




Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personellerin Psikolojik Sermayeleri ile İş Stresi İlişkilerinin İncelenmesi

Investigation of the Relationship between Psychological Capitals and Work Stress of Academic Staff Working in Faculty of Sports Sciences

Burak KARABABA¹ 
Muharrem Alparslan
KURUDİREK² 
Muhammet İrfan
KURUDİREK³ 

¹Erzurum Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum, Türkiye
²Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum, Türkiye
³Artvin Çoruh Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği Bölümü, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Artvin, Türkiye

ÖZ

Bu çalışma spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personellerin psikolojik sermayeleri ile iş stresi ilişkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personellerin psikolojik sermaye durumlarını incelemek için "psikolojik sermaye ölçeği" kullanılmıştır. Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personellerin iş stresi durumlarını incelemek için "iş stresi ölçeği" kullanılmıştır. Toplanan verilere ait bilgiler SPSS programına işlendikten sonra bazı ilişkisel karşılaştırmalar için Mann-Whitney U testi, bazı ilişkisel karşılaştırmalar için Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Katılımcıların unvan değişkenine göre iş stresi ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyut ortalamalarının çoklu karşılaştırma sonucuna göre psikolojik sermaye ölçeği öz yeterlilik alt boyutunda Doç. Dr. unvanına sahip katılımcıların, Arş. Gör. ve Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların çalışma yaşı değişkenine göre iş stresi ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği ve alt boyut ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda psikolojik sermaye ölçeği öz yeterlilik alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucuna göre psikolojik sermaye ölçeği öz yeterlilik alt boyutunda 16-20 yıl arası çalışma yaşına sahip katılımcıların, 1-5 yıl arası çalışma yaşına sahip katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor bilimleri, psikolojik sermaye, iş stresi

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between psychological capital and job stress of academic staff working in sports sciences faculties. The "psychological capital scale" was used to examine the psychological capital status of the academic staff working in the faculties of sports sciences. The "work stress scale" was used to examine the job stress status of academic staff working in sports science faculties. After the information of the collected data was processed into the SPSS program, the Mann-Whitney U test was used for some relational comparisons and the Kruskal Wallis H test for some relational comparisons. According to the results of multiple comparisons of the job stress scale, psychological capital scale and sub-dimension averages according to the title variable of the participants, in the psychological capital scale self-efficacy sub-dimension, Assoc. Dr. Participants with the title of Res. See. and Dr. Instructor It is seen that they have a statistically significantly higher mean rank than the participants with the title of member. As a result of the comparison of the job stress scale, psychological capital scale and sub-dimension averages according to the working age variable of the participants, a statistically significant difference was found between the groups in the psychological capital scale self-efficacy sub-dimension. According to the results of multiple comparisons, it is seen that participants with a working age of 16-20 years in the psychological capital scale self-efficacy sub-dimension have a statistically significantly higher mean rank than participants with a working age of 1-5 years.

Keywords: Sports sciences, psychological capital, work stress

Giriş

Psikolojik sermaye; tecrübeye dayanan ödüllerin (bilgi, beceri, yetenek gelişimi) kazanımı sonucunda, bugün ve geleceğe yönelik bireysel faydaların elde edilebileceğine ilişkin bütüncül ruhsal durum olarak tanımlanmaktadır (Erkuş & Fındıklı, 2013). 2004 yılında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından hareketle, Fred Luthans ve arkadaşları, ekonomik, sosyal ve insan

sermayelerini analiz ederek ve bu kavramlarla ilişkilerini kurarak, bireylerin pozitif güçlerine odaklanan psikolojik sermaye kavramını ortaya koymuşlardır (Erkmen & Esen, 2013).

Psikolojik sermaye bireylerin şimdiki zamanda sahip olduğu ve gelecek zamanda gelişim sağlayacağı özellikler bütünü olarak temel bir sermayeyi ifade etmekte ve dört alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar; bireyin işine yönelik gerekli çabayı göster-

Geliş Tarihi/Received: 22.02.2022

Kabul Tarihi/Accepted: 08.03.2022

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:
Burak KARABABA
E-posta: burak.karababa@erzurum.edu.tr

Cite this article: Karababa, B., Kurudirek, M. A., & Kurudirek, M. İ. (2022). Investigation of the relationship between psychological capitals and work stress of academic staff working in faculty of sports sciences. *Research in Sport Education and Sciences*, 24(1), 29-36.



Copyright@Author(s) - Available online at: sports-sciences-ataunipress.org

Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

receğine ilişkin kendine güvenmesi “öz yeterlilik”, şimdi ve gelecekte başarılı olmaya ilişkin olumlu yaklaşımı “iyimserlik”, amaçların başarılmasına yönelik beklentisi “umut” ve zorluklar karşısında sağlam duruşunu gösteren “dayanıklılık” olarak tanımlanmaktadır (Erkuş & Fındıklı, 2013).

- **Öz Yeterlilik:** Bireyin verilen görevi veya bir işi yapabileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır. Kişinin öz yeterliliğinin yüksek olması iş yapabileceğine dair inancının da yüksek olmasını sağlamaktadır. Öz yeterlilik seviyesi yüksek olan çalışanların görevlerini başarıyla gerçekleştirmek için daha fazla çaba harcadıkları ve çalıştıkları gözlemlenmiştir. Öz yeterlilik, örgütün belirlemiş olduğu hedefleri gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyulan hareket biçimi, motivasyon ve bilişsel kaynağı belirlemede bireyin yeteneklerine olan inanç ve güveni olarak ifade edilmektedir (Karatepe ve ark., 2019).
- **İyimserlik:** İyimserlik kavramı, bireylerin gelecekle ilgili beklentileriyle ilgilidir. Genel bir ifadeyle iyimserliği gelecekte iyi şeyler olacağı beklentisi olarak tanımlanabilir. Seligman, Parks ve Steen, iyimserliğin öğrenilebilecek bir süreç olduğunu savunur ve düşük düzeyde iyimser olan bireylerin kendilerini eğiterek gelecekte pozitif sonuçlar elde edebileceklerine kendilerini inandırabileceklerini ifade eder. Pozitif psikolojinin esas aldığı “gerçekçi” diye tanımladığı iyimserlik; çok dinamik, değişebilir, geliştirilebilir ve durumsal bağlamda ele alınması gereken öğrenilebilir bir süreçtir (Keser & Kocabaş, 2014).
- **Dayanıklılık:** Önemli bir değişiklik, risk veya olumsuzluk durumuyla karşılaşıldığında bu durumlara uyum sağlama ve bunlarla başa çıkma yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Kavram iş hayatı açısından ele alındığında, “zorluklar, çatışmalar ve hatta ilerleme ve artan sorumluluklar gibi olumlu olaylar karşısında bireyin kendini toplayabilmesini sağlayan geliştirilebilir bir kapasite” olarak tanımlanabilir (Biçkes ve ark., 2014).
- **Umut:** Bireyin hedeflere ulaşma yolunda gösterdiği çaba ve kararlılık, bu hedeflere ulaşırken kullanabilecekleri alternatif yolları belirlemesidir (Kaya ve ark., 2014). Umut, amaca yönelik enerji ve birbirinin yerine geçebilecek türde yolların karşılıklı etkileşiminden ortaya çıkan pozitif motivasyonel bir durumdur (Çalışkan & Pekkan, 2017).

İnsan kaynaklarının anlaşılması ve yönetilmesi konusunda, psikolojik sermaye yeni bir bakış açısı ve yaklaşım getirmektedir. Bu bakış açısını diğer yaklaşımlardan ayırt edebilmek için psikolojik sermayenin sahip olduğu bazı özellikler vardır. Bu özellikler (Polatci, 2014):

- Psikolojik sermaye pozitiftir.
- Psikolojik sermaye eşsizdir.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.
- Psikolojik sermaye durum temellidir, bu nedenle geliştirilebilirdir.
- Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkilidir.

Stres, Latince kaynaklı olup Latince “estrictia” olarak ifade edilmektedir. Her dönemde insanların karşı karşıya olduğu stres, 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılırken 18 ve 19. yüzyıllarda güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organlara ve ruhsal yapıya uygulanan güç, baskı ve zorlama anlamında kullanılmıştır. Günümüzde yöneticiler tarafından yüksek performans beklentileri ve çalışanların iş ve iş dışı birçok problemle uğraşma zorunlulukları nedeniyle işgörenlerin yaşadıkları stres sık sık gündeme gelmektedir (Turunç ve Çelik,

2010). Stres kavramını ilk kez Selye tarafından kullanılmış ve “Vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir.” biçiminde tanımlanmıştır (Aydın, 2004).

İş stresi, çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucu oluşan gerilim ve olumsuz psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır. Amerika Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu iş stresini, “işten kaynaklı taleplerin çalışanın yeteneği, kaynakları veya ihtiyaçları ile uyumsuzdurumunda ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler” olarak tanımlamaktadır (Yenihan ve ark., 2014). Kısacası iş stresi iş çevresinden kaynaklanan gergin durumlara kişinin verdiği cevaptır. Birçok iş çevresi faktörü iş stresiyle yakından ilgilidir. İş tehlike derecesi, görev çatışmaları, görev belirsizlikleri ve ağır iş yükü stresin artmasında etkilidir. İş çevresinde stresi artırıcı bazı faktörler işten kaynaklanan kötü iş koşulları, aşırı iş yükü veya iş azlığı, fiziksel tehlike, zaman baskısı ve vardiyalı çalışmadır. Diğer stres kaynakları yönetici ile olan ilişkiler, iş yerindeki güvenlik eksiklikleri ve ilerleme olanaklarındaki kısıtlamalardır. Çalışma yaşamında ortaya çıkan stres, iş görenin normal işlevlerini yerine getirmesinde bir engel olarak ortaya çıkmakta ve bireyin fiziksel ve duygusal olarak tepkilerini göstermesine sebep olmaktadır (Kaya ve ark., 2011).

Literatür incelendiğinde; psikolojik sermaye ve iş stresi üzerine çok sayıda çalışma yapıldığı, ancak psikolojik sermayenin iş stresi ile ilişkisi üzerine çalışmaların oldukça sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu çalışma, psikolojik sermayenin iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek üzere kurgulanmıştır. Bu çalışma spor bilimleri alanında lisans düzeyinde eğitim veren kurumlardaki akademik personelin psikolojik sermaye ile iş stresi ilişkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, katılımcıların iş stresi ve psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi bakımından tanımlayıcı, katılımcıların iş stresi ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi bakımından ilişkisel bir yapıdadır.

Çalışma Evreni ve Örneklem

Çalışma evrenini spor bilimleri fakültelerinde akademik personel olarak görev yapan kişiler oluşturmaktadır. Örneklem grubu ise evren içerisinden rastgele seçilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 84 akademisyenden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada katılımcılardan veri toplama amacı ile üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk bölüm araştırmacı tarafından oluşturulmuş olan kişisel bilgi formudur. Bu bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan ve çalışma yaşı gibi sosyo-demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde katılımcıların iş yaşantısında yaşamakta oldukları stresin düzeyini belirlemek amacıyla House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş olan iş stresi ölçeğinden yararlanılmıştır. İş stresi ölçeği tek boyut ve 7 maddeden oluşmaktadır. Efeoğlu (2006) İş Stresi Ölçeği’ni Türkçe’ye uyarlayan kişidir. Ölçek, beşli likert tipte hazırlanmıştır ve ölçek içerisinde ters ifadeler yer almamaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde, elde edilen yüksek skorlar iş stresinin yüksek seviyede algılanmasına neden olmaktadır. Karababa, ölçek için yaptığı güvenilirlik analizinde Cronbach’s alpha değerini 0,89 olarak tespit etmiştir (Karababa, 2021). Ölçeğin bu çalışmadaki Cronbach’s Alpha değeri 0,79 olarak bulunmuştur. Anket formunun üçüncü bölümünde katılımcıların örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin

belirlenmesi amacı ile Luthans ve ark. (2007) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması ise Çetin ve Basım tarafından 2012 yılında yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. 24 madde ve 4 alt boyuttan oluşan ölçek 6'lı likert tipte hazırlanmıştır. Ölçeğin bu çalışmadaki Cronbach's Alpha değeri 0,94 olarak bulunmuştur.

İstatistiksel Analiz

Çalışmada katılımcılardan elde edilen veriler IBM SPSS 20.0 (IBM Statistical Package for the Social Sciences Corp., Armonk, NY, ABD) yazılımı ile dijital ortama aktarılmıştır. İlk etapta frekans analizinin ardından toplanan verinin normal dağılım gösterip göstermediğini ortaya koymak amacı ile skewness ve kurtosis değerlerine ve katılımcı sayısının 50'nin üzerinde olması nedeniyle kolmogorov-smirnov testine başvurulmuştur. Söz konusu testler sonucunda verinin normal dağılım göstermemesi nedeniyle parametrik olmayan istatistik analizleri ile çeşitli testler yapılmıştır. Cinsiyet, medeni durum ve idari görev durumu aktiviteleri gibi ikili değişken grubuna sahip demografik özelliklere göre İş Stresi ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden elde edilen puanların karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi, ikiden fazla değişken grubuna sahip demografik özelliklere göre İş Stresi ve Psikolojik Sermaye Ölçeklerinden elde edilen puanların karşılaştırılmasında ise Kruskal-Wallis H Testi kullanılmıştır. İş Stresi ve Psikolojik Sermaye Ölçekleri arasındaki ilişkinin tespiti için ise Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Çalışmada analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Tablo 1.
Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Yönelik Bilgiler

Cinsiyet	Erkek	Kadın
N	68	16
%	81	19
Medeni Durum	Evli	Bekar
N	38	46
%	45,2	54,8
İdari Görev	Evet	Hayır
N	28	56
%	33,3	66,7

Bölüm	Antrenörlük Eğitimi	BES Öğretmenliği	Rekreasyon	Spor Yöneticiliği
N	18	34	8	24
%	21,4	40,5	9,5	28,6

Unvan	Arş. Gör.	Dr. Öğr. Üyesi	Doç. Dr.	Prof. Dr.	
N	30	18	30	6	
%	35,7	21,4	35,7	7,1	
Yaş	24-28	29-33	34-38	39-43	44+
N	18	16	26	12	12
%	21,4	19	31	14,3	14,3
Çalışma Yaşı	1-5	6-10	11-15	16-20	21+
N	40	22	8	6	8
%	47,6	26,2	9,5	7,1	9,5
Toplam	N		%		
	84		100		

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunun erkek ($n = 68$, %81) olduğu, katılımcıların medeni durumlarında çoğunun bekar ($n = 46$, %54,8) olduğu, çalışmaya katılan 84 katılımcıdan 28 kişinin idari görevinin olduğu, en fazla katılımcının BES öğretmenliği bölümünden ($n = 34$ %40,5) olduğu, katılımcıların çoğunun Araştırma Görevlisi ve Doçent Doktor (Arş. Gör. $n = 30$ %35,7, Doç. Dr. $n = 30$ %35,7) ol-

duğu görülmektedir. Öte yandan katılımcıların çoğunun 34-38 yaş aralığında olduğu ($n = 26$ %31) ve son olarak katılımcıların çoğunun 1-5 yıl çalışma yaşına sahip oldukları görülmektedir ($n = 40$ %47,6).

Tablo 2.
Katılımcıların İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalama Değerleri

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
PS İyimserlik		2,67	6	4,85	0,601
PS Psikolojik Dayanıklılık		1,83	6	5,04	0,695
PS Umut	84	1	6	5,05	0,773
PS Öz Yeterlilik		1	6	5,22	0,825
Psikolojik Sermaye Ölçeği		1,63	6	5,04	0,657
İş Stresi Ölçeği		1,14	4,43	2,41	0,728

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların İş Stresi ölçeği, Psikolojik Sermaye ölçeği ve alt boyut ortalamaları incelendiğinde, İş stresi ölçeğinin ortalama değerlerinin $2,41 \pm 0,728$, Psikolojik Sermaye ölçeğinin ortalama değerlerinin $5,04 \pm 0,657$, psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutunun $4,85 \pm 0,601$, dayanıklılık alt boyutunun $5,04 \pm 0,695$, umut alt boyutunun $5,05 \pm 0,773$, öz yeterlilik alt boyutunun ise $5,22 \pm 0,825$ olduğu görülmektedir.

Tablo 3.
Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann-Whitney U Testi)

Faktör	Değişken	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
PS İyimserlik	Erkek	68	40,38	2746			
	Kadın	16	51,5	824	400	-1,652	,098
PS Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	68	42	2856			
	Kadın	16	44,63	714	510	-0,391	,696
PS Umut	Erkek	68	44,44	3022			
	Kadın	16	34,25	548	412	-1,519	,129
PS Öz Yeterlilik	Erkek	68	43	2924			
	Kadın	16	40,38	646	510	-0,390	,696
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Erkek	68	42,15	2866			
	Kadın	16	44	704	520	-0,274	,784
İş Stresi Ölçeği	Erkek	68	44,88	3052			
	Kadın	16	32,38	518	382	-1,850	,064

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İş stresi ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte İş stresi ölçeğinde erkek katılımcıların, psikolojik sermaye ölçeğinde ise kadın katılımcıların daha yüksek sıra ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.
Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann-Whitney U Testi)

Faktör	Değişken	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
PS İyimserlik	Evli	38	42,34	1609	868	-0,054	,957
	Bekar	46	42,63	1961			
PS Psikolojik Dayanıklılık	Evli	38	43,13	1639	850	-0,218	,828
	Bekar	46	41,98	1931			
PS Umut	Evli	38	43,03	1635	854	-0,182	,856
	Bekar	46	42,07	1935			
PS Öz Yeterlilik	Evli	38	44,71	1699	790	-0,761	,447
	Bekar	46	40,67	1871			
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Evli	38	43,55	1655	834	-0,360	,719
	Bekar	46	41,63	1915			
İş Stresi Ölçeği	Evli	38	39,71	1509	768	-0,955	,339
	Bekar	46	44,8	2061			

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkenine göre İş Stresi Ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte İş Stresi Ölçeğinde bekar katılımcıların, psikolojik sermaye ölçeğinde ise evli katılımcıların daha yüksek sıra ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5.
Katılımcıların İdari Görev Değişkenine Göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması (Mann-Whitney U Testi)

Faktör	Değişken	N	Sıra	Sıralar	U	Z	p
			Ortalaması	Toplamı			
PS İyimserlik	Evet	28	43,71	1224	750	-0,325	,745
	Hayır	56	41,89	2346			
PS Psikolojik Dayanıklılık	Evet	28	45,57	1276	698	-0,824	,410
	Hayır	56	40,96	2294			
PS Umut	Evet	28	44,93	1258	7166	-0,652	,515
	Hayır	56	41,29	2312			
PS Öz Yeterlilik	Evet	28	48,07	1346	628	-1,492	,136
	Hayır	56	39,71	2224			
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Evet	28	47,43	1328	646	-1,312	,189
	Hayır	56	40,04	2242			
İş Stresi Ölçeği	Evet	28	38,29	1072	666	-1,123	,262
	Hayır	56	44,61	2498			

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların idari görev değişkenine göre İş Stresi Ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Bununla birlikte İş Stresi Ölçeğinde idari görevi bulunmayan katılımcıların, psikolojik sermaye ölçeğinde ise idari görevi bulunan katılımcıların daha yüksek sıra ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 6.
Katılımcıların Görevli Oldukları Bölüm Değişkenine Göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

Faktör	Değişken	N	Sıra	sd	X ²	p	Fark
			Ortalaması				
PS İyimserlik	Antrenörlük Eğitimi	18	48,61	3	5,518	,138	-
	BES Öğretmenliği	34	40,85				
	Rekreasyon	8	55,75				
	Spor Yöneticiliği	24	35,83				
PS Psikolojik Dayanıklılık	Antrenörlük Eğitimi	18	56,5	3	13,298	,004*	1>4
	BES Öğretmenliği	34	36,79				
	Rekreasyon	8	57,5				
	Spor Yöneticiliği	24	35,08				
PS Umut	Antrenörlük Eğitimi	18	52,39	3	24,708	,000*	4<1,2,3
	BES Öğretmenliği	34	43,79				
	Rekreasyon	8	67,75				
	Spor Yöneticiliği	24	24,83				
PS Öz Yeterlilik	Antrenörlük Eğitimi	18	56,72	3	12,377	,006*	1>4
	BES Öğretmenliği	34	42,03				
	Rekreasyon	8	48				
	Spor Yöneticiliği	24	30,67				
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Antrenörlük Eğitimi	18	58,72	3	19,681	,000*	4<1,3
	BES Öğretmenliği	34	39,5				
	Rekreasyon	8	59,25				
	Spor Yöneticiliği	24	29				
İş Stresi Ölçeği	Antrenörlük Eğitimi	18	55,61	3	8,810	,032*	1>4
	BES Öğretmenliği	34	42,85				
	Rekreasyon	8	30,5				
	Spor Yöneticiliği	24	36,17				

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların görevli oldukları birim değişkenine göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklara rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucuna göre İş Stresi Ölçeğinde Antrenörlük bölümünde görev yapan katılımcıların, Spor Yöneticiliği bölümünde görev yapan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon bölümünde görev yapan katılımcıların Spor Yöneticiliği bölümünde görev yapan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca Psikolojik Sermaye Ölçeği Dayanıklılık alt boyutunda Antrenörlük Eğitimi bölümünde görev yapan katılımcıların Spor yöneticiliği bölümünde görev yapan katılımcılardan, Psikolojik Sermaye Ölçeği Umut alt boyutunda Antrenörlük Eğitimi, BES Öğretmenliği ve Rekreasyon bölümünde görev yapan katılımcıların Spor Yöneticiliği bölümündeki görev yapan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Diğer yandan Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda Antrenörlük Eğitimi bölümünde görev yapan katılımcıların Spor yöneticiliği bölümünde görev yapan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 7.
Katılımcıların Unvan Değişkenine Göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

Faktör	Değişken	N	Sıra	sd	X ²	p	Fark
			Ortalaması				
PS İyimserlik	Arş. Gör.	30	47,57	3	5,948	,114	
	Dr. Öğr. Üyesi	18	33,94				
	Doç. Dr.	30	39,77				
	Prof. Dr.	6	56,5				
PS Psikolojik Dayanıklılık	Arş. Gör.	30	45,3	3	1,892	,595	
	Dr. Öğr. Üyesi	18	35,94				
	Doç. Dr.	30	44,03				
	Prof. Dr.	6	40,5				
PS Umut	Arş. Gör.	30	43,57	3	3,335	,343	
	Dr. Öğr. Üyesi	18	34,61				
	Doç. Dr.	30	43,97				
	Prof. Dr.	6	53,50				
PS Öz Yeterlilik	Arş. Gör.	30	36,97	3	18,278	,000*	3>1,2
	Dr. Öğr. Üyesi	18	27,06				
	Doç. Dr.	30	54,5				
	Prof. Dr.	6	56,5				
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Arş. Gör.	30	42,5	3	6,681	,083	
	Dr. Öğr. Üyesi	18	30,72				
	Doç. Dr.	30	47,3				
	Prof. Dr.	6	53,83				
İş Stresi Ölçeği	Arş. Gör.	30	48,5	3	5,078	,166	
	Dr. Öğr. Üyesi	18	32,17				
	Doç. Dr.	30	42,57				
	Prof. Dr.	6	43,17				

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların unvan değişkenine göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması sonucunda Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucuna göre Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda

Doç. Dr. unvanına sahip katılımcıların, Arş. Gör. ve Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 8.
Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

Faktör	Değişken	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Fark
PS İyimsizlik	24-28	18	45,72	4	3,483	,481	
	29-33	16	43,63				
	34-38	26	45,88				
	39-43	12	31,5				
	44+	12	39,83				
PS Psikolojik Dayanıklılık	24-28	18	33,5	4	10,216	,037*	2>1,3
	29-33	16	56,38				
	34-38	26	37,19				
	39-43	12	50				
	44+	12	41,5				
PS Umut	24-28	18	36,17	4	5,641	,228	
	29-33	16	44,75				
	34-38	26	38,12				
	39-43	12	54,83				
	44+	12	46,17				
PS Öz Yeterlilik	24-28	18	26,06	4	14,436	,006*	4>1
	29-33	16	46,38				
	34-38	26	41,65				
	39-43	12	58,17				
	44+	12	48,17				
Psikolojik Sermaye Ölçeği	24-28	18	33,39	4	4,227	,376	
	29-33	16	46,13				
	34-38	26	41,96				
	39-43	12	50,33				
	44+	12	44,67				
İş Stresi Ölçeği	24-28	18	44,28	4	9,634	,047*	4>3
	29-33	16	44,25				
	34-38	26	35,27				
	39-43	12	60				
	44+	12	35,67				

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların yaş değişkenine göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması sonucunda Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucuna göre iş stresi ölçeğinde 39-43 arası yaş aralığında bulunan katılımcıların, 34-38 arası yaş aralığında bulunan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca, psikolojik sermaye ölçeği psikolojik dayanıklılık alt boyutunda 29-33 arası yaş aralığında bulunan katılımcıların, 24-28 ve 34-38 arası yaş aralığında bulunan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 9.
Katılımcıların Çalışma Yaşı Değişkenine Göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması (Kruskal-Wallis H Testi)

Faktör	Değişken	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Fark
PS İyimsizlik	1-5 yıl	40	45,85	4	2,957	,565	-
	6-10 yıl	22	41,32				
	11-15 yıl	8	42				
	16-20 yıl	6	41,83				
	21+ yıl	8	30				
PS Psikolojik Dayanıklılık	1-5 yıl	40	40,35	4	3,835	,429	-
	6-10 yıl	22	40,41				
	11-15 yıl	8	48,25				
	16-20 yıl	6	59,17				
	21+ yıl	8	40,75				
PS Umut	1-5 yıl	40	41,2	4	1,747	,782	-
	6-10 yıl	22	41,32				
	11-15 yıl	8	40,5				
	16-20 yıl	6	54,17				
	21+ yıl	8	45,5				
PS Öz Yeterlilik	1-5 yıl	40	33,45	4	15,393	,004*	1<4
	6-10 yıl	22	50,77				
	11-15 yıl	8	41				
	16-20 yıl	6	68,5				
	21+ yıl	8	47				
Psikolojik Sermaye Ölçeği	1-5 yıl	40	38,8	4	4,306	,366	
	6-10 yıl	22	44,86				
	11-15 yıl	8	42,25				
	16-20 yıl	6	60,17				
	21+ yıl	8	41,5				
İş Stresi Ölçeği	1-5 yıl	40	45,55	4	9,298	,054	
	6-10 yıl	22	43,14				
	11-15 yıl	8	31				
	16-20 yıl	6	67,5				
	21+ yıl	8	33,25				

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların çalışma yaşı değişkenine göre İş Stresi Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması sonucunda Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucuna göre Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda 16-20 yıl arası çalışma yaşına sahip katılımcıların, 1-5 yıl arası çalışma yaşına sahip katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 10.
Katılımcıların İş Stresi ve Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Spearman Korelasyon Testi)

Parametreler	PS İyimsizlik	PS Psikolojik Dayanıklılık	PS Umut	PS Öz Yeterlilik	Psikolojik Sermaye Ölçeği
İş Stresi Ölçeği	p	-,072	,000	,309**	,161
	r	0,513	0,999	0,004	0,143

Tablo 10 incelendiğinde iş stresi ölçeği ile psikolojik sermaye umut alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönlü orta seviyeli korelasyon ilişkisi bulunmuştur.

Tartışma

Bu çalışma spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personellerin psikolojik sermayeleri ile iş stresi ilişkilerinin ince-

lenmesi amacıyla yapılmış olup ilgili literatür incelendiğinde bu tür bir çalışma veya çalışmalara rastlanmamıştır.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Kaya ve ark. (2014) tarafından ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi üzerine yapılan bir araştırmada da öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu bizim çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Cinsiyet faktörünün psikolojik sermaye faktörü üzerinde bir belirleyiciliği olmadığı düşünülmektedir.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre İş stresi ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Yıldız (2013) tarafından *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi üzerine yapılan bir araştırmada*; Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma tespit edilmiştir. Bekar öğretmenlerin stres puan ortalaması evli öğretmenlerin stres puan ortalamasından daha yüksektir. Bu bizim çalışmamız ile ters düşmektedir. Literatür ile çalışmamız arasındaki bu farkın nedeni olarak çalışılan işin türü ve örgütteki stres faktörlerinde ki farklılıklar sıralanabilir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Demir (2019) tarafından *öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* üzerine yapılan bir araştırma da katılımcıların medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda bekar ve evli öğretmenlerin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir. Bu bizim çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Medeni durum faktörünün psikolojik sermaye faktörü üzerinde bir belirleyiciliği olmadığı düşünülmektedir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş stresi ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Karakuş (2019) tarafından, çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi üzerine yapılan bir araştırmada; araştırmaya katılan katılımcıların iş stresi puan ortalamalarına bakıldığında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu bizim çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Evli bireylerin evlilik ile birlikte yeni sorumluluklar yüklenmeleri ayrıca iş ile alakalı görev ve sorumluluklarını yerine getirme stres faktörünü tetiklemektedir. Bekar bireylerin ise kariyer ile alakalı gelişim kaygıları ve iş alanında uzmanlaşma çabaları kaygı ve strese yol açabilmektedir. Bu yüzden her iki grup içinde belirli stres faktörlerinin rol oynaması anlamlı bir farklılık ortaya konulmasında engelleyici bir rol oynadığı düşünülmektedir.

Katılımcıların idari görev değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Özcalık (2017) tarafından Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü üzerine yapılan bir araştırma da akademisyenlerin idari görev alıp almamalarına göre psikolojik sermayelerinin farklı olup olmadığı yönelik yapılan karşılaştırma da idari görev alan akademisyenler ile almayanların psikolojik sermayeleri, umutları ve iyimserlikleri an-

lamlı bir şekilde farklılaşma görülmektedir. Bu bizim çalışmamız ile ters düşmektedir. Bireyler yaşamlarında karşılaştıkları her durum ve koşuldan tecrübe ve gelişim sağlamaktadırlar. Bireylerin iş hayatında aldıkları bütün görev ve sorumluluklar bireyi gelecekte daha bilgili ve tecrübeli hale getireceğinden idari görev sorumluluğun da bireylerde gelişim ve değişim oluşturacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların idari görev değişkenine göre iş stresi ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Biricik (2018) tarafından akademik personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma düzeylerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden değerlendirilmesi üzerine yapılan bir araştırma da katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bizim çalışmamız ile paralellik göstermektedir. İdari görev faktörünün iş stresi faktörü üzerinde bir belirleyiciliği olmadığı düşünülmektedir.

Katılımcıların görevli oldukları birim değişkenine göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklara rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucuna göre Psikolojik Sermaye Ölçeğinde Antrenörlük Eğitimi ve Rekreasyon bölümünde görev yapan katılımcıların Spor Yöneticiliği bölümünde görev yapan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca Psikolojik Sermaye Ölçeği Dayanıklılık alt boyutunda Antrenörlük Eğitimi bölümünde görev yapan katılımcıların Spor yöneticiliği bölümünde görev yapan katılımcılardan, Psikolojik Sermaye Ölçeği Umut alt boyutunda Antrenörlük Eğitimi, BES Öğretmenliği ve Rekreasyon bölümünde görev yapan katılımcıların Spor Yöneticiliği bölümünde görev yapan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Diğer yandan Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda Antrenörlük Eğitimi bölümünde görev yapan katılımcıların Spor yöneticiliği bölümünde görev yapan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Literatürde yapılan incelemede katılımcıların spor bilimleri fakültelerinde bulunan birimlere göre psikolojik sermaye ortalamalarına ait herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Bu çalışmamızın özgün değerini ortaya koymaktadır. Antrenörlük bölümünde görev yapan akademik personellerin hem teorik hem de uygulamalı derslere katılım oranları, spor yöneticiliği bölümünde görev yapan akademik personelden daha fazla olması gelişim ve tecrübe açısından daha fazla katkı sağlayacağından dolayı anlamlı farklılığın olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların idari görev değişkenine göre iş stresi ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Literatürde yapılan incelemede katılımcıların spor bilimleri fakültelerinde bulunan birimlere göre iş stresi ortalamalarına ait herhangi bir çalışma bulunamamıştır. Bu çalışmamızın özgün değerini ortaya koymaktadır. Görevli olunan birim faktörünün iş stresi faktörü üzerinde bir belirleyiciliği olmadığı düşünülmektedir.

Katılımcıların unvan değişkenine göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması sonucunda Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucuna göre Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda Doç. Dr. unvanına sahip katılımcıların, Arş.

Gör. ve Dr. Öğr. Üyesi unvanına sahip katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Oruç (2015), tarafından pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi üzerine yapılan bir araştırma da katılımcıların unvan değişkenine göre psikolojik sermaye ve alt boyutları incelendiğinde, Psikolojik sermayenin öz yeterlilik alt boyutunda Prof. Dr. Unvanına sahip katılımcılar ile Öğr. Gör./Okutman ve Arş. Görevlisi unvanına sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olduğu, Doç. Dr. Unvanına sahip katılımcılar ile Yrd. Doç. Dr. ve Öğr. Gör./Okutman unvanına sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Bu bizim çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Ayrıca Doç. Dr. Unvanına sahip katılımcılar ile Ar. Görevlisi unvanına sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunda Prof. Dr. Unvanına sahip katılımcılar ile Öğr. Gör./Okutman ve Arş. Görevlisi unvanına sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olduğu, Yrd. Doç. Dr. Unvanına sahip katılımcılar ile Öğr. Gör./Okt. ve Ar. Görevlisi unvanına sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olduğu, ayrıca Doç. Dr. Unvanına sahip katılımcılar ile Ar.Gör. unvanına sahip katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Bu bizim çalışmamız ile benzerlik göstermektedir. Daha üst statüde bulunan unvanların istatistiksel ortalamalarının yüksek olmasının sebebi olarak yılların vermiş olduğu tecrübe ve bireysel olarak gelişim için zaman aralığının fazla olmasından dolayı olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların görevli oldukları birim değişkenine göre iş stresi ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmamıştır. Biricik (2018) tarafından akademik personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma düzeylerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden değerlendirilmesi üzerine yapılan bir araştırma da katılımcıların unvan durumu ile örgütsel stres kaynakları ölçeğinden almış oldukları puanların ortalamaları arasında anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan Doç. Dr. olan bireylerin puan ortalamalarının Arş. Gör. olan bireylerden yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Buna göre örgütsel stres kaynaklarının Doç. Dr. olan akademisyenlerin, Arş. Gör. olan akademisyenlere oranla daha çok stres yarattığı görülmektedir. Bu bizim çalışmamız ile ters düşmektedir. Doç. Dr. unvanına sahip katılımcıların yüklenmiş olduğu görev ve sorumlulukların Arş. Gör. unvanına sahip katılımcılara göre daha fazla olmasından dolayı olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması sonucunda Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucuna göre iş stresi ölçeğinde 39-43 arası yaş aralığında bulunan katılımcıların, 34-38 arası yaş aralığında bulunan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda 39-43 arası yaş aralığında bulunan katılımcıların, 24-28 arası yaş aralığında bulunan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca, psikolojik sermaye ölçeği psikolojik dayanıklılık alt boyutunda 29-33 arası yaş aralığında bulunan katılımcıların, 24-28 ve 34-38 arası yaş aralığında bulunan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Erkmen ve Esen (2012), tarafından bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yöne-

lik yapılan bir çalışmada katılımcıların, yaşlarına göre psikolojik sermaye düzeyleri farklılık göstermektedir. Yaş dağılımlarına göre çalışanların ortalama değerlerine bakıldığı zaman, 38 ve üstü yaşında olan çalışanların, psikolojik sermaye düzeylerinin daha genç olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bizim çalışmamız ile benzerlik göstermektedir. Katılımcılar arasında yaş aralığı fazla olan bireylerde ki psikolojik sermaye oranlarının yüksek olması nedeni olarak, yıl olarak daha fazla olay ve durumla karşılaşma sayısının fazla olması ve bireysel olarak kendini daha fazla geliştirme zaman aralığının fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre iş stresi ortalamaları incelendiğinde 39-43 arası yaş aralığında bulunan katılımcıların, 34-38 arası yaş aralığında bulunan katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Yıldız (2013) tarafından *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi üzerine yapılan bir çalışmada*; araştırmaya katılan öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin 26-30 ile 41 ve üzeri olan öğretmenler arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Bu bizim çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Bunun nedeni olarak daha yüksek yaş aralığında bulunan bireylerin stresli durumlarla baş edebilme ve yönetebilme durumlarının da yetersiz kalabilmeleri düşünülebilir.

Katılımcıların çalışma yaşı değişkenine göre Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Alt Boyut Ortalamalarının Karşılaştırılması sonucunda Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonucuna göre Psikolojik Sermaye Ölçeği Öz Yeterlilik alt boyutunda 16-20 yıl arası çalışma yaşına sahip katılımcıların, 1-5 yıl arası çalışma yaşına sahip katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Kaya ve ark. (2014) tarafından öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdemlerine göre bulguları verilmektedir. Tabloya göre, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin kıdemlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bulgulara göre kıdem yılı 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, kıdem yılı 0-5 yıl arasında olan öğretmenlerden anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu bizim çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Bireylerin çalışma hayatında geçirdikleri sürenin fazla olması hem iş ile alakalı uzmanlaşmalarına hem de daha çok olay ve durum ile karşı karşıya kaldıklarında bu yönde kendilerini geliştirebilecek zaman ve fırsat imkanları olduğundan dolayı olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların çalışma yaşı değişkenine göre İş Stresi Ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Korkmaz (2019) tarafından öğretim üyelerinin akademik unvanlarına yönelik algıları ile iş stresi arasındaki ilişkinin analizi üzerine yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan katılımcılar arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Bununla birlikte; 11-15 yıl kıdeme sahip öğretim üyelerinin diğerlerine göre az farkla daha yüksek, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların ise daha düşük düzeyde iş stresine sahip oldukları görülmektedir. Bu bizim çalışmamız ile ters düşmektedir. Bireylerin çalışma hayatında geçirdikleri sürenin fazla olması daha çok kriz ve stres ile karşılaşmalarına yol açacağından, çalışma yaşı ilerledikçe bu kriz ve stresli durumları yönetebilecek bilgi ve tecrübe oranının fazla olduğundan dolayı yüksek çalışma yaşına sahip bireylerin daha düşük stres seviyelerine sahip olmalarının sebebi olarak düşünülmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir – M.A.K.; Tasarım – M.A.K., M.İ.K.; Denetleme – M.A.K., M.İ.K.; Kaynaklar – B.K.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi – M.A.K., M.İ.K., B.K.; Analiz ve/veya Yorum – M.A.K.; Literatür Taraması – B.K.; Yazıyı Yazan – B.K.; Eleştirel İnceleme – M.İ.K.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – M.A.K.; Design – M.A.K., M.İ.K.; Supervision – M.A.K., M.İ.K.; Resources – B.K.; Data Collection and/or Processing – M.A.K., M.İ.K., B.K.; Analysis and/or Interpretation – M.A.K.; Literature Search – B.K.; Writing Manuscript – B.K.; Critical Review – M.İ.K.

Declaration of Interests: The authors have no conflicts of interest to declare.

Funding: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Bıçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö., & Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Biricik, Y. S. (2018). *Akademik personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma düzeylerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden değerlendirilmesi*, (Doktora Tezi) (s. 94) Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Çalışkan, A., & Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Demir, E. (2019). *Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, İnönü Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, SBE.
- Erkmen, T., & Emel, 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.
- Erkmen, T., & Emel, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 304-305.
- House, R. J. & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- Karababa, B. (2021). *Adliye Çalışanlarında Fiziksel Aktivite ile İş Stresi İlişkinin İncelenmesi: Erzurum Adalet Sarayı Örneği* (Yüksek Lisans Tezi) (s. 19), Erzurum.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma Hayatında İş Tatmini ve İş Stresi: Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104.
- Karatepe, H. K., Kuşçu, F. N., & Karaman, M. (2019). Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Ane-mon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 105-114.
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği). *Electronic Journal of Social Sciences*, 13(48), 47-68.
- Kaya, M. D., Güzel, D., & Çubukçu, B. (2011). İlica Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 51-60.
- Keser, S., & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 1-22.
- Korkmaz, C. (2019). *Öğretim üyelerinin akademik unvanlarına yönelik algıları ile iş stresi arasındaki ilişkinin analizi* (Doktora Tezi) (s. 178-179), İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Luthans, F. Y., Caroline, M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Oruç, E. (2015). *Pozitif psikolojik sermayenin politik davranışlara etkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi) (s. 112-113), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özcalık, F. (2017). *Pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin rolü*. (Doktora Tezi) (s. 129). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Polatci, S. (2014). The Effects of Psychological Capital on Task and Contextual Performance: A Research on Police Organization. *Ege Akademik Bakis*, 14(1), 115.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Yenihan, B., Mert, Ö. N. E. R., & Çiftiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi* (Master's Thesis) (s. 52-54), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).