

# Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi<sup>1</sup>

(Araştırma Makalesi)

*Determining the Effect of Positive Psychological Capital on Job Stress*

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1059474

**H. Kübra YENİ**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
haticetulkubra08@gmail.com

Orcid No: 0000-0003-3694-804X

**Emre SEZİCİ**

Doç. Dr., Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,  
emre.sezici@dpu.edu.tr

Orcid No: 0000-0002-9652-6511

**Bu makaleye atıfta bulunmak için:** Yeni, H., & Sezici, E. (2022). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), Sayfa No.2379-2397.

## ÖZET

### Anahtar kelimeler:

Pozitif Psikoloji,  
Pozitif Psikolojik  
Sermaye, İş Stresi

### Makale Geliş Tarihi:

18.01.2022

### Kabul Tarihi:

3.04.2022

Araştırmanın amacı pozitif psikolojik sermaye ve pozitif psikolojik sermaye boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisini belirlemektir. Pozitif psikolojik sermaye; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının bir araya gelmesiyle oluşan üst yapıdır. İş stresi, işgörenin iş yerinde yaşadığı, işgörenin biyolojik ve fizyolojik sistemini etkisiz hale getiren psikolojik sorunları ifade etmektedir. Araştırmada kullanılan pozitif psikolojik sermaye ölçeği Luthans ve arkadaşları tarafından 2007 yılında geliştirilen, 24 ifadeden, dört boyuttan oluşan ölçektir. İş stresi ölçeği House ve Rizzo tarafından 1972 yılında geliştirilen, yedi ifadeden, tek boyuttan oluşan ölçektir. Araştırmanın evrenini Kütahya Merkez’de bulunan liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modellemesi ile yapılan regresyon analizleri sonucunda pozitif psikolojik sermayenin, iyimserliğin, dayanıklılığın iş stresi üzerinde negatif yönlü anlamlı etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

## ABSTRACT

### Keywords:

Positive Psychology,  
Positive Psychological  
Capital, Job Stress

The purpose of the study is to determine the effect of positive psychological capital and positive psychological capital dimensions on job stress. Positive psychological capital is superstructure formed by the combination of self-efficacy, hope, optimism, resilience dimensions. Job stress is defined as psychological problems that the worker lives at work, neutralize the worker’s biological and physiological system. The positive psychological capital scale used in the study is a scale composed of 4 dimensions and 24 expressions developed by Luthans et al.. The job stress scale was developed by House and Rizzo in 1972 and consists of 7 expressions, one dimension. The universe of the study consists of teachers serve in the high schools in the central district of Kütahya. As a result of the analysis it has been came out that positive

<sup>1</sup> Bu çalışma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı’nın 22.04.2019 tarihli ve 2019/04 sayılı toplantısında alınan karara bağlı olarak “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

## 1. GİRİŞ

Psikoloji bilimi, yaşadığımız hayatı anlamayı ve bu hayatı anlamlandırarak deneyimleme fırsatını bizlere sunmaktadır. İnsanın etkileşime girdiği tüm formal ve informal yapılar içindeki rolleri, birbirinden farklı olabilmektedir. Bu durum kimi zaman rollerin uyuşmaması ve belirsizliği kimi zaman da içinde bulunulan yapının olumsuz koşulları yüzünden bireyin stres yaşamasına neden olabilmektedir. İş stresi kavramı ise günümüzde bireyin sahip olduğu özelliklere, örgütün çalışandan beklentisine ve son olarak çevresel etkileşimlere bağlı olarak incelenmektedir. Dolayısıyla iş stresinin bireysel anlamda psikolojik, davranışsal ve fiziksel sonuçları olabileceği gibi örgütsel çıktılar açısından da performans düşüklüğü, iş tatminsizliği gibi sonuçları olabilmektedir. Bu sayede ileri sürülen pozitif psikoloji olgusu, hayatın kalitesini artıran bir yaklaşım olarak kendini göstermektedir.

Psikoloji biliminde sadece negatif olgularla değil olumlu duyguların da iyileştirilip geliştirilmesi üzerinde çalışmaların ortaya konulması, insan davranışlarının daha dengeli bir biçimde incelenmesine yardımcı olmuştur. Pozitif psikoloji şemsiye kavramından türetilen pozitif psikolojik sermaye kavramı, bireyin üretkenliği üzerinde olumlu psikolojik durumlara ilişkin bireyin şu anda “kim olduğu” ve ileride tecrübesini edineceği eğitim, deneyim gibi gelişimsel etkileşimler sonucunda “kim olabileceği” ile ilgilenmektedir. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermaye kavramı, iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik ve umut boyutlarının bir araya gelmesiyle ortaya çıkan bir üst yapıyı temsil etmektedir.

Bu yapının iş yaşamı üzerindeki etkileri incelendiğinde özellikle Erkmen ve Esen'in (2012) çalışması dikkat çekmektedir. Bu çalışmaya göre pozitif psikolojik sermayenin ilişkisinin olduğu 20 kavram tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile aralarında pozitif yönlü ilişkilerin kurulduğu kavramlar pozitif duygular, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, çalışan performansı, etkinlik, yaratıcı performans, otantik liderlik, değişimci ve dönüşümcü liderlik, yaşam kalitesi ve olumlu örgüt iklimi kavramlarıdır. Pozitif psikolojik sermaye ile aralarında negatif yönlü ilişkilerin kurulduğu kavramlar ise iş stresi, çalışan devamsızlığı, çalışanların sapkın davranışları, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı ve kaba davranışlar olarak belirtilmiştir. Chen ve Lim (2012) yaptığı çalışmada ise pozitif psikolojik sermayenin, iş arama davranışı üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmıştır. Bu araştırma işini kaybetmiş 179 profesyonel yönetici ve teknisyenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak pozitif psikolojik sermayenin iş arama davranışı ile ilişkisinde istihdam edilebilirliğin aracılık etkisinin olduğu da ortaya çıkmıştır (Chen ve Lim, 2012: 832). Çetin, Şeşen ve Basım (2013) yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini bir kamu kurumu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda, pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013: 103). Reichard, Dollwet ve Louw-Potgieter (2014) ise yaptıkları çalışmada kültürel pozitif psikolojik sermayeyi incelemiştir. Çalışma Amerika ve Güney Afrika'da gerçekleştirilmiştir. Kültürlerarası etkileşim bağlamında pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesi amacıyla bir eğitim düzenlenmiş ve eğitim sonrasında katılımcıların kültürel pozitif psikolojik sermaye, pozitif duygular ve kültürel zekâlarında olumlu gelişmeler tespit edilmiştir. Ek olarak, katılımcıların etnik merkezîyetçiliklerinde (etnosentrizm) azalma olduğu vurgulanmıştır (Reichard, Dollwet ve Louw-Potgieter, 2014: 150). Vanno, Kaemkate

ve Wongwanich (2015) yaptıkları çalışmada grup düzeyindeki pozitif psikolojik sermayenin öğrenci gruplarının etkililiği üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma, 10 üniversiteden 1.349 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda grup düzeyindeki pozitif psikolojik sermayenin, grup etkililiği üzerinde pozitif yönde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Vanno, Kaemkate ve Wongwanich: 2015: 1312-1313). Jung ve Yoon (2015) yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin tespit edilmesini amaçlamıştır. Araştırma turizm sektöründe otellerde çalışan 324 işgörenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık ve umut boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ile arasında olumlu ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Jung ve Yoon, 2015: 1152-155). Düzgün ve Yeşiltaş (2017) yaptıkları çalışmada işgörenlerin prosedürel adalet algılarının, pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini turizm sektöründeki 218 işgörenin katılımı ile araştırmıştır. Çalışmanın sonucuna göre; Prosedürel adaletin, pozitif psikolojik sermaye ve tüm boyutları üzerinde etkisinin olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır (Düzgün ve Yeşiltaş, 2017: 437-438). Singhal ve Rastogi (2018) yılında imalat sektöründe çalışan 300 işgörenin katılımı ile yaptıkları çalışmada pozitif psikolojik sermayenin, psikolojik iyi oluşun ve kariyer bağlılığının yordayıcısı olduğu ve psikolojik iyi oluşun, pozitif psikolojik sermaye ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını tespit etmişlerdir (Singhal ve Rastoi, 2018: 470-472). Anık ve Tösten (2019) yapmış oldukları çalışma ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma 1.161 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye ile problem çözme becerileri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Anık ve Tösten, 2019: 339-341).

Bu çalışmada yukarıda kısaca kavramsal tanımlamalarına da yer verilen değişkenler arasındaki ilişkileri, Bandura'nın (1997) geliştirdiği sosyal biliş teorisi kapsamında incelemektedir. Bu teorinin varsayımlarına göre çalışanın karşılaştığı zorluk seviyesi yüksek işlerde, kendini yeterli olarak tanımlaması ile ilgilidir. İnsanların kabiliyetlerinin bu zor işleri gerçekleştirmeye yeteceğine dair inançlarının varlığının, iş yerinde deneyimlenmesi muhtemel stresin azaltabileceğini varsaymaktadır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde elde edilen bulguların bu varsayımı destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Dolayısıyla bu çalışma ile birlikte; (a) çalışanın iş stresi üzerinde pozitif psikolojik sermaye değişkeninin etkisini anlamak, (b) çalışanın pozitif psikolojik sermayesinin geliştirilmesinin desteklenmesinde etkin insan kaynakları stratejilerinin oluşturulmasına katkı sağlamak ve son olarak (c) proaktif bilincin rehberliğinde karar veren ve eyleme geçen yöneticilerin bu stratejilere yol gösterecek metot ve uygulamaları geliştirmesine katkıda bulunulabileceği düşünülmektedir.

### **1.1. Pozitif psikolojik sermaye**

İkinci Dünya Savaşı sonlarına kadar psikoloji bilimi olumsuz duyguların, hastalıkların tedavisini amaçlayan bilim dalı olarak algılanmaktayken, A. Maslow'un "Motivasyon ve Kişilik" kitabının "Pozitif Psikolojiye Doğru" bölümünde pozitif psikolojiyi konu edinmesi psikolojinin diğer yönünü ortaya çıkarmıştır.

Pozitif psikoloji; normal bir bireyin üstün yanlarını ve erdemli davranışlarını inceleyen (Sheldon ve King, 2001: 216), bireylerin, grupların, örgütlerin ve toplumun gelişmesine ve varlığını sürdürmesine yardımcı olan (Gable ve Haidt, 2005: 103), bireylerin potansiyelini

ortaya çıkarmak için düzenli sistemler yaratan (Peterson ve Spiker, 2005: 154) bilim dalı olarak tanımlanmaktadır.

Pozitif psikoloji olgusu üzerinden yapılan tartışmalar ve devamında gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, Pozitif Örgüt Okulu yaklaşımı ve Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Luthans vd., 2006: 9). Pozitif örgütsel davranış; bireylerin pozitif psikolojik özelliklerini konu edinen, tümevarım yöntemini kullanarak nicel verilerle çalışan, bireyin performansına odaklanan özyeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık, umut ve pozitif psikolojik sermaye gibi kavramları içinde bulunduran yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2006: 179). Pozitif psikolojik sermaye bu dört boyutun bir araya gelmesi ile eşsiz bir üst yapı oluşturur ve boyutların tek başına ifade ettiği anlamın çok üstünde bir olguyu işaret eder. Bu dört boyutun bir araya gelmesi ile pozitif psikolojik sermaye; bireyin motive olmuş bir çaba ve azim ile başarıyı elde etmek için gerekli koşulları ve başarılı olma olasılığını, pozitif bir şekilde değerlendirmesi şeklinde tanımlanır (Luthans vd., 2007: 550).

Pozitif psikolojik sermayenin bu dört boyutu tek tek açıklandığında ayrı ayrı anlamlara sahiptirler. Bir araya gelmeleri ile pozitif psikolojik sermayeyi oluştururlar. İyimserlik; bireyin hem içinde bulunduğu andaki hem de gelecekte amaç ve hedeflerine ulaşabileceğine ilişkin olumlu düşüncelere sahip olması şeklinde ifade edilmektedir (Luthans vd., 2006: 87). Dayanıklılık; sorun ve güçlüklerle karşılaşan bireyin kendini toparlayarak güçlü ve dayanıklı olabildiği ile ilgilidir (Avey vd., 2008: 53, Luthans vd., 2006: 116). Özyeterlilik; bireyin zorlanacağı görev ve sorumluluklar ile karşılaştığında onları yerine getirebileceğine dair kendisine duyduğu güven olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Umut ise; bireyin, başarmak için amaçlarına giden yolda sabrederek ilerlemesi şeklinde ifade edilmektedir (Snyder, 2002: 249).

Dolayısıyla çalışanın pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması, dâhil oldukları iş çevresine başarılı bir şekilde uyum sağlamasına, iş çevresini olumlu yönde etkilemesine ve kontrol altına almasına yardımcı olabilir. Çalışanın pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması, kendisini bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak işine adanmasına ve beraberinde iş stresinin azalmasına neden olabilir. Son olarak bir çalışanın pozitif psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması, iş yaşamındaki sorunların üstesinden daha kolay gelmesine ve daha yüksek performans sergilemesini destekleyebilir.

## 1.2. İş stresi

Stres kavramı, 17. yüzyılda keder, felaket, elem, bela, dert vb. kavramlarla ifade edilmekte iken 18. ve 19. yüzyıla gelindiğinde zorluk, baskı, güç vb. kavramlar ile ifade edildiği görülmektedir (Graham vd., 1999: 24). Stres kavramı, bilimsel anlamda ilk olarak 1950 yılında Selye tarafından çalışılmıştır. Selye (1974: 26-39) stresi, bireyin biyolojik ve fizyolojik sistemini etkisiz hale getiren psikolojik bir sorun olarak tanımlamış ve stresi genel uyum sendromu yaklaşımı ile açıklamıştır.

Genel uyum sendromu yaklaşımı stresin üç aşamasının olduğunu ifade etmektedir (Keser, 2013: 7-10). Alarm aşaması; stresi oluşturan faktörlerin birey tarafından algılandığı ilk aşamadır. Bireyin stres faktörlerini algılaması ile birlikte vücut, stres hormonu ve adrenalin hormonları salgılar. Bunun sonucunda göz bebekleri büyür, kalp atışı artar ve yüzü solar. Birey bu aşamada ya stres ile baş etmeyi ya da stresten kaçarak bu uyarıcılara bir tepki vermeyi tercih eder. Eğer stres devam ederse, direnme aşamasına geçilir. Direnç aşaması; stres faktörlerine organizmanın uyum sağlamaya çalıştığı aşamadır. Psikolojik ve fizyolojik olarak birey mevcut duruma uyum sağlamaya çalışır. Bu aşamada birey, stresi belki yenebilir. Stresi yenemeyen

birey ise sürekli ve yoğun olarak devam eden gerilim ile mücadele eden bünyesinin zayıflamasından dolayı tükenme aşamasına geçer. *Tükenme aşaması*: yaşanan sürecin bireyin gücünü tükettiği aşamadır. Bu aşamada birey hayatı çekilmez olarak tanımlar. Bireyde canlılığı yitirme, yalnızlık, kızgınlık, uykusuzluk, baş ağrısı, şüphecilik, engellenmişlik, çaresizlik, can sıkıntısı, öfke patlamaları vb. rahatsızlıklar gözlemlenir. Stresin bireyde tükenmişlik aşamasına geçmesi ve bu aşamanın uzun sürmesi bedenini mücadele gücünü tahrip eder, yaşamın kısa sürede son bulmasına neden olur. Keser (2013: 10) yaptığı çalışmada genel uyum sendromundaki aşamaları, bu aşamalarda bireyin bünyesinde oluşan değişiklikleri ve bireyin bu aşamalarda verdiği tepkileri ve bu tepkilerin verilme nedenini, vücudun kendini korumak için yaptığını ifade eder.

İş stresi ise birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örgütün işgörenden beklentileri bağlamında ortaya çıkan iş stresini araştırmacılar işgörene yüklenen baskı ve taleplerin işgörenden kabiliyetleri ile uyuşmaması ve/veya kabiliyetlerinden fazla olması sonucunda işgörenden verdiği tepki olarak açıklamıştır (Cherniss, 1980: 20). Luthans (1995: 278) iş stresini, bireyin çevresi ile olan etkileşimi olarak ifade etmiştir. Gül (2007: 319) yaptığı çalışmada iş stresini, işgörenden normal fonksiyonlarını yerine getirememesine neden olan, fiziksel ve psikolojik davranışlarını değiştiren işle ilgili faktörler sonucunda ortaya çıkan psikolojik durum olarak ifade etmiştir. Turunç ve Çelik (2010: 186) ise yaptıkları çalışmada iş stresini işgörendenlerin iş ortamında yaşadıkları stres olarak ifade etmiş ve bireylerin kendi psikolojik ve fizyolojik durumlarına, işin niteliğine, iş dışındaki çevre faktörlerine göre stres seviyesinin değişiklik gösterdiğini vurgulamışlardır.

Dolayısıyla çalışanın iş stresi düzeyinin yüksek olması, iş yaşamındaki zorlanmalar karşısında kişinin kendisini tükenmiş olarak algılamasına, zorlanmalar karşısında direnememesine, işten ayrılma eğilimlerinin artmasına neden olabilir. Bir diğer açıdan çalışanın işyeri nezaketsizliği olarak tanımlanan eylemleri daha kolay sergileyebilmesine, işe adanmışlığını baltalayarak sinizm eğiliminin yükselmesiyle sonuçlanabilir. Bu çerçevede iş yaşamının kalitesini düşüren iş stresi ile iş yaşamının kalitesini arttıran pozitif psikolojik sermaye arasında negatif bir yönlü ilişkinin varlığına işaret eden görüşün ortaya çıkmasını destekleyebilir.

## 2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ, BULGULAR VE ANALİZ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, evreni, veri toplama araçları, hipotezleri ve modeli hakkında bilgiler verilecek, sonrasında elde edilen verilere ilişkin analizler ve sonuçları hakkında açıklamalar yapılacaktır.

### 2.1. Araştırmanın amacı ve evreni

Bu araştırmanın temel amacı; pozitif psikolojik sermayenin ve pozitif psikolojik sermaye boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisini belirlemektir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasındaki ilişkiyi ve etkiyi inceleyen çalışmaların olduğu (Bandura, 2008; Avey vd., 2009; Robert vd., 2011; Herbert, 2011; Liu vd., 2012; Riolli vd., 2012; Akün, 2013; Şen vd., 2014) fakat Türkiye’de nicel araştırma yöntemleriyle gerçekleştirilen çalışmaların yakın zamanda yapılmaya başlandığı görülmüştür.

Kütahya İli Merkez İlçe’de bulunan 29 lisede görev yapan 861 öğretmenin bulunduğu bir evrende çalışma yapılmıştır. Lise öğretmenlerinin araştırmanın evreni olarak seçilmesindeki en önemli etken, öğrencilerin gelecekleri ile ilgili tercihlerde lise öğretmenlerinin yadsınamaz rolü ve bu rolün beraberinde getirdiği iş stresi biçiminde düşünülmüştür. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada, Nisan – Mayıs 2019 tarihleri arasında 450 adet

anket formu katılımcılara yanıtlamaları için verilmiştir. Dağıtılmış olan 450 anket formundan toplamda 358 anket formu doldurulmuş olarak toplanmıştır. Katılımcılara dağıtılan anketlerden 92'si yanıtlanmış olarak geri gelmemiştir. Geri dönüşü sağlanan 358 adet anketten eksik ve/veya tutarsız olarak doldurulduğu tespit olunan 44 adet anket yapılacak analizlerden çıkarılmış ve kullanılabilir olan 314 adet anketle araştırmanın analizi gerçekleştirilmiştir.

## 2.2. Araştırmanın varsayım ve sınırlılıkları

Çalışmanın gerçekleştirilmesi sürecinde araştırmanın gerçekçi sonuçlar vermesini engelleyen çeşitli sınırlılıklar ve araştırmanın varsayımları bulunmaktadır. Öncelikle araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin ankette bulunan ifadeleri doğru anladıkları ve içten, doğru ve özenli bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır. Ayrıca araştırmada iş stresi kavramının olumsuz olduğu varsayılmıştır. Araştırmanın en büyük sınırlılığı zaman ve maliyet kısıtına bağlı olarak Türkiye genelinde bulunan tüm lise öğretmenlerinin sayısının yüksek olması nedeni ile araştırmanın evreni yalnızca Kütahya ili Merkez ilçe'de bulunan lise öğretmenlerinden oluşmaktadır. Ayrıca araştırma sadece devlet okullarında bulunan lise öğretmenlerinin katılımı ile gerçekleştirilmiş, ilk ve orta öğretimde veya özel liselerde görev yapan öğretmenler araştırma dışında tutulmuştur.

## 2.3. Araştırma hipotezlerinin oluşturulması ve modeli

Araştırmanın bir ana hipotezi ve dört alt hipotezi bulunmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ile iş stresi arasındaki ilişki ve etkiyi inceleyen araştırmalar incelendiğinde bu iki kavram arasında negatif yönlü anlamlı ilişkilerin ve etkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bandura, 2008, Avey vd., 2009; Robert vd., 2011; Herbert, 2011; Liu vd., 2012; Riolli vd., 2012; Akün, 2013; Şen vd., 2014). Bu açıklamalar doğrultusunda pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisini test etmek için tasarlanan birinci hipotez;

“**H<sub>1</sub>**: Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” şeklindedir.

İşgörenin, karşılaştığı zorluk seviyeleri yüksek işlerde kendini yeterli olarak tanımlaması ve kabiliyetlerinin bu zor işleri gerçekleştirmeye yeteceğine dair inançlarının olması iş yerinde yaşadığı stresi düşürecektir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde çıkan sonuçların bu düşüncüyü destekler nitelikte olduğu görülmektedir (Grau vd., 2000; Constantine vd., 2004; Zajacova vd., 2005; Bandura, 2008; Avey vd., 2009; Herbert, 2011; Doğan Laçın ve Yalçın, 2019; Kodaş, 2018; Yurdadön, 2018). Bu açıklamalar doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterliliğin iş stresi üzerindeki etkisini test etmek için tasarlanan hipotez;

“**H<sub>1a</sub>**: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterliliğin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” şeklindedir.

Bireyin irade gücü olarak da tanımlanan umut kavramının stres üzerine etkilerini ve bu iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen birçok çalışma (McCraty vd., 2009; Vacek vd., 2010, Yarcheski vd., 2011) olmasına rağmen yönetim bilimi kapsamında pek fazla araştırma yapılmamıştır. Fakat umudun, iş stresi üzerindeki etkisini ve iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen bazı araştırma sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermayenin boyutu olan umut kavramı ile iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Avey vd., 2009; Robert vd., 2011; Akdaş, 2017; Yurdadön, 2018). Bu açıklamalar doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umudun iş stresi üzerindeki etkisini test etmek için tasarlanan hipotez;

“**H<sub>1b</sub>**: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umudun iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” şeklindedir.

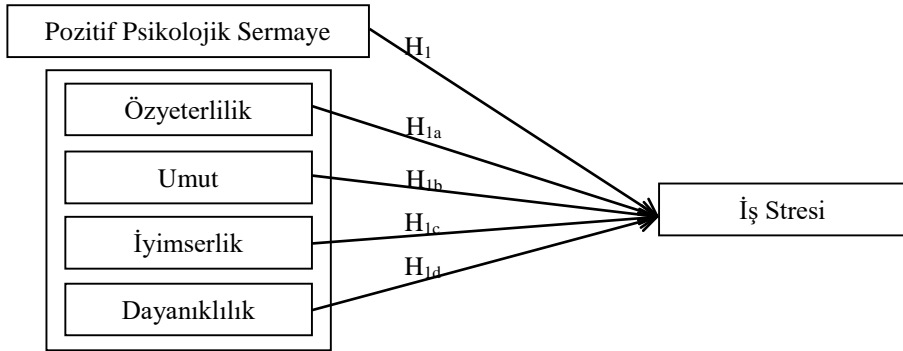
Pozitif bakış açısı ile gerçekçi değerlendirmeyi içinde barındıran iyimserlik kavramı bireylere geleceği fırsat olarak görme düşüncesi kazandırdığından, bireylerin yaşayacağı stres seviyesini düşürme konusunda yardımcıdır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde de iyimserlik ile iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Tuten ve Neidermeyer, 2004; Totterdell vd., 2006; Hayes ve Weathington, 2007; Parmaksız ve Avşaroğlu, 2012; Kodaş, 2018; Yurdadön, 2018). Bu açıklamalar doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin iş stresi üzerindeki etkisini test etmek için tasarlanan hipotez;

“**H<sub>1c</sub>**: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” şeklindedir.

Dayanıklılık, işgörenlerin direncini yükseltmek, değişen çevre koşullarına ve yeni deneyimlere açık olmak gibi katkılar sağladığından stres ile baş edebilmede önemlidir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde de dayanıklılık ile stres arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Ong vd., 2006; Bonanno vd., 2007; Pietrzak vd., 2009; Cicchetti, 2010; Sakarya ve Güneş, 2013; Akdaş, 2017; Kodaş, 2018; Yurdadön, 2018). Bu açıklamalar doğrultusunda pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılığın iş stresi üzerindeki etkisini test etmek için tasarlanan hipotez;

“**H<sub>1d</sub>**: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılığın iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” şeklindedir.

Oluşturulan hipotezler bağlamında ortaya çıkan model aşağıdaki gibidir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

#### 2.4. Araştırmanın veri toplama araçları

Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde Luthans ve diğerleri tarafından 2007 yılında geliştirilen, 24 ifadeden ve iyimserlik, dayanıklılık, umut, özyeterlilik olmak üzere dört boyuttan oluşan pozitif psikolojik sermaye ölçeği yer almaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlamasını Çetin ve Basım, 2012 yılında gerçekleştirmiştir. Ölçekte “Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır”, “İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim”, “Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya

çalışırken kendime güvenirim”, “Çalıştığım okulda işimle ilgili karşılaştığım zorlukları genellikle bir şekilde hallederim” gibi ifadeler yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde ise House ve Rizzo tarafından 1972 yılında geliştirilen, yedi ifadeden oluşan iş stresi ölçeği bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlamasını Efeoğlu, 2006 yılında gerçekleştirmiştir. Ölçekte “Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum”, “İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor”, “Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur”, “Okulda oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum” gibi ifadeler yer almaktadır. Son bölümde katılımcıların demografik özellikleri hakkında bilgi alabilmek amacıyla dokuz ifade bulunmaktadır.

## 2.5. Demografik özelliklere ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan 314 lise öğretmenine ilişkin demografik özellikleri şu şekildedir (Tablo 1). Katılımcıların %47,8'i erkek, %52,2'si kadınlardan oluşmaktadır. Yaş değişkenine göre katılımcıların %13,7'si 30 yaş ve altı, %16,6'sı 31-35 yaş aralığında, %19,7'si 36-40 yaş aralığında, %23,6'sı 41-45 yaş aralığında, %14,6'sı 46-50 yaş aralığında ve %11,8'i 50 yaş ve üstü olduğu saptanmıştır. Kıdem değişkenine göre katılımcıların %30,9'u 1-10 yıl arası, %36,3'ü 11-20 yıl arası ve %32,8'i 21 yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum değişkenine göre katılımcıların %80,9'u evli, %19,1'i ise bekârdır. Gelir değişkenine göre katılımcıların %24,2'si 4.000 TL ve altı, %26,8'i 4.001-4.500 TL arası, %15'i 4.501-5.000 TL arası, %11,8'i 5.001-5.500 TL arası, %12'si 5.501-6.000 TL arası ve son olarak %10,02'si de 6.001 TL ve üstü aylık gelire sahip olduklarını beyan etmişlerdir. Katılımcıların okul türü değişkenine göre %39,8'i Meslek lisesinde, %36,6'sı Anadolu lisesinde ve %23,6'sı da İmam Hatip lisesinde çalıştığı saptanmıştır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Erkek	150	47,8	Evli	254	80,9
Kadın	164	52,2	Bekâr	60	19,1
<b>Toplam</b>	<b>314</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>314</b>	<b>100,0</b>
Yaş Grupları	N	%	Gelir	N	%
30 yaş ve altı	43	13,7	4.000 TL ve altı	76	24,2
31-35 yaş	52	16,6	4.001-4.500 TL	84	26,8
36-40 yaş	62	19,7	4.501-5.000 TL	47	15,0
41-45 yaş	74	23,6	5.001-5.500 TL	37	11,8
46-50 yaş	46	14,6	5.501-6.000 TL	38	12,0
51 yaş ve üstü	37	11,8	6.001 ve üstü	32	10,02
<b>Toplam</b>	<b>314</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>314</b>	<b>100,0</b>
Kıdem	N	%	Okul Türü	N	%
1-10 yıl arası	97	30,9	Meslek Liseleri	125	39,8
11-20 yıl arası	114	36,3	Anadolu Liseleri	115	36,6
21 yıl ve üzeri	103	32,8	İHL	74	23,6
<b>Toplam</b>	<b>314</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>314</b>	<b>100</b>

## 2.6. Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

Araştırmada kullanılan pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi ölçekleri geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları önceden yapılmış ölçeklerdir. Ölçeklerin farklı bir örnekleme tekrar kullanılması ölçekler için doğrulayıcı faktör analizi gerektirmektedir (Şimşek, 2007: 5-6). Bu gerekçe ile Yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.



Yapılan çalışmalarda DFA sonuçlarının ve model uyumunun test edilebilmesi amacıyla sıklıkla kullanılan uyum istatistikleri aşağıdaki gibidir (Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001; Kline, 2005; Şimşek, 2007; Meydan ve Şeşen, 2011; Evcı ve Aylar, 2017).

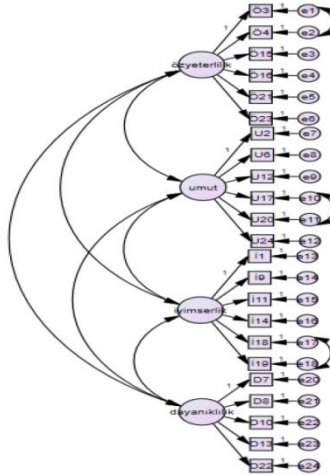
**Tablo 2. Modelin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler**

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$X^2/sd$	$X^2/sd \leq 3$	$X^2/sd \leq 4-5$
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,06 \leq RMSEA < 0,08$
RMSR	$0 \leq RMSR \leq 0,05$	$0,06 \leq RMSR \leq 0,08$
CFI	$0,97 < CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,96$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 1$	$0,89 \leq GFI \leq 0,85$
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI \leq 0,94$

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak amacı ile lise öğretmenlerinin katılımı ile elde edilen veriler Yapısal Eşitlik Modellemesinde (YEM) birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) modeli oluşturulmuştur. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği 24 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan ilk DFA sonucunda elde edilen uyum iyilik değerlerine ulaşamadığı ortaya çıkmıştır. Analiz sonuçlarındaki Model İndeks değerlerine bakıldığında en fazla kovaryans gerektirdiği gözlemlenen değişken olması nedeni (Meydan ve Şeşen, 2011: 38) ile dayanıklılık boyutunda bulunan ölçekteki 5. ifade analiz dışı bırakılmıştır. Bu sayede pozitif psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin ifade sayısı 24'ten 23'e düşmüştür.

Model tekrar test edildikten sonra ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde Modifikasyon İndeksinde yer alan değerlere göre uyum iyilik değerlerine ulaşabilmek için iyimserlik boyutunda bulunan ölçekteki 18. ve 19. ifadelerin, umut boyutunda bulunan ölçekteki 17. ve 20. ifadelerin, özyeterlilik boyutunda bulunan ölçekteki 3. ve 4. ifadelerin hata terimleri birbirlerine bağlanarak (Meydan ve Şeşen, 2011: 40) model tekrar test edilmiştir.

Yapılan işlemler sonucunda ortaya çıkan model ve modelin uyum iyilik değerlerinin uygun olduğu görülmüştür. Oluşan model ve modelin uyum iyilik değerleri aşağıda görüldüğü gibidir.



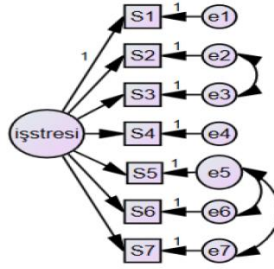
**Şekil 2. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait DFA Modeli**

Şekil 2’de doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin son hali ve yapılan iyileştirmeler görülmektedir. Tablo 3’te ifade edilen uyum iyilik değerleri oluşturulan modelin toplanan veri ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Modelin uyum iyilik değerleri kabul edilebilir düzeydedir. Şekil 2’de görüldüğü gibi pozitif psikolojik sermaye, dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar ve boyutları oluşturan ifadeler araştırmanın yapıldığı örnekleme uyumluluk göstermiş ve ölçek doğrulanmıştır.

**Tablo 3. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait DFA Uyum İyilik Değerleri**

Ölçek	$\chi^2/sd$	RMSEA	RMSR	CFI	NFI	GFI	IFI
Pozitif Psikolojik Sermaye	2,33	0,065	0,041	0,90	0,90	0,86	0,90

İş stresi ölçeğinin faktör yapısını doğrulamak amacı ile lise öğretmenlerinin katılımı ile elde edilen veriler Yapısal Eşitlik Modellemesinde (YEM) birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) modeli oluşturulmuştur. İş stresi ölçeği yedi ifadeden oluşmaktadır. Yapılan ilk DFA sonucunda elde edilen uyum iyilik değerlerine ulaşılamadığı ortaya çıkmıştır. Yapılan ilk DFA sonucunda ortaya çıkan değerler incelendiğinde Modifikasyon İndeksinde yer alan değerlere göre uyum iyilik değerlerine ulaşabilmek için ölçekteki 2. ve 3. ifadelerin, 5. ve 6. ifadelerin, 5. ve 7. ifadelerin hata terimleri birbirlerine bağlanarak (Meydan ve Şeşen, 2011: 40) model tekrar test edilmiştir. Yapılan işlemler sonucunda ortaya çıkan model ve modelin uyum iyilik değerlerinin uygun olduğu görülmüştür. Oluşan model ve modelin uyum iyilik değerleri aşağıda görüldüğü gibidir.



**Şekil 3. İş Stresi Ölçeğine Ait DFA Modeli**

Şekil 3’te doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin son hali ve yapılan iyileştirmeler görülmektedir. Tablo 4’te ifade edilen uyum iyilik değerleri oluşturulan modelin toplanan veri ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Modelin uyum iyilik değerleri kabul edilebilir düzeydedir. Şekil 3’te görüldüğü gibi iş stresi tek boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutu oluşturan ifadeler araştırmanın yapıldığı örnekleme uyumluluk göstermiştir ve ölçek doğrulanmıştır.

**Tablo 4. İş Stresi Ölçeğine Ait DFA Uyum İyilik Değerleri**

Ölçek	$\chi^2/sd$	RMSEA	RMSR	CFI	NFI	GFI	IFI
İş Stresi	2,45	0,068	0,048	0,97	0,96	0,97	0,97

## 2.7. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Bir konu ile ilgili yapılan araştırma için seçilen örneklemin oluşturulan ifadelerle verdiği cevaplar sonucunda ifadelerinde kendi içindeki tutarlılıklarını belirlemek amacı ile kullanılan analiz, güvenilirlik analizidir (Ural ve Kılıç, 2006: 286). Bu analiz sonucunda ortaya çıkan güvenilirlik katsayısı 1-0 arasında yer alır ve Split – Half, Parallel, Cronbach Alpha ve Guttman gibi yöntemler kullanılır. Bu yöntemler arasında en çok kullanılanı Cronbach Alpha

yöntemidir. Bu araştırma da ölçek ifadelerinin tutarlılığı Cronbach Alpha yöntemi tercih edilerek test edilmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye, pozitif psikolojik sermaye boyutları ve iş stresi ölçeklerine ilişkin yapılan güvenilirlik analizinde çıkan sonuçlar  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ve  $0,80 \leq \alpha < 1,00$  aralığında yer aldığı için ölçekler gerekli şartları sağlamaktadır (Tablo 5 ve Tablo 6).

**Tablo 5. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulgusu**

Ölçek	Cronbach Alpha	İfade Sayısı
Pozitif Psikolojik Sermaye	,91	23
Özyeterlilik	,86	6
Umut	,75	6
İyimserlik	,65	6
Dayanıklılık	,70	5

**Tablo 6. İş Stresi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi Bulgusu**

Ölçek	Cronbach Alpha	İfade Sayısı
İş Stresi	,81	7

## 2.8. Korelasyon analizi sonuçları

Korelasyon analizi yapılmadan önce veri setinin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre hem pozitif psikolojik sermaye hem de iş stresi ölçeklerine yönelik yapılan normallik testinde çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çok değişkenli normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesi için gözlenen değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 değerleri arasında yer aldığı durumlarda dağılımın, normal dağılım olarak kabul edildiğini ileri sürmektedirler. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan gözlenen değişkenlerin çarpıklık değerlerinin -0,567 ile -1,142 arasında, basıklık değerlerinin ise -0,275 ile 1,078 değerleri arasında olduğu, bu sayede ölçeğin çok değişkenli normallik varsayımını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda iş stresi ölçeğinde yer alan gözlenen değişkenlerin çarpıklık değerlerinin -0,858 ile -1,233 arasında, basıklık değerlerinin ise -0,459 ile 1,152 değerleri arasında olduğu, bu sayede ölçeğin çok değişkenli normallik varsayımını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye (PPS) ve boyutlarıyla, iş stresi arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 7).

**Tablo 7. Korelasyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	PPS	Özyeterlilik	Umut	İyimserlik	Dayanıklılık	İş Stresi
PPS	<b>1</b>	,891**	,909**	,818**	,856**	-,350**
Özyeterlilik		<b>1</b>	,794**	,576**	,678**	-,224**
Umut			<b>1</b>	,654**	,709**	-,260**
İyimserlik				<b>1</b>	,644**	-,404**
Dayanıklılık					<b>1</b>	-,372**
İş Stresi						<b>1</b>

\*\* ,01 seviyesinde anlamlı (çift taraflı)

Yapılan korelasyon analizi ile değişkenler arasında  $p < 0,01$  anlam düzeyinde çift yönlü ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikolojik sermaye ile pozitif psikolojik sermayenin boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu, pozitif psikolojik sermaye, pozitif psikolojik sermaye boyutlarından özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile iş stresi arasında ise negatif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

## 2.9. Regresyon analizi ve hipotezlerin test edilmesi

Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Analizlere ilişkin bulgular ve hipotezlerin sonuçları şu şekildedir.

Bağımlı değişkenin iş stresi, bağımsız değişkenin pozitif psikolojik sermaye olduğu basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de gösterildiği biçimde saptanmıştır.

**Tablo 8. PPS’nin İş Stresi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları**

Model	R	R <sup>2</sup>	S.H.	F	p		
1	0,350	0,122	0,715	43,440	0,000		
Model		$\beta$	S.H.	Beta	t	p	D-W
1	Sabit Terim	4,786	0,332	-	14,433	0,000	1,835
	PPS	-0,551	0,084	-0,35	-6,591	0,000	

Sonuçlara göre bağımlı değişkendeki değişimi açıklayan pozitif psikolojik sermayenin -0,551 değeri ile istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p < 0,01$ ) görülmüştür. R<sup>2</sup> değerine bakıldığında pozitif psikolojik sermayenin, iş stresi üzerindeki değişimin %12,2’sini açıkladığı anlaşılmaktadır. Bu açıklamalar doğrultusunda “**H<sub>1</sub>**: Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Başka bir deyişle; araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin sahip oldukları pozitif psikolojik sermaye düzeyleri, iş yaşamında yaşadıkları iş stresi ile başa çıkmada etkilidir diyebiliriz.

**Tablo 9. PPS Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi**

Model	R	R <sup>2</sup>	S.H.	F	p		
1	0,404	0,163	0,698	60,682	0,000		
2	0,429	0,184	0,690	35,104	0,000		
Model		$\beta$	S.H.	Beta	t	p	D-W
1	Sabit Terim	4,680	0,268	-	17,478	0,000	-
	İyimserlik	-0,559	0,072	-,404	-7,790	0,000	
2	Sabit Terim	5,110	0,305	-	16,776	0,000	1,781
	İyimserlik	-0,388	0,093	0,280	-4,187	0,000	
	Dayanıklılık	-0,271	0,095	-0,191	-2,853	0,005	

Bağımlı değişkenin iş stresi, bağımsız değişkenin pozitif psikolojik sermayenin boyutları olan özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 9’daki gibidir. Regresyon analizi Forward Selection yöntemi tercih edilerek yapıldığından dolayı modeli etkileme derecesi düşük olan değişkenler modelden çıkarılmıştır (Şahinler, 2000: 58). Analiz sonuçlarına göre etkili olmayan değişkenler özyeterlilik ( $p = 0,067$ ) ve umut ( $p = 0,082$ )’tur. Bu değişkenler istatistiksel olarak anlamsız çıktığı için ( $0,067 > 0,05$  ve  $0,082 > 0,05$ ) modelden çıkarılmıştır. Özyeterlilik ve umut değişkenlerinin anlamsız çıkması sonucunda “**H<sub>1a</sub>**: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından özyeterliliğin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” ve “**H<sub>1b</sub>**: Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umudun iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri reddedilmiştir. Kalan iki değişken ile analiz yapılmıştır.

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda görüldüğü gibi iki model ortaya çıkmıştır (Tablo 7). F istatistiği sonuçlarının iki modelde de anlamlı ( $p < 0,05$ ) olduğu görülmektedir. İş stresindeki değişimi açıklayan iyimserlik faktörünün  $-0,388$  değeri ile dayanıklılık faktörünün ise  $-0,271$  değeri ile anlamlı (iyimserlik;  $p = 0,00 < 0,05$  ve dayanıklılık;  $p = 0,005 < 0,05$ ) oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda “ $H_{1c}$ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” ve “ $H_{1d}$ : Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılığın iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir. Dolayısıyla; araştırmaya katılan lise öğretmenlerinden ilk olarak pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserlik boyutu özelliklerini kendisinde taşıyan bireylerin sonrasında ise, dayanıklılık boyutu özelliklerini kendisinde taşıyan bireylerin daha az iş stresi yaşadıkları söylenebilir.

**Tablo 10. Hipotezlerin Genel Değerlendirmesi**

<b>H1:</b> Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
<b>H1a:</b> Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından öz-yeterliliğin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	Red
<b>H1b:</b> Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından umudun iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	Red
<b>H1c:</b> Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından iyimserliğin iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
<b>H1d:</b> Pozitif psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılığın iş stresi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

### 3. SONUÇ

Çalışma Kütahya merkez ilçe sınırları içinde faaliyet gösteren toplamda 29 lise’de görev yapan 861 öğretmenden basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle toplanan 314 anket formundan elde edilen veriler analiz edilerek gerçekleştirilmiştir. Bu sayede lise öğretmenlerinin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, yaşadıkları iş stresi üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmış ve bu doğrultuda yapılan literatür incelemeleri sonucunda hipotezler oluşturularak araştırma modeli kurgulanmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan verilerle yapılan basit ve çoklu regresyon analizleri sonucunda pozitif psikolojik sermayenin, iş stresini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre bireyin motive olmuş bir çaba ve azim ile başarıyı elde etmek için gerekli koşulları ve başarılı olma olasılığını olumlu yönde değerlendirmesinin, iş stresine karşı bireyin daha dayanıklı olmasına, baş etme mekanizmalarını daha etkin ve bilinçli kullanmalarına yardımcı olmaktadır. Elde edilen bu sonuç, yazındaki birçok çalışmanın bulgularıyla desteklenmektedir (Herbert, 2011, Liu vd., 2012, Şen, Mert ve Aydın, 2014, Shen, 2014).

Pozitif psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından iyimserlik, iş stresi üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etki yapmaktadır. Buna göre iyimserliğin, bireylere geleceği fırsat olarak görme düşüncesi kazandırdığı gerçeğinden hareketle, iş stresine karşı bireyin stresini düşürme noktasında destek sunmaktadır. Elde edilen bu sonuç, yazındaki birçok çalışmanın bulgularıyla da desteklenmektedir (Hayes ve Weathington, 2007, Parmaksız ve Avcıoğlu, 2012, Kodaş, 2018, Yurdadön, 2018).

Pozitif psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından dayanıklılık, iş stresi üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etki yapmaktadır. Buna göre dayanıklılığın, bireylerin zorluklar ile

bilişsel, duyuşsal ve psikolojik olarak başa çıkması, ciddi risklerle karşılaşmasına rağmen başarılı bir şekilde kendini toparlaması noktasında iş stresine karşı bireyin stresini düşürdüğü tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, yazındaki birçok çalışmanın bulgularıyla da desteklenmektedir (Bonanno, 2007, Pietrzak vd., 2009, Cicchetti, 2010, Sakarya ve Güneş, 2013, Akdaş, 2017, Kodaş, 2018, Yurdadön, 2018).

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda pozitif psikolojik sermaye boyutlarından özyeterliliğin ve umudun iş stresini etkilemediği ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle araştırmaya katılan lise öğretmenlerinin sahip oldukları özyeterlilik ve umut özelliklerinin okulda yaşadıkları iş stresi ile başa çıkmada etkisi olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Özyeterlilik, ama bireyi ama bireyin dâhil olduğu grubu ilgilendiren özel şartların varlığına bağlı olarak biçimsellik kazanmaktadır. Dolayısıyla insanın zaruri girişimlerde bulunabilmesi adına öncelikle bilişsel kaynaklarının ve motivasyonunun eyleme geçiyor olabilmesi için ihtiyaç duyduğu güvene sahip olması ile ilgilidir. Çalışanın güçlü yönlerine yapılan vurgudan çalışan haberdar olduğu takdirde kendisine olan özyeterlilik/inanç/güven düzeyi artacaktır. Ayrıca çalışan açısından sergilenen liderliğin türü bir diğer deyişle kalitesi de çalışanın, liderine olan güven duygusunu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmekte ve dolayısıyla bu durum çalışanın özyeterlilik düzeyinin gelişmesi üzerinde katkı sağlamaktadır. Özetle bir çalışanın özyeterliliğinin gelişmişlik düzeyi üzerinde birçok faktör rol oynayabilmektedir. Bu durum kimi çalışanlar açısından her ne kadar özyeterlilik noktasında belirli bir gelişmişliğe ulaşılmış olsa da örgütsel ve çevresel iş stresi kaynaklarının bertaraf edilmesinde etkin bir rol oynayamadığını düşündürmektedir. Özyeterlilik, iş ortamında önemli katkılar sunan bir özelliktir. Çalışanın iş performansının artmasına destek olur, çalışanın zorlu engellerle karşılaştığı zaman bireyin motivasyonunu canlı tutabilmesine ve samimi gayret göstermesine neden olur. Ancak bir çalışanın bir işi başarabileceğine ilişkin inancının varlığı onun stres yaratan durumlara ya da zorlanmalara karşı daha az strese gireceğinin bir göstergesi olarak yorumlanmamalıdır. Motivasyona özgü bir durum olarak ifade edilen umut ise bireyin arzu ettiği bir hedefe ilişkin düşüncesini ifade etmektedir. Umud kavramından söz edebilmemiz için öncelikle benimsenen amaçtan, sonrasında amaca yönelik iradeden ve son olarak sahip olunan irade ile benimsenen amaca ulaşma noktasında duyumsanan inancın varlığına sahip olunması gerekmektedir. Her ne kadar çalışanın umut düzeyi geliştirilerek insan kaynağının daha yetkin ve donanımlı olması sağlanabilse de iş yaşamında deneyimlenen stresin kontrol altına alınmasında ve yönetilmesinde diğer çevresel koşullara bağlı olarak yeterli olmadığı düşünülebilir.

Çalışma, basit tesadüfi örnekleme metodu kullanılarak yapıldığı ve kesitsel bir araştırma olduğu için neden-sonuç çıkarsaması yapmaya ve bulgularının genellenebilirliğiyle ilgili kısıtları bulunmaktadır. Gelecek araştırmalar için öneriler şunlardır; (1) Yapılan araştırmada, Kütahya ili merkez ilçede bulunan 29 lisede görev yapan öğretmenler evren olarak seçilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmaların, daha kapsamlı bir ana kütle üzerine yapılması ile bölgesel farklılıkların ortaya çıkarılması ve sonuçların genellenebilmesini sağlayacaktır. (2) Araştırma sadece lise öğretmenlerinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde veya yurtdışında yer alan diğer meslek gruplarına veya farklı sektör çalışanlarına bu araştırmanın benzer veya farklı teknikler kullanılarak yapılması, bulgularının test edilmesi bundan sonraki araştırmacılar için bu araştırmanın önerilerinden biridir. (3) Araştırma yapılırken stres kavramının olumsuz olduğu varsayım olarak kabul edilmiştir. Fakat anket toplama aşamasında katılımcılardan alınan dönütler stresin olumlu olarak algılandığını göstermiştir. Bu bağlamda stresin olumlu yönlerinin araştırıldığı araştırmaların yapılabileceği de araştırmanın önerileri arasındadır. (4) İş stresi bağlamında geliştirilen ölçekler incelendiğinde olumsuz stresin ölçülmesinin

amaçlandığı gözlemlenmiştir. Bir sonraki araştırmalarda olumlu stresin ölçümünde kullanılacak ölçeklerin geliştirilmesi araştırmanın bir diğer önerisidir.

Bu çalışma aynı zamanda eğitim kurumlarındaki yöneticilere ve uygulayıcılara birkaç öneri de sunmaktadır. Birincisi, eğitim kurumu yöneticilerinin olumlu bir lider-üye etkileşimini tesis etmek ve bu etkileşimi sürdürmek için zaruri ve yararlı kurumsal kaynakları öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye kaynak bütünlüğünün geliştirilmesi amacıyla istifadesine sunabilirler. Bu sayede öğretmenlerin bağlı oldukları ilk kademe yöneticilerince desteklenmeleri ve dolayısıyla erişim sağladıkları kaynakların varlığına bağlı olarak daha fazla zorlanmadan ya da strese girmeden görev ve sorumluluklarının üstesinden gelmeleri sağlanabilir. Ayrıca eğitim kurumu yöneticilerinin eğitim-geliştirme etkinliklerine ilişkin programlarda, öğretmenlerle aralarında olan iletişim yeteneklerini geliştirecek pratiklere yer verilebilir. Bu sayede daha iyi eğitilmiş yöneticilerin, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye kaynaklarını daha etkin kullanmalarını kolaylaştıracak çözüm önerilerini iş stresinin neden olduğu kimi olumsuzlukları önceden tespit etmeleri ve pozitif psikolojik sermaye olgusunun geliştirilmesi söz konusu olabilir. Son olarak, yöneticilerin, öğretmenlerle karşı karşıya geldikleri sorunlar özelinde sistematik toplantıların yapılması ve onlara yardımcı olması öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye kaynaklarını daha etkin ve yerinde sergileme eğilimlerinin artmasına neden olabilir.

## KAYNAKÇA

- AKDAŞ, K. (2017). Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İsten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum ve Denizli Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKÜN P. F. A. (2013). İşyerinde Algılanan Kişilerarası Çatışmaların Stres Belirtileri ile İlişkisinde Psikolojik Sermaye ve Çatışma Yönetim Tarzlarının Biçimlendirici Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ANIK, S., & TÖSTEN, R. (2019). “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi”. *Electronic Journal of Social Sciences*, 18(69): 332-342.
- AVEY, J. B., LUTHANS, F., & JENSEN, S. M. (2009). “Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover”. *Human Resource Management*, 48 (5): 677-693.
- AVEY, J. B., WERNING, T. S., & LUTHANS, F. (2008). “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behavior”. *Journal Of Applied Behavioral Science*, 44(1): 48-70.
- BANDURA, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Macmillan.
- BANDURA, A. (2008). “An Agentic Perspective on Positive Psychology” *Positive Psychology: Exploring The Best in People*. İn: S. J. Lopez (Ed.), Westport, CT: Greenwood, 167-196.
- BONANNO, G. A., GALEA, S., BUCCIARELLI, A., & VLAHOV, D. (2007). “What Predicts Psychological Resilience After Disaster? The Role of Demographics, Resources and Life Stress”. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 75(5): 671-682.

- CHEN, D.J.Q., & LIM, V.K.G. (2012). "Strength in Adversity: The Influence of Psychological Capital on Job Search". *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811-839.
- CHERNISS, C. (1980). *Staff Burnout: Job Stress In The Human Services*, First Edition, Sage Publications, London.
- CICCHETTI, D. (2010). "Aşırı Stres Altında Dayanıklılık: Çok Katmanlı Bir Bakış Açısı". *World Psychiatry*, 9(3): 145-154.
- CONSTANTINE, M. G., OKAZAKI, S., & UTSEY, S. O. (2004). "Self-Concealment, Social Self-Efficacy, Acculturative Stress, and Depression in African, Asian, and Latin American International College Students". *American Journal of Orthopsychiatry*, 74(3): 230-241.
- ÇETİN, F., & BASIM, H. N. (2012). "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması". *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1): 121-137.
- ÇETİN, F., ŞEŞEN, H., & BASIM, N. H. (2013). "Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamuda Sektöründe Bir Araştırma". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3): 95-108.
- DOĞAN LAÇIN, B. G., & YALÇIN, İ. (2019). "Üniversite Öğrencilerinde Özyeterlilik ve Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bilişsel Esnekliği Yordama Düzeyleri". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2): 358-371.
- DÜZGÜN, E., & YEŞİLTAŞ, M. (2017). "Çalışanlardaki Prosedür Adaleti Algısının Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". *International Journal of Management Economics and Business*, 13(5): 428-439.
- EFEÖĞLU, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERKMEN, T., & ESEN, E. (2012). "Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19): 89-103.
- EVCİ, N., & AYLAR, F. (2017). "Derleme: Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(10): 389-412.
- GABLE, S. L., & HAIDT, J. (2005). "What (and why) is Positive Psychology?". *Review of General Psychology*, 9(2): 103-110.
- GRAHAM, H., SAĞLAM, M., & TEZCAN, T. (1999). *Stresi Kendi Yararınıza Kullanın*. (M. Sağlam ve T. Tezcan. Çev.) Alfa Yayınları: İstanbul.
- GRAU, R., SALANOVA, M., & PEIRO, J. M. (2000). "Moderator Effects of Self-Efficacy on Occupational Stress". *Apuntes de Psicología*, 18(1): 57-75.
- GÜL, H. (2007). "İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2: 318-332.



- HAYES, C. T., & WEATHINGTON, B. L. (2007). "Optimism, Stress, Life Satisfaction and Job Burnout in Restaurant Managers". *The Journal of Psychology*, 141(6): 565-579.
- HERBERT, M. (2011). An Exploration of The Relationships Between Psychological Capital (Hope, Optimism, Self-Efficacy, Resilience), Occupational Stress, Burnout and Employee Engagement. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Stellenbosch: Stellenbosch University.
- HOUSE, R. J., & RIZZO, J. R. (1972). "Toward The Measurement of Organizational Practices: Scale Development and Validation". *Journal of Applied Psychology*, 56(5): 388-396.
- JUNG, H. S., & YOON, H. H. (2015). "The Impact of Employees' Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in the Hotel". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6): 1135-1156.
- KESER, A. (2013). Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları. Ekin Yayın Evi, Bursa.
- KLINER, R. B. (2005). Principles Andpractice of Structural Equation Modeling. Guilford Publications, New York.
- KODAŞ, B. (2018). Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve Hizmet Odaklı Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Yiyecek İçecek Çalışanları Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- LIU L., CHANG, Y., JIALIANG, F., WANG, J., & WANG, L. (2012). "The Mediating Role of Psychological Capital on the Association Between Occupational Stress and Depressive Symptoms Among Chinese Physicians: A Cross-Sectional Study". *BMC PublicHealth*,12(1): 1-8.
- LUTHANS, F. (1995). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Inc. 7. Edition, New York.
- LUTHANS, F., AVOLIO, B. J., AVEY, J. B., & NORMAN, S. M. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60(3): 541-572.
- LUTHANS, F., YOUSSEF, C. M., & AVOLIO, B. J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press. USA.
- MCCRATY, R., ATKINSON, M., LIPSENTHAL, L., & ARGUELLES, L. (2009). "New Hope for Correctional Officers: An Innovative Program for Reducing Stress and Health Risks". *Applied Psychophysiology and Biofeedback*, 34(4): 251-271.
- MEYDAN, C. H., & ŞEŞEN, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Detay Yayıncılık. Ankara.
- ONG, A. D., BERGEMAN, C.S., BISCONTI, T. L., & WALLACE, K. A. (2006) "Psychological Resilience, Positive Emotions and Successful Adaptation to Stress in Later Life". *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4): 730-749.
- PARMAKSIZ, İ., & AVŞAROĞLU, S. (2012). "Öğretmen Adaylarının Benlik Saygısı Düzeylerine Göre İyimserlik ve Stresle Başa Çıkma Stillерinin İncelenmesi". *İlköğretim Online*, 11(2): 543-555.

- PETERSON, S. J., & SPIKER, B. K. (2005). "Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective". *Organizational Dynamics*, 34(2): 153-167.
- PIETRZAK, R. H., JOHNSON, D. C., GOLDSTEIN, M. B., MALLEY, J. C., & SOUTHWICK, S. M. (2009). "Psychological Resilience and Postdeployment Social Support Protect Against Traumatic Stress and Depressive Symptoms in Soldiers Returning From Operations Enduring Freedom and Iraqi Freedom". *Depression and Anxiety*, 26(8): 745-751.
- REICHARD, R. J., DOLLWET, M., & LOUW-POTGIETER, J. (2014). "Development of Crosscultural Psychological Capital and its Relationship with Cultural Intelligence and Ethnocentrism". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(2): 150-164.
- RIOLLI, L., SAVICKI, V., & RICHARDS, J. (2012). "Psychological Capital as A Buffer To Student Stress". *Psychology*, 3(12): 1202-1207.
- ROBERTS, S. J., SCHERER, L. L., & BOWYER, C. J. (2011). "Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4): 449-458.
- SAKARYA, D., & GÜNEŞ, C. (2013). "Van Depremi Sonrasında Travma Sonrası Stres Bozukluğu Belirtilerinin Psikolojik Dayanıklılık ile İlişkisi". *Kriz Dergisi*, 21(1): 25-32.
- SELYE, H. (1950). "Stress and The General Adaptation Syndrome". *British Medical Journal*, 1(4667): 1383-1392.
- SELYE, H. (1974). *Stress Without Distress*. New York: J. B. Lippencott Comp.
- SHELDON, K. M., & KING, L. (2001). "Why Positive Psychology is Necessary". *American Psychologist*, 56(3): 216-217.
- SHEN, X., YANG, Y., WANG, Y., LIU, L., WANG, S., & WANG, L. (2014). "The Association Between Occupational Stress and Depressive Symptoms and the Mediating Role of Psychological Capital Among Chinese University Teachers: A Cross-Sectional Study". *BMC Psychiatry*, 14(1): 329-336.
- SINGHAL, H., & RASTOGI, R. (2018). "Psychological Capital and Career Commitment: The Mediating Effect of Subjective Well-Being". *Management Decision*, 56(2): 458-473.
- SNYDER, C. R. (2002). "Hope Theory: Rainbows in the Mind". *Psychological Inquiry*, 13(4): 249-276.
- STAJKOVIC, A. D., & LUTHANS, F. (1998). "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches". *Organizational Dynamics*, 26(4): 62-74.
- SÜMER, N. (2000). "Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar". *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6): 49-74.
- ŞAHİNLER, S. (2000). "En Küçük Kareler Yöntemi ile Doğrusal Regresyon Modeli Oluşturmanın Temel Prensipleri". *Mustafa Kemal Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 5(1-2), 57-73.

- ŞEN, C., MERT, İ. S., & AYDIN, B. O. (2014). “Psikolojik Sermayenin Çalışanın Stresle Başa Çıkmasına, İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”. 23.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 816-824.
- ŞİMŞEK, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ekinoks Yayınları.
- TABACHNICK, B. G., & FIDELL, L. S. (2001). Using Multivariate Statistics. Boston: Allyn and Bacon Bamberger.
- TABACHNICK, B.G., & FIDELL. L. S. (2013). Using Multivariate Statistics (Sixth Ed.) Boston: Pearson.
- TOTTERDELL, P., WOOD, S., & WALL, T. (2006). “An Intra-Individual Test of the Demands- Control Model”. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79(12): 63–85.
- TURUNÇ, Ö., & ÇELİK, M. (2010). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 17(2): 183-206.
- TUTEN, T. L., & NEIDERMEYER, P. E. (2004). “Performance, Satisfaction and Turnover In Call Centers: The Effects of Stress and Optimism”. Journal of Business Research, 57(1): 26-34.
- URAL, A., & KILIÇ, İ. (2006). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Geliştirilmiş İkinci Baskı, Ankara.
- VACEK, K. R., COYLE, L. D., & VERA, E. M. (2010). “Stress, Self-Esteem, Hope, Optimism, and Well-Being in Urban, Ethnic Minority Adolescents”. Journal of Multicultural Counseling and Development, 38(2): 99-111.
- VANNO, V., KAEMKATE, W., & WONGWANICH, S. (2015). “Effect of Group-Level Positive Psychological Capital on Group Effectiveness of Thai Students”. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 171, 1309-1314.
- YARCHESKI, A., MAHON, N. E., & YARCHESKI, T. J. (2011). “Stress, Hope, and Loneliness in Young Adolescents”. Psychological Reports, 108(3): 919-922.
- YURDADÖN, C. (2018). Psikolojik Sermaye ile İş Stresi İlişkisi: TCDD Makinistleri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ZAJACOVA, A., LYNCH, S. M., & ESPENSHADE, T. J. (2005). “Self-Efficacy, Stress, and Academic Success in College”. Research in Higher Education, 46(6): 677-706.