



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞE ADANMA VE ÖZ YETERLİLİĞİN AKADEMİK PERFORMANS
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ'NDE
BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VESİLE ÇAVUŞOĞLU

Tez Danışmanı
DR. ÖĞR. ÜYESİ ABDULLAH KIRAY

ÇANAKKALE-2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞE ADANMA VE ÖZ YETERLİLİĞİN AKADEMİK PERFORMANS
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ'NDE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VESİLE ÇAVUŞOĞLU

Tez Danışmanı

DR. ÖĞR. ÜYESİ ABDULLAH KIRAY

ÇANAKKALE – 2022



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Vesile ÇAVUŞOĞLU tarafından Dr. Öğretim Üyesi Abdullah KIRAY yönetiminde hazırlanan ve **19/01/2022** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan **“İşe Adanma ve Öz Yeterliliğin Akademik Performans Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde Bir Araştırma”** başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY

.....

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KAPLAN

.....

Dr. Öğr. Üyesi Bilal EZİLMEZ

.....

Tez No :

Tez Savunma Tarihi : 19/01/2022

.....
Doç. Dr. Yener PAZARCIK
Enstitü Müdürü

.././2022

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Vesile ÇAVUŞOĞLU

19/01/2022

TEŞEKKÜR

Bu tezin gerçekleştirilmesinde, çalıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen, bütün sorularımı cevaplayan ve kendi bilgi ve birikimiyle bana yol gösteren saygı değer danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY'a sonsuz teŐekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda veri toplama aŐamasında anket formunu doldurarak araştırmanın gerçekleşmesine destek olan bütün hocalarıma da teşekkür ederim. Son olarak da tez yazma sürecimde her zaman yanımda olan, başaracağıma hep inanan ve beni motive eden Cuma KAPLAN'a da teşekkür ederim.

Vesile AVUŐOęLU
anakkale, Ocak 2022

ÖZET

İŞE ADANMA VE ÖZ YETERLİLİĞİN AKADEMİK PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

Vesile ÇAVUŞOĞLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY

19/01/2022, 94

Performans, örgütlere rekabet avantajı, verimlilik artışı, etkililik ve sürdürülebilirlik gibi faydalar sağlamaktadır. Yapılan çalışmalar işe adanma ve öz yeterliliğin performansı etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla araştırmanın temel amacını, işe adanma ve öz yeterlilik düzeylerinin akademik performans üzerinde etkisinin incelenmesi oluşturmaktadır. Bu doğrultuda literatür taranarak değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren bir model geliştirilmiştir. Modeli test etmek için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan 318 akademisyenden anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Toplanan verilerle faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, t-testi ve anova testi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre akademisyenlerin işe adanmaları ve öz yeterlilikleri ile akademik performansları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim alma, yurt dışında ders verme, unvan ve çalışma alanının, değişkenler üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı da tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe Adanma, Öz Yeterlilik, Akademik Performans

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT AND SELF-EFFICACY ON ACADEMIC PERFORMANCE: A RESEARCH AT ÇANAKKALE ONSEKİZ MART UNIVERSITY

Vesile ÇAVUŞOĞLU

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Bussines Science

Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY

19/01/2022, 94

Performance provides organizations with benefits such as competitive advantage, increased productivity, effectiveness and sustainability. Previous studies show that work engagement and self-efficacy affect performance. Therefore, the main purpose of the research is to examine the effects of work engagement and self-efficacy on academic performance. In this direction, a model showing the relationship between the variables was developed by investigating the literature. In order to test the model, data were collected from 318 academicians working at Çanakkale Onsekiz Mart University through a questionnaire. Factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, regression analysis, t-test and anova test were performed with the collected data. According to the research findings, significant relationships were found between academics' work engagement and self-efficacy and their academic performance. In addition, it has been determined that studying abroad, teaching abroad, academic title and field of study create significant differences on the variables.

Keywords: Work Engagement, Self-Efficacy, Academic Performance

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM	
GİRİŞ	
İKİNCİ BÖLÜM	
KURAMSAL ÇERÇEVE	
2.1. İşe Adanma Kavramı.....	3
2.1.1. İşe Adanma Yaklaşımları.....	5
2.1.2. İşe Adanmanın Boyutları.....	6
Dinçlik.....	6
Adanma.....	7
Özümseme.....	7
2.1.3. İşe Adanmaya Benzer Kavramlar.....	8
Örgütsel Bağlılık.....	8
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	9
İşkoliklik.....	10
İş Tatmini.....	10
İşe Gömülme.....	11
2.1.4. İşe Adanmayı Sağlayan Faktörler.....	12

Örgütsel Faktörler.....	12
Bireysel Faktörler.....	13
2.1.5. İşe Adanmanın Sonuçları.....	14
2.2. Öz Yeterlilik.....	15
2.2.1. Öz Yeterlilik Kavramı.....	16
2.2.2. Öz Yeterliliğin Kaynakları.....	19
Doğrudan Yaşantılar.....	19
Dolaylı Yaşantılar.....	19
Sözlü İkna.....	20
Psikolojik Durum.....	21
2.2.3. Öz Yeterliliğin Etkilediği Süreçler.....	21
Bilişsel Süreç.....	21
Motivasyonel Süreç.....	22
Duygusal Süreçler.....	23
Seçim Süreci.....	24
2.2.4. Öz Yeterliliğe Benzer Kavramlar.....	26
Özgüven.....	26
Benlik.....	26
Özsaygı.....	27
Sonuç Beklentisi.....	27
2.2.5. Öz Yeterlilik Türleri.....	28
Görev Öz Yeterliliği.....	28
Alan Öz Yeterliliği.....	28
Genel Öz Yeterlilik.....	29
2.3. Akademik Performans.....	30
2.3.1. Performans Kavramı.....	31
Örgütler Açısından İşgören Performansının Önemi.....	32
2.3.2. Akademik Performans Kavramı.....	33
Akademik Performansı Etkileyen Faktörler.....	34
Akademik Performans Değerlendirme Yöntemleri.....	35
Akademik Performansın Boyutları.....	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ		42
3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	42
3.2.	Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları.....	42
3.3.	Araştırmanın Yöntemi.....	43
3.3.1.	Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	43
3.3.2.	Araştırmanın Modeli.....	43
3.3.3.	Araştırmanın Hipotezleri.....	44
3.3.4.	Veri Toplama Aracı ve Değişkenler.....	47
3.3.5.	Uygulanan İstatistikî Yöntemler.....	48
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		
ARAŞTIRMA BULGULARI		50
4.1.	Demografik Bulgular.....	50
4.2.	Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	53
4.2.1.	İşe Adanma Ölçeği.....	55
4.2.2.	Genel Öz Yeterlilik Ölçeği.....	56
4.2.3.	Akademik Performans Algı Ölçeği.....	58
4.3.	Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular.....	61
4.3.1.	Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	61
4.3.2.	Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	64
4.3.3.	T-Testi ve Anova Testine İlişkin Bulgular.....	70
BEŞİNCİ BÖLÜM		
SONUÇ VE ÖNERİLER		77
KAYNAKÇA.....		82
EKLER.....		I
EK 1. ANKET FORMU.....		I
EK 2. ETİK KURUL İZİN BELGESİ.....		IV
EK 3. ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ.....		V
ÖZGEÇMİŞ.....		VI

SİMGELER VE KISALTMALAR

SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
KMO	Kaiser Meyer Olkin
vd.	Ve diğçerleri
vb.	Ve benzeri
Arş. Gör.	Araştırma Görevlisi
Öğr. Gör.	Öğretim Görevlisi
Dr. Öğr. Üyesi	Doktor Öğretim Üyesi
Doç Dr.	Doçent Doktor
Prof. Dr.	Profesör Doktor
IQ	Intelligence Quotient
s.	Sayfa
ed.	Editör
AFAD	Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
A.Ş.	Anonim Şirket

TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	İşe adanma yaklaşımları	5
Tablo 2	İşe adanmanın sonuçları	15
Tablo 3	Bilişsel motivasyon türleri	23
Tablo 4	Öz yeterlilik inancı yüksek ve düşük olan bireylerin özellikleri	25
Tablo 5	Araştırmada kullanılan ölçeklerin boyutlarına ilişkin bilgiler	47
Tablo 6	Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin frekans dağılım tablosu	50
Tablo 7	Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin frekans dağılım tablosu	50
Tablo 8	Katılımcıların yaş gruplarına ilişkin frekans dağılım tablosu	51
Tablo 9	Katılımcıların unvanlarına ilişkin frekans dağılım tablosu	51
Tablo 10	Katılımcıların toplam çalışma sürelerine ilişkin frekans dağılım tablosu	52
Tablo 11	Katılımcıların alanlarına ilişkin frekans dağılım tablosu	52
Tablo 12	Katılımcıların yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim almalarına ilişkin frekans dağılım tablosu	53
Tablo 13	Katılımcıların yurt dışında ders vermelerine ilişkin frekans dağılım tablosu	53
Tablo 14	Ölçeklere ilişkin KMO, Barlett ve güvenilirlik test değerleri	54
Tablo 15	İşe adanma ölçeğinin döndürülmüş faktör yükleri	55
Tablo 16	İşe adanma ölçeği değişken ortalamaları	56
Tablo 17	Genel öz yeterlilik ölçeğinin döndürülmüş faktör yükleri	57
Tablo 18	Genel öz yeterlilik ölçeği değişken ortalamaları	58
Tablo 19	Akademik performans algı ölçeğinin döndürülmüş faktör yükleri	59
Tablo 20	Akademik performans algı ölçeği değişken ortalamaları	60
Tablo 21	Araştırmada kullanılan değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizi	62

Tablo 22	İşe adanmanın boyutlarının akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi	64
Tablo 23	İşe adanmanın boyutlarının akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi	65
Tablo 24	İşe adanmanın boyutlarının akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi	66
Tablo 25	İşe adanmanın boyutlarının akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutu üzerindeki etkisi	66
Tablo 26	Genel öz yeterliliğin boyutlarının akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi	67
Tablo 27	Genel öz yeterliliğin boyutlarının akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi	68
Tablo 28	Genel öz yeterliliğin boyutlarının akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi	68
Tablo 29	Genel öz yeterliliğin boyutlarının akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutu üzerindeki etkisi	69
Tablo 30	Regresyon analizleri özet tablosu	70
Tablo 31	Yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim alma durumuna göre akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunda meydana gelen farklılık	71
Tablo 32	Yurt dışında ders verme durumuna göre akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunda meydana gelen farklılık	71
Tablo 33	Unvana göre işe adanma düzeylerine ilişkin anova analizi sonuçları	72
Tablo 34	Unvana göre akademisyenlerin işe adanma düzeylerindeki farklılıklar	72
Tablo 35	Alana göre akademisyenlerin akademik performans algı düzeylerine ilişkin anova analizi sonuçları	73
Tablo 36	Alana göre akademisyenlerin akademik performans algı düzeylerindeki farklılıklar	74
Tablo 37	Araştırma hipotezlerinin kabul edilme ve reddedilme durumları	75

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Temel öz yeterlilik modeli	18
Şekil 2	Öğretim performansını ölçmede kullanılan yöntemler ve üniversite yapısı içinde işleyişi	36
Şekil 3	Araştırmanın modeli	44



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüzde artan rekabet koşulları karşısında örgütlerin varlığını sürdürebilmesi için rakiplerine karşı avantaj elde ederek başarılı olması gerekmektedir. Örgütlerin başarısına etki eden unsurların başında insan faktörü gelmektedir. Bu nedenle işgören davranışlarının örgütün verimliliğini arttırmada rolü büyüktür. İşgörenlerin olumlu davranış ve tutum sergilemesi, örgüt başarısını arttırdığı için pozitif örgütsel davranış alanındaki araştırmaların gün geçtikçe sayısının arttığı görülmektedir. Bu alana yönelik çalışmalar, işgörenin güçlü yanlarının keşfedilerek geliştirilmesini böylece de hem iş gören hem de örgüt performansını arttırmayı amaçladığı için önemli görülmektedir.

Pozitif örgütsel davranış kapsamında işe adanma ve öz yeterlilik daha önce araştırmacılar tarafından sıklıkla ele alınmıştır. Schaeffeli ve arkadaşları (2006), işe adanmanın; dinçlik, adanma ve özümseme ile karakterize edilen ve iş ile ilgili olumlu, tatmin edici bir zihin durumunu nitelendirdiğini ifade etmişlerdir. İşe adanan işgörenler, çalışırken enerji dolu ve isteklidir. Aynı zamanda bu işgörenler, işlerinin anlamlı bulurlar ve çalışırken tamamen işine konsantre olurlar. Bu özellikleri ile işe adanan işgörenler hem bireysel hem de örgütsel performans artışı sağlamaktadır. Ayrıca işe adanan işgörenlerin, dikkatini dağıtan şeylere direnmesi yönüyle yüksek öz yeterlilik inancı da sahip olduğu da düşünülmektedir. Bandura'ya göre (2009), öz yeterlilik, bireylerin hangi hedefe meydan okuyacaklarını, ne kadar çaba harcayacaklarını ve karşılaştıkları zorlukların ne kadarının sonuna kadar üstesinden gelip, mücadele edeceklerini açıklamaktadır. Öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler, bir zorlukla karşılaşmaları durumunda pes etmezler ve gereken çabayı gösterirler. Bu sayede hem bireysel hem de örgütsel performans düzeyi artmaktadır. Bu doğrultuda işgörenlerin işe adanmasının ve yüksek öz yeterlilik inancına sahip olmasının performans üzerinde büyük bir etkisinin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, örgütlerin bu özelliklere sahip olan işgörenleri çalıştırması oldukça önemlidir.

Bu tez çalışması ile akademisyenlerin işe adanmasının ve öz yeterlilik inançlarının performans üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma, işe adanma ve öz yeterliliğin akademik performansı ne derece etkilediği sorusuna cevap vermekte olup bu yönüyle oldukça önemlidir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm giriş bölümüdür. İkinci bölüm işe adanma, öz yeterlilik ve akademik performans kavramlarının detaylı olarak anlatıldığı kuramsal çerçevedir. Bu bölümde ilk olarak işe adanmanın tanımı, işe adanmanın boyutları, işe adanmaya benzer kavramlar, işe adanmayı sağlayan faktörler ve işe adanmanın sonuçlarından bahsedilmiştir. Devamında öz yeterliliğin tanımına, öz yeterliliğin kaynaklarına, öz yeterliliğin etkilediği süreçlere, öz yeterliliğe benzer kavramlara ve öz yeterlilik türlerine değinilmiştir. Son olarak da akademik performans kavramının tanımına, akademik performansı etkileyen faktörlere, akademik performans değerlendirme yöntemlerine ve akademik performansın boyutlarına yer verilmiştir. Üçüncü bölüm araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsam ve kısıtları, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, veri toplama aracı ve değişkenler ve uygulanan istatistikî yöntemlere ilişkin bilgilerin yer aldığı araştırmanın yöntemidir. Dördüncü bölümde araştırma bulgularına yer verilmiştir. Bu bölümde demografik bulgular, faktör ve güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve t-testi ve anova testinin bulguları ve yorumları yer almaktadır. Son bölüm olan beşinci bölümde ise sonuç ve önerilere değinilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Kuramsal çerçevenin birinci kısmını işe adanma oluşturmaktadır. Burada ilk olarak işe adanma kavramı başlığı altında işe adanmanın tanımı yapılmış ve işe adanmaya yönelik bilgiler verilmiştir. Sonrasında da farklı işe adanma yaklaşımlarına yer verilmiştir. Devamında da işe adanmanın boyutlarından, işe adanmaya benzer kavramlardan, işe adanmanın nedenlerinden ve işe adanmanın sonuçlarından bahsedilmiştir.

2.1. İşe Adanma Kavramı

İngilizcesi “work engagement” olan kavramın, literatürde, işe cezbolma, işe bağlanma, işle bütünleşme, işe gönülden adanma, işe adanma, işe bağlılık, işe angaje olma ve çalışmaya tutkunluk olmak üzere sekiz farklı kullanımı bulunmaktadır (Gürlek ve Tuna, 2019: 36; Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1202). Bu çalışma kapsamında ise kavram olarak, işe adanma kullanılmıştır.

İşe adanmanın ilk ortaya çıkışının ne zaman olduğu bilgisi net değildir ancak ilk kez Gallup Enstitüsü tarafından kullanıldığı bilinmektedir (Schaufeli, 2012: 3). Yönetim alanında ise işgörenlerin işe adanmışlıklarını konu alan, Kahn’ın (1990) “Personelin İşe Adanması ve Adanmamasında Psikolojik Durumlar” adlı çalışmasının, işe adanmaya yönelik ilk temeli attığı öne sürülmektedir (Aktaş ve Kandemir, 2019: 362). Bu çalışmasında, Kahn, işe adanmayı; bireylerin rol performansları esnasında, kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak çalışmalarına adanmaları olarak ele almıştır. İşe adanmamayı ise, bireylerin rol performansları esnasında, kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak çalışmalarına adanmamaları, kendilerini geri çekmeleri olarak ele almıştır (Kahn, 1990: 694).

İşe adanmayı, Maslach ve Leiter ise tükenmişliğin tam tersi olarak değerlendirmişlerdir. İşgören ve iş arasındaki uyumsuzluğun yüksek olması tükenmişliği gösterirken, işgören ve iş arasındaki uyumun yüksekliği ise işe adanmayı göstermektedir (Maslach ve Leiter, 2008: 501). Bu yaklaşıma göre tükenmişlik ölçeği ile işe adanmanın da ölçülebileceği öne sürülmüştür. Yani işgörenlerin tükenmişlik seviyelerinin yüksek olması durumunda, işgörenlerin işlerine adanma seviyeleri düşük iken; işgörenlerin tükenmişlik seviyelerinin düşük olması durumunda ise işgörenlerin işlerine adanma seviyeleri yüksek

olmaktadır (Kanten, 2012: 11). Ancak işe adanma ve tükenmişliğin zıtlık durumu, işgörenin, çalışma yaşamındaki durumları ile çelişmektedir. Yani bir işgören, aynı anda hem tükenmişlik yaşayabilir hem de işine adanabilir (Kuok ve Taormina, 2017: 262).

Schaufeli ve arkadaşları, Maslach ve Leiter tarafından öne sürülen teoriye karşı çıkmışlardır. Scahufeli ve arkadaşlarına göre işe adanma ve tükenmişlik arasında kavramsal olarak bir ilişki olabilir ancak aynı ölçeğin her ikisini de ölçmesinin mümkün değildir (Kanten, 2012: 12). Bu araştırmacılar işe adanmayı, dinçlik, adanma ve özümseme ile karakterize edilen, iş ile ilgili olumlu ve tatmin edici bir zihin durumu olarak tanımlamışlardır (Schaufeli vd., 2006: 702).

İşlerine adanmış bireyler, genellikle kendilerini tamamen işlerine kaptırırlar çünkü zamanın hızlı akmasını istemektedirler (Bakker ve Demerouti, 2008: 210). Öte yandan, işlerine adanan işgörenler işlerini daha iyi benimsemektedirler bu nedenle yeteneklerini daha fazla kullanmak isterler ve zor görevlerin sorumluluğunu almak isterler. Bunlara ek olarak mutluluk, sevinç ve heveslilik gibi pozitif duygular, işine adanmış bir işgörende mevcuttur. Bu nedenle işine adanan bir işgören, başarı ve kariyeri çabuk elde etmektedir ve işe adanmışlığını başka işgörene de aşmaktadır (Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1204-1205).

İşe adanma; örgüt için rekabet üstünlüğü ve işgören için ise fark yaratmaktadır. Günümüzde örgütler, işgörenlerinin; proaktif olmalarını, yenilikçi davranışlar sergilemelerini, kişisel gelişimlerine önem vererek sorumluluk üstlenmekten kaçınmamalarını ve yüksek düzeyde performans göstermelerini istemektedir. Bundan dolayı örgütlerin, kendini enerjik hisseden ve kendini işine adanmış işgören ihtiyacı oluşmaktadır (Leiter ve Bakker, 2010: 1).

Görüldüğü üzere işe adanmanın, genel bağlamda, pozitif örgütsel davranış olarak değerlendirildiği söylenebilir. İşe adanmış işgörenlerin, herkes tarafından olumlu görülen davranışları işleri esnasında sergiledikleri için işe adanma, hem örgütün hem de işgörenin performansı açısından önemli görülen bir olgu halini aldığı ifade edilebilir. Dolayısıyla örgütlerin, işlerine adanmış işgörenleri, tercih ettikleri öne sürülebilir. Çünkü işine adanmış bir işgören, örgüt için rekabet üstünlüğü anlamına gelecektir.

2.1.1. İşe Adanma Yaklaşımları

İşe adanmanın tanımı, ölçümü ve boyutlarına yönelik çalışmalar gün geçtikçe artmaktadır. Araştırmacılar, işe adanmanın çok boyutlu olduğu hakkında hemfikir olsalar da işe adanmanın boyutları ve ölçüm modeli hakkında hemfikir değildirler (Kanten, 2012: 9). Araştırmacılar tarafından ele alınan işe adanma boyutları hakkında bilgiler aşağıda Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1
İşe adanma yaklaşımları

Araştırmacı	Ölçüm	Tanım
Kahn (1990)	Rothbard (2001)	İşe adanma, işgörenlerin, çalışmaları esnasında kendilerini, çalışmalarına, fiziksel, bilişsel ve duygusal anlamda işlerine vermeleridir. Teorik temeli Goffman’ın (1961) rol benimseme ve rol mesafesi yaklaşımına dayanmaktadır.
	Boyutlar	
	<ul style="list-style-type: none">• Dikkat• Yoğunlaşma	
	Rich ve Arkadaşları (2010), May ve Arkadaşları (2004)	
	Boyutlar	
	<ul style="list-style-type: none">• Fiziksel Adanma• Bilişsel Adanma• Duygusal Adanma	
Maslach ve Leiter (1997), Maslach ve arkadaşları (2001)	Boyutlar	İşe adanma, tükenmişliğin tersidir. Tükenmişlik anti tezine dayanmaktadır. Ölçümü, Maslach tükenmişlik ölçeği ters değerlendirilerek yapılmıştır.
	<ul style="list-style-type: none">• Enerji• Bağlılık• Yeterlilik	
Schaufeli ve Arkadaşları (2002)	Boyutlar	İşe adanma, dinçlik, adanma ve yoğunlaşma ile betimlenen, çalışma yaşamındaki pozitif ve tatmin edici bir olgudur.
	<ul style="list-style-type: none">• Dinçlik• Adanma• Özümseme	
Saks (2006)	Boyutlar	İşe adanma, işgörenin rol performansına ilişkin, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşmaktadır ve farklı bir yapısı bulunmaktadır.
	<ul style="list-style-type: none">• İşe Adanma• Örgüte Adanma	

Kaynak: Gürlek ve Tuna, 2019: 40

Tablo 1'e göre işe adanmaya yönelik dört temel farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu tez çalışması kapsamında işe adanma, Schaufeli ve arkadaşlarının yaklaşımı olan; dinçlik, adanma ve özümseme boyutları ile ele alınmıştır.

2.1.2. İşe Adanmanın Boyutları

Schaufeli ve arkadaşlarına göre işe adanma üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; dinçlik, adanma ve özümsemedir (Schaufeli vd., 2006: 702). Bu boyutlar ile ilgili bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

Dinçlik

Dinçlik, doğrudan çalışma yaşamını nitelendiren temel duygu olarak değerlendirilmektedir (Shirom, 2003: 3). Dinçlik, işgörenlerin, çalışma yaşamında enerjilerinin yüksek düzeyde olması ve zihinsel anlamda dayanıklı olmaları anlamlarına gelmektedir. Dinçlik ve tükenmişlik, doğrudan birbirleri ile zıt olan kavramlardır (Demerouti vd., 2010: 210 ; Schaufeli vd., 2006: 702).

Dinçlik, çalışma yaşamında, işgörende; fiziksel güç, duygusal enerji ve bilişsel canlılığın olması ile açıklanmaktadır. Fiziksel güç, işgörenlerin, görevlerini gerçekleştirmeleri sırasında, enerjik olmalarını ifade etmekte; duygusal enerji, işgörenin kendi kapasitesinin tamamını görevini gerçekleştirmek için kullanmasını ifade etmekte ve bilişsel canlılık, işgörenin zihinsel olarak kendisini dinç hissetmesini ifade etmektedir. (Kanten, 2012: 14).

Schaufeli ve Bakker (2003), dinç işgörenlerin, zorluklar karşısında direnen bireyler olduklarını belirtmişlerdir. Ryan ve arkadaşları (2008), dinçliğin, anlam ve amaç ile karakterize edilen bir yaşamın ürünü olduğunu ifade etmişlerdir. Yani bu, anlamlı ve tatmin edici bir işe sahip olmanın, bireye dinçlik hissi verdiğini göstermektedir. Bunlara ek olarak Ryan ve Deci (2001), dinç olmanın, bireylerin bir işle meşgul olarak yoğun bir şekilde canlı ve özgün olma hissine sahip olması olduğunu öne sürmüşlerdir (Timms ve Brough, 2013: 771).

Dinçlik boyutunun, işgörenlerin, işlerinde pozitif duygulara sahip olarak herhangi bir zorlukla karşılaşmaları durumunda ellerinden gelen her şeyi yapmaları ve her zaman dinç

olmalarını ifade ettiği söylenebilir. Dolayısıyla dinç işgörenlerin, performanslarının yüksek olacağı düşünülebilir.

Adanma

Schaufeli ve Bakker, ikinci boyut olan adanmanın, bir tatmin duygusu olduğunu ve işgörenin yaptığı işten gurur duyması olduğunu belirtmişlerdir (Timms ve Brough, 2013: 771). Adanma; önem, coşku, ilham ve gurur anlamlarına gelmektedir. Adanma ve sinizmin, doğrudan zıttır (Demerouti vd., 2010: 210 ; Schaufeli vd., 2006: 702).

Adanma, coşkunun yanı sıra, bireyin; yaptığı işe oldukça fazla ilgi duyması, işine anlam yüklemesi vb. durumlarla açıklanmaktadır. Adanma, bahsi geçen bu durumlara ek olarak, işgörenlerin işlerini anlamlı görmeleri, işlerinin bir amaca hizmet ettiğini düşünmeleri ve işlerinin özel olduğunu algılamalarıdır (Gül ve Erol, 2016: 56).

Adanma, örgütler için önemlidir çünkü adanma, işgörenlerin performanslarını, örgütsel bağlılıklarını, işten ayrılma niyetlerini ve işe karşı gösterdikleri çabalarını etkilemektedir. Adanması yüksek olan bir işgören, örgütsel verimliliğin artışında önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, örgütler, işgörenlerinin, işe adanmalarını sağlayacak insan kaynakları politikaları uygulamalıdır (Kanten, 2012: 15).

Adanma boyutu ile işgörenler, işlerini anlamlı, gurur verici ve bir amaca hizmet eder gördükleri için işleri kendilerine daha çekici gelmektedir. Bunun ise işgörenlerin performanslarını olumlu olarak etkilediği söylenebilir.

Özümseme

İşe adanmanın üçüncü boyutu, işgörenlerin zamanın geçişini fark etmedikleri sürece işlerine mutlu bir şekilde daldıklarını anlatan, özümsemedir (Timms ve Brough, 2013: 772). Özümseme; işgörenlerin, tamamen işlerine konsantre olmaları ve işlerine derinden dalmış olmaları anlamlarına gelmektedir. Bunun sonucu olarak zaman, işgörenler için hızlı geçer ve işgörenler kendilerini işlerinden ayırmakta zorlanırlar (Kuok ve Taormina, 2017: 263). Özümseme, işgörenin dikkatini dağıtan ve zamanını kaybetmesine neden olacak şeylere direnerek kendini işine kaptırmasını sağlar (Deese, 2009: 3).

Özümseme ve işkoliklik çoğu zaman karıştırılan iki kavramdır. Özümseme, işgörenin işinden zevk aldığı, işini istediği ve işini sevdiği için bütün dikkatini ve yoğunluğunu işine vermesi durumu iken iş koliklik ise işgörenin, iş yükünün fazla olması, örgütsel baskı, iş güvencesizliği ve kariyer beklentisi gibi sebeplerle işine odaklanması ve yoğunlaşmasıdır (Kanten, 2012: 16-17). Özümseme ve iş koliklik arasındaki en önemli farkın, istek olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, özümseme, bir istek doğrultusunda gerçekleştiği için işgören performansı için olumlu bir durum olarak görülebilir.

2.1.3. İşe Adanmaya Benzer Kavramlar

İşe adanma kavramı ile benzer olan ve karıştırılan birçok kavram bulunmaktadır. Bunlardan; işkoliklik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve işe gömülme kavramları ile ilgili bilgiler aşağıda verilerek bu kavramların işe adanmadan farkları anlatılmıştır.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, işgörenin; örgüte karşı sadakat hissi beslemesi, örgütle psikolojik bağlılığı ve örgütle bütünlüğüdür (Palmiano, 2017: 59). Örgütsel bağlılık, bu durumun yanı sıra, işgörenin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi ve örgütte kalma isteğini de kapsamaktadır (Gürbüz, 2006: 58).

Örgütsel bağlılığı, örgütler; hem nihai amaç hem de sürdürülebilirliklerini sağlayabilmeleri için temel bir olgu olarak düşünmektedirler. Çünkü örgütsel bağlılıkları olan işgörenlerin; uyumları, iş tatminleri ve üretkenlikleri daha fazladır. Aynı zamanda da örgütlerine bağlı işgörenler, örgütlerine karşı son derece yüksek bir sadakat duygusu ve sorumluluk hissederek çalışırlar. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek oluşu, örgüt için daha az maliyet anlamına gelmektedir (Kıray, 2011: 31). Bu sebeplerden dolayı örgütler tarafından, örgütsel bağlılığın arzu edildiği söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ve işe adanma kavramlarının benzerliğini, her ikisinin de örgütler tarafından arzu edilen davranışları ve tutumları kapsamayı, oluşturmaktadır. Bu iki kavramın ilk farklılığını, örgütsel bağlılığın, işgörenlerin örgütleri ile arasındaki duygusal bağ kapsamayı ve örgütsel bağlılığın zamanla azalan veya artan bir davranış iken işe adanmanın zamanla kalıcı davranış olması oluşturmaktadır. Diğer farklılığını ise işlerine adanan

işgörenlerin, örgütlerine bağlı işgörenlere oranla işlerine karşı daha tutkulu olmaları oluşturmaktadır (Kanten, 2012: 25). Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve işe adanma, çok benzer kavramlar olarak değerlendirilmelerine karşın aralarında bulunan farklılıklardan dolayı iki ayrı kavram olarak ele alındığı ifade edilebilir.

Öte yandan işine adanmış bir işgören, örgüte bağlı olabilir ancak işgörenler, örgütleri onlara kişisel gelişim fırsatları ve becerilerini kullanma fırsatları vermedikleri sürece örgütlerine bağlı olmazlar ama bu işgörenler bu durumda bile işlerine adanabilirler (Armstrong, 2007: 137). Yani işe adanma söz konusu olsa bile örgütsel bağlılıktan her zaman söz etmek mümkün olmayabilir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı literatürde ilk kez 1938 yılında Chester Bernard tarafından, iş birliği yapma istekliliği anlamı ile kullanılmıştır. Sonrasında ise 1964 yılında Katz, bu kavramın, işgörenin rolü ötesinde davranışlar olduğundan ve örgütünün verimliliğine katkı sağladığından bahsetmiştir. 1980'li yıllarda ise Organ, örgütsel vatandaşlık davranışını, işgörenlerin örgütleri yararına olan davranışları, iş rollerinde ve resmi ödül sisteminde olmamasına rağmen gönüllü olarak yapmaları şeklinde ele almıştır (Marko'czy vd., 2009: 323). Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine birden fazla tanım bulunsa da bunların ortak noktalarının, örgüte sağladıkları fayda olduğu söylenebilir. Bu sebeple örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütler tarafından istenen davranışlar arasında yer aldığı düşünülebilir. Aynı zamanda da örgütsel vatandaşlık davranışı, pozitif örgütsel davranış olarak değerlendirilebilir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının, işe adanma ile benzediği düşülebilir ancak bu iki kavram, örgütsel vatandaşlık davranışının; işgörenin örgüte ve çalışma arkadaşlarına yönelik informal ve gönüllü davranışlarını kapsaması ve işe adanmanın; işgörenin gönüllü davranışlarından çok rolü için olan formal performansını kapsaması ile farklılaşmaktadır. Yani işe adanan bir işgören sorumluluk alanı içine odaklanır ancak örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen işgören ise sorumluluk alanı dışına odaklanmaktadır (Gürlek ve Tuna, 2019: 42). Görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe adanma, her ikisi de örgüt yararına olan iş davranışları kapsaması ile benzerlik gösterebilir ancak bu iki kavram odaklandığı sorumluluk alanları bakımından farklılaşmaktadır.

İşkoliklik

İlk kez Oates tarafından kullanılan işkoliklik kavramı, işgörenlerin; kişisel mutluluklarını, kişilerarası ilişkilerini ve sosyal fonksiyonlarını tehlikeye atacak kadar çok çalışmaları anlamlarına gelmektedir (Harpaz ve Snir, 2003: 292).

Bireyler tarafından, işkoliklik çoğunlukla, çok fazla çalışmakla eş anlamlı görülmektedir ancak işkolikliği yalnızca çalışma saatlerinin fazlalığı ile değerlendirmek yanlıştır çünkü işkolikliğin bağımlılık yaptığı gerçeği de vardır. İşkolik işgörenlerde bulunan üç temel özellik vardır. Bunlar şu şekildedir (Shimazu ve Schaufeli, 2009: 495-496):

- İşkolik işgörenler, takdir edildiklerinde işlerine çok fazla zaman ayırırlar, aşırı derecede çalıştırlar.
- İşkolik işgörenler işten ayrılmak istemezler ve işte olmadıkları zamanlarda bile çoğunlukla işleri hakkında düşünürler. Bu, işkoliklerin işlerine takıntılı oldukları, yani kompulsif işgörenler oldukları anlamına gelmektedir.
- İşkolik işgörenler, örgütsel veya ekonomik ihtiyaçları karşılamak için üstlerine düşenden fazlasını yerine getirirler.

İşlerine adanan işgörenler, çok çalıştıkları ve işlerine kendilerini kaptırdıkları için işkolik işgörenler ile benzerlik gösterebilirler de işkolik işgörenlerde olan kompulsif özellik, işe adanmış işgörenlerde bulunmamaktadır. Öte yandan işine adanmış bir işgören işi dışında bir şeyler yapmaktan keyif alır, çalışmadığı zamanlarda kendini suçlu hissetmez ve karşı koyamadığı bir his ile çok çalışmaz, çalışmak onun için eğlencelidir (Krulder, 2010: 6).

İş Tatmini

İş tatmini çok yaygın kullanılan bir kavram olmasına rağmen tanımlanmasında bir fikir birliği sağlanamamıştır ve iş tatminine yönelik birden fazla yaklaşım bulunmaktadır. Hoppock (1935), iş tatminini, bir bireyin, işinden gerçekten memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, sosyolojik ve çevresel koşulların kombinasyonu olarak tanımlamıştır. Vroom (1964), işgörenlerin çalışma yaşamındaki rollerine odaklanarak, iş tatminini, işgörenlerin mevcut işlerindeki rollerine duygusal yönelimleri olarak tanımlamıştır. İş tatminine yönelik bir diğer tanım da Spector tarafından yapılmıştır. Spector (1997)'a göre iş

tatmini bireylerin işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında hissettikleri şeylerdir (Aziri, 2011: 77).

Genel bağlamda, iş tatmini, işgörenin işinde ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir. Öte yandan iş tatmininin, işgörenin işinden beklediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucu gösterdiği duygu olduğu da söylenebilir. Bir diğer ifadeyle, iş ve işgören isteklerinin uyumu ile oluşan iş tatmini, işgörenlerin işlerine karşı hoşnut olmaları durumudur. Bunların yanı sıra iş tatmini, işgörenin işine yönelik duygusal tepkisi olarak da ifade edilmektedir. Yani işgörenlerin çalışma yaşamlarından elde ettikleri pozitif hisleri iş tatmini, negatif hisleri ise iş tatminsizliğidir (Akkoç vd., 2012: 107).

İşgörenlerin örgütleri içinde rollerine yönelik davranışları ve deneyimleri işe adanma iken işgörenlerin işlerine yönelik beklentilerini ve işlerinin sonucunda elde ettiklerini karşılaştırarak değerlendirmeleri, iş tatminidir. Öte yandan işine adanan işgören her zaman işine karşı tutkuludur veya yoğun çaba göstermektedir. İşinden tatmin olan bir işgörenin ise işine yönelik pozitif duyguları bulunmaktadır ancak bunun her zaman olması mümkün değildir (Kanten, 2012: 23). Dolayısıyla çok benzer görülen iş tatmininin ve işe adanmanın süreklilik noktasında farklılaştıkları söylenebilir.

İşe Gömülme

İşe gömülme, bir işgörenin işte kalma isteğine yönelik etkilerdir. Bu etkiler iş başındaki ve iş dışındaki faktörlerden oluşmaktadır. İş başı faktörleri; işgörenin iş arkadaşları ile olan bağları, işgörenin becerileri, işin gerekleri ve işgörenler arasındaki uyumdur. İş dışı faktörler ise kişisel, ailesel ve toplumsal bağlardır (Holtom vd., 2006: 319). Öte yandan işe gömülme, işgörenlerin işlerini bırakmalarını engelleyen bir unsur olarak ve işgörenlerin işlerinde kalmalarını sağlayan bütün faktörler olarak da tanımlanmaktadır. İşe gömülme, işgörenlerin örgütleri ile bütünleşmelerini sağlar ve işlerine devam etme isteklerini oluşturur (Mazıoğlu ve Kanbur, 2020: 1641).

İşgörenlerin işleri ile ilgilenmeleri açısından işe adanma ve işe gömülme benzerlik gösterebilir de bu iki kavram arasında farklılıklar mevcuttur. Bunlardan ilki, çalışma koşullarında yaşanan bir değişiklik ile işgörenin işe adanma seviyesinin değişmesi ancak işe gömülme seviyesinin daha yavaş değişmesidir. İkinci fark da işlerine adanan işgörenlerin,

pozisyon ve örgüt konusunda, işlerine gömülmüş işgörenlere göre daha esnek olmaları ve daha çok çalışmalarına konsantre olmalarıdır (Kanten, 2012: 22).

2.1.4. İşe Adanmayı Sağlayan Faktörler

İşgörenlerin işe adanmalarını, örgütsel etmenlerin ve işgörenlerin kendilerinde olan kişisel özelliklerinin etkilediği düşünülmektedir. Buna göre işe adanmayı sağlayan faktörler; örgütsel ve bireysel olmak üzere iki grupta incelenmektedir (Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1205).

Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler; fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltır, örgütsel amaçları gerçekleştirmeyi ve işgörenlerin gelişimini sağlamaktadır (Bakker ve Demerouti 2008: 211 ; Bakker ve Bal, 2010: 190). İşin niteliği, sosyal destek, personel güçlendirme, kişisel gelişim fırsatları ve liderlik, işe adanmayı sağlayan örgütsel faktörler içinde yer almaktadır (Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1205). Bu faktörlerin işe adanmayı nasıl etkilediklerine ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

➤ **İşin Niteliği:** İşin niteliği, işin doğasında ve içeriğinde yer alan görevler hakkında işgören düşünceleridir. İşin niteliği; yetenek çeşitliliği, özerlik, iş geri bildirim gibi olguları kapsamaktadır (McKnight vd., 2009: 167). Daha nitelikli işler, işgörenlerin kendilerini daha fazla işe adanmalarını ve yoğunlaşmalarını sağlamaktadır (Saks, 2006: 604).

➤ **Sosyal Destek:** En az bir tarafa fayda sağlayan, kişilerarası etkileşimler sosyal destek olarak düşünülebilir. Sosyal destek; eş, arkadaş ve iş arkadaşlarından alınabilir. Sosyal destek, örgütler açısından stresi azaltmak için oldukça faydalıdır. Aynı zamanda sosyal destek işe adanma seviyesinde artış sağlamaktadır (Deese, 2009: 11-13). Dolayısıyla sosyal destek ve işe adanma arasında doğru yönlü bir ilişkiden bahsedilebilir. Sosyal destek ne kadar fazla olursa, işe adanma düzeyinin de o kadar yüksek olacağı söylenebilir.

➤ **Personel Güçlendirme:** Personel güçlendirme, işgörene, örgütle ilgili durumlarla doğrudan ilgilenme ve bu durumlarla ilgili kararlara daha fazla katılma şansı verilmesi durumudur. Personel güçlendirme ile ilgili yapılan tanımlardan birisi; işgörene karar verme hakkının verilmesi, şeklindedir (Doğan ve Demiral, 2009: 50). Psikolojik olarak kendisini

güçlendirilmiş hissedilen bir işgörenin tükenmişlik düzeyi daha azdır. Bu, işgörenin performansı üzerinde pozitif bir etki sağlamaktadır. Aynı zamanda, güçlendirme, örgüt açısından olumlu bir iklim sağlamaktadır. Bu olumlu iklim sonucunda, işgörenlerin işe adanmalarını sağlayacak örgütsel şartlar meydana gelmektedir (Seçtim ve Erkul, 2021: 253).

➤ **Kişisel Gelişim Fırsatları:** Kişisel gelişim, bir bireyin yetişkin bir birey olma sürecinde kendi potansiyel, yetenek ve kaynaklarını etkin bir şekilde kullanması sonucunda bireyin yaşam boyu gelişimi olarak ifade edilmektedir (Arslan, 2013: 8). Kişisel gelişim fırsatlarının bir sonucu olarak işgörenler görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirirken daha iyidirler ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanırlar. Aynı zamanda gelişim fırsatları, bir işgörenin işe adanmasında etkili ve ihtiyaç duyulan bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Buna sebep olarak ise kişisel gelişim fırsatları ile işgörenin terfi etmesi sonucunda, işgörenin işine daha fazla önem vermesi ve adanması gösterilebilir (Kanten, 2012: 31).

➤ **Liderlik:** Liderlik, işe adanmanın artışında büyük rol oynamaktadır. Bu sebeple işgörenin, işe adanmasını arttırmada rol almak isteyen bir lider nasıl bir strateji izleyeceğini iyi seçmelidir (Armstrong, 2008: 147).

Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, işgörenlerin kişisel özellikleri ile bağlantılı olmasının yanı sıra işgörenlerin çevrelerini etkileyebilme ve kontrol edebilme yeteneklerini ifade etmektedir. İşgörenlerin bu yetenekleri sayesinde; hedef belirleme, motivasyon, performans, iş ve yaşam doyumu, kariyer hırsı ve diğer arzu edilen sonuçların olması beklenmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008: 213). Aynı zamanda, bireysel faktörler sayesinde işgörenler örgütlerinde kariyer başarısı elde ederler. Bunun sonucunda işgörenlerin işe adanmaları pozitif olarak etkilenmektedir. Bireysel özellikler, öz yeterlilik, özsaygı ve iyimserlik, bireysel faktörler içerisinde yer almaktadır (Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1205). Bunlara yönelik bilgiler aşağıda verilmiştir.

➤ **Bireysel Özellikler:** Bireysel özellikler doğuştan geldikleri gibi sonradan da kazanılmaktadır. Bireylerde bulunan özellikler çevreden edinilebildikleri gibi aynı zamanda da bu özellikler bireylerin çevrelerini etkilemektedir. Çalışma yaşamında, işgörenlerin işe adanmalarını, kişilik özelliklerinin etkilediği düşünülmektedir (Aydın vd., 2020: 66).

➤ **Öz Yeterlilik:** Öz yeterlilik ve işe adanma arasında doğru yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenin yeterliliklerine olan inancı sayesinde işgören kendini dinç hisseder ve çalışmak için motive olur. Öte yandan, öz yeterlilik sayesinde adanmanın da sağlandığı düşünülmektedir. Buna sebep olarak ise bireylerin kendilerini yetersiz görmeleri durumunda, vazgeçme eğiliminde olmaları gösterilmektedir. Ek olarak, özümseme de yeterlilik inancı gerektirmektedir. Bireyde yeterlilik inancı söz konusu değilse kendini işine kaptıramaz. Yani öz yeterlilik inancı işe adanma seviyesini arttırmaktadır. Bu durum da zamanla öz yeterlilik inancını arttırmaktadır. Öz yeterlilik ve işe adanma arasında pozitif bir döngü meydana gelmektedir (Lisbona vd., 2018: 91-92).

➤ **Özsaygı:** Özsaygı, işgörenin, örgüt içindeki görevlerini yerine getirerek, ihtiyacını karşılayabileceğine olan inancıdır. Örgüt temelli özsaygı, işgörenin, örgüt hakkındaki pozitif düşünceleridir. Örgüt temelli özsaygı seviyesinin yüksek olması, işgörenin bulunduğu örgütte, kendini önemli, anlamlı, değerli ve etkili hissetmesini sağlar. Öte yandan örgüt temelli özsaygı, işgörenlerin iş yaşamlarındaki pozitif bir öz değerlendirme olması nedeniyle işgörenlerin örgütleri içindeki davranışlarını ve tutumlarını değiştirebilecek bir olgudur. Yani işgörenlerin örgüt temelli özsaygı düzeylerinin yüksek oluşu, işe adanma düzeylerinin de yüksek olmasını sağlayabilir. Ek olarak, işe adanmanın motivasyonel bir süreç olduğu öne sürülmektedir. Örgüt temelli özsaygı da içsel motivasyon düzeyi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Acaray, 2019: 737-739).

➤ **İyimserlik:** Hayatın bütün zorluklarına ve engellemelerine karşın bireyin hayata karşı olumlu hisler beslemesi durumu, iyimserliktir. Bu nedenle, iyimserlik bireyin ruh sağlığını koruması veya geliştirmesi için oldukça önemli bir faktördür (Sapmaz ve Doğan, 2012: 64). Öte yandan iyimserlik, karşılaşılan bütün zorlukların sonucunun olumlu olacağına inanma durumudur. Bu yönüyle iyimserlik, işgörenin örgütsel şartları olumlu değerlendirmesi ve işe adanması için önemli bir unsurdur. Yani işgörenin örgütsel şartları olumlu görmesi sayesinde işe adanması kolaylaşmaktadır (Kanten, 2012: 38).

2.1.5. İşe Adanmanın Sonuçları

İşe adanmanın bireysel ve örgütsel anlamda çeşitli olumlu sonuçları vardır. İşe adanmanın bireysel sonuçları, işgörenin; işine hevesli olması, işine bağlılığı, kendini işe vermesi vb. 'dir. Bunların sonucunda işgörenin; iş kalitesi, işini yaparken özen göstermesi,

yeteneklerini ve yaratıcılığını kullanması etkilenmektedir. Tüm bunlar da işe adanmanın örgütsel sonuçlarıdır (Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1025). Dolayısıyla işe adanmanın bireysel sonuçlarının, işe adanmanın örgütsel sonuçlarını oluşturdukları söylenebilir.

İşe adanma, örgütler için olumlu, tatmin edici ve motivasyonel iyilik durumu olarak değerlendirilmektedir. İşlerine adanmış işgörenlerin daha fazla enerjiye sahip oldukları, çalışmaya daha fazla dahil oldukları ve çalışma ile özdeşleştikleri ifade edilmektedir. Bunların yanı sıra işe adanma, tükenmişliği azaltan, işgörenlerin yeteneklerinin çoğunu kullanmalarını sağlayan bir olgudur (Adekola, 2011: 95).

Literatürde ele alınmış işe adanmanın örgütsel ve bireysel sonuçlarına ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2
İşe adanmanın sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar
<ul style="list-style-type: none">• İş tatmininin artışı• Psikolojik iyi olma durumu• Yeterlilik inancının yüksekliği• Kişisel gelişimin yüksek oluşu• Öğrenme isteğindeki artış• Duygusal tükenmenin azalması• Olumsuzluk hissindeki azalma• Azalan depresiflik• Uyku bozukluğunda azalma• Tükenmişlik hissini düşüklüğü	<ul style="list-style-type: none">• Müşteri memnuniyeti artışı• Müşteri bağlılığı artışı• Verimliliğin yüksek oluşu• Mali performansın yüksek oluşu• İşletme karının yüksek oluşu• Örgütte güven artışı• İş gören performansı artışı• İşten ayrılma eğiliminin azalması• İdarecilerin öz yeterliliklerindeki artış• Yüksek düzeyde örgütsel adanma• Yönetimsel aktifliğin artışı• Ortak imaj

Kaynak: Demir Harputluoğlu, 2015: 16

2.2. Öz Yeterlilik

Kuramsal çerçevenin ikinci kısmını öz yeterlilik oluşturmaktadır. Bu kısımda ilk olarak öz yeterlilik başlığı altında, öz yeterlilik kavramının tanımı yapılmıştır ve öz yeterliliğe ilişkin bilgiler verilmiştir. Sonrasında öz yeterliliğim kaynaklarına ve öz

yeterliliğin etkilediği süreçlere ilişkin bilgiler verilmiştir. Devamında ise öz yeterlilik türlerine yer verilerek çalışma kapsamında ele alınan genel öz yeterliliğin alt boyutlarından bahsedilmiştir.

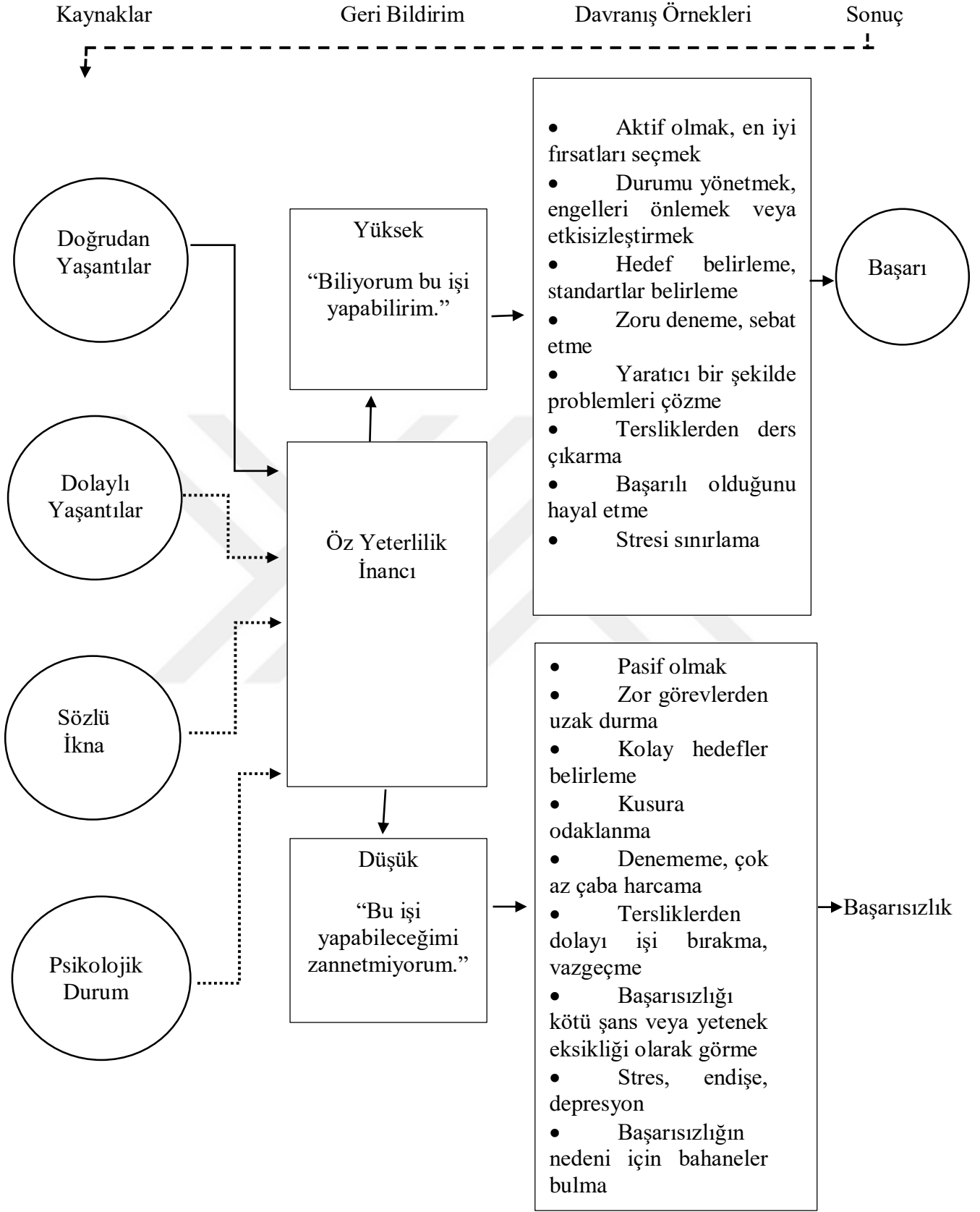
2.2.1. Öz Yeterlilik Kavramı

“Self-efficacy” kavramı, Türkçe’de öz yeterlilik ve öz etkililik olarak karşılık bulmuştur (Gözüm ve Aksayan, 1999: 22). Öz yeterlilik, Albert Bandura’nın geliştirdiği sosyal bilişsel kurama ve aynı zamanda da bu kuramın temelini oluşturan karşılıklı belirleyicilik ilkesine dayanmaktadır (Sakız, 2013: 187). Öz yeterlilik teorisi, bireylerin yeterlilikleri nasıl geliştirilir ve artırılır sorularına cevap vermektedir. Bandura’ya göre öz yeterlilik, bireylerin gerçekleşme ihtimali olan durumları, yönetebilme ve yürütebilme yeterliliklerine olan inançlarıdır (Bandura, 1995: 2). Öte yandan öz yeterlilik, bireyin bir duruma özel yetkinlik inancı olarak (Scherbaum vd., 2006: 1047) ve bireyin bir görev karşısındaki özgüveni (Latham ve Locke, 1991: 220) olarak da tanımlanabilmektedir. Tanımlara göre bireylerin kendilerine olan inançlarının, öz yeterlilik ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Bir bireyin belirlemiş olduğu hedeflerine ulaşabileceğine dair inancı ve öz güveni bulunuyorsa, o bireyde öz yeterlilik inancının olduğu ileri sürülebilir.

Yeterlilik inancı, bireylerin, hangi hedefe meydan okuyacaklarını, ne kadar çaba harcayacaklarını ve karşılaştıkları zorlukların ne kadarının sonuna kadar üstesinden gelip, mücadele edeceklerini açıklamaktadır (Bandura, 2009: 179). Bireylerin duyguları, düşünceleri, davranışları ve motivasyonları, öz yeterliliklerine olan inançlarından etkilenmektedir (Bandura, 1995: 2). Öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler, düşük öz yeterlilik inancına sahip bireylere oranla bir hedef ve görev karşısında çok daha fazla çaba harcarlar ve çok daha uzun süre dayanırlar (Luszczynska vd., 2005: 81). Zor bir hedef göz önünde bulundurulduğunda ise böyle bir hedefi öz yeterlilik inançları yüksek olan bireylerin belirlemeleri daha olasıdır, çünkü öz yeterlilik inançları düşük olan bireyler daha kolay hedefler belirlemektedirler (Latham ve Locke, 1991: 221). Öz yeterlilik tanımlarında, öz yeterliliğin, bireylerin görevleri karşısındaki özgüvenleri olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla yüksek öz yeterliliğin, yüksek özgüven demek olduğu ve zor hedeflerin de yüksek öz güven gerektirdiği söylenebilir.

Öz yeterlilikleri yüksek olan bireyler, önemli gördükleri fırsatlara odaklanırlar ve zorlu görevlerin üstesinden gelebilirler. Bu kişilerin yaratıcı ve azimli olmaları sayesinde zor koşullar altında bile kontrol kendilerindedir. Kendilerinden şüphe duyanlar, yani öz yeterlilikleri düşük olan kişiler ise üzerinde çok az kontrol sahibi olabilecekleri duruma odaklanırlar. Bu kişiler için harcanan bütün çabalar boşunadır ve bu düşünceleri yüzünden fırsat imkanı çok fazla olan bir durumda bile elde edecekleri başarılarının bir sınırı olmaktadır (Bandura, 2009: 181). Başarı faktörünün bireyler için önemli görüldüğü ve öz yeterliliğin başarıya ulaşmayı kolaylaştıran bir olgu olduğu söylenebilir. Bu sebeple öz yeterlilik başarının anahtarlarından biri olarak değerlendirilebilir.

Öz yeterlilik ve performans arasında döngüsel bir ilişki mevcuttur. Yeterlilik-performans döngüsü başarıya doğru veya başarısızlığa doğru olabilir (Kreitner ve Kinicki, 2010: 129). Bu durum Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Temel öz yeterlilik modeli

Kaynak: Kreitner ve Kinicki, 2010: 129

Şekil 1'e göre doğrudan yaşantılar, dolaylı yaşantılar, sözlü ikna ve psikolojik durum öz yeterlilik inancını etkilemektedirler ancak en fazla etkinin doğrudan yaşantılara ait olduğu düz çizgi ile gösterilmiştir. Bu etkiler sonucunda bireylerin öz yeterlilik inançları yüksek veya düşük olabilmektedir. Bunun bir sonucu olarak bireyler zor hedef belirleme veya zor hedeflerden kaçma gibi belirli davranışlar sergilemektedirler. Bu davranışların sonucunda başarı veya başarısızlık meydana gelmektedir. Çalışmanın devamında öz yeterliliğin yüksek veya düşük olmasına sebep olan öz yeterliliğin kaynaklarından ve öz yeterliliğin etkilediği süreçlerden bahsedilecektir.

2.2.2. Öz Yeterliliğin Kaynakları

Sosyal öğrenme teorisine göre öz yeterlilik, dört temel olguya dayalıdır. Bunlar; doğrudan yaşantılar, dolaylı yaşantılar, sözlü ikna ve psikolojik durumdur (Bandura, 1997: 195). Bu kaynaklar ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Doğrudan Yaşantılar

Doğrudan yaşantılar, bir bireyin geçmişte başarılı olduğu bir görevdeki deneyimlerini kapsamaktadır (Warner vd., 2014: 2). Bireylerin doğrudan yaşantıları, deneyimlerine dayandığı için öz yeterliliği daha fazla etkilemektedir (Bandura, 1997: 195). Doğrudan yaşantılar, bireylerin başarılı olmak için gereken şeylerin yapılabilme durumunu belirlemektedir. Bireylerin başarıları ile öz yeterlilik inançları olumlu etkilenirken, bireylerin başarısızlıkları ile ise öz yeterlilik inançları olumsuz etkilenmektedir (Bandura, 1995: 3). Öz yeterlilik artışını sağlamak için yöneticiler; zorlu görevler verme, koçluk desteği, destekleyici liderlik ve iyileştirme ödülleri gibi eylemler gerçekleştirebilirler (Lunenburg, 2011: 3). Başarı ile deneyim arttığı için bireylerin tekrar tekrar başarısız olma durumları azalır. Yeterlilik, sürekli başarı ile güçlenir ve yeterlilik ile başarısızlığa yol açan negatif etkiler azalır (Bandura, 1997: 195). Bireylerin önceden elde ettikleri başarıların, öz yeterlilik inançlarını arttıracığı düşünülebilir.

Dolaylı Yaşantılar

Dolaylı yaşantılar, başka bir bireyin başarmış olduğu zor bir görevi gözlemlemektir. Bu gözlemler sayesinde bireylerin öz yeterlilik inançlarında bir artış olacağı varsayılır (Warner vd., 2014: 2). Ancak bunun tersi bir durum olan, fazla çaba gösterilmesine rağmen

gözlemlerin başarısızlıkla sonuçlanması durumunda ise gözlemcilerin motivasyonları düşmektedir. Bunların yanı sıra gözlemlenen kişilerin kendilerine benzer olmaları da gözlemci için önemli bir husustur. Gözlemci ve gözlemlenen arasındaki benzerlik ne kadar çok olursa, başarı ve başarısızlık sonuçları gözlemci için o kadar ikna edici olmaktadır (Bandura, 1995: 3-4). Bu durum şöyle örneklendirilebilir (Lunenburg, 2011: 3) :

- Bir bireyin iş arkadaşının kilo vermesi durumunda, bu bireyin de kilo verebileceğine olan inancını arttırabilmesidir.

- Kısa boylu olan bir bireyin, LeBron James'in basketbolda yaptığı smaçları izlemesi, basketbolda kendi başına smaç yapabileceğine olan inancını arttırmayabilirken, bireyin kendi fiziksel özelliklerine benzer bir basketbolcu gözlemlemesi durumunda smaç yapabileceğine inanabilmesidir.

Sözlü İkna

Sözlü ikna, bir bireyin bir görevi yerine getirebileceğine dair başka bireyler tarafından ikna edilmesidir. Bandura, sözlü iknayı, öz yeterliliğin bir kaynağı olarak kabul etmektedir ancak Bandura için sözlü ikna, öz yeterliliği, doğrudan yaşantılar ve dolaylı yaşantılar kadar çok etkilememektedir (Warner vd., 2014: 2). Sözlü ikna sayesinde yetenekli olduklarına ikna olan bireyler, bir problem ile karşılaştıklarında çok fazla çaba harcarlar, pes etmezler ve bunu sürekli hale getirirler. Bireylerin öz yeterliliklerine ikna olmaları durumu arttıkça, beceri gelişimleri de sağlanmaktadır (Bandura, 1995: 4).

Sözlü ikna açısından en etkili yolun Pygmalion etkisi olduğu düşünülmektedir. Pygmalion etkisi, bir şeyin doğru olduğuna inanmak ve onun gerçekten olabileceğini varsaymaktır. Buna örnek olarak Rosenthal ve Jacobson'ın (1968) çalışmaları verilebilir. Bu çalışmada, öğretmenlere bir grup öğrencinin çok yüksek IQ puanlarına sahip oldukları, başka bir öğrenci grubunun ise düşük IQ puanlarına sahip oldukları söylenmiştir. Aslında gruplar öğretmenlere söylenenin tam tersi özelliklere sahiptir ancak Pygmalion etkisinden dolayı yüksek IQ seviyesine sahip oldukları düşünülen öğrenci grubu ile öğretmenler daha fazla zaman geçirmişlerdir. Aynı zamanda öğretmenler zorlu görevleri onlara vermişler ve onlardan yüksek beklenti içinde olmuşlardır. Gruptaki öğrencilerin tümünde bu yolla yüksek öz yeterlilikler ve daha iyi notlar sağlanmıştır (Lunenburg, 2011: 3). Yani aslında ikna edecek olan bireyin de burada kilit nokta olduğu söylenebilir.

Psikolojik Durum

Öz yeterlilikle ilişkilendirilen dördüncü kaynak psikolojik durumdur. Bir birey, başarısız olacağını hissettiğinde ve zor bir görev ile karşılaştığında; kalp çarpıntısı, kızarma hissi, avuç içlerinin terlemesi gibi belirli fizyolojik durumlar yaşamaktadır. Bu gibi durumlar, bireylerin başarılarını, olumsuz olarak etkilemektedir (Lunenburg, 2011: 4). Birey, bir göreve başlamadan önce kendini hazır hisseder ve yeteneklerine güvenirse, öz yeterlilik inancı, bu olumlu düşünceleri sayesinde önceden başarmış olduğu görevleri gözünün önünden geçirmesi yolu ile olumlu olarak etkilenmektedir (Warner vd., 2014: 2).

Bireylerin fiziksel durumlarını iyileştirmeleri, streslerini ve olumsuz duygularını azaltmaları ve fizyolojik durumlarının yanlış algılarını düzeltmeleri sayesinde öz yeterlilik inançları artmaktadır. Birey tarafından psikolojik durumların nasıl algılandığı, yoğunluğundan çok daha önemli bir konudur. Örnek olarak, yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin stres, kaygı gibi fizyolojik durumları, performanslarını artırıcı olarak görmeleri ancak düşük öz yeterliliğe sahip bireylerin bu durumları performanslarını azaltıcı bir engel olarak görmeleri gösterilebilir (Bandura, 1995: 4-5). Görüldüğü gibi bir görev öncesindeki olumsuz düşüncelerin, performansı ve öz yeterliliği olumsuz etkilediği ancak olumlu düşüncelerin ise performans ve öz yeterliliği olumlu etkilediği söylenebilir. Öz yeterliliği geliştirmek adına bu olumsuz düşüncelerin algılanış biçimlerinin düzeltilmeleri gerekli olduğu öne sürülebilir.

2.2.3. Öz Yeterliliğin Etkilediği Süreçler

Yeterlilik inancının etkilediği dört süreç vardır. Bunlar bilişsel süreç, motivasyonel süreç, duygusal süreç ve seçim sürecidir (Bandura, 1995: 5). Bu süreçler ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Bilişsel Süreç

Düşünmenin temel işlevlerinden biri, bireylerin bir olayın ortaya çıkışını tahmin etmeleri sayesinde bireylerin gündelik hayatlarını etkileyen durumlar için bir kontrol mekanizmasının ortaya çıkarılmasıdır. Bu işlev, bireylerin öz yeterlilikleri için oldukça önemlidir (Zulkosky, 2009: 96). Bireylerin yapmayı planladıkları çoğu şey önce onlar tarafından hayal edilir. Bireylerin yeterliliklerine olan inançlarındaki farklılıklara göre

hayalleri de farklılaşmaktadır. Yüksek öz yeterliliğe sahip bir birey başarılı olduğunu hayal ederken, düşük öz yeterlilik sahibi bir birey ise başarısız olduğunu hayal eder (Bandura, 1995: 6).

Bireylerin bir olguyu düşünüp, kontrol mekanizması oluşturmaları, ancak güçlü bir bilişsel süreç ile oluşabilir. Bunu yapabilen bireyler yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerdir. Dolayısıyla bireylerin öz yeterlilik inançları ne kadar yüksek olursa, bilişsel sürecin de bu durumdan o kadar olumlu etkileneceği söylenebilir.

Motivasyonel Süreçler

Bireyin yeterlilik inancının, motivasyonu üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bireylerin çoğu motivasyonlarını bilişsel olarak üretmektedirler. Bireylerin kendilerini motive etmeleri sayesinde bir şeyi başarabileceklerine olan inançları artar. Bunun sonucunda kişiler kendilerine yönelik hedef oluştururlar ve hedeflerinin gerçekleşmesi için gerekli olan her şeyi yaparlar. Konu ile ilgili literatürde üç farklı bilişsel motivasyon türü vardır. Bunlar; nedensellik yükleme teorisi, beklenti değer teorisi ve hedef teorisidir. Bu üç türün her birini, öz yeterlilik inancı, etkilemektedir (Bandura, 1995: 6).

Tablo 3
Bilişsel motivasyon türleri

Nedensellik Yükleme Teorisi	Nedensellik yüklemeyi, öz yeterlilik inancı etkilemektedir. Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, başarısız olmaları durumunda bunu çabalarının yetersizliği ile ilişkilendirmektedirler ancak düşük öz yeterliliğe sahip bireyler ise bunu yeteneklerinin yetersizliği ile ilişkilendirmektedirler. Nedensellik yükleme, motivasyonu, öz yeterlilik inancı aracılığı ile etkilemektedir.
Beklenti Değer Teorisi	Bir durumun sonuç beklentisi ve sonucunun değeri, motivasyonu oluşturmaktadır. Bireyler bunun yanı sıra kendilerinin elde edebilecekleri sonuçlara da inanmaktadırlar. Bunun neticesinde beklentilerden kaynaklı motivasyon, kısmen bireylerin kendi inançları ile ortaya çıkmaktadır. Bireyler kendilerini yetersiz gördükleri için kaçırdıkları birçok fırsat bulunmaktadır. Beklenti değer teorisine göre öz yeterlilik inancı ile öngörü gelişmektedir.
Hedef Teorisi	Bireyin belirlediği zor hedefin motivasyonunu etkilediğine yönelik birden fazla kanıt bulunmaktadır. Zor hedefleri, öz yeterlilikleri yüksek olan bireylerin belirledikleri daha önce belirtilen bilgiler içinde yer almaktadır. Dolayısıyla öz yeterlilik inançları yüksek olan bireylerin, hedefleri zor oluşu için motivasyonlarının da bu durumdan etkileneceği söylenebilir.

Kaynak: Bandura, 1995: 7 ; Bandura, 1994: 4-5

Tablo 3'te de görüldüğü gibi nedensellik yükleme, beklenti değer ve hedef teorilerinin her biri motivasyonu öz yeterlilik aracılığı ile etkilemektedir. Öz yeterlilik ve motivasyon arasında doğru yönlü bir ilişki bulunduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla öz yeterlilik inançları yüksek olan bireylerin, motivasyonlarının da yüksek olacağı söylenebilir.

Duygusal Süreçler

“Kafanızın üzerindeki endişe ve kaygı kuşlarının uçmasını engelleyemezsiniz. Ama kafanızda yuva yapmalarını durdurabilirsiniz.” sözü ile bireylerin kendilerini kontrol

edebilme yetileri özetlenmiştir. Buna göre öz yeterlilik, kontrol etme noktasında kilit bir faktör olarak stresi düzenlemektedir. Stres açısından temel sıkıntı aslında yoğunluğunun aksine bireylerin stresi yok edebileceklerine olan inançlarının eksikliğidir (Bandura, 1994: 5). Bandura'ya göre bireylerin öz yeterliliklerine ne ölçüde inandıkları, onların zor bir durum karşısında ne kadar stres yaşayacaklarını etkilemektedir. Zorluklarla baş edebileceklerine inanan bireyler, zorluklardan daha az rahatsız olurlar. Bu bireylerin zorlukları kontrol etme güçleri olur ve bu sayede streslerini azaltırlar (Zulkosky, 2009: 96).

Zorlukları kontrol etme gücü olduğuna inanmayan bireylerin özellikleri ise şu şekildedir (Bandura, 1995: 8) :

- Çevrelerinin tehditlerle dolu olduğuna inanırlar.
- Bir sorunla mücadele ederken kendi eksikliklerine odaklanırlar.
- Olası bir zorluğun şiddeti onlar için çok fazladır.
- Her zaman gerçekleşmeyen durumlar için endişe duyarlar.

Yüksek öz yeterliliğe sahip bireyler, kontrol güçlerinin olduğuna inanan bireylerdir. Düşük öz yeterlilik sahibi bireyler ise kontrol güçlerinin olduğuna inanmayanlardır. Öz yeterlilik inançları olan bireyler kontrol güçlerine olan inançları sayesinde tehdit veya zorluklar karşısında, düşük öz yeterlilik inançları olan bireylere göre daha rahat ve stressiz olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öz yeterliliğin, duygusal süreçleri etkilediği ifade edilebilir.

Seçim Süreci

Bireyler kısmi olarak yaşadıkları çevreden etkilenirler. Bu yüzden bireylerin kendi yeterliliklerine olan inançları onların yaşadıkları ortamları değiştirebilir. Bu sayede bireylerin bütün yaşamları bu durumdan etkilenerek değişebilecektir. Bireyler çoğunlukla başa çıkamayacaklarını düşündükleri durumları seçmezler, başa çıkabileceklerine inandıkları durumları seçerler. Bireylerin seçimleri, onların bütün kariyerlerini etkileyecek bir durumdur (Bandura, 1994: 7).

Öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyler, zor durumları başarabileceklerine olan inançları sayesinde onu seçmekten kaçınmazlar ama düşük öz yeterlilik inancına sahip bireyler bundan kaçınırlar. Bireylerin bu seçimleri ile geleceğe dönük başarıları olumlu ya da olumsuz etkilendiği söylenebilir. Dolayısıyla bireylerin öz yeterliliklerine olan inançlarının, seçim süreci üzerinde oldukça etkili olmasının bir sonucu olarak bireylerin bütün yaşamlarının etkilendiği söylenebilir.

Şuana kadar öz yeterlilik inancı yüksek olan ve düşük olan bireyler ile ilgili belli bilgiler verildi. Bireylerin öz yeterlilik inançlarına göre özelliklerine yönelik özet bilgiler aşağıda Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4
Öz yeterlilik inancı yüksek ve düşük olan bireylerin özellikleri

Öz Yeterlilik İnancı Yüksek Olan Bireyler	Öz Yeterlilik İnancı Düşük Olan Bireyler
<ul style="list-style-type: none"> • Zor bir durumu tehdit olarak değil, üstesinden gelinmesi gereken zorluk olarak değerlendirirler. • Zor bir görev seçmekten kaçınmazlar. • Zor bir görev karşısında sonuna kadar mücadele ederler ve onlara sıkı sıkıya bağlanırlar. • Başarısız olmaları durumunda öz yeterliliklerine olan inançlarını geri kazanmaları çok uzun zamanlarını almaz. • Stres ve depresyonu yönetebilirler. • Öz yeterlilik inançlarını kolay kolay kaybetmezler. • Motivasyonları yüksektir. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tehdit olarak gördükleri görevleri seçmezler. • Zor bir görev karşısında, kişisel eksikliklerine ve karşılaştıkları zorluklara odaklanırlar. • Zor bir görevle baş etmek yerine pes ederler. • Başarısız olmaları durumunda tekrar öz yeterlilik inançlarını kazanmaları çok uzun zamanlarını alır. • Stres ve depresyona yenik düşerler. • Öz yeterlilik inançlarını çok az başarısızlık sonucunda bile hemen kaybedebilirler. • Motivasyonları düşüktür.

Kaynak: Bandura, 1995: 11

Tablo 4’e göre öz yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin özelliklerinden ötürü başarıya daha yakın olduklarını söylenebilir. Bundan dolayı başarı için öz yeterlilik inancının yüksek olmasının gerekli olduğu öne sürülebilir.

2.2.4. Öz Yeterliliğe Benzer Kavramlar

Öz yeterliliğe benzer olan ve sıklıkla karıştırılan özgüven, benlik, özsaygı ve sonuç beklentisi kavramları ile ilgili bilgiler aşağıda verilerek bu kavramların öz yeterlilikten farklarına yer verilmiştir.

Özgüven

Özgüven, yaşamımızın neredeyse her alanı için oldukça önemli görülmektedir. Özgüven, bireylerin belirli şeyleri yapma yeteneğine inanmasını ifade etmektedir. Bu inançlar; iş yerinde iyi bir performans göstermek, bir ev inşa etmek, çocuklarla kolay iletişim kurmak gibi şeyler olabilir. Bireyler genelde başkalarına, kendilerinden daha kolay güvenirler. Bu, sağlıklı bir durum değildir. Özgüveni olmayan bireylerin neredeyse yaptığı her şey başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Özgüveni olan bireyler daha mutludur ve hedeflerine daha kolay ulaşırlar (Patel, 2016: 41).

Özgüven, bireyin kendini tanıyarak ve kabul ederek yaşamında meydana gelecek başarılarına yönelik güven duygusunu içeren kişilik özelliğidir. Öz yeterlilik ise bireylerin belirli bir görev veya faaliyeti başaracağına inanmasına ilişkin kişisel inançlarıdır (Türkmen, 2009: 29). Dolayısıyla özgüven ve öz yeterliliğin inanç noktasında benzerlik gösteren iki kavram olduğu ancak özgüvenin bir kişilik özelliği olması yönüyle öz yeterlilikten farklılaştığı söylenebilir.

Benlik

Benlik, kişiliğin temelini oluşturmaktadır. Benlik, bireyin kendisine yönelik kim olduğu, ne anlama geldiği, ne yapabileceği, dünyaya nasıl uyum sağladığı gibi sorular karşısındaki düşüncelerini ifade etmektedir. Yazında benlik kavramına yönelik birden fazla tanım bulunmaktadır. Rosenberg (1986), benliğin bireyin kendisine bir nesne olarak yüklediği duygu ve düşünceler olduğunu öne sürmüştür. Burn (1982), benliğin, bireylerin kendileri hakkında değerlendirmelerinin ve inançlarının birleşimi olduğunu ifade etmiştir. Beane ve Lipka (1984), benliği, bireylerin rollerini ve kişilik özelliklerini algılamaları olarak tanımlamışlardır (Sarı ve Cenkseven, 2008: 5).

Öz yeterlilik ve benliğin ikisinin de kişisel deneyim, sosyal karşılaştırma ve değerlendirme, bireysel başarı gibi durumlardan etkilenmesi bu iki kavramın benzerliğini oluşturmaktadır. Ancak akademik benlik sabit kalırken, akademik öz yeterlilik zamana ve koşula göre değişmektedir. Ferla ve arkadaşları (2009), akademik benliğin duyguları ve hisleri etkilediği ancak akademik öz yeterliliğin performansı etkilediğini ve akademik benliğin de akademik öz yeterliliği etkilediğini öne sürmüşlerdir. Bong ve Skaalvik (2003), öz yeterliliğin benlik gelişimi için önemli bir faktör olduğu ifade etmişlerdir. Bu durumun çift yönlü olduğu düşünülmektedir (Sakız, 2013: 188-189).

Özsaygı

Özsaygı, en genel olarak, bireyin benliği hakkında olumlu değerlendirmelerini ifade etmektedir. Öz saygının iki bileşeni vardır. Bunlardan ilki, bireylerin kendilerini yeterli ve etkili görme derecesini ifade eden yeterlilik boyutudur. İkincisi, bireylerin kendilerini değerli hissetme derecesini ifade eden değer boyutudur (Cast ve Burke, 2002: 1042). Özsaygı, ölçümünde olumlu ve olumsuz ifadeler kullanılmaktadır. Olumlu ifadeler; "Değerli bir insan olduğumu, diğer insanlarla eşit olduğumu hissediyorum." şeklinde iken olumsuz ifadeler "Gurur duyacak pek bir şeyim olmadığını hissediyorum." şeklindedir. Olumlu ifadelere katılan ve olumsuz ifadelere katılmayan bireylerin özsaygı seviyesi yüksektir. Bu bireyler kendilerini değerli ve yetenekli görürler. Özsaygı düzeyi düşük olan bireyler ise kendileri hakkında iyi şeyler düşünmezler ve kendilerinden şüphe duyarlar (Kreitner ve Kinicki, 2010: 126).

Özsaygı, öz değer veya kendilik değeri anlamına gelmekte iken öz yeterlilik bireyin kendisine yönelik düşüncelerini içeren genel bir yaklaşımı kapsamaz. Öz yeterlilik, bireyin belli bir hedefe ulaşım ulaşamayacağına ilişkin düşüncelerini kapsamaktadır (Arseven, 2016: 72). Dolayısıyla özsaygının genellenebilir yapısıyla öz yeterlilikten farklılaştığı söylenebilir.

Sonuç Beklentisi

Bireylerin, belirli eylemlerin belirli sonuçları olacağına yönelik inanışları, sonuç beklentisidir. Eylemin gerçekleşmesine ilişkin beklenti ne kadar yüksek olursa, gerçekleşme ihtimali de daha kadar yüksek olur (Gökmen vd., 2016: 1215). Bu yüzden, sonuç beklentisi öz yeterlik inancından oldukça etkilenmektedir (Sakız, 2013: 189). Dolayısıyla bireylerin öz

yeterliliklerine olan inançlarına göre sonuç beklentilerinin olumlu veya olumsuz olarak şekillendiği söylenebilir.

2.2.5. Öz Yeterlilik Türleri

Öz yeterlilik genel olarak, göreve ve alana özgü olarak değerlendirilmektedir ancak daha geniş çaplı, zorlu veya yeni olaylar karşısında bireylerin başa çıkma yeteneklerini ve inançlarını temsil eden genelleştirilmiş öz yeterlilik de araştırmacılar tarafından ele alınmıştır (Luszczynska vd., 2005: 81). Dolayısıyla göreve özel öz yeterlilik, alana özel öz yeterlilik ve genel öz yeterlilik olmak üzere üç tür öz yeterlilik mevcuttur. Bu araştırma kapsamında genel öz yeterlilik değerlendirmeye alınmıştır.

Görev Öz Yeterliliği

Bireylerin bir görevin temel gerekliliklerini yapabilme yeteneklerine olan inançları görev öz yeterliliğidir. Bu öz yeterlilik türü, aynı zamanda, bireylerin görevlerini zorlu koşullar altında gerçekleştirebilme yeteneklerine olan inançları olarak da tanımlanabilmektedir. Bu duruma örnek olarak, zorluklara rağmen kişiyi egzersiz yapma yeteneğine olan inancı gösterilebilir (Rodgers vd., 2002: 406).

Göreve özel yeterlilikten, öz yeterlilik inancının bir görev ile ilişkilendirilmesi durumunda söz edilebilir. Kalabalık bir ortamda sunum yapacak birinin sunum yeteneğinin ve ifade yeteneğinin, sunum yaptığı anda yani görevini yaptığı anda gözlemlenmesi, buna örnektir. Bandura da öz yeterliliğin görevler özelinde incelenmesi için, mikro analitik yaklaşımın kullanılması gerektiğini öne sürmüştür (Kızıllı, 2020: 50).

Alan Öz Yeterliliği

Bandura'ya göre alana özel öz yeterlilikten bahsedebilmek için görevlerin birbirine benzer olmaları gerekmektedir. Alan öz yeterliliği, bir grup veya toplum içindeki bireylerin, görevlerini ve davranış örüntülerini nitelemekte olan, rollerini ele alır. Bundan dolayı, alan öz yeterliliği, rol öz yeterliliği olarak da adlandırılmaktadır. Bireylerin uzmanlık alanlarına ilişkin yeteneklerine olan inançları, alana özel öz yeterliliktir (Kızıllı, 2020: 50).

Alana özel öz yeterlilik, bireylerin; mesleki yaşamlarına, verimliliklerine, akademik yeterliliklerine, ruhsal ve bedensel kendilerini iyi hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Alana

özel öz yeterlilik sayesinde bireylerin mesleki ilgileri artar. Bunun bir sonucu olarak da motivasyonları yükselir. Bir öğretmen bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Yeterlilik inancı yüksek olan bir öğretmen dersinde öğrencisinin motivasyonuna ve bilişsel gelişimine katkı sağlayabilir (Özbaş, 2014: 57). Öğretmen gibi yeterlilik inancı yüksek olan bir akademisyenin de öğrencisinin motivasyonuna ve bilişsel gelişimine katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Genel Öz Yeterlilik

Genel öz yeterlilik ve öz yeterlilik ayırt edilebilen kavramlardır. Öz yeterlilik, göreve özgü gibi şekillendirilir ancak genel öz yeterlilik sürekliliği olan ve genelleştirilmiş bir yeteneğe olan inancı temsil etmektedir (Chen vd., 2004: 376). Genel öz yeterlilik, bireylerin zorluklar ile karşılaşmaları durumunda onlarla mücadele edebilmeleri için ihtiyaçları olan kaynakları sıralayabilmelerine yönelik genelleştirilmiş inançlarıdır (Scherbaum vd., 2006: 1049). Genel öz yeterlilik ile amaçlanan, stresli bir durum karşısında bireyin devamlılık gerektiren bir yeterlilik inancına sahip olmasıdır (Scholz vd., 2002: 243). Aynı zamanda genel öz yeterlilik, bireylerin ne kadar yeterli olduklarının kararının çeşitli alanlar arasından bir genelleme ile verilmesi durumudur (Luszczynska vd., 2005: 440). Genel öz yeterlilik, bireylerin, birçok alandaki davranışlarını fark etmelerini sağlayan ölçülebilir bir olgudur. Birçok araştırmacı tarafından bu ölçümü sağlamak için geliştirilen araçlar mevcuttur. Algılanan öz yeterlilik ölçeği ile genel öz yeterlilik olarak ölçülmektedir (Apay, 2010: 120).

Yazında, göreve özel öz yeterlilik ve genelleştirilmiş öz yeterlilik arasında yüksek oranda ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Fakat Bandura, göreve özel öz yeterlilik ile performansın daha yüksek olacağını dile getirmiştir (Gibbs, 2009 : 4). Bazı araştırmacılar tarafından ise genel öz yeterliliğin, göreve özgü öz yeterlilik üzerindeki olumsuz geri bildirim gibi çevre etkilerini azalttığı öne sürülmüştür. Ancak genel öz yeterliliğin diğer öz yeterlilik türleri ile ilişkili olmasına rağmen onlardan farklı olduğu öne sürüldüğü de olmuştur. Bütün bunların yanı sıra genel öz yeterliliğe yönelik ağır eleştiriler mevcuttur. Bu eleştirilerden özellikle, ölçümüne ilişkin olanlar ön plandadırlar. Bunlardan yapı geçerliliği hakkındaki eleştiriler, genel öz yeterliliğin diğer öz yeterlilik türlerinden farklı olmadığı ile ilgilidir. Güvenilirliği ve faktör yapısı hakkındaki eleştirilerle de genel öz yeterliliğin zorlayıcı olmadığı öne sürülmüştür (Scherbaum vd., 2006: 1049).

➤ Genel Öz Yeterliliğin Boyutları

Genel öz yeterliliğin iki tane alt boyutu vardır. Bunlardan ilki yeterlilik ve kendine güven, ikincisi çaba ve dirençtir (Apay, 2010: 124). Bu boyutlara yönelik bilgiler aşağıda verilmiştir.

Yeterlilik ve Kendine Güven: Bireylerin kendilerine yeterlilikleri açısından güvenmeleri sayesinde motivasyonları artar ve böylece gerçekleştirecekleri görevlerine veya hedeflerine katkı sağlamış olurlar. Aynı zamanda bireylerin kendi yeterliliklerine olan inançlarının; hedef beklentilerini, sonuç beklentilerini, algıladıkları engel ve fırsatları etkileyip sonrasında motivasyonlarını ve performanslarını dolaylı olarak da etkilediği durumlar söz konusudur (Bandura, 2009: 179). Yani bireylerin kendilerine olan inançları, performanslarını, doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği söylenebilir. Dolayısıyla bireylerin kendilerine olan inançlarının artışı ile performanslarının da artacağı öne sürülebilir.

Çaba ve Direnç: Bireylerin üstlenecekleri zorluklar karşısında ne kadar direnecekleri, kısmen öz yeterlilik inançları ile ilişkilidir. Engel, aksilik ve başarısızlık durumunda, yeteneklerinden şüphe duyan bireyler erken pes ederlerken, yeteneklerine inançları olan bireyler çok daha fazla çaba gösterirler (Bandura, 2009: 180). Dolayısıyla bireylerin bir olay veya durum karşısında gösterdikleri çabaları ve dirençlerinin, öz yeterlilik inançları ile ilgili bir durum olduğu söylenebilir. Öz yeterlilik inancı yüksek olan bireyin, gereken çabayı ve direnci göstermesinin bir sonucu olarak başarıya daha yakın olacağı ifade edilebilir.

2.3. Akademik Performans

Kuramsal çerçevenin üçüncü ve son kısmını akademik performans oluşturmaktadır. Bu kısımda ilk olarak performans kavramı başlığı altında bu kavrama ilişkin bilgilere ve işgören performansının önemine değinilmiştir. Sonrasında çalışma kapsamında ele alınan akademik performans kavramına, akademik performansın değerlendirme yöntemlerine ve akademik performansı etkileyen faktörlere ilişkin bilgiler verilmiştir. Son olarak da akademik performansın boyutlarına yönelik bilgilere yer verilmiştir.

2.3.1. Performans Kavramı

Performans kavramı, dilimize Fransızca'dan gelmiştir. Sözlükteki anlamları; “yapılan iş, uygulama, icraat”, “bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü”, “bireyin yapabileceği en iyi derece” ve “herhangi bir eseri, oyunu vb. gerçekleştirirken gösterilen başarı” şeklindedir (Uysal, 2015: 33).

Performans, bilimsel anlamda, F. Taylor'un öncülüğünü yaptığı, iş ölçüm uygulamaları ile 1900'lerin başlarında ortaya çıkmıştır (Eryılmaz, 2020: 195). F. Taylor, her işçinin yaptığı iş ve verimliliklerinin kayıt altına alınması gerekliliğini ifade etmiştir. İşçinin gelişim düzeyine göre, ücret seviyesinin de bu oranda artırılması ancak belli bir standardı yakalayamayan işçilerin işlerine son verilip yerine özenle seçilmiş işçilerin alınmaları sayesinde hem doğal tembelliğin hem de sistematik tembelliğin önüne geçilebileceğini vurgulamıştır. Normal olarak yapılabilecek bir görevin, ortalama bir işgörene verilmesi durumunda o işgörenin hem kendisi hem de patronu en yüksek tatmin düzeyi ile çalışmaktadır (Uysal, 2015: 36).

Performans, çok yaygın kullanılmasına rağmen bu kavramın tanımını netleştirme noktasında çok fazla çaba mevcut değildir. Campell, 1990 yılında yaptığı çalışmada, performans alan yazınına derin bir çöl olarak nitelendirmiştir (Sonntag ve Frese, 2001: 5). Yani performansın tanımı ile ilgili bir fikir birliği sağlanamadığı söylenebilir. Performans ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Performans, belli bir süre içinde gerçekleştirilen faaliyetlerin amaca hizmet etme düzeyidir. Örgüt açısından performans, belli bir süre içinde üretilen mal ve hizmetken, birey açısından, hedeflerin gerçekleşmesi sırasında meydana gelen bireysel verimlilik ve etkinlik düzeyidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201).

Campbell (1990), performansı, işgören tarafından gerçekleştirilen davranışlar olarak değerlendirmektedir. Motowidlo ve arkadaşlarına göre (1997), iş performansı, örgütsel etkinliğe katkı derecesi ile ilgili bir durumdur. Hillriegel ve arkadaşları (1999), iş performansının, işgörenin çabaları sonucunda elde edilen iş başarısı olduğunu öne sürmüşlerdir. Viswesveran ve Ones (2000), örgütsel hedeflerle ilişkili ve örgütsel hedeflere katkıda bulunan işgören davranışlarının, iş performansı olduğunu öne sürmüşlerdir (Mawoli ve Babandako, 2011: 2).

Birden fazla performans yaklaşımı olsa da performansın, bir işgörenin kendisine verilen görevi ne kadar yerine getirebildiği ve yerine getirdiği görevin örgütsel hedefin gerçekleştirilmesine ne kadar katkıda bulunduğu ile ilgili olduğu söylenebilir.

Örgütler Açısından İşgören Performansının Önemi

İşgören performansı, belirli bir süre zarfında, her bir işin fonksiyonlarına yönelik elde edilen sonuçları kapsamaktadır (Deadrick ve Gardner, 2000: 227). Birey veya grup performansı, örgütün hedeflerine ve standartlarına, birey veya grubun ne kadar ulaşabildiğini göstermektedir. Örgütsel performans, sistemin toplam performansıdır. Örgütler için önceliğe sahip olan performans türü, bireysel performanstır. Buna neden olarak örgütün ancak çalışanın performansı kadar iyi olabilmesi gösterilmektedir (Çöl, 2008: 39).

Örgütlerin sürekli değişen çevre koşulları karşısında ayakta kalabilmeleri için rekabet avantajı sağlayan özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu yüzden örgütler stratejik avantaj kaynağı olarak işgören performansına odaklanmışlardır (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019: 171). İşgören performansı, her örgüt için etkililik ve verimlilik artışı sağlaması açısından oldukça önemlidir (Uygur, 2007: 74).

İşgörenlerin performansını değerlendirme, yüzyıllardır, birçok örgüt tarafından uygulanmaktadır. Performans değerlendirme birçok kişi tarafından tartışılan bir konudur ve genel anlamda örgütün bir parçası olarak görülmektedir. Öte yandan performans değerlendirme, örgütler için rekabet avantajı sağladığı gibi değerlendirme sistemi için yeterli özen gösterilmemesinin sonucunda, azalan işgören verimliliği, işgören desteğinin azalması vb. durumlar meydana gelmektedir (Islama ve Rasad, 2006: 163).

Bütün bunlar sonucunda işgören performansının örgütler için; rekabet avantajı, verimlilik artışı, etkililik ve sürdürülebilirlik gibi faydalar sağladığı söylenebilir. Bu sebeple işgören performansının, örgütler için oldukça önemli olduğu düşünülebilir. Öte yandan üniversitelerde ise akademisyenlerin performansının, üniversiteler için ön planda olduğu ifade edilebilir. Konunun devamında akademik performans kavramından bahsedilmiştir.

2.3.2. Akademik Performans Kavramı

Üniversiteler bilgi yaratma ve bilgi aktarma işlevlerine odaklanmaktadır. Akademik personelin, çalışma yaşamı, bu işlevlere bağlılığı ve bu işlevlerdeki performansı ile şekillenmektedir (Houston vd., 2006: 17). Üniversitelerde öğretim üyelerinin; doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör olmak üzere genel olarak üç temel kadro unvanı bulunmaktadır. Üniversiteler, öğretim üyelerinden araştırma yapmalarını, akademik çalışma ya da yaratıcı etkinlikte bulunmalarını, ders vermelerini, gözlem yapmalarını, danışmanlık yapmalarını, topluma hizmet sunmalarını ve profesyonel hizmet vermelerini beklerler (Yılmaz ve Memişoğlu, 2019: 543). Akademisyenlerin bağlı oldukları örgütlerin onlardan beklediklerini gerçekleştirmeleri sırasında akademik performanslarının ön plana çıktığı söylenebilir.

Akademik performans, farklı ölçütlerin bir arada kullanılması ile belirlenen değeri ifade etmektedir (Gür, 2017: 178). Bu ölçütler; ulusal ve uluslararası yayınlar, projeler, araştırmalar, düzenlenen sempozyum, kongre, seminer gibi bilimsel toplantılar ve diğer akademik faaliyetlerle yerel, milli ve küresel sorunlara çözüm üretme yeteneği gibi unsurlardır (Erarslan, 2015: 41). Bu ölçütlerin sayısı oldukça fazladır. Ancak temelde bu ölçütleri eğitim, araştırma ve hizmet olarak sınıflandırmak mümkündür (Kaptanoğlu ve Özok, 2006: 194).

Akademisyenlerin değerlerinin belirlenmesinde ön planda olan şey akademik performans algılarıdır. Akademik performans algısı, akademisyenlerin yeterliliklerine ve etkililiklerine ilişkin dönütlerini yansıtmaktadır (Gür, 2017: 178). Akademik performans, akademik kadronun kalitesi ve yönetim sisteminin işleyişine göre şekillenmektedir. Akademik performans düzeyi yüksek olan akademisyenler, üniversitelerde verimli ve üretken olmaktadır (Erarslan, 2015: 41). Bu noktada, pozitif bir örgüt ikliminin olması oldukça önemlidir. Çünkü pozitif bir iklimi olan üniversitede, akademisyenlerin, iş tatmin düzeyi yüksek olmaktadır. Bu da üniversitenin verimliliğini arttırmaktadır. Akademisyenlerin; iş tatmin düzeyleri, örgütlerine bağlılıkları ve örgütlerinde kalıcı olmaları, üniversiteler için oldukça önemlidir (Noordin ve Jusoff, 2009: 122). Dolayısıyla akademisyenlerin performans düzeylerinin yüksek oluşu, üniversiteler için oldukça önemli bir faktör olduğu ve üniversitelere de bunu sağlamak için büyük bir sorumluluk düştüğü söylenebilir.

Akademik Performansı Etkileyen Faktörler

Bu kısımda akademik performansı etkileyen; bireysel, örgütsel, çevresel ve işin kendisi ile ilgili faktörlere değinilecektir.

➤ Bireysel Faktörler

Akademisyenlerin performansını, sahip oldukları; hırs, enerji, motivasyon, öz disiplinleri ve öz yeterlilikleri etkilemektedir. Öte yandan yaşın da akademisyen performansı için önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Yaş arttıkça ilk olarak performans artmakta ve sonra yavaş yavaş düşmektedir (Arar, 2019: 154). Aynı zamanda cinsiyet de akademik performansı etkileyen bir faktördür. Kadının toplumdaki çoklu rolü, kadına karşı ön yargı vb. durumlar akademik performansın düşmesine neden olmaktadır (Gür, 2017: 179). Ek olarak, kariyer hedefleri net olan, kariyer kimlikleri olan ve güçlü ve zayıf yönlerini iyi bilen akademisyenlerin, performans düzeyleri daha yüksek olmaktadır (Aytekin vd., 2016: 1929).

➤ Örgütsel Faktörler

Akademisyenlerin performanslarını, buldukları örgüt tarafından kendilerine sağlanan; fon, ekipman, doktora öğrencisi sayısı ve örgütlerin akademisyenlerden bekledikleri öğretim ve idari hizmet etkilemektedir. Öte yandan akademisyenler tarafından algılanan güçlendirme, kurum içi bilgi paylaşımı ve kurum içi rekabet, akademik performansı etkileyen faktörlerdir (Arar, 2019: 155). Dolayısıyla pozitif örgüt ikliminin, akademik performansı olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

➤ Çevresel Faktörler

Diğer sektörlerde yer alan işgörenlerin aile yaşantılarının performanslarını etkilediği gibi akademisyenlerin aile yaşantıları da performanslarını etkileyen bir faktördür. Bunun yanı sıra, ulusal ve uluslararası alandaki ekonomik, teknolojik, politik ve sosyal değişimler de akademik performansı etkilemektedir. Hükümetler de akademik performansı arttırmak için çeşitli desteklerde bulunmaktadır (Arar, 2019: 156). Dolayısıyla akademisyenin çevresinde yaşanan her bir olumlu ve destekleyici gelişmenin, onun performansı üzerinde olumlu bir etki oluşturduğu söylenebilir.

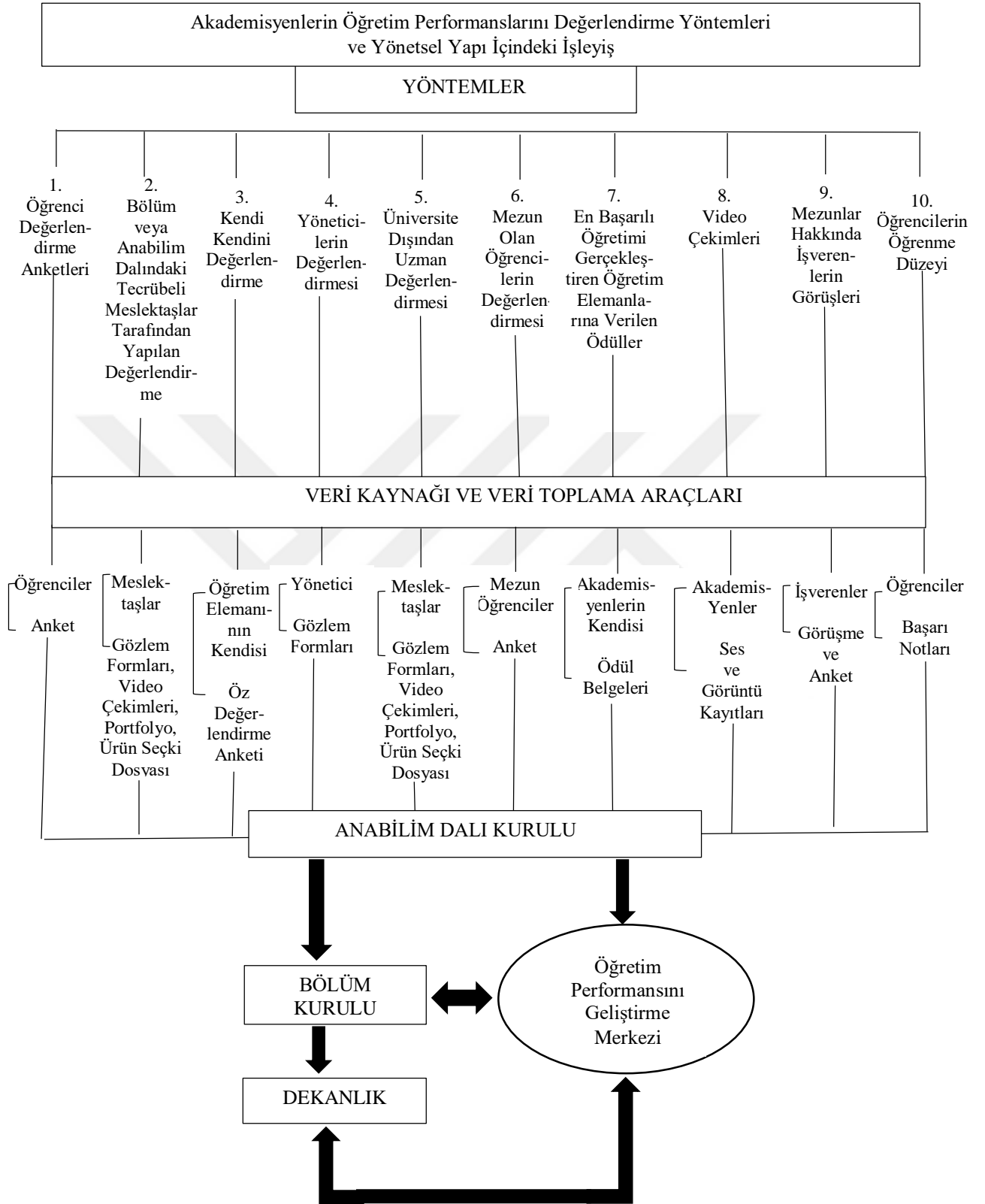
Devamlı üretkenliğe önem verilen bilim dünyasında, teşvikler verilmektedir. Akademisyenlerden çok sayıda yayın yapanlar ödüllendirilmektedir. Bu süreçte atıf sayısı, h-indeks, uluslararası indekslerde taranma gibi ölçütler ön plana çıkmaktadır. Akademik teşvik, proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent, atıf, tebliğ ve ödül olmak üzere dokuz farklı alanda performans değerlendirmesi ile yapılmaktadır. Tüm faaliyetler sonucunda elde edilen puan 30 ve üzeri olursa, teşvik alma hakkı oluşmaktadır. Puanlar ise, yayınlardaki yazar sayısı ve yayının ulusal ve uluslararası olma durumuna göre değişmektedir (Göksu ve Bolat, 2017: 472).

➤ **İşin Kendisi ile İlgili Faktörler**

Özerklik akademisyenlerin performansını etkileyen bir unsurdur. Seçeceği araştırma konusuna özgürce karar veren bir akademisyenin performansı bu durumdan olumlu etkilenmektedir. Öte yandan akademisyenlerin bilimsel araştırma, topluma hizmet ve öğretim gibi yaptıkları işleri anlamlı bulmaları sonucunda da akademisyenlerin performansları bundan olumlu etkilenmektedir (Arar, 2019: 160).

Akademik Performans Değerlendirme Yöntemleri

Akademisyenlerin performans değerlendirmesi iki alanda yapılmaktadır. Bunlar; araştırma ve öğretimdir. Akademik dergilerde makalelerin yayınlanması, kitap editörlüğü ya da yazarlığı ve bildiriler sunma, performans değerlendirmenin araştırma kısmı için en önemli ölçütlerdir. Öğretim performansını ölçmek için birden çok veri kaynağı ve veri toplama aracı bulunmaktadır (Kalaycı ve Çimen, 2012: 2). Öğretim performansını ölçmede kullanılan yöntem, kaynak ve araçlara ilişkin bilgiler aşağıda Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Öğretim performansını ölçmede kullanılan yöntemler ve üniversite yapısı içinde işleyişi

Kaynak: Kalaycı, 2009: 638

Şekil 2'ye göre akademisyenlerin öğretim performansını ölçmek için on farklı yöntem kullanılmaktadır. Bunlar; öğrenci değerlendirme anketleri, bölüm veya anabilim dalındaki meslektaşlar tarafından yapılan değerlendirmeler, kendi kendini değerlendirme, yönetici değerlendirmesi, üniversite dışından uzmanların değerlendirmesi, mezun olan öğrencilerin değerlendirmesi, en başarılı akademisyene ödül verilmesi, video çekimleri, mezunlar hakkında işveren görüşleri ve öğrencilerin öğrenme düzeyidir. Bu yöntemler, anket, gözlem formları, ses veya görüntü kayıtları, portfolyo, ürün seçki dosyası, ödül belgeleri ve öğrenci başarı notlarının değerlendirilmesi ile uygulanmaktadır.

Akademisyenlerin öğretim performansı, 1920'li yıllardan beri öğrenciler tarafından değerlendirilmektedir. Performansın öğrenciler tarafından değerlendirilmesini yanlış bulan Theall (2002), bu yöntemin başka bir akademisyen tarafından gerçekleştirilmesinin daha doğru olduğunu ifade etmiştir. Cashin (1995), veri kaynaklarının hiçbirinin tek başına yeterli olmadığını ifade etmiştir. Bazı akademisyenler tarafından ise sınavlara verilen yüksek notların anketleri etkileyebileceğini ve istatistik, finans gibi derslerin güçlüğünden dolayı daha avantajlı oldukları öne sürülmüştür (Kalaycı ve Çimen, 2012: 2-3).

Akademik performans değerlendirilmenin önceleri öğretim performansı odaklıyken son 20 yılda araştırma yapmaya doğru kaydığı görülmektedir. Böylece uluslararası dergilerde yer alan araştırma sayısı, araştırmaların yer aldığı bilimsel dergilerin endeksleri ve bu araştırmalara yapılan atıf sayısı olmak üzere üç faktör meydana gelmiştir (Ak ve Gülmez, 2006: 25). Buna benzer olarak akademik performans değerlendirme için yaygın olarak yayın ve atıf sayısının dikkate alındığı da görülmektedir (Aytekin vd., 2016: 1931). Bunlardan yayın yapmanın yanında, uluslararası kongrelere katılmak ve uluslararası kongrelerde söz almanın da akademik performans ölçütü olduğu öne sürülmektedir (Gür, 2017: 179). Dolayısıyla akademik performans değerlendirme ölçütlerine yönelik bir fikir birliği sağlanamadığı ve farklı araştırmacılar tarafından farklı ölçütlerin esas alındığı söylenebilir.

Akademik Performansın Boyutları

Akademik performans çok boyutlu olarak ele alan Gür (2017), yabancı dil öz yeterliliğine, bilimsel araştırma öz yeterliliğine, teknoloji öz yeterliliğine, etkili ders anlatımına ve dış etmenler karşısındaki öz yeterliliğe dikkat çekmiştir ve bunların akademik

performansın boyutları olduğunu ifade etmiştir. Akademik performansın boyutlarına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

➤ **Yabancı Dil Öz Yeterliliği**

Akademisyenlerin iyi bir dil becerisine sahip olması gerekmektedir. Türkiye’de yabancı dil sınavlarının amacına uygun olmadığı görülmektedir. Yabancı dil sınavları okuma, dinleme, yazma ve konuşma olmak üzere dört kısımdan oluşmaktadır. Bilimin evrensel olması için yabancı dil ön plana çıkmaktadır ve evrenselliği sağlamak için yabancı dil sınavlarının amaca hizmet etmesi önemlidir. Öte yandan ana dili İngilizce olmayan birinin, İngilizce yayın yapma konusunda endişeli olduğu öne sürülmektedir (Gür, 2017: 178).

Yabancı dil, üniversitelerin dünyadaki diğer üniversiteler ile iş birliği içinde olmalarını sağlaması açısından üniversiteler için oldukça önemlidir. Yabancı dil, akademisyenler için ise yabancı kaynaklara ulaşabilip bilimsel çalışmalarında bu kaynaklardan yararlanabilmeleri için önemlidir. Akademisyenlere, yabancı dil, bilimsel literatürden çok daha fazla yararlanabilmelerinin yanı sıra yabancı araştırmacılar ile daha fazla ortak çalışma yapabilmeleri için imkan sağlamaktadır (Yavuzer ve Göver, 2012: 140). Bu yüzden yabancı dil öz yeterliliği, akademik performansı etkilemektedir (Gür, 2017: 190). Dolayısıyla daha fazla üreten bir akademisyen olabilmenin koşulunun, yabancı dil öz yeterliliğe sahip olmak olduğu söylenebilir.

➤ **Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği**

Bilim için katkı sağlayan araştırmalar ile verilerin toplanması, yorumlanması ve değerlendirilmesi sonucunda elde edilen araştırmalar, bilimsel araştırmalardır. Bilimsel araştırmaları yapan kişiler de bilimsel araştırmacıdır (Çaparlar ve Dönmez, 2016: 212). Bilimsel bir araştırma yapmak için belli aşamalar bulunmaktadır. Bilimsel araştırmacılar, bu belli aşamaları sırası ile takip etmelidir. Bu aşamalar ise sırasıyla şu şekildedir (Yücel Toy ve Güneri Tosunoğlu, 2007: 3) :

1. Konu belirlemek
2. Araştırma problemini ve sorusunu belirlemek

3. Hipotezleri yazmak
4. Araştırma yöntemini seçmek
5. Evren ve örnekleme seçmek
6. Veri toplama aracı geliştirmek
7. Verilerin analizi
8. Sonuç ve yorum

Dolayısıyla akademisyenlerin bilimsel araştırma yaparlarken bu aşamaları sırasıyla takip etmeleri gerektiği ve bu aşamaları gerçekleştirme yeteneklerinin de bulunması gerektiği düşünülebilir. Bu iki koşulun sağlanması durumunda akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliklerinin olduğu söylenebilir.

Bilime katkı sağlayabilmek için akademisyenler, kendilerini geliştirmeyi sürekli hale getirmelidirler. Kendi alanında yeterli bilgi sahibi olma, kitap ya da makale yazma ve önemli projelere dahil olma gibi unsurlar akademisyenlerin niteliklerinin temel belirleyicileri arasında yer almaktadır (Turhan ve Erol, 2017: 285).

➤ **Teknoloji Öz Yeterliliği**

Bilgi ve iletişim teknolojileri, akademisyenlerin ve eğitimcilerin verimliliğini arttıran bir faktördür. Aynı zamanda teknoloji sayesinde daha az çaba harcanarak, daha kısa sürede daha kaliteli sonuçlar elde edilmektedir. Dolayısıyla teknoloji, akademisyenlerin verimliliklerini arttırmak için büyük bir etkiye sahiptir (Turan ve Çolakoğlu, 2008: 108). Örneğin, gelişen teknoloji sayesinde akademisyenler istedikleri yayınlara ve e-kitaplara çok daha kısa sürede ulaşabilmektedirler. Bu akademisyenlerin zamandan tasarruf ederek daha çok çıktı elde edebilmelerini sağlar. Böylece akademik performansta bir artış gözlemlenebilir.

Üniversitelerde, akademisyenlerin yeni teknolojileri uygun bir biçimde kullanabilmesi ve teknik sorunlarla baş edebiliyor olmaları gerekmektedir. Bu sebeple akademisyenlere gerekiyorsa yeni teknolojilerin tanıtımı ve bu teknolojilerin sunduğu

avantajlara ilişkin seminerler, hizmet içi eğitimler ve konferanslar verilmelidir (Hava, 2019: 177).

➤ **Etkili Ders Anlatımı**

Üniversiteler akademik personel seçimlerinde bazen pedagojik deneyim gözetmezler. Bu da ders anlatımının kusurlu olmasına neden olur. Öğrenciler yalnızca not olarak pasif dinleyicilere dönüşmektedir. Ders ilerledikçe can sıkıntısı da bu duruma eşlik eder (Oladipo vd., 2010). Akademisyenlerin görevlerinden biri olan ders anlatımını gerçekleştirebilmeleri için belli özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu özellikler şunlardır (Arslantaş, 2011: 489):

- Alan bilgisi yeterli olmalıdır.
- Öğrencilerle etkili iletişim kurabilme yeteneğine sahip olmalıdır.
- Sınıfı yönetebilme becerisi olmalıdır.
- Ders planı yapabilmelidir.
- Ders anlatımında teknolojiden faydalanmalıdır.
- Ders anlatımı, yöntem ve tekniklerini kullanma bilgi ve becerisine yönelik yeterli bir deneyimi olmalıdır.

Ders anlatımında bu özelliklere sahip olan bir akademisyenin etkili ders anlatımı becerisine sahip olduğu söylenebilir. Aksi takdirde ders anlatımı öğrenci açısından olumsuz sonuçlanabilir. Bu da akademisyenlerin, akademik performans düzeyinin düşük olması anlamına gelecektir.

➤ **Dış Etmenler Karşısındaki Öz Yeterlilik**

Yeterlilik inancı, bireylerin, hangi hedefe meydan okuyacaklarını, ne kadar çaba harcayacaklarını ve karşılaştıkları zorlukların ne kadarının sonuna kadar üstesinden gelip, mücadele edeceklerini açıklamaktadır (Bandura, 2009: 179). Yeterlilik inançları yüksek olan bireyler zor hedefler seçmekten kaçınmazlarken, yeterlilik inançları düşük olan bireyler

kolay hedeflere yönelmektedirler (Latham ve Locke, 1991: 221). Dolayısıyla akademisyenlerin herhangi bir zorlukla karşılaşmaları durumunda, araştırmalarını yarıda bırakmamaları ve pes etmemeleri için öz yeterlilik inançlarının önemli olduğu söylenebilir.

Akademisyenlerin iş yükü ve iş türü fazla olduğu için birden fazla işi aynı anda yapmak zorunda kaldıkları durumlar olmaktadır (Aslan ve Cengiz, 2015: 38). Aşırı iş yükü, çevresel bir stres faktörü olarak değerlendirilmektedir (Güran ve Güler, 2019: 156). Öte yandan öz yeterliliğin de stresi düzenlediği ifade edilmektedir (Bandura, 1994: 5). Bireylerin öz yeterliliklerine olan inançları zor bir durum karşısında ne kadar stres yaşayacaklarını belirlemektedir. Birey, zorlu bir durumla başa edebileceğine inanırsa, zorluklardan daha az rahatsız olur. Böylece bireyin stresi azalmış olur (Zulkosky, 2009: 96). Akademisyenlerin idari görevler, araştırma yapma, ders verme gibi farklı görevleri yerine getirmeleri esnasında öz yeterliliklerine olan inançları stres seviyelerini azaltabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın üçüncü bölümünü araştırmanın yöntemi oluşturmaktadır. Burada ilk olarak araştırmanın; amacı ve önemi ile kapsam ve kısıtlarına yer verilmiştir. Sonrasında, araştırmanın yöntemi başlığı altında, araştırmanın; örnekleme, modeline, hipotezlerine, veri toplama aracına ve değişkenlerine yönelik bilgiler verildikten sonra araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma temel olarak, akademisyenlerin işe adanmaları ve öz yeterliliklerinin akademik performansları üzerinde etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Öte yandan araştırmada yer alan işe adanma, öz yeterlilik ve akademik performans değişkenlerinin demografik olarak değişiklik gösterip göstermediğini ortaya koymak da ikinci bir amaçtır.

Bu doğrultuda, üniversitelerin akademisyenlerden beklediği eğitim, öğretim, araştırma yapma gibi akademik performansın ölçütü olan görevlerin gerçekleştirilmesinde, akademisyenlerin işe adanma ve öz yeterlilik düzeylerinin yüksek olmasının oldukça önemli olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla işe adanma düzeyleri ve öz yeterlilik inancı yüksek olan akademisyenlerin, akademik performans düzeylerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple akademisyenlerin işe adanma ve öz yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi, üniversitelerin etkinliği ve başarısı için önemlidir.

Bu araştırma, akademisyenlerin işe adanmalarının ve öz yeterlilik inançlarının akademik performansları ile ilişkisini tespiti açısından önemli görülmektedir. İşe adanma ve öz yeterliliğin performansa etkisine yönelik çalışmalar olsa da, özel olarak akademik performansa etkisine yönelik çalışmalar yok denecek kadar azdır. Öte yandan yazında bu üç değişkenin bir arada olduğu bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple bu tez çalışmasının yazına sağlayacağı katkı açısından da oldukça önemli olduğu söylenebilir.

3.2. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Bu araştırma maliyet, ulaşılabilirlik, zaman gibi nedenlerden dolayı hem konu bakımından hem uygulama bakımından sınırlandırılmıştır. Araştırmanın konu kapsamı, işe adanma ve öz yeterliliğin, akademik performans üzerindeki etkisi ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın uygulama kapsamı da Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler ile sınırlandırılmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup ihtiyaç duyulan veriler literatürden elde edilen ölçekler yardımıyla anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın; örnekleme, modeli, hipotezleri, veri toplama aracı ve değişkenleri ile araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemlere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

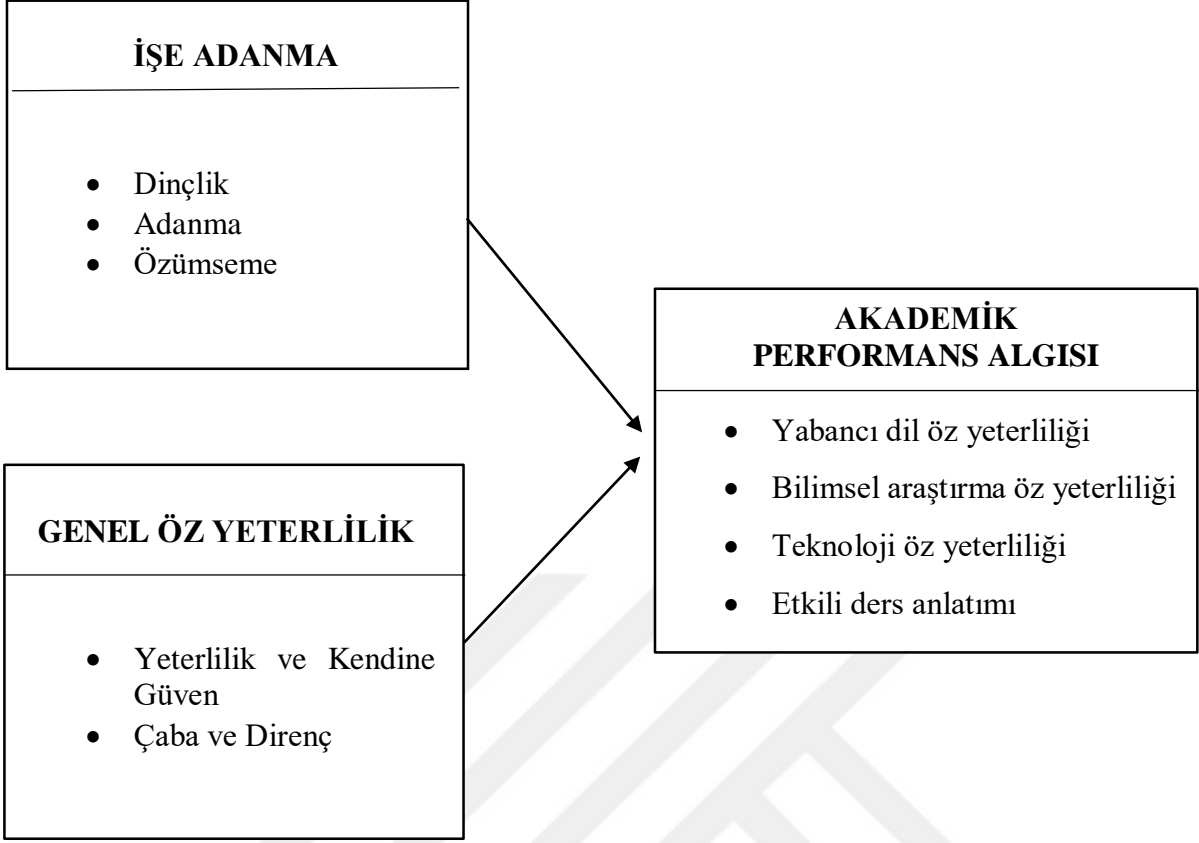
3.3.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmada, kullanım açısından yaygın olan ve en ideal deneğin kolay bulunan olduğu varsayımına dayanan örnekleme yöntemi olan, kolayda örnekleme yöntemi (Altunışık vd., 2005: 132) kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki akademisyenler oluşturmaktadır. Evrenin tamamına zaman kısıtı ve maddi kısıtlardan dolayı ulaşmak mümkün olmadığı için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler araştırmanın örnekleme olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, dağıtılan 350 anket formundan 325'i geri toplanmış, bunlardan kullanılabilir 318 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

3.3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan tanımlayıcı model kullanılmıştır. Bu doğrultuda, değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir. Bağımsız değişken olan işe adanma ve öz yeterlilik ile bağımlı değişken olan akademik performans arasında ilişki olduğu varsayılmıştır. Bu varsayımlarla araştırma modeli aşağıda Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 3. Araştırmanın modeli

3.3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik geliştirilen araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H₁: İşe adanmanın dinçlik boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂: İşe adanmanın adanma boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₃: İşe adanmanın özümseme boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₄: İşe adanmanın dinçlik boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₅: İşe adanmanın adanma boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₆: İşe adanmanın özümseme boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₇: İşe adanmanın dinçlik boyutu, akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₈: İşe adanmanın adanma boyutu, akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₉: İşe adanmanın özümseme boyutu, akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₀: İşe adanmanın dinçlik boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₁: İşe adanmanın adanma boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₂: İşe adanmanın özümseme boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₃: Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₄: Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₅: Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu, akademik performans algısının teknoloji yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₆: Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₇: Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₈: Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₁₉: Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu, akademik performans algısının teknoloji yeterliliği boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂₀: Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂₁: Katılımcıların yurtdışında lisans veya lisansüstü eğitim alma durumlarına göre akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

H₂₂: Katılımcıların yurtdışında ders verme durumlarına göre akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

H₂₃: Katılımcıların unvanlarına göre işe adanmanın dinçlik boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

H₂₄: Katılımcıların unvanlarına göre işe adanmanın adanma boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

H₂₅: Katılımcıların unvanlarına göre işe adanmanın özümseme boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

H₂₆: Katılımcıların çalışma alanlarına göre akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

H₂₇: Katılımcıların çalışma alanlarına göre akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

H₂₈: Katılımcıların çalışma alanlarına göre akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

H₂₉:Katılımcıların çalışma alanlarına göre akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmaktadır.

3.3.4. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler

Veriler elde edilirken anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formunda, işe adanma ve öz yeterliliğin akademik performans üzerindeki etkisini ölçmek için üç farklı ölçek yer almaktadır. Bunlardan birincisi, Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen ve Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan işe adanma ölçeğidir. İkinci ölçek, Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ve Apay (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan genel öz yeterlilik ölçeğidir. Üçüncü ölçek Gür (2017) tarafından geliştirilen akademik performans algı ölçeğidir. Anket formunda yer alan ölçekleri yanıtlamak için “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde beşli likert tipi metrik kullanılmıştır.

Tablo 5
Araştırmada kullanılan ölçeklerin boyutlarına ilişkin bilgiler

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayıları
İşe Adanma Ölçeği	Dinçlik	6
	Adanma	5
	Özümseme	6
Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	Yeterlilik ve Kendine Güven	4
	Çaba ve Direnç	6
Akademik Performans Algı Ölçeği	Yabancı Dil Öz Yeterliliği	10
	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	5
	Teknoloji Öz Yeterliliği	5
	Etkili Ders Anlatımı	3
	Dış Etmenler Karşısında Öz Yeterlilik	3

Tablo 5’te araştırmada kullanılan ölçeklerin boyutlarına ve ifade sayılarına ilişkin bilgiler gösterilmiştir. Anket formunda yer alan 1-17. ifadeler işe adanmayı, 18-27. ifadeler öz yeterliliği ve 28-53. ifadeler akademik performansını ölçmeye yöneliktir.

İşe adanmanın dinçlik boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e İA_A1, İA_A2, İA_A3, İA_A4, İA_A5, İA_A6 şeklinde; işe adanmanın adanma boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e İA_B1, İA_B2, İA_B3, İA_B4, İA_B5 şeklinde; işe adanmanın özümseme boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e İA_C1, İA_C2, İA_C3, İA_C4, İA_C5, İA_C6 şeklinde kodlanmıştır. Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e ÖY_A1, ÖY_A2, ÖY_A3, ÖY_A4 şeklinde; genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e ÖY_B1, ÖY_B2, ÖY_B3, ÖY_B4, ÖY_B5, ÖY_B6 şeklinde kodlanmıştır. Akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e AP_A1, AP_A2, AP_A3, AP_A4, AP_A5, AP_A6, AP_A7, AP_A8, AP_A9, AP_A10 şeklinde; akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e AP_B1, AP_B2, AP_B3, AP_B4, AP_B5 şeklinde; akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e AP_C1, AP_C2, AP_C3, AP_C4, AP_C5 şeklinde; akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e AP_D1, AP_D2, AP_D3 şeklinde; akademik performans algısının dış etmenler karşısında öz yeterlilik boyutuna yönelik ifadeler SPSS’e AP_E1, AP_E2, AP_E3 şeklinde kodlanmıştır.

Anket formunda bu üç ölçek dışında katılımcıların demografik özelliklerini tespit edebilmek için sekiz soruya da yer verilmiştir. Bunlar; cinsiyetiniz, medeni durumunuz, yaşınız, unvanınız, toplam çalışma süreniz, alanınız, yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim aldınız mı ve yurt dışında ders verdiniz mi şeklinde.

3.3.5. Uygulanan İstatistiksel Yöntemler

Verilerin analizini yapmak için kullanılan belirli istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Bu analizler, “IBM SPSS Statistics 20” aracılığı ile gerçekteştirilmiştir. Toplanan anketlerin 7 tanesinde kayıp veri tespit edilmiş ve değerlendirme dışı bırakılmıştır. Her ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için faktör analizi yapılmıştır. Aynı zamanda her ölçek ve alt boyutu için Cronbach’s Alpha katsayısı dikkate alınarak, güvenilirlik düzeyleri hesaplanmıştır. Devamında araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için

Pearson's Korelasyon analizi yapılmıştır. Hipotezleri test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Son olarak demografik değişkenler ve araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için T- testi ve Anova testi yapılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Demografik Bulgular

Bu kısımda katılımcıların; cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, unvanlarına, toplam çalışma sürelerine, alanlarına, yurt dışında lisansüstü eğitim alıp almadıklarına ve yurt dışında ders verip vermediklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır. Bunlar aşağıda Tablo 6, Tablo 7, Tablo 8, Tablo 9, Tablo 10, Tablo 11, Tablo 12 ve Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 6
Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin frekans dağılım tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	115	36,2	36,2
Erkek	203	63,8	100,0
Toplam	318	100,0	

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımı incelenmiş ve Tablo 6'da gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 318 kişinin; %36,2'si (115 kişi) kadın ve %63,8'i (203 kişi) erkektir.

Tablo 7
Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin frekans dağılım tablosu

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	211	66,4	66,4
Bekar	107	33,6	100,0
Toplam	318	100,0	

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımı incelenmiş ve Tablo 7'de gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 318 kişinin; %66,4'ü (211 kişi) evli ve %33,6'sı (107 kişi) bekaardır.

Tablo 8**Katılımcıların yaş gruplarına ilişkin frekans dağılım tablosu**

Yaş Grubu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
25-34	69	21,7	21,7
35-44	130	40,9	62,6
45-54	89	28,0	90,6
55-64	26	8,2	98,7
65 ve üzeri	4	1,3	100,0
Toplam	318	100,0	

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımı incelenmiş ve Tablo 8’de gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 318 kişinin; %21,7’si (69 kişi) 25-34 yaş aralığında, %40,9’u (130 kişi) 35-44 yaş aralığında, %28’i (89 kişi) 45-54 yaş aralığında, %8,2’si (26) kişi 55-64 yaş aralığında ve %1,3’ü (4 kişi) 65 ve üzeri yaşadadır.

Tablo 9**Katılımcıların unvanlarına ilişkin frekans dağılım tablosu**

Unvan	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Arş. Gör.	72	22,6	22,6
Öğr. Gör.	33	10,4	33,0
Dr. Öğr. Üyesi	75	23,6	56,6
Doç. Dr.	63	19,8	76,4
Prof Dr.	75	23,6	100,0
Toplam	318	100,0	

Araştırmaya katılanların unvanlarına göre dağılımı incelenmiş ve Tablo 9’da gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 318 kişinin; %22,6’sının (72 kişi) unvanı araştırma görevlisi, %10,4’ünün unvanı öğretim görevlisi, %23,6’sının (75 kişi) unvanı doktor öğretim üyesi, %19,8’inin (63 kişi) unvanı doçent doktor ve %23,6’sının (75 kişi) unvanı profesör doktordur.

Tablo 10**Katılımcıların toplam çalışma sürelerine ilişkin frekans dağılım tablosu**

Toplam Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-9 yıl	89	28,0	28,0
10-19 yıl	121	38,1	66,1
20-29 yıl	83	26,1	92,1
30-39 yıl	23	7,2	99,4
40 ve üzeri	2	0,6	100,0
Toplam	318	100,0	

Araştırmaya katılanların toplam çalışma sürelerine göre dağılımı incelenmiş ve Tablo 10'da gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 318 kişinin; %28'inin (89 kişi) toplam çalışma süresi 0-9 yıl aralığında, %38,1'inin (121 kişi) toplam çalışma süresi 10-19 yıl aralığında, %26,1'inin (83 kişi) toplam çalışma süresi 20-29 yıl aralığında, %7,2'sinin (23 kişi) toplam çalışma süresi 30-39 yıl aralığında ve %0,6'sının (2 kişi) toplam çalışma süresi 40 yıl ve üzerindedir.

Tablo 11**Katılımcıların alanlarına ilişkin frekans dağılım tablosu**

Alan	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Sosyal Bilimler	123	38,7	38,7
Fen Bilimleri	141	44,3	83,0
Sağlık Bilimleri	17	5,3	88,4
Eğitim Bilimleri	37	11,6	100,0
Toplam	318	100,0	

Araştırmaya katılanların alanlarına göre dağılımı incelenmiş ve Tablo 11'de gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 318 kişinin; %38,7'sinin (123 kişi) çalışma alanı sosyal bilimler, %44,3'ünün (141 kişi) çalışma alanı fen bilimleri, %5,3'ünün (17 kişi) çalışma alanı sağlık bilimleri ve %11,6'sının (37 kişi) çalışma alanı eğitim bilimleridir.

Tablo 12

Katılımcıların yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim almalarına ilişkin frekans dağılım tablosu

Yurt Dışında Lisans veya Lisansüstü Eğitim Alma Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	76	23,9	23,9
Hayır	242	76,1	100,0
Toplam	318	100,0	

Araştırmaya katılanların yurt dışında lisansüstü eğitim alıp almamalarına göre dağılımları incelenmiş ve Tablo 12’de gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 318 kişinin; %23,9’u (76 kişi) yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim almış ve %76,1’i (242 kişi) yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim almamıştır.

Tablo 13

Katılımcıların yurt dışında ders vermelerine ilişkin frekans dağılım tablosu

Yurt Dışında Ders Verme Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	70	22,0	22,0
Hayır	248	78,0	100,0
Toplam	318	100,0	

Araştırmaya katılanların yurt dışında ders verip vermemelerine göre dağılımları incelenmiş ve Tablo 13’te gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 318 kişinin; %22’si (70 kişi) yurt dışında ders vermiş ve %78’i (248 kişi) yurt dışında ders vermemiştir.

4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

İşe adanma, öz yeterlilik ve akademik performans değişkenlerine ilişkin verilere, ölçeklerin yapı geçerliliklerini sağlamak amacıyla, faktör analizi yapılmış ve varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizi üzerinde yapılan Kaiser-Meier-

Olkin (KMO) testleri, Bartlett testleri ve genel iç tutarlık (Cronbach's Alpha) değerleri aşağıda Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14
Ölçeklere ilişkin KMO, Barlett ve güvenilirlik test değerleri

Ölçekler	KMO Değerleri	Barlett Değerleri	Barlett Anlamlılık	Genel İç Tutarlılık (Cronbach's Alpha)
İşe Adanma	,895	2585,623	,000	,908
Genel Öz Yeterlilik	,895	1259,357	,000	,872
Akademik Performans Algı	,881	2738,799	,000	,887

KMO değeri örneklemin yeterli olup olmadığını göstermektedir. KMO değerinin 0,5'in altında olduğu durumlarda veri setinin faktör analizi yapmak için uygun olmadığı düşünülmektedir (Patır, 2009: 73). Barlett değeri ise verilerin normal dağılıp dağılmadığının ölçütüdür. Barlett anlamlılığının 0 olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tanrıoğen ve Türker, 2019: 356). Cronbach's alfa katsayısı, ölçekteki maddelerin iç tutarlılığını gösteren bir ölçüdür. Cronbach's alfa katsayısının yüksek olması durumunda, ölçekteki maddelerin birbirleri ile tutarlı olduğu ve aynı özelliği ölçtükleri yorumu yapılmaktadır. Cronbach's alfa katsayısının; 0-0,40 aralığında olması elde edilen değerlerin güvenilir olmadığını, 0,40-0,60 aralığında olması elde edilen değerlerin düşük güvenilirlikte olduğunu, 0,60-0,80 arasında olması elde edilen değerlerin oldukça güvenilir olduğunu ve 0,80-1,00 arasında olması elde edilen değerlerin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19). Bu doğrultuda veri setinin yeterli olduğu, verilerin normal dağıldıkları ve verilerin yüksek güvenilirliğe sahip oldukları söylenebilir.

Faktör analizi ile aralarında ilişki olduğu düşünülen çok sayıda değişken arasında olan ilişkinin tespit edilmesini ve yorumlamasını kolaylaştırmak amaçlanır. Bunun için de değişkenler az sayıda temel boyuta indirgenir (Coşkun vd., 2019: 296). İşe adanma, öz yeterlilik ve akademik performans algı ölçeklerindeki verilerin faktör analizi yapılmıştır. Bunun sonucunda faktör yükleri 0,50 altında kalan ifadeler kapsam dışına alınmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen sonuçların teoriye uygun yapıda olduğu ve sosyal bilimler alanındaki güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerinin de yeterli olduğu düşünülmektedir. Faktör

analizleri sonucunda elde edilen faktör yapıları, faktör yükleri, hesaplanan genel iç tutarlılık katsayısı ve açıklanan varyanslara ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

4.2.1. İşe Adanma Ölçeği

İşe adanma ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokularak ve varimaks döndürülmesi yapılarak, 3 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %66,187'sini açıklamaktadır. Dinçlik boyutunun açıklandığı varyans oranı 24,583; adanma boyutunun açıklandığı varyans oranı, 17,247 ve özümseme boyutunun açıklandığı varyans oranı 24,358'dir. Elde edilen faktörlerin döndürülmüş faktör yükleri Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15
İşe adanma ölçeğinin döndürülmüş faktör yükleri

Değişken Kodu	Dinçlik	Adanma	Özümseme
İA_A2	,742		
İA_A5	,741		
İA_A1	,735		
İA_A3	,714		
İA_A6	,697		
İA_A4	,569		
İA_B4		,839	
İA_B5		,803	
İA_B1		,608	
İA_C4			,864
İA_C5			,837
İA_C2			,814
İA_C3			,667
İA_C6			,607
İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)	,865	,777	,865
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha)	,908		
Açıklanan Varyanslar	24,583	17,247	24,358
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi –Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürme			

Yapılan faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50'nin altında olan 3 madde (İA_B2, İA_B3 ve İA_C1) ölçek kapsamından çıkartılmıştır. Faktör analizi sonucunda işe adanma ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir. İşe adanma ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 16' da gösterilmiştir.

Tablo 16
İşe adanma ölçeği değişken ortalamaları

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalamaları	Standart Sapma	Faktör Ortalamaları
Dinçlik	İA_A1	3,97	,834	3,9455
	İA_A2	4,00	,820	
	İA_A3	4,04	,828	
	İA_A4	3,90	,990	
	İA_A5	3,99	,749	
	İA_A6	3,77	,872	
Adanma	İA_B1	4,28	,750	4,2925
	İA_B4	4,39	,706	
	İA_B5	4,20	,761	
Özümseme	İA_C2	3,83	,899	3,8314
	İA_C3	4,19	,728	
	İA_C4	4,37	,891	
	İA_C5	4,00	,854	
	İA_C6	3,16	1,026	

4.2.2. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Genel öz yeterlilik ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokularak ve varimaks döndürülmesi yapılarak, 2 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %59,460' ını açıklamaktadır. Yeterlilik ve kendine güven boyutunun açıklandığı

varyans oranı 25,933 ve çaba ve direnç boyutunun açıklandığı varyans oranı 33,527'dir. Elde edilen faktörlerin döndürülmüş faktör yükleri Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17

Genel öz yeterlilik ölçeğinin döndürülmüş faktör yükleri

Değişken Kodu	Yeterlilik ve Kendine Güven	Çaba ve Direnç
ÖY_A3	,790	
ÖY_A1	,787	
ÖY_A4	,680	
ÖY_A2	,665	
ÖY_B2		,815
ÖY_B3		,774
ÖY_B4		,753
ÖY_B5		,682
ÖY_B6		,649
ÖY_B1		,619
İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)	,766	,847
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayıları	,872	
Açıklanan Varyanslar	25,933	33,527
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürme		

Yapılan faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50'nin altında olan madde bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple herhangi bir madde kapsam dışı bırakılmamıştır. Faktör analizi sonucunda genel öz yeterlilik ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir. Genel öz yeterlilik ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18**Genel öz yeterlilik ölçeği değişken ortalamaları**

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalamaları	Standart Sapma	Faktör Ortalamaları
Yeterlilik ve Kendine Güven	ÖY_A1	4,23	,791	4,1061
	ÖY_A2	3,73	,847	
	ÖY_A3	4,33	,641	
	ÖY_A4	4,14	,674	
Çaba ve Direnc	ÖY_B1	3,71	,832	3,8407
	ÖY_B2	3,95	,675	
	ÖY_B3	3,88	,694	
	ÖY_B4	3,77	,867	
	ÖY_B5	4,06	,667	
	ÖY_B6	3,67	,874	

4.2.3. Akademik Performans Algı Ölçeği

Akademik performans algı ölçeği maddelerine ait verilerin faktör analizine sokularak ve varimaks döndürülmesi yapılarak, 4 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %60,545'ini açıklamaktadır. Yabancı dil öz yeterliliği boyutunun açıklandığı varyans oranı 21,440; bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunun açıklandığı varyans oranı, 15,450; teknoloji öz yeterliliği boyutunun açıklandığı varyans oranı, 13,044 ve etkili ders anlatımı boyutunun açıklandığı varyans oranı 10,612'dir. Elde edilen faktörlerin döndürülmüş faktör yükleri Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19**Akademik performans algı ölçeğinin döndürülmüş faktör yükleri**

Değişken Kodu	Yabancı Dil Öz Yeterliliği	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	Teknoloji Öz Yeterliliği	Etkili Ders Anlatımı
AP_A8	,819			
AP_A7	,805			
AP_A6	,741			
AP_A10	,736			
AP_A9	,660			
AP_A5	,596			
AP_A3	,556			
AP_A2	,551			
AP_B3		,783		
AP_B2		,782		
AP_B5		,642		
AP_B1		,560		
AP_B4		,527		
AP_C5			,738	
AP_C2			,667	
AP_C3			,565	
AP_D2				,833
AP_D1				,702
AP_D3				,673
İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)	,888	,765	,714	,695
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha)	,887			
Açıklanan Varyanslar	21,440	15,450	13,044	10,612
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürme				

Yapılan faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50'nin altında olan 7 madde (AP_A1, AP_A4, AP_C1, AP_C4, AP_E1, AP_E2 ve AP_E3) ölçek kapsamından çıkartılmıştır. Orijinalinde beş boyutlu olan akademik performans algı ölçeği, faktör analizi sonucunda dört boyuttan oluşmuştur. Dış etmenler karşısındaki öz yeterlilik boyutu geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini sağlamadığı için değerlendirmeye dahil edilmemiştir. Akademik performans algı ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20
Akademik performans algı ölçeği değişken ortalamaları

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalamaları	Standart Sapma	Faktör Ortalamaları
Yabancı Dil Öz Yeterliliği	AP_A2	3,74	1,109	3,5468
	AP_A3	3,92	1,154	
	AP_A5	3,56	1,054	
	AP_A6	3,35	1,165	
	AP_A7	3,26	1,221	
	AP_A8	3,64	1,158	
	AP_A9	3,31	1,143	
	AP_A10	3,60	1,346	
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	AP_B1	4,42	,727	4,0711
	AP_B2	3,75	1,065	
	AP_B3	4,03	,875	
	AP_B4	4,42	,659	
	AP_B5	3,73	1,022	
Teknoloji Öz Yeterliliği	AP_C2	3,96	,815	4,0964
	AP_C3	4,33	,747	
	AP_C5	4,00	,788	

Etkili Ders Anlatımı	AP_D1	4,34	,722	4,3826
	AP_D2	4,45	,591	
	AP_D3	4,36	,623	

4.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

İlk olarak araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi amacı ile pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda belirlenen ilişkiler dahilinde; bağımsız değişkenler olan işe adanmanın ve genel öz yeterliliğin bağımlı değişken olan akademik performansı etkileme düzeylerini açıklamak için regresyon analizi yapılmıştır. Son olarak da demografik değişkenler ile işe adanma, genel öz yeterlilik ve akademik performans arasındaki ilişkiyi tespit etmek için t testi ve anova testi yapılmıştır. Korelasyon analizine, regresyon analizine, t testi ve anova testine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

4.3.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Aralık ve rasyo düzeyde ölçülen iki değişken arasındaki ilişki ve bağımlılığın şiddetini ölçmek için korelasyon analizi uygulanmaktadır. Analiz sonucunda korelasyon katsayısı -1 ve +1 arasında değişmektedir. Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişki olduğunu göstermektedir. Katsayının -1 olması ise değişkenler arasında ters yönlü mükemmel bir ilişki olduğunu göstermektedir (Coşkun vd., 2019: 259-260). Korelasyon katsayısının, 0,70-1,00 arasında olması değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişki anlamına gelmektedir. Korelasyon katsayısının 0,70-0,30 arasında olması değişkenler arasındaki orta düzeyde bir ilişkiyi ifade etmektedir. Korelasyon katsayısının 0,30-0,00 arasında olması ise değişkenler arasındaki düşük düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2003: 32).

Tablo 21**Araştırmada kullanılan değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizi**

		Dinçl.	Adanm.	Özms.	Yet Kend. Güv.	Çaba ve Direnç	Yabancı Dil Ö.Y.	Bilims. Arş. Ö.Y.	Tekn. Ö.Y.	Etkili Ders Anlt.
Dinçl.	Pearson Cor.	1								
	Sig (2-tailed)									
Adanm.	Pearson Cor.	,604**	1							
	Sig (2-tailed)	,000								
Özms.	Pearson Cor.	,592**	,447**	1						
	Sig (2-tailed)	,000	,000							
Yet. Kend. Güv.	Pearson Cor.	,374**	,382**	,330**	1					
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,000						
Çaba ve Direnç	Pearson Cor.	,459**	,314**	,392**	,599**	1				
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,000	,000					
Yabancı Dil Ö.Y.	Pearson Cor.	,105	,022	,090	,048	,114*	1			
	Sig (2-tailed)	,062	,692	,108	,395	,042				
Bilims. Arş. Ö.Y.	Pearson Cor.	,211**	,098	,270**	,232**	,265**	,447**	1		
	Sig (2-tailed)	,000	0,81	,000	,000	,000	,000			
Tekn. Ö.Y.	Pearson Cor.	,296**	,246**	,202**	,318**	,353**	,492**	,548**	1	
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
Etkili Ders Anlt.	Pearson Cor.	,349**	,346**	,279**	,352**	,331**	,091	,357**	,438**	1
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,106	,000	,000	

Korelasyon **0,01 düzeyinde, *0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 21’de araştırma kapsamında değerlendirilen işe adanma (dinçlik, adanma, özümseme), genel öz yeterlilik (yeterlilik ve kendine güven, çaba ve direnç) ve akademik performans (yabancı dil öz yeterliliği, bilimsel araştırma öz yeterliliği, teknoloji öz yeterliliği, etkili ders anlatımı) arasındaki korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir.

Araştırmada akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutu ile genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu arasında ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, akademisyenlerin çaba ve direnç göstermesi ile yabancı dil öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde ($r=-,114$; $p<0,05$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmada akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutu ile işe adanmanın dinçlik ve özümseme boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, akademisyenlerin işinde dinç olması ile bilimsel araştırma öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde ($r=,211$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu ve akademisyenlerin işini özümsemesi ile bilimsel araştırma öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde ($r=,270$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmada akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutu ile genel öz yeterliliğin tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, akademisyenlerin yeterliliklerine ve kendilerine güvenmeleri ile bilimsel araştırma öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde ($r=,232$; $p<0,05$) anlamlı ilişki olduğu ve akademisyenlerin çaba ve dirençleri ile bilimsel araştırma öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde ($r=,265$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutu ile işe adanmanın tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, akademisyenlerin işlerinde dinç olması ile teknoloji öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde ($r=,296$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu, akademisyenlerin işe adanması ile teknoloji öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde ($r=,246$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu, akademisyenlerin işini özümsemesi ile teknoloji öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde ($r=,202$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutu ile genel öz yeterliliğin tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, akademisyenlerin yeterliliklerine ve kendilerine güvenmeleri ile teknoloji öz yeterlilikleri

arasında pozitif yönde ($r=318$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu ve akademisyenlerin çaba ve dirençleri ile teknoloji öz yeterlilikleri arasında pozitif yönde ($r= 353$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutu ile işe adanmanın tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, akademisyenlerin işinde dinç olması ile etkili ders anlatımları arasında pozitif yönde ($r=,349$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu, akademisyenlerin işe adanması ile etkili ders anlatımları arasında pozitif yönde ($r=,346$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu, akademisyenlerin işini özümsemesi ile etkili ders anlatımları arasında pozitif yönde ($r=,279$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutu ile genel öz yeterliliğin tüm boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Akademisyenlerin yeterliliklerine ve kendilerine güvenmeleri ile etkili ders anlatımları arasında pozitif yönde ($r=,352$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu ve akademisyenlerin çaba ve dirençleri ile etkili ders anlatımları arasında pozitif yönde ($r=,331$; $p<0,01$) anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

4.3.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bir bağımlı değişken ve birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişki çok değişkenli regresyon analizi ile ölçülmektedir. Bu analizde, bağımsız değişkenler aynı anda bağımlı değişkende meydana gelen değişimi açıklamaktadır (Coşkun vd., 2019: 271).

Tablo 22

İşe adanmanın boyutlarının akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	3,123	,373		,000
Dinçlik	,156	,105	,117	,138
Adanma	-,103	,101	-,072	,310
Özümseme	,066	,086	,053	,448

Bağımlı Değişken: Yabancı Dil Öz Yeterliliği
F=1,645 - Model Anlamlılık=,179 - $R^2=,015$ - Düzeltilmiş $R^2=,006$

Tablo 22’de regresyon analizi yapılarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modelinin ($F=1,645$, $p>0,05$) anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe adanmanın boyutları, akademisyenlerin yabancı dil öz yeterliliklerini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Sonuç olarak, H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 23

İşe adanmanın boyutlarının akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	3,166	,261		,000
Dinçlik	,115	,073	,120	,117
Adanma	-,082	,071	-,080	,247
Özümseme	,209	,060	,235	,001
Bağımlı Değişken: Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği				
F=9,223 - Model Anlamlılık=,000 - R²=,081 - Düzeltilmiş R²=,072				

Tablo 23’te regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş R² değeri sonucuna göre akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliklerinde meydana gelen değişikliğin %7,2’si işe adanmanın üç boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli ($F=9,223$; $p<0,01$) anlamlıdır. İşe adanmanın dinçlik boyutu ($\beta=,120$; $p>0,05$) akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliğini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. İşe adanmanın adanma boyutu ($\beta=-,080$; $p>0,05$), akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliğini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. İşe adanmanın özümseme boyutu ($\beta=,235$; $p<0,01$), akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliğini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin işi özümseme seviyesindeki artışın, bilimsel araştırma öz yeterliliklerinde (,235) kadar artış sağladığı söylenebilir. Sonuç olarak, H_6 hipotezi kabul edilmiştir. H_4 ve H_5 hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 24**İşe adanmanın boyutlarının akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi**

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	2,743	,255		,000
Dinçlik	,208	,072	,219	,004
Adanma	,103	,069	,101	,138
Özümseme	,024	,059	,027	,683

Bağımlı Değişken: Teknoloji Öz Yeterliliği
F=11,000- Model Anlamlılık=,000 - R²=,095 - Düzeltilmiş R²=,086

Tablo 25'te regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş R² değeri sonucuna göre akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliklerinde meydana gelen değişikliğin %8,6'sı işe adanmanın üç boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli (F=11,000; p<0,01) anlamlıdır. İşe adanmanın dinçlik boyutu (β =,219; p<0,05) akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliğini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin işinde dinç olma düzeyindeki artışın, teknoloji öz yeterliliklerinde (,219) kadar artış sağladığı söylenebilir. İşe adanmanın adanma boyutu (β =,101; p>0,05) akademisyenlerin teknoloji yeterliliğini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. İşe adanmanın özümseme boyutu (β =,027; p>0,05) akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliğini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Sonuç olarak, H₇ hipotezi ise kabul edilmiştir. H₈ ve H₉ hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 25**İşe adanmanın boyutlarının akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutu üzerindeki etkisi**

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	2,891	,201		,000
Dinçlik	,138	,057	,178	,015
Adanma	,167	,055	,201	,002
Özümseme	,060	,047	,084	,196

Bağımlı Değişken: Etkili Ders Anlatımı
F=19,200 - Model Anlamlılık=,000 - R²=,155 - Düzeltilmiş R²=,147

Tablo 25’te regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş R^2 değeri sonucuna göre akademisyenlerin etkili ders anlatımlarında meydana gelen değişikliğin %14,7’si işe adanmanın üç boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli ($F=19,200$; $p<0,01$) anlamlıdır. İşe adanmanın dinçlik boyutu ($\beta=,178$; $p<0,05$) akademisyenlerin etkili ders anlatımlarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin işinde dinç olma düzeyindeki artışın, etkili ders anlatımlarında ($,178$) kadar artış sağladığı söylenebilir. İşe adanmanın adanma boyutu ($\beta=,201$; $p<0,01$) akademisyenlerin etkili ders anlatımlarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin işe adanma düzeyindeki artışın, etkili ders anlatımlarında ($,201$) kadar artış sağladığı söylenebilir. İşe adanmanın özümseme boyutu ($\beta=,084$; $p>0,05$) akademisyenlerin etkili ders anlatımlarını anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Sonuç olarak, H_{10} ve H_{11} hipotezleri kabul edilmiştir. H_{12} hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 26

Genel öz yeterliliğin boyutlarının akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	2,978	,384		,000
Yeterlilik ve Kendine Güven	-,049	,108	-,032	,647
Çaba ve Direnç	,201	,105	,133	,057
Bağımlı Değişken: Yabancı Dil Öz Yeterliliği				
$F=2,187$ - Model Anlamlılık=$,114$ - $R^2=,014$ - Düzeltilmiş $R^2=,007$				

Tablo 22’de regresyon analizi yapılarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modelinin ($F=2,187$, $p>0,05$) anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Genel öz yeterliliğin boyutları, akademisyenlerin yabancı dil öz yeterliliklerini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Sonuç olarak, H_{13} ve H_{17} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 27**Genel öz yeterliliğin boyutlarının akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi**

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	2,727	,268		,000
Yeterlilik ve Kendine Güven	,127	,075	,114	,092
Çaba ve Direnç	,214	,074	,196	,004

Bağımlı Değişken: Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği
F=13,393 - Model Anlamlılık=,000 - R²=,078, - Düzeltilmiş R²=,073

Tablo 27’de regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş R² değeri sonucuna göre akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliklerinde meydana gelen değişikliğin %7,3’ü genel öz yeterliliğin iki boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli (F=13,393; p<0,01) anlamlıdır. Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu (β =.114; p>0,05) akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliğini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu (β =.196; p<0,01) akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliğini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin çaba ve direnç düzeyindeki artışın, bilimsel araştırma öz yeterliliklerinde (.196) kadar artış sağladığı söylenebilir. Sonuç olarak, H₁₈ hipotezi kabul edilmiştir. H₁₄ hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 28**Genel öz yeterliliğin boyutlarının akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutu üzerindeki etkisi**

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	2,302	,255		,000
Yeterlilik ve Kendine Güven	,183	,072	,167	,011
Çaba ve Direnç	,272	,070	,253	,000

Bağımlı Değişken: Teknoloji Öz Yeterliliği
F= 26,123 - Model Anlamlılık=,000 - R²= ,142 - Düzeltilmiş R²=,137

Tablo 28’de regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş R² değeri sonucuna göre akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliklerinde meydana gelen değişikliğin %13,7’si

genel öz yeterliliğin iki boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli ($F=26,123$; $p<0,01$) anlamlıdır. Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu ($\beta=,167$; $p<0,05$) akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliğini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin yeterliliklerine ve kendine güvenme düzeyindeki artışın, teknoloji öz yeterliliklerinde ($,167$) kadar artış sağladığı söylenebilir. Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu ($\beta=,253$; $p<0,01$) akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliğini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin çaba ve direnç düzeyindeki artışın, teknoloji öz yeterliliklerinde ($,253$) kadar artış sağladığı söylenebilir. Sonuç olarak, H_{15} ve H_{19} hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 29
Genel öz yeterliliğin boyutlarının akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutu üzerindeki etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	2,869	,208		,000
Yeterlilik ve Kendine Güven	,214	,058	,239	,000
Çaba ve Direnç	,165	,057	,188	,004
Bağımlı Değişken: Etkili Ders Anlatımı				
$F=26,992$ - Model Anlamlılık=$,000$ - $R^2=,146$ - Düzeltilmiş $R^2=,141$				

Tablo 29'da regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş R^2 değeri sonucuna göre akademisyenlerin etkili ders anlatımlarında meydana gelen değişikliğin %14,1'i genel öz yeterliliğin iki boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli ($F=26,992$; $p<0,01$) anlamlıdır. Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu ($\beta=,239$; $p<0,01$) akademisyenlerin anlatımlarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin yeterliliklerine ve kendine güvenme düzeyindeki artışın, etkili ders anlatımlarında ($,188$) kadar artış sağladığı söylenebilir. Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu ($\beta=,188$; $p<0,01$) akademisyenlerin etkili ders anlatımlarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin çaba ve direnç düzeyindeki artışın,

etkili ders anlatımlarında (,188) kadar artış sağladığı söylenebilir Sonuç olarak, H₁₆ ve H₂₀ hipotezleri kabul edilmiştir. Yapılan regresyon analizlerine ilişkin özet bilgiler Tablo 30’da gösterilmiştir.

Tablo 30
Regresyon analizleri özet tablosu

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	β	Anlamlılık
Özümseme	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	,235	,001
Çaba ve Direnç		,196	,004
Dinçlik	Teknoloji Öz Yeterliliği	,219	,004
Yeterlilik ve Kendine Güven		,167	,011
Çaba ve Direnç		,253	,000
Dinçlik	Etkili Ders Anlatımı	,178	,015
Adanma		,201	,002
Yeterlilik ve Kendine Güven		,239	,000
Çaba ve Direnç		,188	,004

4.3.3. T-Testi ve Anova Testine İlişkin Bulgular

Sosyal bilimlerde farklı evrenler arasında kıyaslamaların yapıldığı durumlar söz konusudur. Yalnızca iki grup arasındaki karşılaştırma, t-testi ile yapılmaktadır. İki den fazla olan grup karşılaştırmaları için ise Anova testi yapılmaktadır (Coşkun vd., 2019: 219- 230). Bu doğrultuda demografik değişkenler bakımından işe adanma, öz yeterlilik ve akademik performansta farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Bunlar aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 31**Yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim alma durumuna göre akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunda meydana gelen farklılık**

	Yurtdışında Lisans veya Lisansüstü Eğitim Alma Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık
Yabancı Dil	Evet	76	4,0855	,71362	,000
Öz Yeterliliği	Hayır	242	3,3776	,85673	

Elde edilen bulgular, akademisyenlerin yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim alma durumlarına göre yabancı dil öz yeterliliklerinde bir farklılık meydana geldiğini göstermektedir. Bu doğrultuda yurtdışında lisans veya lisansüstü eğitim alan akademisyenlerin yabancı dil öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Sonuç olarak H₂₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 32**Yurt dışında ders verme durumuna göre akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunda meydana gelen farklılık**

	Yurt Dışında Ders Verme Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	Evet	70	4,2514	,53045	,003
	Hayır	248	4,0202	,65317	

Elde edilen bulgular, akademisyenlerin yurt dışında ders verme durumlarına göre akademik performansın bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunda anlamlı bir farklılık meydana geldiğini göstermektedir. Bu doğrultuda yurtdışında ders veren akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Sonuç olarak H₂₂ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 33**Unvana göre işe adanma düzeylerine ilişkin anova analizi sonuçları**

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Dinçlik	Gruplararası	14,794	4	3,699	9,447	,000
	Gruplar içi	122,539	313	,391		
	Toplam	137,333	317			
Adanma	Gruplararası	6,086	4	1,522	4,188	,003
	Gruplar içi	113,716	313	,363		
	Toplam	119,802	317			
Özümseme	Gruplararası	15,330	4	3,833	8,223	,000
	Gruplar içi	145,875	313	,466		
	Toplam	161,206	317			

Tablo 33'te akademik unvana göre işe adanmada farklılık olup olmadığını görmek için yapılan anova analizinin sonucu gösterilmiştir. Yapılan anova analizinde, akademisyenlerin unvanlarına göre işte dinç olma, işe adanma ve işi özümseme düzeylerinde farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 34**Unvana göre akademisyenlerin işe adanma düzeylerindeki farklılıklar**

	I Unvan	J Unvan	Ortalama Fark (I-J)	Standart Sapma	Anlamlılık	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Dinçlik	Arş. Gör.	Öğr. Gör.	-,62332*	,131353	,000	-,9842	-,2624
		Dr. Öğr. Üyesi	-,34352*	,10323	,009	-,6268	-,0603
		Doç. Dr.	-,48214*	,10794	,000	-,7783	-,1860
		Prof. Dr.	-,53241*	,10323	,000	-,8157	-,2492
Adanma	Arş. Gör.	Öğr. Gör.	-,41709*	,12671	,010	-,7647	-,0694
		Dr. Öğr. Üyesi	-,13870	,09945	,632	-,4116	,1342
		Doç. Dr.	-,26653*	,10398	,080	-,5518	,0188
		Prof. Dr.	-,32093*	,09945	,012	-,5938	-,0481

Özümseme	Arş. Gör.	Öğr. Gör.	-,34924	,14819	,194	-,7782	,0797
		Dr. Öğr. Üyesi	-,38367*	,11317	,009	-,7057	-,0617
		Doç. Dr.	-,39802*	,13441	,036	-,7810	-,0151
		Prof. Dr.	-,63967*	,10885	,000	-,9496	-,3297

Tablo 34'te farklılığın kaynağını bulabilmek için yapılan Tukey testi sonucu gösterilmiştir. Tukey testine göre araştırma görevlilerinin; öğretim görevlileri, doktor öğretim üyeleri, doçent doktor ve profesör doktorlardan işte dinç olma düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir. Akademik unvana göre işte dinç olma düzeyinin en çoktan en aza doğru sıralaması; Öğr. Gör., Prof. Dr., Doç. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi şeklindedir. Öte yandan, araştırma görevlilerinin; öğretim görevlileri, doçent doktorlar ve profesör doktorlardan işe adanma düzeylerinin farklılaştığı da görülmektedir. Akademik unvana göre adanma düzeyinin en çoktan en aza doğru sıralaması; Öğr. Gör., Prof. Dr. ve Doç. Dr. şeklindedir. Aynı zamanda da araştırma görevlilerinin; doktor öğretim üyelerinden, doçent doktorlardan ve profesör doktorlardan işi özümseme düzeylerinin farklılaştığı da görülmektedir. Akademik unvana göre işi özümseme düzeyinin en çoktan en aza doğru sıralaması; Prof. Dr., Doç. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi şeklindedir. Sonuç olarak H₂₃, H₂₄ ve H₂₅ hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 35

Alana göre akademisyenlerin akademik performans algı düzeylerine ilişkin anova analizi sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Yabancı Dil Öz Yeterliliği	Gruplararası	10,475	4	3,582	4,820	,003
	Gruplar içi	233,325	313	,743		
	Toplam	244,070	317			
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	Gruplararası	9,862	4	3,287	8,759	,000
	Gruplar içi	117,851	313	,375		
	Toplam	127,714	317			
Teknoloji Öz Yeterliliği	Gruplararası	6,402	4	2,134	5,702	,001
	Gruplar içi	117,529	313	,374		
	Toplam	123,932	317			

Etkili Ders Anlatımı	Gruplararası	2,836	4	,945	3,718	,012
	Gruplar içi	79,837	313	,254		
	Toplam	82,673	317			

Tablo 35'te akademisyenlerin çalışma alanlarına göre akademik performanslarında farklılık olup olmadığını görmek için yapılan anova analizinin sonucu gösterilmiştir. Yapılan anova analizinde, akademisyenlerin alanlarına göre yabancı dil öz yeterliliklerinde, bilimsel araştırma öz yeterliliklerinde, teknoloji öz yeterliliklerinde ve etkili ders anlatımlarında farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 36

Alana göre akademisyenlerin akademik performans algı düzeylerindeki farklılıklar

	I Alan	J Alan	Ortalama Fark (I-J)	Standart Sapma	Anlamlılık	%95 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Yabancı Dil Öz Yeterliliği	Sağlık Bilimleri	Sosyal Bilimler	-,50472	,22305	,109	-1,0808	,0714
		Fen Bilimleri	-,68268*	,22131	,012	-1,2543	-,1111
		Eğitim Bilimleri	-,86228*	,25257	,004	-1,5146	-,2099
Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	-,29545*	,07559	,001	-,4907	-,1002
		Eğitim Bilimleri	-,34835	,15852	,126	-,7578	,0611
		Sağlık Bilimleri	-,49875*	,11487	,000	-,7954	-,2021
Teknoloji Öz Yeterliliği	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	-,28461*	,07548	,001	-,4796	-,0897
		Eğitim Bilimleri	-,25777	,15831	,364	-,6666	,1511
		Sağlık Bilimleri	-,32454*	,11471	,025	-,6208	-,0283
Etkili Ders Anlatımı	Sosyal Bilimler	Fen Bilimleri	-,19305*	,06221	,011	-,3537	-,0324
		Eğitim Bilimleri	-,24422	,13047	,242	-,5812	,0928
		Sağlık Bilimleri	-,15784	,09455	,342	-,4020	,0864

Tablo 36'da farklılığın kaynağını bulabilmek için yapılan Tukey testi sonucu gösterilmiştir. Tukey testine göre çalışma alanı sağlık bilimleri olan akademisyenlerin;

çalışma alanı fen bilimleri olan akademisyenlere ve çalışma alanı eğitim bilimleri olan akademisyenlere göre yabancı dil öz yeterliliği düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir. Çalışma alanına göre yabancı dil öz yeterliliği düzeyinin en çoktan en aza doğru sıralaması; eğitim bilimleri ve fen bilimleri şeklindedir. Öte yandan, çalışma alanı sosyal bilimler olan akademisyenlerin; çalışma alanı fen bilimleri olan akademisyenlere ve çalışma alanı sağlık bilimleri olan akademisyenlere göre bilimsel araştırma öz yeterliliği düzeylerinin farklılaştığı da görülmektedir. Çalışma alanına göre bilimsel araştırma öz yeterliliği düzeyinin en çoktan en aza doğru sıralaması; sağlık bilimleri ve fen bilimleri şeklindedir. Aynı zamanda da çalışma alanı sosyal bilimler olan akademisyenlerin; çalışma alanı fen bilimleri olan akademisyenlere ve çalışma alanı sağlık bilimleri olan akademisyenlere göre teknoloji öz yeterliliği düzeylerinin farklılaştığı da görülmektedir. Çalışma alanına göre teknoloji öz yeterliliği düzeyinin en çoktan en aza doğru sıralaması; sağlık bilimleri ve fen bilimleri şeklindedir. Son olarak çalışma alanı sosyal bilimler olan akademisyenlerin çalışma alanı fen bilimleri olan akademisyenlere göre etkili ders anlatımı düzeylerinin de farklılaştığı görülmektedir. Etkili ders anlatım düzeyi en yüksek olan akademisyenlerin çalışma alanının fen bilimleri olduğu söylenebilir. Sonuç olarak H₂₇, H₂₈ ve H₂₉ hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 37
Araştırma hipotezlerinin kabul edilme ve reddedilme durumları

Bağımsız Değişkenler		Bağımlı Değişkenler	Anlamlılık	Sonuç
H ₁	Dinçlik	Yabancı Dil Öz Yeterliliği	,138	Reddedildi
H ₂	Adanma	Yabancı Dil Öz Yeterliliği	,310	Reddedildi
H ₃	Özümseme	Yabancı Dil Öz Yeterliliği	,448	Reddedildi
H ₄	Dinçlik	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	,117	Reddedildi
H ₅	Adanma	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	,247	Reddedildi
H ₆	Özümseme	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	,001	Kabul Edildi
H ₇	Dinçlik	Teknoloji Öz Yeterliliği	,004	Kabul Edildi
H ₈	Adanma	Teknoloji Öz Yeterliliği	,138	Reddedildi
H ₉	Özümseme	Teknoloji Öz Yeterliliği	,683	Reddedildi

H ₁₀	Dinçlik	Etkili Ders Anlatımı	,015	Kabul Edildi
H ₁₁	Adanma	Etkili Ders Anlatımı	,002	Kabul Edildi
H ₁₂	Özümseme	Etkili Ders Anlatımı	,196	Reddedildi
H ₁₃	Yeterlilik ve Kendine Güven	Yabancı Dil Öz Yeterliliği	,647	Reddedildi
H ₁₄	Yeterlilik ve Kendine Güven	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	,092	Reddedildi
H ₁₅	Yeterlilik ve Kendine Güven	Teknoloji Öz Yeterliliği	,011	Kabul Edildi
H ₁₆	Yeterlilik ve Kendine Güven	Etkili Ders Anlatımı	,000	Kabul Edildi
H ₁₇	Çaba ve Direnç	Yabancı Dil Öz Yeterliliği	,057	Reddedildi
H ₁₈	Çaba ve Direnç	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	,004	Kabul Edildi
H ₁₉	Çaba ve Direnç	Teknoloji Öz Yeterliliği	,000	Kabul Edildi
H ₂₀	Çaba ve Direnç	Etkili Ders Anlatımı	,004	Kabul Edildi
Demografik Değişkenler		Bağımlı Değişkenler	Anlamlılık	Sonuç
H ₂₁	Yurtdışında Lisans veya Lisansüstü Eğitim Alma	Yabancı Dil Öz Yeterliliği	,000	Kabul Edildi
H ₂₂	Yurtdışında Ders Verme	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	,003	Kabul Edildi
H ₂₃	Unvan	Dinçlik	,000	Kabul Edildi
H ₂₄	Unvan	Adanma	,000	Kabul Edildi
H ₂₅	Unvan	Özümseme	,000	Kabul Edildi
H ₂₆	Alan	Yabancı Dil Öz Yeterliliği	,003	Kabul Edildi
H ₂₇	Alan	Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği	,000	Kabul Edildi
H ₂₈	Alan	Teknoloji Öz Yeterliliği	,001	Kabul Edildi
H ₂₉	Alan	Etkili Ders Anlatımı	,012	Kabul Edildi

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sürekli değişen çevre koşulları ve artan rekabet ortamları, işgörenlerin üstün niteliklere sahip olması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Örgütün hedeflerine ulaşması açısından işgörenlerin işe adanma ve öz yeterlilik gibi davranışlar sergilemesinin önemi büyüktür. Dolayısıyla örgütlerin işe adanan ve öz yeterlilik inancı yüksek olan işgören çalıştırması ve devamlılığını sağlanmasının hem bireysel hem de örgütsel performansa pozitif etkisi olmaktadır.

Bu çalışmada, işgören performansına ve örgüt performansına olumlu etkisi olduğu düşünülen işe adanma ve öz yeterlilik kavramları detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Aynı zamanda, bu çalışma ile literatüre katkı sağlamak ve sonraki araştırmacılara yol göstermek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda literatürden elde edilen bilgilerle araştırma modeli geliştirilmiştir. Çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerle araştırma modelinde yer alan değişkenler arası ilişkilerin varlığı ve değişkenlerin birbirini etkileme seviyeleri incelenerek, araştırma bulguları yorumlanmıştır.

Değişkenler arası ilişkilerin varlığının incelendiği korelasyon analizi bulgularına göre yabancı dil öz yeterliliği ile çaba ve direnç arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öte yandan, bilimsel araştırma öz yeterliliği ile dinçlik, özümseme, yeterlilik ve kendine güven, çaba ve direnç arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler de tespit edilmiştir. Aynı zamanda, teknoloji öz yeterliliği ile dinçlik, adanma, özümseme, yeterlilik ve kendine güven, çaba ve direnç arasında da pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Son olarak, etkili ders anlatımı ile dinçlik, adanma, özümseme, yeterlilik ve kendine güven, çaba ve direnç arasında da pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri hangi düzeyde etkilediğini tespit etmek için ise regresyon analizi uygulanmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak işe adanmanın akademik performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Dinçliğin, teknoloji öz yeterliliğini ve etkili ders anlatımını etkilediği; adanmanın, etkili ders anlatımını etkilediği ve özümsemenin, bilimsel araştırma öz yeterliliğini etkilediği görülmüştür. Sonuç olarak işe adanmanın, akademik performansı etkilediği görülmüştür. Bu sonuçlara benzer olarak Kartal (2017) da sağlık

çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada işe adanmanın dinçlik boyutunun performansı etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda İnce ve Bozkurt (2019) tarafından yapılan çalışmada da bu sonuca benzer olarak, işe adanmanın dinçlik boyutunun iş performansını etkilediği görülmektedir. Cesário ve Chambel (2017) de Portekizli işçilere yönelik çalışma yapmışlar ve genel anlamda işe adanmanın işgören performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Nguyen ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan banka çalışanlarını konu alan çalışmada da genel anlamda işe adanmanın bireysel performans üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yeşiltaş ve arkadaşları (2019) da sağlık çalışanlarına yönelik çalışma yapmışlar ve genel anlamda işe adanmanın örgüt performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Balkı ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan konaklama işletmelerinde çalışan mutfak personelini konu alan bir çalışmada da işe adanmanın yenilik performansını pozitif yönde etkilediğini tespit edilmiştir.

Öz yeterliliğin akademik performans üzerindeki etkisi incelendiğinde yeterlilik ve kendine güvenin teknoloji öz yeterliliği ve etkili ders anlatımını etkilediği görülmüştür. Çaba ve direncin ise bilimsel araştırma öz yeterliliği, teknoloji öz yeterliliği ve etkili ders anlatımını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak öz yeterliliğin, akademik performansı etkilediği görülmüştür. Yazın incelendiğinde daha önce de buna benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Kaplan ve arkadaşları (2019) organize sanayi bölgelerindeki işgörenleri konu alan bir çalışma yaparak, öz yeterliliğin performansı etkilediğini ifade etmişlerdir. Sezgin ve Düşükcan (2020) tarafından hemşirelere yönelik yapılan çalışmada da öz yeterlilik inancının performans üzerinde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güler ve arkadaşları (2020) da bu duruma benzer olarak mavi yakalı çalışanlara yönelik yaptıkları çalışmada, öz yeterliliğin, çalışan performansını etkilediğini tespit etmişlerdir. Aynı zamanda İmamoğlu ve arkadaşları (2021) eğitim sektöründe çalışanlara yönelik araştırma yapmış ve öz yeterliliğin görev performansını etkilediğini öne sürmüşlerdir. Bu sonuçlardan farklı olarak Türkmen (2009) ise, deniz taşımacılığı şirketinde faaliyet gösteren bir şirketin çalışanlarına yönelik çalışmada öz yeterlilik ve performans arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır.

Demografik değişkenlere göre, çalışmada yer alan işe adanma, öz yeterlilik ve akademik performansta farklılık meydana gelip gelmediğini test etmek için t-testi ve anova testi yapılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak akademisyenlerin yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim alma durumlarına göre yabancı dil öz yeterliliklerinde fark olup olmadığı

test etmek için t-testi yapılmıştır. Yurt dışından lisans veya lisansüstü eğitim alan akademisyenlerin, yabancı dil öz yeterliliklerinin yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim almayan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. İkinci olarak, yurt dışında ders vermenin, bilimsel araştırma öz yeterliliğini farklılaştırıp, farklılaşmadığı için t-testi ile incelenmiştir. Yurt dışında ders veren akademisyenlerin, bilimsel araştırma öz yeterliliklerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü olarak, akademisyenlerin unvanına göre işe adanma düzeylerinde fark olup olmadığını tespit etmek için Anova testi yapılmıştır. Test sonucuna göre, akademik unvana akademisyenlerin işte enerjik olmaları, işlerini anlamlı bulmaları ve kendilerini işe kaptırmalarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda işinde en enerjik olan ve işini en anlamlı bulan akademisyenlerin Öğr. Gör. unvanına sahip olanlar olduğu ve çalışırken en çok kendini işine kaptıran ve dikkatini dağıtacak şeylere en çok direnenlerin ise Prof. Dr. unvanına sahip olduğu görülmüştür. Buna benzer olarak Aktaş'ın (2019), Ankara Büyükşehir Belediyesi, Eskişehir Odunpazarı Belediyesi, Ankara AFAD Başkanlık Merkezi ve İstanbul'da ASİS Elektronik ve Bilişim A.Ş. çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmasında mesleki unvana göre işe adanma düzeyinin farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Dördüncü olarak da, akademisyenlerin çalışma alanlarına göre akademik performans düzeylerinde farklılık olup olmadığı anova testi aracılığıyla tespit edilmiştir. Test sonucuna göre akademisyenlerin çalışma alanlarına göre yabancı dil öz yeterlilikleri, bilimsel araştırma öz yeterlilikleri, teknoloji öz yeterlilikleri ve etkili ders anlatımlarının farklılaştığı görülmüştür. Bu doğrultuda, yabancı dil öz yeterliliği en yüksek olan akademisyenlerin çalışma alanının eğitim bilimleri olduğu, bilimsel araştırma öz yeterliliği ve teknoloji öz yeterliliği en yüksek olan akademisyenlerin çalışma alanının sağlık bilimleri olduğu ve etkili ders anlatımı en yüksek olan akademisyenlerin alanının ise fen bilimleri olduğu görülmüştür.

Akademisyenlerin performans düzeyi yabancı dil bilmeleri, bilimsel araştırmalarının nitelikli olması, teknolojiye hakim olmaları ve ders anlatımlarının verimli olmasına göre değişiklik göstermektedir. Akademisyenlerin bilimde evrenselliğin sağlanması açısından yabancı dil biliyor olması oldukça önemlidir. Bu sebeple yabancı dil bilgisi olan akademisyenlerin İngilizce makale yazabilmeleri, yurtdışından akademisyenlerle ortak bir çalışma gerçekleştirebilmeleri, yabancı kaynakları rahatlıkla kullanabilmeleri ve yurt dışında kongrelere katılmaları daha olasıdır. Yurt dışında eğitim alan akademisyenler bahsi geçen durumları yabancı dil bilgisine sahip oldukları için

zorlanmadan yapabilirler. Bu açıdan bir akademisyenin yurt dışında eğitim alması önemli görülmektedir. Akademisyenlerden beklenen temel görevler arasında bilimsel araştırma yapma yer almaktadır. Akademisyenlerin daha nitelikli bilimsel araştırma yapmaları; çalışırken dikkatini dağıtacak şeylere direnerek kendilerini tamamen işlerini kaptırmaları, karşılaştıkları zorluklar karşısında vazgeçmemeleri ve başaracaklarına olan inancını kaybetmemeleri ile mümkündür. Aynı zamanda yurt dışında ders verme deneyimi olan akademisyenlerin bilimsel araştırma yapma konusunda daha iyi olduğu görülmüştür. Teknolojiye hakim olan akademisyenler zamandan tasarruf ederek daha fazla kaynağa ulaşmalarının yanı sıra teknik sorunlarla da rahatlıkla baş edebilirler. Teknolojiye hakim olma düzeyinin de akademisyenlerin çalışırken enerji dolu olması, gerekli çabayı göstermesi ve başaracaklarına olan inançları sayesinde artış göstermektedir. Öte yandan akademisyenlerden beklenen öğretim görevi sırasında derslerin verimli geçmesi oldukça önemlidir. Ara vermeden uzun süre çalışabilen, yoğun bir şekilde çalışırken bundan şikayet etmeyen, verimli olacağına inanan akademisyenlerin ders anlatımlarının daha nitelikli olduğu görülmektedir. Bunlardan dolayı akademisyenlerin performans düzeylerinin artışının bahsi geçen bütün bu özelliklere sahip olması ile daha mümkün olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla işe adanan ve yüksek öz yeterlilik inancına sahip olan akademisyenlerin performans düzeyinin daha yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Bütün örgütler gibi üniversiteler de performans düzeyi yüksek işgörenlere sahip olmak isterler. Bunun da işe adanan ve öz yeterlilik inancı yüksek olan akademisyenlerle daha mümkün olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, literatürden elde edilen bilgiler örgütler tarafından sağlanan sosyal destek, personel güçlendirme ve kişisel gelişim fırsatlarının işgörenlerin işe adanmasını sağladığını göstermektedir. Öte yandan uygulanan liderlik tarzı da işe adanmayı etkilemektedir (Şahinbaş ve Erigüç, 2019: 1205). Aynı zamanda liderler tarafından gerçekleştirilen zorlu görevler verme, koçluk desteği, destekleyici liderlik ve iyileştirme ödülleri gibi uygulamaların da öz yeterlilik inancı arttığı görülmüştür (Lunenburg, 2011: 3). Bu sebeple üniversitelerin başarılı olması için bahsi geçen bu durumları uygulamasının doğru bir yöntem olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda da araştırma bulguları, öğretim görevlilerinin istisna olması dışında akademik unvan arttıkça işe adanma düzeyinin de arttığını göstermektedir. Bu sebeple Prof. Dr. ve Doç Dr. gibi daha yüksek akademik unvanı olan akademisyenlerin Arş. Gör. ve Dr. Öğr. Üyelerine yol göstermesi performans artışı açısından önemlidir.

Sonuç olarak, öne sürülen yirmi dokuz hipotezden on sekiz tanesi kabul edilmiştir. Dolayısıyla yapılan analizler ve elde edilen bulgular, kurulan araştırma modelindeki ilişkileri istatistiksel olarak açıklamaktadır. Başka illerde bulunan üniversitelerinden toplanacak veriler farklı sonuçlar verebilir. Bu doğrultuda bundan sonraki çalışmalara yönelik araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Çalışmanın ileriki dönemlerde özel üniversitelerde görev yapan akademisyenler üzerinde uygulanmasının ilgili literatüre katkı sağlayabileceği ve farklı bir bakış açısı geliştirebileceği düşünülmektedir.

- Çalışmanın ileriki dönemlerde farklı illerde bulunan üniversitelerde gerçekleştirilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

- Araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerin, örgütsel davranış literatüründe yer alan örgütsel destek, örgütsel güven, iş tatmini, dönüşümcü liderlik, etik liderlik gibi kavramlarla değiştirilerek akademik performans algısı üzerindeki etkisinin incelenmesinin ilgili yazma katkı sağlayacağı düşünülmektedir

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2019). "Örgüt Temelli Özsaygının İş Performansına Etkisinde Psikolojik İyi Oluş ve Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü". *Business and Economics Research Journal*, 10(3), 735-748.
- Adekola, B. (2011). "Antecedents and Consequences of Work Engagement among Managers and Professionals in Nigeria". *British Journal of Management & Economics*, 1(2), 83-99.
- Ak, M. ve Gülmez, A. (2006). "Türkiye'nin Uluslararası Yayın Performansının Analizi". *Akademik İncelemeler Dergisi*, 1(1), 22-49.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). "Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü". *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Aktaş, K. (2019). İşgörenlerin Adanmışlık Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Malatya.
- Aktaş, K. ve Akdemir, B. (2019). "İşe Adanmışlık ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisi Üzerine Bir Araştırma". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 307-348.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Apay, A. (2010). "Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Arar, T. (2019). Akademide İş Yeri Mutluluğu ile Performans Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesi ve Duygusal Zekanın Rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Employee Reward Management And Practice*, Kogan Page Limited, USA.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management*. Kogan Page Limited, USA.

- Arseven, A. (2016). "Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi". *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(19), 63-80.
- Arslan, H. (2013). Hizmetiçi Eğitim Kurslarının Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Mesleki Ve Kişisel Gelişimine Etkisi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı, Konya.
- Arslantaş, H. İ. (2011). "Öğretim Elemanlarının Öğretim Stratejileri-Yöntem Ve Teknikleri, İletişim Ve Ölçme Değerlendirme Yeterliklerine Yönelik Öğrenci Görüşleri". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 487-506.
- Aslan, Z. ve Cengiz, E. (2015). "Akademisyenlerin İş Stresi İle İş Motivasyonu İlişkisi". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 6(12), 25-43.
- Aydın, Ş., Eren, D. ve Çontu, M. (2020). "Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Adanmışlık Düzeyleri Üzerine Etkisi". *Tourism and Recreation*, 2, 64-75.
- Aytekin, İ., Erdil, O., Erdoğan, N. ve Akgün, A. E. (2016). "Academicians' Career Capital and Career Satisfaction: The Mediation Effect of Research Productivity". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 16(6), 1921-1945.
- Aziri, B. (2011). "Job Satisfaction: A Literature Review". *Management Research And Practice*, 3(4), 77-86.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement". *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Balkı, S., İlhan, İ., ve Özkoç, A. G. (2020). "Mutfak Çalışanlarında Algılanan Dışsal Prestij ve İşe Adanmışlığının Yenilik Performansına Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama". *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 401-412.
- Bandura A. (2009). "Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness". E. A. Locke (ed). in *Handbook of Principles of Organization Behavior*, (s. 179-200). Wiley: Newyork.
- Bandura, A. (1994). "Self-Efficacy". V. S. Ramachandran (ed). in *Encyclopedia of Human Behavior*, (s. 71-81). Academic Press: Newyork.

- Bandura, A. (1995). "Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies". A. Bandura (ed). in *Self-Efficacy in Changing Societies*, (s.1-45). Cambridge University Press: Cambridge.
- Bandura, A. (1997). "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Beane, I.A., & Lipka, R.P. (1984). *Self-Concept, Self-Esteem and The Curriculum*. Allyn and Bacon, Inc, Newton.
- Bong, M. ve Skaalvik, E. M. (2003). "Academic Self-Concept And Selfefficacy: How Different Are They Really?". *Educational Psychology Review*, 15, 1-40.
- Burn, R. (1982). *Self-Concept Development and Education*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Büyükoztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Campbell, J. P. (1990). "Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology". M. D. Dunnette ve L. M. Hough (ed.). in: *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (s. 687-732). Consulting Psychologists Press: Palo Alto.
- Cashin, E. W. (1995). "Student Ratings of Teaching: The Research Revisited". *IDEA Paper*, 32, 1-10.
- Cast, A. D. ve Burke, P. J. (2002). "A Theory of Self-Esteem". *Social Forces*, 80(3), 1041-1068,
- Cesário, F. ve Chambel, M. J. (2017). "Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance". *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.
- Chen, G., Gully S. M. ve Eden D. (2004). "General Self-Efficacy and Self-Esteem: Toward Theoretical And Empirical Distinction Between Correlated Self-Evaluations". *Journal of Organizational Behavior*, 25, 375-395.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

- Çaparlar, C. ve Dönmez A. (2016). “Bilimsel Araştırma Nedir, Nasıl Yapılır?”. *Turkish Journal of Anaesthesiology & Reanimation*, 44, 212-218.
- Çöl, G. (2008). “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Deadrick, D. L. ve Gardner, D. G. (2000). “Performance Distributions: Measuring Employee Performance Using Total Quality Management Principles”. *Journal of Quality Management*, 4(2), 225-241.
- Deese, M. (2009). Testing An Extention Of The Job Demands-Resources Model: The Addition Of Personal Resources As Mediators To The Resources-Engagement Relationship. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. The Graduate School of Clemson University Industrial Organizational Psychology, USA.
- Demerouti, E., Mostert, K. ve Bakker, A. B. (2010). “Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.
- Demir Harputluoğlu, D. (2015). İşe Tutkunluk Ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Diamantidis, A. D. ve Chatzoglou, P. (2019). “Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach”. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 47-80.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2008). “Bireysel Performansı ve Verimliliği Arttırmada Kendi Kendine Liderlik Yaklaşımının Önemi”. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(1), 77-95.
- Erarslan, İ. (2015). “Üniversitelerin Uluslararası Görünürlüğü: Akademik Performans ve Üniversite Marka Değeri İlişkisi”. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 37- 47.

- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). “İş Yaşamında Öznel İyi Oluş, Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi”. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Eryılmaz, İ. (2020). “İş Performansı”. S. Polatçı (ed). içinde *Kuramsal Temelleriyle Örgütsel Davranış Ölçekler Rehberi*. (s. 195-208). Nobel Yayınları: Ankara.
- Ferla, J., Valcke, M. ve Cai, Y. (2009). “Academic Self-Efficacy and Academic Self-Concept: Reconsidering Structural Relationships”. *Learning and Individual Differences*, 19, 499-505.
- Fidan, M. (2018). “Yenilenen Öz-Liderlik Ölçeği’ni Üniversite Öğrencileri Örnekleminde Türkçeye Uyarlama Çalışması”. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 2(2), 1-16.
- Gibbs, S. R. (2009). “Exploring The Influence of Task-Specific Self-Efficacy On Opportunity Recognition Perceptions And Behaviors”. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 29(6), 1-15.
- Gökmen, A., Budak, A. ve Ertekin, E. (2016). “İlköğretim Öğretmenlerinin Matematik Öğretiminde Somut Materyal Kullanmaya Yönelik İnançları ve Sonuç Beklentileri”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1213-1218.
- Göksu İ. ve Bolat, Y. İ. (2017). “Akademik Teşvik Uygulamasının İlk Sonuçlarına Ait Değerlendirmeler”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 441-452.
- Gözüm, S. ve Aksayan, S. (1999). “Öz-Etkililik-Yeterlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Güvenilirlik ve Geçerliliği”. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi*, 2(1), 21-34.
- Gül, H. ve Erol, M. (2016). “Muhasebe Meslek Mensuplarında İşe Bağlılık ve Çalışma Ahlakının Mesleki Etik Davranışa Etkisi”. *Mali Çözüm*, 51-74.
- Güler, M., Köksal, O. ve Çetin, F. (2020). “Ototelik Kişilik, Öz-Yeterliliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Fark Yaratır Mı?”. *İzmir İktisat Dergisi*, 35(2), 271-283.
- Gür, R. (2017). “Development of the Academic Performance Perception Scale”. *Eurasian Journal of Educational Research*, 69, 177-197.

- Güran, R. ve Güler Kümbül, B. (2019). “Termik Santral Çalışanlarında İş Yükü ve Zaman Baskısının Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliliğinin Aracılık Etkisi”. *İktisat Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 153-176.
- Gürbüz, S. (2006). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Gürlek, M. ve Tuna, M. (2019). “İşe Adanmanın Teorik Temelleri ve Ölçümü”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 35-49.
- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). “Workaholism: Its Definition and Nature”. *Human Relations*, 56(3), 291-319.
- Hava, K. (2019). “Öğretim Üyelerinin Öğrenme Ortamlarında Yeni Teknolojileri Kullanma Düzeyinin Belirlenmesi”. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 165-181.
- Hellriegel, D., Jackson, S.E. ve Slocum, J.W. (1999), *Management*. South-Western College Publishing, Cincinnati.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R. ve Lee, T. W. (2006). “Increasing Human and Social Capital by Applying Job Embeddedness Theory”. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper and Brothers, New York.
- Houston, D., Meyer, L. H. ve Paewai, S. (2006). “Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and values in academe”. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 17-30.
- İslam, R. ve Rasad, S. M. (2006). “Employee Performance Evaluation by the AHP: A Case Study”. *Asia Pacific Management Review*, 11(3), 163-176.
- İmamoğlu, S. Z., Erat, S. ve Ayber, E. D. (2021). “Öz Yeterlilik ve Örgütsel Özdeşleşmenin Yenilikçi Davranış ve Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(24), 210-225.
- İnce, M. ve Bozkurt, O. B. (2019). “İşe Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye İş Zanaatkârlığının Aracılık Rolü: Zanaatkârlar Üzerine Bir Araştırma”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 69-84.

- Kahn, W. A. (1990). "Psychological Conditions Of Personal Engagement and Disengagement At Work". *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalayacı, N. ve Çimen, O. (2012). "Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Anketlerin İncelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(2), 1-22.
- Kalaycı, N. (2009). "Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(60), 625-656.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Kaplan, M., Tüm, Y. ve Karagöz, A. (2019). "İş Yeri Yalnızlığının Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü". Y. A. Unvan (ed.). içinde: *Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Araştırma ve Derlemeler*. (s. 159-174). Gece Akademi: Ankara.
- Kaplanseren, S. ve Örucü, E. (2018). "İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1) , 1-19.
- Kaptanoğlu, D. ve Özok, A. F. (2006). "Akademik Performans Değerlendirmesi İçin Bir Bulanık Model". *İTÜ Dergisi*, 5(1), 193-204.
- Kartal, N. (2017). Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Kıray, A. (2011). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Çanakkale.

- Kızıllı, E. (2020). Kişi - İş Uyumu Kariyer Bağlılığı ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkiler ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Krulder, L. (2010). The Empirical Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement and Their Relationship With Job Outcomes. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. University Of Utrecht Work and Organizational Psychology, Hollanda.
- Kuok, A. C. H. ve Taormina, R. J. (2017). "Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory". *Psychological Thought*, 10(2), 262-287.
- Latham, G. P. ve Locke, E. A. (1991). "Self-Regulation through Goal Setting". *The Academy of Management Review*, 50, 212-247.
- Leiter, M. P. ve Bakker, A. B. (2010). "Work engagement: Introduction". M. P. Leiter ve Bakker, A. B. (ed). in *Work Engagement A handbook of Essential Theory and Research*, (s.1-9). Psychology Press: Newyork.
- Lisbona, A., Palaci, F., Sa-lanova, M. ve Frese, M. (2018). *Psicothema*, 30(1), 89-104.
- Lunenburg, F. C. (2011). "Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance". *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-5.
- Luszczynska, A., Gutie' rrez-Don~ a, B. ve Schwarzer, R. (2005). "General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries". *International Journal of Psychology*, 40 (2), 80–89.
- Luszczynska, A., Scholz, U. ve Schwarzer, R. (2005). "The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies". *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Marko' czy, L., Vora, D. ve Xin, K. (2009). "Forbearance in Organizational Citizenship Behaviour". *The International Journal of Human Resource Management*, 2(2), 321-347.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). "Early Predictors of Job Burnout and Engagement". *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.

- Mawoli M. A.ve Babandako A. Y. (2011). “An Evaluation of Staff Motivation, Dissatisfaction and Job Performance in an Academic Setting”. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1-13.
- Mazioğlu, V. ve Kanbur E. (2020). “Algılanan Örgütsel Desteğin İŖe GömülmüŖlük Üzerine Etkisi: KiŖi-İŖ Uyumunun Aracılık Rolü”. *İŖletme AraŖtırmaları Dergisi*, 12(2), 1639-1654.
- McKnight, D. H., Phillips, B. ve Hardgrave, B. C. (2009). “Which reduces IT turnover intention the most: Workplace characteristics or job characteristics?”. *Information & Management*, 46, 167-174.
- Nguyen, H. M., Nguyen, C., Ngo, T. T. ve Nguyen, L. V. (2019). “The Effects of Job Crafting on Work Engagement and Work Performance: A Study of Vietnamese Commercial Banks”. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 189-201.
- Noordin, F. ve Jusoff, K. (2009). “Levels of Job Satisfaction amongst Malaysian Academic Staff”. *Asian Social Science*, 5(5), 122-128.
- Oladipo, S., Olowoye, B. ve Adenaike, A. (2010). “Comparative Study Of The Effect Of Study Technology Mode Of Instruction And Lecture Method On The Academic Performance Of University Students In Nigeria: Implication For Academic Staff Capacity Development”. *Academic Leadership Journal*, 8(2).
- ÖzbaŖ, S. (2014). “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Biyoloji Öz-Yeterlik Algıları”. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 56-63.
- Palmiano, D. A. (2017). “Teamwork Atmosphere and Employees’ Organizational Commitment”. *CEBU International Conference on Studies in Arts, Social Sciences and Humanities (SASSH-17)*, 26-27 January 2017, Cebu (Philippines), 59-64.
- Patel, M. A. (2016). “A Study of Self-Confidence in Healthy and Unhealthy Youths”. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, 4(11), 40-43.
- Patır, S.(2009). “Faktör Analizi ile Öğretim Üyesi Değerleme Çalışması”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 69-86.

- Rodgers, W. M., Hall, C. G., Blanchard, C. M., McAuley, E. ve Munroe K. J. (2002). "Task And Scheduling Self-Efficacy As Predictors Of Exercise Behavior". *Psychology and Health*, 17(4), 405-416.
- Rosenberg, M. (1986). *Conceiving The Self*. Krieger Publishing Company, Florida.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). "On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being". *Annual Review of Psychology*, 52, 139-170.
- Ryan, R. M., Huta, V. ve Deci, E. L. (2008), "Living well: a self-determination theory perspective on eudemonia". *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139-170.
- Sakız, G. (2013). "Başarıda Anahtar Kelime: Öz-Yeterlik". *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 185-209.
- Saks, A. M. (2006). "Antecedents and consequences of Employee Engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). "Mutluluk ve Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak İyimserlik". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 63-69.
- Sarı, M. ve Cenkseven, F. (2008). "İlköğretim Öğrencilerinde Okul Yaşam Kalitesi ve Benlik Kavramı". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-16.
- Schaufeli W. B., Bakker A. B. ve Salanova, M. (2006). "The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study". *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B. (2012). "Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?". *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W.B. ve Bakker, A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.
- Scherbaum, C. A., Cohen-Charash, Y. ve Kern, M. J. (2006). "Measuring General Self-Efficacy A Comparison of Three Measures Using Item Response Theory". *Educational and Psychological Measurement*, 66(6), 1047-1063.
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S. ve Schwarzer, R. (2002). "Is General Self-Efficacy a Universal Construct? Psychometric Findings from 25 Countries". *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242-251.

- Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). "Generalized Self-Efficacy Scale". J. Weinman, S. Wright ve M. Johnston (eds.). in: *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs* (s. 35-37). NFER-Nelson: Windsor, UK.
- Seçtim, H. ve Erkul, H. (2021). "Kamu Kurumlarında Yapısal Güçlendirme Personelinin Örgütsel Özdeşleşme ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkileri". *Troyacademy*, 6 (1), 249-285.
- Sezgin, E. E. ve Düşükcan, M. (2020). "Hemşirelerin Öz Yeterlilik İnanç Düzeylerinin Performansları Üzerindeki Etkisi: Elazığ İli Örneği". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1559-1702.
- Shimazu, A. ve Schaufeli W. B. (2009). "Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees". *Industrial Health*, 47, 495-5802.
- Sonnetag, S. ve Frese, M. (2001). "Performance Concepts and Performance Theory". S. Sonnestang (ed). in *Psychological Management of Individual Performance*, (s. 3-25). John Wiley & Sons Ltd.: Chichester.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Sage Publications, Inc.
- Şahinbaş, F ve Erigüç G. (2019). "Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı Ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(4), 1201-1225.
- Tanrıoğen, A. ve Türker, Y. (2019). "Rotterdam Duygusal Zekâ Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 345-366.
- Theall, M. (2002). "Student ratings: Myths vs. research evidence". *Brigham University Faculty Center*, 10 (3).
- Timms, C. ve Brough, P. (2013). " "I like being a teacher" Career satisfaction, the work environment and work engagement". *Journal of Educational Administration*, 51(6), 768-789.
- Turan, A. H. ve Çolakoğlu, B. E. (2008). "Yüksek Öğretimde Öğretim Elemanlarının Teknoloji Kabulü ve Kullanımı: Adnan Menderes Üniversitesinde Ampirik Bir Değerlendirme". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 106-121.

- Turhan, M. ve Erol, Y. C. (2017). “Akademisyenlerin Akademik Teşvik Ödeneğine İlişkin Görüşleri”. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 281-296.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195-218.
- Uygur, A. (2007). “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
- Uysal, Ş. (2015). “Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış”. *Electronic Journal of Vocational College*, 5(2), 32-39.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons, New York.
- Warner, L. M., Wolf J. K., Wurm, S., Schütz, B., Parschau, L. ve Schwarzer R. (2014). “Sources of Self-Efficacy for Physical Activity”. *Health Psychology*, 1-11.
- Yavuzer, H. ve Göver İ. H. (2012). “Akademik Personelin Yabancı Dil Durumu Ve Yabancı Dil Sınavlarına Bakışı: Nevşehir Örneği”. *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 136-158.
- Yeşiltaş, A., Şahin, S. ve Serezli, G. (2019). “Çalışan Mutluluğunun ve İşe Bağlılığın Örgüt Performansına Etkisi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(30), 664-673.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Yılmaz, Ö. ve Memişoğlu, S. P. (2019). “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Performans Değerlendirmeye İlişkin Akademisyen Görüşleri”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(3), 542-554.
- Yücel Toy, B. ve Güneri Tosunoğlu, N. (2007). “Sosyal Bilimler Alanındaki Araştırmalarda Bilimsel Araştırma Süreci, İstatistiksel Teknikler ve Süreci, İstatistiksel Teknikler ve Yapılan Hatalar Yapılan Hatalar”. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1-20.

Zulkosky, K. (2009). "Self-Efficacy: A Concept Analysis", *Journal Compilation*, 44(2), 93-102.



EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Değerli Katılımcı; Bu anket formu, Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY danışmanlığında yürütülen “İşe Adanma ve Öz Yeterliliğin Akademik Performans Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Anket formuna lütfen isim yazmayınız. Konuya yönelik objektif ve gerçekçi değerlendirmelerinizi istirham ederiz.			Saygılarımızla...				
Lütfen, aşağıdaki ifadelerin, işyeriniz ve kendiniz ile ilgili durumu ne ölçüde yansıttığını yandaki kutucuklardaki katılma derecenize göre “1-kesinlikle katılmıyorum”, “2-katılmıyorum”, “3-ne katılıyorum ne de katılmıyorum”, “4-katılıyorum”, “5-kesinlikle katılıyorum” seçerek bir tanesini işaretleyiniz.			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	İA_A1	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.					
2.	İA_A2	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.					
3.	İA_A3	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.					
4.	İA_A4	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.					
5.	İA_A5	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim.					
6.	İA_A6	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.					
7.	İA_B1	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet eder buluyorum.					
8.	İA_B2	İşime karşı istekli ve hevesliyimdir.					
9.	İA_B3	İşim bana çalışma şevki verir.					
10.	İA_B4	Yaptığım işle gurur duyuyorum.					
11.	İA_B5	İşimi ilginç ve özel bulurum.					
12.	İA_C1	Çalışırken zaman su gibi akıp gider.					
13.	İA_C2	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.					
14.	İA_C3	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.					
15.	İA_C4	Çalışırken tamamen işime konsantre olur, dalar giderim.					
16.	İA_C5	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.					
17.	İA_C6	Çalışırken bunun için hiç bitmemesini isterim.					
18.	ÖY_A1	Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözenin bir yolunu daima bulabilirim.					
19.	ÖY_A2	Bana karşı çıktığımda, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.					
20.	ÖY_A3	Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.					
21.	ÖY_A4	Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.					
22.	ÖY_B1	Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır.					
23.	ÖY_B2	Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.					
24.	ÖY_B3	Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.					

			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
25.	ÖY_B4	Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim.					
26.	ÖY_B5	Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.					
27.	ÖY_B6	Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.					
28.	AP_C1	İhtiyaç duyduğum akademik yayınlara internette rahatlıkla ulaşabilirim.					
29.	AP_B1	Bilimsel çalışmalarımı her derginin yazım formatına uygun hale getirebilirim.					
30.	AP_B2	Araştırmalarımın veri analizlerini yardıma ihtiyaç duymadan yapabiliyorum.					
31.	AP_B3	Araştırma konuma uygun veri toplama aracı geliştirebilirim.					
32.	AP_A1	Çalışmalarında yabancı kaynakları zorlanmadan kullanabilirim.					
33.	AP_A2	Yurtdışından bir akademisyen ile çeviri programı, sözlük vb. araçlara ihtiyaç duymadan ortak bir çalışma yapabiliyorum.					
34.	AP_C2	Eğitim sürecinde karşılaştığım teknik sorunlarla rahatlıkla baş edebilirim.					
35.	AP_A3	İngilizce makale yazabiliyorum.					
36.	AP_C3	Office programlarını etkin bir şekilde kullanabilirim.					
37.	AP_B4	Araştırmamın amacını belirtirken hipotezleri ya da araştırma sorunlarını rahatlıkla yazabiliyorum.					
38.	AP_A4	Yurt dışındaki bilimsel faaliyetlerde yöneltilecek soruları anında yanıtlayabiliyorum.					
39.	AP_A5	İngilizce makalelerimde akıcı bir dil kullanırım.					
40.	AP_C4	Elektronik kitaplardan yararlanırım.					
41.	AP_A6	İngilizce kelime dağarcığımda yetersiz olduğumu düşünüyorum.					
42.	AP_C5	Teknolojide yaşanan gelişmeleri yakından takip ederim.					
43.	AP_A7	İyi bir İngilizce eğitimine ihtiyacım var.					
44.	AP_A8	Yabancı dil sınavları beni kaygılandırır.					
45.	AP_A9	Yurtdışındaki kongrelerde söz almaktan çekinirim.					
46.	AP_A10	Akademik yükselmede yeterli dil puanına sahip olamamak beni kaygılandırır(dır).					
47.	AP_D1	Ders anlatımında teknolojinin sunduğu olanaklardan faydalanırım.					
48.	AP_D2	Bilmediğim bir soruyla karşılaştığımda hemen araştırırım.					
49.	AP_D3	Alanımdaki kavramları, öğrencilere etkili bir biçimde öğretecek kadar iyi biliyorum.					

			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
50.	AP_E1	İdari görevler, beni akademik çalışma yapmaktan alıkoyamaz.					
51.	AP_B5	İstatistik programı (SPSS / SAS vb.) çıktıları raporlaştırmakta sıkıntı yaşarım.					
52.	AP_E2	Ne kadar yoğun olursam olayım akademik çalışmalarına vakit ayırım.					
53.	AP_E3	Zorluklarla karşılaşınca araştırmamı yarıda bırakırım.					

1. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
2. Medeni Durumunuz: Evli Bekar
3. Yaşınız:
4. Unvanınız: Arş. Gör. Öğr. Gör. Dr. Öğr. Üyesi Doç. Dr. Prof. Dr.
5. Toplam Çalışma Süreniz(Yıl):
6. Alanınız: Sosyal B. Fen B. Sağlık B. Eğitim B.
7. Yurtdışında Lisans veya Lisansüstü Eğitim Aldınız mı? Evet Hayır
8. Yurtdışında Ders Verdiniz mi? Evet Hayır

Değerli Katkılarınız İçin Teşekkür Ederiz...

EK 2. ETİK KURUL İZİN BELGESİ



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu



Sayı : E-84026528-050.01.04-2100080206
Konu : Başvuru İncelenmesi

07.06.2021

Sayın Vesile ÇAVUŞOĞLU

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2021-YÖNP-0469 nolu projeniz ile ilgili Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 03.06.2021 tarih ve 10/06 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

KARAR:6- Vesile ÇAVUŞOĞLU'nun sorumlu yürütücülüğünü yaptığı "Öz Liderlik ve Performans Arasındaki İlişkide Öz Yeterlik ve İşe Adanmanın Rolü" başlıklı araştırmasının, Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul ilkelerine **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ
Kurul Başkanı

Belge Doğrulama Kodu: E4MAHCF

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: dogrulama.comu.edu.tr

Adres: Onsekiz Mart Üniversitesi Terzioğlu Yerleşkesi Çanakkale

Telefon No: (0 286) 2180018

e-Posta:

Keş Adresi: genca@etik01.kep.tr

Faks No:

İnternet Adresi: <http://www.comu.edu.tr>

Bilgi için :

Vildan Kaptan
Fen Bilimleri Enstitüsü Etik
Kurulu Memur
(0 286) 2180018 - 14071



EK 3. ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : E-93130991-302.08.01-2100088154
Konu : Anket İzni(Vesile ÇAVUŞOĞLU)

22.06.2021

REKTÖRLÜK MAKAMINA

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitümüz Uluslararası İşletmecilik Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Vesile ÇAVUŞOĞLU'nun ekte yer alan anket çalışması kapsamında üniversitemiz akademik personeli ile anket çalışması yapmak istemektedir.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün 16.06.2021 tarihli E-95564340-302.08.01-2100084969 sayılı yazısı yazımız ekinde gönderilmiş olup, olurlarınıza arz ederim.

Doç. Dr. Ramazan Cüneyt ERENOĞLU
Genel Sekreter V.

OLUR
Prof. Dr. Sûha ÖZDEN
Rektör Yardımcısı

Ek: 16.06.2021 tarihli E-95564340-302.08.01-2100084969 sayılı yazı

DAĞITIM LİSTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Belge Doğrulama Kodu: PAD3PFA

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi: dogrulama.comu.edu.tr

Adres: Terzioğlu Yerleşkesi Rektörlük Binası B Blok Zemin Kat

Telefon No: (0 286) 2180018

e-Posta:

Keş Adresi: caom@ihfll.kep.tr

Faks No:

İnternet Adresi: <https://www.comu.edu.tr>

Bilgi için :

Curallı Özer

Bilgisayar İşletmeni

Telefon No:

(0 286) 2180018 - 10025

