

PAPER DETAILS

TITLE: Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

AUTHORS: Selin Hiçyılmaz

PAGES: 206-238

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3580354>

Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹

Selin HİÇYILMAZ²

Öz: Pozitif psikolojik sermaye, bireylerde geliştirilebilen bir kapasite olarak ifade edilmektedir. Bu çalışma, yeni bir kavram olan pozitif psikolojik sermayenin akademisyenlerin iş stresi üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Pozitif psikoloji sadece tedavi ile ilgilenmez, her şeyden önce bireyin olumlu yönlerini vurgulayarak beslemeyi amaçlar. Bu amaçla, bireyin güçlü yönleri, iyi nitelikleri ve olumlu duyguları analiz edilir. Bu araştırma, yeni bir kavram olan pozitif sermayenin akademisyenlerin yaşadığı iş stresi üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla Eskişehir'deki üniversitelerde görev yapan 105 akademisyen ile yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini Eskişehir ilindeki üniversitelerde (Eskişehir Teknik Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi) görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak ildeki akademisyenlere anketi içeren yaklaşık 800 e-posta gönderilmiş ve 105 akademisyenden yanıt alınmıştır. Çalışmanın verileri anketler yardımıyla toplanmış ve tüm analizler "SPSS 14.0 for Windows" programı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anketlerin güvenilirliğini kontrol etmek için güvenilirlik testleri ve faktör analizleri yapılmış ve normallik dağılımları incelenmiştir. Demografik değişkenlere ilişkin sonuçları elde etmek için t-testleri ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi, pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkilerini belirlemek için ise regresyon analizi kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş stresi ile iyimserlik arasında ters yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, iş stresi ile dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkilerini inceleyen regresyon analizi, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

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

Examining the Relationship Between Positive Psychological Capital and Job Stress

Abstract: Positive psychological capital is expressed as a capacity that can be developed in individuals. This study aims to reveal the effects of positive psychological capital, a new concept, on the work stress of academics. Positive psychology is not only concerned with mere treatment, but aims above all to nourish the positive aspects of the individual by emphasising them. To this end, the strengths, good qualities and positive emotions of the individual are analysed. This research was conducted with 105 academics working at universities in Eskişehir to reveal the effects of positive capital, a new concept, on work stress experienced by academics. The population of the study consisted of academics working at universities in Eskişehir province (Eskişehir Technical University, Anadolu University and Osmangazi University of Eskişehir). Approximately 800 emails containing the questionnaire were sent to the academics in the province using the random sampling method and 105 academics responded. The data of the study were collected with the help of questionnaires and all analyses were performed with the "SPSS 14.0 for Windows" programme. Reliability tests and factor analyses were conducted in the study to check the reliability of the questionnaires and normality distributions were examined. T-tests and ANOVA tests were used to obtain results on demographic variables. Correlation analysis was used to examine the relationship between positive psychological capital and work stress, and regression analysis was used to determine the effects

¹ Bu çalışma, Hiçyılmaz, S. (2023). Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü "Pozitif Psikolojik Sermaye ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Bilim Uzmanı, [selinhiclylmz@gmail.com](mailto:selinhiçyilmaz@gmail.com), ORCID: 0000-0001-7196-3021

of positive psychological capital and its sub-dimensions on work stress. According to the results of the correlation analysis conducted to investigate the relationship between positive psychological capital and work stress, an inverse and weak relationship was found between work stress and optimism. In addition, no significant relationship was found between work stress and resilience, hope and self-efficacy. The regression analysis analysing the effects of positive psychological capital on work stress revealed that the sub-dimensions of positive psychological capital have a significant and negative influence on work stress.

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

Giriş

Psikoloji bilimini yaşadığımız hayatı anlamamıza ve kavramamıza olanak tanıyan bir bilim dalı olarak nitelendirir isek pozitif psikolojiyi de yaşam konforumuzu artıran bir alan olarak ele alabiliriz (Kandemir, 2020: 9).

Günümüzde bireylerin sahip oldukları yetenekleri açıklamak, topluma katma değer yaratmak amacıyla birtakım araştırmalar sürdürülmektedir. Bireylerin sahip olduğu roller farklılık göstermekte, resmi veya gayri resmi yapılarda değişebilmektedir. Sahip olunan bu rollerin, yapıların ve bireylerin uzak ya da yakın çevresinin yaratmış olduğu gerginlik, strese sebebiyet vermektedir (Keser, 2014: 13). Stres kavramının ise gelişimine bakıldığında, yapılan stres çalışmalarının ilk başta sağlık alanından yola çıkılarak yapıldığı görülmektedir. Fakat günümüze bakıldığında, bugüne kadar insanları ilgilendiren tüm alanlarda stres çalışmalarının yapıldığı ve yapılmakta olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Bir meslek grubu olarak akademisyenler aynı zamanda bilim üreticileridir. Yoğun tempoya sahip olan akademisyenlerin, bu tempodan dolayı yaşadıkları iş stresi göz önünde bulundurulduğunda, bilim dünyasına sunulacak olan katkıların niceliği ve niteliğinde düşüş yaşanabilmesi muhtemeldir. Bu noktada ise pozitif psikolojik sermaye kavramı karşımıza çıkmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye, bireyde geliştirilebilecek bir beceri şeklinde ifade edilmektedir (Kandemir, 2021: 9). Bu çalışma, yeni bir kavram olan pozitif sermayenin, akademisyenlerin yaşadıkları iş stresi üzerinde etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

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

1.Pozitif Psikolojinin Tanımı ve Gelişimi

Pozitif psikoloji, bireyin psikolojik iyi oluşunun belirleyicisi olarak araştırılması önemli görülen ve literatürde pek çok çalışmaya konu olan bir kavramdır. Amerikan Psikoloji Derneği eski başkanı olan Psikolog Martin E. P. Seligman, pozitif psikolojiyi alanyazına kazandırmış ve bu kavram hakkında birçok çalışma yapmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, Seligman vd., 2005, Duckworth, Steen ve Seligman, 2005).

Gable ve Haidt (2005), pozitif psikoloji kavramını, bireylerin gelişmesine, onların en uygun düzeyde faaliyetlerine yardım sağlayan koşulların, durumların ve devam eden süreçlerin incelenmesini amaçlayan bir kavram olarak açıklamıştır (Gable & Haidt, 2005: 104). Ayrıca pozitif psikoloji, iyi oluşa, mutluluğa, bireyin güçlü yanlarına, yaratıcılığa ve olumlu olarak grup ve kuruluşların genel özelliklerine odaklanmaktadır (Hefferon & Boniwell, 2018: 2). Diğer bir deyişle, psikoloji biliminin genel olarak olumsuzluğu çağrıştıran ve bu olumsuz durumların giderilmesine yönelik faydalanan tedavilerde kullanılan bir bilim dalı olarak yer edindiği durumun aksine pozitif psikoloji, bireylerin olumlu yanlarına odaklanmakta ve bu olumlu yanların geliştirilmesine dikkat çekmektedir.

Martin Seligman, pozitif psikolojinin kurucusu olarak alanyazında kabul edilmektedir ve yaşadığı bir hadise, pozitif psikolojinin miladını başlatmıştır. Seligman, kızı Nikki şarkı söyleyip dans ederken kendisinin topladığı çimleri dağıttığında öfkelenmektedir. Bu öfkeye karşı kızı Nikki, babasına arkasını dönüp uzaklaşır ve bir müddet sonra tekrar babasının yanına gelir. Seligman’a, beşinci yaş gününden öncesini hatırlayıp hatırlamadığını sorar ve kendisinin üç yaşından beş yaşına dek hep sızlanan bir çocuk olduğunu, daha sonrasında ise bu davranışını bırakması gerektiğinin farkına vardığını belirtir. O, bu davranışını bırakabilmiş ise Seligman’ın da öfkelenip sızlanmayı bırakabileceğini söyler (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 5-6). Kızı ile olan bu anısından sonra adeta bir aydınlanma yaşayan Seligman, pozitif psikoloji alanına adım atar ve çalışmalar yapmaya başlar.

Pozitif psikoloji, bireysel davranışları ve insan doğasını tanımlamak ve bireyin davranışlarının hastalıklı sayılan ve olumsuz olan taraflarının özünü ortaya çıkarmak ile ilgilenen psikolojiye bir tepki olarak kendini göstermiştir (Kandemir, 2020: 9).

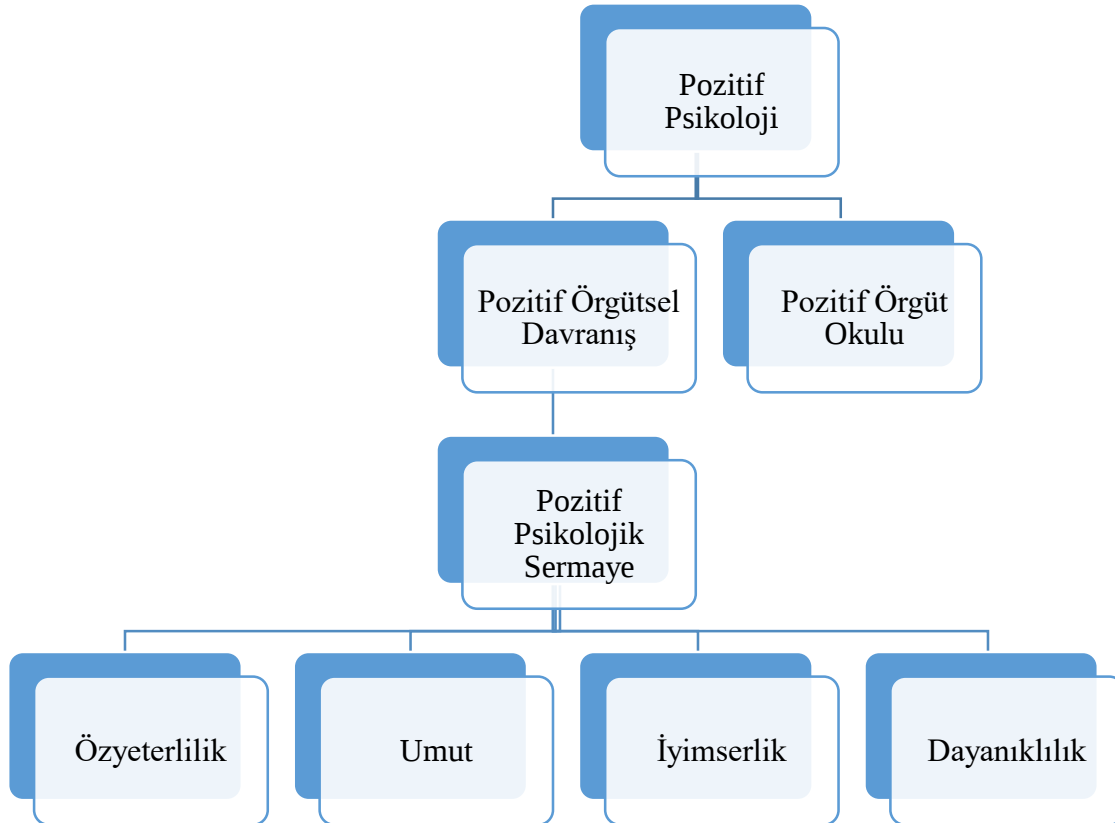
Pozitif psikoloji, psikologların odaklandığı problemlere değil, insanların mutlu olmasını sağlayan ve onları olumlu düşünme biçimlerine yönlendiren şeylere doğru yönünü çevirmiştir (Yılmaz, 2019: 6). Pozitif psikolojinin bireye odaklanış tarzından farklı olarak klinik psikoloji ise bireydeki eksikliklere ya da hastalıklara odaklandığı için bireyin olumlu yanlarını göz ardı etmiş, bu pozitif yönlerin ortaya çıkartılmasında eksik kalmıştır.

Diğer bir yandan pozitif psikoloji, bireylerin hayatında var olan olumsuzlukları gidermek ya da tedavi etmekten ziyade, bireyin doğuştan gelen veya daha sonra kazandığı bireysel yeteneklerine odaklanmayı ve yetenekleri geliştirip giderek arttırmayı temel unsur olarak merkeze almaktadır (Kandemir, 2020: 9). Pozitif psikolojinin hedef kitlesi yalnızca hasta olarak tanımlanan bireyler değil, tüm insanlıktır (Alparslan vd. 2020: 8). Bundan dolayı, pozitif psikolojinin toplumdaki yerinin yadsınamaz olduğu bir gerçek olup yalnızca hasta bireyleri ele almak doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

2.Pozitif Psikolojinin Örgütsel Boyutu

Örgütsel hayatta pozitif psikolojinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Çünkü çalışanların psikolojik iyi oluşları, performanslarına yansımaktadır (Kandemir, 2020: 17-18). Bu durum da işverenlerin örgütsel davranış hakkında daha dikkatli olması ve insan kaynaklarının bu yönde iyileşme göstermesini gerektirmektedir.

Örgüt ortamına pozitif psikolojinin yansımaları Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ve Pozitif Örgütsel Davranış olarak iki alt akımı beraberinde getirmektedir (Kümbül Güler, 2018: 17).



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

Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu, Michigan Üniversitesi araştırmacılarınca yürütülmektedir. Örgütün olumsuz durumlarda ve kriz koşullarında hayatını idame ettirebilmesi ve organizasyonlarını sürdürebilmesi için pozitif örgütsel özelliklere vurgu yapmaktadır (Kümbül Güler, 2018: 17). Pozitif örgütsel davranış ise pozitif psikoloji akımının örgütsel alanlara uyarlanması olarak tanımlanabilmekte, tanımdan hareketle de örgütte/organizasyonda performansı iyileştirici bir niteliğe sahip olduğu görülmektedir (Luthans, 2002: 698).

Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu ile pozitif örgütsel davranış arasındaki farklara Tablo 1’de yer verilmiştir:

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

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

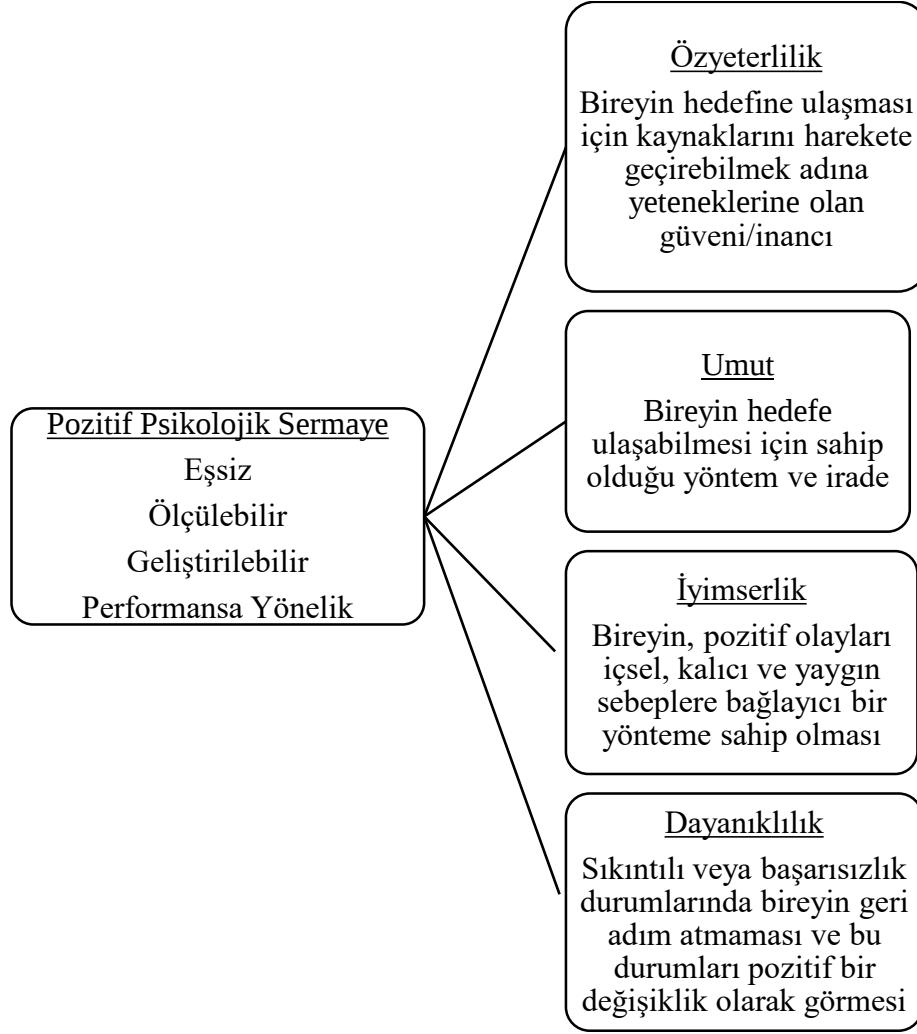
Kaynak: Luthans, F., 2006, akt. Oruç, 2015: 17

3. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Ana Bileşenleri

Psikolojik sermaye, bireyin olumlu psikolojik gelişimidir (Kandemir, 2020: 21). Pozitif psikolojik sermaye, geliştirmeye açık bir özelliğe sahiptir. Örgütler, çalışanlarının iyi ve güçlü yönlerine odaklanarak iyileştirmeye ve geliştirmeye yönelik eğitimler yapabilir, böylece

çalışanların kendilerini iyi hissetmesini sağlayabilir (Çobanoğlu, 2020: 58). Pozitif psikolojik sermaye kavramı, bireyin gelişmesine ve performansını iyileştirmesine odaklanmaktadır.

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



Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları (Luthans & Youssef, 2004: 152)

Özyeterlilik, bireylerin iyi olma hallerinin ve başarılarının özünü oluşturan bir kavramdır (Oruç, 2015: 26). Bireylerin neyi düşünüp nasıl hissettiklerini, motivasyonlarını ve davranış şekillerini belirleyen sahip oldukları özyeterlilikleridir (Erdoğan & İraz, 2019:46).

Bireyin olumlu ya da olumsuz olayların neden gerçekleştiğini açıklama amacı güden bir kavram olan iyimserlik, karamsarlığa karşı koyma süreci olarak ele alınabilmektedir (Luthans vd, 2006: 389). İyimserlik, bireyin olumsuzluklara ve istenmeyen bazı durumlara karşı güçlü kalabilmesinin esas şartıdır (Yaşın, 2016: 47).

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

Dayanıklılık ise zorluklarda, başarısızlık ya da belirsizlik durumlarında bireylerin kendilerini yeni olası durumlara hazırlayabilmeleri durumu olarak tanımlanabilir (Akçay, 2011: 61). Dayanıklı bireyler, dürtülerine hakim olabilmektedirler.

4.İş Stresi Nedenleri ve Sonuçları

Stres, psikolojik ve fiziksel açıdan bireye rahatsızlık veren veya rahatsız olmasına sebep olan bir durumdur (Ünsal, 2018: 613). Fakat stres kavramını tamamen olumsuz olarak nitelendirmek doğru olmamakla birlikte, stresin türü ve şiddeti göz önünde bulundurulmalıdır (Keser & Kümbül Güler, 2016: 294). Düşük oranda maruz kalınan stres, motivasyon dürtüsü olarak ele alınabilir. Fakat yoğun strese maruz kalmak ise kişide birtakım rahatsızlıklara, fiziksel veya ruhani çöküşlere neden olabilmektedir.

Hayatın her alanında bulunan ve bireyleri olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen stres kavramı, çalışma yaşamında çok önemli bir olgudur. İş stresi, gün geçtikçe gelişerek daha karmaşık bir hal alan iş yaşamının, herkes tarafından kabul gören bir gerçektir (Keser, 2013: 20).

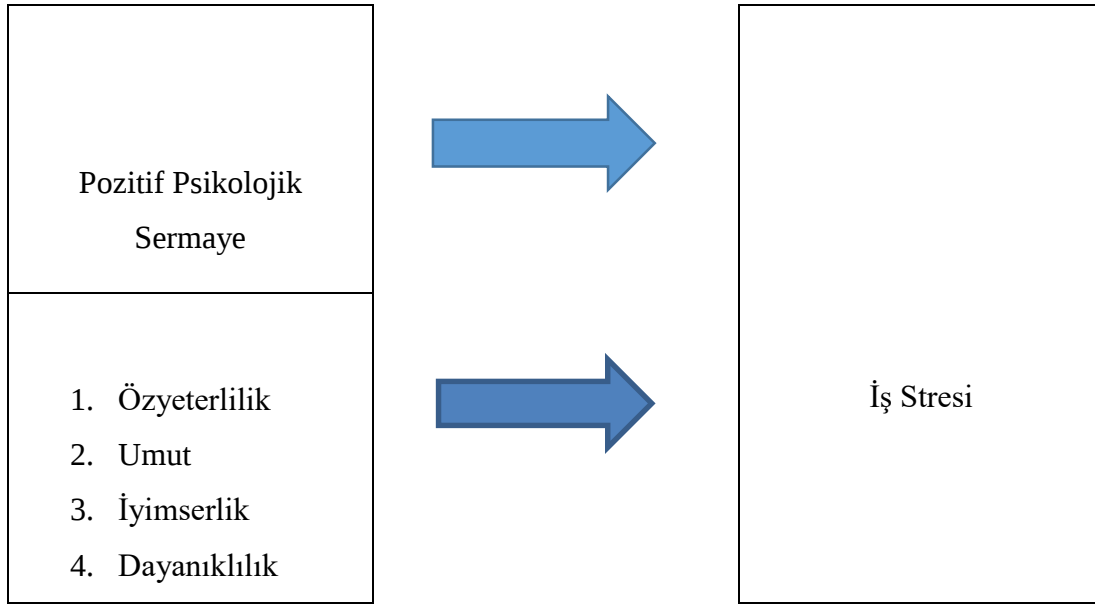
İş stresi, çalışan birey ve çevresi ile arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilmektedir ve iş çevresinin bireyde yaratmış olduğu baskı ile kişinin kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması durumunda iş stresi kaçınılmaz olmaktadır (Efeoğlu, 2006: 22). Genel olarak, yaşamındaki ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına çalışma hayatında bulunması gereken birey, bu çalışma hayatında stres ile karşılaşmakta ve iş ortamındaki rekabet atmosferi bireye iş stresi olarak yansımaktadır.

5.Amaç ve Kapsam

Bu çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişki incelenmiş, Eskişehir'deki akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ve iş stresleri arasındaki ilişki pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve iş stresi ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Toplanan anket verileri doğrultusunda, çalışmanın literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

6.Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.



Şekil 10: Araştırma Modeli

H₁: Pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

- H_{1a}: Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H_{1b}: Pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H_{1c}: Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.
- H_{1d}: Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

7.Yöntem ve Çalışmanın Sınırlılıkları

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

Gönderilen e-posta sayısına göre geri dönüş sayısının az olmasının nedeni, çoğu zaman e-postaların spam kısmına düşmesi ve pandemi koşullarının anket çalışmasının yapıldığı tarihlerde devam ediyor olması olarak yorumlanmıştır. Ayrıca birçok araştırmanın akademisyenler üzerinde yapılmak istenmesi ve sıklıkla anket formu gönderilmesi, zamanla

bıkkınlığa ve duyarsızlığa neden olmuş olabilir. Bu yüzden anketlerin geri dönüşleri beklenilenin altında kalmıştır.

8. Veri Toplama Araçları ve Veri Analiz Teknikleri

Bu araştırma için kullanılacak olan veriler anket yöntemi ile Google Form üzerinden akademisyenlere e-posta yolu ile gönderilmiştir. Kullanılan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümü, "yaş, öğrenim durumu, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süreleri, toplam çalışma süreleri ve akademik unvanları" değişkenlerin sorulduğu demografik sorulardan oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek için Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan, 24 ifadeden oluşan “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Anket formunun son bölümünde akademisyenlerin iş streslerini ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, Türkçe’ye uyarlaması ise Efeoğlu (2006) tarafından yapılan, 7 soruluk tek boyutlu “İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır.

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

Hipotezleri test etmek için yapılan analizlerde değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi, pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin tespit edilmesi için ise regresyon analizi uygulanmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi değişkenlerinin demografik faktörlere göre farklılaşma durumuna yönelik analizlerde T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

9. Bulgular

9.1. Güvenirlik Analizi

Bu çalışmada kullanılmış olan ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach’s alfa değerlerine Tablo 2’de yer verilmektedir.

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha	Ortalama
-------	--------------	------------------	----------

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

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğine dair yapılmış olan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, ölçeğin toplam Cronbach's Alfa katsayısı 0,872 olarak tespit edilmiştir. Güvenirlik analizi alt boyutlar için de yapılmıştır ve Cronbach's Alfa katsayıları sırasıyla; iyimserlik alt boyutunun 0,591; dayanıklılık alt boyutunun 0,597; umut alt boyutunun 0,713; özyeterlilik alt boyutunun ise 0,815 olarak bulunmuştur. Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutu en yüksek güvenilirliğe sahip iken en düşük güvenilirliğe sahip boyut ise iyimserliktir. Tablo 4'teki değerler incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının alfa değerleri düşük güvenilir, güvenilir ya da yüksek güvenilirliğe sahip ölçekler olduğunu göstermektedir.

İş stresi ölçeğine dair yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise ölçeğin toplam Cronbach's Alfa katsayısı 0,815 olarak tespit edilmiştir. Tablo 2'de görüldüğü üzere, iş stresi ölçeğinin alfa değeri yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçek olduğunu göstermektedir.

9.2. Normallik Dağılımı

Çalışmada kullanılan ölçeklerin normallik dağılımı değerlerine Tablo 3'te yer verilmiştir:

Tablo 3: Ölçeklerin Normallik Dağılımı Değerleri

Ölçek	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri	Ortalama	Standart Sapma
İş Stresi	0,070	-0,698	2,9224	0,74548
İyimserlik	-0,266	-0,067	3,7302	0,45314

Psikolojik Dayanıklılık	0,106	0,130	3,8476	0,45180
Umut	-0,424	0,255	3,8778	0,49531
Özyeterlilik	-0,050	-0,128	4,0651	0,50821

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

9.3.Frekans Dağılımları

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

Tablo 4: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	48	45,7
Erkek	57	54,3
Yaş	Sayı	%
21-30	15	14,3
31-40	44	41,9
41-50	22	20,9
51-60	19	18,1
61 yaş ve üzeri	5	4,8

Medeni Durum	Sayı	%
Evli	77	73,3
Bekar	28	26,7
Öğrenim Durumu	Sayı	%
Lisans	5	4,8
Yüksek Lisans	23	21,9
Doktora	77	73,3
Kurumda Çalışma Süresi	Sayı	%
1-5	25	23,8
6-10	28	26,7
11-15	11	10,5
16-20	10	9,5
21 ve üzeri	31	29,5
Toplam Çalışma Süresi	Sayı	%
1-5	17	16,2
6-10	22	21
11-15	17	16,2
16-20	13	12,4
21 ve üzeri	36	34,3

Akademik Unvan	Sayı	%
Araştırma Görevlisi	32	30,5
Öğretim Görevlisi	15	14,3
Dr.Öğr. Üyesi	21	20
Doç.Dr.	17	16,2
Prof.Dr.	20	19

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

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

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

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

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

Toplam çalışma süresi incelendiğinde ise araştırmaya katılan akademisyenlerden ağırlıklı olarak alınan yanıt 21 yıl ve üzeri çalışma hayatına sahip olduklarıdır (%34,3). Ayrıca

katılımcıların %21'i (22) 6-10 yıldır, %16,2'si (17) 1-5 yıldır, %16,2'si (17) 11-15 yıldır t ve %12,4'ü (13) 16-20 yıldır toplam çalışma hayatındadır.

Akademik unvan bakımından incelendiğinde, araştırmaya en yüksek oranla araştırma görevlilerinin katıldığı görülmektedir (%30,5). Bunu %20'lik oranla Dr.Öğr.Üyesi (21), %16,2'lik oranla Doç.Dr. (17), %19'luk oranla Prof.Dr. (20) ve %14,3'lük oranla öğretim görevlileri (15) takip etmektedir. Katılımcılar arasında akademik unvan dağılımında en düşük oran %14,3'le öğretim görevlilerine (15) aittir. Çalışmaya en yüksek oranda araştırma görevlilerinin katılmasının birçok nedeni sıralanabilir. Mesleğin henüz başında olmaları, araştırma görevlilerinin çalışma hayatında hevesli olmalarını sağlamakta ve akademiye katkıda bulunma konusunda istekli olmalarından dolayı da yapılan çalışmalara destek vermeleri söz konusu olmaktadır. Ayrıca bu tür çalışmalar yaptıkları veya yapacakları için de mevcut durumun zorluğunu yakın zamanda yaşadıkları veya yaşayacakları için empati yaparak çalışmalara katılım gösterebilmektedirler.

9.4.Araştırma Hipotezlerinin Analiz Sonuçları

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

Tablo 5: Ölçeklerin Kişi Sayısı, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

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

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

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

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

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

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

Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler

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

Tablo 7: Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası
1	,478 ^a	,228	,198	,66781

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

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

Buna göre iş stresi değişkeninin yaklaşık %20'si psikolojik sermaye değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır ve böylece H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8: Katsayıların Anlamlılığı Tablosu

	Katsayı	Standart Hata	P	Tolerans	VIF
İyimserlik	-,913	,238	,000	,369	2,709
Psikolojik Dayanıklılık	-,475	,204	,022	,505	1,980
Umut	,092	,210	,661	,397	2,522
Öz Yeterlilik	,870	,200	,000	,416	2,404

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

Regresyon Denklemi

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

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

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

9.5.Farklılık Testleri

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

Tablo 9: Cinsiyet T Testi

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

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

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

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

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

Tablo 10: Yaş ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş	N	X	SS	F	P
İş Stresi	21-30	15	2,9810	,78593	1,297	0,277
	31-40	44	2,9383	,70620		
	41-50	23	3,0683	,64303		
	51-60	19	2,6015	,87751		
	61 yaş ve üzeri	4	3,2143	,79539		
İyimserlik	21-30	15	3,6556	,33014	0,572	0,683
	31-40	44	3,7614	,52013		
	41-50	23	3,6377	,43708		
	51-60	19	3,8070	,36542		
	61 yaş ve üzeri	4	3,8333	,60858		
Psikolojik Dayanıklılık	21-30	15	3,7444	,39272	1,457	0,221
	31-40	44	3,9167	,48291		

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

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

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

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

Tablo 11: Medeni Durum T Testi

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

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

9.5.4. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde “Öğrenim Durumu” Değişkeni

Tablo 12: Öğrenim Durumu ANOVA Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	N	X	SS	F	P
İş Stresi	Lisans	5	2,8000	,87248	0,162	0,851
	Yüksek lisans	23	2,8696	,67683		

	Doktora	77	2,9462	,76512		
	Total	105	2,9224	,74548		
İyimserlik	Lisans	5	3,7000	,39791	3,878	0,024
	Yüksek lisans	23	3,5072	,53531		
	Doktora	77	3,7987	,41211		
	Total	105	3,7302	,45314		
Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	5	3,9667	,47726	0,433	0,650
	Yüksek lisans	23	3,7826	,46719		
	Doktora	77	3,8593	,44922		
	Total	105	3,8476	,45180		
Umut	Lisans	5	3,9000	,43461	1,039	0,357
	Yüksek lisans	23	3,7464	,52673		
	Doktora	77	3,9156	,48863		
	Total	105	3,8778	,49531		
Özyeterlilik	Lisans	5	3,9333	,60782	2,266	0,109
	Yüksek lisans	23	3,8841	,62651		
	Doktora	77	4,1277	,45314		
	Total	105	4,0651	,50821		

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

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

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

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

9.5.5. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde “Kurumdaki Çalışma Süresi” Değişkeni

Tablo 13: Kurumdaki Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	N	X	SS	F	P
İş Stresi	1-5	25	2,8171	,84165	0,355	0,840
	6-10	28	2,9898	,75785		
	11-15	11	3,1039	,70012		
	16-20	10	2,8714	,79525		
	21 yıl ve üzeri	31	2,8986	,68033		
İyimserlik	1-5	25	3,7600	,47160	0,478	0,752
	6-10	28	3,6667	,53672		
	11-15	11	3,6667	,44096		
	16-20	10	3,6667	,37680		
	21 yıl ve üzeri	31	3,8065	,39228		

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

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

9.5.6. İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeklerinde “Toplam Çalışma Süresi” Değişkeni

Tablo 16: Toplam Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları

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

	21 yıl ve üzeri	36	3,9815	,44682		
Özyeterlilik	1-5	17	3,9510	,51963	0,474	0,755
	6-10	22	4,0682	,61218		
	11-15	17	4,1176	,44003		
	16-20	13	3,9103	,45448		
	21 yıl ve üzeri	36	4,1481	,48596		

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

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmaya katılanların %54,3'ü erkek akademisyenlerden (57) oluşurken, %45,7'si kadın akademisyenlerden (48) oluşmaktadır ve toplamda 105 akademisyenden veriler toplanmıştır. Çalışmada, erkek akademisyenlerin katılımı daha fazladır. YÖK³ verilerine göre, Türkiye'de erkek akademisyen sayısı, kadın akademisyen sayısına göre fazladır. Araştırmada elde edilen bu sonuç beklenen bir çıktıdır.

Araştırmada en fazla katılımcının 31-40 yaş (%41,9) aralığındaki kişiler olduğu görülmektedir. Bu sonuç, anket formunun e-posta yolu ile iletilmesinden dolayı, internet kullanımının bu yaş grubunda, diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında daha fazla olmasından kaynaklanabilmektedir. Katılımcılarının %73,3'ü (77) evlidir. %73,3 oranla (77) katılımcı doktora mezunudur.

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

³ <https://istatistik.yok.gov.tr/>

veya gerçekleştireceği için araştırmacılara katkı sağlamada etkin oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi adına yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş stresi ile iyimserlik arasında ($r = -0,267$ $p < 0,01$) ters yönde ve zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre, pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılarak H_{1c} hipotezi “*Pozitif psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.*” doğrulanmıştır. Bu sonuç, ilgili alanyazında yapılan araştırmaların sonuçları ile (Yurdadön & Koçak, 2019; Yeni, 2019; Kodaş, 2018) paralellik göstermektedir. Ayrıca iş stresinin dayanıklılık, umut ve özyeterlilik ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$). Bu sonuca göre, H_{1a} , H_{1b} ve H_{1d} hipotezleri “*Pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır, Pozitif psikolojik sermayenin umut alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır, Pozitif psikolojik sermayenin dayanıklılık alt boyutu ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.*” doğrulanmamıştır.

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

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

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

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

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

Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma sürelerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan ANOVA testine göre, katılımcıların bulundukları kurumdaki çalışma sürelerinin grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Sonraki çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye ve iş stresine ek olarak iş tatmini, örgütsel bağlılık veya örgütsel sinizm gibi boyutlar birlikte ele alınır ise kurumda çalışma sürelerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı sonucu değişkenlik gösterebilir.

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

Çalışmada, pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonraki çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye ve iş stresine ek olarak iş tatmini, işyeri zorbalığı, örgütsel bağlılık veya örgütsel sinizm gibi boyutlar birlikte ele alınabilir.

Araştırmada örneklem, yalnızca Eskişehir'deki üniversitelerden kolayda örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Bundan dolayı elde edilen sonuçların genelleştirilmesi sınırlıdır. Sonraki çalışmalarda farklı illerdeki veya bölgelerdeki akademisyenleri temsil eden bir örneklem elde etmek için rastgele örneklem kullanılabilir.

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

Kaynakça

- Abbas, M. & Raja, U. (2015). *Impact of psychological capital on innovative performance and job stress*. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 32(2): 128-138.
- Akçay, V. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alparslan, A.M., Yastıoğlu: ve Taş, M. A. (2020). Mutlu eden yöneticiler: pozitif psikoloji bağlamında araştırmalar ve öneriler. Ankara: Nobel.
- Çobanoğlu, N. (2020). *Paylaşılan liderlik ve pozitif psikolojik sermaye*. Ankara: Akademisyen Yayınevi.
- Duckworth A.L, Steen T.A, Seligman M.E. (2005). *Positive psychology in clinical practice*. Annu Rev Clin Psychol. 629-651.

- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. Basılmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erdoğan, P., & İraz R. (2019). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık, örgütsel sinizm ve tükenmişliğe pozitif psikolojik sermaye etkisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). *What (and why) is Positive Psychology?* Review of General Psychology, 9(2): 103-110.
- Hefferon, K. & Boniwell, I. (2018). *Pozitif psikolojinin teorisi, araştırması ve uygulamaları*, Ankara: Nobel Akademik Yayınevi.
- Kandemir, M. (2020). *Olumlu psikolojik sermaye*. Ankara: Nobel.
- Keser, A. (2013). *İş stresi kaynakları geleneksel ve güncel boyutlarıyla*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keser, A. & Kümbül Güler B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kodaş, B. (2018). *Psikolojik sermaye, iş stresi ve hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: yiyecek içecek çalışanları örneği*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kümbül Güler, B. (2018). *Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve yönetimi*. A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* (Cilt 4, s. 15-37). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*, Journal of Organizational Behavior, 23(6), 2002, 695-706.
- Luthans, F. & Youssef, C.M. (2004). *Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage*. Organizational Dynamics, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., Combs, G.M. (2006). *Psychological capital development: toward a micro intervention*. Journal of Organizational Behavior, 27(3), 387-393.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin siyasal davranış üzerine etkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma*, Yayınlanmış doktora tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: an introduction*. American psychologist, 55(1), 5-14.
- Şen, C. , Mert, İ. S. & Eroğlu, K. (2019). *Çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarının demografik özellikler bağlamında değişkenliği*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21 (4), 1171-1192.

- Ünsal, P. (2018). *İş stresi algısı ve başa çıkmada bireysel farklılıkların rolü*, A. Keser, G. Yılmaz, & S. Yürür içinde, *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* (Cilt 4, s. 618-636). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeni, H. K. (2019). *Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yurdadön, C. & Koçak, R.D. (2019). *TCDD makinistlerinin pozitif psikolojik sermaye ve iş stresleri üzerine bir araştırma*. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12 (3), 425-439.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, (Nisan 16, 2024). *Özet öğretim elemanı sayıları raporu*, Özet Öğretim Elemanı Sayıları Raporu, <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Extended Abstract

If we characterise the science of psychology as a branch of science that enables us to understand and comprehend the life we lead, then positive psychology welcomes us as a field that increases the comfort of life. If we look at the development of psychological science from the past to the present, we can say that it developed until the end of the Second World War as a field that brought solutions to psychological problems and then to mental health problems.

Nowadays, research is being conducted to explain the existence of positive skills that people possess and to create added value for groups, organisations and society. The role of the individual is different in each formal and informal structure. The tension created by these existing roles, structures and the person's distant or close environment causes stress in the person. If we look at the evolution of the concept of stress, we can see that the first stress studies were conducted in the field of health, but to date, stress studies are conducted in all areas that affect humans.

Given the intense work pace of academics, who are both the producers of science and a professional group, and the work stress that comes with it, it is a possible outcome that the quantity and quality of contributions to the scientific community will decrease. At this point, the concept of positive psychological capital emerges as a new topic of study in the literature. The concept of positive psychological capital generally focuses on the development of individuals and the improvement of their performance. When positive psychological capital is evaluated in terms of working life, it can be stated that its contribution to the individual's performance in business life will be high.

Positive psychological capital is also referred to as a skill that can be developed in individuals. The aim of this study is to demonstrate the impact of positive psychological capital, a new concept, on the occupational stress of academics. Positive psychology is not only concerned with mere treatment, but its main purpose is to nourish the positive aspects of the individual by emphasising them. To this end, the strengths, good qualities and positive emotions of the individual are analysed.

Positive psychological capital is an area that has gained increasing interest in the industrial psychology literature in recent years. Luthans' (2000) research on positive psychological capital is considered to be the first studies on positive psychological capital in the literature. Today, many studies on positive psychological capital have been conducted in Turkey and abroad. Workplace stress is a phenomenon that has been the subject of many studies and is experienced

by many people in today's working life. Workplace stress is frequently studied in both national and international literature.

The aim of this study is to investigate the relationship between positive psychological capital and work stress. Since the 2000s, positive psychology has rapidly gained importance. In this direction, various studies have been and are being conducted on the concept of positive psychological capital. Today, positive psychological capital has been added to the types of capital that are important for competition in organisations. The fact that positive psychological capital is measurable offers an advantage as it shows what the individual can gain.

This study was conducted with 105 academics working at universities in Eskişehir to reveal the effects of positive capital, a new concept, on work stress experienced by academics. Academics working at universities in Eskişehir province (Eskişehir Technical University, Anadolu University and Osmangazi University of Eskişehir) were determined as the population of the study. Approximately 800 emails containing the questionnaire were sent to academics in the province using the random sampling method and 105 academics responded.

The data of the study were collected using questionnaires and all analyses were performed using the "SPSS 14.0 for Windows" programme. Reliability tests and factor analyses were conducted in the study to check the reliability of the questionnaires and normality distributions were examined. T-tests and ANOVA tests were used to obtain results on demographic variables. Correlation analysis was used to examine the relationship between positive psychological capital and work stress, and regression analysis was used to determine the effects of positive psychological capital and its sub-dimensions on work stress.

According to the results of the correlation analysis conducted to investigate the relationship between positive psychological capital and work stress, an inverse and weak relationship was found between work stress and optimism. In addition, no significant relationship was found between work stress and resilience, hope and self-efficacy. The regression analysis conducted to investigate the impact of positive psychological capital on work stress revealed that the sub-dimensions of positive psychological capital have a significant and negative impact on work stress.

Looking at the studies on positive psychological capital, it can be seen that research in this area has increased in recent years. Based on the studies conducted in different occupational groups (hotel employees, employees in private companies, employees in the manufacturing industry, employees in the private and public sector, health personnel, employees in the service sector

and administrative staff at universities), the effect of positive psychological capital on the individual has been analysed on the basis of a number of variables. In the review of the literature, there are no studies investigating the relationship between positive psychological capital and work stress specifically for academics in Eskişehir.

This study was conducted with academics working at universities in Eskişehir. The aim of the study is to investigate the effects of the relationship between positive psychological capital and work stress on academics in Eskişehir and to contribute to the literature. Examining the variables in this study in other occupational groups or with other variables will make a unique contribution to the literature.