Hamulluoğlu, B. (2019). *Psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Tez No. 577431) [Yüksek lisans tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi-Kütahya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Harmandar, İ. H. (2004). *Beden eğitimi ve sporda özel öğretim yöntemleri*. Nobel Yayınevi.

- Harvard Medical School Special Health Report. (2009). *Positive Psychology: Harnessing the power of happiness, personal strength, and mindfulness*. Boston: Positive psychology in practice (2008). Harvard Mental Health Letter, May. [https://www.health.harvard.edu/newsletter\\_article/Positive\\_psychology\\_in\\_practice](https://www.health.harvard.edu/newsletter_article/Positive_psychology_in_practice).
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1992). Primitive Emotional Contagion. M. Clark (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology: Emotional and social Behaviour içinden*, (pp.151-177).
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1994). *Emotional contagion. Encyclopedia of psychology (2nd Ed.)*.
- Hatipoğlu, C. (2013). *Hekimlerde empati, iş doyumu, iş stresi düzeyleri ve birbirleri ile ilişkileri* (Tez No. 351113) [Tıpta uzmanlık, Pamukkale Üniversitesi-Denizli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar*. (T. Doğan, Çev.) Nobel Akademik Yayıncılık.
- Heper, E. (2012). *Spor bilimleri ile ilgili kavramlar ve sporun tarihsel gelişimi*. (H. Ertan, Dü.) Anadolu Üniversitesi.
- Hodges, S. D., & Wegner, D. M. (1997). Automatic and controlled empathy. W. Ickes (Ed.), *Empathic accuracy içinde* (pp. 311-339). The Guilford. <https://scholar.harvard.edu/files/dwegner/files/hodgeswagner.pdf>.
- Hoffman, M. (2000). *Empathy and moral development: Implications for caring and justice*. Cambridge University.
- Hubscher, R. (1992). *L'histoire en mouvements*. Armand Colin.
- Ilies, R., Morgeson, F., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 373-394. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2005.03.002>.
- İnel Manav, A. (2008). *Hemşirelerin empatik eğilim ve becerilerinin değerlendirilmesi* (Tez No. 230235) [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi-Mersin]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karademir, M., & Açıkan, M. (2019). Üniversiteli sporcuların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 803 - 816. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.566577>.
- Karakaya, D. A. (2001). *Akdeniz Üniversitesi'ndeki hemşirelik öğrencilerinin empati becerileri* (Tez No. 108321) [İstanbul Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kassing, J. W. (2007). Going around the boss: Exploring the consequences of circumvention. *Management Communication Quarterly*, 21(1), 55-74.
- Katz, R. L. (1963). *Empathy, its nature and uses*. The Free Press Of Glencoe, A Division Of The Macmillan Company, Printed In The United States America.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16338/171074>.
- Kızılcıkel, S., & Erjem, Y. (1992). *Açıklamalı Sosyoloji Terimleri Sözlüğü*. Günay Ofset.
- Koç, K., Turan, M. B., & Akgül Aslan, T. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin iletişim becerisi düzeyleri ile genel öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkinin

incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(26), 4421 - 4436.  
<https://doi.org/10.26466/opus.639999>.

- Kohut, H. (1971). *The analysis of the self*. International Universities.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/24440/259070>.
- Lewis, S. (2011). *Positive psychology at work: How positive leadership and appreciative inquiry create inspiring organizations*. Wiley-Blackwell.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior (11th Ed.)*. Mcgraw Hill.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.  
<https://doi.org/10.1177%2F1534484302013003>.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Maddux, J. E. (2002). Self-Efficacy: The power of believing you can. C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* içinde (pp. 277-287). Oxford University Press.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Harper.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.56.3.227>.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* içinde (pp. 74-88). Oxford University Press.  
[http://phd.meghan-smith.com/wp-content/uploads/2015/07/0006masten\\_reed\\_resilience-development\\_2002.pdf](http://phd.meghan-smith.com/wp-content/uploads/2015/07/0006masten_reed_resilience-development_2002.pdf).
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Reed, M. J. (2012). Positive psychology across the lifespan resilience in development. S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Eds.), *The oxford handbook of positive psychology* içinde (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.
- McCrae, R. R. (2009). The five-factor model of personality traits: Consensus and. P. J. Corr, & G. Matthews (Eds.), *The Cambridge Handbook of Personality Psychology* içinde (pp. 148-161).  
<http://perpus.univpancasila.ac.id/repository/EBUPT190168.pdf#page=204>.
- Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(3), 180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>.
- Morgan, D. L. (1993). Qualitative content analysis: a guide to paths not taken. *Qualitative Health Research*, 3(1), 112-121. <https://doi.org/10.1177/104973239300300107>.
- Mutlu, O., Şentürk, E., & Zorba, E. (2014). Üniversite öğrencisi tenisçilerde empatik eğilim ve iletişim becerisi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2(Özel Sayı 1), 129 - 137. <https://doi.org/10.14486/IJSCS85>.

- Nebioğlu, D. (2004). *Beden Eğitimi Dersi Genel Esasları Planlaması*. Ankara: Alp Yayıncılık.
- Ocak, M., Güler, M., & Basım, H. N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 113 - 130. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ckuiibfd/issue/32906/365583>.
- Oğuz, V. (2006). *Altı yaş grubundaki çocukların bakış açısı alma becerileri ile anne babaların empatik becerilerinin incelenmesi* (Tez No. 197509) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Okutan, M., & Kahveci, A. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin genel öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi rize örneği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2012(1), 27 - 42. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/806915>.
- Onuray Eğilmez, H. (2020). Spor bilimleri, ilahiyat ve müzik eğitimi öğrencilerinin iyi oluş durumlarının karşılaştırılması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 297 - 310. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.695929>.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* (Tez No.393688) [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi-Sakarya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özata, A. (2020). *Yöneticinin pozitif psikolojik sermayesinin astlarının pozitif psikolojik sermaye özelliklerine etkisi: Otomotiv sektöründe bir araştırma* (Tez No. 635656) [Bahçeşehir Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (s. 491-497). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi: <http://w3.balikesir.edu.tr/~seymen/yonetim.pdf>.
- Özmen, A. (2006). *Zübeyde hanım doğumevi hastanesine başvuran gebelerin empatik iletişim açısından sağlık personelinin beklentileri* [Yüksek lisans dönem projesi, Ankara Üniversitesi]. <https://dSPACE.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/31848/tez.pdf?sequence=1>.
- Özmen, Ö. (1999). *Çağdaş sporda eğitim üçgeni*. Bağırhan Yayınevi.
- Palavan, Ö., & Agboyraz, İ. (2017). Sınıf öğretmenlerinin empatik eğilimleri ile demokratik değerlere sahip olma düzeylerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 134-150. <https://doi.org/10.17679/inuefd.296141>.
- Parmaksız, İ. (2020). İyimserlik, özgecilik ve medeni durumun psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkileri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 285 - 302. <https://doi.org/10.9779/pauefd.576186>.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785–803. <https://doi.org/10.1002/job.492>.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact of development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1149&context=managementfacpub>.

- Plutchik, R. (1990). Evolutionary bases of empathy. N. Eisenberg, & J. Strayer (Eds.), *Empathy and its development* içinde (pp. 38-46). CUP Archive.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü* (Tez No. 286064) [Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi-Kayseri]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Prandtl, A. (1910). *Die Einfühlung*.
- Preston, S. D., & De Waal, F. (2002). Empathy: Its ultimate and proximate bases. *Behavioral and Brain Sciences*, 25(1), 1-20. <https://doi.org/10.1017/S0140525X02000018>.
- Punamäki, R. L., Qouta, S., & El-Sarraj, E. (2001). Resiliency factors predicting psychological adjustment after political violence among Palestinian children. *International Journal of Behavioral Development*, 25(3), 256-267. <https://doi.org/10.1080/01650250042000294>.
- Savur, N. (2013). *Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Tez No.347353) [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi-Afyonkarahisar]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Schaal, K., Tafflet, M., Nassif, H., Thibault, V., Pichard, C., Alcotte, M., . . . Toussaint, J.-F. (2011). Psychological balance in high level athletes: Gender-based differences and sport-specific patterns. *PLoS One*, 6(5), 1-9. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0019007>.
- Seligman, M. P. (1998). Positive social science. *APA Monitor*, 2.
- Seligman, M. P. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York Free Press.
- Seligman, M. P. (2007). Coaching and positive psychology. *Australian Psychologist*, 42(4), 266-267. <https://doi.org/10.1080/00050060701648233>.
- Seligman, M. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489 - 502. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/806957>.
- Sharma, R. M. (1992). Empathy: A retrospective on its development in psychotherapy. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 26(3), 377-390. <https://doi.org/10.3109%2F00048679209072060>.
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>.
- Smith, A. (2006). Cognitive empathy and emotional empathy in human behavior and evolution. *The Psychological Record*, 56(1), 3-21. <https://doi.org/10.1007/BF03395534>.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. <https://blogs.shu.ac.uk/growplus/files/2020/02/Hope-Snyder-paper.pdf>.
- Spence, D. (2006). A sporting chance. *Bmj*, 332(7542), 675. <https://doi.org/10.1136/bmj.332.7542.675-a>.

- Taner Derman, M. (2013). Çocukların empati beceri düzeylerinin ailesel etmenlere göre belirlenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(1), 1365-1382. <https://jasstudies.com/DergiTamDetay.aspx?ID=588>.
- Tarhan, S., & Bacanlı, H. (2015). Sürekli umut ölçeği'nin türkçe'ye uyarlanması:Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 1-14. [https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/surekli-umut-olcegi-toad\\_0.pdf](https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/surekli-umut-olcegi-toad_0.pdf).
- Tatar, T. (2013). *Ortaokul öğretmenlerinin empatik eğilim düzeyinin belirlenmesi (Başakşehir ilçesi örneği)* (Tez No. 425648) [Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi-Gaziantep]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tekin, M., Yıldız, M., Lök, S., & Taşgın, Ö. (2009). Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğretmen adaylarının çeşitli değişkenlere göre demokratik tutumlarının incelenmesi. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Dergisi*, 3(3), 204-212. <http://earsiv.kmu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11492/1437/Tekin%2C%20Murat%202009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "Interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <http://hdl.handle.net/10945/45984>.
- Tiryaki Şen, H., Taşkın Yılmaz, F., Pekşen Ünüvar, Ö., & Demirkaya, F. (2012). Birinci basamak sağlık hizmetlerinde görev yapan sağlık çalışanlarının empatik beceri düzeyleri. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 3(1), 6-12. [https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-09797-RESEARCH\\_ARTICLE-SEN.pdf](https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-09797-RESEARCH_ARTICLE-SEN.pdf).
- Titchener, E. B. (1928). *A textbook of psychology*. Macmillan. [http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/edward\\_b.\\_titchener\\_-\\_a\\_textbook\\_of\\_psychology\\_-\\_1928.pdf](http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/edward_b._titchener_-_a_textbook_of_psychology_-_1928.pdf).
- Todd, J. (2001). Body knowledge, empathy, and the body politic. *The Humanist*, 61(2), 23-28.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi* (Tez No. 398387) [Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi-Gaziantep] . Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tösten, R., Arslantaş, H. İ., & Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 726-744. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yyuefd/issue/28496/340309>.
- Uğurlu Kara, A. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği örneği* (Tez No. 375515) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ulukan, M. (2020). Ortaöğretim öğrencilerinin fiziksel aktiviteye katılım motivasyonları ve sürekli umut düzeylerinin incelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 202 - 218. <https://doi.org/10.38021/asbid.752630>.
- Uslu, M. (2019). *Hastane çalışanlarında dindarlığın empati ve özgecilikle ilişkisi üzerine bir araştırma (Konya Eğitim Araştırma Hastanesi örneği)* (Tez No. 552595) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi-Konya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Uygun, E. (2006). *Psikiyatri servisinde çalışan hemşirelerin empati beceri düzeylerinin belirlenmesi* (Tez No. 192952) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- Wispé, L. (1986). The distinction between sympathy and empathy: To call forth a concept, a word is needed. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(2), 314–321. <https://doi:10.1037/0022-3514.50.2.314>.
- Wispé, L. (1990). History of the concept of empathy. N. Eisenberg, & J. Strayer (Eds.), *Empathy and its development* içinde (pp. 17-103). USA, CUP Archive.
- Yerli, S. (2009). *İlk ve orta öğretim okullarındaki yöneticilerin duygusal zeka ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki (İstanbul Anadolu Yakası örneği)* (Tez No. 250343) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yığiter, K. (2008). *Kocaeli ilinde görevli ilk ve orta öğretim kurumlarında çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin empati becerilerinin incelenmesi (Kocaeli il merkezi örneği)* (Tez No. 228846) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi-Sakarya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldıran, İ., Yetim, A., & Şenel, Ö. (1996). Farklı Cinsiyetteki Lise Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersinden Beklentileri. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 52-59. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gbesbd/issue/27895/296960>.
- Yılmaz, İ., & Akyel, Y. (2008). Beden eğitimi öğretmen adaylarının empatik eğilim düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3), 27-33. [https://kefad.ahievran.edu.tr/InstitutionArchiveFiles/f44778c7-ad4a-e711-80ef-00224d68272d/d1a3a581-af4a-e711-80ef-00224d68272d/Cilt9Sayi3/JKEF\\_9\\_3\\_2008\\_27\\_33.pdf](https://kefad.ahievran.edu.tr/InstitutionArchiveFiles/f44778c7-ad4a-e711-80ef-00224d68272d/d1a3a581-af4a-e711-80ef-00224d68272d/Cilt9Sayi3/JKEF_9_3_2008_27_33.pdf).
- Yılmaz, N. (2011). *Okul öncesi öğretmenlerinin iletişim becerileri, problem çözme becerileri ve empatik eğilim düzeyleri* (Tez No. 326017) [Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi-Muğla]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yorulmaz, F., & Yavan, Ö. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işveren marka oluşumu üzerindeki etkisi: turizm sektörü örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1007 - 1027. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/37826/424714>.

## EKLER

### EK-1. Etik Kurul Kararı



T.C.  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Spor Bilimleri Fakültesi  
Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : 70400699/11.00-190066441  
Konu : Etik kurul Kararı

17.08.2020

Sayın: Neslihan ARIKAN

**İlgi :** 17.08.2020 tarihli belge

İlgide kayıtlı yazı Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurulunun 17.08.2020 tarih ve 21 sayılı Oturumda Etik Kurulu Başvuru Formu ve ekli belgeleri, gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemler dikkate alınarak incelenmiş ve aşağıya çıkarılan 21 no' lu kararı ile söz konusu araştırma çalışmasının yürütülmesinin etik kurallarına uygun olduğuna, mevcut oy birliği ile karar verilmiş olup,

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

**Toplantı Tarihi: 17.08.2020**

**Toplantı Sayısı : 21**

**KARAR N0 21:** Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı Spor Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Neslihan ARIKAN'ın Doç. Dr. Emre BELLİ'nin danışmanlığında yürütülecek olan "Özel Yetenek Sınavı ile Öğrenci Alan Bölümlerdeki Akademik Personelin Pozitif Psikolojik Sermaye Becerileri ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması " başlıklı tez çalışması ile ilgili Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı Etik Kurul Başkanlığının 17.08.2020 tarihli yazısı ile ekleri görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; adı geçen araştırma çalışmasının yürütülmesinin, etik kurallarına uygun olduğuna, mevcut oy birliği ile kabulüne; karar verildi.

Prof. Dr. Necip Fazıl KISHALI  
Etik Kurulu Başkanı

## **EK-2. Özel Yetenek Sınavı İle Öğrenci Alan Bölümlerdeki Akademik Personelin Pozitif Psikolojik Sermaye Becerileri ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması**

Pozitif psikoloji; birey, grup ve kurumların işleyici ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşulların incelenmesi şeklinde tanımlanabilir. Pozitif psikolojik sermaye ise bireylerin kim olduğu ve bireysel gelişimin ardından kim olabileceğini konu edinen bir kavramdır. İyimserlik, umut, dayanıklılık, öz-yeterlilik alt boyutlarını kapsayan pozitif psikolojik sermaye, örgütlerin ve bireylerin gelişimine büyük katkılar sağlayacak potansiyele sahiptir.

Empati; kişinin bir iletişim esnasında, kendisini karşısındakinin yerine koyarak olaylara onun bakış açısıyla bakarak duygu ve düşüncelerini doğru olarak anlamaya çalışması ve duyarlı bir yaklaşım içinde olmasıdır. Diğer bir deyişle, empati başka bir kişinin iç dünyasında düşünebilme, hissedebilme, duygu ve düşüncelerine karşılık verebilme olarak da düşünülebilir.

Sayın Katılımcı; Bu araştırma çalışması; sadece yüksek lisans tezi için veri elde etmek amaçlı kullanılacak ve cevaplar gizli tutulacaktır. Değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için tüm sorulara cevap verilmesi büyük önem arz etmektedir. Çalışmaya olan katkınız için şimdiden teşekkür ederim.

**Neslihan ARIKAN**  
**Yüksek Lisans Öğrencisi**

1. **Yaşınız?** 24-29 ( ) 30-35 ( ) 36-41 ( ) 42 ve üzeri( )
2. **Cinsiyet** Erkek ( ) Kadın ( )
3. **Medeni Haliniz** Evli ( ) Bekâr ( )
4. **Unvanınız**
  - Araştırma Görevlisi ( )
  - Öğretim Görevlisi ( )
  - Doktor Öğretim Üyesi ( )
  - Doçent( )
  - Profesör ( )
5. **Mesleki Kıdem Yılıınız** 1 yıldan az( )1-5 yıl ( ) 6-10 yıl( ) 11-15 yıl ( ) 16 ve üzeri ( )
6. **Kurudaki Kıdem Yılıınız** 1 yıldan az( )1-5 yıl ( ) 6-10 yıl( ) 11-15 yıl ( ) 16 ve üzeri ( )
7. **Kurumda İdari Göreviniz Var mı?** Evet( ) Hayır( )
8. **Çalıştığınız Fakülte**
  - Spor Bilimleri Fakültesi ( )
  - Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Bölümü ( )
  - Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü( )
  - Güzel Sanatlar Fakültesi( )

**EK-3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği**

| <b>Lütfen sizi en iyi ifade eden seçeneği işaretleyiniz. Soruları cevaplarken işiniz olarak akademik kariyerinizi göz önüne alınız.</b> | <b>Kesinlikle katılmıyorum</b> | <b>Katılmıyorum</b> | <b>Kararsızım</b> | <b>Katılıyorum</b> | <b>Kesinlikle katılıyorum</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------|-------------------|--------------------|-------------------------------|
| 1. Çalıştığım alanda, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.                                                                       |                                |                     |                   |                    |                               |
| 2. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.                                                                 |                                |                     |                   |                    |                               |
| 3. Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.                                                                         |                                |                     |                   |                    |                               |
| 4. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.                                                                    |                                |                     |                   |                    |                               |
| 5. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.                                              |                                |                     |                   |                    |                               |
| 6. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.                                                                                |                                |                     |                   |                    |                               |
| 7. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.                                                                   |                                |                     |                   |                    |                               |
| 8. İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.                                                       |                                |                     |                   |                    |                               |
| 9. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.                                                            |                                |                     |                   |                    |                               |
| 10. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.                                                                                 |                                |                     |                   |                    |                               |
| 11. Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.                                                                |                                |                     |                   |                    |                               |
| 12. Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.                             |                                |                     |                   |                    |                               |
| 13. İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.                                                                               |                                |                     |                   |                    |                               |
| 14. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.                                                                                  |                                |                     |                   |                    |                               |

|                                                                                                   |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 15. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.         |  |  |  |  |  |
| 16. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.                         |  |  |  |  |  |
| 17. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.                                        |  |  |  |  |  |
| 18. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.                            |  |  |  |  |  |
| 19. İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.                                     |  |  |  |  |  |
| 20. Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.                                        |  |  |  |  |  |
| 21. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.       |  |  |  |  |  |
| 22. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.                                        |  |  |  |  |  |
| 23. Organizasyon dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim. |  |  |  |  |  |
| 24. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.                                   |  |  |  |  |  |

### EK-3.Empatik Eğilim Ölçeği

1- Tamamen aykırı

2-Oldukça aykırı

3-Kararsızım

4-Oldukça uygun

5- Tamamen uygun

|                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Çok sayıda dostum var.                                                                                |   |   |   |   |   |
| 2. Film izlerken bazen gözlerim yaşarır.                                                                 |   |   |   |   |   |
| 3. Sıklıkla kendimi yalnız hissederim.                                                                   |   |   |   |   |   |
| 4. Bana dertlerini anlatırlar yanımda ferahlamış olarak ayrılırlar.                                      |   |   |   |   |   |
| 5. Başkalarının problemleri beni kendi problemlerim kadar ilgilendirir.                                  |   |   |   |   |   |
| 6. Duygularımı başkalarına iletmekte güçlük çekerim.                                                     |   |   |   |   |   |
| 7.İnsanların film seyrederken ağlamaları tuhafıma gider.                                                 |   |   |   |   |   |
| 8. Birisiyle tartışırken bazen dikkatim onun söylediklerinden çok vereceğim cevaplar üzerine yoğunlaşır. |   |   |   |   |   |
| 9. Çevrede çok sevilen bir insanım.                                                                      |   |   |   |   |   |
| 10. Televizyondaki filmler mutlu sona ulaşınca rahatlarım.                                               |   |   |   |   |   |
| 11. Düşüncelerimi başkalarına iletmekte güçlük çektiğim olur.                                            |   |   |   |   |   |
| 12.İnsanların çoğu bencildir.                                                                            |   |   |   |   |   |
| 13. Sinirli bir insanım.                                                                                 |   |   |   |   |   |
| 14. Genellikle insanlara güvenirim.                                                                      |   |   |   |   |   |
| 15.İnsanlar beni tam olarak anlamıyorlar.                                                                |   |   |   |   |   |
| 16. Girişken bir insanım.                                                                                |   |   |   |   |   |
| 17. Bir yakınıma derdimi anlatmak beni rahatlatır.                                                       |   |   |   |   |   |
| 18. Genellikle hayatımdan memnunum.                                                                      |   |   |   |   |   |
| 19. Yakınlarım bana sık sık dertlerini anlatır.                                                          |   |   |   |   |   |
| 20. Genellikle keyfim yerindedir.                                                                        |   |   |   |   |   |

## ÖZGEÇMİŞ

|                                                               |                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kişisel Bilgiler</b>                                       |                                                                                                |
| <b>Adı Soyadı</b>                                             | : Neslihan ARIKAN                                                                              |
| <b>Doğum tarihi</b>                                           | :                                                                                              |
| <b>Doğum yeri</b>                                             | :                                                                                              |
| <b>Medeni hali</b>                                            | : Evli                                                                                         |
| <b>Uyruğu</b>                                                 | : T.C.                                                                                         |
| <b>Adres</b>                                                  | :                                                                                              |
| <b>Tel</b>                                                    | :                                                                                              |
| <b>Faks</b>                                                   | :                                                                                              |
| <b>E-mail</b>                                                 | :                                                                                              |
| <b>Eğitim</b>                                                 |                                                                                                |
| <b>Lise:</b>                                                  | Ilıca Lisesi (2009)                                                                            |
| <b>Lisans:</b>                                                | Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu                                         |
| <b>Yüksek Lisans:</b>                                         | Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü,<br>Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı |
| <b>Doktora:</b>                                               |                                                                                                |
| <b>Yabancı Dil Bilgisi</b>                                    |                                                                                                |
| <b>İngilizce:</b>                                             | Orta derecede                                                                                  |
| <b>İlgi Alanları ve Hobiler</b>                               |                                                                                                |
| Buz hokeyi, Tarihi ve turistik geziler yapmak, Müzik dinlemek |                                                                                                |