



## İşe Adanma ve Öz Yeterliliğin Akademik Performans ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma\*

### *A Study on the Relationship of Work Engagement and Self-Efficacy with Academic Performance*

Doktora Öğrencisi Vesile ÇAVUŞOĞLU<sup>1</sup>, Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY<sup>2</sup>

#### Öz

Performans, örgütlere rekabet avantajı, verimlilik artışı, etkililik ve sürdürülebilirlik gibi faydalar sağlamaktadır. İşgören davranışlarının da örgüt performansını arttırmadaki rolünün büyük olduğu düşünülmektedir. Pozitif örgütsel davranış kapsamında yapılan çalışmalar işe adanma ve öz yeterliliğin performansı etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla araştırmanın temel amacını, işe adanma ve öz yeterlilik düzeyinin 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 akademisyen örneklem olarak seçilmiştir. Bu örneklemden veriler işe adanma ölçeği, genel öz yeterlilik ölçeği ve akademik performans algı ölçeğinin yer aldığı anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Toplanan veriler ile faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, ve regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler IBM SPSS 20 aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, akademisyenlerin yabancı dil öz yeterliliğini işe adanma ve öz yeterlilik etkilememektedir. Öte yandan bilimsel araştırma öz yeterliliğini işi özümseme ile çaba ve direnç etkilemektedir. Ek olarak teknoloji öz yeterliliğini, işte dinç olma, yeterlilik ve kendine güven, çaba ve direnç etkilemektedir. Son olarak da etkili ders anlatımını ise işte dinç olma, adanma, yeterlilik ve kendine güven, çaba ve direnç etkilemektedir. Buna göre akademisyenlerin işe adanma ve öz yeterlilik düzeylerinin yüksekliği ile akademik performans artışı arasında bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşe adanma, öz yeterlilik, akademik performans

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

Performance provides organizations with benefits such as competitive advantage, increased productivity, effectiveness and sustainability. It is thought that the role of employee behaviors in increasing organizational performance is great. Studies within the scope of positive organizational behavior 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 context, a model showing the relationship between the variables was developed by investigating the literature. In order to test the model, 318 academicians working at Çanakkale Onsekiz Mart University were selected as a sample. Data from this sample were collected through a questionnaire including work engagement scale, general self-efficacy scale and academic performance perception scale. Factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and regression analysis were performed with the collected data. These analyzes were performed using IBM SPSS 20. According to the research findings, academics' foreign language self-efficacy does not affect their work engagement and self-efficacy. On the other hand, self-efficacy in scientific research is affected by work absorption, effort and resistance. Additionally, technology self-efficacy is affected by vigor at work, competence and self-confidence, effort and

\*Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazarın danışmanlığında 19.01.2022 tarihinde tamamladığı "İşe Adanma ve Öz Yeterliliğin Akademik Performans Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup>Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, vesile.1996@hotmail.com

<sup>2</sup>Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, abduhahkiray@gmail.com

**Atf için (to cite):** Çavuşoğlu, V. ve Kiray, A. (2023). İşe adanma ve öz yeterliliğin akademik performans ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(4), 1456-1478.

resilience. Finally, vigor at work, dedication, competence and self-confidence, effort and resistance affect effective teaching. It was concluded that there is a relationship between the high levels of academics' work engagement and self-efficacy and the increase in academic performance.

**Keywords:** Work engagement, self-efficacy, academic performance

**Paper Type:** Research

## Giriş

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. Scathuefeli 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 artışını 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 etmemekte ve gereken çabayı göstermektedirler. 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 istihdam etmesi oldukça önemlidir. Daha önceden yapılan çalışmalar da bunu destekler niteliktedir. İşe adanmanın performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu (Akdemir ve İnan, 2022; Balkı vd., 2020; Cesário ve Chambel, 2017; Erhan, 2022; Kartal, 2017; Nguyen vd., 2019; Yeşiltaş vd., 2019) bununla birlikte öz yeterliliğin de performans üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu (Güler vd., 2020; İmamoğlu vd., 2021; Kaplan vd., 2019; Kemer, 2021; Muliati vd., 2022; Mungasia vd., 2022; Sezgin ve Düşükcan, 2020) görülmüştür. Bütün bu incelenen etkiler genellikle özel sektöre yöneliktir ancak akademisyenlerin çalışma koşulları özel sektörde çalışan mavi ve beyaz yakalıların çalışma koşullarından farklıdır. Bu anlamda akademisyenlerin performansını etkileyen faktörlere yönelik çalışmaların eksikliği göze çarpmaktadır. Akademisyenlerin performansının yabancı dil öz yeterliliği, bilimsel araştırma öz yeterliliği, teknoloji öz yeterliliği ve etkili ders anlatımı bağlamında incelenmesinin bu eksikliği dolduracağı düşünülmektedir.

Bu çalışma 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 ve bu yönüyle, çalışmanın oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

## 1. Kuramsal Çerçeve

### 1.1. İşe Adanma

İngilizcesi “work engagement” olan işe adanma kavramının, literatürde, işe cezbolma, işe bağlanma, işle bütünleşme, işe gönülden adanma, işe adanma, işe bağlılık, işe angaje olma ve çalışmaya tutkunluk olarak sekiz kullanımı bulunmaktadır (Gürlek ve Tuna, 2019, s. 36; Şahinbaş ve Erigüç, 2019, s. 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, s. 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 Akdemir, 2019, s. 312). Bu çalışmada, Kahn, işe adanmayı; bireylerin rol performansları sırasında, 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, s. 694).

İşe adanmayı, Maslach ve Leiter ise tükenmişliğin tam tersi olarak değerlendirilmişlerdir. İşgören ve iş arasındaki uyumsuzluğun yüksek olması tükenmişliği gösterirken, işgören ve iş arasındaki uyumun yüksekliği ise işe adanmayı göstermektedir (Maslach ve Leiter, 2008, s. 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, s. 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, s. 262).

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

Schaufeli ve arkadaşlarına göre işe adanma üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; dinçlik, adanma ve özümsemedir (Schaufeli vd., 2006, s. 702). Dinçlik, doğrudan çalışma yaşamını nitelendiren temel duygu olarak değerlendirilmektedir (Shirom, 2003, s. 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, s. 210; Schaufeli vd., 2006, s. 702). Schaufeli ve Bakker, ikinci boyut olan adanmanın, bir tatmin duygusu olduğunu ve işgörenin yaptığı işten gurur duyması olduğunu belirtmişlerdir (Timms ve Brough, 2013, s. 771). Adanma; önem, coşku, ilham ve gurur anlamlarına gelmektedir. Adanma ve sinizmin, doğrudan zıttır (Demerouti vd., 2010, s. 210; Schaufeli vd., 2006, s. 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, s. 56). 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, s. 263). Özümseme, işgörenin dikkatini dağıtan ve zamanını kaybetmesine neden olacak şeylere direnerek kendini işine kaptırmasını sağlar (Deese, 2009, s. 3).

## 1.2. Öz Yeterlilik

“Self-efficacy” kavramı, Türkçe’de öz yeterlilik ve öz etkililik olarak karşılık bulmuştur (Gözüm ve Aksayan, 1999, s. 22). Öz yeterlilik, Albert Bandura’nın geliştirdiği sosyal bilişsel kurama ve aynı zamanda da bu kuramın temelini oluşturan karşılıklı belirleyicilik ilkesine dayanmaktadır (Sakız, 2013, s. 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, s. 2). Öte yandan öz yeterlilik, bireyin bir duruma özel yetkinlik inancı olarak (Scherbaum vd., 2006, s. 1047) ve bireyin bir görev karşısındaki özgüveni (Latham ve Locke, 1991, s. 220) olarak da tanımlanabilmektedir.

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, s. 179). Bireylerin duyguları, düşünceleri, davranışları ve motivasyonları, öz yeterliliklerine olan inançlarından etkilenmektedir (Bandura, 1995, s. 2). Yüksek öz yeterlilik inancına sahip bireyler, öz yeterlilik inancı düşük olan bireylere oranla bir hedef ve görev karşısında çok daha fazla çaba harcarlar ve çok daha uzun süre dayanırlar (Luszczynska vd., 2005, s. 81). Zor bir hedef göz önünde bulundurulduğunda ise böyle bir hedefi yüksek öz yeterlilik inancına sahip olan bireylerin belirlemeleri daha olasıdır, çünkü düşük öz yeterlilik inancına sahip olan bireylerin belirlediği hedefler daha kolay olmaktadır (Latham ve Locke, 1991, s. 221).

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, s. 81). Bireylerin bir görevin temel gerekliliklerini yapabilme yeteneklerine olan inançları görev öz yeterliliğidir. Görev öz yeterliliği, bireylerin görevlerini zorlu koşullar altında gerçekleştirebilme yeteneklerine olan inançları olarak da tanımlanabilmektedir. Buna örnek olarak, zorluklara rağmen kişiyi egzersiz yapma yeteneğine olan inancı gösterilebilir (Rodgers vd., 2002, s. 406). Alan öz yeterliliği, bireylerin; mesleki yaşamlarına, verimliliklerine, akademik yeterliliklerine, ruhsal ve bedensel kendilerini iyi hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Alan öz yeterliliği sayesinde bireylerin mesleki ilgileri artar. Bunun bir sonucu olarak da motivasyonları yükselir (Özbaş, 2014, s. 57). Genel öz yeterlilik, bireylerin zorluklar ile karşılaşmaları durumunda onlarla mücadele edebilmeleri için ihtiyaçları olan kaynakları sıralayabilmelerine yönelik genelleştirilmiş inançlarıdır (Scherbaum vd., 2006, s. 1049). Genel öz yeterlilik ile amaçlanan, stresli bir durum karşısında bireyin devamlılık gerektiren bir yeterlilik inancına sahip olmasıdır (Scholz vd., 2002, s. 243). Aynı zamanda genel öz yeterlilik, bireylerin ne kadar yeterli olduklarının kararının çeşitli alanlar arasından bir genelleme ile verilmesi durumudur (Luszczynska vd., 2005, s. 440). Bu araştırma kapsamında genel öz yeterlilik değerlendirmeye alınmıştır.

Genel öz yeterliliğin iki tane alt boyutu vardır. Bunlardan ilki yeterlilik ve kendine güven, ikincisi çaba ve dirençtir (Apay, 2010, s. 124). Bireylerin kendilerine yeterlilikleri açısından güvenmeleri sayesinde motivasyonları artar ve böylece gerçekleştirecekleri görevlerine veya hedeflerine katkı sağlamış olurlar. Engel, aksilik ve başarısızlık durumunda, yeteneklerinden şüphe duyan bireyler erken pes ederlerken, yeteneklerine inançları olan bireyler çok daha fazla çaba gösterirler (Bandura, 2009, s. 179-180).

## 1.3. Akademik Performans

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, s. 33). Performans, çok yaygın kullanılmasına rağmen bu kavramın tanımını netleştirme noktasında çok fazla çaba mevcut değildir. Campell, 1990 yılında yaptığı

çalışmasında, performans alan yazınına derin bir çöl olarak nitelendirmiştir (Sonntag ve Frese, 2001, s. 5). 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 etkililik düzeyidir (Tutar ve Altınöz, 2010, s. 201).

Akademik performans, farklı ölçütlerin birlikte kullanılması ile belirlenen değeri ifade etmektedir (Gür, 2017, s. 178). Bu ölçütler; ulusal ve uluslararası yayımlar, 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, s. 41). Bu ölçütlerin sayısı oldukça fazladır ancak temelde bunları eğitim, araştırma ve hizmet şeklinde sınıflandırmak mümkündür (Kaptanoğlu ve Özok, 2006, s. 194).

Akademik performansı 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. 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, s. 140). 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, s. 212). Bilimsel bir araştırma yapmak için belli aşamalar bulunmaktadır. Bu aşamalar; konu belirlemek, araştırma problemini ve sorusunu belirlemek, hipotezleri yazmak, araştırma yöntemini seçmek, evren ve örnekleme seçmek, veri toplama aracı geliştirmek, verilerin analizi, sonuç ve yorum şeklindedir (Yücel Toy ve Güneri Tosunoğlu, 2007, s. 3). 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 (Saydan, 2008, s. 73). 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, s. 108). Üniversitelerde, akademisyenlerin yeni teknolojileri uygun bir biçimde kullanabilmesi ve teknik sorunlarla baş edebiliyor olmaları gerekmektedir (Şimşek vd., 2013, s. 18). Bu sebeple akademisyenlere gerekiyorsa yeni teknolojilerin tanıtımı ve faydalarını ilişkin eğitici faaliyetlerde bulunulabilir (Hava, 2019, s. 177). 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; alan bilgisinin yeterli olması, öğrencilerle etkili iletişim kurabilme yeteneğine sahip olmak, sınıfı yönetebilme becerisinin olması, ders planı yapabilmek, ders anlatımında teknolojiden faydalanmak vb.'dir (Arslantaş, 2011, s. 489). Akademisyenlerin iş yükü ve iş türü fazla olduğu için birden fazla işi aynı anda yapmak zorunda kaldıkları durumlar olmaktadır (Aslan ve Cengiz, 2015, s. 38). Aşırı iş yükü, çevresel bir stres faktörü olarak değerlendirilmektedir (Güran ve Güler, 2019, s. 156). Öte yandan öz yeterliliğin de stresi düzenlediği ifade edilmektedir (Bandura, 1994, s. 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, s. 96).

Literatür incelendiğinde işe adanmanın ve öz yeterliliğin performans üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Kartal (2017)'ın sağlık çalışanlarına yönelik yaptığı işe adanma ve işe yabancılaşmanın performans ile ilişkisini ölçen çalışma sonuçlarına göre işe adanmanın dinçlik boyutunun performansı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Cesário ve Chambel (2017) ise Portekizli işçilerin örgütsel bağlılığının ve işe adanmasının iş

performansı üzerinde etkisi konulu bir çalışma gerçekleştirmişler ve işçilerin işe adanmasının iş performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Erhan (2022)'in, Antalya'daki otel işletmelerinin departman yöneticilerine yönelik gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerindeki etkisinde işe adanmanın aracı rolünü incelenmiş ve işe adanmanın bu iki değişken arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada da işe adanmanın iş performansını etkilediği görülmektedir. Akdemir ve İnal (2022) da işe adanmanın aracı rolünü incelemişler ve güvenlik işletmelerindeki mavi yakalı çalışanların zaman yönetimi algısının performans üzerindeki etkisinde işe adanmanın kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuç da işe adanmanın performansı etkilediğini göstermektedir. Öte yandan Kaplan ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen organize sanayi bölgelerindeki işgörenleri konu alan, işyeri yalnızlığının çalışma performansı üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin rolünü inceledikleri çalışmada öz yeterliliğin bu değişkenler arasında aracı rolünün bulunmadığı ancak öz yeterliliğin performansı etkilediği görülmüştür. Kemer (2021), aşçıların mesleki öz yeterlilikleri ile performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin aracı rolünü konu edinen bir araştırma gerçekleştirmiş ve bu araştırmanın bulguları aşçıların mesleki öz yeterliliklerinin performansı olumlu yönde etkilediğini ve bu etkide de eğitim düzeyinin rolü olduğunu göstermiştir. İlkokul öğretmenlerinin performansını, dönüşümcü liderlik, yetenek ve öz yeterliliğin nasıl etkilediği Muliati ve arkadaşları (2022) tarafından incelenmiş ve müzik öğretmenlerinin öz yeterlilik algısının performans üzerinde pozitif bir etki yarattığı görülmüştür. Mungasia ve arkadaşları (2022) ise devlet okulundaki öğretmenlerin öz yeterlilik algısının performans üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma yapmışlar ve öz yeterlilik algısının performans üzerinde önemli bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

## 2. Yöntem

### 2.1. 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 araştırmanın ikinci bir amacıdır. 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 birlikte olduğu bir çalışmayla karşılaşılmaştır. Bu sebeple çalışmanın yazına katkı sağlaması açısından da oldukça önemli olduğu söylenebilir.

### 2.2. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları

Bu araştırma maliyet ve ulaşılabilirlik gibi nedenlerden dolayı konu bakımından, uygulama bakımından, veri toplama tekniği bakımından ve zaman bakımından sınırlandırılmıştır. Araştırmanın konu kapsamı, işe adanma ve öz yeterliliğin, akademik performans üzerindeki etkisi ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın uygulama kapsamı, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca araştırmada veriler toplanırken anket yöntemi kullanılmıştır ve araştırma, işe adanma, genel öz

yeterlilik ve akademik performans ölçeği ile sınırlandırılmıştır. Bunlarla birlikte araştırma 2021 yılı Ağustos-Ekim ayları ile sınırlandırılmıştır.

### 2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmada, kullanım açısından yaygın olan ve en ideal deneğin kolay bulunan olduğu varsayımına dayanan kolayda örnekleme yöntemi (Altunışık vd., 2005, s. 132) kullanılmıştır. Araştırmanın evreni, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde görev yapan 1921 akademisyenden oluşmaktadır. Evrenin belli olduğu durumlarda geçerli olan örneklem sayısı;

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

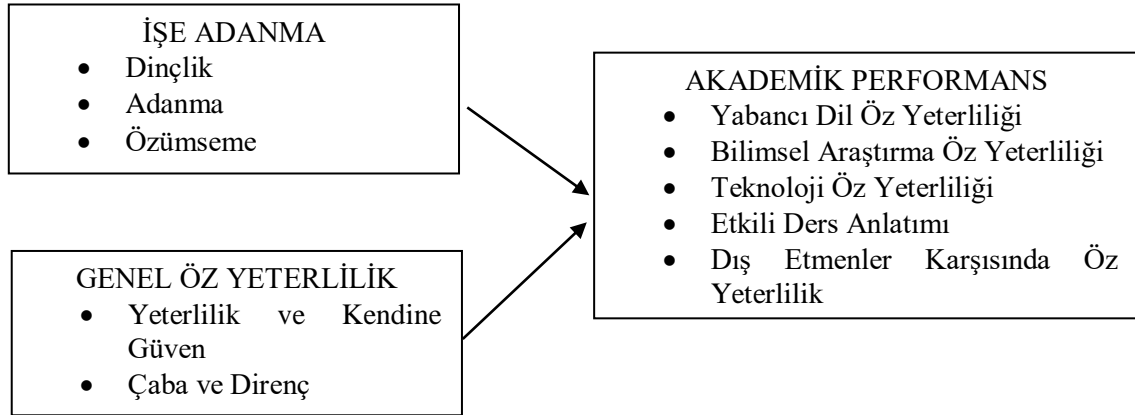
formülü ile hesaplanmaktadır (Sümbüloğlu vd., 2005, s. 103).

$$n = \frac{1921 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 \cdot (1921 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = \frac{1.844,9284}{5,7604} \cong 320$$

Bu doğrultuda, evrenin içinden seçilen 320 akademisyenin evreni temsil edeceği belirlenmiştir. 350 adet anket formu dağıtılmış ve 325'i geri toplanmış, bu anketlere gözleleme ve uç değer analizi yapılmıştır. Kullanılabilir olan 318 anket değerlendirmeye alınmıştır.

### 2.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 1. Araştırmanın modeli



İlgili literatür incelendiğinde işe adanmanın performansı etkilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Balkı vd., 2020; Cesário ve Chambel, 2017; Kartal, 2017; Nguyen vd., 2019; Yeşiltaş vd., 2019). Bununla birlikte farklı sektörlerde öz yeterliliğin de performans üzerinde etkili olduğu görülmektedir (Güler vd., 2020; İmamoğlu vd., 2021; Kaplan vd., 2019; Sezgin ve Düşükcan, 2020). Bu etkiler farklı sektörlerde incelenmiş olup akademisyenlerin performansının da işe adanma ve öz yeterlilikten etkileneyeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için geliştirilen araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H<sub>1</sub>: İşe adanmanın dinçlik boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>2</sub>: İşe adanmanın adanma boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>3</sub>: İşe adanmanın özümseme boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>4</sub>: İşe adanmanın dinçlik boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>5</sub>: İşe adanmanın adanma boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>6</sub>: İşe adanmanın özümseme boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>7</sub>: İşe adanmanın dinçlik boyutu, akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>8</sub>: İşe adanmanın adanma boyutu, akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>9</sub>: İşe adanmanın özümseme boyutu, akademik performans algısının teknoloji öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>10</sub>: İşe adanmanın dinçlik boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>11</sub>: İşe adanmanın adanma boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>12</sub>: İşe adanmanın özümseme boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>13</sub>: Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>14</sub>: Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>15</sub>: Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu, akademik performans algısının teknoloji yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>16</sub>: Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>17</sub>: Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu, akademik performans algısının yabancı dil öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>18</sub>: Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu, akademik performans algısının bilimsel araştırma öz yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>19</sub>: Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu, akademik performans algısının teknoloji yeterliliği boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H<sub>20</sub>: Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutu, akademik performans algısının etkili ders anlatımı boyutunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

## 2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

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, işe adanma ölçeğidir ve bu ölçek Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilmiş, Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. İkinci ölçek, genel öz yeterlilik ölçeğidir ve bu ölçek Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilmiş, Apay (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Üçüncü ölçek ise akademik performans algı ölçeğidir ve Gür (2017) tarafından geliştirilmiştir. 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.



İşe adanma, genel öz yeterlilik ve akademik performans algı ölçeğinden toplanan verilere ilk olarak uç değer analizi yapılmış ve sonrasında verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Jondeau ve Rockinger (2003), çarpıklık ve basıklık değerlerinin +3 ve -3 arasında olması durumunda verilerin normal dağıldığını belirtmektedir. Her bir maddenin çarpıklık değerleri -1,322 ve 1,286 arasında, basıklık değerlerinin ise -1,036 ve 2,529 arasında olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak verilerin normal dağıldığı tespit edilmesinin ardından korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

### 3. Bulgular

#### 3.1. Demografik Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	115	36,2
Erkek	203	63,8
Medeni Durum		
Evli	211	66,4
Bekar	107	33,6
Yaş Grubu		
25-34	69	21,7
35-44	130	40,9
45-54	89	28,0
55-64	26	8,2
65 ve üzeri	4	1,3
Unvan		
Arş. Gör.	72	22,6
Öğr. Gör.	33	10,4
Dr. Öğr. Üyesi	75	23,6
Doç. Dr.	63	19,8
Prof. Dr.	75	23,6
Toplam Çalışma Süresi		
0-9 yıl	89	28,0
10-19 yıl	121	38,1
20-29 yıl	83	26,1
30-39 yıl	23	7,2
40 yıl ve üzeri	2	0,6
Alan		
Sosyal Bilimler	123	38,7
Fen Bilimleri	141	44,3
Sağlık Bilimleri	17	5,3
Eğitim Bilimleri	37	11,6
Yurt Dışında Lisans veya Lisansüstü Eğitim Alma Durumu		
Evet	76	23,9
Hayır	242	76,1
Yurt Dışında Ders Verme Durumu		
Evet	70	22,0
Hayır	248	78,0

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerine göre dağılımı incelenmiş ve Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan 318 kişinin %36,2’si (115 kişi) kadın ve %63,8’i (203 kişi) erkek; %66,4’ü (211 kişi) evli ve %33,6’sı (107 kişi) bekar; %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 yaşta; %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 doktor; %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 üzerinde; %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 bilimleri; %23,9'u (76 kişi) yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim almış ve %76,1'i (242 kişi) yurt dışında lisans veya lisansüstü eğitim almamış; %22'si (70 kişi) yurt dışında ders vermiş ve %78'i (248 kişi) yurt dışında ders vermemiştir.

### 3.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Tablo 2. 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

Tablo 2'de gösterilen değerlere göre veriler faktör analizine uygundur ve yüksek güvenilirliğe sahiptir.

#### 3.2.1. İşe Adanma Ölçeği

İşe adanma ölçeğine ait veriler faktör analizine sokulmuş ve 3 faktör çözümü elde edilmiştir. Elde edilen bu 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.

Tablo 3. 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 sonucuna göre, faktör yükü 0,50'nin altında 3 madde (İA\_B2, İA\_B3 ve İA\_C1) tespit edilmiş ve bunlar ölçek kapsamına dahil edilmemiştir. Sonuç olarak işe adanma ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu ifade edilebilir.

### 3.2.2. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Genel öz yeterlilik ölçeğine ait veriler faktör analizine sokulmuş ve 2 faktör çözümü elde edilmiştir. Elde edilen bu 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.

Tablo 4. 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 sonucuna göre, 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.

### 3.2.3. Akademik Performans Algı Ölçeği

Akademik performans algı ölçeği maddelerine ait veriler faktör analizine sokulmuş ve 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.

Tablo 5. 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 sonucuna göre 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 değerlendirilmeye dahil edilmemiştir.

### 3.3. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda araştırmanın hipotezlerini test etmek için kullanılan korelasyon ve regresyon analizine ilişkin bulgular gösterilmiştir.

### 3.3.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 6. Araştırmada kullanılan değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Dinçl.	1								
Adanm.	,604** ,000	1							
Özms.	,592** ,000	,447** ,000	1						
Yet. Kend Güv.	,374** ,000	,382** ,000	,330** ,000	1					
Çaba ve Direnç	,459** ,000	,314** ,000	,392** ,000	,599** ,000	1				
Yabancı Dil Ö.Y.	,105 ,062	,022 ,692	,090 ,108	,048 ,395	,114* ,042	1			
Bilims. Arş. Ö.Y.	,211** ,000	,098 ,081	,270** ,000	,232** ,000	,265** ,000	,447** ,000	1		
Tekn. Ö.Y.	,296** ,000	,246** ,000	,202** ,000	,318** ,000	,353** ,000	,492** ,000	,548** ,000	1	
Etkili Ders Anlt.	,349** ,000	,346** ,000	,279** ,000	,352** ,000	,331** ,000	,091 ,106	,357** ,000	,438** ,000	1

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.

### 3.3.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 7. İşe adanmanın boyutlarının yabancı dil öz yeterliliğine etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	$\beta$	t	Anlamlılık
Sabit	3,123	,373		8,375	,000
Dinçlik	,156	,105	,117	1,485	,138
Adanma	-,103	,101	-,072	-1,018	,310
Özümseme	,066	,086	,053	,760	,448

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

Tablo 7’de regresyon analizi yapılarak işe adanma ve yabancı dil öz yeterliliği arasındaki etkileşimi açıklayan regresyon modelinin (F=1,645,  $p>0,05$ ) anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe adanmanın boyutlarının akademisyenlerin yabancı dil öz yeterlilikleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla  $H_1$ ,  $H_2$  ve  $H_3$  hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 8. İşe adanmanın boyutlarının bilimsel araştırma öz yeterliliğine etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	$\beta$	t	Anlamlılık
Sabit	3,166	,261		12,151	,000
Dinçlik	,115	,073	,120	1,574	,117
Adanma	-,082	,071	-,080	-1,159	,247
Özümseme	,209	,060	,235	3,469	,001

Bağımlı Değişken: Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği  
F=9,223 - Model Anlamlılık=,000 -  $R^2=,081$  - Düzeltilmiş  $R^2=,072$

Tablo 8’de regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş  $R^2$  değeri sonucuna göre akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliklerinde meydana gelen değişikliğin %7,2’si işe adanmanın boyutları ile açıklanmaktadır. İşe adanma ve bilimsel araştırma öz yeterliliği arasındaki etkileşimi 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 boyutunun ( $\beta=,235$ ;  $p<0,01$ ), akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. 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 9. İşe adanmanın boyutlarının teknoloji öz yeterliliğine etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	$\beta$	t	Anlamlılık
Sabit	2,743	,255		10,770	,000
Dinçlik	,208	,072	,219	2,895	,004
Adanma	,103	,069	,101	1,487	,138
Özümseme	,024	,059	,027	,409	,683

Bağımlı Değişken: Teknoloji Öz Yeterliliği  
F=11,000- Model Anlamlılık=,000 -  $R^2$  =,095 - Düzeltilmiş  $R^2$  =,086

Tablo 9’da regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş  $R^2$  değeri sonucuna göre akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliklerinde meydana gelen değişikliğin %8,6’sı işe adanmanın boyutları ile açıklanmaktadır. İşe adanma ve teknoloji öz yeterliliği arasındaki etkileşimi açıklayan regresyon modeli (F=11,000;  $p < 0,01$ ) anlamlıdır. İşe adanmanın dinçlik boyutunun ( $\beta = ,219$ ;  $p < 0,05$ ) akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin işinde dinç olma düzeyindeki artışın, teknoloji öz yeterliliklerinde ( $,219$ ) kadar artış sağladığı söylenebilir. İşe adanmanın adanma boyutu ( $\beta = ,101$ ;  $p > 0,05$ ) akademisyenlerin teknoloji yeterliliğini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. İşe adanmanın özümseme boyutu ( $\beta = ,027$ ;  $p > 0,05$ ) akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliğini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Sonuç olarak,  $H_7$  hipotezi ise kabul edilmiştir.  $H_8$  ve  $H_9$  hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 10. İşe adanmanın boyutlarının etkili ders anlatımına etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	$\beta$	t	Anlamlılık
Sabit	2,891	,201		14,383	,000
Dinçlik	,138	,057	,178	2,437	,015
Adanma	,167	,055	,201	3,052	,002
Özümseme	,060	,047	,084	1,296	,196

Bağımlı Değişken: Etkili Ders Anlatımı  
F=19,200 - Model Anlamlılık=,000 -  $R^2$  =,155 - Düzeltilmiş  $R^2$  =,147

Tablo 10’da regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş  $R^2$  değeri sonucuna göre akademisyenlerin etkili ders anlatımlarında meydana gelen değişikliğin %14,7’si işe adanmanın boyutları ile açıklanmaktadır. İşe adanma ve etkili ders anlatımındaki etkileşim açıklayan regresyon modeli (F=19,200;  $p < 0,01$ ) anlamlıdır. İşe adanmanın dinçlik boyutunun ( $\beta = ,178$ ;  $p < 0,05$ ) akademisyenlerin etkili ders anlatımları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin işinde dinç olma düzeyindeki artışın, etkili ders anlatımlarında ( $,178$ ) kadar artış sağladığı söylenebilir. İşe adanmanın adanma boyutunun ( $\beta = ,201$ ;  $p < 0,01$ ) akademisyenlerin etkili ders anlatımları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. 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 11. Genel öz yeterliliğin boyutlarının yabancı dil öz yeterliliğine etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	$\beta$	T	Anlamlılık
Sabit	2,978	,384		7,761	,000
Yeterlilik ve Kendine Güven	-,049	,108	-,032	-,459	,647
Çaba ve Direnç	,201	,105	,133	1,909	,057

Bağımlı Değişken: Yabancı Dil Öz Yeterliliği  
F=2,187 - Model Anlamlılık=,114 -  $R^2$  =,014 - Düzeltilmiş  $R^2$  =,007

Tablo 11’de regresyon analizi yapılarak genel öz yeterlilik ve yabancı dil öz yeterliliği arasındaki etkileşimi açıklayan regresyon modelinin ( $F=2,187$ ,  $p>0,05$ ) anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Genel öz yeterliliğin boyutlarının akademisyenlerin yabancı dil öz yeterlilikleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla  $H_{13}$  ve  $H_{17}$  hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 12. Genel öz yeterliliğin boyutlarının bilimsel araştırma öz yeterliliğine etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	$\beta$	t	Anlamlılık
Sabit	2,727	,268		10,165	,000
Yeterlilik ve Kendine Güven	,127	,075	,114	1,690	,092
Çaba ve Direnç	,214	,074	,196	2,906	,004

Bağımlı Değişken: Bilimsel Araştırma Öz Yeterliliği  
 $F=13,393$  - Model Anlamlılık= $,000$  -  $R^2=,078$ , - Düzeltilmiş  $R^2=,073$

Tablo 12’de regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş  $R^2$  değeri sonucuna göre akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliklerinde meydana gelen değişikliğin %7,3’ü genel öz yeterliliğin boyutları ile açıklanmaktadır. Genel öz yeterlilik ve bilimsel araştırma öz yeterliliği arasındaki etkileşimi açıklayan regresyon modeli ( $F=13,393$ ;  $p<0,01$ ) anlamlıdır. Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutu ( $\beta=,114$ ;  $p>0,05$ ) akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliğini anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Genel öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutunun ( $\beta=,196$ ;  $p<0,01$ ) akademisyenlerin bilimsel araştırma öz yeterliliği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin çaba ve direnç düzeyindeki artışın, bilimsel araştırma öz yeterliliklerinde ( $,196$ ) kadar artış sağladığı söylenebilir. Sonuç olarak,  $H_{18}$  hipotezi kabul edilmiştir.  $H_{14}$  hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 13. Genel öz yeterliliğin boyutlarının teknoloji öz yeterliliğine etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	$\beta$	t	Anlamlılık
Sabit	2,302	,255		9,029	,000
Yeterlilik ve Kendine Güven	,183	,072	,167	2,556	,011
Çaba ve Direnç	,272	,070	,253	3,885	,000

Bağımlı Değişken: Teknoloji Öz Yeterliliği  
 $F= 26,123$  - Model Anlamlılık= $,000$  -  $R^2= ,142$  - Düzeltilmiş  $R^2=,137$

Tablo 13’te regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş  $R^2$  değeri sonucuna göre akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliklerinde meydana gelen değişikliğin %13,7’si genel öz yeterliliğin boyutları ile açıklanmaktadır. Genel öz yeterlilik ve teknoloji öz yeterliliği arasındaki etkileşimi açıklayan regresyon modeli ( $F=26,123$ ;  $p<0,01$ ) anlamlıdır. Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutunun ( $\beta=,167$ ;  $p<0,05$ ) akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. 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 boyutunun ( $\beta=,253$ ;  $p<0,01$ ) akademisyenlerin teknoloji öz yeterliliği üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. 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 14. Genel öz yeterliliğin boyutlarının etkili ders anlatımına etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	$\beta$	t	Anlamlılık
Sabit	2,869	,208		13,812	,000
Yeterlilik ve Kendine Güven	,214	,058	,239	3,676	,000
Çaba ve Direnç	,165	,057	,188	2,894	,004

Bağımlı Değişken: Etkili Ders Anlatımı  
F=26,992 - Model Anlamlılık=,000 - R<sup>2</sup>=,146 - Düzeltilmiş R<sup>2</sup>=,141

Tablo 14’te regresyon analizi yapılarak elde edilen düzeltilmiş R<sup>2</sup> değeri sonucuna göre akademisyenlerin etkili ders anlatımlarında meydana gelen değişikliğin %14,1’i genel öz yeterliliğin boyutları ile açıklanmaktadır. Genel öz yeterlilik ve etkili ders anlatımı arasındaki etkileşimi açıklayan regresyon modeli (F=26,992; p<0,01) anlamlıdır. Genel öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutunun ( $\beta$ =,239; p<0,01) akademisyenlerin etkili ders anlatımları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. 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 boyutunun ( $\beta$ =,188; p<0,01) akademisyenlerin etkili ders anlatımları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Diğer bağımsız değişkenlerin sabit olması şartıyla, akademisyenlerin çaba ve direnç düzeyindeki artışın, etkili ders anlatımlarında (,188) kadar artış sağladığı söylenebilir Sonuç olarak, H<sub>16</sub> ve H<sub>20</sub> hipotezleri kabul edilmiştir.

### Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Sürekli değişen çevre koşulları ve artan rekabet ortamı, işgörenlerin üstün niteliklere sahip olmasını gerektirmektedir. 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. Bu doğrultuda literatürden elde edilen bilgilerle bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerle araştırma modelinde bulunan değişkenler arası ilişkiler ve değişkenlerin birbirini etkileme düzeyleri incelenmiş, araştırma bulguları yorumlanmıştır.

Değişkenler arası ilişkilerin varlığının incelendiği korelasyon analizi bulgularına göre yabancı dil öz yeterliliği ile çaba ve direnç arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte bilimsel araştırma öz yeterliliği ile dinçlik, özümseme, yeterlilik ve kendine güven, çaba ve direnç arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucu da elde 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 yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

İşe adanma ve öz yeterliliğin akademik performansı 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 performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yeşiltaş ve arkadaşları (2019) da sağlık çalışanlarına yönelik çalışma yapmışlar ve genel anlamda işe adanmanın örgüt performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Balkı ve arkadaşlarının (2020) yaptıkları 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 performansı 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 olmadığını sonucuna varmıştır.

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 bilmesi önemlidir. Bu sebeple yabancı dil bilgisi olan akademisyenlerin İngilizce makale yazabilmeleri, yurtdışından akademisyenlerle ortak çalışmalar yürütebilmeleri, yabancı kaynakları rahatlıkla kullanabilmeleri ve yurt dışındaki bilimsel etkinliklere ve toplantılara katılmaları daha olasıdır ancak araştırmadan elde edilen sonuçlar, işe adanma ve öz yeterliliğin yabancı dil öz yeterliliğini etkilemediğini göstermektedir. Buna sebep olarak yabancı dil öz yeterliliğinin başka faktörlere bağlı olarak değişmesi gösterilebilir. Örneğin; akademisyenlerin yabancı dil öz yeterliliği, yurt dışında eğitim alma veya yurt dışında ders alma gibi durumlara bağlı olarak farklılık gösterebilir. Akademisyenlerden beklenen temel görevler arasında bilimsel araştırma yapma yer almaktadır. Sonuçlara göre bilimsel araştırma öz yeterliliği, işe adanmanın özümseme ve öz yeterliliğin çaba ve direnç boyutundan etkilenirken; işe adanmanın dinçlik ve adanma ve öz yeterliliğin yeterlilik ve kendine güven boyutundan etkilenmemektedir. Bilimsel bir araştırma yapmanın aşamalarının ve gerekliliklerinin özümseme ve çaba ile ilişkilendirilmesi buna sebep olarak gösterilebilir. Teknolojiye hakim olan akademisyenler zamandan tasarruf ederek daha fazla kaynağa ulaşmalarının yanı sıra teknik sorunlarla da rahatlıkla baş edebilirler ancak teknoloji öz yeterliliği, işe adanmanın dinçlik boyutundan etkilenirken adanma ve özümseme boyutundan etkilenmemekte ve öz yeterliliğin ise çaba ve direnç boyutundan etkilenirken yeterlilik ve kendine güven boyutundan etkilenmemektedir. 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 ancak etkili ders anlatımı, işe adanmanın adanma boyutundan ve öz yeterliliğin iki boyutundan da etkilenirken işe adanmanın dinçlik ve özümseme boyutundan etkilenmemektedir. Bunun nedeni ise ders anlatımı sırasında akademisyenlerin yeterli alan bilgisine sahip olmak, etkili iletişim becerilerine sahip olmak, sınıfı yönetebilme beceresine sahip olmak gibi birtakım özellikleri taşıması gerekliliği olabilir. Sonuç olarak işe adanan ve öz yeterlilik inancı yüksek olan akademisyenlerin performans düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

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 ifade edilebilir. 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 Eriğüç, 2019, s. 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, s. 3). Bu sebeple üniversitelerin başarılı olması için bahsi geçen bu konulara önem vermeleri gerektiği söylenebilir.

Bu araştırmanın neticesi olarak, öne sürülen yirmi hipotezden dokuz tanesi kabul edilmiştir. Dolayısıyla yapılan analizler ve elde edilen bulgular, kurulan araştırma modelindeki ilişkileri istatistiksel olarak belli bir düzeyde açıklamaktadır. Bundan sonraki çalışmalara yönelik araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Özel üniversitelerde görev yapan akademisyenler üzerinde bu konuda bir araştırma yapılmasının ilgili literatüre katkısı olabilir.
- Araştırma evreninin geliştirilerek veya çeşitlendirilerek farklı illerde bulunan üniversitelerde bir araştırma yapması daha derinlikli bulgular elde edilmesini sağlayabilir.
- Araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerin farklılaştırılması, akademik performans algısı hakkında var olan bilgiyi zenginleştirebilir.

## Kaynakça

- Akdemir, A. ve İnal, İ. H. (2022). Pandemi sürecindeki zaman yönetimi ve çalışan performansı ilişkisinde işe adanmışlık kavramının aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 931-946.
- Aktaş, K. ve Akdemir, B. (2019). İşe adanmışlık ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin 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: Sakarya Yayıncılık.
- Apay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113-131.
- Arslantaş, H. İ. (2011). Öğretim elemanlarının öğretim stratejileri-yöntem ve teknikleri, iletişim ve ölçme değerlendirme yeterliklerine yönelik öğrenci görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 487-506.
- Balkı, S., İlhan, İ., ve Özkoç, A. G. (2020). Mutfak çalışanlarında algılanan dışsal prestij ve işe adanmışlığının yenilik performansına etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 401-412.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. A. Bandura (Ed), *Self-Efficacy in changing societies* içinde (ss.1-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. E. A. Locke (Ed), *Handbook of principles of organization behavior* içinde (ss. 179-200). Newyork: Wiley.
- Cesário, F. ve Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.

- Çaparlar, C. ve Dönmez A. (2016). Bilimsel araştırma nedir, nasıl yapılır?. *Turkish Journal of Anaesthesiology & Reanimation*, 44, 212-218.
- 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.
- Erarslan, İ. (2015). Üniversitelerin uluslararası görünürlüğü: Akademik performans ve üniversite marka değeri ilişkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 37- 47.
- Erhan, T. (2022). Örgütsel özdeşleşmenin iş performansına etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1278-1292.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş, Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- 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 işe 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 iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliliğinin aracılık etkisi. *İktisat Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 153-176.
- Gürlek, M. ve Tuna, M. (2019). İşe adanmanın teorik temelleri ve ölçümü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 35-49.
- Hava, K. (2019). Öğretim üyelerinin öğrenme ortamlarında yeni teknolojileri kullanma düzeyinin belirlenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 165-181.
- 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 iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkarlığının aracılık rolü: Zanaatkarlar üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 69-84.
- Jondeau E. ve Rockinger M. (2003). Conditional volatility, skewness, and kurtosis: Existence, persistence, and comovements. *Journal of Economic Dynamics & Control*, 27(10), 1699-1737.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* (Yayımlanmamış doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

- Kaplan, M., Tüm, Y. ve Karagöz, A. (2019). İş yeri yalnızlığının görev performansı üzerindeki etkisi: Öz yeterliliğin düzenleyici rolü. Y. A. Unvan (Ed), *Sosyal beşeri ve idari bilimler alanında araştırma ve derlemeler* içinde (ss. 159-174). Ankara: Gece Akademi.
- Kaptanoğlu, D. ve Özok, A. F. (2006). Akademik performans değerlendirmesi için bir bulanık model. *İTÜ Dergisi*, 5(1), 193-204.
- Kartal, N. (2017). *Sağlık çalışanlarında işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kemer, E. (2021). Mesleki öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolü: Aşçılar üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(2), 899-920.
- 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.
- 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., Gutierrez-Donã, 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.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Muliati, L., Asbari, M., Nadeak, M., Novitasari, D. ve Purwanto, A. (2022). Elementary school teachers performance: How the role of transformational leadership, competency, and self-efficacy?. *International Journal of Social And Management Studies*, 3(1), 158-166.
- Mungasia, J. A., Ouda, J. B. ve Otieno, K. (2022). Teachers' self-efficacy and their performance appraisal in public secondary schools. *American Journal of Education and Technologies*, 1(2), 88-94.
- 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.
- Oladipo, S., Olowoye, B. ve Adenaike, A. (2010). Comparative study of the effect of study tect of study technology mode of echnology 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).
- Özbaş, S. (2014). Sınıf öğretmeni adaylarının biyoloji öz-yeterlik algıları. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 56-63.
- 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.
- Saydan, R. (2008). Üniversite öğrencilerinin öğretim elemanlarından kalite beklentileri: Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 63-79.

- 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.
- 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 (Ed), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* içinde (ss. 35-37). Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Sezgin, E. E. ve Düşükcan, M. (2020). Hemşirelerin öz yeterlilik inanç düzeylerinin performansları üzerindeki etkisi: Elazığ ili örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1559-1702.
- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2001). Performance concepts and performance theory. S. Sonnestang (Ed), *Psychological management of individual performance* içinde (ss. 3-25). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Sümbüloğlu, K., Sümbüloğlu, V. ve Akyüz, K. (2005). *Anket yöntemi ile bilimsel araştırma*. Ankara: Songür Yayıncılık.
- Şahinbaş, F ve Erigüç G. (2019). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(4), 1201-1225.
- Şimşek, Ö., Demir, S., Bağçeci, B. ve Kinay, İ. (2013). Öğretim elemanlarının teknopedagojik eğitim yeterliliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-23.
- 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 öğrenimde öğretim elemanlarının teknoloji kabulü ve kullanımı: Adnan Menderes Üniversitesinde ampirik bir değerlendirme. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 106-121.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalât işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 195-218.
- Türkmen, E. (2009). *İş karakteristikleri ve algılanan örgütsel destek kavramlarının öz-yeterlilik inancı ile ilişkisi ve öz-yeterlilik inancının çalışan performansı üzerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Electronic Journal of Vocational College*, 5(2), 32-39.
- 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 işe bağlılığın örgüt performansına etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(30), 664-673.

Yücel Toy, B. ve Güneri Tosunoğlu, N. (2007). Sosyal bilimler alanındaki araştırmalarda bilimsel araştırma süreci, istatistiksel teknikler ve süreci, istatistiksel teknikler ve yapılan hatalar. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1-20.

#### ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu

Tarih: 03.06.2021

No: 10/06

#### ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %50

2. yazar katkı oranı : %50