


Article Arrival : 03/01/2021

Published : 20.02.2021

Doi Number  <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.3094>Reference  Yıldırım, A. & Bozkurt, F. (2021). "Mesleki Ve Teknik Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Performanslarına Etkisi" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:7, Issue:79; pp:1027-1036.

# MESLEKİ ve TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ALGILARININ PERFORMANSLARINA ETKİSİ

The Effect of Positivi Psychological Capital Performance of Teachers Who Work in Vocational and Technical High Schools

Dr.Öğr.Üyesi. Ahmet YILDIRIM

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Isparta/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1208-071X>

Eğitim Yöneticisi. Fatma BOZKURT

Ankara Yenimahalle Şehit Mehmet Şengül Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ankara/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8506-6900>

## ÖZET

Bu araştırma Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin performansları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Isparta İl merkezinde Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan 163 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem grubundan elde edilen verilere göre değişkenler arasındaki etkiyi tespit etmek üzere SPSS ve AMOS programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin ve etkilerin test edilmesinde korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Psikolojik sermayenin boyutları ile öğretmenlerin performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça performansları da artmaktadır. Araştırma bulgularına göre psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutlarının iş gören performansı üzerinde anlamlı yordayıcı değişken olduğu ancak özyeterlilik ve esneklik boyutlarının anlamlı yordayıcı değişkenler olmadığı tespit edilmiştir. Araştırma neticesi elde edilen bulgular alanyazın doğrultusunda tartışılmış ve farklı çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, İşgören Performansı, Öğretmenler

## ABSTRACT

This research was carried out to determine the effect of the psychological capital levels of teachers working in Vocational and Technical Anatolian High Schools on their performance. The universe of the research consists of 163 teachers working in Vocational and Technical Anatolian High Schools in Isparta city center. SPSS and AMOS programs were used to determine the effect between variables according to the data obtained from the sample group. Correlation and regression analysis were used to test the relationships and effects between the variables used in the study. According to the results of the research, significant and positive relationships were determined between the dimensions of psychological capital and employee performance. As the psychological capital levels of teachers increase, their performance increases. According to the findings of the research, it was determined that the dimensions of hope and optimism of psychological capital are significant predictors on employee performance, but self-efficacy and flexibility dimensions are not significant predictors. The findings obtained as a result of the research were discussed in line with the literature and suggestions were made for different studies.

**Keywords:** Psychological Capital, Employee Performance, Teachers

## 1. GİRİŞ

Çin menşeli olmakla birlikte bulaşma kapasitesine bağlı olarak hızlı bir şekilde yayılarak 12 Mart 2020 itibarıyla Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgını; solunum yolu enfeksiyonlarını tetikleme ve ağır bir şekilde süren bir bulaşıcı hastalık olması, kesin tedavi protokolleri belirlenmesi ve etkili bir aşı bulunmasına kadar yaşlı dünyamızı küresel bir bağlamda etkilemeye devam edecektir. Bir sağlık sorunu olarak başlayan ancak tüm dünyayı siyasetten, ekonomiye, çalışma hayatından güvenlik algısına kadar tüm boyutları itibarıyla etkisi altına almıştır. Dominant bir değişim ajanı etkisi

gösteren Covid 19 pandemisi, birçok sektörde dijitalleşmeyi ve fiziksel mesafeye bağlı bir çalışma stratejisini zorunlu kılmakta, bahse konu olan stratejiye bağlı değişimi kurumsallaştırmakta ve dinamikleri yeniden tanımlamaya zorlamaktadır. Çalışma hayatında bir olgusal gerçekliğe dönen uzaktan çalışma/evden çalışma gerçeği özellikle eğitim sektörü açısından ciddi anlamda karşılık bulmuş ve yeni döneme en hızlı şekilde uyum sağlayan sektörler arasında yer almıştır.

COVID-19 salgınının hazırlıksız yakaladığı ve ne yapılacağına dair hiçbir deneyimin olmaması nedeniyle şok etkisinin yaşandığı alanlardan biri de kuşkusuz eğitim öğretim alanıdır. Birleşmiş Milletler (BM 2020)-Covid 19 raporunda; Dünya genelinde eğitime ihtiyacı olan öğrencilerin %91'inin Covid 19 pandemisine bağlı olarak okulların fiziksel eğitime ara vermesinden etkilendiğini belirtmektedir.

Virüsün yayılmaya başlamasıyla beraber öncelikle karantina tedbirlerine bağlı olarak kitlesel faaliyet alanı örgün eğitime ara verilerek süreç anlaşılmalı çalışılmıştır. Sürecin uzamasına bağlı olarak da nasıl devam ettirileceği hususunda tartışmalar yapılmaya başlanmış, fiziksel anlamda eğitime dair sürecin öngörülemezliğinden dolayı pandemiye dayalı olarak uzaktan eğitim çözümü neredeyse tek çare haline gelmiştir.

Yeterli altyapısı olan veya hızlı bir şekilde altyapısını kurabilen Devletler, halk sağlığına yönelik tedbirler bağlamında pandemi ile mücadele stratejileri ve politikalarına paralel bir şekilde, eğitimde devamlılığın sağlanması amacıyla uzaktan eğitime dönülmesi kararına bağlı olarak uzaktan eğitim sürecini kontrollü bir şekilde sürdürmektedirler (Telli ve Altun, 2020: 26).

Eğitimin uzaktan dijital platformlar vasıtasıyla yürütülmesi, öğretmenler ve öğrenciler arasında etkileşim yetersiz olsa bile sürdürülebilir iletişim kurma imkânı oluşturmakla beraber, öğretmen ve öğrencilere birçok değişkenden bağımsız bir şekilde bireysel ve işbirlikçi çalışma ortamı sağlamaktadır (Altıparmak, Kurt ve Kapıdere, 2011: 320).

Ancak bir zorunluluk içermekle birlikte çevrim içi eğitimin çok yönlü bir süreç olması nedeniyle öğrenciler açısından çeşitli alanlarda öz yeterlilik gerektirdiği ifade edilebilir. Bu bağlamda bu sürecin merkezinde yer alan öğretmenlerin ise çevrimiçi eğitime dair performanslarını pozitif psikolojik sermaye düzeyleri doğrudan etkilemektedir.

Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel seviyede artan performansla birlikte etkililik sağlayabilen psikolojik bir kaynak olarak görülmektedir (Erkmen, Esen 2012). Psikolojik sermaye kişinin, bilgi, beceri ve deneyimlerinin birleşmesi sonucunda oluşturduğu bireysel farkındalıkla ilişkilidir. Farkındalığın verimliliğe ve üretkenliğe dolayısıyla performansa katkıda bulunulacağı öngörülmektedir (Erkuş, Fındıklı 2013).

Eğitim ve öğretimdeki görevlerini uzaktan eğitim yoluyla sürdüren öğretmenlerin süreç boyunca iletişim kurarken farklı düzeylerde problemler yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin eğitim etkinliklerinde öğrencilerini eğitim ve sağlık açısından yönlendirirken pozitif psikolojik sermaye algılarının çalışma performansları üzerindeki etkisinin bilinmesi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Emek yoğun ve bir özveri mesleğini icra eden öğretmenlerin Covid 19'a bağlı uzaktan eğitim sürecinde performanslarının artırılması, hem sunulan eğitim kalitesinin yükseltilmesi ve öğrencilerin eğitimlerinin sağlanması açısından önem arz etmektedir. Öğretmenlerin Covid 19 pandemisinde uzaktan eğitim sürecinde psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi performanslarını artırmalarında etkili olacağı öngörülebilir. Bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin öğretmenlerin performansına olan etkisini değerlendirmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Alanyazında Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından ilk kez kullanılan bir kavram olan pozitif psikoloji (Beal III, 2011:40), bireyin güçlü yönlerini konu alan, kapasitesini yükseltmeyi, potansiyelini ortaya çıkarmayı öngören (Kararımak ve Siviş, 2008:105) ve örgütsel etkinliği arttırmak için pozitif yönlerin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulayan anlama sahiptir (Beal III, 2011:39). Dolayısıyla pozitif psikoloji bireyin doğru yönlerine odaklanan ve doğru yönlerin geliştirilmesine yönelik olarak kendisine varoluşsal temel bulmuştur (Bradley, 2014: 25). Bu bağlamda pozitif psikoloji, sadece sorun ekseninde değil, bütün insanlara daha kaliteli bir yaşam geçirmeleri, kendi yeteneklerini keşfetmeleri ve geliştirmeleri açısından fırsatlar vermesi nedeniyle psikoloji bilimine farklı bir bakış açısı getirmektedir.

Luthans, çalışanların performanslarının artırılması için güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin durağan değil, geliştirilebilir olduğuna dikkat çekmiştir. Örgütlerin sürekli değişim baskısı ile karşı karşıya kalmaları, örgütlerin rekabet stratejilerinin de değişmesine neden olmuştur. Bu bağlamda insan faktörünü ön plana çıkaran, beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türleri alanyazında tartışılmaya başlamıştır (Luthans ve Youssef, 2004:145).

Yapılan araştırmalar çerçevesinde örgütlerin sahip olduğu insan kaynağının hem örgütsel performansı arttırmak hem de rekabet avantajı elde etmek için önem verilmesi gereken bir konu olarak değerlendirilmesi psikolojik sermaye kavramına olan ilginin giderek artmasına neden olmaktadır (Luthans; Avey; Avelio et al. 2010, 41) .

Psikolojik Sermaye; kişilik veya merkezi öz değerlendirmeler gibi sabit bir yapının olmadığı, buna karşın tecrübe veya eğitim ile değişebilen özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Çetin, Basım, 2012:123).

Luthans, Youssef ve Avolio'a göre (2006), pozitif psikolojik sermaye örgütlerde, "insan" faktörünün değerini anlamak ve faydalanmak için kavramsal bir çerçeve önermiş, örgütler bağlamında sermaye türlerinin bütünleşik halde sinerji yaratacağını ve bunda insan faktörünün çok önemli bir yer tuttuğunu belirtmişlerdir.

Psikolojik sermaye; insan kaynaklarının güçlü yanlarına ve psikolojik kapasitesine odaklanan, performans gelişimi bağlamında ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönlendirilebilen pozitif temelli bir çalışma ve uygulama olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a; b). İnsanın bünyesinde barındırdığı tükenmeyen bir güç ve sürekli gelişim için bir itici kuvvet olarak ifade edilen (Sun, Zhao, Yang & Fan, 2011) psikolojik sermayenin örgüt adına daha yüksek performans ve verimlilik, daha iyi hizmet kalitesi ve örgütsel bağlılığı daha güçlü bir işgören grubu oluşturacağı (Luthans ve diğ., 2004; Çetin, 2011a) değerlendirilmektedir.

Luthans ve arkadaşları, psikolojik sermayeyi öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve esneklik olmak üzere dört psikolojik kaynaktan oluşan kişisel pozitif psikolojik gelişim bağlamında tanımlamıştır. Bandura'nın sosyal bilişsel kuramına (Bandura, 1997: 2012) dayanan öz-yeterlik, bir kişinin yüksek performans seviyelerini elde etmek için motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını ve hareket tarzlarını harekete geçirme yetenekleri üzerindeki güvenini ifade eder (Stajkovic & Luthans, 1998).

Öz-yeterlik düzeyi yüksek bireyler genellikle, sonuçları kontrol etme kabiliyetlerine daha güçlü bir inanç beslerler ve öz yeterlik düzeyleri düşük olanlara göre zorluklarla başa çıkmada daha başarılıdırlar (Bandura, 1997). İyimserlik, bir kişinin pozitif beklentilerini kapsar (Scheier, Carver, & Bridges, 2001). İyimserlik düzeyi yüksek bireyler genelde hedeflerini sürdürme ve zor durumlarla başa çıkmada motive eden olumlu beklentiler oluştururlar (Seligman, 1998). Umut ise, bireyin belirlenmiş bir bağlamda belirli bir görevi yerine getirme yönündeki motivasyonuna atıfta bulunurken aynı zamanda bu görevi yerine getirme yol ya da araçlarına işaret eder (Luthans, Norman, Avolio, & Avey, 2008).

Öte yandan psikolojik sermaye motivasyon, amaç belirleme, güçlendirme, katılım, takım kurma ve örgüt kültürü gibi geleneksel örgütsel davranış ufkunu genişletmektedir. Bu bağlamda Psikolojik sermayenin önemli örgütsel çıktılarından birisi çalışan performansını artırmasıdır.

Performans, çalışanın örgütsel amaçlara katkı düzeyine göre ölçülebilen ve örgütün amaçlarına uygun olan davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Suliman, 2001:51). İyi performans, çalışanlar işverenin beklentisini karşıladığında ve şirketin başarısına katkı sağladığında ortaya çıkmaktadır (Jalagat, 2016). Dolayısıyla çalışan performansı her örgütün üzerinde hassasiyetle durması gereken bir olgu olarak değerlendirilebilmektedir. Günümüz örgütleri için çalışan performansının istenilen seviyelerde sağlanması, örgütlerin etkinliği ve devamlılığı için bir zorunluluk haline gelmiştir.

Örgütlerdeki çalışma koşulları, fiziki koşullar, örgütsel amaç ve hedefler ile bu belirtilenlere bağlı ortaya çıkan ya da çıkabilecek bütün sorunlar örgütsel performans için belirleyici kriterlerdir (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011: 364-365). Çalışanlar örgütsel düzlemde biçimsel rol ve ekstra rol performansı olmak üzere iki farklı performans sergilemektedirler. Biçimsel rol performansı, örgütün hedeflerine doğrudan hizmet eden resmi olarak gerekli sonuç ve davranışlardır ve örgütün hedeflerine ulaşması ve etkin işleyişi sağlamayı kapsamaktadır. Öte yandan ekstra rol performansı bireyin verimliliğini doğrudan etkilemeyen ancak örgütün etkili işleyişini doğrudan teşvik ettiği düşünülen bir çalışanın isteğe bağlı, gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Bakker vd., 2004).

Ancak, çalışanın işini iyi yapıp yapmadığının ve örgütün hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunan belirli eylemlerin etkin bir şekilde yerine getirilip getirilmediğinin göstergesi olan çalışan performansı, iş yerinde iç ve dış farklı birçok faktörün baskısı altındadır (Iqbal vd., 2015).

Pozitif örgütsel davranış alanının Türk yazınında konuyla ilgili kuramsal (Özkalp, 2009; Met, 2010, Keleş, 2011) ve nicel/nitel (Topçu ve Ocak, 2012; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2010; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2012) araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Yazında özellikle psikolojik sermayenin örgütsel çıktılarla olan ilişkisine ağırlık verilmiş ve psikolojik sermayenin iş performansı (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2012) ve mutlulukla (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2012) olumlu ve anlamlı şekilde; tükenmişlik algısıyla (Topçu ve Ocak, 2012) ise ters yönlü bir ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Topaloğlu ve Özer'in (2014) çalışmasında psikolojik sermaye düzeyinin iş performansını geliştirici etkisi vurgulanmıştır.

Uğurlu Kara (2014) araştırmasında; psikolojik sermaye ile bireysel performans arasında istatistiksel açıdan anlamlı orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki, psikolojik sermayenin bireysel performansı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Öğüt ve Kaplan (2015) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarından iyimserlik ve öz yeterliliğin iş performansı üzerinde anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkiye sahip olduğu, umut ve psikolojik dayanıklılığın iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Korkmazer vd., (2016)'nin psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisini belirlemeye yönelik çalışmasında psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarının çalışan performansındaki değişimi yüksek oranda açıkladığını belirlemiştir.

Ateş vd., (2018) tarafından yürütülen çalışmada Psikolojik sermayenin umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutları ile iş gören performansı arasında örgütsel özdeşlemenin dolaylı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Karatepe vd., (2018) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerde psikolojik sermayenin bireysel performansı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkilediği belirlenmiştir.

Karaman vd. (2020), Psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Uluslararası alanyazındaki bir çok çalışmada psikolojik sermaye ile önemli örgütsel çıktılardan birisi olan iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Luthans ve arkadaşlarının (2007a) iki farklı örneklem üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Luthans ve arkadaşları (2008b), diğer bir araştırmalarında ise psikolojik sermaye ile iş performansı arasında, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyleri arasında pozitif ilişkiler tespit etmişlerdir.

Çinli çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların psikolojik sermayeleri, hem umut, iyimserlik, ve dayanıklılık olarak ayrı ayrı, hem de üst yapı oluşturarak daha yüksek şekilde performansları ile pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili bulunmuştur (Luthans vd., 2005). Çinli çalışanlar üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise psikolojik sermaye, performansın önemli etkeni olarak belirtilmiştir (Luthans vd., 2008c).

Peterson vd., (2011) psikolojik sermaye ile performans arasında olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir. Durrah vd., (2016) araştırmasında psikolojik sermaye ölçeği alt boyutlarından psikolojik dayanıklılık, öz yeterlilik ve umut alt boyutları iş performansını pozitif yönde etkilerken, iyimserlik alt boyutunun iş performansını etkilemediği görülmüştür.

Saithong-in (2016) psikolojik sermayenin iş performansına etkisini incelemiştir. Tayland'da 102 mali müşavirden elde edilen veriler sonucunda psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur.

Covid 19'a bağlı Pandemi sürecinde eğitim hizmetlerinin sunumunda teknoloji kadar insan unsurunun önemi daha belirgin hale gelmiş, bu süreçte öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin performansları üzerine etkisini ortaya koymaya çalışacak bir çalışmanın hem alanyazına hem de uygulama açısından paydaşlara faydalı olacağı düşünülmüştür

Yapılan alanyazın taramasında da psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkinin yönü dikkate alınarak bu çalışmada "Psikolojik sermayenin performans algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi var mıdır?" sorusunun cevabı bulunmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın değişkenlerine ait kuramsal temel, amacı, yerli ve yabancı alanyazında değinilen çalışmaların sonuçları doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıda verilmiştir.

H1. Psikolojik sermayenin iş performansı algısı üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1a. Psikolojik sermaye ölçeği dayanıklılık alt boyutunun iş performansı algısı üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b. Psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik alt boyutunun iş performansı algısı üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1c. Psikolojik sermaye ölçeği umut alt boyutunun iş performansı algısı üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1d. Psikolojik sermaye ölçeği öz yeterlilik alt boyutunun iş performansı algısı üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı etkisi vardır.

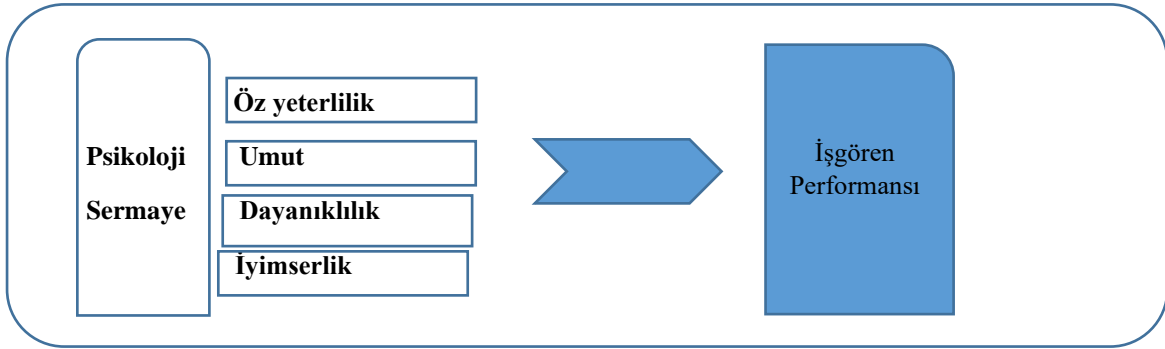
### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı ve modeli, araştırmanın evreni ve örneklemi ile çalışma kapsamında kullanılan ölçekler hakkında bilgi bu bölümde verilecektir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Bu çalışmada, Covid 19 Pandemisinin etkilerine bağlı olarak uzaktan eğitim süreçlerinde mesleki faaliyetlerini yerine getiren Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin performansları üzerine olan etkisini tespit etmek amaçlanmaktadır.

Bu amaçla oluşturulan çalışma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Isparta İl Merkezindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreni 402 öğretmenden oluşmaktadır. Gerekli yasal prosedür tamamlandıktan sonra kolayda örnekleme metodu kullanılarak toplamda 200 öğretmene dijital kanallarla ulaşılmış 163 anket cevaplanarak geri gönderilmiştir. Bryman ve Cramer (2005), kullanılan madde sayısının 5 katı deneğe ulaşılmasının, evreni temsil için yeterli olabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda çalışmada 28 madde kullanıldığı için ulaşılan örneklem sayısının yeterli olduğu düşünülmektedir.

#### 3.3. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Bu çalışmada bağımsız değişken olan öğretmenlerin performansını ölçmek amacıyla, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, Çöl (2008) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve Türkçe’ye çevrilmiş olan 4 maddelik İşgören Performans Ölçeği kullanılmıştır.

Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyine yönelik olarak, Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen Tösten ve Özgan (2014), Erkuş ve Fındıklı (2013) ve Nejat ve Basım (2012) tarafından Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan 24 maddelik Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap

Questionnaire-PCQ) kullanılmıştır. Ölçeğin, “öz yeterlilik”, “umut”, “dayanıklılık” ve “iyimserlik” olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Psikolojik Sermaye Ölçeği boyutları 6’şar maddeden oluşmaktadır.

### 3.4.Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma elde edilen verilerinin analizinde SPSS 22 programı kullanılmıştır. Çalışmada ayrıca kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek için AMOS 22 programından yararlanılmıştır. Bu kapsamda ölçeklerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla değerlendirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için ise iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Araştırmadaki değişkenlerin aralarındaki ilişki ve etkilerin tespiti korelasyon ve regresyon analizi yardımıyla yapılmıştır.

## 4.BULGULAR

### 4.1. Demografik Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	109	66.81
	Kadın	54	33.19
Medeni Durum	Evli	151	92.56
	Bekar	12	7.35
Eğitim Durumu	Lisans	149	91.33
	Yüksek Lisans	14	13.38
Yaş	25-35	25	15.51
	36-40	49	30.03
	41-45	31	19.31
	46-50	42	26.13
	51 ve üzeri	16	9.91
	6-10 Yıl	14	8.70
Mesleki Kıdem	11-15 Yıl	45	27.58
	16-20 Yıl	35	21.72
	21 ve üzeri	70	43.53
Toplam	6-10 Yıl	14	8.72
		163	100

Çalışma kapsamındaki araştırmaya katılan 161 okul yöneticisinin demografik yapısı kapsamında cinsiyet, eğitim durumu, kıdem yılı, medeni durum ve yaş gibi değişkenlerin frekans değerleri ve yüzdelik dilimleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya katılanların%66.81’inin erkek, %91.33’ünün lisans mezunu, % 43.53’ünün 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip, % 92.56’sının evli, %30.032’nün 36-40 yaş aralığında olduğu ve bunların gruplarında en büyük kategoriye oluşturduğu görülmektedir.

### 4.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan değişkenlere ait ölçeklere ait iyi uyum değerleri AMOS 22 programında incelenmiş olup Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin Uyum Değerleri

	X <sup>2</sup>	df	X <sup>2</sup> /df	GFI	CFI	RMSEA
Psikolojik Sermaye Ölçeği	191.331	116	1,649	0.90	0.97	0.05
İşgören Performans Ölçeği	279.041	191	1,460	0.88	0.95	0.06
İyi Uyum Değerleri*			≤ 3	≥ 0.90	≥ 0.97	≤ 0.05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤ 4-5	≥ 0.89-0.85	≥ 0.95	≤ 0.06-0.08

\* (Anderson ve Gerbing, 1984; Kline, 1998; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Meydan ve Şeşen, 2015)

Tablo 1’de görüldüğü gibi ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (X<sup>2</sup>/df= 1.649; RMSEA= 0.05; CFI= 0.97; GFI= 0.90) ve İşgören Performans Ölçeği (X<sup>2</sup>/df= 1.46; RMSEA= 0.06; CFI= 0.95; GFI= 0.88) değerleridir. Elde edilen sonuçlara göre her iki ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

### 4.3. Değişkenler Arası İlişkilere İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi yardımıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan Tablo 3'te ayrıca değişkenlere ait aritmetik ortalama, standart sapma ve çarpıklık/basıklık değerleri de verilmiştir.

**Tablo 3.** Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
İşgören Performansı	3.1481	1.0099	.615	.365
Özyeterlilik	3.1043	,79178	.278	.398
Umut	3.1329	,87294	.877	.413
Esneklik	2.9305	,90415	.515	.785
İyimserlik	2.8988	,8786	.641	.811

Tablo 3'de, değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  aralığında olduğu görülmektedir. Verilerin normal dağılım gösterdiğinin kabulü için çarpıklık ve basıklık katsayıların  $\pm 1$  aralığında olması gerektiği ifade edilebilir (Morgan vd. 2004: 49). Elde edilen bu sonuçtan yola çıkılarak araştırmada parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Araştırmamıza katılan öğretmenlerin psikolojik sermaye boyutlarından esneklik ve iyimserlik boyutu ortalamaları orta nokta olan 3 değerinin altındadır (2.93/2.89). Buna mukabil psikolojik sermaye boyutlarından umut ve esneklik ise ortalamasının bir hayli üstündedir.

**Tablo 4.** Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

	İşgören Performans	Özyeterlilik	Umut	Esneklik	İyimserlik
İşgören Performans	1				
Özyeterlilik	.479**	1			
Umut	.627**	.691**	1		
Esneklik	.559**	.529**	.663**	1	
İyimserlik	.547**	.421**	.572**	.617**	1

$n=163$ , \*\* $p<.01$

Tablo 4'deki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Tablo 4'de görüldüğü üzere işgören performansı ile psikolojik sermayenin boyutları arasında en yüksek korelasyon değeri. 627 ile umut ile esneklik boyutları arasında olduğu görülmektedir. İşgören performansı ile psikolojik sermayenin özyeterlilik ( $r=.479$   $p<.01$ ) boyutu ile iyimserlik ( $r=.547$   $p<.01$ ) arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Elde edilen bu verilere göre öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça performansları artmaktadır.

### 4.4. Hipotez Testine İlişkin Bulgular

Araştırmanın hipotezleri basit regresyon analizi yardımıyla sınanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4.** Psikolojik Sermaye Düzeyinin İşgören Performansını Yordama Düzeyi

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Sd	Durbin-Watson
.678	.46	.446	.751	1.968

$p<.01$ ,  $F=7.090$ ,  $p=.000$

Tablo 4'de R<sup>2</sup> değeri incelendiğinde Psikolojik sermayenin özyeterlilik, umut, esneklik ve iyimserlik boyutlarının işgören performansının yaklaşık olarak yüzde 46'sını açıkladığı görülmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre  $F=7.09$ ,  $p=.00$  modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

**Tablo 5.** Psikolojik Sermaye Düzeyinin İşgören Performansını Açıklama Düzeyi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Sd	$\beta$	T	p	Tolerans	VIF
İşgören performansı	,419	,264		1,585	,115	.631	1.584
Özyeterlilik	,070	,104	,055	,671	,503	.702	1.425
Umut	,416	,110	,360	3,781	,000	.686	1.458
Esneklik	,171	,095	,153	1,795	,075	.634	1.577
İyimserlik	,256	,089	,223	2.887	,004	.531	1.321

$p<.05$

Tablo 5 incelendiğinde psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutlarının işgören performansı üzerinde anlamlı yordayıcı değişken olduğu ancak özyeterlilik ve esneklik boyutlarının anlamlı yordayıcı değişkenler olmadığı söylenebilir. Bir başka ifade ile psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutuna ilişkin algıların performansa pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı söylenebilir.

Katılımcıların psikolojik sermaye umut boyutuna ilişkin algılarında bir birimlik artma olduğunda işgören performansına ilişkin 0.42 birim, iyimserlik boyutunda ise 0.25 birim artacağı belirlenmiştir. Bu bulgulara göre katılımcıların psikolojik sermaye düzeyi arttıkça performanslarının arttığı söylenebilir.

## 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin performanslarını nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermaye düzeyi performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır.

Psikolojik sermaye boyutları ile performans arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutlarının işgören performansı üzerinde anlamlı yordayıcı değişken olduğu ancak özyeterlilik ve esneklik boyutlarının anlamlı yordayıcı değişkenler olmadığı ifade edilebilir. Bir başka ifade ile psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik boyutuna ilişkin algıların performansa pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı söylenebilir.

Araştırma neticesi ulaşılan sonuçlar, Uğurlu Kara (2014), Öğüt ve Kaplan (2015), Korkmazer vd., (2016), Ateş vd., (2018), Karatepe vd., (2018), Karaman vd. (2020), Luthans vd. (2007a) Luthans vd. (2008b), Peterson vd., (2011) Durrah vd., (2016), Saithong-in (2016)'in araştırmalarındaki sonuçlarla örtüşmektedir.

Araştırma sonuçları araştırmanın yapıldığı uzaktan eğitim sürecinde ve araştırmaya katılan öğretmenlerin değerlendirmeleriyle sınırlıdır. Araştırma kapsamının genişletilmesi ve geçerliliğinin yükseltilmesi için araştırmanın başka okul türlerinde yapılması ve örnek kitlenin artırılması önerilebilir.

Araştırma neticesinde, pandemi döneminde uzaktan eğitim sürecindeki öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin performansları üzerindeki etkisinin tespit edilmesi alanyazına bir katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Elde edilen bu sonuçlar ışığında yönetilmesi ve denetimi zor bir boyut içeren uzaktan eğitim sürecinde özellikle etkileşimin çok az olduğu, öğrencinin motive olmakta zorlandığı bir mecrada sorumluluklarını yerine getiren mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek tutulması ile ilgili adımlar atılması, yetersiz oldukları düşündükleri alanlarda hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi, okul yönetimleri tarafından denetim amacının dışında sağlıklı bir iletişimin kurulması ve onların şikâyetlerinin ve önerilerinin dikkate alınması, uygun ödüllendirme modellerinin geliştirilmesi, otokratik ve buyurgan bir yönetim anlayışı yerine görüşlerinin alındığı katılımcı yönetim tarzının benimsenmesi öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini yükseltecek uygulamaların gündeme getirilmesi önemli yarar sağlayabilir.

## KAYNAKÇA

Altıparmak, M., Kapıdere, M. ve Kurt, İ. D. (2011). E-Öğrenme ve Uzaktan Eğitimde Açık Kaynak Kodlu Öğrenme Yönetim Sistemleri. Akademik Bilişim'11 - XIII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri Kitabı içinde. Malatya.

Ateş, M., Turgut, H., & Çelik, M. (2018). Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 17. ÜİK Özel Sayısı, 81-798.

Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. (2008). Using Positivity, Transformational Leadership And Empowerment To Combat Employee Negativity. Leadership and Organization Development Journal, 29, 110-126.

Avey, J. B., James L. N., ve Nancy G. P., (2010). Two Field Studies Examining The Association Between Positive Psychological Capital and Employee Performance. Leadership & Organization Development Journal, 31(5) 384-401.



- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance”, *Human Resource Management*, 43 (1): 83-104.
- Iqbal, A., Ijaz, M., Latif, F. & Mushtaq, H. (2015). Factors Affecting the Employee’s Performance: A Case Study of Banking Sector in Pakistan, *European Journal of Business and Social Sciences*, 4 (08): 309-318.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman
- Bryman, A., & Cramer, D. (2005). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13: A Guide for Social Scientists*. New York: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik Ve Girişimciliğin Aracılık Rolü, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 363-401.
- Çetin F. ve Basım H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdare Dergisi* 45(1): 121-137.
- Çöl G. (2008) Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9(1): 35-46.
- Durrah, O., Al-Tobasi, A., Abu A’aqoulah, A., & Ahmad, M., (2016). The Impact of the Psychological Capital on Job Performance: A Case Study on Faculty Members at Philadelphia University. *International Review of Management and Marketing*, 6, 183-191.
- Erkmen T. ve Esen E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Öneri Dergisi* (10)39: 23-30.
- Erkuş A. ve Afacan F. M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of the School of Business Administration* 42(2): 302-318.
- Erkuş, Ahmet ve Mine Afacan-Fındıklı,(2012). “İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye Ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma.” 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 24-26 Mayıs, İzmir
- Erkuş, Ahmet. ve Mine Afacan-Fındıklı (2010). “Psikolojik Sermaye İle Mesleki Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşamı Projesinin Aracılık Etkisi.” 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiriler Kitabı. 20-22 Mayıs, Adana.
- Jalagat, R. (2016). “Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of Their Relationship”, *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5 (6): 36-42.
- Jung, D.I., Chow, C., Wu, A. (2003). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypothese and Some Preliminary Finding”, *The Leadership Quarterly*, 14(4-5):s. 525-544.
- Karaman, Macit and Kuşcu Karatepe (2020). The Effect of Psychological Capital on Business Performance: An Application in Health Care Workers, *Optimum Journal of Economics and Management Sciences*, Vo1.7, No. 1.
- Karatepe H., Kuşcu, N.F., Atik, D., Karaman, M., Öztürk, T.Y., & Şen, H. T. (2018). Psikolojik sermayenin bireysel performansa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdare Kongresi, 1844-50. (11-13 Ekim 2018).
- Keleş, Hatice N.(2011). “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri Ve Örgüt Yönetimine Etkileri.” *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, (3)2, 343-350.
- Kirkman B. L. and Rosen B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal* 42(1): 58-74.
- Korkmazer, F., Ekingen, E., & Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına Etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281

- Luthans F., Avolio B. J., Avey J. B. and Norman S. M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology* 60(3): 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance." *Management and Organization Review*, 1, 249–271.
- Luthans, Fred; Bruce, J. Avolio; James. B. Avey ve Steven M. Norman.(2007b). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction." *Personal Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans, Fred; Ravhel Clapp-Smith ve Weixing Li.(2008a). "More Evidence on The Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?" *The International Journal of Human Resource Manag.*, 19(5), 818-827
- Luthans, Fred; Steven M. Norman; Bruce J. Avolio, ve James B. Avey, (2008 b)"The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship." *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Met, Ömer L. "Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri Ve "Psikolojik Sermaye" Kavramı."(2010). 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 20-22 Mayıs, Adana.
- Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2015). Sağlık Sektöründe Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 30, 87-99.
- Özkalp, E. (2009)."Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı Ve Konuları." 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427–50.
- Saithong-in, S. (2016). Psychological Capital and Job Performance: An Empirical Research of Certified Public Accountants (Cpas) in Thailand. *The Business and Management Review*, 7(5), 499-506.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, Pessimism, and Psychological Well-Being. *Optimism and Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice*, 1, 189-216.
- Seligman, M. E. (1998). What Is The Good Life. *APA Monitor*, 29 (10), 2.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and Workrelated Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240– 261.
- Sulıman, A. M. T. (2001). Are we Ready to Innovate? Work ClimateReadiness to Innovate Relationship: The Case of Jordan, *Creativity and Innovation Management*, 10/1, s.49-59.
- Telli, Y. S. ve Altun, D. (2020). Coronavirüs ve çevrimiçi (Online) eğitimin önlenemeyen yükselişi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 25-34 . Doi: 10.32329/uad.711110
- Topaloğlu, T., Özer, S. P., (2014). Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, ss.156-171
- Topçu, M. K. ve Ocak, M.(2012). "Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği." *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 24-26 Mayıs, İzmir.
- Tösten R. ve Özgan H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Ekev Akademi Dergisi* 18(59): 429-442.
- Uğurlu Kara, A. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- United Nations (2020). Covid-19 Response. Erişim adresi: <https://www.un.org/en/un-coronavirus-communications-team/united-nations-working-mitigate-covid-19-impact-children>