



**T.C.**

**HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI  
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK  
SERMAYE ile ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mehmet Yusuf ÇETİNKAYA**

**ŞANLIURFA-2019**



**T.C.**  
**HARRAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**  
**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK**  
**SERMAYE ile ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİ**

**Mehmet Yusuf ÇETİNKAYA**

**Danışman**

**Doç. Dr. Ahmet KAYA**

**ŞANLIURFA-2019**

## TEZ ONAY SAYFASI

T. C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı 185215019 numaralı Mehmet Yusuf ÇETİNKAYA'nın hazırladığı "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki" konulu yüksek lisans tezi ile ilgili tez savunması, .30./12./ 2019 tarihinde, saat 09.00'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABUL (başarılı) olduğuna oybirliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

30/12/ 2019

| Sınav Jürisi | Unvan, Adı Soyadı          | Kanaati             | İmzası  |
|--------------|----------------------------|---------------------|---|
| Danışman     | Doç. Dr. Ahmet KAYA        | Kabul<br>(Başarılı) |  |
| Üye          | Prof. Dr. Nail YILDIRIM    | Kabul<br>(Başarılı) |  |
| Üye          | Dr. Öğr. Üyesi Ahmet GÖÇEN | Kabul<br>(Başarılı) |  |

Bu tezin ... Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yapıldığını ve Enstitümüz

Kurallarına Göre Düzenlendiğini Onaylarım.

21/02/2020

Prof. Dr. Şevket ÖKTEN

Müdür

Not: a ) Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan alıntılarının, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

b) Tez, HÜBAK'tan Bilimsel Araştırma Projesi mali destek  Almıştır  
 Almamıştır.



HARRAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı-Soyadı

Mehmet Yusuf ÇETİNKAYA

Öğrenci Numarası

185215019

Enstitü Anabilim Dalı

Eğitim Bilimleri

Programı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Başlık (Türkçe)

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Psikolojik Sermaye  
ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 134 sayfalık kısmına ilişkin, 05/12/2019 tarihinde şahsım/ danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı % 11'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 6 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen tezli/tezsiz lisansüstü programlarda seminer, dönem projesi, tez vb Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından kabul edilen lisansüstü orijinallik raporu alınması uygulama esasları ile belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığımı ve bütün bilgilerin, akademik kurallara uygun olarak toplanıp sunulduğunu, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı, blok şeklinde alıntılar yapmadığımı ve tüm alıntılarım bilimsel atıf kuralları çerçevesinde kaynağını gösterdiğimi, Yükseköğretim kurulu bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesi ile Harran Üniversitesi bilimsel araştırma ve yayın etiği yönergesinin 8. maddesinde yer alan etik ihlallerden herhangi birisinin yer almadığımı, etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

06/12/2019

Mehmet Yusuf ÇETİNKAYA

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 06/12./2019

Doç. Dr. Ahmet KAYA

## ÖZET

### EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE ile

### ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

**ÇETİNKAYA, Mehmet Yusuf**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet KAYA**

**Aralık, 2019, 136 sayfa**

Bu çalışmada, eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile Gaziantep ili Nizip ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı toplam 37 resmi ilkokul, ortaokul ve liseler de görev yapan 375 öğretmen ve idareci ile ölçek çalışması yapılmıştır. Çalışmada, öğretmenlerin stres yönetimine dair görüşlerinin ve psikolojik sermaye algı düzeylerinin; cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mezuniyetine, mezun olunan fakülteye, branşına, branşlarının ilgili olduğu alana, görevine, yöneticilik süresine, mesleki kıdemine, bulunduğu okulda geçirdiği hizmet sürelerine, okullarının fiziki donanım açısından yeterli olup olmadığına, okullarına yönelik algıladıkları yönetim türü değişkenine, görüşlerine başvurulup başvurulmamasına, görev yapılan lise türüne, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık okuduğu kitap sayısına, kariyerlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” yararlanılmıştır. Analizlerde öğretmenlerin Stres Yönetimi ve Psikolojik Sermaye düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarına bakılmıştır. Analizlerde  $\alpha = .05$  anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen verilere göre, psikolojik sermayenin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, bulunduğu okulda geçirdiği hizmet süresi, buldukları okullarına yönelik algıladıkları yönetim türü, görev yapılan okul türü, aylık okuduğu kitap sayısı ve kariyer değişkenlerine göre bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin mezuniyet, mezun olunan fakülte, branş, branşların

ilgili olduğu alan, öğretmenlerin görevi, yöneticilikte geçen süre, çalışma ortamının fiziki ve donanım açısından yeterliği, okuldaki öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmaması, görev yapılan lise türü ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Stres yönetimi ile ilgili olarak ise de cinsiyet, medeni durum, mezuniyet, branş, çalışma ortamının fiziki ve donanım açısından yeterliği, buldukları okullarına yönelik algıladıkları yönetim türü, okuldaki öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmaması, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık okuduğu kitap sayısı ve öğretmenlerin görevi değişkenlerinin bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Stres yönetiminin yaş, mezun olunan fakülte, mesleki kıdem, branşların ilgili olduğu alan, yöneticilikte geçen süre, bulunduğu okulda geçirdiği hizmet süresi, kariyer, görev yapılan okul türü, görev yapılan lise türü ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmanın sonuçları, örgütsel psikolojik sermaye ve örgütsel stres yönetimi arasında ki ilişkiler açısından yapılacak sonraki çalışmalara önemli bir kaynak oluşturabilir.

**Anahtar Kelimeler:** örgütsel stres yönetimi, örgütsel psikolojik sermaye, özyeterlik, umut, iyimserlik, dayanıklılık, öğretmen.

## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL STRESS MANAGEMENT**

**ÇETİNKAYA, Mehmet Yusuf**

**Msc Thesis**

**Department of Educational Science**

**Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet KAYA**

**December, 2019, 136 pages**

In this study, in order to determine the relationship between organizational psychological capital and organizational stress management, a total of 375 teachers and administrators working in 37 primary schools, secondary schools and high schools affiliated to Nizip district National Education Directorate of Gaziantep were surveyed. In the study, teacher's views on stress management and psychological capital perception levels; "arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used to determine whether there was a significant difference according to gender, age, marital status, graduation, graduated faculty, branch, field of interest, duty, management period, professional seniority, period of working in the school which his/her affiliated, the physical equipment of the schools, the type of management they perceive for their schools, whether or not their opinions are consulted, type of high school, the number of teachers in the school where they work, the number of books they read per month on personal development and career. The analysis was based on  $\alpha = .05$  significance level. According to the data obtained as a result of the study, significant differences were determined in some sub-dimensions of physiological capital as gender, age, marital status, professional seniority, service period spent in the school, the type of management perceived, the type of school, the number of books read and career variables. According to graduation, graduated faculty, branch, branch related field, duty, the time spent in management, the physical equipment of the schools, the type of management they perceive for their schools, whether or not their opinions are consulted, type of high school and the number of teachers in the school where they work factors of psychological capital show any

significant differences were determined. Regarding stress management, it was found significant differences in some sub-dimensions of gender, marital status, graduation, branch, the physical equipment of the schools, the type of management they perceive for their schools, whether or not their opinions are consulted, the number of books they read per month on personal development and duty factors. It was not found any significant differences in the age, graduated faculty, professional seniority, branch related field, management period, period of working in the school which his/her affiliated, career, type of school, type of high school and the number of teachers in the school factors of stress management. Results of this study could be an important source for relationship between organizational psychological capital and organizational stress management studies in the next.

**Key words:** organizational stress management, organizational psychological capital, self-efficacy, hope, optimism, endurance, teacher.



# ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

## İÇİNDEKİLER

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| TEZ ONAY SAYFASI                   | II    |
| ORJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ | III   |
| ÖZET                               | IV    |
| ABSTRACT                           | VI    |
| İÇİNDEKİLER                        | VIII  |
| KISALTMALAR                        | XII   |
| TABLolar LİSTESİ                   | XIII  |
| ŞEKİLLER LİSTESİ                   | XVIII |
| EKLER LİSTESİ                      | XIX   |
| GİRİŞ                              | 1     |

## BİRİNCİ BÖLÜM ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| 1.1. PROBLEM DURUMU              | 2 |
| 1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI          | 3 |
| 1.2.1 Alt Amaçlar                | 3 |
| 1.3. TEZİN ÖNEMİ                 | 5 |
| 1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI   | 6 |
| 1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI | 7 |

## İKİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

|  |   |
|--|---|
| 2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 8 |
| 2.1.1. Örgüt                                 | 8 |
| 2.1.1.1. Örgütün Tanımı                      | 8 |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.1.2. Örgütün Özellikleri   | 9  |
| 2.1.1.3. Örgütün İşlevleri   | 10 |
| 2.1.2. Psikolojik Sermaye  | 10 |
| 2.1.2.1. Pozitif Psikoloji   | 11 |
| 2.1.2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Doğrultusunda Psikolojik Sermaye | 12 |
| 2.1.2.3. Örgütlerde Psikolojik Sermaye                               | 13 |
| 2.1.2.4. Psikolojik Sermayenin Unsurları                             | 14 |
| 2.1.2.4.1. Özyeterlik  | 14 |
| 2.1.2.4.2. İyimserlik  | 17 |
| 2.1.2.4.3. Umut  | 19 |
| 2.1.2.4.4. Dayanıklılık  | 22 |
| 2.1.2.5. Geleneksel Sermaye Türleri ve Psikolojik Sermaye            | 28 |
| 2.1.3 Stres  | 28 |
| 2.1.3.1. Stres Nedir   | 28 |
| 2.1.3.2. Stresin Aşamaları   | 30 |
| 2.1.3.3. Stresin Belirtileri   | 31 |
| 2.1.3.4. Örgütsel Stres  | 32 |
| 2.1.3.4.1. Örgütsel Stresin Tanımı                                   | 32 |
| 2.1.3.4.2. Örgütsel Stresin Özellikleri                              | 33 |
| 2.1.3.4.3. Örgütsel Stresin Etkileri                                 | 34 |
| 2.1.3.5. Stres Kaynakları  | 35 |
| 2.1.3.5.1. Bireysel Stres Kaynakları                                 | 35 |
| 2.1.3.6. Örgütsel Stres Kaynakları                                   | 39 |
| 2.1.3.6.1. Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri               | 40 |
| 2.1.3.6.2. Rol Belirsizliği  | 40 |
| 2.1.3.6.3. Rol Çatışması   | 41 |
| 2.1.3.6.4. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri             | 41 |
| 2.1.3.6.5. İşin Özelliklerinden Kaynaklanan Stres Faktörleri         | 41 |
| 2.1.3.6.6. İş Ortamında Huzursuzluk ve Moral Düşüklüğü               | 42 |
| 2.1.3.6.7. Mobbing'den Kaynaklanan Stres Faktörleri                  | 43 |
| 2.1.3.6.8. Kariyer Geliştirmeden Kaynaklanan Stres Faktörleri        | 44 |
| 2.1.3.6.9. Fiziksel Stres Kaynakları                                 | 44 |

|   |    |
|---|----|
| 2.1.4. Stresle Baş Etme Yöntemleri                        | 45 |
| 2.1.4.1. Bireysel Yöntemler                               | 46 |
| 2.1.4.2. Örgütsel Yöntemler                               | 52 |
| 2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR                                  | 54 |
| 2.2.1. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Araştırmalar | 54 |
| 2.2.2. Stres Yönetimi ile İlgili Yapılan Araştırmalar     | 55 |

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **YÖNTEM**

|   |    |
|---|----|
| 3.1. YÖNTEM   | 58 |
| 3.1.1. Araştırmanın Modeli  | 58 |
| 3.1.2. Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu                            | 58 |
| 3.1.3. Verilerin Toplanması   | 60 |
| 3.1.3.1. Veri Toplama Aracı   | 60 |
| 3.1.3.2. Verilerin Toplanması                                       | 61 |
| 3.1.3.3. Verilerin Analizi  | 61 |
| 3.1.3.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri | 62 |
| 3.1.3.4.1. Geçerlik Testi   | 62 |
| 3.1.3.4.2. Güvenirlik testleri                                      | 62 |

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ**

#### **ARASINDAKİ İLİŞKİYE DAİR BULGULAR VE YORUMLAR**

|   |    |
|---|----|
| 4.1. BULGULAR VE YORUMLAR   | 64 |
| 4.1.1. Verilerin Dağılım Özellikleri  | 64 |
| 4.1.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler                        | 68 |
| 4.1.3. Psikolojik Sermayenin Ölçeğinin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Analizi | 69 |
| 4.1.4. Psikolojik Sermaye ile Okul Kademelerinin Analizi                                    | 83 |
| 4.1.5. Psikolojik Sermayenin Kişisel Özelliklere Göre Analizi                               | 88 |

|   |     |
|---|-----|
| 4.1.6. Stres Yönetimi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler  | 90  |
| 4.1.7. Stres Yönetimi ile Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Analizi                                    | 91  |
| 4.1.8. Stres Yönetimi ile Okul Kademelerinin Analizi  | 95  |
| 4.1.9. Stres Yönetimi ile Katılımcıların Kişisel Özelliklerinin Analizi                                       | 102 |
| 4.1.10. Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular ve Yorumlar | 113 |
| SONUÇ   | 118 |
| KAYNAKÇA  | 129 |
| EKLER   |     |



## KISALTMALAR

|              |  |
|--------------|--|
| <b>YİÖSK</b> | Yapılan İşin Özelliğine Göre Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi               |
| <b>YÜSK</b>  | Yönetici ve Üstlerle İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi                |
| <b>MİTSK</b> | Mesleki İlerleme, Terfi, Takdir ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi |
| <b>MOSK</b>  | Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi                 |
| <b>İASK</b>  | İş Arkadaşlıkları ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi               |
| <b>AYSK</b>  | Aile Yaşamı ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi                     |

## TABLolar LİSTESİ

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 1:</b> Araştırmanın Evrenine İlişkin bilgiler  | 58 |
| <b>Tablo 2:</b> Araştırmanın Örnekleme İlişkin Bilgiler   | 59 |
| <b>Tablo 3:</b> Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları   | 62 |
| <b>Tablo 4:</b> Stres kontrolü ölçeği Cronbach Alpha güvenilirlik tesit sonuçları   | 63 |
| <b>Tablo 5:</b> Özyeterlik Puanları Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları  | 64 |
| <b>Tablo 6:</b> Umut Puanları Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları  | 64 |
| <b>Tablo 7:</b> İyimserlik Puanları Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları  | 65 |
| <b>Tablo 8:</b> YİÖSK Puanları Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları   | 65 |
| <b>Tablo 9:</b> YÜSK Puanları Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları  | 66 |
| <b>Tablo 10:</b> MİTSK Puanları Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları  | 66 |
| <b>Tablo 11:</b> MOSK Puanları Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları   | 66 |
| <b>Tablo 12:</b> İASK Puanları Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları   | 67 |
| <b>Tablo 13:</b> AYSK Puanları Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları   | 67 |
| <b>Tablo 14:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ( $\bar{x}$ ), Standart Sapma ( $SS$ ) ve Standart Hata ( $S_{h\bar{x}}$ ) Değerleri        | 68 |
| <b>Tablo 15:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları        | 69 |
| <b>Tablo 16:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 71 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 17:</b> Etki Büyüklüğü Değerleri   | 72 |
| <b>Tablo 18:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları  | 73 |
| <b>Tablo 19:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 75 |
| <b>Tablo 20:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları  | 76 |
| <b>Tablo 21:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 77 |
| <b>Tablo 22:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Branşlarının İlgili Olduğu Alan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 78 |
| <b>Tablo 23:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Görevi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları                          | 79 |
| <b>Tablo 24:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları                                      | 80 |
| <b>Tablo 25:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 81 |
| <b>Tablo 26:</b> Etki büyüklüğü   | 81 |
| <b>Tablo 27:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Geçirdiği Hizmet Sürelerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları        | 82 |
| <b>Tablo 28:</b> Etki Büyüklüğü   | 83 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Tablo 29:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Okullarının Fiziki ve Donanım Açısından Yeterli Olup Olmadığı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları   | 83 |
| <b>Tablo 30:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Buldukları Okullarına Yönelik Algıladıkları Yönetim Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları                            | 84 |
| <b>Tablo 31:</b> Etki Büyüklüğü   | 84 |
| <b>Tablo 32:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğretmenlerin Görüşlerine Başvurulup Başvurulmama Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları  | 85 |
| <b>Tablo 33:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 85 |
| <b>Tablo 34:</b> Etki Büyüklüğü   | 86 |
| <b>Tablo 35:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Lise Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 87 |
| <b>Tablo 36:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları  | 88 |
| <b>Tablo 37:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Gelişim ve İnsan İlişkileri ile İlgili Aylık Okuduğu Kitap Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları | 89 |
| <b>Tablo 38:</b> Etki Büyüklüğü   | 89 |
| <b>Tablo 39:</b> Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Kariyerleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 90 |
| <b>Tablo 40:</b> Etki Büyüklüğü   | 90 |
| <b>Tablo 41:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ( $\bar{x}$ ), Standart Sapma (SS)ve Standart Hata ( $S_{h\bar{x}}$ ) Değerleri   | 91 |



|   |     |
|---|-----|
| <b>Tablo 42:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları  | 91  |
| <b>Tablo 43:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 92  |
| <b>Tablo 44:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları  | 93  |
| <b>Tablo 45:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 94  |
| <b>Tablo 46:</b> Etki Büyüklüğü   | 94  |
| <b>Tablo 47:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları  | 95  |
| <b>Tablo 48:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları                               | 96  |
| <b>Tablo 49:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Lise Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları                               | 97  |
| <b>Tablo 50:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları              | 98  |
| <b>Tablo 51:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Çalışılan Okullardaki Fiziki Donanım Açısından Yeterlilik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları      | 99  |
| <b>Tablo 52:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Okullara Yönelik Algılanan Yönetim Türü (stili) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi (ANOVA) Sonuçları | 100 |
| <b>Tablo 53:</b> Etki Büyüklükleri  | 101 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Tablo 54:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Görüşlerine Başvurulup Başvurulmama Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları  | 102 |
| <b>Tablo 55:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları  | 103 |
| <b>Tablo 56:</b> Etki Büyüklükleri   | 104 |
| <b>Tablo 57:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Branşların İlgili Olduğu Alan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları  | 105 |
| <b>Tablo 58:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları  | 106 |
| <b>Tablo 59:</b> Etki Büyüklükleri   | 107 |
| <b>Tablo 60:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süre Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 107 |
| <b>Tablo 61:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları  | 109 |
| <b>Tablo 62:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Buldukları Okullarda Geçirdikleri Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları                                | 110 |
| <b>Tablo 63:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Kişisel Gelişim ve İnsan İlişkileri ile İlgili Aylık Okunan Kitap Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi (ANOVA) Sonuçları | 111 |
| <b>Tablo 64:</b> Etki Büyüklükleri   | 112 |
| <b>Tablo 65:</b> Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Öğretmenlik Kariyeri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları   | 113 |
| <b>Tablo 66.</b> Psikolojik Sermaye ve Stres Kontrolü ölçeklerine ait alt ölçekler arasındaki ilişki   | 114 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| <b>Şekil 1:</b> Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu                            | 30 |
| <b>Şekil 2:</b> Değiştir- Kabul Et- Boş Ver- Yaşam Tarzını Yönet (DKBY) Modeli | 51 |



## **EKLER LİSTESİ**

**Ek-1:** Anket Formu

Ek s.1

**Ek-2:** İzin Belgesi

Ek s.6

**Ek-3:** İzin Belgesi

Ek s.7



## GİRİŞ

Luthans (2002a: 697)'a göre, pozitif psikolojinin amacı, insanlarda neyin yanlış olduğundan bahsetmek yerine neyin doğru olduğunu vurgulamaktır. Güçlü yönleri dikkate almak (zayıf yönlerin yerine), dayanıklılık (güçsüz yönlerin yerine), refahın ve sağlıklı hayatın iyileştirilmesi ve geliştirilmesi ile ilgilenmek (patolojinin tedavi edilmesinin yerine) olduğunu belirtmiştir.

Çevrenin potansiyel olarak tehdit edici durumuna fiziksel ve duygusal tepkiye stres denir. Bu tanımın içeriği, kişiler ve ait oldukları çevreleri arasındaki uyumun eksikliğini ifade eder. Kendini stres altında hisseden birey, sürekli halsizlik, tansiyon veya yüksek kan basıncı gibi problemler ile karşılaşmaktadır (Yurdadön, 2018).

Psikolojik sermayesi güçlü olan kişilerin stres yönetimi konusunda daha başarılı olduğu söylenebilir.

“Okulların birer açık sistem olarak varlıklarını sürdürebilmeleri ve kendilerinden beklenen amaçları gerçekleştirebilmeleri, bir yandan içinde faaliyet gösterdikleri çevreye uyum gösterip kendi davranışlarını çevrenin istek ve beklentileri yönünde şekillendirebilmelerine, diğer yandan da yapılarındaki alt sistemlerin etkileşimlerini düzenleyebilmelerine bağlı olduğu söylenebilir” (Şimşek, 1999). Bu bağlamda ilişkilerini sağlıklı bir şekilde düzenleyen ve öğretmenlerin psikolojik kapasitelerini artırıcı çalışmalar yapan okulların örgütsel stres yönetimi başarılı bir biçimde yönetmesi beklenmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu bölümde, problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları ve sınırlılıklarına yer verilmektedir.

#### 1.1. PROBLEM DURUMU

“Martin Seligman, ilk kez 1999 yılında psikoloji biliminin insanın, sıra dışı ve anormal davranışları üzerinde durduğunu, güçlü, olumlu ve pozitif yönlerinin görülüp bunun geliştirilmeye çalışılmadığına dikkat çekerek, psikoloji verilerinin insanları nasıl daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerektiğini söyleyerek “pozitif psikoloji” kavramını ileri sürmüştür” (Linley ve ark., 2006).

Psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikolojideki teori ve araştırmalardan ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütsel organizasyonuna taşınmasıyla pozitif örgütsel davranış, kişilerin zayıf yönlerinden veya yetersizliklerinden çok, özellikle güçlü yanlarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000), insan kaynaklarının kişinin ve örgütün amaçlarına uygun bir şekilde yönetilmesi için yeni bir yaklaşıma odaklanmaktadır.

Psikolojik sermaye gözü ile eğitim yönetimi alanına odaklı araştırmalar, insan doğasına ilişkin varsayımları ‘pozitif açıdan da’ değerlendirmeyi önerdiğinden eğitim örgütlerine ve alanyazına katkı sunabilirler.

Kişilerin örgüt içerisindeki normal rollerinden daha fazlasını bekleyerek yükümlü olmadıkları işleri yapmaya mecbur bırakılmaları, yetki ile sorumluluk arasındaki dengesizlik, denetim yetersizliği, adaletsizlik, bireysel yetenek ve kişilik özelliklerinden dolayı örgüt çalışanları arasında yaşanan uyumsuzluklar, çalışma koşulları gibi birçok durum stresi artıran nedenler olarak değerlendirilebilir. Bu yüzden örgütsel stres kaynakları ile mücadele edebilmenin önemli bir noktası örgütlerin işleyişinin doğru bir şekilde planlanması ve örgütsel stres yönetiminin hayata geçirilebilmesi ile mümkün olabilir. Örgütsel stres yönetiminin hayata geçirilmesi verimliliğin artması açısından oldukça önemlidir. Bundan dolayı örgütsel

stres nedenlerini araştırarak, buna ilişkin çözümler üretilmesi ve eğitim yönetiminin bilimsel çerçevede değerlendirilmesi açısından eğitime katkı sağlayacaktır.

Örgüt liderinin ve üyelerinin güçlü yönlerinin ve gizil kalmış yeteneklerinin ortaya çıkarılması ve bu konuda desteklenerek yüreklendirilmesinin sonucu olan psikolojik sermayenin değişime ve gelişime yönelik çabaları, pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillendirilerek iş tatminini ve motivasyonunu artırması, eğitimde örgütsel stres yönetimine katkı sağlayarak örgütsel başarıyı beraberinde getirecek katalizör unsurlardan biri olacaktır.

## **1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Araştırmanın genel amacı, Gaziantep ili Nizip ilçesinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile stres yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Okullardaki öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek olması öğretmenin mutluluğu ve başarısı ile beraber okul başarısını da etkileyecektir. Bu doğrultuda öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, stres yönetimine katkısının bilinmesi adına bu araştırmanın yapılması hedeflenmektedir. Bu araştırmada, genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap bulunacaktır.

### **1.2.1 Alt Amaçlar**

1. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları;
  - a. Cinsiyet,
  - b. Medeni Durum,
  - c. Yaş,
  - d. Mezuniyet,
  - e. Mezun Olunan Fakülte,
  - f. Okul Türü,
  - g. Görev Yapılan Lise Türü,
  - h. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı,
  - i. Branş,
  - j. Branşın İlgili Olduğu Alan,

- k. Görevi,
- l. Yöneticilikteki Yılı,
- m. Mesleki Kıdemi,
- n. Bulunulan Okulda Geçirilen Süre,
- o. Okulun Fiziki Donanım ve Teknolojik Açıdan Yeterliliği,
- p. Okul Yönetiminin Yönetim Stili,
- q. Karar alınırken öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmadığı,
- r. Kişisel Gelişim ve İnsan İlişkileri ile İlgili Aylık Okunan Kitap Sayısı,
- s. Öğretmenlik kariyeri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin stres yönetimi algıları ne düzeydedir?

4. Öğretmenlerin stres yönetimi algıları;

- a. Cinsiyet,
- b. Medeni Durum,
- c. Yaş,
- d. Mezuniyet,
- e. Mezun Olunan Fakülte,
- f. Okul Türü,
- g. Görev Yapılan Lise Türü,
- h. Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı,
- i. Branş,
- j. Branşın İlgili Olduğu Alan,
- k. Görevi,
- l. Yöneticilikteki Yılı,
- m. Mesleki Kıdemi,
- n. Bulunulan Okulda Geçirilen Süre,
- o. Okulun Fiziki Donanım ve Teknolojik Açıdan Yeterliliği,
- p. Okul Yönetiminin Yönetim Stili,
- q. Karar alınırken öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmadığı,
- r. Kişisel Gelişim ve İnsan İlişkileri ile İlgili Aylık Okunan Kitap Sayısı,



- s. Öğretmenlik kariyeri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

### 1.3. TEZİN ÖNEMİ

Örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için belirli görevler alan birey örgüt içerisinde örgütsel stres durumlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Örgütsel Stres, bireylerin yapması gereken normal işlerinin yanında gerek yöneticilerin gerekse örgüt çalışanlarının zorlayıcı ve rahatsız edici tutum ve davranışları sonucunda oluşan kaygı durumudur. Stres yönetiminde önemli olan stresten kaçmak değil stres oluşmadan önlemek ya da stresi örgüt açısından başarıya dönüştürmektir. Çağdaş yönetim yaklaşımlarında, strese yol açabilecek muhtemel sorunları önceden tespit edip stresi tetikleyecek ve çoğaltacak unsurları önceden yok etmek örgütün başarısı ve devamlılığı açısından önemlidir. Yöneticilerin stres yönetimi ve psikolojik sermaye unsurlarını özümsemesi, örgüt içindeki bireylerin pozitif yönlerinin desteklenmesi örgütsel stresi minimum düzeye indirecek ve örgütsel mutluluğu ve başarıyı artıracaktır. İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile stres yönetimi arasındaki ilişkilerinin araştırıldığı bu araştırmayla, okullarımızın devamlı değişen ve gelişen dünyaya uyum sağlaması ve sorumluluklarını yerine getirebilmesinde önemli rol oynayan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin stres yönetimini nasıl etkilediğini ele almayı amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarının okul yöneticilerine ve öğretmenlere yeni bir bakış açısı kazandırarak yapılacak hizmet içi eğitimlere ve motivasyon artırıcı faaliyetlere veri olarak kullanılabilceği düşünülmektedir.

Örgütsel psikolojik sermaye kavramının örgütsel stres bağlamında araştırılması ve tanımlanması ihtiyaç olarak gözükmektedir. Alanyazın taraması yapıldığında, yurtdışında bu konuya ilişkin çalışmalar bulunsa da Türkiye’de bu ve buna benzer araştırmalar azdır.

Akçay (2011); Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi

Sezgin (2012); “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi

Keser, (2013); İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması,

Gümüştekin, G. ve Öztekin, A. (2004). " Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama

Aydın (2004); Örgütsel Stres Yönetimi,

Yamuç, V. ve Türker D, (2015)"Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme

Şahin (2014); Kriz Yönetimi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki,

Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, (2013). "Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri.

Bu araştırma ile örgütlerde psikolojik sermayenin etkisi sayesinde örgütsel stres yönetimine katkı sunulacağı, psikolojik sermaye ve stres yönetimi arasındaki etkileşim ve ilişkilerin araştırılması ve yorumlanması ile de konuya ilişkin daha geniş verilerin ortaya konulacağı düşünülmektedir.

#### **1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI**

1. Araştırmada kullanılacak Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Stres Yönetimi Ölçeği verilerin toplanması açısından uygundur.

2. Araştırmaya katılan öğretmen grupları Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Stres Yönetimi Ölçeğini içtenlikle ve herhangi bir kaygı taşımadan doldurmuşlardır. Bundan dolayı psikolojik sermayenin stres yönetimine etkisi belirlenebilir.

3. Araştırma katılan öğretmen grupları psikolojik sermaye ve stres yönetimi algısına sahiptirler.

## 1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma, Gaziantep ili Nizip ilçesi sınırları içerisindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde 2018–2019 eğitim ğretim yılında görev yapmakta olan öğretmenler ile sınırlıdır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın bu kısmında psikolojik sermaye bileşenleri ile stres yönetimi bileşenleri ele alınarak bu konular ile ilgili literatür temelli bilgiler sunulmaya çalışılmıştır.

##### 2.1.1. Örgüt

Aşağıda örgüt tanımlanarak örgüte ilişkin özelliklerden bahsedilmektedir.

##### 2.1.1.1. Örgütün Tanımı

İş bölümü ve yardımlaşma insanoğlunun tarih boyunca yaşadığı en eski olgularından birisidir. Hayatını toplama ve avcılıkla devam ettiren ilkel toplumlarda bile bir kişinin yapamayacağı birtakım işleri grup oluşturarak yaptığı görülmektedir. Bu da örgütün temelini oluşturmaktadır. O dönemlerde hayatını bir yerde devam ettirme ve beslenmeyi sağlamak için bir araya gelme şeklinde gerçekleştirilen basit örgütlenme şekli zamanla kişinin çabası ile tabiatı şekillendirmesi, toplumsal, siyasi ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak yaşamın zorlaşması, kişilerin ihtiyaçlarını giderebilmesi için örgütlenmeyi kaçınılmaz kılmıştır. Kaynakların sınırlı olması ve tükenmesinden dolayı, modern çağ toplumlarının ihtiyaçlarının giderilebilmesi ancak kaynakların gerçekçi ve akılcı bir şekilde kullanılabilmesiyle mümkün olabilir. Böylece ihtiyaçlar rasyonel bir şekilde oluşturulan örgütler sayesinde karşılanabilecektir.

Hayatın her alanında kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlarını gerçekleştirmek kurulan örgütler, eğitim, sağlık, çalışma ve sosyal şartların oluşturulması bakımından iç içe geçmiş durumdadırlar. Örgütün bir amacının olması kuruluşunun ana temasını oluşturmaktadır. Bir şey üretmek için bir araya gelen insanların çalışabileceği bir ortamın olması ve hizmeti üretecek alet ve gereçlerin karşılanması gerekir. Örgüt bir amacı gerçekleştirmek için ortak gayret göstererek beraber olan kişi ya da gruplardan oluşan topluluk olarak tanımlanabilir. Örgüt

insanların ihtiyaçlarını gidermek üzere çeşitli öğelerden oluşmuş bir sistemdir. Örgüt farklı yazarlar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Tofler'e göre rgt "İnsanların hedeflerinin, umutlarının ve sorumluluklarının bir araya gelmesidir." Malinowski rgt "Bireylerin ortak hedefler ve değerler uğruna gerçekleştirdikleri anlaşma ve beraberliği içerir." diye tanımlar.

Anlaşıldığı üzere örgüt denilince çok büyük insan grupları anlaşılmamalıdır. İki ya da daha fazla bireyin amaçlarını gerçekleştirmek nedeniyle bir araya gelmesinden oluşan grup oluşumu olarak ta tanımlanabilir. Henri Fayol rgt "Maddi ve bireysel unsurların işletmenin amaçlarına hizmet etmesi faaliyeti olarak tanımlamıştır. Örgütün istenilen hedeflere ulaşması, ihtiyaçların giderilmesi, bunu sağlayacak insan gruplarının oluşturulması ile mümkün olabilir. Örgüt, rgt oluşturan insanların kişiliklerinin geliştiği, sosyokültürel, sosyoekonomik, eğitsel ve duygusal hayatı üzerinde güçlü etkiler yapan inanç, gelenek, görenek ve tutumların şekillendirildiği yerdir. İnsanların herhangi bir örgütün yesi olma isteği ve arzusu taşması şahsını ilgilendiren konularda örgütle ortak amaçları ve değer yargılarının olmasındandır. Bu sayede kişinin menfaatine yönelik olumlu katkılarda bulunulurken, toplum içerisinde sosyalleşmesine ve itibar kazanmasına da yardımcı olur. Birey rgte yaşadığı değerler ve inançlar doğrultusunda ye olur. Örgüt sayesinde kişiliği gelişir ve olgunlaşır. Birden fazla grupta ye olması toplumda etkin bir şekilde kabul görmesini sağlayarak kişiliği ve kültürünün benimsenmesine katkıda bulunur. Bununla beraber farklı örgütlere yelikler bireylerin yaşamlarını negatif veya pozitif yönde etkileyebilir.

### **2.1.1.2. Örgütün zellikleri**

Örgütler farklı amaçları ve yapıları olan bir sistem örüntüsüne sahiptir. Her örgütün kendine has karakteristik özellikleri vardır. Bu zellikler;

- i. Örgütler birden çok kişiden ve bunların birbirleriyle olan etkileşiminden meydana gelir. Yani bir örgüt en az iki kişiden oluşur.
- ii. Örgütlerin mutlaka bir kuruluş amacı vardır.
- iii. Örgütlerin önceden belirlenmiş kurallara göre biçimsel, üyelerin birbirleriyle ilişkileri sonucu oluşmuş biçimsel olmayan yapıları vardır.

iv. Örgütler, kendisi dışındaki çevresiyle ilişkiye girdiğinden açık sistemlerdir. Çevreden aldığı bilgi, insan gücü, malzeme ve hammaddenin girdi olarak işlenmesi sonucu çevreye çıktı verilir.

v. Organizasyonlar, açık bir sistem olarak birbirleriyle etkileşim içerisinde bulunan alt sistemlerden meydana gelir. Sistemin etkili ve verimli işleyerek başarıya ulaşması alt sistem ile üst sistemin ilişkilerinin düzeyine bağlıdır. Örgüt bilindiği gibi en az iki kişiden oluşur. Her örgütün bir amacı vardır. Amaçsız örgüt olamaz. Birbirleriyle devamlı ilişki içerisinde olan kişiler örgütü oluşturabilir. Önceden belirlenen kurallar çerçevesinde örgütler, çevresiyle etkileşimde bulunurlar.

### **2.1.1.3. Örgütün İşlevleri**

Örgütlerin başarılı olup olmadığı geçtiği aşamalarla doğru orantılıdır. Yani hangi aşamaların ne ölçüde gerçekleşip gerçekleşmediğinin bilinmesi örgütün başarısını belirler. İlk yapılması gereken, örgüt içerisinde hangi amaçlar doğrultusunda hangi işlerin başarılabacağını, bunların işlevlerini ve tiplerini ortaya koymaktır. Örgütler amaçları gereği ya mal üretirler ya da hizmet. Bunu yaparken oluşturulan bütün işlevler örgütün bölümlerini meydana getirir. Örgütlerin yapılanmasındaki ilk merhalelerden birisi kişilerin hangi işleve bağlı olarak hangi işleri gerçekleştireceklerinin belirlenerek iş bölümünün yapılmasıdır. Amaçlar belirlenir, iş bölümü yapılır, iş eyleme dönüştürülür, değerlendirilmesi yapılır, eksikler ve hatalar düzeltilerek işin en verimli şekilde yapılması sağlanır. İşlerin farklılığından dolayı bu işlevlerin isimleri örgütten örgüte değişebilir. Mesela üniversitenin eğitim, öğretim, planlama ve koordinasyon, araştırma ve geliştirme, yayın çıkarma ve hizmet verme gibi işlevleri saptanabilir. Bir hastanenin işlevi, hastalara ister ayakta tedavi isterse hastanede tedavi olsun en iyi hizmeti verecek şartların sunulmasını sağlamaktır. Sonuç olarak temel amaç, örgütün, amaçlar ekseninde belirlenen işlevselliğinin harekete geçirilerek en kaliteli malın ortaya konulması veya en iyi hizmetin sunulmasıdır. Böylece örgüt başarıya ulaşır.

### **2.1.2. Psikolojik Sermaye**

“Martin Seligman, ilk kez 1999 yılında psikoloji biliminin insanın, sıra dışı ve anormal davranışları üzerinde durduğunu, güçlü, olumlu ve pozitif yönlerinin görülüp

bunun geliştirilmeye çalışılmadığına dikkat çekerek, psikoloji verilerinin insanları nasıl daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerektiğini söyleyerek “pozitif psikoloji” ileri sürmüştür” (Linley ve ark., 2006).

### **2.1.2.1. Pozitif Psikoloji**

İnsan yaşamının kalitesini yükselterek hayatını anlamlı kılacak bir şekilde vizyon oluşturarak onun gizilgüçlerini ortaya çıkarmak pozitif psikolojinin ilgi alanına girmektedir. Daha önceleri psikolojik rahatsızlıklar, tükenmişlik sendromu, motivasyon düşüklüğü, başarısızlık ve problemlerle baş edememeye bağlı öğrenilmiş çaresizlik gibi insanların bilinmeyen ve olumsuz yönleri ile uğraşan psikoloji bilimi bu akımla beraber hayatın sunduğu imkanları pozitif yönde kanalize ederek bireye yeni fırsatlar oluşturma ve mutlu etme üzerinde yoğunlaşmaya başlamıştır (Caprara ve Cervore, 2003: 65). Genel hatlarıyla pozitif psikoloji kişilerin, örgütlerin ve müesseselerin çalışmalarına katkı yapan durum ve olanakların araştırılması biçiminde tanımlanabilir (Gable ve Haidt, 2005).

Pozitif psikoloji ile beraber insanların eksik ve kusurlu yönlerinin öne çıkarılması ve bununla motivasyon sağlanma sürecinden, var olan potansiyelinin güçlü yönlerinin bulunarak cesaretlendirip özgüvenin artırılmasıyla kişisel doyumla beraber iş verimliliğinin artırılması sürecine geçilmiştir. Böylece kişinin olumlu yönlerine odaklanılarak etkili ve güçlü yönetim şeklinde uyarlanan pozitif psikoloji, bu alanda iki önemli kazanım oluşturmuştur. (Luthans ve Youssef, 2004).

İlk olarak pozitif örgütsel bilim adıyla öne sürülen stres ve sıkıntı zamanlarında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve güçlerini koruyabilmeleri için gereken pozitif örgütsel özelliklere motive olan durumdur. Merhamet, ahlak ve affedicilik gibi kavramlar bu açıdan önemlidir (Jensen ve Luthans, 2002).

İkinci olarak pozitif örgütsel davranış olarak isimlendirilen kişide olan pozitif gücü kullanarak, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığı ölçmek suretiyle bunları geliştirecek çalışmalar yapılarak iş yerinde verimliliği amaç edinen yaklaşımdır (Luthans ve Youssef, 2004). Böylece sağlanan fırsatlar, pozitif etkiler ve mutluluk getiren yaklaşımlar sayesinde iş doyumunun artacağı söylenebilir.

### 2.1.2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye Doğrultusunda Psikolojik Sermaye

Pozitif Psikolojinin örgütlere etkisi iki şekilde ele alınabilir. Biri örgütlerdeki kaos, stres ve olumsuz durumlar karşısında örgütün devamlılığını sağlayıcı pozitif adımlar atmaktır. Merhamet, ahlak ve affetme üzerinde durur. (Jensen ve Luthans, 2002). Diğeri ise örgütlerde oluşturulan davranışların pozitif hale getirilmesidir. Bu sayede insanda var olan pozitif gücü yani psikolojik sermayeyi oluşturan birimlerin durumlarını belirleyerek çalışma hayatının veriminin artırılması için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen unsurlar ortaya koymaktır (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikolojideki teori ve araştırmalardan ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütsel organizasyonuna taşınmasıyla pozitif örgütsel davranış, kişilerin zayıf yönlerinden veya yetersizliklerinden çok, özellikle güçlü yanlarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000), insan kaynaklarının kişinin ve örgütün amaçlarına uygun bir şekilde yönetilmesi için yeni bir yaklaşıma odaklanmaktadır. Bu yeni yaklaşımla amaç, örgütsel başarının elde edilmesinde, ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir insan kaynaklarının olumlu şekilde yönlendirilmiş güçlü yönlerinin ortaya çıkarılarak psikolojik kapasitelerini araştırmaktadır (Turner ve ark., 2002).

Değişen ve gelişen dünyada örgütlerin birbirleriyle rekabet etmesinin sonucunda farklı sermaye türleri ortaya çıkmıştır. Rekabetin sürdürülebilir olabilmesi için gerekli olan fiziksel, finansal ve teknolojik sermaye çeşitleri insani özellikleri dikkate almadığından dolayı bugün yeterince sonuç vermektedir. İnsanı merkezinde oluşan sosyal, beşeri ve pozitif psikolojik sermaye gibi günümüz sermaye çeşitlerinin toplumdaki yeri her geçen gün artmaktadır. (Luthans ve Youssef, 2004).

Örgütlerin rekabet açısından ölçülebilen ar-ge çalışmaları, finansal kaynaklar, halkla ilişkiler ve pazarlama teknikleri rakipleri tarafından elde edilebilir ve izlenebilir. İnsanın kopyalanamayan ve tekrar edilemeyen eşsiz beşeri yönünün örgütün amaçlarına ve kendisine sunacağı katkıyla beraber rekabet gücünün artıracaktır. Bu sayede insanların birbirleriyle etkileşimi doğrultusunda oluşacak sinerjinin işletmeye pozitif katkısı diğer örgütlerinde psikolojik sermaye alanında yeni atılımlar yapmasını zorunlu kılacaktır.



### 2.1.2.3. Örgütlerde Psikolojik Sermaye

İş görenler üretken, donanımlı, değişimin ve gelişimin öncüsü olma eğilimindedir. Yaptıkları işlerde pozitif düşünerek çalıştıkları örgütlerde olumlu his uyandırırılar. Girişimci ve sorumluluk bilinci yüksek duygularla ilerleyerek kurumlarına sadık, mutlu ve sağlıklı bir kişilik oluşturmaktadırlar. Pozitif psikoloji de kişilerin patolojik durumlarından daha çok olumlu ve güzel taraflarına yönelmektedir. Böylece bireyleri daha fazla motive eden özelliklerin ortaya konması açısından pozitif psikoloji örgütlere faydalar sağlamaktadır (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011).

2004 yılında, pozitif psikolojinin örgütsel davranış kavramları üzerindeki etkisinden yola çıkarak, Luthans ve ark., sosyal, ekonomik ve insan sermayelerini değerlendirmiş ve bu terimlerin özelliklerini göstererek, kişilerin olumlu güçlü özelliklerine yönelik psikolojik sermaye kavramını öne sürmüşlerdir. 2005 yılında ise, psikolojik sermayenin, rekabet gücünü artıran, bireyi geliştiren ve içsel motivasyon sağlayan, sosyal, ekonomik ve insan sermayesinden daha önemli motivasyon kaynağı olduğunu ortaya koymuşlardır.

2007 yılında ise psikolojik sermayenin geniş bir şekilde tanımını yapmışlardır (Zhao ve Hou, 2009). Buna göre iş görenlerin psikolojik kaynakları, öz yeterlik (self-efficacy), umut (hope), iyimserlik (optimism), dayanıklılık (resilience) olarak görülmekte, buna da psikolojik sermaye kaynakları adı verilmektedir (Avey ve ark., 2008).

Örgüt liderinin ve üyelerinin güçlü yönlerinin ve gizil kalmış yeteneklerinin ortaya çıkarılması ve bu konuda desteklenerek yüreklendirilmesinin sonucu olan psikolojik sermayenin değişime ve gelişime yönelik çabaları, pozitif örgütsel davranış akımı doğrultusunda şekillendirilerek iş tatminini ve motivasyonunu artırması, örgütsel başarıyı beraberinde getirecek katalizör unsurlardan biri olacaktır.

#### 2.1.2.4. Psikolojik Sermayenin Unsurları

Her alanda yaşanan değişme ve gelişmeler rekabeti ortaya çıkaran sermaye türlerinde de görülmektedir. Eskiden beri kabul görmüş finansal, teknolojiye dayalı ve görsel sermayeden ziyade insanı öne çıkaran psikososyal duruma bağlı oluşan pozitif psikolojik sermaye kavramının önemi giderek öne çıkmaktadır.

Psikolojik sermayenin kaynakları;

- a. Kişinin veya örgütlerin zor görünen işleri başaracağına dair istek ve çabası (özyeterlilik),
- b. Şu an ve ileriden başarılı olunacağına ilişkin pozitif beklentiler (iyimserlik),
- c. Hedeflere ulaşmadaki azim ve kararlılık (umut),
- d. Sıkıntılar ve zorluklar karşısında ayakta kalabilme ve her şeyin üstesinden gelerek başarılı olma (dayanıklılık),

olarak açıklanmakta ve olumlu psikolojik durumun bireyin gelişimine etkisi olarak belirtilmektedir (Luthans ve ark., 2007; Güler, 2009).

##### 2.1.2.4.1. Özyeterlilik

Bandura (1977) "Özyeterlilik: Davranışsal Değişimin Birleşik Teorisine Doğru" adlı çalışmasında belirttiği önemli kavramlardan birisidir. Kavramsal bilişsel alanda daha çok karşılık bulmasına rağmen başka alanların da araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır (Hazır-Bıkmaz, 2004). Bandura (1997) özyeterliliği herhangi bir işi başarmak için yapılan eylemle ilişkin kişinin yeteneklerine olan güven düzeyinin ne derecede olduğunun görülmesi olarak tanımlamaktadır (Eli, 2007).

Özyeterlilik, bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübelerin düzeyinin ne kadar olduğunu değil bunları yapabileceğine olan inanç ve kararlılığın kişinin içinde ve yüreğinde taşıdığı durumu belirtir (Özkalp, 2009). Eğer bireyler bu inançla hareket etmezler ve kendilerine güvenmezler ise var olan potansiyellerini gösteremeyebilirler. Dünyada farklı ilgi ve yeteneklere sahip insanlar arasından ilgi ve yeteneklerini bilerek bu doğrultuda kendilerini geliştirmek için çaba sarf edip kendine güvenen, kararlı ve inançlı bir biçimde adımlar atan insanların başarılı olmaları öz yeterliliklerinin güçlü olmasından kaynaklanabilir. Mesela, bilim, politika, sanat, spor, vb. alanlarda başarılı çalışmalar yaparak diğerlerinden bir adım öne çıkan kişilerin hayat hikayelerine

bakıldığı zaman bu durum açık olarak görülebilir. Yeteneklerinin ve güçlerinin farkında olduklarından dolayı bunu ortaya çıkaracak adımları rahatlıkla atabilirler. Atılan her adım gücüne güç katacak bir hale dönüşerek öz yeterliliğini geliştirebilir. Öz yeterliği konusunda kendine güvenmeyen ya da yeterliliği konusunda şüphe içerisinde olanlar ise yapacağı herhangi bir faaliyette başaramama kaygısı yaşarlar. İşi başarmak için gerekli olan çabayı bir kenara bırakarak kendini güçsüz kılacak bir psikolojik yapıya bürünebilirler. Bununla beraber oluşan korku sayesinde mücadele ruhunu kaybedebilir. Böylece performansında ciddi düşüşler olabilir. Ancak öz yeterlik düzeyleri diğerlerine nazaran anlamlı olacak şekilde farklı ve üstün olan kişilerin, amaçları oluştururken mücadele gücü yüksek amaçlar belirledikleri görülmüştür. Aynı zamanda bu kişilerin, içinden çıkılması güç olan farklı ve karmaşık görevler karşısında, değişik yol ve yöntemler kullanmak suretiyle baş etme becerilerini artırdığı görülmüştür (Caprara ve Cervone, 2003). Çözüm için alternatif yollar aramak, farklı yolları deneme çabası öz yeterliğin itici gücü olan inanç ve azmin güçlü olması sayesinde olabilir.

Kişinin motivasyonunu ve bilişsel kaynaklarını, hayatındaki olayları kontrol edecek şekilde kanalize etmesi ve yaşamında karşılaştığı sorunları çözebileceğine dair inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998, 66). Öz yeterlik, bireyin becerilerinde ne kadar yetkin olduğu ile değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilgilidir (Özkalp, 2009). Öz yeterlik bireyin güçlü yönlerinin en önemlilerinden biri olarak kabul edilebilir. Zira performansları konusunda özyeterlikleri hakkında şüphesi olanlar engellerle karşılaştıklarında mücadeleden kaçınarak kendilerini güçsüzleştirecek bir kaygı içine girmektedirler. Oysa yüksek özyeterlik düzeyine sahip olan bireylerin, kendilerine daha mücadele gerektiren amaçlar belirledikleri ve karmaşık olan görevlerle baş etmede üstün yollar geliştirebildikleri gözlenmektedir (Caprara ve Cervone, 2003, 67).

Bireyin bir işi yaparken gerçekleştirdiği içsel motivasyon ve o işi başaracağına olan azmi, yeteneklerine olan güveni o işin yapılmasına engel olacak sorunların çözülmesinde, davranış biçimine ve eyleme dönüştürülmesinde, amacı gerçekleştirmeye götürececek adımlar atılmasında inancın önemi büyüktür. Özyeterlik bireyin kendi yeteneklerini doğrultusunda atacağı adımların itici gücü olmaktadır. Başarabilir miyim sorusuna cevap arar. Öz yeterliliği güçlü olan bireyler zor görevlerin

adamıdır. Verilen işten kaçmak yerine o işin zorluklarının üstesinden gelmek istemektedirler (Hazır ve Bıkmaz, 2004).

Özyeterliği güçlü olan bireyler yeteneklerini nasıl kullanacaklarına bilen, olaylar ve şartlar oluştuğunda doğru adımlar atan, özgüveni yüksek derecede olan kişilerdir. Psikolojik sermaye kaynakları içerisinde kuramsal ve araştırmaya uygun olması, gelişimi desteklenebilir olması ve kattığı olumlu değerlerin etkisinin ispatlanmış olmasından dolayı pozitif örgütsel davranışın özelliklerini içinde barındıran en iyi kavramdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Luthans özyeterliğin beş özelliğinden söz etmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

1. Bağlama özgü olması: Kişilerin özyeterlik alanları farklılık gösterebilir. Bir kişinin futbol oynamakta özyeterliği yüksek iken arkadaşları arasında kurduğu ilişkilerdeki iletişim yeterliliği düşük olabilir.
2. Uygulamaya Dayanması: İnsanların özyeterliğinin yüksek olduğu alanlardaki uygulamalarında tecrübe sahibi iken öz yeterliği düşük olduğu alanlardaki tecrübesi zayıftır.
3. Gelişime Açık Olması: Özyeterliğe sahip olan kişiler daima geliştirilmesi gereken yönleri olduğunun bilincindedirler.
4. Başkalarından Etkilenmesi: Benzer özyeterliğe sahip kişilerin başarılarını gördüklerinde kendilerinin de başarılı olabileceklerine ilişkin motivasyonları artar. Başkalarının kendisi hakkındaki düşünceleri kendini değerlendirmesini ve dolaylı olarak öz yeterliğini etkileyebilir.
5. Değişken Olması: Kişinin kontrolünde olan ya da çevreye bağlı birçok etkene göre özyeterlik değişebilir.

Kişinin bir konuda veya alanda özyeterlik kazanabilmesi için yaptığı işteki çalışmalarda kazandığı başarıları denemeyi sürdürmesi, kendisinin dışındaki kişilerin tecrübelerinden faydalanabilmesi, başkalarının yüreklendirici konuşmaları ve olumlu geri dönütlerin olması önemlidir. Ayrıca yapılacak işi küçük parçalara ya da kategorilere ayırıp kolaylaştırarak aldığı başarılı sonuçları birleştirerek bütünü tamamlamak özyeterliği artırabilir. Çeşitli örnek olay çalışmaları yapmak, yöneticilerin çalışanlar hakkındaki övgüleri, sağlıklı beslenme, iletişim ve çocuk

bakımı için olanaklar sunulması, ihtiyaç analizleri sonucunda çalışanlara destek programları hazırlanarak psikolojik destekle beraber uygun fiziki ortam hazırlanması özyeterliğin gelişmesine katkı sunan metotlar olarak belirlenmiştir (Luthans ve ark, 2007)

Kişinin özyeterlik inancı, kendileri için belirledikleri hedefleri bu hedeflere varmak için yaptığı çalışmalar, çalışmalar sırasında karşılaştığı zorluklar karşısındaki tutumlarını ve başarısızlık durumunda gösterecekleri davranışları etkilemektedir (Hazır-Bıkmaz, 2004).

#### **2.1.2.4.2. İyimserlik**

Çalışanların iyi işler olacağını düşünerek başaracaklarına olan inançlarını, olumlu beklentilerini ve kararlılıklarını ifade etmektedir. Daima olumlu düşünerek hayatın her aşamasını dizayn eden bu kişiler olumsuz durumlar oluşsa bile üstesinden gelme hissiyatını içlerinde yaşatarak ümitsizliğe kapılmazlar. Sürekli olarak pozitif düşünme hali vardır. İyimser insanlar geçmişteki başarısızlıklarından dersler çıkararak başarısızlıkları başarıya giden yolun yapı taşları olarak görürler. Pozitif olayları içsel, devamlı, herkes tarafından kabul edilen sebeplere, negatif olayları dış müdahaleyle oluşan kalıcı olmayan ve o duruma ilişkin sebeplere bağlayarak tanımlamaya çalışırlar. Gelecek için daima iyi ve güzel şeyler bekleme eğilimindedirler. İyimser kişiler başına gelen kötü olayları dışsal (benim hatam değil) değişken (her zaman olmaz) ve sadece o olaya ilişkin (özel) olarak görürken kötümserler kendisinin hatalı olduğunu, bu olayın her zaman başına geldiğini ve olayların tekrarlandığını düşünmektedirler (Peterson, 2000; Seligman, 1998). Yöneticiden, başardığı işe ilişkin olumlu dönütler alan kişi bunu kendi iyimser düşüncesine bağlayarak yaptığı her işi en iyi şekilde yapma eğilimine girer. Buradan yola çıkarak yapacağı ve başarması gereken diğer bütün faaliyetlerde de başarıma güdüsünü daima aktif tutar. Karamsar insanlar yaşanan güzel olayları dışa özgü, geçici ve durumsal değerlendirirken, olumsuz durumları kalıcı, içsel ve genellenebilir olarak düşünürler. (Luthans ve ark., 2007; Seligman, 1998). Kendilerine güven duyguları eksik olduğundan dolayı güzel olayları kendilerine mal etmezler. Bu güzel olayı kendisinin yapması mümkün değildir. Zaten bu durum fazla sürmeyecektir. Çünkü bu olay sadece bu duruma ilişkindir. Devamlılığı yoktur. Yaşanan bir olumsuz olay ise diğer olumsuzlukları çağırılmaktadır.

Herhangi bir şeyi kendisi zaten başaramaz. Onun için boşa kendisini yormasına, uğraşmasına gerek yoktur. Şanssızdır. Şanssızlık kendisinin peşini bırakmamaktadır. Çünkü bu onun kaderidir.

İyimser insanlar hayata pozitif baktıkları için hayatı anlamlandırmada ve çözüm üretmede daha aktiftirler. Örneğin bir öğretmen öğrencilerine daima olumlu ve iyimser yaklaştığı zaman onların psikolojik dünyalarına daha rahat girebilecektir. Böylece aktarılanların öğrenilmesi kolaylaşarak öğrencilerin öğrenilenleri içselleştirmesi sağlanabilir. Sosyal ve duygusal becerileri de buna bağlı olarak gelişebilir. Bu sayede etkileşimde bulunduğu kişilerde bir sinerji yaratarak olaylara iyimser yaklaşan, yaşanan problemlere karşı çözüm üretme arzusu ve isteği yüksek, pozitif bir toplum iklimi oluşturulabilir. Fabrikada tekstil sektöründe çalışan bir işçiye işten her an kaytarma potansiyeline sahip bir insan profili çizmek yerine her zaman ve her durumda yanında olduğunu hissettirmek, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını gidermek, yapabilecekleri ve başarabilecekleri konusunda yüreklendirmek yoluyla iş yeri verimliliğinin artırılması sağlanabilir. Bu ve buna benzer birçok örnek, olumlu ve iyimser düşünmenin bireyin mutlu ve pozitif bir insan olarak kendini geliştirmesiyle beraber, bu pozitif enerjinin toplumları iyiye ve güzele götüreceği söylenebilir.

Psikologlar iyimserliği, bireyin doğasında var olan müthiş güç kaynağı olarak görmektedir. Psikoloji biliminde ise sürekli olumlu düşünülen yüklemelerin genelleştirilmesi sonucunda oluşan bilişsel karakter olarak tanımlanmaktadır (Coleman, 1995).

İyimserlik psikolojik sermaye unsurları içinde anlaşılma yönüyle çok tartışılmaktadır. İyimserlik aslında daima iyi ve güzel durumlar oluşacağını kestirmek değildir. Pozitif ve pozitif olmayan olayların oluşma sebebini anlatan bir durumdur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Paradigmamızı oluştururken hangi davranışların hangi sonuçları olabileceğini yordamak, bir işten olumlu yönde sonuç alınabilecek davranışları tespit etmek ve adımlarımızı bu doğrultuda atmak o olayın olumlu gerçekleşmesi adına önemlidir.

Hayata pozitif bakan kişiler kendisi ile ilgili oluşacak herhangi bir olumlu olayın sebebini kendi iç dünyasında, gücünde ve iradelerinde olduğuna inanırlar. Bu güç ve irade doğrultusunda oluşacak olumlu olayların şimdi ve gelecekte devam

edeceğine dair görüşleri vardır. Mesela amirlerinden takdir alan bu kişiler, bu durumun kendi işini en iyi şekilde yapacağına dair özgüvene ve yeterliliğe sahip olmasına, çalışmasına ve iç disipline sahip olmasına bağlarlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Bu sayede, bu kişiler çevresine örnek bir figür haline gelerek pozitif enerjiyle beraber olumlu bir atmosfer oluşturup iş verimliliğini en üst seviyeye çıkarabilirler.

#### **2.1.2.4.3. Umut**

Amaçlara ulaşılmaya çalışılırken pozitif ve motive edici bir şekilde davranmayı ve alternatif yolları bulmayı ifade eder (Jensen ve Luthans, 2002). Bu ifadeyle umutsuzluğa kapılarak yapamayacağına ve başaramayacağına dair bütün olumsuz düşüncelerin bir kenara bırakılması gerektiğini, mutlaka çözüme ilişkin yolların bulunulabileceği anlatılmaktadır. Eğer kişi amacını gerçekleştirmek istiyorsa ümidini koruyarak bu düşünce doğrultusunda adımlar atmalıdır.

Umut; gözle görülür amaçlar ortaya koyma, bu amaç doğrultusunda farklı yöntemler bulma ve bu amacın gerçekleşmesi için güçlü kişisel irade ortaya koymayı içeren bilişsel bir olgudur (Snyder, 2002).

Amaçlar bireysel olarak üç şekilde ele alınabilir. İlk olarak bireyin zihin dünyasında somut ve soyut biçimde gerçekleşmesidir. İkinci olarak farklı zaman dilimlerinde kısa ve uzun dönemli farklılıklar göstermesidir. Son olarak ise bu amaçların gerekli olanı ve gerekli olmayanı olarak değerlendirilebilir. Gerçekleştirilmesi istenen amaçlar doğrultusunda farklı yöntemler bulma, zaman olgusu ve bu zaman diliminde hangi davranışların sergilendiğidir. Kişi geçmiş yaşantılar sonucunda edindiği deneyimler, şimdiki yaşamın getirdikleri ve gelecek olaylara ilişkin varsayımlar arasında bir gezinti yapar. Burada bu hedefi gerçekleştirmek için farklı çözüm yöntemlerini hayal ederek sonuca varmaya çalışır. Hedefe yaklaştıkça bu yöntemler kalıcı hale gelir ve bariz bir şekilde zihin haritasına yerleşir. Yüksek umut taşıyan bireyler düşük umut taşıyan bireylere nazaran yollarını daha hızlı ve emin adımlarla ilerleyerek bulurlar. Güçlü bir iradeye sahip insanlar daima zihninde yapabilme ve becerebilme güdüsünü taşırlar. Bu gücü kullanarak en iyi ve en makul çözüm bulmada kullanılacak farklı yöntemleri bulmak için gerekli güdülenme sağlanmış olur.

Jerome Frank(1968) umudu "insanı iyi bir birey olma hissiyatı oluşturan ve kişiyi pozitif yönde davranmaya iten bir özellik" olarak değerlendirmektedir ( Akman ve Korkut, 1993). Bu düşünce kendisiyle ve toplumla barışık olma halini ifade eder. Kişinin kendi duygu ve düşünce dünyasını bilerek olumsuz düşünce ve davranışlarının minimize edilmesi için gayreti önemlidir. Bu gayret sayesinde iyiyi ve güzeli yayma arzusu ve isteği, etrafındaki insanları pozitif etkileme düzeyi ve olumlu davranışların insanlar arasında yayılması durumu gerçekleşebilir.

Umuda yönelik yapılan çalışmalar kişilerin zihinsel ve fiziksel sağlığının korunmasında ve zorluklara karşı baş edilme becerisinde önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Umutsuz ve beklentisiz bir hayat tarzını benimseyen kişilerin kendini gerçekleştirme ve bu hayatta var olma mücadelesinde geride kaldığı söylenebilir. Kendisiyle beraber olumsuz düşüncelerini başkalarına enjekte ederek insanların herhangi bir problemi başarabileceğine olan umut ve inancını kırabilir. Devamlı surette, üretilebilecek herhangi bir çözüm önerisinin çözüme yönelik bir yarar sağlayamayacağını, boşuna zaman geçirilmemesi gerektiğini, zaten çözümün mümkün olmadığını söyleyebilir. Amacın gerçekleşmesine yönelik en ufak bir umut kısıntısı bile olmadığını kabul ettirmek isteyebilir. Böylece bulunduğu örgütleri de amaca ulaştırmadaki en büyük engellerden biri olabilir. Yüksek umut düzeyine sahip bireyler karşılaşılan problemleri etkili ve etkin bir biçimde çözüme aktif ve yol gösterici olabilirler. Bu sayede etkileşimde bulunduğu çevre içerisinde daima çözüme ilişkin yapıcı, onarıcı ve çözüm üretici bir görev yüklenerek sevilen ve aranan bir pozisyonda kendilerini ortaya koyabilirler. Bu kişilerin bulunduğu konumdaki etki derecesi arttıkça umudun korunmasına ve geliştirilmesine ilişkin öğrenilen farklı çözüm yöntemleri sayesinde işyerinde ve toplumda çözüm odaklı bir mekanizmanın oluşturulması sağlanabilir. Bu da hem işyerinin amacının gerçekleşmesinde hem de toplumun ve ülkenin kalkınmasında önemli bir etkiye sahip olabilir.

Umudun başarıya ve pozitif düşünceye katkısına yönelik çalışma yapan Synder ve arkadaşları umudu kişilerin yapabileceklerine olan inancına varmada kişiyi amaca sevk eden pozitif enerji ve yöntem olarak tanımlamaktadırlar. ( Synder ve diğ., 1991). Bu enerji sayesinde insanlar, herhangi bir olay ya da durum karşısında başaracaklarına olay inancını güçlü tutarak buna ilişkin çözüm yöntemleri bulmada aktif rol alacaklardır. Synder kişinin başarılı olma içgüdüsünün ve azminin yüksek düzeyde



olmasının, o işi başarıya ulaştırmada gerekli olan şartlardan birisi olduğunu söylemektedir.

Umuda ilişkin yapılan araştırmalarda, kişinin zihinsel aktivitelerinin performansının yükselmesinde, fiziksel açıdan sağlıklı bir vücuda sahip olmasında ve sorunların etkili çözümünde kullanılacak çözüm yollarının geliştirilmesinde umudun önemli bir faktör olduğunu ortaya çıkarmıştır. Gelecekte daha iyi ve güzel şeyler olacağına dair bir duygu dünyasına sahip kişiler bu duruma ilişkin çözüm yolları ararken zihinsel ve düşünsel kapasitesini geliştirebilir. Böylece bireyin zihinsel kapasitesi artırılabilir. Hayata umutla bakan kişilerin olumlu ve çözüme yönelik düşünce tarzları, vücuttaki hormonların düzenli ve dengeli bir şekilde sağlanmasında etkili olabilir. Farklı çözüm yollarının aranmasıyla beraber yeni, değişik ve işlevsel çözümler bulunabilir. Böylece çözüm yolları geliştirilebilir. Çalışma alanında, umudun kişilerin güdülenmesinde, işteki verimliliklerinin artırılmasında ve performanslarının yükseltilmesinde önemli bir etkisinin olduğu görülmüştür (Luthans ve Jensen, 2005). Spor, eğitim, klinik psikoloji vb. birçok alanda umudun pozitif yönünün olduğu ispatlanmıştır.

Pozitif örgütsel davranışta umut kavramı iyimserlikten daha fazla ön plana çıkmaktadır. Birçok birey için umut başa gelen kötü durumlardan sonra insanların kendilerine söylenen olumlu telkinler olarak görülürken, klinik psikolojide amaca ilişkin bireyin genel algılarını ifade etmektedir (Frank, 2005). Umudu yüksek olan bireyler amaçlar doğrultusunda alternatif çözümler üretirken olumlu bakış açısıyla hareket ederler. Böylece umudun, hedefe ulaşmayı isteme ve bu hedefe ulaşmak için gücü kendinde hissetmeyle beraber hedefi elde edebilecek yolları bulabilme becerisi gibi iki önemli özelliği ortaya çıkmaktadır (Akman ve Korkut, 1993).

Paul Slovic'in Oregon Üniversitesinde yaptığı bir çalışmanın sonucuna göre beyinde umudu besleyen bir tür mekanizma olduğunu söyleyerek bu mekanizmanın harekete geçirilebileceğini savunmuştur. İnsanların çalışma azmi ve başarılı olma güdüsüyle beraber sabırlı adımlar atmasının bu mekanizmayı harekete geçirerek uzun dönemli hedeflerin gerçekleştirilebileceğini anlatmaktadır. Paul Slovic'in bu tezinden yola çıkan Taketoshi Ono ve çalışma arkadaşları Toyomo Tıp ve Eczacılık Fakültesinde umudun etkisinin motivasyonu artırmada rolü olup olmadığını ölçmek

için fareler üzerinde deney yapmışlardır. Çeşitli uyarıcılar tarafından fare beyinindeki talamus uyarılmak suretiyle umut etme devresinin aktif hale geldiği kanıtlanmıştır. Böylece beyne gelen işareti tanımlayan fare her o işareti gördüğünde beyindeki nöronların etkileşimi sayesinde umut devresini aktifleştirmişlerdir. Ödülün büyüklüğü ölçüsünde nöronların hızları artmıştır. Verilen ödül doğrultusunda umut mekanizması devreye girerek daha büyük ödül beklentisi oluşmuştur. Devamında büyük ödül (mesela büyük parça peynir) verilmiştir. Bu durumdan sonra farelerin her işareti gördüklerinde büyük ödül verileceğine dair beklentilerini yani umutlarını artırdıkları tespit edilmiştir ([http://www. Kariyeryolum.com](http://www.Kariyeryolum.com)).

#### **2.1.2.4.4. Dayanıklılık**

Bireylerin yaşadığı zorluklar karşı dayanma gücü, uyumu, psikolojik baskılar ve durumlar karşısında sergilediği tutum ve davranışları ifade eder. Dayanıklılık, pozitif örgütsel davranışın başka bir yönü olması ile beraber kişilerin karşılaştığı pozitif ya da pozitif olmayan durumlarla karşılaştıklarında sergilediği olumlu davranışların bütünü ve bunlarla baş edebilmesi için gösterdiği güçlü dirençtir (Luthans, 2002).

Kişinin önüne çıkan zorlu ve sıkıntılı durumlarda gösterdiği reaksiyonun gücü, senkronizasyonu, esneme payı, değişim karşısında gösterdiği tutumları, devamlı surette artan ruhsal baskılar karşısında sergilediği davranışları içerir (Masten, 2001)

Dayanıklılık, bireylerin genel anlamda önlerine çıkan etkileyici ve sarsıcı risklerle karşı karşıya bulunmasına rağmen ciddi manevra kabiliyetiyle sorunların üstesinden gelerek kendine toplama ve sorunlarla baş edebilme yeteneğidir (Benard, 1993). İnsanlar böyle riskli durumlarla karşı karşıya geldiklerinde olaylara pozitif yaklaşarak uyum gösterme eğiliminde olurlar. Bu kapsamda anlatılmak istenen risk durumları beklenilmeyen ve istenilmeyen bir sonucu ortaya çıkaran unsurlardır (Masten ve Reed, 2002). Bu unsurlar genellikle baskı ve şiddete maruz kalmak suretiyle oluşan travma hali, zararlı ve uyuşturucu etkisi olan maddelerin kullanımıyla ortaya çıkan tahrip edici negatif tecrübelerdir (Punamaki, Qouta ve El-Sarraj, 2001). Örgüt içerisinde kişilerde kaygı uyandıran, motivasyonunu bozan durumlar ortaya çıktığı zaman çözüme yönelik beklentilerin karşılanamaması durumunda yaşanan stres bunlardan birisidir. Örgütlerdeki bu stres hali sağlıklı ve verimli çalışma ortamını

yok eder. İletişimi olumsuz etkileyerek örgütün amaçlarının gerçekleşmesi için örgüt üyelerinin kazanması gereken, bilgi, beceri ve tecrübelerin örgüt üyelerine ve doğru anlaşılır bir biçimde aktarılamamasına neden olur. Böylece örgütün amaçlarının gerçekleşmemesi ve örgüte hizmet edecek davranışların kazanılamaması durumunda örgüt yok olabileceği gibi maddi ve manevi anlamda da yıkıcı etkileri olması muhtemeldir. Örgüt içerisindeki bir diğer sıkıntılı durum örgüt üyelerinin yaşadığı tükenmişlik sendromudur. Örgüt üyeleri, kendilerinin psikolojik ve sosyal ihtiyaçları karşılanmadığı ya da çalıştıklarının karşılığını maddi ve manevi olarak alamadığı zaman motivasyonu düşebilir. Böylece örgütün amaçlarına hizmet etmeyi bırakarak durumu idare eden bir hal alabilir. Bu da yine örgütün sonunu getirebilir. İşsizlik de kişilerin umudunu ve sağlıklı ve mutlu bir şekilde hayatlarını sürdürmesini olumsuz yönde etkileyebilir. Maaş veya ücret alamayan kişi normal olarak kişisel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayamadığı için aile ve çevresiyle sorunlar yaşayarak bunalıma girebilir. Kendi yaşamını sürdüremeyecek duruma gelebilir. Böylece toplum içerisinde saygınlığını ve itibarını kaybedebilir.

Dayanıklılığı yüksek olan kişilerin, olaylara ve durumlara verdiği tepkilerin ölçülü, tutarlı, kararlı ve net olmaları münasebetiyle işin veya hayatın stresi dolayısıyla oluşan gerek zihinsel hastalıklardan gerekse fiziksel rahatsızlıklardan korunduğu görülmektedir. Herhangi bir olay ya da durumla ilgili sorunu gözlemleyerek onunla ilgilendiğini, problemin çözümüne ilişkin özgüveni kişinin kendisinde gördüğünü, çözüm noktasında arzu ve isteği bulunduğunu, çözme ve uygulamaya geçirme kararlılığı, uygulama becerisi gibi basamakların sağlıklı bir şekilde oluşturulması bu durumu destekler niteliktedir. Neyi, neden, nasıl yapacağını bilen ve bu doğrultuda adımlar atan kişilerin dayanıklılığını pekiştireceği söylenebilir. Kişilerin içinde yaşadığı ortamı önemsemesi, benimsemesi ve ortama olan ilgisi, yaşanan olay ya da durumların yönünü tayin etmesi bakımından önemlidir. Tayin edilen durumları kontrol etme isteği ve arzusu, işin takibinin yapılarak geri dönütlerin tekrar değerlendirilmesini sağlayacak özgüven ve kararlılık vurgusu dayanıklılığının direncini artırabilir. Böylece mücadele etme yönü geliştirilerek yeni durum ve olaylar karşısında güçlü ve sağlam tepkiler göstermesi sağlanabilir. Mesela işsiz olan bir kişi kendine uygun iş olanaklarının neler olabileceği konusunda detaylı bir araştırma yaparak kendini geliştirebileceği, ailesinin geçimini sağlayabileceği ve çalıştığı

sektöre katkıda bulunabileceği bir iş bulma azmi ve kararlılığı sergileyebilir. Eğer bir işten çıkarılmış ise çıkarılma nedenlerini objektif bir şekilde analiz ederek kendine kazanç getirebilecek bir hale dönüştürecek bir paradigma oluşturabilir. Böylece bu durumu fırsata dönüştürerek kariyerinde yeni açılımlar sağlayabileceğini düşünür ve görür (Güler, 2009).

Dayanıklılık, olabilecek olumsuz durumlarla beraber, beklenilmeyen farklı pozitif olaylara ve durumlarla karşılaşıldığı zaman, başkaları tarafından kabul edilmeyen görüş ve düşüncelere rağmen gelebilecek baskılara karşı direnç gösterip amaç doğrultusunda kararlı ve azimli bir şekilde hareket etmektir (Norman, 2006). Her durum ve koşulda kontrolü kaybetmeyerek gerekli önlemler almaktır. Önlemler alınırken kapsayıcı bir biçimde fayda sağlayan ve verimi artıran tezler öne sürülerek tezinin desteklenmesini sağlayacak argümanlar üretmektir. Böylece kendi düşüncelerini kabul ettirerek örgüt içinde saygın bir konuma sahip, iradesi güçlü bireyler konumunda görülerek örnek alınabilirler. Dayanıklılık seviyesi üst düzey olan kişiler karşılaşılan negatif olay ve durumlarda tekrar kendi potansiyelini sergileyerek güçlü durur ve kendini ortaya koyar. Böylece en başında var olan potansiyelinden, görüş ve düşüncelerinden ve pozitif enerjisinden öte kendilerinden beklenilenden daha farklı ve daha değişik anlamlar oluşturabilen, yeni değerler üreterek açılım sağlayabilen kişiler haline dönüşür (Luthans ve Youssef, 2004).

Hayatı boyunca çevresiyle etkileşimiyle karşılaştığı belirsiz durumlar, değişimler ve gelişmeler karşısında yaptığı amansız mücadeleyle beraber kazandığı komplike ve hassas bir süreçtir (Özkalp,2009). Stresli durumlarla karşılaşıldığında kişinin kendi gücünü artıracak düşüncelerin oluşmasında psikolojik dayanıklılığın etkisi büyüktür. Her işin üstesinden gelebileceğine olan inancı ve kararlılığı olan bireyler yaşadıkları çevrede daima pozitif ve iyi olma halini benimseyen tutumlar sergilerler. Böylece kendilerinde herhangi bir davranış değişikliği gereksinimi hissettiklerinde ve bunu uygulamaya koyduklarında bilişsel, duyuşsal ve devinişsel gelişimi sağlama çabası içerisinde olurlar (Terzi, 2008).

Psikolojik dayanıklılık, kişilerin karşılaştığı engellerle ve belirsizliklerle baş etme çabası ve başarabilme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Luthans ve ark, 2006). Dayanıklılığın 3 ana unsuru bulunmaktadır. İnsanın var olan özellikleri, riske yol açan

nedenler ve kişiyi iyiye ve kendini geliştirmeye yönelten zorlu değerlerdir (Luthans ve ark., 2006). Kendi özelliklerini tanıyarak ve gelecekte kendisi için güzel olabilecek her türlü düşünceyi ve görüşü bu doğrultuda yapılandırarak olumlu öngörüler oluşturur. İnsanların var olan zihinsel kapasitelerini ve bilişsel beceri düzeylerini artıracak çalışmalar yapması, mizaçlarına uygun bir hayat tarzı benimsemeleri, olayları ve durumları algılama biçimlerinin pozitif doğrultuda olması, hayata olan bağlılıklarının güçlü olması, duygusal anlamda ne istediğini bilen ve bu duygularını yaşamaya çalışan bir karaktere sahip olması, kendini her anlamda geliştirecek ve pozitif yönde ileriye taşıyacak bir iç disiplin oluşturarak yanlışların ve hatalarını görüp bunları düzeltmeye gayret eden ve kendini bu sayede denetleyecek bir öz denetim mekanizmasını kuran bir hayat tarzını benimsemesi, etrafındaki kişilerle iletişimi güçlü tutarak insanlar arasında aranılan, beğenilen ve özenilen, esri yeteneği yüksek bir çekiciliğe sahip olması dayanıklılığı artıran potansiyel varlıkları göstermektedir. Riske neden olabilecek öğelerin varlığının kabul edilmesi ve bu durumların olağan karşılanması dayanıklılık açısından önemlidir. Oluşabilecek riskli durumlara karşı öngörülebilir bir yaklaşım sergileyerek riskli durumların oluşması engellenebilir. Oluşan riskli durumların ve baş etme yöntemlerinin bilinmesiyle risklerin negatif etkisi en aza indirilebilir. Ancak kişinin kendisini ve çevresindekileri risk unsurlarından koruması mümkün olmadığından riske yol açan bu faktörler dayanıklılığının önemli özelliklerindedir. Değerler, insanı zorlayan ve onu geliştirilen öğelerdir. Bu sayede kendi gizilgüçlerini keşfeden insan, ilgi ve yetenekleri geliştirecek çalışmalar yaparak kendini gerçekleştirme yolunda emin adımlarla ilerleyebilir.

Psikolojik dayanıklılık, kişilerin olaylar ve durumlar karşısında yaşadıkları stres ve kaygıların iyi yönetilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Şöyle ki; psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin ister kendi benliğinde isterse örgüt içerisinde olsun olumsuzluklara göğüs gerip bu durumu olumluya çevirme yönünde güçlü bir kişiliğe ve stres yönetimine sahip olduğu bir gerçektir. Dayanıklılık çoğunlukla negatif durumlarda etkisini gösterdiği varsayılırsa, bu kavram bireyin çalışma koşullarında oluşabilecek olumsuzluklarda kişinin stresle yönetimini kolaylaştıracağı varsayılabilir (Luthans, 2002).

Coutu (2002), psikolojik dayanıklılığın unsurlarını “Gerçeğin olduğu hali ile kabul etme durumu, derin bir inanç, güçlü benimsenen değerlerle destekleme, yaşamı anlamlı kılma, olağanüstü bir doğaçlama yeteneği” olarak sıralamaktadır.

Dayanıklılık, sorun, belirsizlik durumu, birbiriyle uyuşmayan iki ya da daha fazla güdünün etkin olması dolayısıyla yaşanan çatışma hali, başarılı olamama, olumlu değişiklikler, gelişme ve sorumlulukların artmasıyla beraber ileriye atılma, aktif hale geçme yönünde adımlar atmaktır (Avey ve ark., 2008). Yaşanan çatışmalardan edinilen kazanımlar sayesinde kendini geliştiren bireylerin, zorluklar karşısında edindiği tecrübeye dayanarak vereceği güçlü reflekslerin dayanıklılığını artıracığı söylenebilir. Sorumlulukla beraber daha fazla işe odaklanan kişiler, görevi kendisinden beklenenin ötesinde başararak gücünü pekiştirebilir. Dayanıklılık, risk alınması gereken hallerde veya sıkıntılı ve zorlu durumlarla karşılaşıldığında olumlu yönde davranışta bulunarak pozitif uyumun oluşmasını sağlamaktır (Norman ve ark., 2010) Buradan yola çıkarak, dayanıklılığın yarattığı etkiyle beraber psikolojik sermaye, en güç ve başarılması zor durumlarla karşılaşılmasına rağmen, içinde bunu başaracağına olan inancı ve azmi olan, şu an ve ileride başarılı olacağı ile ilgili yüksek beklentiye sahip, ulaşılması zor amaçlara ulaşarak başarının sürekliliğini sağlayacak sorunların çözülmesiyle beraber bireysel olumlu psikolojik yaklaşım durumudur. Yani psikolojik sermaye, geleceğe dair pozitif beklentiler, azimli ve kararlı bir inanç, amaçlara ulaşmada zorluklarla baş etme ve bunu sürekli hale getirerek problemleri çözme gücü pozitif psikolojik durumu ifade etmektedir (Avey ve ark.,2008).

Psikolojik Sermayede tüm bileşenler birbirleriyle etkileşim halindedir. Yani hayata umutla bakan insanların zorluklara karşı direnci motivasyonundan dolayı yüksektir. Özyeterlikleri yüksek olan ve kendilerine güvenen insanlar, psikolojik sermayenin diğer öğeleri olan umut, iyimserlik ve dayanıklılıkları daha hızlı aktarır ve eyleme geçirirler (Luthans ve ark, 2007) Umut, iyimserlik, özyeterlik ve dayanıklılık öğelerinin ölçülebilir olması, eğitimle kazandırılabilmesi ve amaca hizmet edecek şekilde geliştirilmesi psikolojik sermayenin önemli kılan öğelerden biridir (Keleş, 2011).

Psikolojik sermayesi güçlü olan ve bunu aktif kullanan örgütlerin gerek kişilerin beklentilerini karşılamada gerekse örgütlerin amaçlarına ulaşmadaki katkısı oldukça yüksektir.



### **2.1.2.5. Geleneksel Sermaye Türleri ve Psikolojik Sermaye**

Geleneksel Sermaye türleri; İnsan Sermayesi, Sosyal Sermaye ve Ekonomik Sermayedir. Çalışanların; bilgileri, becerileri, yetenekleri, işi yapabilme yetileri, var olan potansiyeli ve sahip oldukları, yapabildikleri ve yapabileceklerinin tümü insan sermayesini karşılamaktadır. Toplumlara bir arada tutan değerler, normlar ve ilişkiler sayesinde toplumun siyasal, kültürel ve sosyoekonomik alanda gelişmesini etkileyen sermayeye sosyal sermaye denir. Mal ve hizmet üretmek amacıyla kullanılan makine ve diğer araçlara ekonomik sermaye denir. Psikolojik Sermaye ise insanın kendini tanıması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi, tutumları ve davranışların olumluya çevrilmesine yönelik durumu ifade eder. Kendini tanıyan ve potansiyelinin farkında olan bireyler diğer sermayelerine etkili ve verimli bir şekilde kullanabilecektir.

### **2.1.3 Stres**

Aşağıda stres ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

#### **2.1.3.1. Stres Nedir**

Batı literatüründen geçen stres latince "estrece" kelimesinden gelmektedir. Baskı, güçlük ve gerilme durumu olarak isimlendirilmektedir. Tarihsel süreç içerisinde 17. Yüzyılda elem, dert, sıkıntılı durum anlamındayken 18 ve 19. Yüzyılda kişilere ve objelere yönelik baskı ve zor kullanmayı ifade etmektedir (Aydın, 2004). Ayrıca sıkıntılı durumlara verilen tepkilerden yola çıkarak "benliğini koruma", " normal durumuna dönmek için gayret gösterme" şeklinde etkiye verilen tepki anlamında da kullanılmıştır. (Baltaş ve Baltaş, 2002).

Başka bir tanımda stres, olağandışı istekler, kısıtlamalar ve sunulan olanaklarla karşı karşıya gelindiğinde görülen sıkıntılı durum olarak tanımlanmaktadır (Yamuç ve Türker, 2015).

Harrington (2013:2)'a göre, stres kişinin endişe, korku, kaygı gibi hislerin yanında üzüntü, utanma gibi farklı negatif hislerin yerini alabileceği genel bir terim olarak değerlendirilebilir. Ayrıca stresi duygusal deneyimlerin yanı sıra fizyolojik sorunları da içerisinde barındıran komplike bir durum olarak değerlendirmektedir.



Stres kavramı günümüzde, gerginlik, kaygı, duygusal çöküntü, çatışma, ağır dış koşullar, engellenme, benliğe yönelik tehdit, güvenliğin tehdit altında olması ve uyarılma gibi olguların yerine de kullanılmaktadır (Balcıoğlu, 2005).

Stres en yalın tanımıyla, “sisteme giren ve sistemden çıkan madde, enerji ya da bilginin yetersizliği, aşırılığı veya uyuşmazlığı durumunda, dengenin bozulduğuna ve yeniden uyum sağlanması gerektiğine yönelik bir işaret” olarak değerlendirilebilir (Tutar, 2001). Bu tanımda kişinin fizyolojik dengesinin bozulmasına neden olan herhangi bir negatif durum söz konusu olduğunda bedenin cevap olarak verdiği işaretler stresi betimlemektedir. Yeniden uyumun sağlanması için strese neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Stresle ilgili yapılan birçok tanımdan bir tanesi de organizmalarda savunma uyandırıcı etkiler ve bu duruma karşı organizmada gelişen savunma sistemi, organizmanın direncini düşüren psikolojik veya bedensel gerilim, gerginliktir. Bir diğer tanımda ise psikolojik gerilimin canlıların yaşamlarını sürdürmeleri için elverişsiz ortam koşulları olarak belirtilmiştir (Eryılmaz, 2009).

Birçok araştırmacı stresi tanımını yaparken üç farklı yaklaşımdan söz eder. Birinci yaklaşımda, organizmanın içinde bulunduğu çevresel koşullar üzerinde odaklanılmakta ve bu koşulların stresin bir uyarıcı olarak tanımlanmaktadır. İkinci yaklaşımda, stresin bir etki-tepki mekanizması sonucunda ortaya çıktığı ve organizmanın stres durumu ile karşılaştığında, uyarılara karşı oluşturduğu zihinsel ve fiziksel tepkiler üzerine odaklanır. Üçüncü ve son yaklaşım ise, organizmanın çevresinde ortaya çıkan etkileşimin boyutlarını dikkate alarak stresi, stres uyarıcı ve strese verilen tepkiyi içinde bulandıran bir süreç olarak tanımlanır (Biricik, 2018).

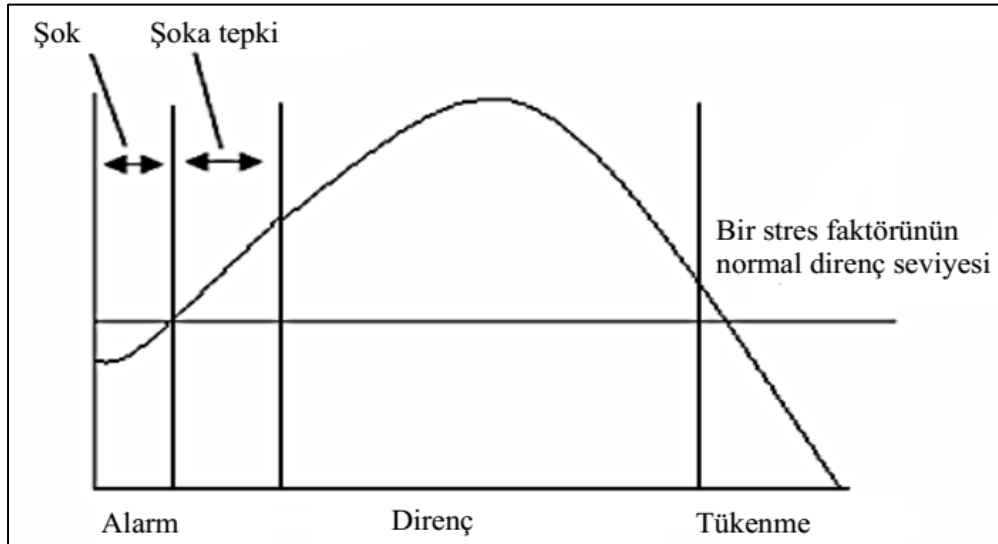
Stres durumu ile ilgili yapılan değerlendirmelerde, stres ve psikoloji arasındaki ilişkiyi ve insan üzerindeki etkisini araştıran Kanadalı bilim insanı Hans Selye, 1956 yılında ilk bilimsel çalışmayı ortaya koymuştur. Selye, insanın strese yol açan bir durumla karşılaştığı esnada organizmanın fizyolojik, psikolojik ve davranışa dönük tepkiler gösterdiğini söylemiştir. Bu tepkilerin, kalp ritminin hızlanması, ağızda kuruma, titreme, ağrılar, aşırı terleme, yeme bozukluğu, huzursuzluk, yorgunluk, üzüntü ve bunalma hali gibi durumlar olduğunu belirtmiştir. Birey kendisinde sıkıntı uyandıran fizyolojik ve psikolojik etkenlerden kurtulmak için mücadele ederek,

onların üstesinden gelmenin yollarını arar. Başarılı olursa stresin etkileri azalır veya yok olur. Stres devam eder ve etkisini artırırsa duygusal tükenme durumu ortaya çıkar ve hayatını sonlandıracak noktaya gelebilir.

### 2.1.3.2. Stresin Aşamaları

Stres, kişinin yaşadığı olumlu ya da olumsuz durumlara karşı verdiği tepkidir. Bu durumda insanlarda bazı değişiklikler olmaktadır. İnsanda olan bu değişiklikler stresin aşamalarını oluşturur. Rout (2002), stresi ve stresin insanlarda oluşturduğu etkileri sistemli olarak araştıran ve inceleyen ilk kişilerden birinin Selye olduğunu belirtir. Selye gelen talebe karşılık vücutta oluşan fizyolojik tepkinin stres olduğunu söyler. Birçok hastalığın başlangıçta benzer belirtilerle ve semptomlarla ortaya çıktığını görmesiyle bu durumun ilgisini çektiğini söyler. Aşırı yorgunluk, yememe sonucu oluşan psikolojik bozukluk ve yüksek ateşin farklı klinik bozuklukların bir sonucu olduğunu belirtir. Buna göre kişi, stres yaşadığı anlarda bu değişimi tehdit olarak gördüğünden dolayı beyinde stres hormonları salgılanır. Oluşan bu duruma “Genel Uyum Sendromu” denir. Alarm, direnç ve tükenme aşamalarından oluşur.

**Şekil 1:** Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu



Kaynak: Rout, U. (2002). Stress Management for Primary Health Care Professionals. USA:Kluwer Academic Publishers.

a- Alarm Aşaması: Vücudun strese yol açan bir durumla karşılaştığında stres hormonlarının salgılanmasıyla beraber yoğun terleme ve tansiyonun yükselmesidir. Rout (2002) bu aşamada bedenin fiziksel harekete hazırlanmasında kavga ederek kaçma tepkisini sergilediğini belirtmiştir. Bununla bağışıklık sisteminin zayıflamasından dolayı hastalıklara yatkınlığın arttığını söylemiştir. Gibson ve arkadaşları (1988) strese yol açan durum fark edilirken beynin vücudu biyo- kimyasal mesaj göndererek solunumu ve kan basıncını artırdığını, göz bebeklerini büyüttüğünü ve kasları gerdiğini söylemişlerdir. Eğer stresi ortaya çıkaran nedenler ortadan kaldırılmaz ise ikinci aşama olan direnç aşamasına geçilecektir.

b- Direnç Aşaması: Adaptasyon aşaması da denilebilir. Bu aşamada stres sürüyorsa vücut etkilendiği strese uyum sağlayabilir. Farklı durumlardaki değişimler strese yol açan nedenlerin etkilerini azaltarak direnç ortaya çıkar. Böylece yorgunluk, kaygı ve gerginlik durumu belirir. İnsanın strese neden olan faktörlere karşı direnmesi için dikkat düzeyi, enerjisi ve yetenekleri sınırlıdır. Strese sebebiyet veren bazı etkilere karşı yüksek dirençli olabilirken bazılarında karşı düşük dirençli olunabilir. Bundan dolayı bu aşamada hastalığa yatkınlık daha fazla olabilmektedir (Gibson ve arkadaşları, 1988). Bireyler strese yol açan problemleri çözdüğünde vücudun alarm aşamasında hasarlar onarılarak, verdiği reaksiyonlar ortadan kalkar.

c- Tükenme Aşaması: Stresin devam ettiği aşamadır. Vücudun stresten kaynaklanan etkenlere gösterdiği direnç zayıflar veya hızla düşer. Bu durum çoğunlukla vücudun bağışıklık durumuna ve hastalıklara karşı gösterdiği dirence göre değişir. Uzun süre stresin etkisinde kalan kişilerde kalp krizi riski artar. Ya da bağışıklık sisteminin zayıflamasından dolayı enfeksiyona açık hale gelebilir (Rout, 2002). Bedenin direnci ne derece güçlü olursa stresle baş edebilmesi o kadar güçlü olur.

### **2.1.3.3. Stresin Belirtileri**

Stresin belirtileri fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal olmak üzere 4 grupta toplanmıştır (Braham, 1998 ).

1-Fiziksel Belirtiler: Baş ve sırt ağrıları, uykuda düzensizlik, diş gıcırdatmaları ve çene kasılmaları, bağırsak sisteminin bozulmasına bağlı olarak kabızlık, ishal ve

kolit, deride döküntü, yüksek tansiyon, kalp krizi, aşırı terleme, iştahsızlık, aşırı yorgunluk ve enerji düşüklüğü, kas ağrıları, ülser ve hazımsızlık, iş ve diğer kazalarında artış.

2- Zihinsel Belirtiler: Konsantrasyon bozukluğu, unutkanlık, zihin bulanıklığı, karar vermede zorluk, hafızada zayıflık yaşanması, fazla hayal kurma, sadece bir fikre saplanıp onunla meşgul olma. Espri anlayışında düşüş, az verimlilik, iş yapma kalitesinde düşüş, hataların artması, muhakeme gücünün zayıflaması.

3- Duygusal Belirtiler: Endişe ve kaygı hali, ruhsal durumdaki ani değişiklikler, çabuk ve sık ağlama, depresyon, sinirlilik, gerginlik, özgüven kaybı, aşırı hassas olma, çabuk kırılma, öfke nöbetleri, düşmanca ve saldırganca hareketler, duygusal tükenmişlik.

4- Sosyal Belirtiler: Aşırı Güvensizlik, randevulara gitmeme veya az bir süre kala iptal etme, insanlarda hata arama, insanların kişiliklerine incitici söz ve davranışlar, aşırı savunucu davranışlarda bulunma, birçok kişiyle konuşmama.

Normal hayatın olağan akışı içerisinde bu tip belirtiler çok fazla görülürse kişiler stres tehlikesi ile karşı karşıyadır. Stresle baş edebilmenin ilk adımı bu durumun farkına varmaktır. Bundan sonra strese yol açan fiziksel durumların, zihinsel aktivitelerin, duygusal ve sosyal problemlerin belirlenerek stresle baş edecek hatta stresi yok edecek çözümlerin üretilmesini sağlamak olmalıdır.

#### **2.1.3.4. Örgütsel Stres**

Aşağıda örgütsel stresin tanımı, özellikleri, etkileri ve kaynaklarına yer verilmiştir.

##### **2.1.3.4.1. Örgütsel Stresin Tanımı**

İnsanlar herhangi bir konu hakkındaki amaçlarını gerçekleştirmek için iş birliğine ihtiyaç duyarlar. Bireyler gerek bireysel gerekse örgütsel hedeflere ulaşabilmek için çabaların birleştirmek zorunda kalmışlardır. İş birliği ve birliktelik sayesinde insanlar, tek başlarına yaptıklarından çok daha fazlasını yapabildiklerini görmüşlerdir. Örgütler, çeşitli duygu, davranış ve tutumları oluşturan insanların meydana getirdiği bir sistemdir. Bireyler örgüt içerisinde yaşarlar, çalışırlar ve

birbirleriyle ilişki içerisinde yaşamlarını sürdürürler. Örgütlerde bu kadar iç içe yaşamlarını sürdüren bireylerin hem kendi yararına hem de örgüt yararına faaliyet sürdürmesi örgüt-insan ilişkilerini daha da önemli hale getirmiştir. Çalışanların işe bağlı olarak yaşadığı stres, sıkıntı ve endişe hali iş stresini gösterir. İş stresi, kişiler üzerinde baskı oluşturan, bu baskı sonucunda yapması gereken normal davranışlardan uzaklaştıran durum olarak da nitelendirilmektedir. Ayrıca örgüt üyelerinde psikolojik, fizyolojik ve davranış problemlerine ve sapmalara yol açan dış etkilere karşı uyum tepkisi örgütsel stresi ifade eder. Bu stres durumu işyerinde var olan ve çalışanların motivasyonlarını düşürerek işe uyumunu güçleştiren öğeleri içerir. Başka bir tanımda örgütsel stres; yaşanan ve yaşanabilecek gerginlik durumlarını, strese neden olan öğeleri ve buna ilişkin durumları oluşturur. Bireylerin örgütten ya da işten dolayı beklenti içerisine girmeleri nedeniyle kişisel enerjinin ortaya çıkması, işin kendine has durumunun birey üzerindeki olumsuz etkilerinin oluşması da örgütsel stresi oluşturur. Çalışma hayatında stres çoğunlukla olumsuz olarak düşünülmektedir. Ancak örgütsel stresin olumsuz etkilerinin yanı sıra olumlu etkilerinin olabileceği de varsayılabilir. Belirli bir oranda stres insanlara pozitif enerji vererek güzel ve iyi neticeler oluşturabilir. Kişi tarafından yaşanan stresin pozitif olması, işin hedeflerine varmasında motivasyonu artırarak çalışma hayatında daha başarılı ve aktif hale getirir. Günümüzde yaşam döngüsü içerisinde, psikolojik rahatsızlıklara ve fizyolojik problemlere neden olan stres, teknolojik ve bilimsel gelişmelerinde etkisiyle hayatın vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Bireylerin zamanlarının büyük bir bölümünü işte geçirmeleri sebebiyle örgütsel stres hayatımızda önemli bir yere sahiptir.

#### **2.1.3.4.2. Örgütsel Stresin Özellikleri**

Bir dizi özelliklerden oluşan örgütsel stres şunlardır:

- i. Örgütsel Stres kişinin çalıştığı yerde endişe ve anksiyete gibi duyguları yaşayarak strese kapılmasına neden olur.
- ii. Kişinin çevresiyle olan ilişkilerini ve sosyal yaşamını olumsuz etkiler,
- iii. İşin yapıldığı yerde bireyde fiziksel, duygusal, psikolojik ve davranışa ilişkin olumsuz durumlar ortaya çıkar.
- iv. İşteki performans düşüklüğü verimliliğin azalmasına neden olur.

v. Kişinin işten soğuyarak işe gelmek istememesine veya işi terk etmesine neden olur.

vi. Çalışma hayatının birtakım normlarına ve değerlerine adapte olmakta sıkıntılar yaşar.,

vii. Birey sorumluluklarını yerine getirme konusunda stresli durumlar yaşar (Aydın 2004).

Bir iş çevresinde örgütsel stres durumu yaşayan kişiler daima kaygılı ve sıkıntılı bir halde bulunurlar. Çevresindekiler ve arkadaşlarıyla iletişim problemi yaşarlar, grupta ayrışmalar ortaya çıkar. İşe kendisini veremediği ve işten hoşlanmadığından dolayı verimliliği düşer. İşe gitmek istemez. İşyerinde uyulması gereken kurallara uymakta güçlük çeker. Buna bağlı olarak fiziksel, sosyal, psikolojik ve davranışa yönelik tutarsızlıklar yaşayarak kendine ve çevresine yönelik olumsuz tutumlar takınır.

#### **2.1.3.4.3. Örgütsel Stresin Etkileri**

İş hayatı bireyin yaşamında önemli bir etkiye ve yere sahiptir. İş hayatında strese maruz kalan kişi hem özel yaşamında hem de işte sıkıntılı durumlar yaşayabilir. Örgütsel stresin bireyin yaşamı ve örgütün işleyişi üzerinde ciddi etkileri vardır (Aşkun 2006). Kişisel etkiler olarak bazı fiziksel belirtiler ortaya çıkar. Bu durum çoğunlukla üzücü ve rahatsız edici bir olay sonrasında oluşabileceği gibi, uzun vadeli bir stresli yaşamın sonucunda da ortaya çıkabilir. Bireyin kan basıncında yükselmeye ve kalp atışlarında artışa neden olmakla birlikte midede ve ince bağırsakta ülser ortam hazırlar. Vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak kansere neden olur. Stresin fiziksel etkilerinden başka psikolojik etkileri de bulunur. İnsanda kızgınlık hali, sinir ve depresyon durumu, kaygı ve sıkıntı gibi psikolojik durumunu olumsuz etkileyecek haller görülebilmektedir. İşin yapılmasına engel olarak işte konsantrasyon kaybına sebep olan stres mutlaka kontrol edilmelidir. Kişide oluşan ani duygu patlamaları, öfke nöbetleri, yaşamdan zevk almama, işe karşı isteksiz olma ve sakarlık stresin psikolojik etkileri arasındadır. Örgütsel strese bağlı olarak kişide sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımını artabilir. Ayrıca, örgütsel stresin, işe geç gelme ya da devam etmeme, işteki performansı düşürme, iş çevresinden uzaklaşma ve işte dikkatsiz olma gibi olumsuz

etkileri de vardır. Bunlar içerisinde performansta düşüşü en önemlisidir. Çünkü çalıştığı işletmenin amaçlarına uygun iş üretemeyen bireyin örgütteki pozisyonu tartışılır. İşten doyum alamama da örgütsel stresin en önemli göstergelerinden biridir. İş ortamının ve koşullarının bozulduğu iş doyumundan anlaşılır. Bireyin kendi ilgi ve yeteneklerine uygun bir işi elde ederek kendini geliştirmek için çaba göstermesi, kişisel doyumla beraber işin verimliliğini artırarak kişide maddi ve manevi kazançları artırır. Tam tersi bir şekilde kişisel istekleri ve ihtiyaçları görülmeyen kişide işe karşı isteksizlik, doyumsuzluk ve örgüt içerisinde uyumsuzluk görülebilir. Örgütsel stresin en önemli etkilerinden birisi de işe düzenli gelmeme veya devam etmemektir. Bir kişinin planı ve programı hazırlanmış bir işe gerekçe göstermeden devam etmemesi örgütsel devamsızlığı ifade eder. Devamsızlık işteki performansı ve verimliliği düşürerek işin gerektirdiği kazancı azaltmakta, bu da maliyeti artırmaktadır. Devamsızlığın birçok nedeni olabilir. Az ücret, çalışma koşullarının ağır olması, moral bozan durumlar, iş doyumunun olmaması, işin sıkıcı olması, işe uyum sağlayamama, bireyin beklentilerinin karşılanmaması en önemlileridir (Aşkun 2006). Yukarıda sıralanan özelliklerin stresi artırdığı varsayılırsa işten doyum alamama, performans azlığı ve işe gelmemenin örgütsel stres ile doğrudan bir ilgisi olduğu kanısına varılabilir. Performans düşüklüğüne neden olan faktörlerin tespit edilerek bunları azaltıcı ve yok edici önlemler sayesinde motivasyon artırılabilir. Bireyin işteki doyumunu, iş ortamındaki beklentilerinin karşılanması ile doğru orantılıdır. Örgütte stres yaratan etkenler tespit edilip buna ilişkin çalışmalar yapılırsa devamsızlık azalır, iş performansı yükselir, işten soğuma ve işe geç kalmalar en aza iner.

### **2.1.3.5. Stres Kaynakları**

#### **2.1.3.5.1. Bireysel Stres Kaynakları**

Stres kaynakları organizmanın bireysel özellikleri ve içinde bulunduğu ortama göre farklılıklar gösterebilir. Aynı türün içerisindeki bireylerin kişisel özellikleri, buldukları ortama bakış açısı ve çevresel etkenlere karşı verdiği farklı tepkiler nedeni ile stres kaynakları kişiden kişiye farklı olabilir. Kişisel özellikler stresin ortaya çıkması ve bu stres koşulları ile mücadele etmesinde önemli bir etkidir. Kişinin sosyal çevresi ile olan ilişkileri, iş çevresi ile olan ilişkileri, içe kapalı veya dışa dönük

yapıda olması, yaş faktörü, cinsiyet faktörü, içinde bulunduğu ortam koşulları, medeni durum, eğitim düzeyi ve gelir düzeyi gibi birçok neden stresin ortaya çıkışını ve bu stresin düzeyini etkileyen faktörler olarak değerlendirilebilir. Bireysel stres kaynakları yaş ve cinsiyet, kişisel özellikler, bireysel yetenek farklılıkları, medeni durumu ve ekonomik yeterlilikler olmak üzere beş farklı başlıkta değerlendirilmiştir.

### **Yaş ve Cinsiyet**

Yaş, birçok toplumda önemli bir toplumsal statünün bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. İnsanların yaşları ilerledikçe toplumların kişilere yükledikleri misyonlar da değişecektir. Bazen ilerleyen yaşın getirdiği misyonlar kişilerde stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Ayrıca ilerleyen yaşın getirdiği zihinsel ve fiziksel değişiklikler (örneğin yaşlanma veya kendini fiziksel açıdan yetersiz hissetme gibi) kişilerde stres kaynağı olabilir. Özellikle fizik gücü ile çalışan ve ekonomik olarak yetersiz olan kişilerde fiziksel zayıflık ve buna bağlı olarak iş kaygısı önemli bir stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra fiziksel görüntüsüne önem veren kişilerde yaşın ilerlemesi bir başka stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Kişinin yaşı ilerledikçe öz güven ve öz yeterliliğinin artması stresle daha kolay başa çıkabilmesine olanak sağlarken, yaşın getirdiği fiziksel ve ruhsal çöküntü de stres kaynağı olabilir.

Birçok toplumda kadın erkek eşitliği yasalar ile korunsa da özellikle az gelişmiş ülkeler de kadının toplumdaki yeri maalesef erkekle aynı değildir. Özellikle aile yaşantısında toplumun kadına yüklediği annelik ve ev hanımlığı statüsü başlıca stres kaynakları olabilir. Birçok bilimsel çalışma da cinsiyet farklılığı strese verdikleri tepkilerinde belirgin olarak birbirinden farklı olduğu tespit edilmiştir.

Erkeklerde evi geçindirme ve ekonomik gelir düzeyi başlıca stres kaynağı olarak değerlendirilebilirken, kadınlarda annelik ve diğer sorumluluklar ve iş yaşantısında ki olumsuz etkenler bireysel stres faktörü olabilir.

Erkek egemen toplumlarda kadının iş ortamında daha fazla kendine yer bulmaları sırasında kadınların kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olabilir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda kadınların nispeten erkeklere oranla daha fazla depresyona yatkın oldukları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra ABD ve İngiltere’de



yapılan çalışmalarda kadınların erkeklere göre kariyer ve aile sorunlarıyla ilgili daha fazla sorun yaşadıkları belirlenmiştir (Tutar, 2011: 263).

### **Kişisel Özellikler**

Kişilik kavramı, toplumsal hayatın bir parçası olarak, geçmişten bugüne kadar var olmasına karşın, bilimsel olarak 1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim dallarından ayrılıp, ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır.

Kişilik kavramı, kişinin içinde bulunduğu ortama olan adaptasyonunu belirleyen, statik özellikler ve davranış biçimlerini kapsamaktadır. Bireyin karşı karşıya kaldığı stres sürecinde kişilik göz ardı edilmeyecek ölçüde yer teşkil etmektedir. Bireyin stresten etkilenme düzeyi kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Bazı bireyler karşı karşıya kalınan olumsuz bir olay ile ortaya çıkan strese karşı daha dayanıklı olup stresle başa çıkmayı daha kolay başarıırken, bazı bireyler ise, aynı negatif olay karşısında çok daha hızlı strese girip, çok kolay etkilenmekte, stresle başa çıkmakta zorlanmakta ve daha fazla yıpranmaktadır (Ergün, 2008: 10).

Kişilik, bireyin duyu, düşünce, davranış ve tutumlarını etkileyen öğelerin karakteristik bir biçimidir (Tınar, 1999, akt: Yelboğa, 2006: 198).

Kişilik, bireyin sürekli olarak hormonal ve çevresel uyarıcıların etkisi altında şekillenir. Kişilik, fiziksel ve psikolojik, genetik miras veya deneyimler sonucunda edinilmiş olan bütün yetenekler, duygular, güdüler, alışkanlıklar, arzular ve bütün davranış şekillerini kapsar. (Tınar, 1999, akt: Yelboğa, 2006: 198).

Bireylerin farklı karakteristik özellikleri, duyu ve düşüncelerini ifade etme yöntemleri, olaylara karşı verecekleri tepkiler strese karşı verdiği reaksiyonlarda da farklılıklar ortaya çıkarabilir. Hayata pozitif bakan ve olayların olumlu yönlerini değerlendiren kişilikler çoğunlukla strese karşı daha dayanıklı olurlar ve ortaya çıkan strese karşı daha kolay savunma yapabilirler. Ancak hayata negatif bakan ve olayları negatif yönleri ile alan kişilikler daha çabuk strese girebilir ve stres koşullarını atlatmakta zorlanabilirler.

## **Bireysel Yetenek Farklılıkları**

Kişinin yaptığı işle ilgili olarak sahip olduğu donanım, bilgi ve becerilere yetenek olarak değerlendirilebilir. Bireysel olarak yetenekli kişiler daha az yetenekli kişilere göre sahip oldukları işlerde daha kolay başarıya ulaştıkları için daha stresle karşı karşı kalmaktadır. Yapılan işin bireysel yetenek gerektiren bir iş olması da bu tür yetenek farklılıklarından kaynaklı stresi tetiklediği düşünülebilir. Yapılan iş ile ilgili yeteri kadar yetenek ve donanım yoksa işi yetiştirememesi ve yapılan işin doğru yapılamaması gibi durumlar ortaya çıkabilir ve bu durum kişide strese yol açabilir.

Özel yetenek gerektiren işlerin yapılmasında istihdam edilecek kişilerin bireysel yetenekler göz önünde tutularak istihdam edilmesi stresi azaltabilse de özellikle iş yerindeki rekabet stres artırıcı bir faktör olabilir.

## **Özel Hayat**

Bireylerin özel hayatlarında karşılaşılabilecek ailevi problemler, fiziksel ve psikolojik gerilimler ve ekonomik problemler önemli bir stres kaynağı olarak değerlendirilebilir. Özel hayatta yaşanan bu gibi stres durumları dolaylı olarak iş hayatı ve sosyal hayatı da etkileyerek stres koşullarının artmasına neden olabilmektedir. Bu yüzden özel hayattaki gelişmeler bireysel stres kaynaklarında önemli yer teşkil etmektedir.

Bu konuda Holmes ve Rahe'nin (1967) yapmış oldukları çalışmada bireylerin aşırı içki kullanımı, uyuşturucu madde kullanımı veya kumara alışkanlığı, yaşadıkları çeşitli çatışmalar gibi bazı problemler önemli bir stres kaynağı olabilmektedir.

Eşlerin ikisinin de çalışması ve çalışma koşullarındaki yaşadıkları stres dolaylı yoldan özel hayatta da strese neden olan faktörler olarak karşımıza çıkabilmektedir. ABD'de yapılan bir araştırmada; eşlerin her ikisinin de çalıştığı ailelerde boşanma oranlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir. Günümüzde iş yerlerinde çalışanların rotasyonları da önemli bir stres sebebidir. 70 değişik ülkede 1800 yönetici ile yapılan bir araştırmada iş hayatını etkileyen stres durumlarından biri de rotasyon sonrası eşlerin yeni çevreye uyumu gösterilmiştir (UNDP, 1994).

## **Ekonomik Yeterlilik**

Özellikle gelişen ve değişen dünya da sürekli tüketim günümüzün önemli problemlerinden biridir. Sürekli tüketimin getirdiği mali yükümlülükler ayrıca bir stres kaynağı olarak değerlendirilebilir.

Kişinin sahip olduğu gelir düzeyi ve buna bağlı olarak ekonomik refah düzeyi stres konusunda belirleyici olabilir.

Özellikle son yıllarda bankacılık sistemindeki gelişmeler ile bağlantılı olarak bireysel kredi kartları ve krediler kişilerin alım gücünü arttırmadan ekonomik özgürlükler sunmuş ancak bu borçlanmaların geri ödemeleri sırasında ekonomik yetersizlikten dolayı yaşanan streste artırıcı faktör olarak ortaya çıkmıştır. Medya da her gün bireysel kredi kartı ya da krediler nedeni ile ilgili olarak aile içi şiddet ya da intihar haberleri çıkmaktadır.

Gelir düzeyinin düşük olması kişide ekonomik sıkıntılara yol açmakta dolayısıyla motivasyonu düşürmektedir. Bu anlamda eşit ve dengeli olmayan ücret kişide önemli bir stres kaynağı olabilmektedir. Gelir düzeyinin düşük olması bireyde, mutsuzluk yaratıp huzursuzluğa neden olarak yaptığı işteki performansını düşürebilir (Kanpınar,2013).

Bunun yanı sıra yaşanan ekonomik krizler ve işten çıkarmalara bağlı ekonomik yetersizliklerde kişinin strese girmesine yol açabilir.

### **2.1.3.6. Örgütsel Stres Kaynakları**

Örgütsel ortamlarda belirli konumları olan ve belirli görevleri yerine getiren bireyler çok değişik stres durumları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Kişilerin örgüt içerisindeki normal rollerinden daha fazlasını bekleyerek yükümlü olmadıkları işleri yapmaya mecbur bırakılmaları, yetki ile sorumluluk arasındaki dengesizlik, denetim yetersizliği, adaletsizlik, bireysel yetenek ve kişilik özelliklerinden dolayı örgüt çalışanları arasında yaşanan uyumsuzluklar, çalışma koşulları gibi birçok durum stresi artıran nedenler olarak değerlendirilebilir. Bu yüzden örgütsel stres kaynakları ile mücadele edebilmenin önemli bir noktası örgütlerin işleyişinin doğru bir şekilde planlanması ve örgütsel stres yönetiminin hayata geçirilebilmesi ile olabilir. Örgütsel stres yönetiminin hayata geçirilmesi verimliliğin artması açısından oldukça önemlidir.

Örgütsel Stres Yönetimi, örgütlerdeki stresin negatif etkilerini önleyerek denetlemektir. Örgütsel stres yönetiminde aşağıda bahsi geçen durumlar amaçlanır (Özkalp, 1989)

- 1-Strese yol açan durumları ortadan kaldırmak ve denetim altında tutmak
- 2-Stres sonucu oluşan olumsuz durumları ortadan kaldırmak
- 3-Kişilerin strese dayanma gücünü artırarak güçlü olmalarını sağlamak

#### **2.1.3.6.1. Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri**

Örgütsel yapı içerisinde birçok hiyerarşik düzen söz konusudur. Bu hiyerarşik sistem gereği örgüt içerisinde yapılacak birçok iş çeşitli seviyelerde ki makamlara dağıtılmıştır. Örgütsel rollerin hedefleri doğrultusunda birçok işletmede çalışanlar için stres durumları ortaya çıkabilir. Çalışanların işgal ettiği makamlar itibarıyla örgütlerin beklediği göreve has davranış ve tutumlara rol denir (Çelik, 2010: 254). Örgütten bağımsız olarak devam eden sosyal hayatında getirdiği birtakım roller (ebeveyn olmak, evlat olmak ya da sosyal arkadaş ortamlarında roller üstlenmek) bulunmaktadır. Örgütsel rol kaynaklı stresin iki temel nedeni olduğu düşünülmektedir. Bu iki temel neden aşağıda açıklanmıştır.

#### **2.1.3.6.2. Rol Belirsizliği**

Rol belirsizliği; bireylerin iş yerinde üstlendiği rolün sınırlarının bilinmemesi, bir diğer deyişle gerçekleştirilmesi gereken amaçların ve yüklenilmesi gereken sorumlulukların sınırlarına ilişkin belirsizliğin olması durumudur (UNDP, 1994). Birey açısından rol belirsizliğinden kaynaklı, net olmayan amaçlar veya hedefler ekstra bir strese neden olabilir (Tutar, 2011: 232). Rol belirsizliği aşağıda bahsi geçen üç farklı şekilde görülebilmektedir (Örnek ve Aydın, 2011: 177);

- İş görenin kendisinden beklenen performansı tam olarak bilememesi,
- Göstermesi gereken iş davranışlarını bilememesi,
- Bazı iş davranışlarının sonuçlarını bilememesi.

### **2.1.3.6.3. Rol Çatışması**

Örgütlerde yaşanan baskı durumlarının birbiri ile çeliştiği durumlara, bir başka deyişle birden fazla baskının oluşarak bireyin bu baskılara uyup uymama durumları ile ortaya çıkan duruma rol çatışması denir (Örnek ve Aydın, 2011: 172). Rol çatışmaları çok çeşitli sebeplerle ortaya çıkabilir. Bunlardan bazıları; yetki belirsizliği, çelişkili görevler, yetki ve sorumlulukların uygun olmamasıdır (Tutar, 2011: 232).

Çelik (2010: 255)'e göre rol çatışmasının kişiler üzerindeki etkileri aşağıdaki şekilde açıklanmıştır;

- İçsel çatışmanın artması,
- İş ortamında gerilimin artması,
- İş tatminin düşmesi,
- Yönetime ve örgüte olan güvenin azalması.

### **2.1.3.6.4. Örgütsel Yapıdan Kaynaklanan Stres Faktörleri**

Bireyler örgütler içerisinde, sisteme çarkları arasına girebilmek için kişisel özgürlüklerini ve özelliklerini bir kenara bırakarak sistemin gerektirdiği gibi davranmalıdırlar. Bunun yanı sıra örgütlerin amaçlarının ve yöntemlerinin belirsizliği, bölümler arası çekişmeler ve baskı, olumsuz ilişkiler, sıkı yönetim, kişinin örgütsel kararlara katılamaması durumu, iş baskısı, çalışanlara karşı beslenen duyarlılık seviyesi, uyum baskısı, bürokratik uğraşlar, bireyde gelişen aidiyet hissi, iletişim kanalları ile ilgili aksaklıklar gibi örgütsel kaynaklı etmenler kişilerde strese neden olan ögeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 1996:112).

Örgüt içerisindeki iletişim eksikliği, sosyal desteğin bulunmaması, yönetici ile yönetilen arasında oluşabilecek uyumsuzluklar ya da çatışma durumu, ast ve üstlerin ilişkilerindeki zayıflıklar, üst ya da alt kademeler arasındaki tehdit durumları zayıf örgüt yapısının işaretlerindedir. (Fromm, 1992:57)

### **2.1.3.6.5. İşin Özelliklerinden Kaynaklanan Stres Faktörleri**

Her işin kendine has özellikleri vardır. Özellikle bazı iş kolları önemli ölçüde tehlike arz etmektedir. Bu tehlikeler birey üzerinde stres faktörü oluşturabilir.

Özellikle iş güvenliğinin alınmadığı örgütlerde bu stres biraz daha fazla olabilir. Örnek olarak madencilik iş güvenliğinin yüksek olması gereken ve riski yüksek meslek gruplarından biri olarak bilinir ve geçmişte yaşanan birçok kaza kişilerde strese neden olabilir. Buna benzer olarak kamu güvenliğini sağlayan polislik ya da askerlik gibi bazı iş kollarının taşıdığı bireysel güvenlik tehdidi kişide strese neden olabilir.

Bazı iş kollarının toplumsal statü açısından da arka planda olması o işi yapan bireylerde işi sevmeme ve buna bağlı olarak stres oluşumuna yol açabilir.

Ayrıca her işin kendine has sorumlulukları ve riskleri vardır bu durum onu doğal olarak stresli bir hale getirir. Bu etmenler hem işin niteliğinden hem de bireyden kaynaklanan etmenlerdir. Bunlar, kontrol alanı, ücret düzeyi, iş yoğunluğu, çalışanların eğitim düzeyi, iş yükü, işin çok yönlü olması veya monotonluk, iş tatmini, işin bedensel ve zihinsel yorgunluğa neden olması gibi faktörlerdir (Tutar, 2016:178).

“Yates’e göre yapılan iş ile doğrudan ilişkili olan stres faktörleri; fiziksel koşulların yetersizliği, iş yetiştirme telaşı ve zaman darlığı, bilgi yığılması, aşırı iş yükü, teknik sorunlar ve iş akışı, iş tanımlarının yetersizliği ve belirsizliği, yönetici kaynaklı güvensizlikler bireyde stres oluşturabilecek olumsuz çalışma şartlarıdır” (Tutar, 2016:178).

#### **2.1.3.6.6. İş Ortamında Huzursuzluk ve Moral Düşüklüğü**

Bireyler çalışma hayatı içerisinde günün yaklaşık 3’te 1’lik bölümünü iş yerlerinde geçirirler. İş ortamında yaşanabilecek olumsuzluklar kişinin özel ve sosyal hayatına yansiyabilir. Örgütsel stres kaynaklarından iş ortamına bağlı faktörleri; iş monotonluğu, teknolojik yeniliklere ayak uydurmakta zorlanma, iş yükünün fazlalığı, iş ortamının yetersiz ergonomik yapısı olarak gruplandırılabilir.

İşin monoton bir iş olması kişinin iş yerinde sıkılmasına, iş yerine gitmek istememesine ve iş gücünde düşüklüğe sebep olabilir. Bu durum çalışanda saldırganlık, ilgisizlik, sıkıntı, gerilim, umutsuzluk gibi belirtilere sebep olur. Bu yüzden iş yerinde monotonluğu giderecek rotasyonlar hem verimi arttıracak hem de çalışanların strese girmesinin önüne geçecektir. (Güler, 2013)

Kişinin iş ortamında kaldırabileceğinden fazla iş yüküne maruz kalması sonucu kişide bitkinlik, yorgunluk, çalışma isteğinin düşüş gibi durumları beraberinde getirir.

Bu durumda iş gücünde azalma işleri yetiştirememe ve buna bağlı olarak stres durumları ortaya çıkabilir. (Güler, 2013).

İşle ilgili önemli bir başka faktör de ortamın ergonomik açıdan uygun olmamasıdır. Özellikle fiziki güç gerektiren veya kişiyi rahatsız edecek çevresel kirliliğe maruz kalması kişide moral bozukluğu ve stres faktörü olabilir. Çalışma ortamındaki havalandırma, sıcaklık, gürültü gibi çevresel şartlar çalışmada strese faktörü olabilir. Kişinin işte güvenli ve rahat çalışması işteki başarısını da artırır. Bu nedenle iş ortamındaki çevresel koşullar uygun olursa bireyin iş motivasyonu artar (Güler, 2013).

#### **2.1.3.6.7. Mobbing'den Kaynaklanan Stres Faktörleri**

İşyerlerinde bir bireye, bir ya da birkaç kişi tarafından bilinçli bir şekilde uygulanan, ahlaki olmayan ve etik dışı düşmanca davranış biçimleri mobbing olarak adlandırılmaktadır. (Leyman,1990:120).

Günümüzde iş dünyasında görülen en tehlikeli ve önemli stres faktörlerinden birisi olarak kabul edilen mobbing (psikolojik taciz), derinden ve sinsice uygulandığından ispat edilmesi epey zordur. İşyerlerine yaşanan mobbing içeriği itibariyle iş yaşamındaki diğer saldırgan davranışlardan farklıdır. Mobbing'de planlı ve uzun süre devam eden, ancak herhangi bir fiziksel saldırının ihtimali oldukça az olan psikolojik şiddet söz konusudur. Mobbing'i uygulayanın amacı mobbinge uğrayanın işinden ayrılmasını sağlamaktır (Leymann, 1996; Öztürk ve Şahbudak, 2017). Mobbing dışında kalan şiddette ise fiziksel şiddetin her türüsüne rastlamak mümkündür.

Keashley ve Jagatic (2003)'e göre işyerinde psikolojik şiddet ve yıldırma stratejileri şu konular altında toplanmıştır:

- Çalışanlara kaldırabileceği iş yükünden daha fazlasını vermek veya yetenekleriyle uygun olmayan farklı görevler yüklemek,
- Çalışanları ötekileştirme ve iletişimi zayıflatıp etkileşimde bulunmamak,
- Çalışanların gururunu kırıcı hakaret ve eylemlerde bulunmak,
- Özel yaşama müdahale ederek rahatsız etmek gibi. (Acar, Dündar, 2008:113).

Niedl (1996)'e göre, mobbingin çalışanlar üzerinde; depresyon, saldırganlık, anksiyete, irritasyon, post-travmatik stres bozukluğu, psikomatik şikayetler olduğu sonucuna varmıştır. Yapılan araştırmalar mobbing uygulanan bireylerin, mobbing uygulanmayanlara göre daha fazla stres ve psikolojik problemler yaşadığını göstermektedir (Vartia, 2003:50).

Belli (2014)'ye göre, çalışanların mobbinge maruz kalma süresi ve oranı arttıkça, örgütsel bağlılık oranlarının düşmektedir.

#### **2.1.3.6.8. Kariyer Geliştirmeden Kaynaklanan Stres Faktörleri**

Örgütler yapıları gereği hiyerarşik bir düzene sahiptirler. Bu düzen çerisinde birçok görev tanımı ve rol bulunmaktadır. Örgüt içerisinde, bilgi ve tecrübesiyle kendini sürekli güncelleyen ve ast ve üstleri iyi geçinerek dengeli ilişkiler kuran birey bir süre sonra görevinde yükselebilir. Fakat örgüt içerisinde başarıların göz ardı edilmesi ve değerlendirmenin objektif olmaması, ücret yetersizliği bireyde strese neden olabilmektedir. Bu nedenle kişilerin örgüt içerisindeki başarıları adil ve objektif olarak değerlendirilmelidir. İş ortamındaki yaşanan bu tip kayırmacı tutumlar bireyde strese, verilen görevi yerine getirmeme ve performans düşüklüğü gibi etkilere neden olabilir (Güler, 2013).

Bunun yanı sıra kariyer geliştirmede yaşanan aksaklıklar nedeniyle, kariyerin getirmiş olduğu sosyal statü ve ekonomik refah düzeyinin de gecikmesi de bireyde strese neden olabilir.

#### **2.1.3.6.9. Fiziksel Stres Kaynakları**

Bireysel stres kaynaklarından bir tanesi de bireyin çevresinde yaşanan gelişmelere ve bu gelişmelere karşı kişide oluşan strestir. Örneğin bireyin içinde bulunduğu toplumun yapısı ile kendinin dünyaya bakış açısı birbirinden farklı ise bu gibi durumlarda bireyde stres oluşabilir hatta birey bulunduğu ortamı terk etmek isteyebilir. Bunun yanı sıra özellikle fiziki çevrede gelen değişimler çarpık kentleşme, kentsel ortamda trafik ve gürültülü ortam, hava kirliliği, bireyin yaşadığı kentin



coğrafik ve mevsimsel durumu (Soğuk ve yağışlı olması ya da ılık ve deniz kıyısı gibi) birçok durum bireyde stres oluşturan faktörler olabilir.

Bireylerin yaşadıkları çevrenin sosyal ve kültürel yapısı ve bireyin bu yapıya uygunluğu stres düzeyini etkilemektedir. Özellikle ekonomik krizler ve doğal afetlerin çok fazla yaşandığı ülkelerde bireyler gelecek kaygısı ile daha kolay strese girebilirler. Bu sebeple ülke ekonomisinin belli bir seviyede olması, ekonomik krizlerin daha az yaşanması bireyin stres girme düzeyini etkilemektedir.

Bireyler hayatlarını iş çevresi ve sosyal çevresiyle de bir bütün olarak yaşarlar. Özellikle gelenek ve göreneklerin yoğun yaşandığı sosyal çevrelerde bazı geleneklerin yerine getirilme baskısı bireyde stres oluşturabilir. Bu durum iş hayatına da negatif yansiyarak bireyin iş yerinde sorun yaşamasına neden olabilir (Güler, 2013).

#### **2.1.4. Stresle Baş Etme Yöntemleri**

Stres bireyin yaşamını çoğunlukla olumsuz etkilediğinden dolayı kişi stresle baş etme yöntemlerini öğrenmelidir. Stresten kaçmaktan ziyade stresi yenmek önemlidir. Hızlı akan günlük hayat içerisinde kişinin kendine zaman ayıracak vakit bulamaması gerginliği artırabilir. İş yoğunluğunun fazlalığı, işi yetiştirecek zaman bulma kaygısı, kişinin kendine vakit bulamamasına neden olabilir. O zaman kişi kendini strese sokmayacak yaşam ritmini düzenleyecek gerçekleştirilebilir amaçlar belirleyerek kendine zaman ayırmasını bilmelidir. Mesela spor yapmak, rahatlatıcı aktivitelere katılmak, aile ile kaliteli zaman geçirmek, müzik dinlemek, hobilerle uğraşmak kişiyi rahatlatır. Yaşam düzeninin stres üzerinde büyük etkileri vardır. Sağlıklı ve düzenli beslenme, düzenli uyku stresi oluşturacak etkenlere karşı direnci artırabilir. Bununla beraber yaşamımızı zorlaştıran, günlük aktivitelerimizi kısıtlayan zararlı alışkanlıklar, stresi artırıcı etkiye sahiptir. Sigara, alkol uyuşturucu nitelikli maddelerden uzak durmak sadece stresli durumlarda değil hayatın her aşamasında önemlidir. Hayatın içerisinde beklenmeyen, sıkıntı verici durumlar karşımıza çıkabilir. Bundan dolayı çıkabilecek aksiliklere ve güçlüklerle karşı esnek ve dirençli olunmalı, yeni durumlara daha çabuk uyum sağlanmalıdır. Sosyal ilişkiler de insanın stresini azaltır. Kişinin ailesiyle ve yakın çevresiyle geçirdiği zamanlar, yaptığı paylaşımlar, sorunların paylaşarak beraber çözüm üretilmeye çalışılması, aidiyet duygusunun verdiği güç, insanların kendilerini iyi ve mutlu hissetmelerine yardımcı olabilir.

Böylece stresten uzaklaşarak daha mutlu, hayata umutla bakan bireylerin oluşturduğu toplum da daha huzurlu bir hale gelebilir. Kişilerin yaşamlarındaki stres ile iş yerinde yaşadığı stres birbirini etkilediğinden bu çalışmada bireysel ve örgütsel yöntemler incelenmiştir.

#### **2.1.4.1. Bireysel Yöntemler**

Stres hayatımızın akışı içerisinde karşılaşılan olağan bir durumdur. İşin önemli yanı kişiye zarar vermeden stresten kurtulmanın yollarını bulmaktır. İnsanlar hayatlarında az veya çok stres durumlarıyla karşılaşabilirler. Burada bireysel yöntemler bilmek ve buna uygun davranmak bireysel anlamda stresle baş etmede önemlidir. Sorunlardan ve stresten kaçmak yerine sorunların üzerine giderek çözüm odaklı çalışmak, çaresiz tutum takınmamak gerekir. Aynı zamanda çözülmesi mümkün olmayan problemlerin stresi azaltması içinde doğru savunma mekanizmalarının kullanılması gereklidir. Stresle baş edebilmek için kullandığımız teknikler stresi tamamen yok etmeyebilir ancak hayatın ve işin zorluklarıyla baş etmede etkili olduğu için kişiyi yaşama karşı daha güçlü ve dirençli kılar (Budak 2012). Sağlıklı ve huzurlu bir hayat sürdürmenin en önemli yollarından birisi stresle baş edebilmeyi bilmektir. Var olan sorunlardan başlayarak çözüm için çaba sarf edilmeli, pes edilmemelidir. Çözümü olmayan sorunlar için ise hali hazırdaki durumu kabul edecek mekanizmalar öğrenilmelidir. Bu mekanizmalar kişiyi sakinleştirir, rahatlatır, kişinin sağlıklı ve dinamik kalmasını sağlar. Stresle baş etme ile ilgili literatüre bakıldığında farklı yazarlardan alınan yöntemler bulunur.

- i. Fiziksel Hareketler Yapma: Farklı yaşlarda insanların stresle baş etmek için yaptıkları yürüme, koşma, yüzme, bisiklet sürme, aerobik ve pilates yapma, tenis, futbol, basketbol vb. oynama stresi azaltıcı etkiye sahiptir. Egzersiz ile vücudun biyokimyası değişerek bağışıklık sistemini güçlü hale getirir. Böylece gelebilecek stresli durumlara karşı daha dirençli olunur (Budak 2012). Düzenli egzersiz yapan bir bireyin stresi daha az olur. Mesela bir öğretmen okul çıkışı düzenli yürüyüşler yapar ise işin stresini azaltarak evine daha sakin ve huzurlu dönebilir.
- ii. Solunum Egzersizi: Solunum egzersizlerinin düzenli, kontrollü ve bilimsel kriterlere uygun yapılması stresi azaltıcı etkiye sahiptir. Oksijenin vücuda daha

- fazla yayılması doğru solunum ile gerçekleşir. Böylece sinir sistemini rahatlatarak gerginliğin azalmasını sağlar (Uysal 2008). Bundan dolayı kişinin doğru nefes alma egzersizlerini düzenli yapması stresle baş etmede önemlidir.
- iii. Gevşeme Egzersizleri: Kişi stresli bir durumla karşılaştığında vücudunda bazı değişiklikler olur. Soluk alıp vermesi sıklaşır, tansiyon ve şekeri yükselir, kaslarda gerginlik olur. Çeşitli gevşeme egzersizleri kullanılarak stresin etkileri azaltılabilir ya da tamamen kaldırılabilir (Bezci 2010). Kişi kendisini strese sokan bir durumla karşılaştığında nefes egzersizleri ile rahatlama sağlayarak yaşadığı olumsuz durumdan kurtulabilir. Basit yöntemlerle zihinsel yorgunluğunun azaltılması sağlanır. Gevşeme egzersizlerinin dinlendirici etkisi sayesinde stresten büyük ölçüde kurtulmak mümkün olabilir.
- iv. Meditasyon: Stresle mücadelede başka bir yöntem ise meditasyondur. İnsan vücudunu fiziksel, psikolojik ve duygusal anlamda dinlendirebilmek için yoğunlaşarak sakinliği artırıcı faaliyetler yapmaya meditasyon denir. Burada amaç bireyi zihinsel olarak meşgul eden ve kaygı veren, gerilim yaratan ve rahatsız eden durumlardan uzaklaştırarak sakinliğe ve huzura kavuşturmaktır. Bunun için sessiz bir ortam, rahatlık veren bir duruş, tekrarlanan bir uyarıcı ve durağan bir tutum gerekir (Özer 2012). Meditasyonda dikkatin dağılmaması ve konsantrasyon önemlidir. Meditasyon sayesinde fiziksel, zihinsel ve psikolojik yorgunluk giderilir. Böylece kişi rahatlar ve stresi azalır. Birey çeşitli kurslarla ve eğitimlerle bu yöntemi öğrenerek stresten kurtulabilir
- v. Beslenme: Beslenme şekli stresin azaltılmasında önemlidir. Dengeli ve sağlıklı beslenen, vücuda zararlı alışkanlığı olmayan, gazlı ve uyarıcı etkiye sahip maddelerden uzak duran kişilerin sağlıklı bir yaşam sürmesi mümkündür. Yediğimiz bazı maddeler stresi artırıcı etkiye sahiptir. Bundan dolayı yediğimiz yiyeceklere dikkat etmemiz gerekir. Uyarıcı etkiye sahip içinde kafein etken maddesi olan yiyecek ve içecekler kalbin ritmini bozmasından dolayı kaygıyı artırmaktadır. Fazla yağlı ve tuzlu yiyecekler tansiyonu yükselttiğinden dolayı stresi artmaktadır. Ayrıca şişmanlığa ve obeziteye neden olabilecek fazla kalorili yiyecekler, yaşam aktivitesini ve benlik algısı düşürdüğünden dolayı kişinin kendine olan saygısı azaltarak psikolojik problemlere neden olur (Pehlivan 2002). Sağlıklı yaşam için dengeli

beslenmek şarttır. Vücudun ihtiyacı olan vitaminlerin düzenli olarak tüketilmesi, sebze ve meyve ağırlıklı beslenme vücudu stres karşı dayanıklı yapar. Kafein etken maddesi olan içeceklerin organizmayı fazla uyarmasından dolayı stresi artırır. Bu da kişiyi sınırlı ve gergin yapabilir. Bundan dolayı kafein içeren içecekler ile aşırı kilo yapan yiyeceklerden mümkün olduğu kadar uzak durulması, fazla yağlı ve tuzlu yiyeceklerden kaçınılması beden ve ruh sağlığını korumak için önemlidir.

- vi. Sportif ve kültürel faaliyetler: Kişinin iş yaşamı dışındaki zamanını farklı aktivitelerle geçirmesi stresle baş etmede önemlidir. Kişisel yaşamı geliştirici kurslara ve etkinliklere katılmak, aile ve akrabalarla kaliteli zaman geçirmek, arkadaşlarla yapılan etkinlikler, hobiler, sinema ve tiyatroya gitmek insanları rahatlatarak stresten uzaklaşmalarını sağlar (Bezci 2010). Bireyler farklı kişilik özelliklerine sahip olduğundan hobileri de farklılık gösterir. Kimi bahçe işlerinden, kimi sinemaya ve tiyatroya gitmekten, kimileri ise kitap okumaktan, doğada vakit geçirmekten, balık tutmaktan, hayvan beslemekten, müzik dinlemekten veya müzikle uğraşmaktan, çiçek yetiştirmekten hoşlanır. Mesela iş yaşamı dışında hobi bahçesiyle uğraşan bir öğretmen hem egzersiz yapmış hem de psikolojik olarak rahatlamış olur. Bu tür aktiviteler sayesinde boş zamanlarını değerlendiren bireyler hayattan zevk alırlar. Kendilerini mutlu hissederler.
- vii. Masaj: Masaj ile vücutta oluşan ağrılar azaltılır, kaslar gevşer, kan dolaşımı düzenlenir, bireyin kendisini zinde ve enerjik hissetmesi sağlanır. Belirli aralıklarla masaj yaptıran kişinin vücudu dinlendiği için daha zinde olur. Daha önce stres anında farkına varmadığı kas gerginliğini hisseder ve kaslarını rahatlatıcı egzersizler yapar. Masaj sayesinde stres de azalır. Bu sayede kaygı da azalmış olur. Onun için belirli aralıklarla masaj yaptırmak vücudu rahatlatıp enerji verdiği için bilinçli bir biçimde yapılan masajlar sayesinde sağlıklı dinlenme gerçekleşmiş olur.
- viii. Dua ve ibadet: Dua ve ibadetin stresten uzaklaştırıcı bir etkisi vardır. Çözülebilecek problemlerin üzerine gitmede pozitif bir etkiye sahipken çözilemeyecek sorunların kabullenilmesinde rahatlatıcı ve olumlu etkisi vardır. Dua esnasında kişi stresten uzaklaşır ve kendini dingin hisseder.

Birbirlerinden farklı özellikleri ve ritüelleri olan dinlerin buyurduğu ibadetlerin insanın akıl ve ruh dünyası üzerinde pozitif etkileri vardır (Cengil 2003). Sakin ve huzurlu ortamların stresi azaltıcı bir etkisi olduğundan dua ve ibadet esnasında kişi stresten uzaklaşmış olur. Birey duayla ve ibadetle kendini olumsuz duygu ve düşüncelerden uzaklaştırarak huzura varabilir.

- ix. Uyku: Uyumak yoğun bir günün sonunda vücudu dinlendirmek ve yeni bir güne enerjik başlamak için önemlidir. Stresin yoğun olduğu zamanlarda kaliteli ve düzenli uykuya çok ihtiyaç vardır. Çünkü stresin yıkıcı ve tahrip edici etkisi kişilerde uyku bozukluklarına neden olabilir. Bundan dolayı özellikle akşam stresli ortamlardan uzak durarak hoşlandığımız şeylerle zaman geçirmek gerekir (Budak 2012). Güne kaliteli uykuyla, dingin ve huzurlu başlayan kişilerin enerjileri daha yüksek olduğu için zorluklarla daha iyi mücadele ederler. Uyku bedeni ve zihni dinlendirerek gergin ve sinirli olabilecek durumlardan uzaklaşmasını sağlar. Kaliteli uyku uyuyamayan kişi ise kaygılı ve sinirli olarak olumsuz tutum ve davranışlara girebilir.
- x. Mizah: Mizahın stres artıran etmenleri olumluya dönüştürecek düşünsel bir yönü vardır. Bu sayede stresi azaltarak bireyi rahatlatır (Öz, Hiçdurmaz 2010). Mutlu olur. Gülebilen kişilerin stresi kontrol etme kapasiteleri güçlüdür.

İnsan sosyal çevresiyle ve çalıştığı işle bir bütün halindedir. Kişinin iş hayatındaki karşı karşıya kaldığı güçlükler ve problemler, çevresinde yaşadığı sıkıntılar stres yaratır. Aynı zamanda kişisel özellikler de stresi artırabilir. İnsanlar problemlerini çözmek ve stresten uzaklaşmak için bazı teknikler kullanır. Mesela sabahları yürüyüş yapması kendisini rahatlatacağı için gün içerisinde oluşabilecek sorunların çözümünde kolaylık sağlar. Stresli durumlarda nefes egzersizleri yaparak kasları gevşetici hareketlerde bulunmak var olan olumsuz hallerden uzaklaştırır. Sosyal hayatta farklı aktivitelere katılmak yorgunluğun giderilmesini sağlar. Uykusunu alan, beslenme düzeni olan bireyler hayatta enerjik ve mutlu olurlar. Kişinin kendisine zaman ayırarak arzu ve isteklerini dikkate alması stresi azaltıcı etkiye sahiptir. Kendini gerçekleştirebildiği ve mutlu olduğu bir işte çalışması stresle baş etmede önemlidir. Kendini daha rahat ifade eden bir ortamda çalışarak diğerleriyle kurduğu bağ ölçüsünde stresi azalır. Kişi bu ve buna benzer yöntemleri kullanarak,

etken, girişken, kendine güvenen, huzurlu, mutlu, daima hayata pozitif bakabilen, kendine zaman ayıran, psikososyal, zihinsel ve fizyolojik açıdan sağlıklı bir şekilde hayatını sürdürebilir. Bu sayede stresi hafifletmiş olur.



**Şekil 2:** Değiştir- Kabul Et- Boş Ver- Yaşam Tarzını Yönet (DKBY) Modeli

|                            |   |
|----------------------------|---|
| DEĞİŞTİR (D)               | Stres kaynağıyla yüzleş-Yardım iste<br>Zamanını iyi kullan "hayır" demeyi öğren<br>Arada mola ver   |
| KABUL ET (K)               | Düşünce tarzını değiştir<br>Kaygılanma, Öfkene hâkim ol<br>Durumu daha da kötüleştirme  |
| BOŞVER(B)                  | Vazgeçmeyi öğren<br>İşleri üst üste ekleme<br>Neden boş vermen gerektiğini bil<br>Denge kur A tipi davranış (kaçın) B tipi davranış<br>(edin) |
| YAŞAM TARZINI<br>YÖNET (Y) | Negatif mücadeleden kaçın<br>Pozitif yaşam tarzı edin<br>Diyet yap. Egzersiz yap<br>Rahatla. Destek ol  |

Kaynak: Braham, Barbara J. (1998), *Stres Yönetimi*, Çev. Vedat G. Diker, İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Şekilde görüldüğü üzere farklı bir bireysel yöntem de "**DKBY**" modelidir. Modelde oluşturulan her aşama, yaşamın kontrol altına alınarak zarar veren stresi yararlı hale getirmek için sıralanan farklı yöntemlerden meydana gelir (Braham 1998). Kişi bu yöntemleri yaşamına tatbik edebilirse stresin olumsuz etkilerinden büyük oranda kurtulabilir.

İlk aşama "**Değiştir**" aşamasıdır. Bu aşamada strese yol açan şeylerle yüzleşme, bu durumdan kurtulmak için yardım isteme ve stres oluşturan şeylere karşı hayır diyebilmeyi öğrenmenin önemi vurgulanır. Kişi kendisini strese sokan ortam ve durumları değiştirebilirse stresten de uzaklaşır. İkinci aşama "**Kabul E** Braham, Barbara J. (1998), *Stres Yönetimi*, Çev. Vedat G. Diker, İstanbul: Hayat Yayıncılık **t**" aşamasıdır. Eğer koşullar değiştirilemiyorsa olanı olduğu gibi kabullenmeyi söyler. Strese yol açacak negatif düşünce şeklini değiştirerek öfkeyle baş etmeyi anlatır. Çünkü öfke kontrol altına alınmazsa var olan durum daha kötü hale gelebilir. Üçüncü aşama, "**Boş Ver**" aşamasıdır. Gerçek olmayan umutlardan ve hayallerden nasıl kurtulmak gerektiğinin yolunu gösterir. Burada kişilik de önemlidir. A tipi kişiliğin gerektirdiği davranış şekillerden uzaklaşmak, B tipi davranışlar sergilemek stresi önleyebilir. Dördüncü aşama, "**Yaşam Tarzını Yönet**" aşamasıdır. Kişinin olumsuz

düşünce ve tutumlardan uzaklaşmasını sağlayarak hayatını olumluya çevirecek adımlar atmasına yardımcı olmaktır. Farklı gevşeme ve egzersizler yaparak stresi yok etmeyi amaçlar.

#### 2.1.4.2. Örgütsel Yöntemler

Kişiyi iş ortamında strese sokan durumlara müdahale ederek stresini azaltacak bazı stratejiler geliştirilmelidir. Onun için, iş hayatında strese neden olabilecek olumsuzluklarla mücadele etmek için örgütsel birtakım tedbirler alınmalıdır. Alınacak önlemler doğrultusunda oluşturulacak stratejilerden bazıları şunlardır:

- i. Destekleyici Örgüt Havası Oluşturmak: Bu havayı oluşturmak için kişiler arasında ayrım yapılmayarak demokratik bir tutum sergilenmeli ve çalışanlar arasındaki iletişim açık olmalıdır. Örgüt genel yapısında bürokrasiye dayalı, katı kuralları olan ve kişisel istekleri göz ardı eden bir yapı vardır. Örgütü; merkezi yapının sadece yukardan alınan kararların uygulanması şeklindeki halinden kurtararak, kararların beraber alındığı ve aşağıyla yukarısı arasındaki iletişimin açık olduğu bir hale dönüştürmek, örgütün havasını değiştirecek ve işten kaynaklanan veya işe etki eden stresi azaltacaktır (Çakır 2006). Böylece örgüt içerisinde birbirini destekleyerek yardım eden, üstlerinde doğru ve sağlıklı iletişim kuran çalışanlar, iş yerinde strese neden olan şeylerin azaltılmasında aktif rol alabilirler.
- ii. İşin Zenginleştirilmesi: Örgüt içerisinde çalışan bireylere yeni olanaklar sunmak iş yapma kapasitesini artırabilir. İşte yapılan zenginleştirici çalışmalarla, alınan sorumluluklar ve artırılan beceriler sayesinde işte yükselme şansı artar. Bundan dolayı kişinin sahip olması gereken bilgilerin ve edindiği tecrübelerin artırılması önem taşımaktadır. Yapılacak işin genel karakteristik özellikleri ve kişilerin yapıları incelendiğinde farklı alternatif çözüm yollarının tespit edilerek bu doğrultuda uygulama yapılması işten dolayı oluşan stresi azaltacaktır (Çakır 2006). Böylece çalışanlar kendi bireysel özellikleri ile uyumlu olabilecek alternatif çözüm yollarını seçerek uygulayacaklardır.
- iii. Örgütsel Rollerin Belirlenerek Çatışmaların Azaltılması: Çalışanlar, iş ortamında kendilerinden yapılması istenilen sorumlulukları uygularken,



yapılacak işin tam olarak nasıl yapılacağına ilişkin bilgilerin eksik verilmesinden dolayı birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. Rol çatışmasıyla beraber işin tanımındaki bilgi bazı belirsizlikler kişide strese neden olur. Yöneticiler, stres yaratan şeyleri ortadan kaldıracak çözümler üreterek stresi en aza indirebilirler. Kişinin çalışma performansının düşüklüğü, rollerin tam olarak belirlenmesinden dolayı olabilir (Yılmaz 2006). Çalışılan yerde kişi, hangi işi yapacağını, işten dolayı yüklenilen sorumlulukları ve işten ne beklediğinin bilincinde olmalıdır. Yönetim görevini üstelenen kişiler işin rolünden kaynaklanabilecek belirsizlikleri önlemek için çalışanların görevlerini açık bir şekilde çalışanlara bildirmelidir. Bu görevlendirmeler yapılırken çalışanların da fikirleri alınmalıdır.

- iv. Mesleki Gelişimin Planlanması ve Danışmanlık: Çalışanlar, örgüt içerisinde gelecek kaygısına neden olabilecek belirsizlikler yaşarlarsa problem olur. İş görenlerin yükselmeleri ve terfileri yöneticinin inisiyatifindedir. Potansiyeli ve iş yapma kapasitesi büyük olan işletmelerde çalışanın ne zaman yükseleceğini bilmemesi strese neden olur. Fakat mesleki gelişim için mesleki planlama yöntemi uygulanırsa stres azaltılabilir. Mesleki gelişimin nasıl yapılacağının ve aşamalarının planlanması iş ortamında düzeni sağlamaya yardımcı olur. Bu sayede bireyin performansı ve iş verimi yükselerek iş ortamındaki belirsizlik ortadan kalkar, stresi azalır.

## 2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümle psikolojik sermaye ile stres yönetimi arasındaki yapılan alan yazın araştırmalarına yer verilmiştir. Alan yazında yapılan araştırmaların sınırlı olduğu ve yeni yeni alana girdiği belirlenmiştir.

### 2.2.1. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Psikolojik Sermaye ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda bu konuda yapılan araştırmaların sınırlı olduğu ve giderek alan yazında araştırmaların arttığı gözlemlenmiştir. Bu çalışma ve araştırma sonucunda ulaşılan araştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

Akçay (2011), pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisini araştırdığı makalesinde 450 kişi ile yaptığı araştırmada elde ettiği verilere göre psikolojik sermaye ve bileşenleri ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon sonucuna varmıştır.

Sezgin (2012), 347 öğretmen ile yaptığı araştırmada, öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin cinsiyet, branş, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çetin ve Basım (2012), örgütsel psikolojik sermaye yapısının açıklamasını ve yazında bu yapıyı iyi açıkladığı vurgulanan bir ölçeğin Türkçe uyarlamasını yaparak, güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesi sonucunda bu ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu kanısına varmıştır.

Keser'in (2013), ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin psikolojik sermaye ve otantik liderlik düzeylerinin ortalamasının yüksek olduğu, psikolojik sermaye ile otantik liderlik unsurları arasında anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca otantik liderlik öğelerinden psikolojik sermaye öğelerinin etkilendiği hatta psikolojik sermayenin öğelerinin otantik liderlik öğelerinin özelliği ve kapsamlı açıklayıcısı olduğu sonucuna varmıştır.

Çetin ve ark. (2013), 260 kamu çalışanına uyguladıkları ölçeklerden elde ettikleri veriler sonucunda ile, bütün tükenmişlik durumlarının açıklanmasında, psikolojik sermaye öğelerinden “özyeterlik” ve “umut” faktörlerinin önemli bir yerinin

olduğu kanısına varmışlardır. Bununla beraber psikolojik sermayenin alt birimlerinden “psikolojik dayanıklılık” ve “iyimserlik” ile tükenmişlik alt birimlerinden duygusal tükenme arasında zıt yönde ilişki olduğunu tespit edilmiştir.

Karacaoğlu ve İnce (2013), pozitif örgütsel davranış ile örgütsel sinizm arasında ters yönde bir bağın olduğu sonucuna varmışlardır. Boyutları bakımından pozitif örgütsel davranışın sonuçlarına bakıldığında özyeterlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin örgütsel sinizmle ters yönlü bir bağ olduğu ortaya çıkmıştır.

Topaloğlu (2013), “Psikolojik Sermaye ile Performans Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi” adlı araştırmada, tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir holdingin, 338 çalışanına uygulanan ölçeklerden elde edilen sonuca göre, otantik liderliğin daha pozitif algılandığı koşullarda, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin, iş performansı üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Şahin (2013), “Kriz Yönetimi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki” adlı tez araştırmada, nicel ve nitel ölçeklerle yapılan değerlendirme sonucunda, psikolojik sermayeleri yüksek olan kişilerin kriz yönetimlerini başarılı düzeyde yaptıkları sonucuna varmıştır.

Tunçman (2019), “Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri” adlı tez araştırmada, okul yöneticilerinin işe bağlılık düzeyleri ile psikolojik sermayeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Akgümüş (2019), “Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki” adlı tez araştırmada, kamu hastanelerinde çalışan 1110 sağlık memuru arasında yapılan anket sonucunda, sağlık çalışanlarının psikolojik sermayeleri arttıkça örgütsel vatandaşlık davranış düzeyinin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Söylemez (2019), “Pozitif Psikolojik Sermaye ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler ve Bir Araştırma” adlı tez araştırmada, psikolojik sermayeleri yüksek olan kişilerin tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu görülmüştür.

### **2.2.2. Stres Yönetimi ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Yapılan araştırma sonucunda alan yazında stres yönetimi ile ilgili araştırmaların orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Gümüştekin ve Öztemiz (2004), hava yolu şirketlerindeki uçuş personeli ile yapılan bir çalışmada personelin stres nedenleri ve personelde görülen stres belirtileri araştırılmıştır. Araştırma ile personelin stres durumu rahatsız edici seviyede olmasa bile, uçuş ekibinin farklı stres kaynakları ile karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Uçuş personelinin stres kontrol edebilmesi için tavsiyelerde bulunulmuştur.

Aydın (2004), örgütsel stresin negatif etkilerini ortadan kaldırmak amacı ile stresin önüne geçme metotlarının geliştirilmesini, buna bağlı olarak ta örgütsel stresin nedenlerinin tespit edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, “örgütsel stres sebeplerinin ortaya çıkarılması ile işletmelerin başarı grafiklerindeki artışın direk bağlı olduğu iş görenlerin çalışma azimlerine olan negatif etkileri kontrol edilebilecektir.

Ceyhan (2012), “Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi” adlı tez çalışmasında, stres faktörünün çalışanların iş yaşam kalitesini düşürdüğünü, performans ve verimlilik üzerinde negatif etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güler (2013), “Örgütsel Stres ve Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yolları (Serinhisar Devlet Hastanesi Örneği)” adlı tez çalışmasında, çalışma ortamından memnun olan sağlık çalışanlarının çalışma ortamından memnun olmayanlara göre daha fazla boyun eğici yaklaşım gösterdikleri ve stres durumlarının daha az olduğu görülmüştür.

Hatiboğlu (2014), “İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Stres Kaynaklarının ve Stres Yönetimi Stillerinin İncelenmesi” adlı tez araştırmasında, okul yöneticilerinin stres kaynaklarının, ücretin yetersizliği, çalışmaların karşılığını alamama, yetkilerin yetersiz olması, çalışma ortamının gürültülü olması ve çalışma saatlerinin uzunluğu olarak bulunmuş, en sık karşılaşılan stres belirtilerinin ise uykusuzluk, gerginlik ve yorgunluk olduğu görülmüştür.

Ay (2015), “Örgütsel Stresin İş Motivasyonuna Etkisi (Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma)” adlı tez araştırmasında, çeşitli değişkenler açısından incelenmiş, örgütsel stres yönetiminin, iş motivasyonuna pozitif yönde etki ettiği görülmüştür.

Yamuç ve Türker (2015), stres kavramını örgütsel anlamda değerlendirerek, çalışanlarda strese kaynaklarını, cinsiyeti de göz önünde bulundurarak incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, erkek ve kadın çalışanlarda örgütsel stresin sebepleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını, çalışanlarda en fazla "işin yapısına ilişkin" ve "yönetme şekline ilişkin" faktörlerin stres oluşturduğu ortaya çıkarılmıştır. Ancak görüşmeler sonucunda kadınların cinsiyet ayrımcılığı sebebi ile fazladan bir stres kaynağı ile mücadele etmek zorunda oldukları ortaya çıkmıştır.

Örnek (2017), “Örgütsel Stresin İş gören Performansı Üzerindeki Etkileri ve Stres Yönetimi: Kamu ve Özel Sektör Bankacılığı Üzerine Bir Uygulama” adlı tez araştırmasında, iş stresine neden olan iş yapısı, örgütsel yapı, yönetim yapısı ve fiziksel koşulların stres yönetiminde belirleyici unsurlar olduğu görülmüştür.

İnal (2019), “Stres Yönetiminin İş Performansı Üzerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği” adlı tez araştırmasında, stres yaratan faktörler, stres yönetimi ve iş performansının cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, aylık gelir ve aile nüfusuna göre farklılık göstermediği sadece stres yaratan kaynakların yaş aralıklarına ve akademik unvanlara göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca stres yaratan faktörler ile stres yönetiminin iş performansı üzerine etkisinin olmadığı görülmüştür.

Şahin (2019) “Örgütsel Değişim ve Stres Yönetimi Arasındaki İlişki” adlı tez araştırmasında, örgütsel değişim ile stres yönetimi arasında negatif yönde fakat anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 3.1. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılacak veri toplama teknikleri ile verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel teknikler nicel yöntem açısından ele alınmıştır.

##### 3.1.1. Araştırmanın Modeli

İlişkisel araştırma modelinde yapılan nicel bir araştırmadır. Betimsel-İlişkisel Araştırma, herhangi bir olgu ya da olaya etki yaptığı düşünülen değişkenlerin ilişki derecesini ve etki düzeyini ortaya koymayı amaçlayan, bunları olduğu gibi betimleyen araştırmalardır (Büyüköztürk, 2010: 231). Bundan dolayı psikolojik sermaye ile stres yönetimi arasındaki ilişkiyi ölçecek en iyi yöntemim betimsel-ilişkisel model olduğu düşünüldüğü için seçilmiştir.

##### 3.1.2. Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu

Araştırmanın evreni 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Gaziantep ili Nizip ilçesinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır.

Gaziantep ili Nizip ilçesinde 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılı verilerine göre 23 ilkokul, 26 ortaokul ve 27 lise bulunmaktadır. Bu okullarda 2088 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırma, evrenden seçilen ve onu temsil eden bir örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, ilkokuldan 125, ortaokuldan 125 ve liseden 125 öğretmen üzerinde yapılarak bu sayıların evreni temsil ettiği sonucuna varılmıştır. Örneklem almada tabakalı-basit tesadüfi örneklem alma tekniği uygulanmıştır.

**Tablo 1:** Araştırmanın Evrenine İlişkin Bilgiler

| Okulun Türü | Okul Sayısı | Öğretmen Sayısı | Oran (%) |
|-------------|-------------|-----------------|----------|
| İlkokul     | 23          | 710             | 30,3     |
| Ortaokul    | 26          | 745             | 34,2     |
| Lise        | 27          | 633             | 35,5     |
| Toplam      | 76          | 2088            | 100      |

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmanın evreninde yer alan öğretmenlerin % 30,26’sı (23) ilkokulda, %34,2’si (745) ortaokulda, %35,5’i lisede görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemeyle ilgili bilgiler Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** Araştırmanın Örnekleme İlişkin Bilgiler

| Sıra No | Okul Türü ve Adı                        | Tabakalara Göre Okul Sayısı | Tabakalara Göre Öğretmen Sayısı | Tabakalara Göre Öğretmen Oranı (%) |
|---------|---|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| 1       | Mustafa Nevzat Tuncel İlkokulu          |                             | 10                              |                                    |
| 2       | Tekel İlkokulu                          |                             | 11                              |                                    |
| 3       | Gazi Mustafa Kemal İlkokulu             |                             | 10                              |                                    |
| 4       | Atatürk İlkokulu                        |                             | 10                              |                                    |
| 5       | Fatma Alkan İlkokulu                    |                             | 11                              |                                    |
| 6       | Hatice Seyit Çeker İlkokulu             |                             | 12                              |                                    |
| 7       | Cumhuriyet İlkokulu                     |                             | 10                              |                                    |
| 8       | Müslüm Erdoğan İlkokulu                 |                             | 10                              |                                    |
| 9       | Salih Ekmekçi İlkokulu                  |                             | 10                              |                                    |
| 10      | Bilal Saide Marufoğlu İlkokulu          |                             | 10                              |                                    |
| 11      | Dr. Abdulkadir Erdil İlkokulu           |                             | 11                              |                                    |
| 12      | Maruf Marufoğlu İlkokulu                |                             | 10                              |                                    |
|         | <b>Toplam</b>                           | <b>12</b>                   | <b>125</b>                      | <b>32,4</b>                        |
| 13      | Salih İlhan İmam Hatip Ortaokulu        |                             | 11                              |                                    |
| 14      | Maruf Marufoğlu Ortaokulu               |                             | 11                              |                                    |
| 15      | Adile Altınbaş Ortaokulu                |                             | 11                              |                                    |
| 16      | Fatma Alkan Ortaokulu                   |                             | 10                              |                                    |
| 17      | Polat Akın Ortaokulu                    |                             | 10                              |                                    |
| 18      | Namık Kemal Ortaokulu                   |                             | 11                              |                                    |
| 19      | İstiklal Ortaokulu                      |                             | 10                              |                                    |
| 20      | Mustafa Nevzat Tuncel Ortaokulu         |                             | 10                              |                                    |
| 21      | İslim Sayın Ortaokulu                   |                             | 10                              |                                    |
| 22      | Ali Alkan Ortaokulu                     |                             | 11                              |                                    |
| 23      | Bilal Saide Marufoğlu Ortaokulu         |                             | 10                              |                                    |
| 24      | Abdurrahman Alkan Ortaokulu             |                             | 10                              |                                    |
|         | <b>Toplam</b>                           | <b>12</b>                   | <b>125</b>                      | <b>32,4</b>                        |
| 25      | Mevlana M. T. A.L.                      |                             | 10                              |                                    |
| 26      | Abdulhamithan Anadolu İmam Hatip Lisesi |                             | 11                              |                                    |
| 27      | Maruf Marufoğlu Anadolu Lisesi          |                             | 11                              |                                    |
| 28      | Nizip Fen Lisesi                        |                             | 10                              |                                    |
| 29      | Nizip Sosyal Bilimler Lisesi            |                             | 10                              |                                    |
| 30      | Nizip M. T. A.L.                        |                             | 10                              |                                    |
| 31      | Nizip Anadolu İmam Hatip Lisesi         |                             | 10                              |                                    |
| 32      | Yahya Altınbaş Anadolu Lisesi           |                             | 10                              |                                    |
| 33      | Nizip Anadolu Lisesi                    |                             | 10                              |                                    |
| 34      | Hasan Çapan Anadolu Lisesi              |                             | 11                              |                                    |
| 35      | Osman Sayın Anadolu Lisesi              |                             | 11                              |                                    |
| 36      | Alkan M. T. A.L.                        |                             | 11                              |                                    |
| 37      | Hüseyin Yalçın Çapan Anadolu Lisesi     |                             | 10                              |                                    |
|         | <b>Toplam</b>                           | <b>13</b>                   | <b>125</b>                      | <b>35,2</b>                        |

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmanın örnekleme ilkokuldan 12 (1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11 ve 12. okullar), ortaokuldan 12 ( 13., 14., 15., 16., 16., 17., 18., 19., 20., 21., 22., 23 ve 24. okullar), liseden ise 13 ( 25., 26., 27., 28., 29., 30., 31.,

32., 33., 34., 35., 36 ve 37. Okullar) okul olmak üzere 37 okul ve bu okullarda görev yapan 375 öğretmen dahil edilmiştir. Bu amaçla gönderilen 450 tane anketin 395 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönme oranı 87,7'dir. Geri dönen anketlerden araştırmanın amacına hizmet etmeyeceği kanaatine varılan 20 ölçek araştırma kapsamı dışında bırakılmış, araştırmadan elde edilen veriler sonucunda çıkan analizler 375 öğretmenden elde edilen öğretmenlerin oluşturduğu grup üzerinde yapılmıştır. Analize alınan ölçek oranı %100'dür.

### **3.1.3. Verilerin Toplanması**

Araştırmanın nicel boyutunda; verilen toplanmasında iki çeşit veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle stres, stres yönetimi ve psikolojik sermaye konusunda yurtiçi ve yurtdışındaki alan yazına bakılmıştır.

Araştırmanın kuramsal çerçevesini gerçekleştirmek amacıyla internet vasıtasıyla farklı veri tabanlarında olan ilgili araştırma ve makaleler incelenmiş, bu konu ile ilgili internette bazı yazar ve araştırma kuruluşlarının kullanılabilir izni olan yayınları değerlendirmeye alınmıştır. Ayrıca bu sorunla ilgili Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), Üniversiteler ve MEB vb. kurumların sistemlerinde bulunan tezler ve makaleler incelenmiş, bağlantılı olanlar değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmanın öğretmen ve yönetici algılarıyla ilgili değerlendirmeleri, nicel araştırma tekniğine göre yapılmış Örgütsel Stres Yönetimi Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Ölçeği (EK-1) ile elde edilmiştir.

#### **3.1.3.1. Veri Toplama Aracı**

Araştırmanın nicel boyutunda; ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin kişisel özellikleri ve mesleki yönleri ile ilgili bilgiler için araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. (Ek:1) Formda öğretmenlerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, mezuniyetlerine, mezun olduğu fakülteye, okulun türüne, okuldaki öğretmen sayısına, branşına, görevine, yöneticilikteki yılına, mesleki kıdemine, bulunduğu okulda geçirdiği süreye, okulun fiziki yapısına ilişkin görüşüne, okul yönetiminin yönetim stiline ilişkin görüşüne, okuduğu kitap sayısına ve öğretmenlik kariyerini içeren maddeler bulunmaktadır. Öte yandan ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin psikolojik



sermayeleriyle ilgili görüşlerini tespit etmek amacıyla Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve Erkmen ve Esen tarafından Türkçeye uyarlanan, 18 madde ve 3 bölümden oluşan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve Gümüştekin ve Öztemiz tarafından geliştirilen 61 Madde ve 6 bölümden oluşan “Stres Yönetimi Ölçeği” kullanılmıştır (Ek: 1). Veri toplama araçları bir form halinde beraber uygulanmıştır.

### **3.1.3.2. Verilerin Toplanması**

Araştırmaya ilişkin veriler, Kişisel Bilgi Formu, Stres Yönetimi Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Ölçeğinin örneklem grubuna uygulanmasıyla elde edilmiştir. Önceden de söylendiği gibi 12 ilkokul, 12 ortaokul ve 13 lisede çalışan öğretmene uygulanmıştır. Fakat 395 ölçek geri dönmüştür. Gelen ölçekler incelenmiş, içerisinde hata ve eksiklerin olduğu 20 ölçek değerlendirmenin dışında bırakılarak 375 ölçek analiz için ayrılmıştır.

### **3.1.3.3. Verilerin Analizi**

Araştırma bulgularının analizi ve değerlendirilmesinde SPSS 21 (Statistical Package for Social Science) istatistik paket programından yararlanılmıştır.

İlgili araştırma sorularını cevaplamadan önce, katılımcılardan toplanmış olan verilerin dağılımlarının normallüğünün kontrol edilmesi gerekmektedir. Bilindiği gibi, normallik varsayımı sınama yöntemleri çeşitlilik göstermektedir ve sosyal bilimler alanında genellikle Kolmogorov-Smirnov sınaması yaygın olarak kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2007; Can, 2014; Field, 2005; Kalaycı, 2014; Oğuzlar, 2007).

Elde edilen veriler araştırmanın alt amaçları doğrultusunda, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri açısından; özyeterlik, umut, iyimserlik boyutlarında örgütsel psikolojik sermaye algı düzeylerini, belirlemek için öğretmen algılarının “aritmetik ortalama ( $\bar{x}$ ) ve standart sapmalarına (Ss)” bakılmıştır.

Yapılan normallik testi sonucu verilerin parametrik olduğu sonucuna ulaşıldığından, öğretmenlerin; stres yönetimine dair görüşlerinin ve psikolojik sermaye algı düzeylerinin; cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, mezuniyetine, mezun olunan fakülteye, branşına, branşlarının ilgili olduğu alana, görevine, yöneticilik süresine, mesleki kıdemine, bulunduğu okulda geçirdiği hizmet

sürelerine, okullarının fiziki donanım açısından yeterli olup olmadığına, okullarına yönelik algıladıkları yönetim türü değişkenine, görüşlerine başvurulup başvurulmamasına, görev yapılan lise türüne, çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık okuduğu kitap sayısına, kariyerlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için “aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” yararlanılmıştır. Analizlerde öğretmenlerin Stres Yönetimi ve Psikolojik Sermaye düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçlarına bakılmıştır. Kriz yönetimi ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise analizlerde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi; tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analizlerde  $\alpha = .05$  anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

#### **3.1.3.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri**

##### **3.1.3.4.1. Geçerlik Testi**

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği, uzman görüşü alınarak değerlendirilmiştir.

##### **3.1.3.4.2. Güvenirlik testleri**

Psikolojik sermaye ölçeği ile ölçümü yapılan *öz yeterlik*, *umut* ve *iyimserlik* boyutlarının güvenilirlik analizleri, Cronbach Alpha güvenirlilik testi uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda yapılan analiz sonucunda ulaşılan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları aşağıda Tablo 3 aracılığıyla sunulmuştur.

**Tablo 3:** Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları

|             | Cronbach Alpha |
|-------------|----------------|
| Öz yeterlik | .730           |
| Umut        | .631           |
| İyimserlik  | .873           |

Psikolojik sermaye alt ölçekleri için yapılan Cronbach Alpha güvenirlilik analizi sonuçlarına göre, Öz yeterlik alt ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .730, Umut alt ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .631 ve İyimserlik alt ölçeğinin Cronbach Alpha

katsayısı .873 seviyesindedir. Her üç alt ölçek için hesaplanarak sunulan bu güvenilirlik seviyeleri, literatüre göre kabul edilebilir düzeyinin üstündedir (Büyüköztürk, 2002). Bu sonuçtan hareketle yapılan ölçümlerin güvenilir olduğu kararına ulaşılmıştır.

Çalışmada uygulanan bir diğer ölçek olan Stres Kontrolü ölçeğinin de *YİÖSK*, *YÜSK*, *MİTSK*, *MOSK*, *İASK*, *AYSK* olmak üzere 6 alt boyutu bulunmaktadır. Söz konusu alt ölçeklerin her birinin güvenilirlik düzeylerini belirlemek üzere Cronbach Alpha güvenilirlik testi uygulanmıştır. Gerçekleştirilen analiz neticesinde alt ölçekler için ayrı ayrı ulaşılan Cronbach Alpha katsayıları aşağıda yer alan Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4:** Stres kontrolü ölçeği Cronbac Alpha güvenilirlik tesit sonuçları

|       | <b>Cronbach Alpha</b> |
|-------|-----------------------|
| YİÖSK | .809                  |
| YÜSK  | .803                  |
| MİTSK | .799                  |
| MOSK  | .876                  |
| İASK  | .805                  |
| AYSK  | .827                  |

Stres kontrolü alt ölçeklerinin güvenilirlik düzeylerini belirlemek üzere gerçekleştirilen Cronbach Alpha güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, YİÖSK alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .809, YÜSK alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .803, MİTSK alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .799, MOSK alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .876, İASK alt boyunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı.805 ve son olarak AYSK alt boyutunun Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .827 olarak bulgulanmıştır. Bu sonuçlar ışığında, Stres kontrolü ölçeğinin alt ölçeklerinin tamamı için hesaplanan güvenilirlik seviyelerinin, literatüre göre kabul edilebilirlik düzeyinde olduğunu söylemek mümkündür (Büyüköztürk, 2002). Sonuç olarak stres kontrolü ölçeğiyle yapılan ölçümlerin güvenilir olduğu kararına varılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE ile ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE DAİR BULGULAR VE YORUMLAR

#### 4.1. BULGULAR VE YORUMLAR

##### 4.1.1. Verilerin Dağılım Özellikleri

İlgili araştırma sorularını cevaplamadan önce, katılımcılardan toplanmış olan verilerin dağılımlarının normalliğin kontrol edilmesi gerekmektedir. Bilindiği gibi, normallik varsayımı sına yöntemleri çeşitlilik göstermektedir ve sosyal bilimler alanında genellikle Kolmogorov-Smirnov sınaması yaygın olarak kullanılmaktadır. (Büyüköztürk, 2007; Can, 2014; Field, 2005; Kalaycı, 2014; Oğuzlar, 2007)

Özyeterlik puanlarının dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.

**Tablo 5:** Özyeterlik Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Altölçek             |           | Özyeterlik |
|----------------------|-----------|------------|
| N                    |           | 375        |
| Normal Parametreler  | $\bar{X}$ | 3.979      |
|                      | <i>SS</i> | .6231      |
| Kolmogorov-Smirnov Z |           | .077       |
| P                    |           | .200       |

Buna ek olarak, çarpıklık katsayısının standart hata değerine bölümünden çıkan değer-4.849, 1.96’dan küçük olduğundan dolayı, Özyeterlik alt ölçeğindeki puanlarının dağılımı .05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamaktadır.

Umut boyutuna ait puanlarının dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları Tablo 6’de sunulmuştur.

**Tablo 6:** Umut Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Altölçek             |           | Umut  |
|----------------------|-----------|-------|
| N                    |           | 375   |
| Normal Parametreler  | $\bar{X}$ | 4.005 |
|                      | <i>SS</i> | .666  |
| Kolmogorov-Smirnov Z |           | .087  |
| P                    |           | .095  |

Yukarıda sunulan Kolmogorov-Smirnov sınamasına ek olarak, çarpıklık katsayısının standart hata değerine bölümünden çıkan değer -5, 1.96'dan küçük olduğundan dolayı, Umut alt ölçeğindeki puanlarının dağılımı .05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamaktadır.

İyimserlik puanlarının dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7:** İyimserlik Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Altölçek             |           | İyimserlik |
|----------------------|-----------|------------|
| N                    |           | 375        |
| Normal Parametreler  | $\bar{X}$ | 3.790      |
|                      | <i>SS</i> | .981       |
| Kolmogorov-Smirnov Z |           | .211       |
| P                    |           | .120       |

Tablo 4.3'te sunulan Kolmogorov-Smirnov sınamasına ek olarak, çarpıklık katsayısının standart hata değerine bölümünden çıkan değer-5.817, 1.96'dan küçük olduğundan dolayı, İyimserlik alt ölçeğindeki puanlarının dağılımı .05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamaktadır.

YİÖSK puanlarının dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur

**Tablo 8:** YİÖSK Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Altölçek             |           | YİÖSK |
|----------------------|-----------|-------|
| N                    |           | 375   |
| Normal Parametreler  | $\bar{X}$ | 1.975 |
|                      | <i>SS</i> | .642  |
| Kolmogorov-Smirnov Z |           | .120  |
| P                    |           | .180  |

Tablo 8'de sunulan Kolmogorov-Smirnov sınamasına ek olarak, çarpıklık katsayısının standart hata değerine bölümünden çıkan değer 1.357, 1.96'dan küçük olduğundan dolayı, YİÖSK alt ölçeğindeki puanlarının dağılımı .05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamaktadır.

YÜSK puanlarının dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları Tablo 9'te sunulmuştur.

**Tablo 9:** YÜSK Puanları Dağılımının Normallliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Altölçek             |           | YÜSK  |
|----------------------|-----------|-------|
| N                    |           | 375   |
| Normal Parametreler  | $\bar{X}$ | 1.793 |
|                      | <i>SS</i> | .829  |
| Kolmogorov-Smirnov Z |           | .169  |
| P                    |           | .075  |

Tablo 9’da sunulan Kolmogorov-Smirnov sınamasına ek olarak, çarpıklık katsayısının standart hata değerine bölümünden çıkan değer 1.440, 1.96’dan küçük olduğundan dolayı, YÜSK alt ölçeğindeki puanlarının dağılımı .05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamaktadır.

MİTSK puanlarının dağılımının normallliğini denetlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 10:** MİTSK Puanları Dağılımının Normallliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Altölçek             |           | MİTSK |
|----------------------|-----------|-------|
| N                    |           | 375   |
| Normal Parametreler  | $\bar{X}$ | 1.990 |
|                      | <i>SS</i> | .938  |
| Kolmogorov-Smirnov Z |           | .146  |
| P                    |           | .075  |

Tablo 10’da sunulan Kolmogorov-Smirnov sınamasına ek olarak, çarpıklık katsayısının standart hata değerine bölümünden çıkan değer 1.721, 1.96’dan küçük olduğundan dolayı, MİTSK alt ölçeğindeki puanlarının dağılımı .05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamaktadır.

MOSK puanlarının dağılımının normallliğini denetlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 11:** MOSK Puanları Dağılımının Normallliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Altölçek             |           | MOSK  |
|----------------------|-----------|-------|
| N                    |           | 375   |
| Normal Parametreler  | $\bar{X}$ | 3.033 |
|                      | <i>SS</i> | 1.219 |
| Kolmogorov-Smirnov Z |           | .069  |
| P                    |           | .150  |

Tablo 11’de sunulan Kolmogorov-Smirnov sınamasına ek olarak, çarpıklık katsayısının standart hata değerine bölümünden çıkan değer-.984, 1.96’ dan küçük olduğundan dolayı, MOSK alt ölçeğindeki puanlarının dağılımı .05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamaktadır.

İASK puanlarının dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 12:** İASK Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Altölçek             |           | İASK  |
|----------------------|-----------|-------|
| N                    |           | 375   |
| Normal Parametreler  | $\bar{X}$ | 1.675 |
|                      | SS        | .782  |
| Kolmogorov-Smirnov Z |           | .194  |
| P                    |           | .09   |

Tablo 12’de sunulan Kolmogorov-Smirnov sınamasına ek olarak, çarpıklık katsayısının standart hata değerine bölümünden çıkan değer 1.263, 1.96’ dan küçük olduğundan dolayı, İASK alt ölçeğindeki puanlarının dağılımı .05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamaktadır.

Ölçeğin, AYSK alt ölçeğine ait puanlarının dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile yapılan Kolmogorov-Smirnov testinin sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 13:** AYSK Puanları Dağılımının Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Altölçek             |           | AYSK  |
|----------------------|-----------|-------|
| N                    |           | 375   |
| Normal Parametreler  | $\bar{X}$ | 2.062 |
|                      | SS        | .994  |
| Kolmogorov-Smirnov Z |           | .143  |
| P                    |           | .260  |

Tablo 13’de sunulan Kolmogorov-Smirnov sınamasına ek olarak, çarpıklık katsayısının standart hata değerine bölümünden çıkan değer .681, 1.96’ dan küçük olduğundan dolayı, AYSK alt ölçeğindeki puanlarının dağılımı .05 anlamlılık düzeyinde normal dağılım şartını sağlamaktadır.

#### 4.1.2. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu araştırma kapsamında araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan birinci araştırma sorusu Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin düzeyi ile ilgilidir. Bu amaçla Psikolojik Sermaye ölçeğine ait hesaplamalar yapılmış ve ölçeğin alt boyutlarına ait betimsel veriler Tablo 14’de sunulmuştur.

**Tablo 14:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ( $\bar{x}$ ), Standart Sapma ( $SS$ ) ve Standart Hata ( $Sh_{\bar{x}}$ ) Değerleri

| Boyutlar   | $N$ | $\bar{x}$ | $SS$ | $Sh_{\bar{x}}$ |
|------------|-----|-----------|------|----------------|
| Özyeterlik | 375 | 3.979     | .623 | .032           |
| Umut       | 375 | 4.005     | .666 | .034           |
| İyimserlik | 375 | 3.790     | .981 | .050           |

“Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayeye ilişkin görüşleri ile ilgili düzeyler Tablo 4.10’da sunulmuştur. Toplam 375 katılımcıdan toplanmış olan verilerin hesaplanması sonucunda çıkan değerlere göre en düşük ortalama İyimserlik alt boyutundadır ( $\bar{x} = 3.790$ ) ve bu boyutta standart sapma değeri de .981 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, en yüksek ortalamanın Umut alt boyutunda ortaya çıktığı ( $\bar{x} = 4.005$ ) ve bu boyutta standart sapmanın 1.219 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca bakarak özyeterlik, umut ve iyimserliğin birbirleriyle bağlantılı olması nedeniyle insanlardaki psikolojik sermayenin algılanma düzeyini etkileyebileceği sonucuna varılabilir. Psikolojik Sermayenin, olumlu örgütsel davranış şekillerini birlikte harekete geçiren ve organize eden bir yapısı vardır. Bundan dolayı psikolojik sermayenin tüm unsurlarının birbirleriyle bağlantılı olduğu söylenmektedir. Mesela hayata umutla bakan insanlar zorluklarla baş etme konusunda motivasyonları yüksektir ve daha dirençlidir. Özyeterlikleri yüksek kendine güvenen kişilerin, hayata karşı umutları, iyimserlikleri ve dayanıklılıkları da yüksektir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Ayrıca umutları yüksek olan bireylerin özyeterliklerinin de yüksek olması bu bulguları destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda umut düzeyinin öğretmenlerde en yüksek ve yeterli düzeyde, özyeterlik ve iyimserlik düzeylerinin orta ve normal düzeyde çıkması araştırmamız açısından önemlidir. Öğretmenler de herkes gibi gelecekte yapmak



istedikleri şeyin gerçekleşmesini umut eder. Bu inançla hareket ettiğinden dolayı istedikleri sonuçlara ulaşması kolay hale gelerek kendilerine güvenleri artar. Böylelikle kendilerine güven duygusu artan öğretmenler, kendilerini iyi hissederek çabalarını artırır ve amaca ilişkin hareketlerini canlandırır (Peterson, Tice, Bolling ve Koeing, 2004: 62). İşte bu amaç yönelimli beklentiler umudu ifade eder (Berg, Snyder ve Hamilton, 2008: 45). Umutlarını hiç kaybetmeyen, daima yüksek tutan öğretmenler, bir amaca ulaşmada farklı ve gerçekleştirilebilir yolları deneyerek, kendi içinde başaracağına ve vazgeçmeyeceğine dair motive eden düşüncelere sahip olurlar (Snyder, Cheavens ve Sympson, 1997: 43). Yapılan araştırmadan çıkan sonuca göre; öğretmenlerin umut düzeylerinin yüksek çıkmış olması, özyeterliliği ve iyimserliği olumlu etkilediğinden beklenen ve arzulanan bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

#### 4.1.3. Psikolojik Sermayenin Ölçeğinin Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Analizi

İlk araştırma sorusu, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerin ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini sorgulamaktadır. Bu bağlamda katılımcılar iki gruptan oluştuğundan dolayı bağımsız gruplar t-testi uygulanmış (Büyüköztürk, 2007) ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 15:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan       | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | SS   | $Sh_{\bar{x}}$ | t Testi |     |      |
|------------|---------|-----|-----------|------|----------------|---------|-----|------|
|            |         |     |           |      |                | t       | Sd  | p    |
| Özyeterlik | Kadın   | 169 | 3.856     | .650 | .0500          | -3.502  | 373 | .001 |
|            | Erkek   | 206 | 4.079     | .582 | .0405          |         |     |      |
| Umut       | Kadın   | 169 | 3.899     | .671 | .0516          | -2.805  | 373 | .005 |
|            | Erkek   | 206 | 4.091     | .650 | .0453          |         |     |      |
| İyimserlik | Kadın   | 169 | 3.710     | .999 | .0768          | -1.443  | 373 | .150 |
|            | Erkek   | 206 | 3.856     | .964 | .0671          |         |     |      |

Yapılan t-testi sonucuna göre kadın ve erkek katılımcılar arasında Özyeterlik ve Umut alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar vardır (Özyeterlik, t(-3.502); p< .05. Umut t(-2.805); p< .05). Bu farkların etki büyüklüğünün tespiti için

yapılmış olan Cohen hesaplamasına göre Özyeterlik alt boyutu için  $d= 0.375$ , Umut alt boyutu içinse  $d= 0.297$  olarak hesaplanmıştır.

Tablo 15’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin özyeterlik boyutundaki psikolojik sermayeleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $t=3.502$ ;  $p=0.001<0.05$ ). Sonuçlara göre erkek öğretmenlerin özyeterlik boyutundaki psikolojik sermayeleri ( $=4.07$ ), kadın öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden ( $=3.85$ ), anlamlı olacak şekilde yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin umut boyutu açısından psikolojik sermayeleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $t=2.805$ ;  $p=0.005<0.05$ ).

Sonuçlara göre, erkek öğretmenlerin umut boyutu ile ilgili psikolojik sermaye düzeyi ( $=4,09$ ), bayan öğretmenlerin umut boyutu ile ilgili psikolojik sermaye düzeyinden ( $=3,89$ ), anlamlı olacak şekilde yüksek bulunmuştur.

Ayrıca bu tablodaki bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin iyimserlik boyutu ile ilgili psikolojik sermaye düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemiştir ( $t=1,44$ ;  $p=0.150>0.05$ ).

Yapılan analizler ve değerlendirmeler sonucunda, erkek öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin umut ve özyeterlik boyutu ile ilgili bulguları, bayan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden yüksek bulunmuştur. Bu duruma bakarak erkek öğretmenlerin hayattan beklentileri konusunda daha umutlu oldukları kendilerine güvenlerinin yüksek olduğu söylenebilir. Nitekim Söylemez (2019) tarafından yapılan Pozitif Psikolojik Sermaye ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki adlı araştırmada erkek öğretmenlerin daha olumlu düşünceler taşıdığı ve özyeterliklerinin bayan öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür.

Diğer yandan yapılan analizlere baktığımızda, daha önce yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında bulunan sonuçların diğerleriyle uyuşmadığı görülmüştür. Şahin (2014) tarafından yapılan Kriz Yönetimi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki adlı çalışmada bayan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri erkek öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden yüksek bulunmuştur. Bu anlamda ters yönde anlamlı bir ilişki vardır. Yıldırım (2019) tarafından yapılan Öğretmenlerin Pozitif Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi adlı çalışmada, Çetin, Şeşen ve Basım’ın (2013)

yaptıkları Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma adlı çalışmada; Şarbay (2019) tarafından yapılan Okullarda Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik Algıları ile Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki adlı çalışmada öğretmenlerin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarıyla cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Psikolojik Sermaye boyutuna ait ikinci araştırma sorusu ise Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin yaşlarına göre değişip değişmediğini sorgulamaktadır. Bu amaçla yapılmış olan ANOVA hesaplamalarına ait sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 16:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| $f$ , $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |              |     |           |       | ANOVA Sonuçları |         |      |       |       |      |
|-----------------------------------|--------------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|------|-------|-------|------|
| Puan                              | Grup         | $N$ | $\bar{X}$ | $SS$  | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$  | $F$   | $P$  |
| Özyeterlik                        | 30yaşve altı | 162 | 3.827     | .672  | G. Arası        | 7.646   | 3    | 2.549 | 6.871 | .000 |
|                                   | 31-40 yaş    | 131 | 4.080     | .578  | G. İçi          | 137.604 | 371  | .371  |       |      |
|                                   | 41-50 yaş    | 68  | 4.065     | .536  | Toplam          | 145.249 | 374  |       |       |      |
|                                   | 51 ve üzeri  | 14  | 4.365     | .385  |                 |         |      |       |       |      |
| Umut                              | 30yaşve altı | 162 | 3.888     | .709  | G. Arası        | 5.448   | 3    | 1.816 | 4.191 | .006 |
|                                   | 31-40 yaş    | 131 | 4.058     | .632  | G. İçi          | 160.615 | 371  | .433  |       |      |
|                                   | 41-50 yaş    | 68  | 4.096     | .589  | Toplam          | 166.062 | 374  |       |       |      |
|                                   | 51 ve üzeri  | 14  | 4.408     | .579  |                 |         |      |       |       |      |
| İyimserlik                        | 30yaşve altı | 162 | 3.7037    | 1.041 | G. Arası        | 7.198   | 3    | 2.399 | 2.521 | .058 |
|                                   | 31-40 yaş    | 131 | 3.8359    | .929  | G. İçi          | 353.119 | 371  | .952  |       |      |
|                                   | 41-50 yaş    | 68  | 3.7794    | .955  | Toplam          | 360.317 | 374  |       |       |      |
|                                   | 51 ve üzeri  | 14  | 4.4286    | .615  |                 |         |      |       |       |      |

Tablo 16’da de anlaşılacağı gibi, gruplar arasında Özyeterlik ( $F_{(3,371)}= 6.871$ ;  $p= .000$ ) ve Umut alt boyutlarında ( $F_{(3,371)}= 4.191$ ;  $p= .006$ ) istatistiksel açıdan anlamlı farklar bulunmaktadır . Bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Sheffe testi (Akbulut, 2010; Can, 2014; Field, 2005; Seçer, 2015) sonucuna göre ise Özyeterlik alt boyutunda 30 yaş ve altı ve 31-40 yaş arası; 51 ve üzeri ve 30 yaş ve altı farklılık göstermektedir. Umut alt boyutunda ise 30 yaş ve altı ve 51 ve üzeri arasında anlamlı farklar olduğu gözlemlenmektedir.

Bu farkların etki büyüklüğünün tespiti için yapılmış olan Eta<sup>2</sup> hesaplamasına göre alt boyutlarda ortaya çıkan etki büyüklükleri ise aşağıdaki Tablo 17’da sunulmuştur.

**Tablo 17:** Etki Büyüklüğü Değerleri

|                         | <b>Eta</b> | <b>Eta<sup>2</sup></b> |
|-------------------------|------------|------------------------|
| <b>Özyeterlik * YAŞ</b> | .229       | .053                   |
| <b>Umut * YAŞ</b>       | .181       | .033                   |

Yukarıda verilen etki büyüklük değerlerinin ortalama bir etkiye işaret ettikleri tartışılabilir çünkü genellikle 0.14 değerinin altı etki büyüklükleri orta ve düşük olarak sınıflandırılmaktadır (Miles ve Shevlin, 2001).

Yapılan analiz sonuçlarına göre genç öğretmen grubu ile kıdemli öğretmen grubu arasında umut boyutu açısından fark olmasının sebebi kıdemli öğretmenlerin hayat tecrübesine genç öğretmenlere göre daha fazla sahip olmaları söylenebilir. Nitekim Akçöltekin ve Doğan (2012) tarafından yapılan Sınıf Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Ardahan İli Örneği adlı çalışmada yaş grubu olarak 18-25 arası olan öğretmenlerin umutsuzluk boyutunda bulgularının yaş grubu daha büyük olan öğretmenlerinkinden yüksek çıkması araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Bunun sebebinin, yaşları küçük olan öğretmenlerin yaşam tecrübesinin, mesleki yeterliliğinin ve meslekte geçirdiği sürenin azlığına bağlı olduğu düşünülebilir. Erdoğan (2013) tarafından yapılan İlköğretim Öğretmenlerinin Özyeterlik ve Başarı Algılarında Yordayıcı olarak Akademik İyimserlik, Umut ve Mesleki Haz adlı çalışmada öğretmenlerin yaşları ilerledikçe özyeterlik ve iyimserliklerinin arttığının görülmüş olması bulgularımızı desteklemektedir. Öğretmenliye yeni başlayan öğretmenlerin ilk karşılaştığı zorluklardan birisi yeni bir hayata, yeni bir ortama ve yeni arkadaşlıklara uyumda güçlükler yaşamasıdır. Öğretmenlikteki ilk yıl komplike sorunların üstesinden gelmek zorunda olduğu kritik bir dönemdir. Bu dönemde kendisinden beklenileni yerine getirme güçlüğü yaşayan öğretmenler cesaretleri kırılarak meslekte ayrılma noktasına gelebilir. Bu durum gerçeklik şoku ile ifade edilmektedir (Güçlü, 2004). Sınıf içi etkinliklerinin yapılması, idareci, öğretmen ve öğrencilerle iletişim ve kabul görme, politik sisteme uymada sorunlar yaşamaktadırlar. Öğretmenler hem mesleğin hem de yetişkinlerin taleplerine yerine getirme konusunda başarılı olmak durumundadırlar (Güçlü, 1996) Buradan yola çıkarak gerçeklik şokunun sebeplerinden birisinin, yeni gelen öğretmenlerin diğer öğretmenlerden ve yöneticilerden yeterli desteği alamadığı sonucuna varılabilir (Balcı, 2003).

Göreve yeni başlamış bir öğretmenden, son derece aktif ve profesyonel davranması beklenir. Yaptığı iş ve uygulamaları tecrübeli öğretmenlerle karşılaştırılır. Birçok alanda yetenekli olması, yaratıcı olması, değişimin öncüsü olması beklenir (Cheng ve Pang, 1995: 195). Bu ve buna benzer beklentilerin göreve yeni başlayan öğretmenlerin psikolojik sermayesine olumsuz yönde etki edeceğinden çıkan bulguları destekler niteliktedir.

Diğer yandan Tunçman (2019) tarafından yapılan Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki adlı çalışmada öğretmenlerin yaşları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Psikolojik Sermaye boyutuna ait üçüncü araştırma sorusu ise, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin medeni durumlarına göre değişip değişmediği ile ilgilidir. Evli ve bekar olarak iki grupta toplanan katılımcılara ait veriler bağımsız gruplar t-testi ile değerlendirilmiş ve aşağıdaki Tablo 18’de sunulmuştur.

**Tablo 18:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan       | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | SS    | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi |     |      |
|------------|---------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|-----|------|
|            |         |     |           |       |                 | t       | Sd  | p    |
| Özyeterlik | Evli    | 243 | 4.042     | .566  | .036            | 2.697   | 370 | .007 |
|            | Bekar   | 129 | 3.860     | .708  | .062            |         |     |      |
| Umut       | Evli    | 243 | 4.0853    | .636  | .040            | 3.127   | 370 | .002 |
|            | Bekar   | 129 | 3.8605    | .703  | .061            |         |     |      |
| İyimserlik | Evli    | 243 | 3.8745    | .957  | .061            | 2.069   | 370 | .039 |
|            | Bekar   | 129 | 3.6550    | 1.003 | .088            |         |     |      |

Katılımcıların medeni durumlarına göre değerlendirildiği t-testi sonuçlarına göre evli ve bekar arasında Özyeterlik( $t_{(2.697)}$ ;  $p < .05$ ), Umut ( $t_{(3.127)}$ ;  $p < .05$ ) ve İyimserlik ( $t_{(2.069)}$ ;  $p < .05$ ) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farkların etki değerlerinin ölçüldüğü Cohen değerleri ise Özyeterlik  $d = 0.342$ , Umut  $d = 0.402$ , iyimserlik  $d = 0.257$  olarak hesaplanmıştır.

Tablo 16’ya göre özyeterlik boyutunda evli olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ( $=4,04$ ), bekar öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden ( $=3,86$ ), umut

boyutunda evli öğretmenlerin psikolojik sermayeleri (=4,08), bekar öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden (=3,86), iyimserlik boyutunda evli öğretmenlerin psikolojik sermayeleri (=3,87), bekar öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden (=3,65), yüksek çıkmıştır. Ayrıca evli öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, umut boyutu (=4,08), özyeterlik boyutu (=4,04), iyimserlik boyutu (=3,87), şeklinde sıralanmıştır. Bekar öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, umut boyutu (=3,86), özyeterlik boyutu (=3,86), iyimserlik boyutu (=3,65), şeklinde sıralanmıştır.

Nitekim Söylemez (2019) tarafından yapılan Pozitif Psikolojik Sermaye ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki adlı araştırmada; Akgümüş (2019) tarafından yapılan Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki adlı araştırmada evli öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, olumlu düşünme ve umut boyutunda, özyeterlik boyutunda ve iyimserlik boyutunda bekar öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Diğer yandan Tunçman (2019) tarafından yapılan Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki adlı çalışmada; öğretmenlerin medeni durumları ile psikolojik sermayenin, özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Psikolojik Sermaye ve alt boyutlarına ait diğer bir araştırma sorusu ise Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre değişip değişmediğiyle ilgilidir. Bu farklılığın tespiti için yapılmış olan ANOVA sınamasının sonuçları Tablo 19'da verilmiştir.

**Tablo 19:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |             |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|-------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup        | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Özyeterlik                                  | Önlisans    | 6        | 3.981     | .36118    | G. Arası        | .596      | 2         | .298      | .766     | .466     |
|   | Lisans      | 329      | 3.965     | .62683    | G. İçi          | 144.654   | 372       | .389      |          |          |
|   | Lisansüst ü | 40       | 4.094     | .62275    | Toplam          | 145.249   | 374       |           |          |          |
|   |             |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| Umut  | Önlisans    | 6        | 3.738     | .62215    | G. Arası        | .468      | 2         | .234      | .525     | .592     |
|   | Lisans      | 329      | 4.012     | .66028    | G. İçi          | 165.595   | 372       | .445      |          |          |
|   | Lisansüst ü | 40       | 3.982     | .72785    | Toplam          | 166.062   | 374       |           |          |          |
|   |             |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| İyimserlik                                  | Önlisans    | 6        | 3.500     | 1.000     | G. Arası        | .923      | 2         | .462      | .766     | .466     |
|   | Lisans      | 329      | 3.807     | .969      | G. İçi          | 359.394   | 372       | .966      |          |          |
|   | Lisansüst ü | 40       | 3.700     | 1.084     | Toplam          | 360.317   | 374       |           |          |          |
|   |             |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |

Tablo 19’da verilen sonuçlara göre, psikolojik sermaye ölçeği puanları katılımcı öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır (üç alt boyut için de  $p > .05$ ).

Tunçman (2019) tarafından yapılan Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki adlı çalışmada öğretmenlerin öğrenim durumları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Diğer yandan Akgümüş (2019) tarafından yapılan Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki adlı çalışmada sağlık çalışanlarının eğitim durumları ile psikolojik sermayenin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç bulgularımızı desteklememektedir.

Psikolojik sermaye bağlamında bir sonraki araştırma sorusu Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre değişip değişmediğini sorgulamaktadır. Bu amaçla yapılmış olan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur.

**Tablo 20:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan       | Gruplar          | N   | $\bar{x}$ | ss   | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi |     |      |
|------------|------------------|-----|-----------|------|-----------------|---------|-----|------|
|            |                  |     |           |      |                 | t       | Sd  | p    |
| Özyeterlik | Eğitim Fakültesi | 278 | 3.9676    | .632 | .037            | -.611   | 373 | .541 |
|            | Diğer            | 97  | 4.0126    | .598 | .060            |         |     |      |
| Umut       | Eğitim Fakültesi | 278 | 3.9960    | .687 | .041            | -.445   | 373 | .657 |
|            | Diğer            | 97  | 4.0309    | .605 | .061            |         |     |      |
| İyimserlik | Eğitim Fakültesi | 278 | 3.7572    | .989 | .059            | -1.118  | 373 | .264 |
|            | Diğer            | 97  | 3.8866    | .956 | .097            |         |     |      |

Katılımcı öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin mezun olunan fakülteye göre farklılık gösterip göstermediğini ölçen t-testi sonuçlarına göre psikolojik sermaye ölçeğine ait alt boyutlar katılımcıların mezun oldukları fakülteye göre değişim göstermediğini ortaya koymaktadır (üç alt boyut için de  $p > .05$ ).

Yıldırım (2019) tarafından yapılan Öğretmenlerin Pozitif Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi adlı çalışmada psikolojik sermaye algıları ile mezun olunan fakülte değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir.

Yılmaz (2019) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Psikolojik Sermaye Arası İlişki” adlı çalışmada psikolojik sermaye ile mezun olunan fakülte değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuç bulgularımızı desteklememektedir.

Bu araştırma bağlamında incelenen diğer bir araştırma sorusu ise Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin branşlarına göre değişip değişmediğidir. Bu soruyu cevaplamak için yapılan ANOVA hesaplamalarının sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur.



**Tablo 21:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |          |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup     | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Özyeterlik                                  | Anaokulu | 4        | 3.861     | .246      | G. Arası        | .891      | 2         | .446      | 1.148    | .318     |
|   | Sınıf    | 106      | 4.055     | .601      | G. İçi          | 144.358   | 372       | .388      |          |          |
|   | Branş    | 265      | 3.950     | .634      | Toplam          | 145.249   | 374       |           |          |          |
|   |          |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| Umut  | Anaokulu | 4        | 3.750     | .759      | G. Arası        | 1.598     | 2         | .799      | 1.807    | .166     |
|   | Sınıf    | 106      | 4.102     | .594      | G. İçi          | 164.464   | 372       | .442      |          |          |
|   | Branş    | 265      | 3.969     | .689      | Toplam          | 166.062   | 374       |           |          |          |
|   |          |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| İyimserlik                                  | Anaokulu | 4        | 3.000     | 1.581     | G. Arası        | 3.328     | 2         | 1.664     | 1.734    | .178     |
|   | Sınıf    | 106      | 3.872     | .905      | G. İçi          | 356.989   | 372       | .960      |          |          |
|   | Branş    | 265      | 3.769     | .998      | Toplam          | 360.317   | 374       |           |          |          |
|   |          |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |

Tablo 21’de sunulan ve katılımcıların psikolojik sermaye puanlarının branş değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre katılımcıların puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilememiştir (üç alt boyut için de  $p > .05$ ).

Şimşek (2018) tarafından yapılan Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki adlı çalışmada, psikolojik sermayenin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarıyla öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu araştırma sonuçları, araştırma bulgularımızı desteklemektedir.

Psikolojik sermaye bağlamındaki bir sonraki araştırma sorusu ise Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin branşlarının ilgili olduğu alan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği konusuyla ilgilidir. Bu soruyu cevaplamak için yapılan ANOVA hesaplamalarının sonuçları Tablo 21’de sunulmuştur.

**Tablo 22:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Branşlarının İlgili Olduğu Alan Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| $f$ , $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |                 |     |           |       | ANOVA Sonuçları |         |      |       |       |      |
|-----------------------------------|-----------------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|------|-------|-------|------|
| Puan                              | Grup            | $N$ | $\bar{X}$ | $SS$  | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$  | $F$   | $p$  |
| Özyeterlik                        | Fen Bilimleri   | 54  | 3.837     | .616  | G. Arası        | 1.166   | 2    | .583  | 1.423 | .243 |
|                                   | Sosyal Bilimler | 53  | 4.046     | .523  | G. İçi          | 106.101 | 259  | .410  |       |      |
|                                   | Diğer           | 155 | 3.936     | .682  | Toplam          | 107.267 | 261  |       |       |      |
|                                   |                 |     |           |       |                 |         |      |       |       |      |
| Umut                              | Fen Bilimleri   | 54  | 3.894     | .676  | G. Arası        | .299    | 2    | .150  | .309  | .735 |
|                                   | Sosyal Bilimler | 53  | 3.983     | .612  | G. İçi          | 125.551 | 259  | .485  |       |      |
|                                   | Diğer           | 155 | 3.975     | .728  | Toplam          | 125.850 | 261  |       |       |      |
|                                   |                 |     |           |       |                 |         |      |       |       |      |
| İyimserlik                        | Fen Bilimleri   | 54  | 3.759     | .965  | G. Arası        | .612    | 2    | .306  | .301  | .740 |
|                                   | Sosyal Bilimler | 53  | 3.650     | 1.040 | G. İçi          | 263.260 | 259  | 1.016 |       |      |
|                                   | Diğer           | 155 | 3.774     | 1.010 | Toplam          | 263.871 | 261  |       |       |      |
|                                   |                 |     |           |       |                 |         |      |       |       |      |

Tablo 22’de sunulan ve katılımcıların psikolojik sermaye puanlarının katılımcı öğretmenlerin branşlarının ilgili olduğu alan değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre katılımcıların puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilememiştir (üç alt boyut için de  $p > .05$ ).

Bir sonraki araştırma sorusu, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin görevlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını sorgulamaktadır.

**Tablo 23:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Görevi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |                         |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|-------------------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup                    | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Özyeterlik                                  | Milli eğitim yöneticisi | 2        | 4.277     | .707      | G. Arası        | 1.162     | 2         | .581      | 1.500    | .224     |
|   | Okul Yöneticisi         | 75       | 4.080     | .625      | G. İçi          | 144.087   | 372       | .387      |          |          |
|   | Öğretmen                | 298      | 3.951     | .621      | Toplam          | 145.249   | 374       |           |          |          |
| Umut  | Milli eğitim yöneticisi | 2        | 4.357     | .101      | G. Arası        | .587      | 2         | .294      | .660     | .518     |
|   | Okul Yöneticisi         | 75       | 4.063     | .742      | G. İçi          | 165.475   | 372       | .445      |          |          |
|   | Öğretmen                | 298      | 3.988     | .647      | Toplam          | 166.062   | 374       |           |          |          |
| İyimserlik                                  | Milli eğitim yöneticisi | 2        | 4.250     | .353      | G. Arası        | .745      | 2         | .294      | .385     | .680     |
|   | Okul Yöneticisi         | 75       | 3.846     | 1.019     | G. İçi          | 359.572   | 372       | .445      |          |          |
|   | Öğretmen                | 298      | 3.773     | .975      | Toplam          | 360.317   | 374       |           |          |          |

Tablo 23’de sunulan ve katılımcıların psikolojik sermaye puanlarının katılımcı öğretmenlerin görev değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre katılımcıların puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilememiştir (üç alt boyut için de  $p > .05$ ).

Şimşek (2018) tarafından yapılan Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki adlı çalışmada, psikolojik sermayenin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarıyla öğretmenlerin görevi değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç bulgularımızı destekler niteliktedir.

Bu araştırma sorusunda, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin yöneticilikte kaçınıcı yılları olduğuna göre değişip değişmediği araştırılmıştır.

**Tablo 24:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |                 |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|-----------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup            | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Özyeterlik                                  | 0-5 Yıl         | 41       | 3.940     | .701      | G. Arası        | 2.493     | 3         | .831      | 2.184    | .097     |
|   | 6-10 Yıl        | 11       | 4.030     | .592      | G. İçi          | 28.920    | 76        | .381      |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 22       | 4.287     | .475      | Toplam          | 31.413    | 79        |           |          |          |
|   | 20 yıl ve üzeri | 6        | 4.425     | .435      |                 |           |           |           |          |          |
| Umut  | 0-5 Yıl         | 41       | 3.905     | .788      | G. Arası        | 3.973     | 3         | 1.324     | 2.662    | .054     |
|   | 6-10 Yıl        | 11       | 3.858     | .915      | G. İçi          | 37.811    | 76        | .498      |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 22       | 4.311     | .431      | Toplam          | 41.784    | 79        |           |          |          |
|   | 20 yıl ve üzeri | 6        | 4.500     | .369      |                 |           |           |           |          |          |
| İyimserlik                                  | 0-5 Yıl         | 41       | 3.804     | .986      | G. Arası        | 2.113     | 3         | .704      | .692     | .560     |
|   | 6-10 Yıl        | 11       | 3.590     | 1.179     | G. İçi          | 77.375    | 76        | 1.018     |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 22       | 4.090     | .933      | Toplam          | 79.487    | 79        |           |          |          |
|   | 20 yıl ve üzeri | 6        | 3.916     | 1.114     |                 |           |           |           |          |          |

Tablo 24’de sunulan ve katılımcıların psikolojik sermaye puanlarının katılımcı öğretmenlerin yöneticilik sürelerini gösteren değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre katılımcıların puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar tespit edilememiştir (üç alt boyut için de  $p > .05$ ).

Bu araştırma sorusunda, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin mesleki kıdemine göre değişip değişmediği ölçülmektedir.

**Tablo 25:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |                 |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|-----------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup            | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
| Özyeterlik                                  | 0-5 Yıl         | 174      | 3.849     | .657      | G. Arası        | 5.704     | 3         | 1.90<br>1 | 5.055    | .002     |
|   | 6-10 Yıl        | 57       | 4.039     | .595      | G. İçi          | 139.545   | 371       | .376      |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 91       | 4.111     | .583      | Toplam          | 145.249   | 374       |           |          |          |
|   | 20 Yıl ve Üzeri | 53       | 4.115     | .522      |                 |           |           |           |          |          |
| Umut  | 0-5 Yıl         | 174      | 3.885     | .702      | G. Arası        | 4.800     | 3         | 1.60<br>0 | 3.681    | .012     |
|   | 6-10 Yıl        | 57       | 4.082     | .572      | G. İçi          | 161.262   | 371       | .435      |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 91       | 4.094     | .627      | Toplam          | 166.062   | 374       |           |          |          |
|   | 20 Yıl ve Üzeri | 53       | 4.159     | .652      |                 |           |           |           |          |          |
| İyimserlik                                  | 0-5 Yıl         | 174      | 3.692     | 1.039     | G. Arası        | 4.102     | 3         | 1.36<br>7 | 1.424    | .235     |
|   | 6-10 Yıl        | 57       | 3.850     | .911      | G. İçi          | 356.215   | 371       | .960      |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 91       | 3.824     | .952      | Toplam          | 360.317   | 374       |           |          |          |
|   | 20 Yıl ve Üzeri | 53       | 3.990     | .890      |                 |           |           |           |          |          |

Tablo 25’de sunulan tek yönlü ANOVA sonuçları incelendiğinde, katılımcıların puanları Özyeterlik ve Umut alt boyutlarında mesleki kıdem bağlamında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermektedir. Bu farkların hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit etmek için gerçekleştirilmiş olan Scheffe testi sonucuna göre ise, Özyeterlik boyutunda 0-5 Yıl ve 11-19 Yıl arasında, Umut alt boyutunda ise 0-5 Yıl ve 20 Yıl ve Üzeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklar vardır. Bu farkların etki büyüklüğü Tablo 4.23’de verilmiştir.

**Tablo 26:** Etki büyüklüğü

|                           | <i>Eta</i> | <i>Eta</i> <sup>2</sup> |
|---------------------------|------------|-------------------------|
| Özyeterlik * SMEAN(KIDEM) | .210       | .044                    |
| Umut * SMEAN(KIDEM)       | .171       | .029                    |

Tablo 26’de sunulan etki büyüklüğü sonuçları küçük boyutta etkiye işaret etmektedir (Miles ve Shevlin, 2001).

Şimşek (2018) tarafından yapılan Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki adlı çalışmada, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir.

Diğer yandan Yıldırım (2019) tarafından yapılan Öğretmenlerin Pozitif Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi ve Tunçman (2019) tarafından yapılan Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki adlı çalışmalarda, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgularımızı desteklememektedir.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin buldukları okulda geçirdikleri hizmet sürelerine göre değişip değişmediğini de araştırma sorularının arasındadır. Bu amaçla gerçekleştirilmiş olan ANOVA testi sonuçları Tablo 27’de sunulmuştur.

**Tablo 27:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Bulunduğu Okuldaki Geçirdiği Hizmet Sürelerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |            |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup       | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Özyeterlik                                  | 0-3 Yıl    | 249      | 3.910     | .650      | G. Arası        | 3.950     | 3         | 1.317     | 3.457    | .017     |
|   | 4-7 Yıl    | 90       | 4.082     | .566      | G. İçi          | 141.300   | 371       | .381      |          |          |
|   | 8-11 Yıl   | 18       | 4.259     | .463      | Toplam          | 145.249   | 374       |           |          |          |
|   | Daha fazla | 18       | 4.129     | .501      |                 |           |           |           |          |          |
| Umut  | 0-3 Yıl    | 249      | 3.927     | .701      | G. Arası        | 4.640     | 3         | 1.547     | 3.554    | .015     |
|   | 4-7 Yıl    | 90       | 4.131     | .586      | G. İçi          | 161.423   | 371       | .435      |          |          |
|   | 8-11 Yıl   | 18       | 4.222     | .528      | Toplam          | 166.062   | 374       |           |          |          |
|   | Daha fazla | 18       | 4.223     | .480      |                 |           |           |           |          |          |
| İyimserlik                                  | 0-3 Yıl    | 249      | 3.749     | 1.004     | G. Arası        | 1.516     | 3         | .505      | .523     | .667     |
|   | 4-7 Yıl    | 90       | 3.850     | .952      | G. İçi          | 358.801   | 371       | .967      |          |          |
|   | 8-11 Yıl   | 18       | 3.972     | .931      | Toplam          | 360.317   | 374       |           |          |          |
|   | Daha fazla | 18       | 3.888     | .883      |                 |           |           |           |          |          |

Tablo 27’de sunulan sonuçlardan da anlaşılacağı üzere, katılımcıların Özyeterlik ve Umut alt boyutlarında aldıkları puanlar buldukları okullarda geçirdikleri hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermektedir (Özyeterlik için,  $F_{(3,371)} = 3.457$ ;  $p = .017$  ve Umut alt boyutu için  $F_{(3,371)} = 3.554$ ;  $p = .015$ ). Bu farkların hangi gruplar arasında gerçekleştiğini tespit için yapılmış olan Scheffe testi sonucuna göre ise 0-3 Yıl ve 8-11 Yıl arasında iki boyutta da anlamlı fark görünmektedir. Bu farkların etki büyüklüğü değerleri Tablo 28’de sunulmuştur.

**Tablo 28:** Etki Büyüklüğü

| Boyut                     | Eta  | Eta <sup>2</sup> |
|---------------------------|------|------------------|
| Özyeterlik * SMEAN(KIDEM) | .198 | .039             |
| Umut * SMEAN(KIDEM)       | .170 | .029             |

Etki büyüklüğü tablosundan da anlaşılacağı gibi, ANOVA hesaplamalarının istatistiksel açıdan anlamlı farklar ortaya çıkarmış olmasına rağmen, etki büyüklüğü bağlamında, Eta<sup>2</sup> değeri 0.14'ten küçük olduğundan, bu sonuçlar minimal düzeyde etkiye işaret etmekte olduğu öne sürülebilir (Miles ve Shevlin (2001)).

Dilsiz (2018) tarafından yapılan Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algı Düzeyleri ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki çalışmada psikolojik sermayenin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutuyla okulda geçirdikleri hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç araştırma bulgularımızı desteklememektedir.

#### 4.1.4. Psikolojik Sermaye ile Okul Kademelerinin Analizi

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin okullarının fiziki ve donanım açısından yeterli olup olmadığına göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bağımsız t testi sonuçları Tablo 29'da sunulmuştur.

**Tablo 29:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Okullarının Fiziki ve Donanım Açısından Yeterli Olup Olmadığı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan       | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | SS    | Sh <sub><math>\bar{x}</math></sub> | t Testi |      |      |
|------------|---------|-----|-----------|-------|------------------------------------|---------|------|------|
|            |         |     |           |       |                                    | t       | Sd   | p    |
| Özyeterlik | Evet    | 201 | 4.0006    | .594  | .041                               | .711    | .373 | .478 |
|            | Hayır   | 174 | 3.9547    | .656  | .049                               |         |      |      |
| Umut       | Evet    | 201 | 4.0321    | .642  | .045                               | .845    | .373 | .399 |
|            | Hayır   | 174 | 3.9737    | .693  | .052                               |         |      |      |
| İyimserlik | Evet    | 201 | 3.8308    | .906  | .063                               | .852    | .373 | .395 |
|            | Hayır   | 174 | 3.7443    | 1.062 | .080                               |         |      |      |

Psikolojik sermaye ölçeği puanlarının okullarının fiziki ve donanım açısından yeterli olup olmadığı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonuçlarına göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin okullarına yönelik algıladıkları yönetim türüne(stiline) göre değişip değişmediğine yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 230’da sunulmuştur.

**Tablo 30:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Buldukları Okullarına Yönelik Algıladıkları Yönetim Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |            |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup       | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
| Özyeterlik                                  | Demokratik | 318      | 3.9972    | .582      | G. Arası        | 1.710     | 2         | .855      | 2.216    | .111     |
|   | İlgisiz    | 14       | 3.6429    | 1.152     | G. İçi          | 143.539   | 372       | .386      |          |          |
|   | Otoriter   | 43       | 3.9561    | .665      | Toplam          | 145.249   | 374       |           |          |          |
| Umut  | Demokratik | 318      | 4.036     | .642      | G. Arası        | 3.246     | 2         | .855      | 3.708    | .025     |
|   | İlgisiz    | 14       | 3.581     | 1.163     | G. İçi          | 162.816   | 372       | .386      |          |          |
|   | Otoriter   | 43       | 3.907     | .586      | Toplam          | 166.062   | 374       |           |          |          |
| İyimserlik                                  | Demokratik | 318      | 3.830     | .955      | G. Arası        | 5.170     | 2         | .855      | 2.708    | .068     |
|   | İlgisiz    | 14       | 3.250     | 1.297     | G. İçi          | 355.147   | 372       | .386      |          |          |
|   | Otoriter   | 43       | 3.674     | 1.022     | Toplam          | 360.317   | 374       |           |          |          |

Psikolojik sermaye ölçeği puanlarının öğretmenlerin buldukları okullarına yönelik algıladıkları yönetim türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, Umut alt boyutunda, grupların puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar görünmektedir( $F_{(2,372)} = 3.708$ ;  $p = .025$ ). Bu farklılığın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini tespit etmek için yapılmış olan Scheffe testi sonucunda ise, farklılığın Demokratik ve İlgisiz gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu farkın etki büyüklüğü ise Tablo 31’de sunulmuştur.

**Tablo 31: Etki Büyüklüğü**

|                    | Eta  | Eta <sup>2</sup> |
|--------------------|------|------------------|
| Umut * SMEAN(STIL) | .140 | .020             |

Yukarıdaki tabloda sunulan etki büyüklüğü sonuçları küçük boyutta etkiye işaret etmektedir (Miles ve Shevlin, 2001).

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin Okuldaki öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmama durumuna göre değişmekte midir? İlgili



grupların ortalamaları bağımsız gruplar t-testi kullanılarak karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 32’de sunulmuştur.

**Tablo 32:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Okuldaki Öğretmenlerin Görüşlerine Başvurulup Başvurulmama Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan       | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | SS    | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi |     |      |
|------------|---------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|-----|------|
|            |         |     |           |       |                 | t       | Sd  | p    |
| Özyeterlik | Evet    | 340 | 3.9843    | .620  | .033            | .706    | 372 | .481 |
|            | Hayır   | 34  | 3.9052    | .646  | .110            |         |     |      |
| Umut       | Evet    | 340 | 4.0169    | .665  | .036            | 1.192   | 372 | .234 |
|            | Hayır   | 34  | 3.8739    | .679  | .116            |         |     |      |
| İyimserlik | Evet    | 340 | 3.7956    | .967  | .052            | .424    | 372 | .672 |
|            | Hayır   | 34  | 3.7206    | 1.136 | .194            |         |     |      |

Psikolojik sermaye ölçeği puanlarının okuldaki öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmama durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonuçlarına göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Üç alt boyut için de *p* değeri .05’in üzerinde hesaplanmıştır.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin görev yaptığı okulun türüne göre değişip değişmediği ile ilgili araştırma sorusunu cevaplayabilmek için yapılmış olan ANOVA hesaplamalarının sonuçları Tablo 33’de verilmiştir.

**Tablo 33:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{x}$ ve SS Değerleri |                      |     |           |       | ANOVA Sonuçları |         |     |       |       |      |
|--------------------------------------|----------------------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|-----|-------|-------|------|
| Puan                                 | Grup                 | N   | $\bar{x}$ | SS    | Var. K.         | KT      | Sd  | KO    | F     | P    |
| Özyeterlik                           | İlkokul              | 127 | 4.081     | .586  | G. Arası        | 3.264   | 3   | 1.088 | 2.843 | .038 |
|                                      | Ortaokul             | 117 | 3.878     | .653  | G. İçi          | 141.986 | 371 | .383  |       |      |
|                                      | İmam Hatip Ortaokulu | 9   | 4.246     | .388  | Toplam          | 145.249 | 374 |       |       |      |
|                                      | Lise                 | 122 | 3.949     | .629  |                 |         |     |       |       |      |
| Umut                                 | İlkokul              | 127 | 4.104     | .583  | G. Arası        | 2.584   | 3   | .861  | 1.955 | .120 |
|                                      | Ortaokul             | 117 | 3.941     | .768  | G. İçi          | 163.478 | 371 | .441  |       |      |
|                                      | İmam Hatip Ortaokulu | 9   | 4.222     | .404  | Toplam          | 166.062 | 374 |       |       |      |
|                                      | Lise                 | 122 | 3.946     | .647  |                 |         |     |       |       |      |
| İyimserlik                           | İlkokul              | 127 | 3.874     | .910  | G. Arası        | 2.255   | 3   | .752  | 2.843 | .506 |
|                                      | Ortaokul             | 117 | 3.683     | 1.041 | G. İçi          | 358.062 | 371 | .965  |       |      |
|                                      | İmam Hatip Ortaokulu | 9   | 3.833     | 1.250 | Toplam          | 360.317 | 374 |       |       |      |
|                                      | Lise                 | 122 | 3.803     | .976  |                 |         |     |       |       |      |

Psikolojik sermaye ölçeği puanlarının görev yapılan okul türü değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre katılımcılar arasında sadece Özyeterlik alt boyutunda istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık görünmektedir ( $F_{(3,371)} = 2.843$ ;  $p = .038$ ). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılmış olan post-hoc Sscheffe testi sonucuna göre ise bu farkın ilkokul ve ortaokul arasında olduğu görülmüştür. Bu farkın etki büyüklüğünü tespit etmek için yapılmış olan  $Eta^2$  hesaplamaları sonucunda küçük denilebilecek bir etki büyüklüğü tespit edilebilmiştir (Tablo 34).

**Tablo 34:** Etki Büyüklüğü

|                        | Eta  | Eta <sup>2</sup> |
|------------------------|------|------------------|
| Özyeterlik * OKUL TÜRÜ | .150 | .022             |

Tablo 34’de görüldüğü üzere öğretmenlerin sadece özyeterlik boyutundaki psikolojik sermayeleri arasında anlamlı bir fark vardır. Özyeterlik boyutunda, İmam Hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri (=4,24), ilkokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri (=4,08), lisede görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri (=3,94), ortaokulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri (=3,87) bulunmuştur. Burada özyeterlik boyutunda psikolojik sermayesi en yüksek grup imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmen grubudur.

Şarbay (2019) tarafından yapılan Okullarda Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik Algıları ile Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki adlı çalışmada öğretmenlerin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarıyla görev yapılan okul türü değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu da bulgularımızda ortaya çıkan psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı düşüncesini desteklemektedir.

Çalışmanın diğer bir araştırma sorusu ise psikolojik sermaye ölçeği puanlarının görev yapılan lise türüne göre farklılaşp farklılaşmadığı ile ilgilidir. Bu amaçla yapılmış olan ANOVA testi sonuçları Tablo 34’de verilmiştir.

**Tablo 35:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Lise Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |                    |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|--------------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup               | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
| Özyeterlik                                  | Fen Lisesi         | 10       | 4.033     | .508      | G. Arası        | 1.679     | 4         | .420      | 1.085    | .367     |
|   | S. Bilimler Lisesi | 10       | 4.022     | .388      | G. İçi          | 46.429    | 120       | .387      |          |          |
|   | Anadolu Lisesi     | 45       | 3.812     | .563      | Toplam          | 48.109    | 124       |           |          |          |
|   | Meslek Lisesi      | 25       | 3.991     | .749      |                 |           |           |           |          |          |
|   | Diğer Liseler      | 35       | 4.089     | .671      |                 |           |           |           |          |          |
| Umut  | Fen Lisesi         | 10       | 3.943     | .531      | G. Arası        | 1.187     | 4         | .297      | .706     | .589     |
|   | S. Bilimler Lisesi | 10       | 4.100     | .393      | G. İçi          | 50.450    | 120       | .420      |          |          |
|   | Anadolu Lisesi     | 45       | 3.844     | .641      | Toplam          | 51.637    | 124       |           |          |          |
|   | Meslek Lisesi      | 25       | 4.086     | .825      |                 |           |           |           |          |          |
|   | Diğer Liseler      | 35       | 3.951     | .597      |                 |           |           |           |          |          |
| İyimserlik                                  | Fen Lisesi         | 10       | 3.900     | 1.174     | G. Arası        | 1.240     | 4         | .310      | .312     | .870     |
|   | S. Bilimler Lisesi | 10       | 3.650     | .851      | G. İçi          | 119.428   | 120       | .995      |          |          |
|   | Anadolu Lisesi     | 45       | 3.700     | .979      | Toplam          | 120.668   | 124       |           |          |          |
|   | Meslek Lisesi      | 25       | 3.940     | .972      |                 |           |           |           |          |          |
|   | Diğer Liseler      | 35       | 3.786     | 1.024     |                 |           |           |           |          |          |

Tablo 35’de sunulmuş olan sonuçlara göre, psikolojik sermaye ölçeği puanları katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları lise türüne göre istatistiksel açıdan farklılaşmamaktadır (üç alt boyut için de  $p > .05$ ).

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığı, bu çalışmanın diğer bir araştırma sorusudur. Bu farkı tespit edebilmek için uygulanmış olan ANOVA testi sonuçları Tablo 36’de sunulmuştur.

**Tablo 36:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |            |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup       | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Özyeterlik                                  | 1-10       | 2        | 3.555     | .628      | G. Arası        | 2.856     | 3         | .952      | 2.480    | .061     |
|   | 11-20      | 63       | 3.821     | .602      | G. İçi          | 142.394   | 371       | .384      |          |          |
|   | 21-30      | 106      | 3.954     | .655      | Toplam          | 145.249   | 374       |           |          |          |
|   | 31 ve üstü | 204      | 4.044     | .605      |                 |           |           |           |          |          |
| Umut  | 1-10       | 2        | 3.785     | .303      | G. Arası        | 3.094     | 3         | 1.031     | 2.348    | .072     |
|   | 11-20      | 63       | 3.918     | .665      | G. İçi          | 162.968   | 371       | .439      |          |          |
|   | 21-30      | 106      | 3.901     | .651      | Toplam          | 166.062   | 374       |           |          |          |
|   | 31 ve üstü | 204      | 4.087     | .668      |                 |           |           |           |          |          |
| İyimserlik                                  | 1-10       | 2        | 4.000     | .000      | G. Arası        | 2.119     | 3         | .706      | 2.480    | .534     |
|   | 11-20      | 63       | 3.738     | .932      | G. İçi          | 358.198   | 371       | .965      |          |          |
|   | 21-30      | 106      | 3.693     | 1.068     | Toplam          | 360.317   | 374       |           |          |          |
|   | 31 ve üstü | 204      | 3.855     | .953      |                 |           |           |           |          |          |

Tablo 36'dan da anlaşılabilceği gibi, psikolojik sermaye ölçeği puanları katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki çalışan öğretmen sayılarına göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır (üç alt boyut için de  $p > .05$ ).

Yıldırım (2019) tarafından yapılan Öğretmenlerin Pozitif Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi ve Ekin (2018) tarafından yapılan, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi adlı çalışmalarda psikolojik sermayenin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutuyla öğretmen sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir.

Diğer yandan Şimşek (2018) tarafından yapılan Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki adlı çalışmada, psikolojik sermayenin özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarıyla öğretmen sayıları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu araştırmanın sonucu, bulgularımızı desteklememektedir.

#### 4.1.5. Psikolojik Sermayenin Kişisel Özelliklere Göre Analizi

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık okuduğu kitap sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığı ölçülüyor.

**Tablo 37:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Gelişim ve İnsan İlişkileri ile İlgili Aylık Okuduğu Kitap Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |            |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup       | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Özyeterlik                                  | 0          | 126      | 3.862     | .584      | G. Arası        | 3.315     | 3         | 1.105     | 2.888    | .035     |
|   | 1-2        | 179      | 4.005     | .583      | G. İçi          | 141.934   | 371       | .383      |          |          |
|   | 3-4        | 46       | 4.113     | .726      | Toplam          | 145.249   | 374       |           |          |          |
|   | 5 ve üzeri | 24       | 4.143     | .806      |                 |           |           |           |          |          |
| Umut  | 0          | 126      | 3.898     | .664      | G. Arası        | 2.444     | 3         | .815      | 1.847    | .138     |
|   | 1-2        | 179      | 4.041     | .643      | G. İçi          | 163.618   | 371       | .441      |          |          |
|   | 3-4        | 46       | 4.080     | .740      | Toplam          | 166.062   | 374       |           |          |          |
|   | 5 ve üzeri | 24       | 4.148     | .660      |                 |           |           |           |          |          |
| İyimserlik                                  | 0          | 126      | 3.682     | .911      | G. Arası        | 2.586     | 3         | .862      | .894     | .444     |
|   | 1-2        | 179      | 3.843     | 1.007     | G. İçi          | 357.731   | 371       | .964      |          |          |
|   | 3-4        | 46       | 3.902     | 1.062     | Toplam          | 360.317   | 374       |           |          |          |
|   | 5 ve üzeri | 24       | 3.750     | .989      |                 |           |           |           |          |          |

Katılımcıların psikolojik sermayelerine ilişkin görüşlerinin, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık okuduğu kitap sayısına göre farklılaşp farklılaşmadığını ölçen ANOVA testinin sonuçları Tablo 38’te verilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcılar arasındaki psikolojik sermaye Özyeterlik alt boyut puanları, katılımcıların aylık okudukları kitap sayısına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $F_{(2,372)} = 2.888$ ;  $p = .035$ ). Post-hoc Scheffe testi sonucuna göre ise bu anlamlı fark 0 ve 5 ve üzeri arasındadır. Bu farkın etki büyüklüğü ise Tablo 38’de sunulmuştur.

**Tablo 38:** Etki Büyüklüğü

|                              | Eta  | Eta <sup>2</sup> |
|------------------------------|------|------------------|
| Özyeterlik *<br>SMEAN(KİTAP) | .151 | .023             |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin öğretmenlik kariyerlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediği bu araştırma bağlamında incelenen başka bir araştırma sorusudur. Grupların ortalamaları tek yönlü ANOVA testi kullanılarak karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 39’da sunulmuştur.

**Tablo 39:** Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Katılımcı Öğretmenlerin Kariyerleri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |                |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|----------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup           | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| Özyeterlik                                  | Stajyer        | 7        | 3.556     | .679      | G. Arası        | 2.083     | 2         | 1.041     | 2.706    | .068     |
|   | Öğretmen       | 358      | 3.980     | .623      | G. İçi          | 143.167   | 372       | .385      |          |          |
|   | Uzman Öğretmen | 10       | 4.267     | .469      | Toplam          | 145.249   | 374       |           |          |          |
|   |                |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| Umut  | Stajyer        | 7        | 3.429     | .612      | G. Arası        | 3.900     | 2         | 1.950     | 4.473    | .012     |
|   | Öğretmen       | 358      | 4.005     | .666      | G. İçi          | 162.162   | 372       | .436      |          |          |
|   | Uzman Öğretmen | 10       | 4.402     | .402      | Toplam          | 166.062   | 374       |           |          |          |
|   |                |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| İyimserlik                                  | Stajyer        | 7        | 3.214     | .809      | G. Arası        | 3.617     | 2         | 1.809     | 1.886    | .153     |
|   | Öğretmen       | 358      | 3.792     | .986      | G. İçi          | 356.700   | 372       | .959      |          |          |
|   | Uzman Öğretmen | 10       | 4.150     | .784      | Toplam          | 360.317   | 374       |           |          |          |
|   |                |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin öğretmenlik kariyerlerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediği sorusunu cevaplamak için yapılmış tek yönlü varyans analiz sonuçlarına göre, Umut alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilmiştir ( $F_{(2,372)}= 4.473$ ;  $p= .012$ ).

Bu farklılığın hangi gruplar arasında mevcut olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonucuna göre ise Stajyer ve Uzman arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ve bu farkın etki büyüklüğü, Tablo 40'dan da anlaşılacağı gibi, küçük boyuttadır.

**Tablo 40:** Etki Büyüklüğü

|                    | Eta  | Eta <sup>2</sup> |
|--------------------|------|------------------|
| Umut * KARIYERİNİZ | .153 | .023             |

#### 4.1.6. Stres Yönetimi Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bir sonraki araştırma sorusu, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin düzeyi ile ilgilidir. Stres yönetimi değişkenine ait boyutlar dikkate alınarak hesaplanmış olan ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri Tablo 41'de sunulmuştur.

**Tablo 41:** Stres Yönetimi Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Aritmetik Ortalama ( $\bar{x}$ ), Standart Sapma ( $SS$ ) ve Standart Hata ( $Sh_{\bar{x}}$ ) Değerleri

| Boyutlar | $N$ | $\bar{x}$ | $SS$  | $Sh_{\bar{x}}$ |
|----------|-----|-----------|-------|----------------|
| YİÖSK    | 375 | 1.975     | .642  | .033           |
| YÜSK     | 375 | 1.793     | .829  | .042           |
| MİTSK    | 375 | 1.990     | .938  | .048           |
| MOSK     | 375 | 3.033     | 1.219 | .062           |
| İASK     | 375 | 1.675     | .782  | .040           |
| AYSK     | 375 | 2.062     | .994  | .051           |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşleri ile ilgili değerler Tablo 39’da sunulmuştur. Toplam 375 katılımcıdan toplanmış olan verilerin hesaplanması sonucunda çıkan değerlere göre en düşük ortalama İASK alt boyutundadır ( $\bar{x} = 1.675$ ) ve bu boyutta standart sapma değeri de 1.219 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlar incelendiğinde, en yüksek ortalamanın MOSK alt boyutunda ortaya çıktığı ( $\bar{x} = 3.033$ ) ve bu boyutta diğer alt boyutlarla karşılaştırıldığında gene yüksek sayılabilecek bir standart sapma değeri tespit edildiği anlaşılabilecektir ( $ss = 1.219$ ).

#### 4.1.7. Stres Yönetimi ile Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Analizi

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini inceleyen araştırma sorusunu cevaplamak için yapılmış olan t-testi sonuçları Tablo 42’de sunulmuştur.

**Tablo 42:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan  | Gruplar | $N$ | $\bar{x}$ | $SS$  | $Sh_{\bar{x}}$ | $t$ Testi |      |      |
|-------|---------|-----|-----------|-------|----------------|-----------|------|------|
|       |         |     |           |       |                | $t$       | $Sd$ | $P$  |
| YİÖSK | Kadın   | 169 | 1.896     | .577  | .044           | -2.152    | 373  | .032 |
|       | Erkek   | 206 | 2.039     | .685  | .047           |           |      |      |
| YÜSK  | Kadın   | 169 | 1.733     | .759  | .058           | -1.271    | 373  | .205 |
|       | Erkek   | 206 | 1.842     | .882  | .061           |           |      |      |
| MİTSK | Kadın   | 169 | 1.939     | .899  | .069           | -.965     | 373  | .335 |
|       | Erkek   | 206 | 2.033     | .970  | .067           |           |      |      |
| MOSK  | Kadın   | 169 | 3.037     | 1.194 | .091           | .065      | 373  | .949 |
|       | Erkek   | 206 | 3.029     | 1.241 | .086           |           |      |      |
| İASK  | Kadın   | 169 | 1.622     | .746  | .057           | -1.183    | 373  | .237 |
|       | Erkek   | 206 | 1.718     | .810  | .056           |           |      |      |
| AYSK  | Kadın   | 169 | 1.976     | .946  | .072           | -1.518    | 373  | .130 |
|       | Erkek   | 206 | 2.132     | 1.028 | .071           |           |      |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşleri katılımcı öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişip değişmediğini inceleyen araştırma sorusunu cevaplamak için yapılmış olan t-testi sonuçlarına göre YİÖSK alt boyutunda Kadın ve Erkek arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ( $t_{(-2.152)}$ ;  $p < .05$ ). Bu farkın etki büyüklüğünü hesaplamak için yapılan hesaplamalara göre de Cohen d değeri-0.157 olarak tespit edilmiştir ve bu değer de düşük bir etki büyüklüğü olarak değerlendirilebilir (Miles ve Shevlin, 2001).

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin yaşlarına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının sonuçları Tablo 42’de sunulmuştur.

**Tablo 43:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |           |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup      | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| YİÖSK                                       | 30 Yaş ve | 162      | 1.974     | .649      | G. Arası        | .422      | 3         | .141      | .340     | .797     |
|   | 31-40 Yaş | 131      | 1.998     | .668      | G. İçi          | 153.857   | 371       | .415      |          |          |
|   | 41-50Yaş  | 68       | 1.914     | .475      | Toplam          | 154.280   | 374       |           |          |          |
|   | 51 Yaş ve | 14       | 2.061     | .993      |                 |           |           |           |          |          |
| YÜSK  | 30 Yaş ve | 375      | 1.975     | .642      | G. Arası        | .273      | 3         | .091      | .131     | .941     |
|   | 31-40 Yaş | 162      | 1.793     | .872      | G. İçi          | 257.240   | 371       | .693      |          |          |
|   | 41-50Yaş  | 131      | 1.803     | .837      | Toplam          | 257.513   | 374       |           |          |          |
|   | 51 Yaş ve | 68       | 1.753     | .665      |                 |           |           |           |          |          |
| MİTSK                                       | 30 Yaş ve | 14       | 1.896     | 1.028     | G. Arası        | .770      | 3         | .257      | .290     | .833     |
|   | 31-40 Yaş | 375      | 1.793     | .829      | G. İçi          | 328.901   | 371       | .887      |          |          |
|   | 41-50Yaş  | 162      | 1.94      | .957      | Toplam          | 329.671   | 374       |           |          |          |
|   | 51 Yaş ve | 131      | 1.99      | .950      |                 |           |           |           |          |          |
| MOSK  | 30 Yaş ve | 68       | 2.054     | .830      | G. Arası        | 1.811     | 3         | .604      | .404     | .750     |
|   | 31-40 Yaş | 14       | 2.111     | 1.160     | G. İçi          | 554.171   | 371       | 1.49      |          |          |
|   | 41-50Yaş  | 375      | 1.9908    | .938      | Toplam          | 555.982   | 374       |           |          |          |
|   | 51 Yaş ve | 162      | 2.960     | 1.193     |                 |           |           |           |          |          |
| İASK  | 30 Yaş ve | 131      | 3.072     | 1.220     | G. Arası        | 1.834     | 3         | .611      | .999     | .394     |
|   | 31-40 Yaş | 68       | 3.137     | 1.309     | G. İçi          | 227.105   | 371       | .612      |          |          |
|   | 41-50Yaş  | 14       | 2.990     | 1.114     | Toplam          | 228.939   | 374       |           |          |          |
|   | 51 Yaş ve | 375      | 3.033     | 1.219     |                 |           |           |           |          |          |
| AYSK  | 30 Yaş ve | 162      | 1.697     | .831      | G. Arası        | 4.149     | 3         | 1.38      | 1.404    | .241     |
|   | 31-40 Yaş | 131      | 1.712     | .780      | G. İçi          | 365.510   | 371       | .985      |          |          |
|   | 41-50Yaş  | 68       | 1.530     | .585      | Toplam          | 369.659   | 374       |           |          |          |
|   | 51 Yaş ve | 14       | 1.776     | 1.021     |                 |           |           |           |          |          |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin yaşlarına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının



sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabilecektir çünkü altı alt boyut için de  $p$  değeri .05'in üzerinde hesaplanmıştır.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin medeni durumlarına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan t-testi hesaplamalarının sonuçları Tablo 44'de sunulmuştur.

**Tablo 44:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan  | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | ss    | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi |     |      |
|-------|---------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|-----|------|
|       |         |     |           |       |                 | t       | Sd  | p    |
| YİÖSK | Evli    | 243 | 1.981     | .625  | .040            | .258    | 370 | .796 |
|       | Bekar   | 129 | 1.962     | .677  | .059            |         |     |      |
| YÜSK  | Evli    | 243 | 1.768     | .778  | .049            | -.518   | 370 | .605 |
|       | Bekar   | 129 | 1.814     | .883  | .077            |         |     |      |
| MİTSK | Evli    | 243 | 2.001     | .914  | .058            | .454    | 370 | .650 |
|       | Bekar   | 129 | 1.955     | .984  | .086            |         |     |      |
| MOSK  | Evli    | 243 | 3.093     | 1.256 | .080            | 1.382   | 370 | .168 |
|       | Bekar   | 129 | 2.909     | 1.150 | .101            |         |     |      |
| İASK  | Evli    | 243 | 1.607     | .725  | .046            | -2.208  | 370 | .028 |
|       | Bekar   | 129 | 1.794     | .864  | .076            |         |     |      |
| AYSK  | Evli    | 243 | 2.068     | .984  | .063            | .276    | 370 | .783 |
|       | Bekar   | 129 | 2.038     | 1.010 | .089            |         |     |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin medeni durumlarına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan t-testi hesaplamalarının sonuçlarına göre gruplar arasında sadece İASK alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilebilmiştir ( $t_{(-2.208)}$ ;  $p < .05$ ). Bu farkın etki değeri ise küçük bir düzey sayılabilecek  $d = -0.229$  olarak hesaplanmıştır.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin mezuniyetlerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) hesaplamalarının sonuçları Tablo 45'de sunulmuştur.

**Tablo 45:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Mezuniyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Puan  | <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|-------|---|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
|       | Grup  | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| YİÖSK | Önlisans                                    | 6        | 2.107     | .651      | G. Arası        | .735      | 2         | .368      | .891     | .411     |
|       | Lisans                                      | 329      | 1.988     | .644      | G. İçi          | 153.544   | 372       | .413      |          |          |
|       | Lisansüstü                                  | 40       | 1.855     | .628      | Toplam          | 154.280   | 374       |           |          |          |
|       |   |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| YÜSK  | Önlisans                                    | 6        | 2.574     | 1.529     | G. Arası        | 5.773     | 2         | 2.886     | 4.265    | .015     |
|       | Lisans                                      | 329      | 1.807     | .838      | G. İçi          | 251.741   | 372       | .677      |          |          |
|       | Lisansüstü                                  | 40       | 1.567     | .494      | Toplam          | 257.513   | 374       |           |          |          |
|       |   |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| MİTSK | Önlisans                                    | 6        | 2.784     | 1.096     | G. Arası        | 4.506     | 2         | 2.253     | 2.578    | .077     |
|       | Lisans                                      | 329      | 1.963     | .920      | G. İçi          | 325.165   | 372       | .874      |          |          |
|       | Lisansüstü                                  | 40       | 2.100     | 1.033     | Toplam          | 329.671   | 374       |           |          |          |
|       |   |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| MOSK  | Önlisans                                    | 6        | 3.700     | .512      | G. Arası        | 7.910     | 2         | 3.955     | 2.684    | .070     |
|       | Lisans                                      | 329      | 2.981     | 1.224     | G. İçi          | 548.072   | 372       | 1.473     |          |          |
|       | Lisansüstü                                  | 40       | 3.363     | 1.189     | Toplam          | 555.982   | 374       |           |          |          |
|       |   |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| İASK  | Önlisans                                    | 6        | 1.958     | .868      | G. Arası        | .505      | 2         | .253      | .411     | .663     |
|       | Lisans                                      | 329      | 1.669     | .789      | G. İçi          | 228.434   | 372       | .614      |          |          |
|       | Lisansüstü                                  | 40       | 1.691     | .723      | Toplam          | 228.939   | 374       |           |          |          |
|       |   |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |
| AYSK  | Önlisans                                    | 6        | 2.278     | .976      | G. Arası        | .657      | 2         | .329      | .331     | .718     |
|       | Lisans                                      | 329      | 2.048     | .991      | G. İçi          | 369.002   | 372       | .992      |          |          |
|       | Lisansüstü                                  | 40       | 2.150     | 1.038     | Toplam          | 369.659   | 374       |           |          |          |
|       |   |          |           |           |                 |           |           |           |          |          |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin mezuniyetlerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) hesaplamalarının sonuçlarına göre grupların puanları arasında sadece YÜSK alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir fark mevcuttur ( $F_{(2,372)} = 4.265$ ;  $p = .015$ ). Bu farkın hangi gruplar arasında meydana geldiğini tespit edebilmek için yapılmış olan post-hoc Sheffe testi sonucunda ise anlamlı farkın ise Önlisans ve Lisansüstü arasında olduğu anlaşılmıştır. Bu farkın, küçük olarak yorumlanabilecek etki büyüklüğü değeri ise Tablo 45’da sunulmuştur (Miles ve Shevlin, 2001).

**Tablo 46:** Etki Büyüklüğü

|                  | Eta  | Eta <sup>2</sup> |
|------------------|------|------------------|
| YÜSK * MEZUNİYET | .150 | .022             |

Bir sonraki araştırma sorusunu cevaplayabilmek için, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin mezun oldukları fakültelere göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan bağımsız gruplar t-testi hesaplamaları Tablo 47’de sunulmuştur.

**Tablo 47:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan  | Gruplar          | N   | $\bar{x}$ | SS    | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi |     |      |
|-------|------------------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|-----|------|
|       |                  |     |           |       |                 | t       | Sd  | p    |
| YİÖSK | Eğitim Fakültesi | 278 | 1.983     | .650  | .039            | .412    | 373 | .680 |
|       | Diğer            | 97  | 1.952     | .622  | .063            |         |     |      |
| YÜSK  | Eğitim Fakültesi | 278 | 1.788     | .793  | .048            | -.219   | 373 | .827 |
|       | Diğer            | 97  | 1.809     | .930  | .094            |         |     |      |
| MİTSK | Eğitim Fakültesi | 278 | 2.013     | .933  | .056            | .780    | 373 | .436 |
|       | Diğer            | 97  | 1.927     | .956  | .097            |         |     |      |
| MOSK  | Eğitim Fakültesi | 278 | 3.047     | 1.206 | .072            | .373    | 373 | .709 |
|       | Diğer            | 97  | 2.993     | 1.262 | .128            |         |     |      |
| İASK  | Eğitim Fakültesi | 278 | 1.673     | .788  | .047            | -.109   | 373 | .913 |
|       | Diğer            | 97  | 1.683     | .769  | .078            |         |     |      |
| AYSK  | Eğitim Fakültesi | 278 | 2.060     | .985  | .059            | -.075   | 373 | .940 |
|       | Diğer            | 97  | 2.069     | 1.025 | .104            |         |     |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin mezun oldukları fakültelere göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan bağımsız gruplar t-testi hesaplamalarının sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabacaktır çünkü altı alt boyut için de p değeri .05’in üzerinde hesaplanmıştır.

#### 4.1.8. Stres Yönetimi ile Okul Kademelerinin Analizi

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları Tablo 48’de sunulmuştur.

**Tablo 48:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |                      |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|----------------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup                 | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
| YİÖSK                                       | İlkokul              | 1.931    | .644      | .057      | G. Arası        | 1.979     | 3         | .660      | 1.607    | .187     |
|   | Ortaokul             | 2.080    | .678      | .063      | G. İçi          | 152.301   | 371       | .411      |          |          |
|   | İmam Hatip Ortaokulu | 2.037    | .545      | .182      | Toplam          | 154.280   | 374       |           |          |          |
|   | Lise                 | 1.916    | .605      | .055      |                 |           |           |           |          |          |
| YÜSK  | İlkokul              | 1.975    | .642      | .033      | G. Arası        | 2.117     | 3         | .706      | 1.025    | .381     |
|   | Ortaokul             | 1.752    | .795      | .071      | G. İçi          | 255.396   | 371       | .688      |          |          |
|   | İmam Hatip Ortaokulu | 1.881    | .920      | .085      | Toplam          | 257.513   | 374       |           |          |          |
|   | Lise                 | 2.045    | .815      | .272      |                 |           |           |           |          |          |
| MİTSK                                       | İlkokul              | 1.735    | .773      | .070      | G. Arası        | 4.252     | 3         | 1.417     | 1.616    | .185     |
|   | Ortaokul             | 1.794    | .830      | .043      | G. İçi          | 325.419   | 371       | .877      |          |          |
|   | İmam Hatip Ortaokulu | 1.983    | .941      | .084      | Toplam          | 329.671   | 374       |           |          |          |
|   | Lise                 | 2.122    | 1.026     | .095      |                 |           |           |           |          |          |
| MOSK  | İlkokul              | 2.143    | .961      | .320      | G. Arası        | 2.601     | 3         | .867      | .581     | .628     |
|   | Ortaokul             | 1.862    | .834      | .076      | G. İçi          | 553.381   | 371       | 1.492     |          |          |
|   | İmam Hatip Ortaokulu | 1.991    | .939      | .048      | Toplam          | 555.982   | 374       |           |          |          |
|   | Lise                 | 3.124    | 1.240     | .110      |                 |           |           |           |          |          |
| İASK  | İlkokul              | 2.983    | 1.179     | .109      | G. Arası        | 3.474     | 3         | 1.158     | 1.906    | .128     |
|   | Ortaokul             | 3.315    | 1.240     | .413      | G. İçi          | 225.464   | 371       | .608      |          |          |
|   | İmam Hatip Ortaokulu | 2.966    | 1.240     | .112      | Toplam          | 228.939   | 374       |           |          |          |
|   | Lise                 | 3.033    | 1.219     | .063      |                 |           |           |           |          |          |
| AYSK  | İlkokul              | 1.544    | .728      | .065      | G. Arası        | 5.966     | 3         | 1.989     | 2.029    | .109     |
|   | Ortaokul             | 1.767    | .930      | .086      | G. İçi          | 363.693   | 371       | .980      |          |          |
|   | İmam Hatip Ortaokulu | 1.764    | .629      | .210      | Toplam          | 369.659   | 374       |           |          |          |
|   | Lise                 | 1.718    | .675      | .061      |                 |           |           |           |          |          |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları okulun türüne göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabacaktır. Çünkü altı alt boyut için de *p* değeri .05'in üzerinde hesaplanmıştır.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları lise türlerine

göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları Tablo 49’da sunulmuştur.

**Tablo 49:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Görev Yapılan Lise Türü Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |                        |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|------------------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup                   | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| YİÖSK                                       | Fen Lisesi             | 10       | 1.729     | .288      | G. Arası        | .909      | 4         | .227      | .635     | .638     |
|   | Sosyal Bilimler Lisesi | 10       | 1.911     | .486      | G. İçi          | 42.937    | 120       | .358      |          |          |
|   | Anadolu Lisesi         | 45       | 1.886     | .596      | Toplam          | 43.846    | 124       |           |          |          |
|   | Meslek Lisesi          | 25       | 1.921     | .616      |                 |           |           |           |          |          |
|   | Diğer Liseler          | 35       | 2.039     | .671      |                 |           |           |           |          |          |
| YÜSK  | Fen Lisesi             | 10       | 1.356     | .398      | G. Arası        | 3.131     | 4         | .783      | 1.339    | .259     |
|   | Sosyal Bilimler Lisesi | 10       | 1.662     | .510      | G. İçi          | 70.137    | 120       | .584      |          |          |
|   | Anadolu Lisesi         | 45       | 1.679     | .594      | Toplam          | 73.268    | 124       |           |          |          |
|   | Meslek Lisesi          | 25       | 1.674     | .813      |                 |           |           |           |          |          |
|   | Diğer Liseler          | 35       | 1.937     | 1.014     |                 |           |           |           |          |          |
| MİTSK                                       | Fen Lisesi             | 10       | 2.043     | .923      | G. Arası        | .637      | 4         | .159      | .217     | .928     |
|   | Sosyal Bilimler Lisesi | 10       | 1.785     | .995      | G. İçi          | 87.830    | 120       | .732      |          |          |
|   | Anadolu Lisesi         | 45       | 1.848     | .735      | Toplam          | 88.467    | 124       |           |          |          |
|   | Meslek Lisesi          | 25       | 1.922     | .897      |                 |           |           |           |          |          |
|   | Diğer Liseler          | 35       | 1.796     | .910      |                 |           |           |           |          |          |
| MOSK  | Fen Lisesi             | 10       | 3.467     | 1.416     | G. Arası        | 3.883     | 4         | .971      | .620     | .649     |
|   | Sosyal Bilimler Lisesi | 10       | 2.883     | 1.289     | G. İçi          | 187.895   | 120       | 1.566     |          |          |
|   | Anadolu Lisesi         | 45       | 2.989     | 1.134     | Toplam          | 191.778   | 124       |           |          |          |
|   | Meslek Lisesi          | 25       | 2.740     | 1.168     |                 |           |           |           |          |          |
|   | Diğer Liseler          | 35       | 2.981     | 1.389     |                 |           |           |           |          |          |
| İASK  | Fen Lisesi             | 10       | 1.413     | .460      | G. Arası        | 1.825     | 4         | .456      | 1.006    | .407     |
|   | Sosyal Bilimler Lisesi | 10       | 1.763     | .728      | G. İçi          | 54.460    | 120       | .454      |          |          |
|   | Anadolu Lisesi         | 45       | 1.725     | .689      | Toplam          | 56.286    | 124       |           |          |          |
|   | Meslek Lisesi          | 25       | 1.630     | .576      |                 |           |           |           |          |          |
|   | Diğer Liseler          | 35       | 1.857     | .747      |                 |           |           |           |          |          |

|      |                        |    |       |       |          |         |     |      |      |      |
|------|------------------------|----|-------|-------|----------|---------|-----|------|------|------|
| AYSK | Fen Lisesi             | 10 | 1.967 | .853  | G. Arası | 2.035   | 4   | .509 | .545 | .703 |
|      | Sosyal Bilimler Lisesi | 10 | 2.167 | .946  | G. İçi   | 111.996 | 120 | .933 |      |      |
|      | Anadolu Lisesi         | 45 | 2.111 | .943  | Toplam   | 114.030 | 124 |      |      |      |
|      | Meslek Lisesi          | 25 | 1.853 | .986  |          |         |     |      |      |      |
|      | Diğer Liseler          | 35 | 2.200 | 1.014 |          |         |     |      |      |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin görev yaptıkları lise türüne göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabacaktır çünkü altı alt boyut için de  $p$  değeri .05'in üzerinde hesaplanmıştır.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları Tablo 50'de sunulmuştur.

**Tablo 50:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| $f$ , $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |            |       |           |      | ANOVA Sonuçları |         |      |       |       |      |
|-----------------------------------|------------|-------|-----------|------|-----------------|---------|------|-------|-------|------|
| Puan                              | Grup       | $N$   | $\bar{X}$ | $SS$ | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$  | $F$   | $P$  |
| YİÖSK                             | 1-10       | 2.179 | .707      | .500 | G. Arası        | .356    | 3    | .119  | .286  | .836 |
|                                   | 11-20      | 1.931 | .646      | .081 | G. İçi          | 153.924 | 371  | .415  |       |      |
|                                   | 21-30      | 2.011 | .565      | .055 | Toplam          | 154.280 | 374  |       |       |      |
|                                   | 31 ve Üstü | 1.968 | .681      | .048 |                 |         |      |       |       |      |
| YÜSK                              | 1-10       | 1.975 | .642      | .033 | G. Arası        | 1.373   | 3    | .458  | .663  | .575 |
|                                   | 11-20      | 1.556 | .786      | .556 | G. İçi          | 256.140 | 371  | .690  |       |      |
|                                   | 21-30      | 1.674 | .802      | .101 | Toplam          | 257.513 | 374  |       |       |      |
|                                   | 31 ve Üstü | 1.850 | .788      | .076 |                 |         |      |       |       |      |
| MİTSK                             | 1-10       | 1.804 | .861      | .060 | G. Arası        | 4.907   | 3    | 1.636 | 1.869 | .134 |
|                                   | 11-20      | 1.794 | .830      | .043 | G. İçi          | 324.764 | 371  | .875  |       |      |
|                                   | 21-30      | 2.000 | .606      | .429 | Toplam          | 329.671 | 374  |       |       |      |
|                                   | 31 ve Üstü | 1.857 | .987      | .124 |                 |         |      |       |       |      |
| MOSK                              | 1-10       | 2.166 | .980      | .095 | G. Arası        | 8.696   | 3    | 2.899 | 1.965 | .119 |
|                                   | 11-20      | 1.941 | .897      | .063 | G. İçi          | 547.287 | 371  | 1.475 |       |      |
|                                   | 21-30      | 1.991 | .939      | .048 | Toplam          | 555.982 | 374  |       |       |      |
|                                   | 31 ve Üstü | 3.417 | .589      | .417 |                 |         |      |       |       |      |
| İASK                              | 1-10       | 2.794 | 1.166     | .147 | G. Arası        | 3.358   | 3    | 1.119 | 1.841 | .139 |
|                                   | 11-20      | 3.239 | 1.162     | .113 | G. İçi          | 225.580 | 371  | .608  |       |      |
|                                   | 21-30      | 2.996 | 1.257     | .088 | Toplam          | 228.939 | 374  |       |       |      |
|                                   | 31 ve Üstü | 3.033 | 1.219     | .063 |                 |         |      |       |       |      |

|      |            |       |      |      |          |         |     |      |      |      |
|------|------------|-------|------|------|----------|---------|-----|------|------|------|
| AYSK | 1-10       | 1.375 | .354 | .250 | G. Arası | 2.551   | 3   | .850 | .859 | .462 |
|      | 11-20      | 1.492 | .778 | .098 | G. İçi   | 367.108 | 371 | .990 |      |      |
|      | 21-30      | 1.775 | .804 | .078 | Toplam   | 369.659 | 374 |      |      |      |
|      | 31 ve Üstü | 1.684 | .769 | .054 |          |         |     |      |      |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabacaktır. Çünkü altı alt boyut için de  $p$  değeri .05'in üzerinde hesaplanmıştır.

Bir sonraki araştırma sorusunu cevaplayabilmek için, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki fiziki donanım açısından yeterli olup olmadığı durumuna göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan bağımsız gruplar t-testi hesaplamaları Tablo 51'de sunulmuştur

**Tablo 51:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Çalışılan Okullardaki Fiziki Donanım Açısından Yeterlilik Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Gruplar t Testi Sonuçları

| Puan  | Gruplar | N   | $\bar{X}$ | SS    | $Sh_{\bar{x}}$ | t Testi |     |      |
|-------|---------|-----|-----------|-------|----------------|---------|-----|------|
|       |         |     |           |       |                | t       | Sd  | p    |
| YİÖSK | Evet    | 201 | 1.925     | .620  | .044           | -1.629  | 373 | .104 |
|       | Hayır   | 174 | 2.033     | .664  | .050           |         |     |      |
| YÜSK  | Evet    | 201 | 1.696     | .804  | .057           | -2.461  | 373 | .014 |
|       | Hayır   | 174 | 1.906     | .846  | .064           |         |     |      |
| MİTSK | Evet    | 201 | 1.870     | .880  | .062           | -2.704  | 373 | .007 |
|       | Hayır   | 174 | 2.131     | .987  | .075           |         |     |      |
| MOSK  | Evet    | 201 | 2.952     | 1.258 | .089           | -1.383  | 373 | .168 |
|       | Hayır   | 174 | 3.126     | 1.169 | .089           |         |     |      |
| İASK  | Evet    | 201 | 1.628     | .700  | .049           | -1.269  | 373 | .205 |
|       | Hayır   | 174 | 1.731     | .867  | .066           |         |     |      |
| AYSK  | Evet    | 201 | 2.053     | .963  | .068           | -.191   | 373 | .848 |
|       | Hayır   | 174 | 2.073     | 1.031 | .078           |         |     |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki fiziki donanım açısından yeterli olup olmadığı durumuna göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan bağımsız gruplar t-testi hesaplamaları incelendiğinde, katılımcıların puanları arasında YÜSK ve MİTSK alt boyutlarında istatistiksel açıdan

anlamlı farklar bulunduğu anlaşılacaktır (YÜSK alt boyutu için  $t_{(-2.461)}$ ;  $p < .05$ ; MİTSK alt boyutu için  $t_{(-2.704)}$ ;  $p < .05$ ). Bu farklılıkların etki büyüklükleri ise YÜSK alt boyutu için  $d = 0.254$ ; MİTSK alt boyutu için ise  $d = 0.28$  olarak hesaplanmıştır.

Bir diğer araştırma sorusu ise Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin okullarına yönelik algıladıkları yönetim türüne (stiline) göre değişip değişmediği ile ilgilidir. Bu amaçla yapılmış olan tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) hesaplamaları Tablo 52’de sunulmuştur.

**Tablo 52:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Okullara Yönelik Algılanan Yönetim Türü (stili) Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi (ANOVA) Sonuçları

| $f$ , $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |            |         |           |       | ANOVA Sonuçları |         |      |        |        |      |
|-----------------------------------|------------|---------|-----------|-------|-----------------|---------|------|--------|--------|------|
| Puan                              | Grup       | $N$     | $\bar{X}$ | $SS$  | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$   | $F$    | $P$  |
| YİÖSK                             | Demokratik | 31<br>8 | 1.91<br>6 | .594  | G. Arası        | 7.366   | 2    | 3.683  | 9.326  | .000 |
|                                   | İlgisiz    | 14      | 2.27<br>0 | .676  | G. İçi          | 146.914 | 372  | .395   |        |      |
|                                   | Otoriter   | 43      | 2.31<br>7 | .831  | Toplam          | 154.280 | 374  |        |        |      |
|                                   |            |         |           |       |                 |         |      |        |        |      |
| YÜSK                              | Demokratik | 31<br>8 | 1.66<br>0 | .690  | G. Arası        | 37.096  | 2    | 18.548 | 3.304  | .000 |
|                                   | İlgisiz    | 14      | 2.57<br>9 | 1.042 | G. İçi          | 220.417 | 372  | .593   |        |      |
|                                   | Otoriter   | 43      | 2.52<br>2 | 1.149 | Toplam          | 257.513 | 374  |        |        |      |
|                                   |            |         |           |       |                 |         |      |        |        |      |
| MİTSK                             | Demokratik | 31<br>8 | 1.89<br>9 | .851  | G. Arası        | 17.903  | 2    | 8.951  | 10.681 | .000 |
|                                   | İlgisiz    | 14      | 2.61<br>2 | 1.238 | G. İçi          | 311.768 | 372  | .838   |        |      |
|                                   | Otoriter   | 43      | 2.46<br>8 | 1.217 | Toplam          | 329.671 | 374  |        |        |      |
|                                   |            |         |           |       |                 |         |      |        |        |      |
| MOSK                              | Demokratik | 31<br>8 | 2.98<br>0 | 1.192 | G. Arası        | 7.248   | 2    | 3.624  | 2.457  | .087 |
|                                   | İlgisiz    | 14      | 3.59<br>5 | 1.409 | G. İçi          | 548.734 | 372  | 1.475  |        |      |
|                                   | Otoriter   | 43      | 3.24<br>4 | 1.315 | Toplam          | 555.982 | 374  |        |        |      |
|                                   |            |         |           |       |                 |         |      |        |        |      |
| İASK                              | Demokratik | 31<br>8 | 1.59<br>8 | .679  | G. Arası        | 13.697  | 2    | 6.848  | 11.836 | .000 |
|                                   | İlgisiz    | 14      | 2.35<br>7 | 1.284 | G. İçi          | 215.242 | 372  | .579   |        |      |
|                                   | Otoriter   | 43      | 2.02<br>6 | 1.064 | Toplam          | 228.939 | 374  |        |        |      |
|                                   |            |         |           |       |                 |         |      |        |        |      |
| AYSK                              | Demokratik | 31<br>8 | 2.00<br>6 | .924  | G. Arası        | 10.061  | 2    | 5.030  | 5.204  | .006 |
|                                   | İlgisiz    | 14      | 2.81<br>0 | 1.442 | G. İçi          | 359.598 | 372  | .967   |        |      |
|                                   | Otoriter   | 43      | 2.23<br>3 | 1.212 | Toplam          | 369.659 | 374  |        |        |      |
|                                   |            |         |           |       |                 |         |      |        |        |      |



Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin okullarına yönelik algıladıkları yönetim türüne (stiline) göre değişip değişmediği ile araştırma sorusunu cevaplayabilmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) hesaplamaları sonucunda, grupların ortalamaları arasında MOSK alt boyutu hariç, istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların mevcut olduğu anlaşılmıştır. (YİÖSK alt boyutu için,  $F_{(2,372)}= 9.326, p= .000$ ; YÜSK alt boyutu için,  $F_{(2,372)}= 3.304, p= .000$ ; MİTSK alt boyutu için,  $F_{(2,372)}= 10.681; p= .000$ ; İASK alt boyutu için,  $F_{(2,372)}= 11.836; p= .000$ ; AYSK alt boyutu için ise,  $F_{(2,372)}= 5.204; p= .006$ ). Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için gerçekleştirilmiş olan Scheffe testi sonucuna göre ise, YİÖSK alt boyutunda Demokratik ve Otoriter arasında, YÜSK alt boyutunda Demokratik, İlgisiz ve Otoriter arasında, MİTSK alt boyutunda Demokratik, İlgisiz ve Otoriter arasında, İASK alt boyutunda Demokratik, (tek başına) ile İlgisiz ve Otoriter arasında, AYKS boyutunda ise Demokratik ile İlgisiz arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıkların etki büyüklükleri ise Tablo 53’de sunulmuştur.

**Tablo 53:** Etki Büyüklükleri

|              | Eta  | Eta <sup>2</sup> |
|--------------|------|------------------|
| YİÖSK * STİL | .141 | .020             |
| YÜSK * STİL  | .263 | .069             |
| MİTSK * STİL | .239 | .057             |
| İASK * STİL  | .052 | .003             |
| AYSK * STİL  | .099 | .010             |

Yukarıdaki tabloda belirtilen etki büyüklüklerinin küçük boyutta olduğu tartışılabilir (Miles ve Shevlin, 2001).

Bir sonraki araştırma sorusunu cevaplayabilmek için, Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmama durumuna göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan bağımsız gruplar t-testi hesaplamaları Tablo 54’de sunulmuştur.

**Tablo 54:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Öğretmenlerin Görüşlerine Başvurulup Başvurulmama Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları

| Puan  | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | SS    | Sh $_{\bar{x}}$ | t Testi |     |      |
|-------|---------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|-----|------|
|       |         |     |           |       |                 | t       | Sd  | P    |
| YİÖSK | Evet    | 340 | 1.937     | .613  | .033            | -3.685  | 372 | .000 |
|       | Hayır   | 34  | 2.356     | .805  | .138            |         |     |      |
| YÜSK  | Evet    | 340 | 1.719     | .749  | .041            | -5.695  | 372 | .000 |
|       | Hayır   | 34  | 2.536     | 1.190 | .204            |         |     |      |
| MİTSK | Evet    | 340 | 1.934     | .888  | .048            | -3.711  | 372 | .000 |
|       | Hayır   | 34  | 2.550     | 1.233 | .212            |         |     |      |
| MOSK  | Evet    | 340 | 3.018     | 1.211 | .066            | -.700   | 372 | .484 |
|       | Hayır   | 34  | 3.172     | 1.320 | .226            |         |     |      |
| İASK  | Evet    | 340 | 1.633     | .752  | .041            | -3.040  | 372 | .003 |
|       | Hayır   | 34  | 2.055     | .949  | .163            |         |     |      |
| AYSK  | Evet    | 340 | 2.054     | .984  | .053            | -.574   | 372 | .566 |
|       | Hayır   | 34  | 2.157     | 1.114 | .191            |         |     |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmama durumuna göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan bağımsız gruplar t-testi hesaplamaları incelendiğinde, katılımcıların puanları arasında YİÖSK, YÜSK, MİTSK ve İASK alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklar bulunduğu anlaşılabacaktır (YİÖSK alt boyutu için  $t_{(-3.685)}$ ;  $p < .05$ ; YÜSK alt boyutu için  $t_{(-5.695)}$ ;  $p < .05$ ; MİTSK alt boyutu için  $t_{(-3.711)}$ ;  $p < .05$ ) ve İASK alt boyutu için ise  $t_{(-3.040)}$ ;  $p < .05$ ). Bu farklılıkların etki büyüklükleri ise YİÖSK alt boyutu için  $d = -0.382$ , YÜSK alt boyutu için  $d = -0.295$ ; MİTSK alt boyutu için  $d = -0.315$ ; AYSK alt boyutu için ise  $d = -0.157$  olarak hesaplanmıştır ve bu değerler küçük ve orta değerlerde etki büyüklüklerine işaret etmektedir (Miles ve Shevlin, 2001).

#### 4.1.9. Stres Yönetimi ile Katılımcıların Kişisel Özelliklerinin Analizi

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin branşlarına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları Tablo 55’de sunulmuştur.

**Tablo 55:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |                    |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|--------------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup               | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| YİÖSK                                       | Anaokulu Öğretmeni | 2.348    | .434      | .217      | G. Arası        | .959      | 2         | .480      | 1.164    | .313     |
|   | Sınıf Öğretmeni    | 1.920    | .643      | .062      | G. İçi          | 153.320   | 372       | .412      |          |          |
|   | Branş Öğretmeni    | 1.992    | .643      | .040      | Toplam          | 154.280   | 374       |           |          |          |
| YÜSK  | Anaokulu Öğretmeni | 2.750    | 1.649     | .824      | G. Arası        | 4.503     | 2         | 2.251     | 3.310    | .038     |
|   | Sınıf Öğretmeni    | 1.710    | .726      | .071      | G. İçi          | 253.011   | 372       | .680      |          |          |
|   | Branş Öğretmeni    | 1.813    | .847      | .052      | Toplam          | 257.513   | 374       |           |          |          |
| MİTSK                                       | Anaokulu Öğretmeni | 3.250    | .713      | .357      | G. Arası        | 6.629     | 2         | 3.315     | 3.817    | .023     |
|   | Sınıf Öğretmeni    | 1.939    | .875      | .085      | G. İçi          | 323.042   | 372       | .868      |          |          |
|   | Branş Öğretmeni    | 1.993    | .956      | .059      | Toplam          | 329.671   | 374       |           |          |          |
| MOSK  | Anaokulu Öğretmeni | 3.542    | .725      | .362      | G. Arası        | 3.934     | 2         | 1.967     | 1.325    | .267     |
|   | Sınıf Öğretmeni    | 3.167    | 1.227     | .119      | G. İçi          | 552.049   | 372       | 1.484     |          |          |
|   | Branş Öğretmeni    | 2.972    | 1.219     | .075      | Toplam          | 555.982   | 374       |           |          |          |
| İASK  | Anaokulu Öğretmeni | 2.531    | .892      | .446      | G. Arası        | 7.882     | 2         | 3.941     | 6.632    | .001     |
|   | Sınıf Öğretmeni    | 1.484    | .652      | .063      | G. İçi          | 221.057   | 372       | .594      |          |          |
|   | Branş Öğretmeni    | 1.739    | .812      | .050      | Toplam          | 228.939   | 374       |           |          |          |
| AYSK  | Anaokulu Öğretmeni | 3.333    | .943      | .471      | G. Arası        | 7.891     | 2         | 3.946     | 4.057    | .018     |
|   | Sınıf Öğretmeni    | 1.953    | .963      | .094      | G. İçi          | 361.768   | 372       | .972      |          |          |
|   | Branş Öğretmeni    | 2.087    | .996      | .061      | Toplam          | 369.659   | 374       |           |          |          |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin branşlarına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları sonuçları incelendiğinde katılımcıların puanları YÜSK, MİTSK, İASK ve AYSK alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermekte olduğu anlaşılabacaktır (YÜSK alt boyutu için,  $F_{(3,372)} = 3.310$ ;  $p = .038$ ; MİTSK alt boyutu için,  $F_{(3,372)} = 3.817$ ;  $p = .023$ ; İASK alt boyutu için,  $F_{(3,372)} = 6.632$ ;  $p = .001$ ; AYSK alt boyutu için,  $F_{(3,372)} = 3.946$ ;  $p = .018$ ). Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek için yapılan Scheffe test sonuçlarına göre ise; YÜSK alt boyutunda Anaokulu Öğretmeni ve Sınıf Öğretmeni arasında, MİTSK alt boyutunda Anaokulu

Öğretmeni, Sınıf Öğretmeni ve Branş Öğretmeni arasında, İASK alt boyutunda Anaokulu Öğretmeni, Sınıf Öğretmeni ve Branş Öğretmeni, AYKS alt boyutunda ise Anaokulu Öğretmeni ve Sınıf Öğretmeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar görünmektedir. Küçük boyutta olan bu farkların etki büyüklükleri Tablo 56’da sunulmuştur (Miles ve Shevlin, 2001).

**Tablo 56:** Etki Büyüklükleri

|                      | <b>Eta</b> | <b>Eta<sup>2</sup></b> |
|----------------------|------------|------------------------|
| YÜSK * SMEAN(BRANŞ)  | .132       | .017                   |
| MİTSK * SMEAN(BRANŞ) | .142       | .020                   |
| İASK * SMEAN(BRANŞ)  | .186       | .034                   |
| AYSK * SMEAN(BRANŞ)  | .146       | .021                   |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin branşlarının ilgili olduğu alana göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları Tablo 57’de sunulmuştur.

**Tablo 57:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Branşların İlgili Olduğu Alan Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| $f$ , $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |                 |       |           |      | ANOVA Sonuçları |         |      |       |       |      |
|-----------------------------------|-----------------|-------|-----------|------|-----------------|---------|------|-------|-------|------|
| Puan                              | Grup            | $N$   | $\bar{X}$ | $SS$ | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$  | $F$   | $P$  |
| YİÖSK                             | Fen Bilimleri   | 1.944 | .615      | .084 | G. Arası        | .924    | 2    | .462  | 1.111 | .331 |
|                                   | Sosyal Bilimler | 2.116 | .631      | .087 | G. İçi          | 107.633 | 259  | .416  |       |      |
|                                   | Diğer           | 1.983 | .659      | .053 | Toplam          | 108.557 | 261  |       |       |      |
| YÜSK                              | Fen Bilimleri   | 1.708 | .766      | .104 | G. Arası        | 1.301   | 2    | .651  | .860  | .424 |
|                                   | Sosyal Bilimler | 1.926 | .854      | .117 | G. İçi          | 196.009 | 259  | .757  |       |      |
|                                   | Diğer           | 1.838 | .908      | .073 | Toplam          | 197.311 | 261  |       |       |      |
| MİTSK                             | Fen Bilimleri   | 1.873 | .801      | .109 | G. Arası        | 1.267   | 2    | .634  | .695  | .500 |
|                                   | Sosyal Bilimler | 2.084 | 1.031     | .142 | G. İçi          | 236.085 | 259  | .912  |       |      |
|                                   | Diğer           | 2.013 | .976      | .078 | Toplam          | 237.352 | 261  |       |       |      |
| MOSK                              | Fen Bilimleri   | 2.843 | 1.226     | .167 | G. Arası        | 3.190   | 2    | 1.595 | 1.088 | .339 |
|                                   | Sosyal Bilimler | 3.186 | 1.208     | .166 | G. İçi          | 379.835 | 259  | 1.467 |       |      |
|                                   | Diğer           | 2.986 | 1.207     | .097 | Toplam          | 383.025 | 261  |       |       |      |
| İASK                              | Fen Bilimleri   | 1.611 | .703      | .096 | G. Arası        | 1.658   | 2    | .829  | 1.246 | .290 |
|                                   | Sosyal Bilimler | 1.856 | .874      | .120 | G. İçi          | 172.420 | 259  | .666  |       |      |
|                                   | Diğer           | 1.761 | .832      | .067 | Toplam          | 174.078 | 261  |       |       |      |
| AYSK                              | Fen Bilimleri   | 1.944 | .806      | .110 | G. Arası        | 3.836   | 2    | 1.918 | 1.945 | .145 |
|                                   | Sosyal Bilimler | 2.321 | 1.111     | .153 | G. İçi          | 255.396 | 259  | .986  |       |      |
|                                   | Diğer           | 2.103 | 1.009     | .081 | Toplam          | 259.232 | 261  |       |       |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin branşlarının ilgili olduğu alana göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabilecektir çünkü altı alt boyut için de  $p$  değeri .05'in üzerinde hesaplanmıştır.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin görevlerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları 58'de sunulmuştur.

**Tablo 58:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Görev Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| $f$ , $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |                         |       |           |       | ANOVA Sonuçları |         |      |       |       |      |
|-----------------------------------|-------------------------|-------|-----------|-------|-----------------|---------|------|-------|-------|------|
| Puan                              | Grup                    | $N$   | $\bar{X}$ | $SS$  | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$  | $F$   | $P$  |
| YİÖSK                             | Milli eğitim yöneticisi | 2.125 | .076      | .054  | G. Arası        | .494    | 2    | .247  | .598  | .551 |
|                                   | Okul Yöneticisi         | 2.044 | .685      | .079  | G. İçi          | 153.786 | 372  | .413  |       |      |
|                                   | Öğretmen                | 1.957 | .633      | .037  | Toplam          | 154.280 | 374  |       |       |      |
| YÜSK                              | Milli eğitim yöneticisi | 2.000 | .000      | .000  | G. Arası        | 1.297   | 2    | .648  | .941  | .391 |
|                                   | Okul Yöneticisi         | 1.906 | .887      | .102  | G. İçi          | 256.217 | 372  | .689  |       |      |
|                                   | Öğretmen                | 1.764 | .817      | .047  | Toplam          | 257.513 | 374  |       |       |      |
| MİTSK                             | Milli eğitim yöneticisi | 3.214 | 1.111     | .786  | G. Arası        | 5.314   | 2    | 2.657 | 3.047 | .049 |
|                                   | Okul Yöneticisi         | 2.141 | 1.002     | .116  | G. İçi          | 324.357 | 372  | .872  |       |      |
|                                   | Öğretmen                | 1.945 | .915      | .053  | Toplam          | 329.671 | 374  |       |       |      |
| MOSK                              | Milli eğitim yöneticisi | 2.250 | 1.768     | 1.250 | G. Arası        | 3.235   | 2    | 1.618 | 1.089 | .338 |
|                                   | Okul Yöneticisi         | 2.891 | 1.238     | .143  | G. İçi          | 552.747 | 372  | 1.486 |       |      |
|                                   | Öğretmen                | 3.074 | 1.212     | .070  | Toplam          | 555.982 | 374  |       |       |      |
| İASK                              | Milli eğitim yöneticisi | 2.875 | .354      | .250  | G. Arası        | 5.775   | 2    | 2.888 | 4.814 | .009 |
|                                   | Okul Yöneticisi         | 1.844 | .868      | .100  | G. İçi          | 223.163 | 372  | .600  |       |      |
|                                   | Öğretmen                | 1.625 | .750      | .043  | Toplam          | 228.939 | 374  |       |       |      |
| AYSK                              | Milli eğitim yöneticisi | 1.333 | .471      | .333  | G. Arası        | 7.332   | 2    | 3.666 | 3.764 | .024 |
|                                   | Okul Yöneticisi         | 2.324 | 1.037     | .120  | G. İçi          | 362.327 | 372  | .974  |       |      |
|                                   | Öğretmen                | 2.001 | .975      | .057  | Toplam          | 369.659 | 374  |       |       |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin branşlarına göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları sonuçları incelendiğinde katılımcıların puanları MİTSK, İASK ve AYSK alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu görülecektir (MİTSK alt boyutu için,  $F_{(3,372)}= 3.047$ ;  $p= .049$ ; İASK alt boyutu için,  $F_{(3,372)}= 4.814$ ;  $p= .009$ ; AYSK alt boyutu için,  $F_{(3,372)}= 3.764$ ;  $p= .024$ ). Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için gerçekleştirilmiş olan Scheffe testi sonucuna göre ise, MİTSK alt boyutunda Milli Eğitim Yöneticisi ve Öğretmen, İASK alt boyutunda Milli Eğitim Yöneticisi ve Öğretmen, AYSK alt boyutunda ise Okul Yöneticisi ve Öğretmen arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır. Tablo 59 incelendiğinde,

ilgili etki büyüklüklerinin tamamının küçük boyutlara işaret ettiği anlaşılacaktır (Miles ve Shevlin, 2001).

**Tablo 59:** Etki Büyüklükleri

|                          | Eta  | Eta <sup>2</sup> |
|--------------------------|------|------------------|
| MİTSK * SMEAN(GÖREVİNİZ) | .127 | .016             |
| İASK * SMEAN(GÖREVİNİZ)  | .159 | .025             |
| AYSK * SMEAN(GÖREVİNİZ)  | .141 | .020             |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin yöneticilikte geçirdikleri süreye göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları Tablo 60'ta sunulmuştur.

**Tablo 60:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Yöneticilikte Geçirilen Süre Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| <i>f</i> , $\bar{X}$ ve <i>SS</i> Değerleri |                 |          |           |           | ANOVA Sonuçları |           |           |           |          |          |
|---|-----------------|----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| Puan  | Grup            | <i>N</i> | $\bar{X}$ | <i>SS</i> | Var. K.         | <i>KT</i> | <i>Sd</i> | <i>KO</i> | <i>F</i> | <i>P</i> |
| YİÖSK                                       | 0-5 Yıl         | 41       | 1.994     | .719      | G. Arası        | .715      | 3         | .238      | .515     | .673     |
|   | 6-10 Yıl        | 11       | 2.182     | .866      | G. İçi          | 35.190    | 76        | .463      |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 22       | 1.980     | .543      | Toplam          | 35.905    | 79        |           |          |          |
|   | 20 Yıl ve Üzeri | 6        | 2.274     | .411      |                 |           |           |           |          |          |
| YÜSK  | 0-5 Yıl         | 41       | 1.787     | .839      | G. Arası        | 4.033     | 3         | 1.344     | 1.881    | .140     |
|   | 6-10 Yıl        | 11       | 1.636     | .732      | G. İçi          | 54.296    | 76        | .714      |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 22       | 2.242     | .962      | Toplam          | 58.329    | 79        |           |          |          |
|   | 20 Yıl ve Üzeri | 6        | 2.074     | .510      |                 |           |           |           |          |          |
| MİTS K                                      | 0-5 Yıl         | 41       | 1.965     | .926      | G. Arası        | 4.234     | 3         | 1.411     | 1.539    | .211     |
|   | 6-10 Yıl        | 11       | 2.182     | 1.141     | G. İçi          | 69.703    | 76        | .917      |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 22       | 2.461     | .951      | Toplam          | 73.937    | 79        |           |          |          |
|   | 20 Yıl ve Üzeri | 6        | 2.500     | .822      |                 |           |           |           |          |          |
| MOSK  | 0-5 Yıl         | 41       | 2.837     | 1.198     | G. Arası        | 1.193     | 3         | .398      | .263     | .852     |
|   | 6-10 Yıl        | 11       | 3.167     | 1.329     | G. İçi          | 114.840   | 76        | 1.511     |          |          |
|   | 11-19 Yıl       | 22       | 3.030     | 1.171     | Toplam          | 116.033   | 79        |           |          |          |
|   | 20 Yıl ve Üzeri | 6        | 3.000     | 1.479     |                 |           |           |           |          |          |
| İASK  | 0-5 Yıl         | 41       | 1.829     | .914      | G. Arası        | .155      | 3         | .052      | .068     | .977     |

|      |                 |    |       |       |          |        |    |       |      |      |
|------|-----------------|----|-------|-------|----------|--------|----|-------|------|------|
|      | 6-10 Yıl        | 11 | 1.905 | .993  | G. İçi   | 58.070 | 76 | .764  |      |      |
|      | 11-19 Yıl       | 22 | 1.835 | .690  | Toplam   | 58.225 | 79 |       |      |      |
|      | 20 Yıl ve Üzeri | 6  | 1.979 | .976  |          |        |    |       |      |      |
| AYSK | 0-5 Yıl         | 41 | 2.341 | 1.001 | G. Arası | .794   | 3  | .265  | .248 | .862 |
|      | 6-10 Yıl        | 11 | 2.303 | 1.149 | G. İçi   | 80.982 | 76 | 1.066 |      |      |
|      | 11-19 Yıl       | 22 | 2.152 | 1.006 | Toplam   | 81.776 | 79 |       |      |      |
|      | 20 Yıl ve Üzeri | 6  | 2.500 | 1.130 |          |        |    |       |      |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin yöneticilikteki sürelerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabilmektedir çünkü altı alt boyut için de  $p$  değeri .05'in üzerinde hesaplanmıştır.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları Tablo 61'de sunulmuştur.



**Tablo 61:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| $f$ , $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |                 |     |           |       | ANOVA Sonuçları |         |      |       |       |      |
|-----------------------------------|-----------------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|------|-------|-------|------|
| Puan                              | Grup            | $N$ | $\bar{X}$ | $SS$  | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$  | $F$   | $P$  |
| YİÖSK                             | 0-5 Yıl         | 174 | 1.933     | .620  | G. Arası        | 1.502   | 3    | .501  | 1.216 | .304 |
|                                   | 6-10 Yıl        | 57  | 2.119     | .728  | G. İçi          | 152.777 | 371  | .412  |       |      |
|                                   | 11-19 Yıl       | 91  | 1.965     | .684  | Toplam          | 154.280 | 374  |       |       |      |
|                                   | 20 Yıl ve Üzeri | 53  | 1.979     | .527  |                 |         |      |       |       |      |
| YÜSK                              | 0-5 Yıl         | 174 | 1.752     | .834  | G. Arası        | 1.811   | 3    | .604  | .876  | .454 |
|                                   | 6-10 Yıl        | 57  | 1.954     | .970  | G. İçi          | 255.702 | 371  | .689  |       |      |
|                                   | 11-19 Yıl       | 91  | 1.775     | .800  | Toplam          | 257.513 | 374  |       |       |      |
|                                   | 20 Yıl ve Üzeri | 53  | 1.790     | .697  |                 |         |      |       |       |      |
| MİTSK                             | 0-5 Yıl         | 174 | 1.861     | .929  | G. Arası        | 5.513   | 3    | 1.838 | 2.103 | .099 |
|                                   | 6-10 Yıl        | 57  | 2.098     | .917  | G. İçi          | 324.158 | 371  | .874  |       |      |
|                                   | 11-19 Yıl       | 91  | 2.114     | 1.005 | Toplam          | 329.671 | 374  |       |       |      |
|                                   | 20 Yıl ve Üzeri | 53  | 2.091     | .842  |                 |         |      |       |       |      |
| MOSK                              | 0-5 Yıl         | 174 | 2.903     | 1.209 | G. Arası        | 8.227   | 3    | 2.742 | 1.857 | .136 |
|                                   | 6-10 Yıl        | 57  | 3.330     | 1.075 | G. İçi          | 547.755 | 371  | 1.476 |       |      |
|                                   | 11-19 Yıl       | 91  | 3.084     | 1.281 | Toplam          | 555.982 | 374  |       |       |      |
|                                   | 20 Yıl ve Üzeri | 53  | 3.051     | 1.258 |                 |         |      |       |       |      |
| İASK                              | 0-5 Yıl         | 174 | 1.674     | .798  | G. Arası        | 3.417   | 3    | 1.139 | 1.874 | .134 |
|                                   | 6-10 Yıl        | 57  | 1.875     | .886  | G. İçi          | 225.522 | 371  | .608  |       |      |
|                                   | 11-19 Yıl       | 91  | 1.633     | .776  | Toplam          | 228.939 | 374  |       |       |      |
|                                   | 20 Yıl ve Üzeri | 53  | 1.539     | .576  |                 |         |      |       |       |      |
| AYSK                              | 0-5 Yıl         | 174 | 1.994     | .971  | G. Arası        | 3.046   | 3    | 1.015 | 1.027 | .380 |
|                                   | 6-10 Yıl        | 57  | 2.082     | 1.047 | G. İçi          | 366.614 | 371  | .988  |       |      |
|                                   | 11-19 Yıl       | 91  | 2.212     | 1.076 | Toplam          | 369.659 | 374  |       |       |      |
|                                   | 20 Yıl ve Üzeri | 53  | 2.006     | .856  |                 |         |      |       |       |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabacaktır çünkü altı alt boyut için de  $p$ değeri .05'in üzerinde hesaplanmıştır.

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin buldukları okullarda geçirdikleri hizmet sürelerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi hesaplamaları Tablo 62'de sunulmuştur.

**Tablo 62:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Buldukları Okullarda Geçirdikleri Hizmet Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| $f, \bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |            |     |           |       | ANOVA Sonuçları |         |      |       |      |      |
|--------------------------------|------------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|------|-------|------|------|
| Puan                           | Grup       | $N$ | $\bar{X}$ | $SS$  | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$  | $F$  | $P$  |
| YİÖSK                          | 0-3 Yıl    | 249 | 1.998     | .647  | G. Arası        | .700    | 3    | .233  | .564 | .639 |
|                                | 4-7 Yıl    | 90  | 1.959     | .655  | G. İçi          | 153.580 | 371  | .414  |      |      |
|                                | 8-11 Yıl   | 18  | 1.891     | .716  | Toplam          | 154.280 | 374  |       |      |      |
|                                | Daha Fazla | 18  | 1.823     | .417  |                 |         |      |       |      |      |
| YÜSK                           | 0-3 Yıl    | 249 | 1.799     | .853  | G. Arası        | .956    | 3    | .319  | .461 | .710 |
|                                | 4-7 Yıl    | 90  | 1.767     | .764  | G. İçi          | 256.557 | 371  | .692  |      |      |
|                                | 8-11 Yıl   | 18  | 1.975     | 1.063 | Toplam          | 257.513 | 374  |       |      |      |
|                                | Daha Fazla | 18  | 1.667     | .540  |                 |         |      |       |      |      |
| MİTSK                          | 0-3 Yıl    | 249 | 1.967     | .953  | G. Arası        | .968    | 3    | .323  | .364 | .779 |
|                                | 4-7 Yıl    | 90  | 2.052     | .894  | G. İçi          | 328.703 | 371  | .886  |      |      |
|                                | 8-11 Yıl   | 18  | 2.119     | 1.084 | Toplam          | 329.671 | 374  |       |      |      |
|                                | Daha Fazla | 18  | 1.889     | .851  |                 |         |      |       |      |      |
| MOSK                           | 0-3 Yıl    | 249 | 3.038     | 1.217 | G. Arası        | 2.801   | 3    | .934  | .626 | .599 |
|                                | 4-7 Yıl    | 90  | 2.999     | 1.227 | G. İçi          | 553.182 | 371  | 1.491 |      |      |
|                                | 8-11 Yıl   | 18  | 3.352     | 1.288 | Toplam          | 555.982 | 374  |       |      |      |
|                                | Daha Fazla | 18  | 2.815     | 1.187 |                 |         |      |       |      |      |
| İASK                           | 0-3 Yıl    | 249 | 1.693     | .812  | G. Arası        | 1.432   | 3    | .477  | .778 | .507 |
|                                | 4-7 Yıl    | 90  | 1.669     | .756  | G. İçi          | 227.507 | 371  | .613  |      |      |
|                                | 8-11 Yıl   | 18  | 1.729     | .810  | Toplam          | 228.939 | 374  |       |      |      |
|                                | Daha Fazla | 18  | 1.407     | .345  |                 |         |      |       |      |      |
| AYSK                           | 0-3 Yıl    | 249 | 2.033     | .998  | G. Arası        | .907    | 3    | .302  | .304 | .822 |
|                                | 4-7 Yıl    | 90  | 2.148     | 1.044 | G. İçi          | 368.752 | 371  | .994  |      |      |
|                                | 8-11 Yıl   | 18  | 2.074     | .875  | Toplam          | 369.659 | 374  |       |      |      |
|                                | Daha Fazla | 18  | 2.019     | .828  |                 |         |      |       |      |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin buldukları okulda geçirdikleri hizmet sürelerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabacaktır çünkü altı alt boyut için de  $p$  değeri .05'in üzerinde hesaplanmıştır.

Bir diğer araştırma sorusu ise Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık okuduğu kitap sayısına göre değişip değişmediği ile ilgilidir. Bu amaçla yapılmış olan tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) hesaplamaları Tablo 63'de sunulmuştur.

**Tablo 63:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Kişisel Gelişim ve İnsan İlişkileri ile İlgili Aylık Okunan Kitap Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Testi (ANOVA) Sonuçları

| $f$ , $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |            |     |           |       | ANOVA Sonuçları |         |      |       |       |      |
|-----------------------------------|------------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|------|-------|-------|------|
| Puan                              | Grup       | $N$ | $\bar{X}$ | $SS$  | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$  | $F$   | $P$  |
| YİÖSK                             | 0          | 126 | 2.036     | .600  | G. Arası        | 3.562   | 3    | 1.187 | 2.922 | .034 |
|                                   | 1-2        | 179 | 1.898     | .600  | G. İçi          | 150.718 | 371  | .406  |       |      |
|                                   | 3-4        | 46  | 2.169     | .884  | Toplam          | 154.280 | 374  |       |       |      |
|                                   | 5 ve Üzeri | 24  | 1.862     | .533  |                 |         |      |       |       |      |
| YÜSK                              | 0          | 126 | 1.817     | .775  | G. Arası        | 8.301   | 3    | 2.767 | 4.119 | .007 |
|                                   | 1-2        | 179 | 1.706     | .767  | G. İçi          | 249.213 | 371  | .672  |       |      |
|                                   | 3-4        | 46  | 2.159     | 1.143 | Toplam          | 257.513 | 374  |       |       |      |
|                                   | 5 ve Üzeri | 24  | 1.620     | .683  |                 |         |      |       |       |      |
| MİTSK                             | 0          | 126 | 2.026     | .872  | G. Arası        | 5.219   | 3    | 1.740 | 1.989 | .115 |
|                                   | 1-2        | 179 | 1.906     | .889  | G. İçi          | 324.453 | 371  | .875  |       |      |
|                                   | 3-4        | 46  | 2.270     | 1.262 | Toplam          | 329.671 | 374  |       |       |      |
|                                   | 5 ve Üzeri | 24  | 1.905     | .867  |                 |         |      |       |       |      |
| MOSK                              | 0          | 126 | 3.086     | 1.242 | G. Arası        | 1.208   | 3    | .403  | .269  | .848 |
|                                   | 1-2        | 179 | 3.023     | 1.185 | G. İçi          | 554.774 | 371  | 1.495 |       |      |
|                                   | 3-4        | 46  | 3.022     | 1.300 | Toplam          | 555.982 | 374  |       |       |      |
|                                   | 5 ve Üzeri | 24  | 2.847     | 1.254 |                 |         |      |       |       |      |
| İASK                              | 0          | 126 | 1.600     | .654  | G. Arası        | 7.530   | 3    | 2.510 | 4.206 | .006 |
|                                   | 1-2        | 179 | 1.653     | .759  | G. İçi          | 221.408 | 371  | .597  |       |      |
|                                   | 3-4        | 46  | 2.043     | 1.125 | Toplam          | 228.939 | 374  |       |       |      |
|                                   | 5 ve Üzeri | 24  | 1.531     | .605  |                 |         |      |       |       |      |
| AYSK                              | 0          | 126 | 2.153     | .981  | G. Arası        | 4.718   | 3    | 1.573 | 1.599 | .189 |
|                                   | 1-2        | 179 | 2.011     | .947  | G. İçi          | 364.941 | 371  | .984  |       |      |
|                                   | 3-4        | 46  | 2.181     | 1.249 | Toplam          | 369.659 | 374  |       |       |      |
|                                   | 5 ve Üzeri | 24  | 1.736     | .798  |                 |         |      |       |       |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık okunan kitap sayısına göre değişip değişmediği ile araştırma sorusunu cevaplayabilmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) hesaplamaları sonucunda grupların ortalamaları arasında YİÖSK, YÜSK ve İASK alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların mevcut olduğu anlaşılmıştır. (YİÖSK alt boyutu için,  $F_{(3,371)}= 2.922$ ,  $p= .034$ ; YÜSK alt boyutu için,  $F_{(3,371)}= 4.119$ ,  $p= .007$ ; İASK alt boyutu için ise,  $F_{(3,371)}= 4.206$ ;  $p= .006$ ). Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için gerçekleştirilmiş olan Scheffe testi sonucuna göre ise, YİÖSK alt boyutunda 0 ve 5 ve üzeri arasında, YÜSK alt boyutunda 3-4 ve 5 ve üzeri arasında, İASK alt boyutunda ise 3-4 ve 5 ve üzeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıkların, küçük olarak değerlendirilebilecek olan etki büyüklükleri ise (Miles ve Shevlin, 2001) Tablo 4.64’de sunulmuştur.

**Tablo 64:** Etki Büyüklükleri

|                      | <b>Eta</b> | <b>Eta<sup>2</sup></b> |
|----------------------|------------|------------------------|
| YİÖSK * KİTAP SAYISI | .152       | .023                   |
| YÜSK * KİTAP SAYISI  | .180       | .032                   |
| İASK * KİTAP SAYISI  | .181       | .033                   |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin öğretmenlik kariyerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) hesaplamaları Tablo 4.65’de sunulmuştur.

**Tablo 65:** Stres Yönetimi Ölçeği Puanlarının Öğretmenlik Kariyeri Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| $f$ , $\bar{X}$ ve $SS$ Değerleri |          |     |           |       | ANOVA Sonuçları |         |      |       |       |      |
|-----------------------------------|----------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|------|-------|-------|------|
| Puan                              | Grup     | $N$ | $\bar{X}$ | $SS$  | Var. K.         | $KT$    | $Sd$ | $KO$  | $F$   | $P$  |
| YİÖSK                             | Stajyer  | 7   | 1.878     | .589  | G. Arası        | .353    | 2    | .176  | .426  | .653 |
|                                   | Öğretmen | 358 | 1.982     | .648  | G. İçi          | 153.927 | 372  | .414  |       |      |
|                                   | Uzman    | 10  | 1.811     | .465  | Toplam          | 154.280 | 374  |       |       |      |
| YÜSK                              | Stajyer  | 7   | 1.381     | .379  | G. Arası        | 2.963   | 2    | 1.482 | 2.165 | .116 |
|                                   | Öğretmen | 358 | 1.813     | .839  | G. İçi          | 254.550 | 372  | .684  |       |      |
|                                   | Uzman    | 10  | 1.389     | .503  | Toplam          | 257.513 | 374  |       |       |      |
| MİTSK                             | Stajyer  | 7   | 2.041     | 1.217 | G. Arası        | .335    | 2    | .167  | .189  | .828 |
|                                   | Öğretmen | 358 | 1.995     | .938  | G. İçi          | 329.336 | 372  | .885  |       |      |
|                                   | Uzman    | 10  | 1.814     | .819  | Toplam          | 329.671 | 374  |       |       |      |
| MOSK                              | Stajyer  | 7   | 2.762     | 1.058 | G. Arası        | .588    | 2    | .294  | .197  | .821 |
|                                   | Öğretmen | 358 | 3.036     | 1.232 | G. İçi          | 555.395 | 372  | 1.493 |       |      |
|                                   | Uzman    | 10  | 3.117     | .864  | Toplam          | 555.982 | 374  |       |       |      |
| İASK                              | Stajyer  | 7   | 1.250     | .331  | G. Arası        | 1.316   | 2    | .658  | 1.076 | .342 |
|                                   | Öğretmen | 358 | 1.682     | .789  | G. İçi          | 227.622 | 372  | .612  |       |      |
|                                   | Uzman    | 10  | 1.732     | .711  | Toplam          | 228.939 | 374  |       |       |      |
| AYSK                              | Stajyer  | 7   | 2.143     | .813  | G. Arası        | .162    | 2    | .081  | .081  | .922 |
|                                   | Öğretmen | 358 | 2.058     | .999  | G. İçi          | 369.497 | 372  | .993  |       |      |
|                                   | Uzman    | 10  | 2.167     | 1.021 | Toplam          | 369.659 | 374  |       |       |      |

Gaziantep ili Nizip ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin stres yönetimine ilişkin görüşlerinin katılımcı öğretmenlerin öğretmenlik kariyerine göre değişip değişmediğini test etmek için yapılmış olan tek yönlü ANOVA hesaplamalarının sonuçları incelendiğinde, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların bulunmadığı anlaşılabacaktır çünkü altı alt boyut için de  $p$ değeri .05'in üzerinde hesaplanmıştır.

#### 4.1.10. Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular ve Yorumlar

Araştırma kapsamında belirlendiği ifade edilen amaçlardan biri de örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasında bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda korelasyon analizi yöntemine başvurulmuştur. Bu kapsamda her iki ölçeğin de tüm boyutlarının dahil edildiği bir analiz modeli benimsenerek uygulanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinin *öz yeterlik*, *umut* ve *iyimserlik* boyutları ile stres kontrolü ölçeğinin *YİÖSK*, *YÜSK*, *MİTSK*,

MOSK, İASK ve AYSK alt ölçeklerinin dahil edildiği korelasyon analizi sonuçlarını gösteren Tablo 66'da sunulmuştur.

**Tablo 66.** Psikolojik Sermaye ve Stres Kontrolü ölçeklerine ait alt ölçekler arasındaki ilişki

|             | Öz yeterlik | Umut    | İyimserlik | YİÖSK  | YÜSK   | MİTSK  | MOSK   | İASK   | AYSK |
|-------------|-------------|---------|------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| Öz yeterlik | 1           |         |            |        |        |        |        |        |      |
| Umut        | .776**      | 1       |            |        |        |        |        |        |      |
| İyimserlik  | .509**      | .619**  | 1          |        |        |        |        |        |      |
| YİÖSK       | -.128*      | -.166** | -.123*     | 1      |        |        |        |        |      |
| YÜSK        | -.048       | -.126*  | -.119*     | .759** | 1      |        |        |        |      |
| MİTSK       | .011        | -.050   | -.095      | .617** | .669** | 1      |        |        |      |
| MOSK        | .067        | -.002   | -.148**    | .351** | .338** | .455** | 1      |        |      |
| İASK        | -.028       | -.049   | -.043      | .695** | .689** | .643** | .298** | 1      |      |
| AYSK        | -.153**     | -.137** | -.146**    | .560** | .455** | .474** | .348** | .574** | 1    |

\*\* . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı

\* . Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlı

Psikolojik sermaye ve stres kontrolü değişkenlerinin alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkileri %95 ve %99 anlamlılık düzeylerinde test edilmiştir. %95 düzeyinde anlamlı ilişkileri bulunduğu tespit edilen alt boyutların korelasyon katsayıları tek yıldızla (\*), %99 düzeyinde anlamlı ilişkileri bulunduğu tespit edilen boyutların korelasyon katsayıları da çift yıldızla (\*\*) işaretlenerek gösterilmiştir.

Tablo X aracılığıyla sunulan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde;

- Psikolojik sermaye ölçeğinin Öz yeterlik alt ölçeği ile stres yönetimini ölçeğinin AYSK alt ölçeği arasında negatif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Söz konusu korelasyon ilişkisinin katsayısı-.153 olarak hesaplanmıştır.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlik alt ölçeği ile stres yönetimi ölçeğinin YİÖSK alt ölçeği arasında negatif yönlü ve %95 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Söz konusu korelasyon ilişkisinin katsayısı-.128 olarak hesaplanmıştır.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlik alt ölçeği ile umut ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısının .776 olduğu görülmektedir.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin öz yeterlik alt ölçeği ile iyimserlik alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi

bulunduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısının .509 olduğu görölmektedir.

- Psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt ölçeği ile stres yönetimi ölçeğinin AYSK alt ölçeği arasında negatif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu saptanmıştır. Söz konusu ilişkinin korelasyon katsayısının-.137 olduğu görölmektedir.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt ölçeği ile stres yönetimi ölçeğinin YÜSK alt ölçeği arasında negatif yönlü ve %95 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı-.126 olarak hesaplanmıştır.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile stres yönetimi ölçeğinin YİÖSK alt boyutu arasında negatif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon bulunduğu görölmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısının-.166 olduğu hesaplanmıştır.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin umut alt boyutu ile iyimserlik alt boyutu arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısının .619 olduğu görölmektedir.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt ölçeği ile stres kontrolü ölçeğinin AYSK alt ölçeği arasında negatif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısına bakıldığında-.146 olarak hesaplandığı görölmektedir.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik alt ölçeği ile stres kontrolü ölçeğinin MOSK alt ölçeği arasında negatif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu saptanmıştır. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı-.148 olarak hesaplanmıştır.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik boyutu ile stres kontrolü ölçeğinin YÜSK alt ölçeği arasında negatif yönlü ve %95 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu belirlenmiştir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısının-.119 olduğu görölmektedir.
- Psikolojik sermaye ölçeğinin iyimserlik boyutu ile stres kontrolü ölçeğinin YİÖSK alt ölçeği arasında negatif yönlü ve %95 düzeyinde anlamlı bir ilişki

bulunduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı  $-.123$  olarak hesaplanmıştır.

- Stres kontrolü ölçeğinin YİÖSK alt ölçeği ile AYSK ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu saptanmıştır. Bu ilişkinin korelasyon katsayısının  $.560$  olduğu görülmektedir.
- Stres kontrolü ölçeğinin YİÖSK alt ölçeği ile İASK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu belirlenmiştir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı  $.695$  olarak hesaplanmıştır.
- Stres kontrolü ölçeğinin YİÖSK alt ölçeği ile MOSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısının  $.351$  olduğu görülmektedir.
- Stres kontrolü ölçeğinin YİÖSK alt ölçeği ile MİTSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı  $.617$ 'dir.
- Stres kontrolü ölçeğinin YİÖSK alt ölçeği ile YÜSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır. Bu ilişkinin korelasyon katsayısının  $.759$  olduğu tespit edilmiştir.
- Stres kontrol ölçeğinin YÜSK alt ölçeği ile AYSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı  $.455$ 'tir.
- Stres kontrol ölçeğinin YÜSK alt ölçeği ile İASK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu saptanmıştır. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı  $.689$  olarak hesaplanmıştır.
- Stres kontrol ölçeğinin YÜSK alt ölçeği ile MOSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı  $.338$ 'dir.
- Stres kontrol ölçeğinin YÜSK alt ölçeği ile MİTSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir korelasyon ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı  $.669$ 'dur.
- Stres kontrol ölçeğinin MİTSK alt ölçeği ile AYSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı  $.474$  olarak hesaplanmıştır.



- Stres kontrol ölçeğinin MİTSK alt ölçeği ile İASK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı .643 olarak hesaplanmıştır.
- Stres kontrol ölçeğinin MİTSK alt ölçeği ile MOSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı .455 olarak hesaplanmıştır.
- Stres kontrol ölçeğinin MOSK alt ölçeği ile AYSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı .348 olarak hesaplanmıştır.
- Stres kontrol ölçeğinin MOSK alt ölçeği ile İASK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı .298 olarak hesaplanmıştır.

Stres kontrol ölçeğinin İASK alt ölçeği ile AYSK alt ölçeği arasında pozitif yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu ilişkinin korelasyon katsayısı .574 olarak hesaplanmıştır

## SONUÇ

Bu bölümde araştırma bulgularına bakarak ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Araştırmayla Gaziantep ili Nizip ilçesinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile stres yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu araştırma ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerine İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuçlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, umut boyutunda yüksek düzeyde, özyeterlik boyutunda yeterli düzeyde ve iyimserlik boyutunda yeterli düzeyde bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, cinsiyet değişkenine göre umut ve özyeterlik boyutlarında farklılık göstermiştir. Umut ve özyeterlik boyutunda erkek öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, kadın öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Yaş Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, yaş değişkenine göre özyeterlik ve umut boyutlarında farklılık göstermiştir. Özyeterlik boyutunda psikolojik sermayesi en yüksek olan yaş aralığı 51 ve üzeri yaş aralığıdır. Özyeterlik boyutunda 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, 30 yaş ve altı ile 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden daha yüksek bulunmuştur. Umut boyutunda psikolojik sermayesi en yüksek olan yaş aralığı 51 ve üzeri yaş aralığıdır. 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin psikolojik sermayeleri 31-40 yaş ve 30 yaş ve altı öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca umut boyutunda 51 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile 30 yaş ve altı öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, medeni durum değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında farklılık göstermiştir. Özyeterlik boyutunda evli öğretmenlerin psikolojik sermayeleri bekar öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden, umut boyutunda evli öğretmenlerin psikolojik sermayeleri bekar öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden, iyimserlik boyutunda evli öğretmenlerin psikolojik sermayeleri bekar öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden yüksek çıkmıştır.

#### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, mezuniyet değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri mezun olunan fakülte değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Mezuniyet Durumu Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri branş değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Branşlarının İlgili Olduğu Alan Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri branşlarının ilgili olduğu alan değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Görevi Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, görevi değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Yöneticilik Süresi Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, yöneticilik süresi değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, mesleki kıdem değişkenine göre özyeterlik, umut boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özyeterlik boyutunda mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri en yüksek bulunmuştur. Ayrıca özyeterlik boyutunda, mesleki kıdemi 11-19 yıl olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Umut boyutunda mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri en yüksek bulunmuştur. Ayrıca umut boyutunda, mesleki kıdemi 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, mesleki kıdemi 0-5 yıl olan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Okulda Geçirdiği Hizmet Süreleri Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, okulda geçirdiği hizmet süreleri değişkenine göre özyeterlik, umut boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özyeterlik boyutunda okulda geçirdiği hizmet süresi 8-11 yıl olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri en yüksek bulunmuştur. Ayrıca özyeterlik boyutunda, okulda geçirdiği hizmet süresi 8-11 yıl olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, okulda geçirdiği hizmet süresi 0-3 yıl olan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Umut boyutunda, okulda geçirdiği hizmet süresi 8-11 yıldan fazla olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri en yüksek bulunmuştur. Ayrıca umut boyutunda, okulda geçirdiği hizmet süresi 8-11

yıldan fazla olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, okulda geçirdiği hizmet süresi 0-3 yıl olan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Okullarının Fiziki ve Donanım Açısından Yeterli Olup Olmadığı Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, fiziki ve donanım açısından yeterli olup olmadığı değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Okullarına Göre Algıladıkları Yönetim Türü Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, okullarına göre algıladıkları yönetim türü değişkenine göre özyeterlik ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermez iken, umut boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Umut boyutunda, okullarına göre algıladıkları yönetim türü değişkenine göre, demokratik yöneticileri olan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ilgisiz yöneticileri olan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Okuldaki Öğretmenlerin Görüşlerine Başvurulup Başvurulmama Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, okuldaki öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmama değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, görev yapılan okul türü değişkenine göre umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermez iken, özyeterlik boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özyeterlik boyutunda, İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, en yüksek bulunmuştur. Ayrıca özyeterlik boyutunda İmam Hatip Ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Görev Yapılan Lise Türü Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, görev yapılan lise türü değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Çalışılan Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, çalışılan okuldaki öğretmenlerin sayıları değişkenine göre özyeterlik, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Kişisel Gelişim ve İnsan İlişkileri ile İlgili Okuduğu Kitap Sayısı Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili okuduğu kitap sayısı değişkenine göre, umut ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaşmaz iken, özyeterlik boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Özyeterlik boyutunda 5 ve üzeri kitap okuyan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri en yüksek bulunmuştur. Ayrıca özyeterlik boyutunda 5 ve üzeri kitap okuyan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, hiç kitap okumayan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Psikolojik Sermayelerinin Kariyerleri Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, kariyerleri değişkenine göre özyeterlik ve iyimserlik boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermez iken, umut boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Umut boyutunda uzman öğretmenlerin psikolojik sermayeleri en yüksek bulunmuştur. Ayrıca umut boyutunda, uzman öğretmenlerin psikolojik sermayeleri, stajyer öğretmenlerin psikolojik sermayelerinden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, cinsiyet değişkenine göre sadece yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YİÖSK) boyutunda anlamlı bir şekilde farklı bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin stres yönetimi

ile ilgili YİÖSK boyutu, bayan öğretmenlerin stres yönetimi ile ilgili YİÖSK boyutundan yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Yaş Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, yaş değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Medeni Durum Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, medeni durum değişkenine göre sadece iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (İASK) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bekar öğretmenlerin stres yönetimi ile ilgili İASK boyutu evli öğretmenlerin stres yönetimi ile ilgili İASK boyutundan yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Mezuniyet Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, mezuniyet değişkenine göre sadece yönetici ve üstler ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YÜSK) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Ön lisans düzeyindeki öğretmenlerin stres yönetimi ile ilgili YÜSK boyutu, lisans düzeyindeki öğretmenlerin stres yönetimi ile ilgili YÜSK boyutundan yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, mezun olunan fakülte değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, görev yapılan okul türü değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Görev Yapılan Lise Türü Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, görev yapılan lise türü değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Çalıştıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, çalıştıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Çalışılan Okullardaki Fiziki Donanım Açısından Yeterlilik Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, çalışılan okullardaki fiziki donanım açısından yeterlilik değişkenine göre, yönetici ve üstler ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YÜSK) ve mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (MİTSK) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. YÜSK boyutunda, çalışılan okullardaki fiziki donanımın yeterliliği açısından hayır diyen öğretmenlerin stres yönetimi evet diyen öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. MİTSK boyutunda çalışılan okullardaki fiziki donanımın yeterliliği açısından hayır diyen öğretmenlerin stres yönetimi, evet diyen öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Okullarına Göre Algılanan Yönetim Türü Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, okullarına göre algılanan yönetim türü değişkenine göre, yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YİÖSK) boyutunda, yönetici ve üstler ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YÜSK) boyutunda, mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (MİTSK) boyutunda, iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (İASK) boyutunda ve aile yaşamı ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (AYSK) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. YİÖSK boyutunda, yöneticileri otoriter olan öğretmenlerin stres yönetimi, yöneticileri demokratik ve ilgisiz olan öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. YÜSK boyutunda yöneticileri ilgisiz olan öğretmenlerin stres yönetimi, yöneticileri otoriter ve demokratik olan öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. MİTSK boyutunda yöneticileri ilgisiz olan öğretmenlerin stres yönetimi, yöneticileri otoriter ve demokratik olan öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. İASK boyutunda, yöneticileri ilgisiz olan öğretmenlerin stres



yönetimi, yöneticileri otoriter ve demokratik olan öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. AYSK boyutunda, yöneticileri ilgisiz olan öğretmenlerin stres yönetimi, yöneticileri otoriter ve demokratik olan öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Öğretmenlerin Görüşlerine Başvurulup Başvurulmama Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, öğretmenlerin görüşlerine başvurulup başvurulmama değişkenine göre, yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YİÖSK) boyutunda, yönetici ve üstler ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YÜSK) boyutunda, mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (MİTSK) boyutunda ve iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (İASK) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. YİÖSK boyutunda, öğretmenlerin görüşlerine başvurulmadığı söyleyen öğretmenlerin stres yönetimi, öğretmenlerin görüşlerine başvurulduğunu söyleyen öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. YÜSK boyutunda, öğretmenlerin görüşlerine başvurulmadığı söyleyen öğretmenlerin stres yönetimi, öğretmenlerin görüşlerine başvurulduğunu söyleyen öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. MİTSK boyutunda, öğretmenlerin görüşlerine başvurulmadığı söyleyen öğretmenlerin stres yönetimi, öğretmenlerin görüşlerine başvurulduğunu söyleyen öğretmenlerin stres yönetiminden daha yüksek bulunmuştur. İASK boyutunda, öğretmenlerin görüşlerine başvurulmadığı söyleyen öğretmenlerin stres yönetimi, öğretmenlerin görüşlerine başvurulduğunu söyleyen öğretmenlerin stres yönetiminden daha yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Branş Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, branş değişkenine göre, yönetici ve üstler ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YÜSK) boyutunda, mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (MİTSK) boyutunda, iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (İASK) boyutunda ve aile yaşamı ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (AYSK) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. YÜSK boyutunda, anaokulu öğretmenlerinin stres yönetimi, sınıf ve branş öğretmenlerinden stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. MİTSK boyutunda, branş öğretmenin stres yönetimi, sınıf ve

anaokulu öğretmenlerinin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. İASK boyutunda, anaokulu öğretmenlerinin stres yönetimi, sınıf ve branş öğretmenlerinin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. AYSK boyutunda, branş öğretmenlerinin stres yönetimi, sınıf ve anaokulu öğretmenlerinin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Branşlarının İlgili Olduğu Alan Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, branşlarının ilgili olduğu alan değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Görev Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, görev değişkenine göre mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (MİTSK) boyutunda, iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (İASK) boyutunda ve aile yaşamı ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (AYSK) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. MİTSK boyutunda, milli eğitim yöneticilerinin stres yönetimi, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. İASK boyutunda, okul yöneticilerinin stres yönetimi, milli eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. AYSK boyutunda, okul yöneticilerinin stres yönetimi, milli eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Yöneticilikte Geçirilen Süre Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, yöneticilikte geçirilen süre değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, mesleki kıdem değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Buldukları Okuldaki Geçirdikleri Hizmet Süresi Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, buldukları okulda geçirdikleri hizmet süresi değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Kişisel Gelişim ve İnsan İlişkileri ile İlgili Okuduğu Kitap Sayısı Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili okuduğu kitap sayısı değişkenine göre, yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YİÖSK) boyutunda, yönetici ve üstler ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (YÜSK) boyutunda ve iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi (İASK) boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. YİÖSK boyutunda, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık 3-4 kitap okuyan öğretmenlerin stres yönetimi, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık 0,1-2 ve 5 ve üzeri kitap okuyan öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. YÜSK boyutunda, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık 3-4 kitap okuyan öğretmenlerin stres yönetimi, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık 0,1-2 ve 5 ve üzeri kitap okuyan öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur. İASK boyutunda, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık 3-4 kitap okuyan öğretmenlerin stres yönetimi, kişisel gelişim ve insan ilişkileri ile ilgili aylık 0,1-2 ve 5 ve üzeri kitap okuyan öğretmenlerin stres yönetiminden yüksek bulunmuştur.

### **Öğretmenlerin Stres Yönetiminin Kariyerleri Değişkenine Göre Sonuçları**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin stres yönetimleri, kariyerleri değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Öneriler;

Araştırmanın bulgularına ve sonuçlarına bakarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur.

### **Uygulamacılar İçin Öneriler**

1. MEB tarafından öğretmenlere ve yöneticilere psikolojik sermaye ve stres yönetimi ile ilgili hizmet içi eğitim verilebilir.

2. MEB tarafından okullarda, strese yol açan faktörler ve buna ilişkin çözüm yolları ile ilgili aktif, takip edilebilir ve çözüm odaklı sistemler geliştirilebilir.

3. Öğretmenleri psikolojik yönden rahatlatıcı etkinlikler düzenlenebilir. Öğretmenlerin yaşam alanları (öğretmenler odası, spor alanları vs.) iyileştirilebilir.

4. MEB tarafından öğretmenleri sosyal ve ekonomik yönden tatmin eden politikalar geliştirilebilir.

5. Öğretmenlere kendilerini geliştirecek eğitim olanakları ve fırsatları sunularak öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırıcı etkinlikler düzenlenebilir.

6. Psikolojik Sermayenin önemini ve okulun genel ve özel amaçları ile okul kültürüne olan olumlu katkısını gösteren seminerler ve aktiviteler düzenlenebilir.

### **Araştırmacılar İçin Öneriler**

1. Psikolojik sermaye konusunda yeterince araştırma yapılmamış, etkileyebileceği ve ilişkilendirilebileceği değişkenler açısından değerlendirilememiş bir kavram olduğu görülmüştür. Bundan dolayı psikolojik sermayenin farklı okul kademelerinde, öğretmenlerin çalıştığı resmi ve özel okul ve kurumlarda, güvenlik ve sağlıkla ilgili alanlarda, örgütsel bağlılık ve sinizm, işe yabancılaşma, iş yerinde mobbing, iş doyumu ve performans gibi konularla ilişkilendirilerek bu konular ile ilgili nitel ve nicel araştırmalar yapılması önerilebilir.
2. Stres yönetimi konusunda özellikle milli eğitim yöneticilerinde, okul yöneticilerinde ve öğretmenlerde fazla araştırma yapılmadığı görülmüştür. Bundan dolayı özellikle eğitim alanında farklı değişkenlerle ilişki kurularak yeni araştırmalar yapılabilir.
3. Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasında daha önce araştırma yapılmamıştır. Bundan dolayı bu ve buna benzer araştırmalar yapılabilir.
4. Farklı okul tür ve kademelerinin birbirleriyle karşılaştırılmasıyla araştırma yapılabilir.

## KAYNAKÇA

Acar, A., B. ve Dündar, G. (2008). “İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 111-120.

Akçay, V. H. (2011). “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi”. *KSU İİBF Dergisi*, 4(5), 123-140.

Akgümüş, E. (2019). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). “Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma”. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(9), 193-202.

Aşkun, N. C. (2006). *Örgütsel Stres ile Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Avey, J., Wernsing, T. ve Luthans, F. (2008). “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors”. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48- 70.

Avey, J. , Luthans, F. ve Youssef, C. (2008). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors, *Journal of Management*, 36, 430-452.

Ay, N. (2015). *Örgütsel Stresin İş Motivasyonuna Etkisi (Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, Ş. (2004). "Örgütsel Stres Yönetimi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 50.

Aydın, Ş. (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(3), 49-74.

Balcıoğlu, İ. (2005). “Stres Kavramı ve Tarihsel Gelişimi”. *İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Medikal Açısından Stres ve Çareleri Sempozyum Dizini*, 47, 09-12.

Baltaş, Acar, Zuhale Baltaş. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Belli, E. (2014). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı.

Benard, B. (1993). Fostering resiliency in kids. *Educational Leadership*, 51(3), 44-48.

Bezci, Ş. (2010). *Taekwondo Antrenörlerinin Stresle Başa Çıkma ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Gazi Üniversitesi (G. Ü), Eğitim Bilimleri Enstitüsü, YDT, Ankara.

Biricik, S. Y. (2018). *Akademik Personelin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Düzeylerinin Öğrenilmiş Güçlülük Yönünden Değerlendirilmesi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Sağlık Bilimleri Anabilim Dalı.

Braham, Barbara J. (1998), *Stres Yönetimi*, Çev. Vedat G. Diker, İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Brandt, T., Gomes, J. F. S. ve Boyanova, D. (2011). "Personality and Psychological Capital As Indicators of Future Job Success?". *LTA*, 3(11), 263-289.

Budak, B., (2012) *Stres ve Stres Yönetimi*", www. Psikologankara. Net/stres-ve-stres-yonetimi. Html. (27.08.2012).

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Akademi Yayıncılık

Caprara, G. V. ve Cervone, D. (2003). "A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self Regulating System, in: L. G." *Aspinwall ve U. M. Staudinger, (Ed), A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology*. Washington: DC American Psychological Association,3(2), 61-74.

Cengil, M. (2003). "Depresyonu Önlemede Dini İnancın Koruyucu Rolü", *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, C.3, S.2,

Ceyhan, Bilal. (2014). *Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Coleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

- Coutu, D. (2002). How Resilience Works, *Harvard Business Review*, 5(80), 46-51.
- Çakır, İ. (2006). Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması, Çukurova Üniversitesi, SBE, YYLT.
- Çelik, A., (2010), *Kriz ve Stres Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). “Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 95-107.
- Eli, I. (2007). *Öz düzenleme Eğitimi Fen Başarısı ve Öz yeterlilik*, Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını, Avcıol Basım Yayın.
- Ergun, G. (2008). *Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Frank, J. E. (2005). “The Role of Hope in Psychotherapy”. *International Journal of Psychiatry*, 95(2), 383-395.
- Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS*, Sage Publishing.
- Miles, J ve Shevlin, M (2001). *Applying Regression and Correlation: A Guide for Students and Researchers*. Sage:Londra.
- Fromm, E. (1992). *Yeni Bir İnsan Yeni Bir Toplum Çev*: Necla Arat, İstanbul: Say Yayınları.
- Gable, S. Ve Jonathan H. (2009). “What (and why) is positive psychology?”, *Review of General Psychology*. 9, 103-110.
- Gibson, J., J. (1988). Ivancevich, J. Donnelly. *Organizations (Behaviour, Structure, Processes)*. 6th Edition, Texas: Business Publication Inc.
- Gök S. (2009) “Çalışma Yaşamının Önemli Bir Sorunu: Örgütsel Stres”, *Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi*, s.431
- Güler, B. K. (2009). *Çalışma Yaşamında Davranış*. Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık.

Güler, A. (2013). *Örgütsel Stres ve Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yolları (Serinhisar Devlet Hastanesi Örneği)*. Yüksek lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gümüştekin, G. ve Öztekin, A. (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 61-85.

Harrington, R. (2013). *Stress, Health and Well-Being: Thriving in the 21st Century*. Belmont, USA.

Hatiboğlu E. (2014). İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Stres Kaynaklarının ve Stres Yönetimi Stilllerinin İncelenmesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hazır-Bıkmaz, F. (2004). *Öz yeterlilik İnançları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Holmes, T. and Rahe, R., (1967), The Social Readjustment Rating Scale, *Journal of Psychosomatic Research*. Vol. 11, pp. 213 to 218, Pergamon Press. 1967. Printed in Northern Ireland.

İnal, A. A. (2019). *Stres Yönetiminin İş Performansına Etkisi:Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ağrı: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Jensen, S. M. ve Luthans, F. (2002). “Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development”. *Human Resource Development Review*, 1(1), 260-322.

[http://www. Kariyeryolum. Com/2018/111/umut-etmeyi-umut-etmek/-](http://www.Kariyeryolum.Com/2018/111/umut-etmeyi-umut-etmek/-) 04.11.2018.

Kanpınar, M., 2013.” İşletmelerde Stres yönetimi”, [http://kanpınar. Com/blog/-isletmelerinde-stres-yonetimi/](http://kanpınar.Com/blog/-isletmelerinde-stres-yonetimi/). (06.11.2013)

Karacaoğlu, K. ve İnce F. (2013). “Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.

Keashly, L. and Jagatic, K. (2003) *By Any Other Name: American Perspectives on Workplace Bullying*. In: Einarsen, E., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C., Eds., *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Taylor ve Francis, New York, 31-36.

Keleş, H. N. (2011). “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.



Keser, S. (2013). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces," *Violence and Victims*, 5, 119-126.

Leymann, H. (1996). "The Context and Development of Mobbing at Work," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 165-184.

Linley, P. A., S. Joseph, S. Harrington ve M. A. Wood, (2006). "Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future". *The Journal of Positive Psychology*, 1(1),3-16.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006), "Psychological Capital Development: Toward a Microintervention". *Journal of Organizational Behavior*, 27(1), 387-393.

Luthans, Fred. "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*. 16, 2002, 57-72.

Luthans, Kyle ve Susan Jensen. (2005). "The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses", *Jona*. 35(6), 304-310.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.

Luthans, F. ve Youssef C. M. (2004). "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage". *Organizational Dynamics*, 33(2), 143- 160.

Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*. 16, 2002, 57-72.

Masten, A. S., (2001), "Ordinary Magic: Resilience Processes in Development", *American Psychologist*, 56, pp. 227-239.

Masten, A., ve Reed, M. J. (2002) "Resilience in Development", in: Rick Synder ve Shane Lopez, (Ed). *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press, ss.72-82.

Miles, J ve Shevlin, M (2001). *Applying Regression and Correlation: A Guide for Students and Researchers*. Sage:Londra.

Ndedl, K. (1996). "Mobbing and Welbeing: Economic and Personnel Development Implications". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 239.

Norman, S. M. (2006). *The Role of Trust: Implications for Psychological Capital and Authentic Leadership* (Unpublished doctoral dissertation). University of Nebraska, USA.

Norman, S. M., Avey, J., Nimnicht, J. L. ve Pigeon, N. (2010), The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17, (4), 380-391.

Oğuzlar, A. (2007). *İstatistiksel Veri Analizi 1: SPSS ve MINITAB Uygulamalı*, Ezgi Kitapevi.

Örnek, A. Ş. ve Aydın, Ş., (2011), *Kriz ve Stres Yönetimi*, Detay, Ankara

Örnek, F. E. (2017), *Örgütsel Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri ve Stres Yönetimi: Kamu ve Özel Sektör Bankacılığı Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öz, F.- Hiçdurmaz, D. (2010). “Stresle Baş Etmede Önemli Bir Yol: Mizahın Kullanımı”, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, C.13, S.1.

Özer, M. A. (2012). “Çalışanlar için Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS), *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.24, S.1-2.

Özkalp, E. (1989). “Örgütlerde Stres”. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari İlimler Fakültesi Dergisi* 8(1).

Özkalp, E. (2009). *Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları*.17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 491- 498.

Özen Y, "Stres ve Stres Yönetimi", <http://www. Erzincaan. Edu. Tr/userfiles/file/-personel/GYE/STRES. Doc> (14.09.2013).

Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*.20 (2): 200 – 228. DOI: 10.18490/sosars.345512.

Pehlivan, İ.(2002) *İş Yaşamında Stres*, Ankara.

Peterson, C. (2000). “Tie Future of Optimism”. *American Psychologist*, 55(2), 44-55.

Punamaki, R. L., Qouta, S., ve El-Sarraj, E. (2001). Resiliency factors predicting psychological adjustment after political violence among Palestinian children. *International Journal of Behavioral Development*,25, 256-267.

Rout, U. (2002). *Stress Management for Primary Health Care Professionals*. USA:Kluwer Academic Publishers.

Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive Psychology", *American Psychologist*, 55(3), 5-14.

Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*, New York: Pocket Books.

Sezgin, F. (2010). *Psikolojik Dayanıklılığı Düşük ve Yüksek Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma*. 19. Eğitim Bilimleri Kurultayı. Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi. 16-18 Eylül 2010.

Sezgin, F. (2012). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.

Söylemez M. (2019). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler ve Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Sünkür Çakmak, M, Arabacı, I. (2017). "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (62), 890-909.

Synder, Rick, Urwing, L. ve Robert Anderson, "Hope and Health: Measuring the Willand the Ways", in: C. R. Synder ve D. R. Forsyth, (Ed), *Handbook of Social and Clinical Psychology*. New York: Pergamon, 1991, ss.355-361.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.

Şahin, Faruk. (2019). *Örgütsel Değişim ve Stres Yönetimi Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şahin, Zeynep. (2014). *Kriz Yönetimi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şarbay, B. (2019). *Okullardaki Öğretmenlerin Paylaşılan Liderlik Alguları ile Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, Ş. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tınar, M., Y. (1999). "Çalışma Yaşamı ve Kişilik". *Mercek Dergisi*, Mess Yayınları, 14.

Terzi, Ş. (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29), 1-11.

Topaloğlu, Tayfun. (2013). *Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tunçman C. Y. (2019). *Okul Yöneticilerinin İşe Bağlılık Düzeyleri ile Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul:İstanbul Sabahattin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turner, N., Barling, J. ve Zaharatos, A. (2002). *Positive Psychology at Work*. Oxford,UK: Oxford University Pres, 715-728.

Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.

Tutar, H. (2011), *Kriz ve Stres Yönetimi*, Seçkin, Ankara

Tutar, H. (2016). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

UNDP (1994). *Human Development Report*. New York: Oxford University Press.

Uysal, G., “Sağlıcakla”, *Aylık Sağlık Dergisi*, S.9, Ankara, 2008

Yamuç, V. ve Türker D. (2015). “Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423

Yıldırım İ. (2019) *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Alguları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt: Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, O. (2006) “*Stresin Performans Üzerine Etkisi 40'ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma*”. Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, YYLT.

Zhao, Z. ve Hou, J. (2009). “The Study on Psychological Capital Development onIntreprenorial Team”. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2),35-40.



**EKLER**

## Ek 1: Anket Formu

### Değerli Meslektaşım,

Bu ölçekler; Eğitim Yönetimi alanyazınında yer alan bazı kavramların (Örnek: Örgütsel Psikolojik Sermaye, Örgütsel Stres ...vb.) arasındaki ilişkilerin düzeyini belirlemek amacıyla yürütülmekte olan çok yönlü bilimsel bir araştırmaya veri toplamak üzere düzenlenmiştir. Sizden istenen, aşağıdaki her ifadeyi okuduktan sonra buna ne derecede katıldığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtmenizdir. Elde edilen veriler gruplandırılarak ve yalnızca araştırma amaçlı kullanılacaktır ve isminizi yazmanıza gerek yoktur. Anket maddelerinin tümünü eksiksiz ve samimiyetle doldurmanız, araştırmanın sağlıklı temele oturmasına önemli katkı sağlayacaktır. İlginiz ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Doç. Dr. Ahmet KAYA M. Yusuf ÇETİNKAYA

Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Harran Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

### BÖLÜM I-KİŞİSEL BİLGİLER

- 1. Cinsiyetiniz:** Kadın [ ]1, Erkek [ ]2
- 2. Medeni durumunuz:** Evli [ ]1, Bekâr [ ]2, Diğer [ ]3
- 3. Yaşınız:** 30 yaş ve altı [ ]1, 31-40 yaş arası [ ]2, 41-50 yaş arası [ ]3, 51 ve üzeri [ ]4
- 4. Mezuniyetiniz:** Önlisans [ ]1, Lisans [ ]2, Lisansüstü [ ]3
- 5. Mezun olduğunuz fakülte:** Eğitim Fakültesi [ ]1, Diğer [ ]2
- 6. Okulunuzun türü:** İlkokul [ ]1, Ortaokul [ ]2, İmam Hatip Ortaokulu [ ]3, Lise [ ]4
- 7- Görev Yapılan Lise Türü (Lütfen! Yukarıdaki 6. Soruyu okul türü olarak “Lise” işaretleyenler yanıtlasın.):**  
Fen Lisesi- [ ]1 Sosyal Bilimler Lisesi- [ ]2  
Anadolu Öğretmen Lisesi-[ ]3 Anadolu Lisesi - [ ]4  
Genel Lise - [ ]5 Meslek Lisesi- [ ]6 Diğer Liseler - [ ]7
- 8. Çalıştığınız okuldaki öğretmen sayısı (Çalıştığınız Kurumdaki Personel Sayısı):**  
1–10 [ ]1, 11–20 [ ]2, 21–30 [ ]3, 31 ve üstü [ ]4
- 9. Branşınız:** Anaokulu Öğretmeni [ ]1, Sınıf Öğretmeni [ ]2, Branş Öğretmeni [ ]3
- 10. Branşınızın ilgili olduğu alan (Lütfen! Yukarıdaki 9. Soruyu “Branş Öğretmeni” olarak işaretleyenler yanıtlasın.):** Fen Bilimleri [ ]1, Sosyal Bilimler [ ]2, Diğer [ ]3
- 11. Göreviniz:** Milli Eğitim Müdürü/Yardımcısı/Şube Müdürü [ ]1,  
Okul Yöneticisi (Okul Müdürü / Müdür Yardımcısı) [ ]2 Öğretmen [ ]3

**12- Yöneticilikte kaçınıcı yılınız (Lütfen! Yukarıdaki 11. Soruyu “Okul Yöneticisi” olarak işaretleyenler yanıtlasın.):** 0-5 yıl [ ]1, 6-10 yıl [ ]2, 11-19 yıl [ ]3, 20 yıl ve üzeri [ ]4

**13. Mesleki kıdeminiz:** 0-5 yıl [ ]1, 6-10 yıl [ ]2, 11-19 yıl [ ]3, 20 yıl ve üzeri [ ]4

**14. Bulduğunuz okulda (kurumda) geçirdiğiniz süre:**

0-3 yıl [ ]1, 4-7 yıl [ ]2, 8-11 yıl [ ]3, Daha fazla [ ]4,

**15. Okulunuzu (kurumunuzu), fiziki donanım ve teknolojik açıdan yeterli görüyor musunuz?**

Evet [ ]1, Hayır [ ]2,

**16. Okul yönetiminizin (kurumunuzun) ağırlıklı olarak yönetim stili size göre nasıldır?**

Demokratik [ ]1, İlgisiz [ ]2, Otoriter [ ]3

**17. Kurumunuzda herhangi bir konuda karar alınırken öğretmenlerin (personelin) görüşüne başvuruluyor mu? Evet [ ]1, Hayır [ ]2**

**18. Kişisel gelişim ve insan ilişkileriyle ilgili okuduğunuz aylık kitap sayısı:**

0 [ ]1, 1-2 [ ]2, 3-4 [ ]3, 5 ve üzeri [ ]4

**19. Öğretmenlik kariyeriniz:** Stajyer [ ]1, Öğretmen [ ]2, Uzman [ ]3, Başöğretmen [ ]4

| ÖRGÜTSEL PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ (ÖPS)-İFADELER   | (1) Hiç katılmıyorum | (2) Az katılıyorum | (3) Orta düzeyde katılıyorum | (4) Çok katılıyorum | (5) Tam katılıyorum |
|---|----------------------|--------------------|------------------------------|---------------------|---------------------|
| 1. Yönetim kademesi ile ilgili olan toplantılarda, kendi alanımla ilgili sunum yaparım.                     |                      |                    |                              |                     |                     |
| 2. Daha önce işimde tecrübem olduğu için, işimde zor zamanların üstesinden gelebilirim.                     |                      |                    |                              |                     |                     |
| 3. Uzun dönemli bir problemi çözüm bulmak için analiz ederken kendimden eminimdir.                          |                      |                    |                              |                     |                     |
| 4. Çalışma arkadaşlarımla ilgili bir bilgi sunarken kendimden eminimdir.                                    |                      |                    |                              |                     |                     |
| 5. İşimde kendimi darboğaz içerisinde hissettiğimde bu durumdan kurtulmanın yollarını bulabilirim.          |                      |                    |                              |                     |                     |
| 6. Çalışma alanımda hedef belirlemede kendime güveniyorum.  |                      |                    |                              |                     |                     |
| 7. Sorunları tartışmak üzere kurumum dışındaki kişilerle iletişim kurma konusunda kendime güvenirim.        |                      |                    |                              |                     |                     |
| 8. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendimden eminimdir. |                      |                    |                              |                     |                     |
| 9. İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.  |                      |                    |                              |                     |                     |
| 10. İşimle ilgili mevcut amaçlarımı gerçekleştirmek için pek çok yol aklıma gelmektedir.                    |                      |                    |                              |                     |                     |
| 11. Şu anda işimle ilgili planlamış olduğum amaçlarımı yerine getirmekteyim.                                |                      |                    |                              |                     |                     |
| 12. Kurumumda her probleme ilişkin çok sayıda çözüm yolu bulunmaktadır.                                     |                      |                    |                              |                     |                     |
| 13. Şu aralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim.  |                      |                    |                              |                     |                     |
| 14. Şu anda enerjik bir şekilde işimle ilgili amaçlarımın peşinden gitmekteyim.                             |                      |                    |                              |                     |                     |
| 15. Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.                                  |                      |                    |                              |                     |                     |
| 16. Şayet zorunlu kalırsam kendi kendime de çalışabilirim.  |                      |                    |                              |                     |                     |
| 17. İşimle alakalı olarak gelecekte başıma neler geleceği konusunda iyimserimdir.                           |                      |                    |                              |                     |                     |
| 18. İşim konusundaki durumlara her zaman olumlu yandan bakarım.   |                      |                    |                              |                     |                     |



| ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ (ÖSYÖ) -İFADELER  | (1) Hiç Katılmıyorum | (2) Az Katılıyorum | (3) Orta Derecede Katılıyorum | (4) Çok Katılıyorum | (5) Tamamen Katılıyorum |
|--|----------------------|--------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------|
| 1. İş yerinde yeterli internet imkânı sağlanmıyor.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 2. İşim çok fazla kırtasiye gerektiriyor.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 3. İşimdeki kural ve yöntemlerin birçoğu işimi iyi yapmamı zorlaştırıyor.                          |                      |                    |                               |                     |                         |
| 4. İşyeri ile ilgili sorunlarım var.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 5. İşimle ilgili yeni gelişmeler konusunda eğitim alamıyorum.                                      |                      |                    |                               |                     |                         |
| 6. İş yükünün çok fazla ve iş temposunun yorucu olduğunu düşünüyorum.                              |                      |                    |                               |                     |                         |
| 7. İşlerin görülmesinde zaman sıkıntısı yaşıyorum.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 8. Çalışırken kullandığım araç-gereç ve teçhizat yeterli değil.                                    |                      |                    |                               |                     |                         |
| 9. İyi iş yapma çabalarım, işe özel bürokrasi tarafından engellenmektedir.                         |                      |                    |                               |                     |                         |
| 10. İşyerinde yapmam gereken işlerin miktarı çok fazla.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 11. İşimle ilgili yayınları (kitap, dergi vb.) takip edemiyorum.                                   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 12. İş yerinde kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 13. Yıllık izinlerimi tam ve zamanında kullanamıyorum.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 14. İş ortamında özgür değilim ve kişiliğimden ödün veriyorum.                                     |                      |                    |                               |                     |                         |
| 15. Yaptığım işler değişik ve renkli değil, sıkıcıdır.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 16. İşimle ilgili konularda benim görüşüm alınmıyor.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 17. Görev ile ilgili sorumluluklarım açık değil, benden ne istendiğini bilmiyorum.                 |                      |                    |                               |                     |                         |
| 18. Kapasitemi aşan işleri yapmam bekleniyor.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 19. Çalışma koşullarım oldukça ağır ve çalışma süreleri çok uzun.                                  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 20. İşimin zevk alınabilir özelliği yoktur.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 21. Çalışma ortamım yeteri derecede rahat değil (ayakta, oturarak, ısı, gürültü, açık hava. . Vb.) |                      |                    |                               |                     |                         |
| 22. Günlük izin talebim problem yaratıyor.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 23. Bazen işimi anlamsız buluyorum.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 24. Yıllık izinlerim eşimin yıllık izinleri ile uyuşmuyor.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 25. Bu mesleğin amaçları benim için yeteri kadar açık değil.                                       |                      |                    |                               |                     |                         |
| 26. İş yerinde aşırı disiplin ve baskı yaşıyorum.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 27. Çalışma saatlerim düzenli değil, sık sık değişiyor.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 28. Görevimin her anında ölümle karşılaşma korkusu yaşıyorum.                                      |                      |                    |                               |                     |                         |
| 29. Benden sürekli başarılı olmam bekleniyor.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 30. Birden çok kişiye aynı anda sorumlu oluyorum.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 31. Yöneticilerim mesleki konularda yeterli eğitimi vermiyor.                                      |                      |                    |                               |                     |                         |
| 32. Yöneticim memurlarının duygularına çok az ilgi gösterir.                                       |                      |                    |                               |                     |                         |
| 33. Yönetici ve üstlerimle etkili iletişim kuramıyorum.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 34. Verilen görevin ne olduğu tam olarak açıklanmıyor.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 35. Yöneticim işinde yetenekli değildir.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 36. Astlarımla etkili iletişim kuramıyorum.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 37. Yöneticim bana karşı adil değildir.  |                      |                    |                               |                     |                         |

| ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ (ÖSYÖ) –İFADELERİN DEVAMI  | (1) Hiç Katılmıyorum | (2) Az Katılıyorum | (3) Orta Derecede Katılıyorum | (4) Çok Katılıyorum | (5) Tamamen Katılıyorum |
|---|----------------------|--------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------|
| 38. Gösterdiğim çabalar karşılığında, hak ettiğim biçimde ödüllendirildiğimi sanmıyorum.                            |                      |                    |                               |                     |                         |
| 39. Burada çalışanlar için çok az ödül vardır.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 40. Erken terfi eden arkadaşım benden daha başarısızdı.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 41. Terfi şansından memnun değilim.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 42. İnsanlar bu işte, başka işlerde olduğu kadar hızlı terfi edemezler.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 43. İyi bir iş yaptığım zaman gereken takdiri göremiyorum.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 44. Bana ödedikleri parayı düşündüğümde, kurum tarafından takdir edilmediğimi düşünüyorum.                          |                      |                    |                               |                     |                         |
| 45. Maaş artışlarından memnun değilim.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 46. Elde etmem gereken fakat elde edemediğim haklarım mevcuttur.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 47. Emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılarım var.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 48. Elde ettiğim maddi imkânlar diğer mesleklerin sağladığı kadar değildir.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 49. Yaptığım işin karşılığı olarak bana sağlanan kazanç ve diğer imkânlar, harcadığım emeğe karşılık gelmemektedir. |                      |                    |                               |                     |                         |
| 50. İşimin sağladığı maddi imkânlardan memnun değilim.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 52. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet var.                                     |                      |                    |                               |                     |                         |
| 53. Birlikte çalıştığım insanlar yeteneksiz olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.                      |                      |                    |                               |                     |                         |
| 54. Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki aşırı samimiyetten hoşlanmıyorum.                                       |                      |                    |                               |                     |                         |
| 55. Birlikte çalıştığım insanların mesleki eğitim ve deneyimleri yeterli değil.                                     |                      |                    |                               |                     |                         |
| 56. Birlikte çalıştığım insanlar yetenekli olduğu için daha fazla çalışmak zorunda kalıyorum.                       |                      |                    |                               |                     |                         |
| 57. Birlikte çalıştığım insanlar arasında çok fazla sürtüşme var.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 58. Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum.   |                      |                    |                               |                     |                         |
| 59. Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanmıyorum.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 60. İş nedeni ile aileme ve sosyal hayata yeteri kadar zaman ayıramıyorum.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 61. İş yerindeki sorunlarım aile yaşantıma yansıyor.  |                      |                    |                               |                     |                         |
| 62. Aile sorunlarım iş yaşantımı etkiliyor.   |                      |                    |                               |                     |                         |

Ek 2. İzin Belgesi



T.C.  
GAZİANTEP VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092-605.01-E.7509003  
Konu : Araştırma İzin Talebi  
( Mehmet Yusuf ÇETİNKAYA)

12.04.2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi:Harran Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 04.04.2019 tarihli ve 2850 sayılı yazısı.

Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek lisans Öğrencisi Mehmet Yusuf ÇETİNKAYA'nın " Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki" konulu araştırma çalışma isteği kapsamında, İlimiz Nizip İlçesinde bulunan resmi İlkokullar, Ortaokullar ve liselerde görev yapan idareci ve öğretmenlere yönelik araştırma çalışma isteği, ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu kapsamda Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek lisans Öğrencisi Mehmet Yusuf ÇETİNKAYA'nın anket çalışma isteği, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22.08.2017 tarihli ve 12607291 (2017/25) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup; araştırmacının, araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmesi şartıyla, İlimiz Nizip İlçesinde bulunan resmi İlkokullar, Ortaokullar ve liselerde görev yapan idareci ve öğretmenlere anket uygulama isteği eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde gönüllülük esasına göre uygulanması, Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarınıza arz ederim.

Mehmet Metin KILIÇPARLAR  
İl Millî Eğitim Müdür V.

OLUR

<->

Cengiz AYHAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Adres: gaziantep valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü Strateji  
Geliştirme Birimi oda numarası 550  
Elektronik Adı: gaziantep.meb.gov.tr  
e-posta: gaziantep@meb.gov.tr

Bilgi için: Memur Sadullah AYYILDIZ dahili no 4450

Tel: 0 (362) 290 30 58  
Faks: 0 ( ) \_\_\_\_\_

Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden. 767d-a655-348f-6096-ff92 koda da teyit edilebilir.

**Ek 3: Etik Kurul Kararı**

Evrak Tarih ve Sayısı: 15/03/2019-E.12339



T.C.  
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Sayı : 76244175-752.01.01  
Konu : Etik Kurul Kararı

Sayın Doç. Dr. Ahmet KAYA  
Öğretim Üyesi

Kurulumuzun 15.03.2019 tarihli oturumunda "**Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki**" konulu projeniz ile ilgili kurulumuzun 2019/20 numaralı kararı ekte sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

**e-imzalıdır**  
Prof. Dr. Murat AKGÜNDÜZ  
Kurul Başkanı

Ek: Etik Kurulu Kararı (1 adet)

Evrakı Doğrulamak İçin : [https://cbys.harran.edu.tr/evision/Validate\\_Doc.aspx?V=BESV4KZPT](https://cbys.harran.edu.tr/evision/Validate_Doc.aspx?V=BESV4KZPT)

Adres:Harran Üniversitesi Rektörlüğü Yenişehir Yerleşkesi 63300 Haliliye/Şanlıurfa  
Telefon:0414 318 3000 Faks:0414 318 3190  
Elektronik Ağ:<http://www.harran.edu.tr/>

Bilgi için: Mustafa BİNLİ  
Unvanı: Sekreter

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

Evrak Tarih ve Sayısı: 15/03/2019-E.12339



**Tarih:** 15.03.2019  
**Saat:** 14:00  
**Sayı:** 2019/20  
**Konu:** M. Yusuf ÇETİNKAYA

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun yaptığı toplantı sonucunda Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **M. Yusuf ÇETİNKAYA**'nın araştırmacı, danışmanı **Doç. Dr. Ahmet KAYA**'nın yürütücü olduğu "**Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki**" konulu yüksek lisans tez çalışması oy birliğiyle uygun bulunmuş ve 15 Mart 2019 tarihinden geçerli olmak üzere onaylanmıştır.

  
Prof. Dr. Murat AKGÜNDÜZ  
Başkan

Doç. Dr. Z. Demet KIRBULUT  
Başkan Yardımcısı  
(Katılmadı)

  
Prof. Dr. Abdurrahman ÇELİK

  
Prof. Dr. Mehmet ONAL

  
Prof. Dr. Mehmet İrfan YEŞİLNACAR

Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Gürel CENNETKUŞU  
Katılmadı

  
Dr. Öğr. Üyesi Adem KIRMIT

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır