

SOSYAL BİLİMLERDE  
AKADEMİK ÇALIŞMALAR

Editörler

Prof. Dr. Türkan ERDOĞAN

Doç. Dr. Abidin TEMİZER

Doç. Dr. Ruhi İNAN



Editors  
Prof. Dr. Türkan ERDOĞAN  
Assoc. Prof. Dr. Abidin TEMİZER  
Assoc. Prof. Dr. Dr. Ruhi İNAN

First Edition •© March 2020 /Cetinje-Montenegro

ISBN •978-9940-46-012-9

© copyright All Rights Reserved

web: [www.ivpe.me](http://www.ivpe.me)

Tel. +382 41 234 709

e-mail: [office@ivpe.me](mailto:office@ivpe.me)

Ivpe Cetinje, Montenegro

# POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE VE STRESLE BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ İLİŞKİSİ

Murat KOÇ\* & Gülsüm YİTER\*\* & Yonca BİR\*\*\*

Ayşe Şenay KOÇ\*\*\*\*

## 1. Giriş

Pozitif psikolojik sermaye son yıllarda önemi artan bir kavramdır ve temeli pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Pozitif psikoloji; insanların yalnızca normal olmayan yönlerini değil güçlü ve olumlu yönlerini de anlayıp geliştirmeye çalışması gerektiğine dikkat çekerek, psikoloji bulgularının insanları nasıl daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerekliliği ile doğmuştur (Keleş, 2011). Psikoloji biliminin öncüsü Seligman (2002) pozitif psikolojinin, hayattaki olumsuz şeyleri onarmaktan hayattaki iyi şeyleri inşa etmeye uzanan bir amacı olduğunu belirtmiştir. Youssef ve Luthans ve Youseff (2004) psikolojik sermayeyi, bireyin pozitif psikolojik gelişimsel hali olarak tanımlamaktadır ve psikolojik sermayenin dört bileşen (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık) ile karakterize olduğunu belirtmiştir. Öz-yeterlilik; kişinin zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı üstlenecek ve harcayacak özgüveni olmasını ifade etmektedir. İyimserlik; şimdi ve gelecekte başarılı olacağına ilişkin olumlu bir atıfta bulunmayı vurgulamaktadır. Umut; hedeflere doğru azmetmek ve gerektiğinde başarılı olmak için yolunu hedefe yönlendirmek ile ilgilidir. Dayanıklılık; sorunlar ve sıkıntılarla karşılaştığında başarıya ulaşmak için psikolojik esneklik göstermek ile ilgilidir. Pozitif psikolojik sermaye kavramı bireyde var olan bu dört pozitif kişisel özelliğin toplamı ve bunların geliştirilmesiyle ilgilidir. Buna göre psikolojik sermayenin tüm bileşenleri gelişime açıktır (Avey, Luthans & Jensen, 2009). Bu anlamda Çavuş ve Gökçen (2015) psikolojik sermayenin bir azim yapısı olarak düşünülebileceğini ifade etmektedir. Psikolojik sermayenin gelişime açık olması psikolojik sermayeyi eğitim programlarında, iş faaliyetlerinde ve mikro müdahalelerde kullanım için ideal kılmaktadır (Jacobs, 2016).

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

---

\* (Doç. Dr.); Çağ Üniversitesi, Mersin, Türkiye. E-mail: muratkoc@cag.edu.tr

\*\* (YL Öğc.); Çağ Üniversitesi, Mersin, Türkiye. E-mail: gulsumyiter@gmail.com

\*\*\* (Öğr. Gör.); Çağ Üniversitesi, Mersin, Türkiye. E-mail: yoncabir@cag.edu.tr

\*\*\*\* (Öğr. Gör.); Çağ Üniversitesi, Mersin, Türkiye. . E-mail: aysesenaykoc@cag.edu.tr

bir durum bağlamında nasıl gerçekleştirebileceği konusundaki kişisel algısını vurgulamaktadır (Snyder, Rand & Simon, 2002). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere, öz-yeterlilik kavramı doğrudan kişinin yeteneğine değil kendi yetenek ve kapasitesine olan inancına işaret etmektedir (Kandış, 2016). Pozitif psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik, bireyin içinde yaşadığı şartlardan bağımsız olarak, sürekli ve tutarlı biçimde hayatında olumsuzluklar yerine pozitif durumlarla karşılaşacağına inanma eğilimi olarak tanımlanmıştır (Scheier & Carver, 1992). Luthans, Youssef ve Avolio (2007), iyimserliğin hem gerçekçi hem de esnek bir kavram olduğunu ifade etmektedir. Umut diğer pozitif psikoloji yapılarında olduğu gibi 20.yy ortalarına doğru artan bir şekilde incelenmeye başlamıştır. Bu konuda yapılmış ilk çalışmalar umudun hedeflere ulaşmada olumlu bir beklentiyi temsil ettiği fikrini paylaşmaktadır (Gallagher, 2018). Snyder ve arkadaşları da, umut teorisini geliştirmeden önce umudun genel olarak, kişinin istenen hedeflere ulaşabileceği algısı olarak tanımlandığını belirtmişlerdir ve umudu, “etkileşimli olarak türetilmiş başarılı bir hedefe yönelik enerji duygusuna dayanan olumlu bir motivasyon hali” olarak yeniden tanımlamışlardır (Snyder, Irving & Anderson, 1991:287). Dayanıklılık ise, Hobfoll ve arkadaşları (2015) tarafından insanların stresli durumların en olumsuz sonuçlarına dayanma yeteneği şeklinde açıklamıştır. Bu kavram bireyin bir zorlukla karşılaşsa bile önceki işlevsellik düzeyine dönerek hayatta kalmakla birlikte, değişen bir ortamda gelişebilme yeteneğini de ifade etmektedir (Carver, 1998). Bir başka benzer tanımda da dayanıklılık aksilikler veya olumlu değişiklikler gibi bireyi zora sokacak güçlükler karşısında bireyin kendisini kolayca toparlayabilmesi ve önceki performansını yakalayabilmesidir (Sinclair & Wallston, 2004). Luthans, Youssef ve Avolio’ya (2007) göre dayanıklılık; gerçekçi planlar yapma ve bunları hayata geçirme becerisi; kişinin kendisini pozitif değerlendirerek güçlü yanları ve yeteneklerine güvenmesi; iletişim ve problem çözme becerilerinde yetenekli olmak ve güçlü duygu ve dürtüleri yönetebilme becerisidir. Bu tanıma göre esnek bireyler değişimi bir meydan okuma olarak görürler ve eylem odaklıdır; ihtiyaçlarını ifade edebilme ve başkalarının desteğini alabilmede olumlu bir özelliklere sahiplerdir. Aynı zamanda esnek insanlar, sıkıntılarla karşı karşıya kaldıklarında daha fazla duygusal istikrar sergilerler (Jacobs, 2016).

Günümüzde işletmeler hem maddi hem de maddi olmayan sermaye çeşitleri ile rekabet avantajı sağlamaktadır. Entelektüel sermayenin önde gelen uzmanlarından Edvinson’a (akt., Akdaş, 2017) göre maddi olmayan sermaye kaynakları insan sermayesi, sosyal sermaye, duygusal sermaye ve pozitif psikolojik sermayeyi içermektedir. Luthans, Youssef ve Avolio (2007) örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için insani, sosyal ve özellikle de psikolojik kapasitelere yatırım yapmanın ve geliştirmenin yenilikçi yollarını bulmak zorunda olduğunu ifade etmiştir.

Bireylerde değiştirilebilir ve geliştirilebilir bir özellik olan pozitif psikolojik sermaye birçok faktörle etkileşim halindedir. Stres faktörü örgütlerdeki insan kaynağını psikolojik yönden etkileyen problemlerden biridir. Stresle başa çıkma; kişinin kendisi açısından stres yaratan olay ve unsurlara karşı direnç göstermesi ve bunlara karşı dayanmak amacıyla göstermiş olduğu duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkilerin tamamı şeklinde tanımlanmıştır (Folkman & Moskowitz, 2004). Günümüzde pozitif psikolojinin etkisi ile bireyin, gerek iş hayatında gerekse özel hayatında karşı karşıya kaldığı stres kaynakları ile baş edebilme gücü artabilmektedir.

Stres günlük yaşamda kullandığımız bir sözcük olmakla beraber Latince kelime anlamı sıkılmak, sıkıştırmak anlamlarına gelmektedir (Stora, 1994). Alan yazında stres ile ilgili yapılmış ilk tanımlar, stresi dışsal bir uyarıcı, fizyolojik bir tepki ya da çevresel bir koşul olarak kavramlaştırmaktayken; daha sonra yapılan tanımlar, bireyin stres sürecinde oynadığı aktif rolü vurgulamıştır. (Cartwright & Cooper, 1996). Yaşam içerisinde stres iki şekilde karşımıza çıkabilir. Birincisi bireysel anlamda ikincisi ise iş hayatımızda, örgütsel anlamda karşılabileceğimiz streştir. Buna göre stres kaynaklarını bireysel ve örgütsel stres kaynağı olarak incelenebilmektedir. Bireysel stres kaynakları kişilik, yaş, cinsiyet, aile yapısı, ve ekonomik şartlara göre değişmekte iken örgütsel stres kaynakları işle ilgili, örgütsel roller, örgütsel ilişkiler ve örgütsel yapılara ilişkin stres kaynakları olarak gruplandırılmaktadır (Gürler, 2018).

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

İş yerinde meydana gelen stres çalışma davranışını etkiler ve bu yönüyle iş yerindeki stres, yaşam içindeki stresten farklılaşır. Yaşam içerisinde aşına olduğumuz stres kavramı genellikle olumsuz olarak algılanırken, iş yerindeki stres her zaman olumsuz olmayabilir (Kızıldağ, 2018). Aynı şekilde Le Fevre, Matheny ve Kolt da (2003), stresin yalnızca olumsuz sonuçlara yol açmayacağını, aynı zamanda artan yaratıcılık ve artan performans gibi olumlu sonuçlara da yol açabileceğini

belirtmektedir. İşyerindeki stres çalışanlarda yaratıcılığı ve performans artışını tetikleyebileceği gibi, beraberinde sağlık sorunları, iş kazaları ve tükenmişlik sendromunu getirebilir. Bununla birlikte stres, iş tatminsizliği, iş bırakma gibi olumsuz örgütsel sonuçlara da neden olabilmektedir. (Avey, Luthans & Jensen, 2009). Bunun yanı sıra iş stresi çalışan için sosyal, zihinsel ve fiziksel sonuçlar doğurabilmekte böylece şirketler için de finansal sonuçlara sebep olabilmektedir (Jacobs, 2016).

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

Stres ve başa çıkma (coping) üzerine yapılan araştırmalar, hastalıktan, dayanıklılığa ve nihayet büyümeye doğru ilerlemesinde, psikoloji alanında gerekli olan bir genişleme ve keşif sürecini yansıtmaktadır (Holahan, Moos & Schaefer, 1996). Stres üzerine yapılan ilk araştırmalar yaşam değişikliği ile işlev bozukluğu arasında basit bir bağlantı olduğu varsayımıyla başlamıştır. Ancak bu araştırmalarda bireylerin strese verdiği tepkilerin çok fazla farklılaştığı ve bazılarının strese maruz kalmasına rağmen sağlıklı kaldığı görülmüştür (Holahan, Moos & Schaefer, 1996). Bu farklılıkların tespit edilmesi, araştırmacıları stresle başa çıkma stratejilerinin rolüne odaklanmaya yöneltmiştir. Başa çıkma teorisini ilk kez 1984 yılında geliştiren Lazarus ve Folkman'a göre başa çıkma; bireylerin problem çözme yeterliliğini zorlayan veya aşan dışsal ve içsel ihtiyaçlarını yönlendirmede benimsediği bilişsel ve davranışsal çabalardır (Akt, Koca Ballı & Kılıç, 2016).

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

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

boyuttan ilk ikisi bilişsel tepkileri, diğer ikisi ise davranışsal tepkileri tanımlamaktadır. Mantıksal analiz, stres yaratan durum ve sonuçları anlamak ve zihinsel açıdan hazırlanmak için bilişsel girişimlerde bulunmak; pozitif yeniden değerlendirme, stres yaratan durumun gerçekliğini kabul ederek problemin pozitif yollarla yeniden yapılandırılması için bilişsel girişimlerde bulunmak; rehberlik ve destek arama; bilgi, rehberlik ya da destek almak için davranışsal girişimlerde bulunmak; problem çözme ise, direkt olarak problemle ilgili olarak harekete geçmek için davranışsal girişimlerde bulunmak olarak ifade edilmektedir (Moos, 1993).

Avey, Luthans ve Jensen'in çalışmasındaki (2009) çeşitli endüstrilerdeki çalışan yetişkinlerden elde edilen veriler, psikolojik sermayenin, stresin algılanan semptomlarındaki değişimin daha iyi anlaşılmasında anahtar olabileceğini düşündürmektedir; Yan ve Zhang (2016) yaptıkları çalışma da, psikolojik sermaye ile stresle baş etme stratejileri arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Psikolojik sermaye bileşenlerine sahip çalışanların stres yaratan faktörler ve kısıtlamalarla daha iyi mücadele edebildikleri, özellikle yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların olumsuz durumlara karşı görece daha fazla umutlu ve iyimser bir yapıya sahip oldukları görülmektedir. Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çalışanlar stres ortaya çıktığında ise; daha dayanıklı olmakta ve mücadele konusunda kendilerini daha yeterli görmektedirler (Kodaş, 2018).

Jacobs'a göre (2016), yapılan araştırmalarda psikolojik sermayenin çalışan tutumları, örgütsel bağlılık, işte psikolojik iyilik hali ve çalışan performansı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Aynı zamanda psikolojik sermayenin iş stresi ve depresif belirtiler arasında aracılık etkisi olduğunu gösteren çalışmaların olduğunu ifade eden Jacobs psikolojik sermayenin depresyon önleme ve tedavi stratejilerine dahil edilmesi gerektiği sonucuna varıldığını belirtmiştir.

Stresle başa çıkma stratejilerinden destek arama başa çıkma sürecine ilgi, sosyal ve kişisel kaynakların bireyleri strese karşı koruyabileceğini ve daha sonra psikolojik ve fiziksel bozukluklar için riskleri azaltabileceğini ileri süren çalışmalar ile ortaya çıkmıştır (Fondocaró & Moos, 1987). Cohen ve Wills'e göre (1985) yakın, samimi ilişkileri olan bireyler, çeşitli psikolojik ve fiziksel bozukluklar için düşük risk altındadır. Aynı şekilde, problem çözme becerileri ve diğer başa çıkma stratejileri de refah ve sağlıkla ilgili sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Problem çözme Billings ve Moos tarafından 1982'de doğrudan bir durumla başa çıkmak için özel bir eylemde bulunmak ve bir çözüm yolunda müzakere etmek ve uzlaşmak şeklinde tanımlanmıştır.

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

Erdem (2016) yaptıkları çalışmada kişilerin başlarına gelen olayları davranışlarının bir sonucu olarak görmesinin, olaylara daha iyimser bakmaları, yeteneklerinin farkında olmaları, azimli ve alternatif çareler aramaları ve psikolojik olarak dayanıklı olmalarının aracılığıyla birlikte stresli durumlarda daha aktif yöntemler seçebileceklerini sonucuna ulaşımlardır. Jacobs da (2016) pozitif psikolojik sermayenin pozitif başa çıkma stratejileriyle pozitif bir korelasyona sahip çalışmalar olduğunu belirtmiştir. Avey, Luthans ve Jensen (2009) da yaptıkları çalışmada, fizyolojik, bilişsel ve duygusal stres semptomlarına odaklanarak çalışanların stresle mücadele için psikolojik sermayelerinin desteklenmesine ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir. Buna göre psikolojik sermaye stresli olaylarla başa çıkmak için önemli bir kaynak olabilir.

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

Alan yazında sermayenin iş ve çalışan performansı, liderlik, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi faktörlerle ilişkisine yönelik çeşitli araştırmalar yapılmış olmasına rağmen stresle başa çıkma stratejileri ile ilişkisini araştıran çalışmalar sınırlı kalmıştır (Erkmen & Esen, 2012). Kamu sektöründe çalışanlarla gerçekleştirilen bu araştırmanın, psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejilerinin ilişkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırmaya ek olmasının alan yazına katkı sunacağı ve bu ilişkinin anlaşılmasının çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artırılması ve stresle baş etme stratejilerinin geliştirilmesi yönünde katkı sağlayarak, örgütlerde verimliliği arttıracığı öngörülmektedir.



## 2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve stresle baş etme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında önceki çalışmaların bulgularına dayalı olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejileri arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H1a: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejilerinin mantıksal analiz alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H1b: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejilerinin pozitif değerlendirme alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.

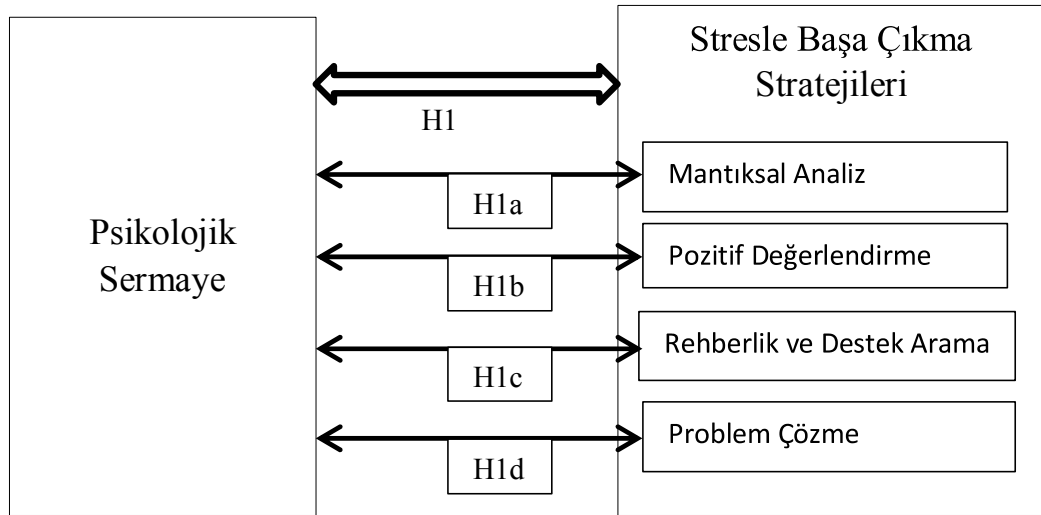
H1c: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejilerinin rehberlik ve destek arama alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H1d: Psikolojik sermaye ile stresle başa çıkma stratejilerinin problem çözme alt boyutu arasında pozitif yönde ilişki vardır.

## 3. Yöntem

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma genel tarama modellerinden olan ilişkiel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. (Şekil 1) Birden çok sayıda değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2012).



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

### 3.2. Çalışma Grubu

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

sürekli işçi ünvanlı, gönüllülük esasına dayalı olarak, kolayda örneklem yöntemiyle seçilmiş 257 işgörenden oluşmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik soru formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği (Luthans Avolio, Avey & Norman, 2007; Akçay, 2014), Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği (Moos, 1993; Koca Ballı & Kılıç, 2016) olmak üzere 3 bölüm 60 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formları araştırmacı tarafından elden dağıtılmış ve katılımcılar anket formlarını kendi çalışma yerlerinde doldurmuşlardır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verileri SPSS 24.0 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler ve Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Ölçek sorularına ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre hesaplanan Cronbach Alpha değerleri ise, Psikolojik Sermaye Ölçeği için 0,89, Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği için 0,90 olarak güvenilir bulunmuştur. Güvenirlik katsayısının değerlendirilmesinde kesin bir ölçütten bahsedilemese de söz konusu katsayının ,70'ten yüksek olması gerekmektedir (Kline, 2009).

## 4. Bulgular

Çalışanların tanımlayıcı istatistiklerine bakıldığında; görevlerine göre 9'u (%3,5) müdür ve müdür yardımcısı, 194'ü (%75,5) memur, 26'sı (%10,1) şef, 8'i (%3,1) hizmetli, 20'si (%7,8) diğer; yaşa göre 13'ü (%5,1) 18-25, 77'si (%30) 26-35, 83'ü (%32,3) 36-45, 84'ü (%32,7) 45 üzeri; cinsiyete göre 101'i (%39,3) kadın, 156'sı (60,7) erkek; medeni duruma göre 53'ü (%20,6) bekar, 204'ü (%79,4) evli; eğitim durumuna göre 53'ü (%20,6) lise, 41'i (%16) ön lisans, 137'si (%53,3) lisans ve 26'sı (%10,1) yüksek lisans; kıdemlerine göre 29'u, (%11,3) 0-4 yıl, 88'i (34,2) 5-9 yıl, 45'i (%17,5) 10-14 yıl, 95'i (%37) 15 yıl üzeri olarak dağılmıştır.

Hipotezlerin test edilmesinde uygulanan korelasyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri (genel) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir ( $r=.72$ ,  $p<.001$ ). Alt boyutlar ile ilişkiler incelendiğinde ise, mantıksal analiz ( $r=.65$ ), pozitif değerlendirme ( $r=.58$ ), rehberlik ve destek arama ( $r=.62$ ), problem çözme ( $r=.42$ ) alt boyutları ile pozitif yönde orta düzeyli ilişkiler gözlemlenmiştir ( $p<.001$ ). Gürbüz ve Şahin (2017:260) korelasyon katsayısının "0-0.3 arasındaki değerlerde ilişkinin zayıf; 0.3-0.7 arasındaki değerlerde ise ilişkinin orta olduğunu belirtmişlerdir. (Tablo 1)

Tablo 1: Psikolojik Sermayenin Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Alt Boyutlarıyla İlişkisine Dair Korelasyon Analizi Sonuçları

Psikolojik Sermaye	r	p
1. Stresle Başa Çıkma Stratejileri (Genel) <sup>#</sup>	0.72***	<.001
2.Mantıksal Analiz <sup>#</sup>	0.65***	<.001
3.Pozitif Değerlendirme <sup>#</sup>	0.58***	<.001
4.Rehberlik ve Destek Arama <sup>#</sup>	0.62***	<.001
5.Problem Çözme <sup>#</sup>	0.42***	<.001

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001 <sup>#</sup>Psikolojik Sermaye ile ilişkisini ifade etmektedir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Çalışanların psikolojik sermayesi ve stresle başa çıkma stratejilerinin ilişkisinin belirlenmesinin örgütsel fayda için önem arz ettiğini söylemek mümkündür. Psikolojik sermaye direkt insan kaynağını ilgilendirdiği için hem örgütsel davranış kapsamında hem de çalışan performansı açısından dikkate değer önemdedir. Bununla birlikte stresle başa çıkma stratejileri de örgüt açısından olumlu çıktıkları olan bir kavramdır. Psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri ilişkisini yoğun çalışma temposu olan kamu kuruluşunda çalışanlar örnekleminde inceleyen bu çalışma bulgularından hareketle, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttıkça stresle başa çıkma stratejilerini daha iyi uyguladıkları söylenebilir. Bu kapsamda hipotezler araştırma sonuçlarıyla desteklenmiştir. Bu bulgu alanyazında psikolojik sermaye ve stresle başa çıkma stratejileri ilişkisini inceleyen bazı çalışma sonuçlarıyla da desteklenmektedir (Pan & Zhou, 2009; Li & He, 2011; Rabenu, Elizur & Yaniv 2016; Yan & Zhang, 2016; Erdem, 2016). Yan ve Zhang (2016) yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye düzeyleri yüksek üniversite mezunlarının iş hayatlarında uyum problemleri ve kişiler arası ilişkilerde yaşadıkları sıkıntılara karşı olumlu başa çıkma stilleri geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Erdem'in (2016) çalışmasına göre, problem odaklı stresle başa çıkma ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma örnekleminde ise psikolojik sermaye, stresle başa çıkma stratejilerinden problem çözme alt boyutuyla diğer alt boyutlara göre daha düşük ilişkili bulunmuştur.

## Kaynakça

- AKÇAY, H. Vildan, (2014), “Psikolojik Sermaye Ölçeği Uyarlaması: Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, C.49, S.2, ss.72-85.
- AKDAŞ, Kübra, (2017), “Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum Ve Denizli Uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- AVEY, James, LUTHANS, Fred & JENSEN, M. Susan, (2009), “Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover”, *Human Resources Management*, Vol.48, pp.677-693.
- CARTWRIGHT, Susan & COOPER, L. Carry, (1996), *Managing Workplace Stress*, Sage Publication, USA.
- CARVER, S. Charles, (1998), “Resilience And Thriving: Issues, Models, And Linkages”, *Journal of Social Issues*, Vol.54, 2, pp.245-266.
- COHEN, Sheldon, & WILLS, A. Thomas, (1985), “Stress, Social Support, And The Buffering Hypothesis”, *Psychological Bulletin*, Vol.98, 2, pp.310-57
- COLLIGAN, Thomas & HIGGINS, Eileen, (2006), “Workplace Stress: Etiology And Consequences”. *Journal of Workplace Behavioral Health*, Vol.21, pp.89-96.
- COOPER, Carry, & DEWE, J. Philip. (2004), *Stress: A Brief History*. Blackwell Publishing, London.
- ÇAVUŞ, F. Mustafa & GÖKÇEN, G. Ayşen, (2015), “Psychological Capital: Definition, Components And Effects. British Journal of Education”, *Society & Behavioural Science*, Vol.5, 3, pp.244-255.
- ERDEM, Haluk, (2016), “Stresle Başa Çıkmada İç Kontrol Odağının Yordayıcı Gücü Ve Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü”, *Türk Psikoloji Dergisi*, C.31, S.78, ss.1-9.
- ERKMEN, Turhan & ESEN, Emel, (2012), “Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8, S.19, ss.89-103.
- FOLKMAN, S. & MOSKOWITZ, T. Judith, (2004), “Coping: Pitfalls and Promise”, *Annual Review of Psychology*, Vol.55, 1, pp.745-74
- FONDACARO, R. Mark, MOOS, H. Rudolf. (1987), “Social Support And Coping: A Longitudinal Analysis”, *American Journal of Community Psychology*, Vol.15, 5, pp.653-672.
- GALLAGHER, M. (2018), “Introduction To The Science Of Hope”, In Gallagher, M., Lopez, S. J. (Eds), *The Oxford Handbook of Hope*. (2018). Oxford University Press, New York.

- GÜRBÜZ, Sait & ŞAHİN, Faruk, (2017), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- GÜRLER, Nilay, (2018), “İş Stresi Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- HOBFOLL, Stevan, STEVENS, R. Natalie & ZALTA, Alyson, (2015), “Expanding The Science Of Resilience: Conserving Resources in The Aid Of Adaptation”, *Psychological Inquiry*, Vol.26, pp.174-180. Retrieved Jun 2016 from the PMC database.
- HOLAHAN, J. Charles, MOOS, H. Rudolf & SCHAEFER, A. Jeanne, (1996), “Coping, Stress Resistance, And Growth: Conceptualizing Adaptive Functioning”. In ZEIDNER, Moshe, ENDLER, S. Norman, (1996), *Handbook of Coping: Theory, Research, Applications*. John Wiley & Sons, Canada.
- JACOBS, Marieke, (2016), “Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Work Stress Over Time”, Master Thesis. Leiden University, Netherlands.
- KANDIŞ, Asuman, (2016), “Pozitif Örgütsel Davranış Ve Sübjektif Uyum Algılarının, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Hizmetkâr Liderliğin Aracı Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- KARASAR, Niyazi, (2012), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- KELEŞ, Nurdan, (2011), “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.3, S.2, ss.1309-8039.
- KIZILDAĞ, Duygu, (2018), “Çalışan Stresi, Olumsuz İş Gören Tutumları Ve Davranışları”, Özkara, B. (Ed.) *Endüstri Ve Örgüt Psikolojisine Giriş* içinde. İskitler, Ankara.
- KİMBALL, B. M. (2013), “A Meta-Analysis Of Prayer Efficacy In Coping”, Master of Social Work Clinical Research Paper, Retrieved July 20, 2019, from [https://sophia.stkate.edu/msw\\_papers/208](https://sophia.stkate.edu/msw_papers/208).
- KLİNE, Rex, (2009), *Becoming A Behavioral Science Researcher: A Guide To Producing Research That Matter*, The Guilford Press, New York.
- KOCA BALLI, İ. Ayşe & KILIÇ, C. Kemal, (2016), “Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.25, S.3, ss.273-286.
- KODAŞ, Betül, (2018), “Psikolojik Sermaye, İş Stresi Ve Hizmet Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Yiyecek İçecek Çalışanları Örneği”, Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

- LAZARUS, S. Richard, (1966), *Psychological Stress And The Coping Process*, McGraw-Hill, New York.
- LE FEVRE, Mark, MATHENY, Jonathan & KOLT Gregory (2003), “Eustress, Distress, And Interpretation in Occupational Stress”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol.18, 7, pp.726-744.
- LI, Li, & HE, Xiangpei. (2011), “The Researches On Positive Psychological Capital And Coping Style Of Female University Graduates In The Course Of Seeking Jobs”. *Psychology Research*, Vol.4, pp.98–103.
- LUTHANS, Fred & Youssef, M. Carolyn, (2004), “Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing In People For Competitive Advantage”, *Organizational Dynamics*, Vol.33, 2, pp.143-160
- LUTHANS, Fred, AVOLIO, J. Bruce, AVEY, B. James, & NORMAN, M. Steven, (2007), “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, *Personnel Psychology*, Vol.60, pp.541-572.
- LUTHANS, Fred, YOUSSEF, M. Carolyn & AVOLIO, J. Bruce, (2007), *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*, Oxford University Publishing, New York.
- MOOS, H. Rudolf, (1993), *Coping Responses Inventory*, Psychological Assessment Resources Inc., Odessa, Florida.
- PAN, Qingquan & ZHOU, Zongkui, (2009), “Psychological Capital, Coping Style And Psychological Health: An Empirical Study From College Students”, *In Icise*, pp.3391–3394.
- RABENU, Edna, YANIV, Eyal & ELIZUR, Dov, (2016), “The Relationship Between Psychological Capital, Coping With Stress, Well-Being And Performance”, *Curr Psychol*, Vol.36, pp.875-887.
- Robins, Stephen & Judge, Timothy, (2012), *Organizational Behavior*. (17th ed.). Pearson Education Inc, New York.
- SCHEIER, Michael & CARVER, S. Charles, (1992), “Effects Of Optimism On Psychological And Physical Well-Being: Theoretical Overview And Empirical Update”, *Cognitive Therapy and Research*, Vol.16, 2, pp.201-22.
- SELIGMAN, Martin, (2002), “Positive Psychology, Positive Prevention, And Positive Therapy”, In Snyder, C. R., Lopez, Shane (Eds.), *Handbook Of Positive Psychology*, Oxford University Publishing, New York.
- SINCLAIR, Vaughn & WALLSTON, Kenneth (2004), “The Development And Psychometric Evaluation Of The Brief Resilient Coping Scale”, *Assessment*, Vol.11, 1, pp.94-101.
- SNYDER, C. R., IRVING, Lori & ANDERSON, John, (1991), “Hope And Health: Measuring The Will And The Ways”, In Snyder C. R., Forsyth,

- D. R. (Eds.). *Handbook Of Social And Clinical Psychology: The Health Perspective*, Pergamon, New York.
- SNYDER, C.R., RAND, Kevin. & SİGMON. David (2002),” Hope Theory: A Member Of The Positive Psychology Family. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook Of Positive Psychology* (pp. 257-276). Oxford University Publishing, New York.
- STAJKOVİC, Alex& LUTHANS, Fred, (1998), “Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis”, *Psychological Bulletin*, Vol.124, pp.240-261.
- STORA, Benjamin, (1994), *Stres* (A. Kalın, Çev.), İletişim Yayınları, İstanbul. (Orjinal çalışma 1991 yılında yayımlanmıştır)
- WOODHEAD, L. Erin, CRONKİTE, Ruth, MOOS, H. Rudolf & TİMKO, Christine, (2014), “Coping Strategies Predictive of Adverse Outcomes among Community Adults”, *Journal of Clinical Psychology*, Vol.70, 12, pp.1183–119.
- YAN, Qiangwei, & ZHANG, Lei, (2016), “Research On Psychological Capital Of College Graduates: The Mediating Effects Of Coping Styles”, *Advances Social Science, Education and Humanities Research*, Vol.85, pp.1639-1645.
- YOUSSEF, M. Carolyn, & LUTHANS, Fred, (2015), “Psychological Capital and Well-being”, *Stress and Health*, Vol.31, pp.180–188.
- YURDADÖN, Caner, (2018), “Psikolojik Sermaye İle İş Stresi İlişkisi: TCDD Makinistleri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara