

AKADEMİK İYİMSERLİK İLE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİNİN AKADEMİSYENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Doç. Dr. Öznur BOZKURT¹

Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi, (oznurbozkurt@duzce.edu.tr)

Armağan ERCAN

Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (armaan.ercan1453@gmail.com)

ÖZET

Araştırmanın amacı, akademisyenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın örneklemini Düzce Üniversitesi merkez yerleşkesinde görev yapan 230 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin akademik iyimserliği ile performans düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin haftalık ders yükü(saat) arttıkça akademik iyimserliğin alt boyutu olan akademik vurgu düzeyleri de artmaktadır. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre, kadın akademisyenlerin akademik iyimserlikleri erkek akademisyenlere göre daha yüksektir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin bir diğer önemli sonucu ise kadın akademisyenlerin öz yeterlilik düzeylerinin erkek akademisyenlere göre daha yüksek olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: *İyimserlik, Akademik iyimserlik, Performans, Düzce Üniversitesi.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC OPTIMISM AND PERFORMANCE IS EVALUATED IN TERMS OF ACADEMICIANS

ABSTRACT

The purpose of the research in this context is; It examines the relationship between academicians' academic optimism levels and their performances. The sample of the research was 230 academicians selected from the central campus of Düzce University.. As a result of the analysis made within the scope of the research, it was found that academicians had a meaningful and positive relationship between academic optimism and performance levels. As a result of the analyzes made, the academic emphasis level which is the sub-dimension of academic optimism increases as the weekly course load (hour) of the academicians increases. According to another finding of the research, the academic optimism of female academics is higher than that of male academicians. Another important result of the analyzes made within the scope of the research is that female academicians have higher self-sufficiency levels than male academicians.

Keywords: *Optimism, Academic Optimism, Performance, Duzce University.*

¹ Sorumlu yazar

1. Giriş

İyimserlik, belirli bir duruma ilişkin olumlu beklentiler olarak tanımlanır(Çağlar, 2013). İyimserlik bir bireye özgü nitelikler ve bireyin içinde bulunduğu durumu sübjektif olarak olumlu yorumlamasıdır. Aynı zamanda bu kavram kötü durumlardan kaçınma yani önlem alma olayların durumların ya da kişilerin olumlu tarafları üzerinde durarak aynı zamanda geleceğe dair olumlu beklentilere girebilme yeteneğidir(Kümbül Güler ve Emeç, 2013). Akademik açıdan değerlendirildiğinde iyimserlik kavramı bir eğitimcinin içinde bulunduğu durum ya da koşulları sübjektif olarak pozitif yorumlamasıdır. Akademik iyimserlik bir eğitimcinin eğitim ve öğretim çalışmalarıyla ilgili olarak veli ve öğrencilerine güvenmesi, onlarla işbirliğinde bulunması ve zorluklara karşı mücadele ederek direnme ve sabır göstermede kendini yeterli bulmasıdır(Uzun, 2014). Akademik iyimserliğe sahip bireylerin ortak özelliklerine baktığımızda İyimser kişiler durum ve olayların olumlu yönlerine odaklanırken gelecek ili ilgili görüş ve beklentileri de olumlu yönde olmaktadır. Bununla birlikte iyimser olan eğitimciler Akademik anlamda öz yeterliliğe sahip paydaşlarıyla güven duygusu yüksek ve akademik vurguya sahip bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. İyimserliğe sahip olan bireyler öğrencilerine yüksek ancak ulaşılabilir hedefler koyarak onları sürekli olarak motive eden ve öğrencilerinin başarısı ile gurur duyan kimselerdir. Akademik iyimserliğe sahip bireylerin bireysel olarak akademik performanslarının da olumlu yönde etkilendiği alan yazında görülmektedir.

Performans, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi” olarak tanımlanabilmektedir(Gürbüz ve Yüksel, 2011). Bir başka tanıma göre performans, bir işi yerine getiren bireyin, grubun veya örgütün amaçladıkları hedeflere yönelik olarak neye ne kadar ulaşabildikleri ve neyi sağlayabildiklerine yönelik nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır(Çöl, 2011). Yani bireyin ya da örgütün başarı düzeyini belirlenmesinde ortaya konulan performans düzeyi öncelikle kişinin ve daha sonrasında da kişinin bağlı bulunduğu örgütün başarı düzeyini etkilemektedir. Alan yazında performansı etkileyen sebeplere bakıldığında maddi kaynakların varlığının yanında kişinin içinde bulunduğu ortamdan kişinin etkilene derecesi kısacası fizyolojik ve psikolojik etmenler ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte kişinin duyuşsal zeka durumu da performans etkileyen sebeplerin diğer bir boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizin bilim üreten, değer oluşturan kurumlarında eğitim vermekte olan akademisyenlerin performans düzeyleri hem akademik anlamdaki çalışmalarında hem de paydaşlarına ilişkin güven duygusunda ve iyi bir öğrenme ortamı yaratmaya odaklanması açısından önemlidir. Öğrenci motivasyonu sağlaması ve bunun doğal bir sonucu olarak öğrenci başarısının pozitif yönde değişmesi açısından da önem arz etmektedir. Çalışmanın bu anlamda akademik iyimserlik düzeyinin performansa olan ilişkisini ortaya koyması açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

2. Akademik İyimserlik

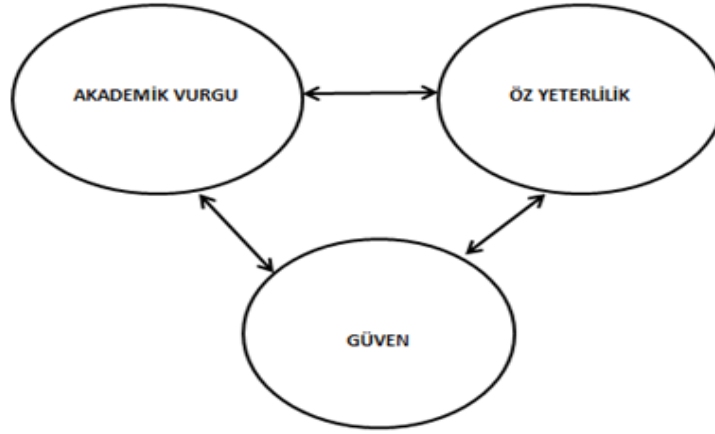
“Seligman (1998) iyimserliği ilk analiz eden pozitif psikologlardandır. Seligman (1998), iyimserliğin yetenek ve motivasyon kadar önemli olduğunu ileri sürmüştür. Carver ve Scheirer (2002) iyimserliği, bireyin gelecek için olumlu beklentisi olarak tanımlarken, Peterson ve Park (2004) geleceğe doğru bilişsel, duyuşsal ve motivasyonel bir duruşu temsil ettiğini ifade etmiştir”(Uzun, 2014). Genellikle her düşünce veya işi iyi olarak değerlendirme tutumu ya da kişilik özelliği olarak tanımlanan iyimserlik kavramı TÜRK DİL KURUMU 2009 yılında yapılan tanıma göre bireyin olumsuz durumlar ile karşı karşıya gelmesi durumunda dahi bu durumun iyi sonuçlar ortaya çıkaracağını düşünmesi şeklinde ifade edilebilir(Uzun, 2014). Akademik iyimserlik kavramının teorik olarak temellerini; ; Bandura'nın “Öz-yeterlik Teorisi”, Coleman'ın “Sosyal Sermaye Teorisi” ; Hoy, Tarter ve Kottkamp'ın “Okul Kültürü ve İklimi” çalışması ve Seligman'ın “Öğrenilmiş İyimserlik” araştırması oluşturmaktadır. Bu konuda özellikle pozitif psikolojinin ortaya koyduğu öğrenilmiş iyimserlik alanında yapılan çalışmalar akademik iyimserlik kavramının yapı taşlarını oluşturmaktadır(Uzun, 2014). Bu alanla ilgilenen bilim damaları, bireylerin gelişim süreçlerini tanımlarken pozitif duyuşlardan olan iyimserlik kavramı üzerinde durmuşlardır(Karacan ve Summak, 2016).

Akademik iyimserlik olgusu eğitimci yeterliliği, güven duygusu ve akademik vurgudan meydana gelen bütünsel bir yapıdır (Çoban, 2010). Akademik iyimserlik bir eğitimcinin eğitim ve öğretim çalışmalarıyla ilgili olarak paydaşlarına güvenmesi, onlarla işbirliğinde bulunması ve zorluklara karşı mücadele ederek direnme ve sabır göstermede kendini yeterli bulmasıdır. İyimser eğitimciler kendi yeterliliklerinin farkında olup güven temelli ilişkilere sahiptirler. Aynı zamanda bu eğitimciler akademik çıktılarla ilgilide olumlu bir yargıya sahip bireylerdir(Uzun, 2014). Akademik iyimserlik, akademik yeterlilik duygusu, paydaşlarına ilişkin güven duygusu ve iyi bir öğrenme ortamı yaratmaya odaklanma olgusunu oluşturan kavramdır(Çağlar, 2013). Özel bir özellik olan iyimserlik kavramı bir eğitimcini sahip olması gereken niteliklerden bir tanesidir; çünkü iyimser eğitimciler, öğrencinin akademik başarı elde etmesinde daha etkin rol oynamaktadır. Öğrenciyi öğrenmeye karşı motive etmede ve güven boyutunun yüksek olmasında, eğitimcinin hissetmiş olduğu öz yeterlilik olgusunun yüksek olmasında ve öğrenci başarısının arttırma faktörler açısından bakıldığında eğitimcini akademik anlamda iyimser olması etkili faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.(Uzun, 2014). Aynı zamanda alan yazı incelendiğinde

akademik iyimserliğe sahip olan eğitimciler strese karşı mücadele konusunda stratejiler geliştirebildiklerini göstermektedir(Yalçın, 2013).

Akademik iyimserlik kavramı literatürde aynı zamanda başkalarının başarılı olabileme inancını ve güvenini ifade etmektedir. İyimserliğin hakim olduğu örgüt içerisindeki bireylerin arasında var olan güven duygusu diğer eğitim kurumlarına göre daha ön planda bulunmaktadır. Akademik iyimserliğe sahip bir eğitimci için her öğrenci eşsiz birer bireydir ve o öğrencilere imkan sunulduğu zaman hepsinin başarılı olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında öğrenci başarısı için bir eğitimcinin tüm paydaşları ile iş birliği içerisinde bulunması gerekmektedir(Yılmaz ve Kurşun, 2015). Alan yazıda yapılan çalışmalara baktığımızda Çoban(2010)'tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin okullarına ilişkin akademik iyimserlikleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir ve erkek öğretmenler kendilerini örgütlerine daha bağlı hissetmektedirler. Kümbül Güler ve Emeç(2013)' tarafından yapılan çalışmada ise, iyimserlik yönelimi ile yaşam memnuniyeti arasında yüksek korelasyon gözlenmiş; ancak iyimserlik yönelimi akademik başarı ile ilişkili görülmemiştir. Yalçın(2013)' tarafından yapılan araştırmanın sonucunda algılanan stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserliğin, mesleki tükenmişliğin anlamlı yordayıcıları olduğu sonucuna varılmıştır. Erdoğan(2013)' tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin öz yeterlik, başarı algısı, akademik iyimserlik, düzeylerinin pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Akademik iyimserliği oluşturan 3 temel etken vardır. Bunlar ; ‘‘Akademik vurgu, öz yeterlik ve güvendir. Aşağıdaki Akademik iyimserliği oluşturan temel etkenler 3 boyutlu bir yapı şeklinde ifade edilmektedir’’(Aktaran; Uzun, 2014).



ŞEKİL 1; Öğretmen akademik iyimserliğinin 3 boyutu arasındaki karşılıklı nedensel ilişki(UZUN, 2014).

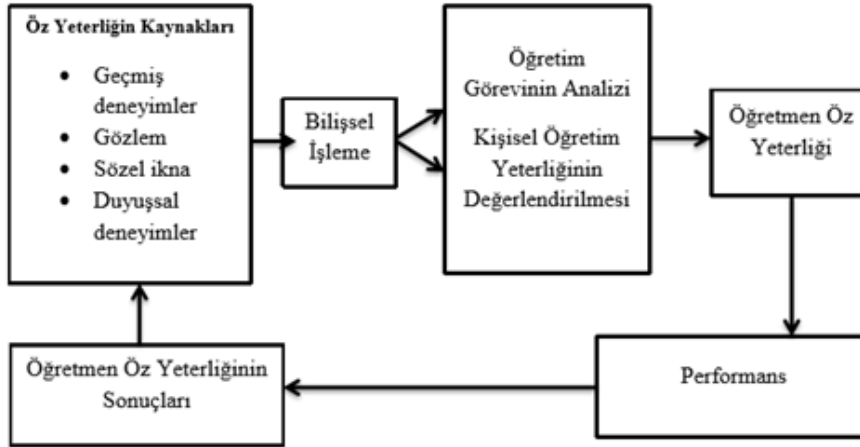
2.1. Öz Yeterlilik

Yeterlilik bir işi veya bir sorumluluğu etkili bir şekilde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken özelliklerdir. Bu kavram bir eğitimci açısından değerlendirildiğinde bir eğitimcinin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için sahip olduğu bilgi, birikim, anlayış beceri ve tutumlardır(Çoban, 2010). Öz yeterlilik kavramını ilk olarak Albert Bandura 1975'te ‘‘kişinin başarıyı üretmek için gerekli olan davranış süreçlerini organize etme ve düzenlemeye olan inancı’’ şeklinde tanımlamasıyla başlamaktadır. Bandura aynı zamanda 1986 yılında öz yeterlilik kavramını ‘‘bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı olarak yapma kapasitesine ilişkin kendi yargısı’’ olarak tanımlamaktadır(Çoban, 2010). Yeterlilik bir bireyin bir işi yapabilecek özelliklere sahip olmasıdır. Öz yeterlilik kavramı aynı zamanda bireyin bir işi gerçekleştirmek için kendinde algıladığı öznel değerlendirmeler bütünüdür. Öz yeterliğe sahip bireylerin hayatında karşılaştıkları olumsuz durumlara karşı verebileceği mücadelelerin üstesinden gelme konusunda ne düzeyde başarılı olabileceği inancıdır. Öz yeterlilik yargıları 4 kaynaktan etkilenmektedir(Uzun, 2014). Bu yargılar, 1. Bireyin geçmiş tecrübelerinden elde etmiş olduğu bilgiler, 2. Dolaylı olarak başkalarının yaşamı oldukları tecrübeleri kendisinin üstesinden gelip gelemeyeceği yargısı, 3. Dışarıdan bir kaynaktan etkilenerek sözel olarak ikna olma(olumlu ya da olumsuz olarak), 4. Bireyin içinde bulunduğu psikolojik duruma göre başarıya ya da başarısızlık beklentisi

Eğitimciler açısından öz yeterlilik kavramı eğitimcinin, öğrencilerin öğrenmelerinde olumlu anlamda değişiklikler yaratabilecek yeteneği olduğuna inanmasıdır. Öz yeterliliğine sahip olan eğitimcilerde gözükten bazı

özellikler incelendiğinde, öğrencisini motive etme, alan hakkındaki bilgisini artırma ve öznel olarak edindiği niteliklerdeki artış olarak karşımıza çıkmaktadır(Uzun, 2014). Öz yeterliliği yüksek düzeyde olan eğitimciler sınıflarında akademik öğrenmeye daha çok zaman ayırmakta, öğrenme konusunda öğrencilerine daha çok vakit ayırarak onların başarısı ile gurur duymaktadırlar. Öz yeterlilik duygusuna sahip olan eğitimciler başarı için etkili bir öğrenme ortamı oluştururlar. Öz yeterlilik kavramı aynı zamanda eğitimcileri akademik bir süreç oluşturma konusunda yönlendirmeye ve bu süreci oluşturmada eğitimcileri motive etmektedir(Erdoğan, 2013). Erden tarafından 2007’ de yapılan araştırmada öz yeterliliği yüksek olan öğretmenin öğrencilerinin daha başarılı olduğu ortaya çıkmıştır. Capri ve Çelikkaleli(2008)’ de öğretmen adaylarının öz yeterlik inançları üzerinde cinsiyet faktörünün anlamlı bir etkisinin bulunduğu nu ortaya koymuştur. Alemdağ vd. tarafından 2014’ te yapılan çalışmada ise beden eğitimi öğretmeni adaylarının akademik motivasyon düzeylerinin ve akademik öz-yeterlik algılarının orta seviyenin üzerinde olduğu görülmüştür. Cinsiyet faktörün de ise öz yeterlilik olgusu kadın eğitimcilerin lehinde sonuçlara ulaşılmıştır. Alan yazında cinsiyete dayalı olarak farklı sonuçlar da mevcuttur. Örneğin; Kerimgil Çelik ve Gürol(2015)’e göre akademik iyimserlik erkek öğretmenler lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermiştir.

Öz yeterlik inancı bireyin duygularını ve verdikleri tepkileri etkileyebilir(Uzun, 2014). Öz yeterliliği düşük olan bireyler yapacakları bir iş ya da sorumluluğu yerine getirmeleri gerektiğinde içinde bulunduğu durumu gerçekte olduğundan daha zor olduğuna inanırlar. Bu durum bireyde kaygı ve stresi arttırırken kişinin aynı zaman sorun çözmedeki bakış açısını daraltmaktadır. Burumda öz yeterlilik inancının bireyin başarı düzeyini çok güçlü bir şekilde etkilediğini göstermektedir. (Çoban, 2010). Öz yeterlilik kavramındaki en önemli nokta bireyin başarı algısı düzeyidir. Yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip bireyler zorluk düzeyi yüksek olan çalışmalara karşı daha olumlu yaklaşır bu sayede daha verimli olabilmektedirler(Erdoğan, 2013). Tschannen-Moran, Hoy ve Goddard,(2001), Tschannen-Moran ve diğerleri(1998: 227) öz yeterlilik konusunda tüm kavramları bir araya getirecek bir model geliştirmişlerdir.(Aktaran; Uzun, 2014).



Şekil 2; Öğretmen öz yeterliliğinde çok boyutlu bir model(Uzun, 2014).

2.2 Akademik Vurgu

Akademik vurgu bir eğitim kurumunun akademik başarıyı sağlamak için mükemmelliğe ulaşmaya ilişkin çabalarının derecesidir. Akademik vurgunun var olduğu eğitim kurumlarında öğrenciler için belirlenen hedefler yüksek; ancak ulaşılabilir niteliktedir. Bununla birlikte öğrencilerin öğrenme ortamları düzenli ve öğrenciler de zorlu görevler için istekli yapıya sahiptirler(Çağlar, 2013). Akademik vurgu bir eğitim kurumundaki akademik anlamda mükemmellik arayışıdır(Uzun, 2014). Eğitim kurumlarındaki var olan olumlu inanç ve beklentileri akademik vurgu ile ilişkilendirilmesinin nedeni, okulun başarıya vermiş olduğu önem düzeyini yansıtmaktan kaynaklanmaktadır(Çelik, 2013). Akademik vurgu, öğrencilere etkili öğrenme ortamının oluşturulmasını ve öğrencilerin ders çalışmak için yüksek motivasyona sahip olmalarını kolaylaştırmaktadır(Uzun, 2014). Akademik vurgu öğrenci başarısına katkıda bulunan öğrencinin üstün performans gösterebilmesi için baskı oluşturan örgütsel bir özelliktir. Bu tutum eğitim kurumunun iyimserliğe dayalı bir öğrenme ortamının oluşturulmasına neden olmaktadır. Bunun yanında akademik başarının eğitim kurumu tarafından önemsenmesi, paydaşlar ile iş birliği içerisinde bulunulması, başarı için öğrencilerin motive edilmesi, akademik başarının sahiplenilmesi ve bununla ilgili sorumlulukların alınmasını sağlamaktadır(Yılmaz ve Kurşun 2015).

2.2. Paydaşlara Güven

Güven kavramı taraflardan birinin yardımsever güvenilir, dürüst ve açık olmasına karşı diğer tarafın savunmasız kalmaya gönüllü olması durumudur. Eğitim kurumları açısından güven kavramı, yöneticilerden akademik personele öğrenci ve ailelerine kadar çok boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır(Çağlar, 2013). Güven duygusuna dayalı ilişkilerde dürüstlük, güvenilirlik yardım severlik ve açıklık duygusu ön plandadır. Güven aynı zamanda bireyler arasında sağlıklı ilişkiler geliştirmek ve huzurlu bir ortamın var olması için gerekli olan bir olgu olarak da karşımıza çıkmaktadır(Uzun, 2014). Aynı zamanda akademik iyimserliğin bir boyutu olan güven düzeyinin yüksek olduğu eğitim kurumlarında öğrencilerin başarısının arttığı ve o kurumdaki davranış kalıpları ile normların oluşmasında etkili olduğu görülmektedir(Yalçın, 2013). Birey bir örgüt içerisine girdiğinde aslında aynı zamanda bir etkileşim sürecine de girmektedir. Bu süreç içerisinde yer alan birey zamanla aktifleşir ve öğrenme çevresi de genişlemektedir. Örgüt içerisinde çalışmaların yürütülmesi aşamasında bireyler birbirleri ile iş birliği yaparak kolektivist bir yapıda bulunmak zorundadırlar. Bu iş birliğinin oluşturulması ve yönetilmesi sürecinde de güven kavramı çok önemli bir konuma sahiptir. Eğitim kurumları açısından güven ortamının okuldaki öğrenci başarısını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir(Çağlar, 2013). Eğitim kurumlarında yer alan eğitimciler ve yöneticiler güvenilir bir çevre oluşturduklarında öğrenciler bu ortamda kendilerini daha rahat hissederler ve daha fazla risk alma eğilimde olurlar. Sadece güvenilir bir ilişki ortamı oluşturulduğu takdirde öğrenciler öğrenme ortamına daha fazla katılır ve yapabileceklerinin en iyisini meydana getirmeye çalışırlar(Çoban, 2010).

Güven duygusunda bir eğitimcinin öğrencilerine ve paydaşlarına güven duyması eğitimcinin akademik iyimserliğini etkileyen en önemli unsurlarındandır. Öğrenciyi başarıya yöneltmede, öğrenci velisini öğrenme sürecine dâhil etmede öğretmenin akademik iyimserlik seviyesi güven boyutu üzerinde etkilidir(Uzun, 2014). Literatürdeki araştırmalarda akademik iyimserlik ile güven boyutunun yüksek düzeyde ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin; Keringil Çelik ve Gürol tarafından 2015' te yapılan araştırmanın bulgulara göre akademik iyimserlik ölçeği güven alt boyutu puanları ile akademik iyimserlik ölçeği yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki göstermektedir. Aynı zamanda akademik iyimserliğin akademik vurgu alt boyutu ile güven boyutu arasında da literatür taramasında yapılan incelemelere göre anlamlı ilişki saptanmıştır. Örneğin; Yılmaz ve Kurşun tarafından 2015' te ilişkisel tarama yöntemi ile yapılan çalışmaya göre akademik iyimserliğin güven ve akademik vurgu alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur.

3. İş Gören Performansı

Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi olarak tanımlanabilmektedir(Gürbüz ve Yüksel, 2011). Bir başka tanıma göre performans, bir işi yerine getiren bireyin, grubun veya örgütün amaçladıkları hedeflere yönelik olarak neye ne kadar ulaşabildikleri ve neyi sağlayabildiklerine yönelik nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır. Kısacası bireylerin ve grubun performans düzeyi ulaşmak istenen amaç yönünde bireyin ya da grubun kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesidir(Çöl, 2011).

Performans kavramı belirli bir amaç için sistematik olarak bir araya gelmiş olan bireylerin hedeflerine ulaşması bakımından nasıl bir sonuca ulaşabildiklerini tanımlayan bir kavram olarak karşımıza çıkarken bir örgüt açısından baktığımızda da hedefleri gerçekleştirirken ortaya konulan mücadelede, yani gösterdikleri performans dereceleridir. Bir örgütün başarıya ulaşabilmesi birey ya da bireylerin ortaya koymuş performanslar ile doğru orantılı olarak gelişmektedir(Yılmaz ve Karahan, 2010). Literatür incelenmesinde bireylerin performanslarını etkileyen sebepler arasında birçok neden ortaya konmaktadır. Örneğin; Gersil ve Aracı (2011)' e göre, bireylerin çalıştıkları firmaya karşı duydukları güven ile performans düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Alan yazında yapılan bir diğer çalışmada ise örgütsel iklim algısı ile çalışanların performansları arasında ilişkinin olduğu anlaşılmıştır(Tutar ve Altınöz,2014). Uysal, vd. tarafından 2015' te yapılan çalışmada aşırı iş yükündeki bir birimlik değişimin negatif çalışma psikolojisini %100'den fazla etkilediği, bunun sonucunda ortaya çıkan stres ve tükenmişlik sendromlarının da iş gören performansını önemli ölçüde düşürdüğü saptanmıştır. Yazıcıoğlu(2010)' a göre ise, iş tatmini ve performans arasındaki ilişki cinsiyet ve çalışma yılı değişkenleri açısından farklılaşmaktadır.

Bir kişinin performansı, sahip olduğu nitelikler ve yetenekler ile inanç ve değerlerine bağlıdır. Yani bireysel performans değişime ve etkiye açık bir özelliğe sahiptir. (Büte, 2011).Strese neden olan fizyolojik, psikolojik etkenlerin tamamı bireylerin performans değişimleri üzerinde olumsuz etkiye sahip olmaktadır. Bu etkiler sonucunda birey üzerinde tükenmişlik, güven eksikliği ve görev ve sorumluluklarını yerine getirememe gibi birçok negatif etkiye sahiptir(Uysal vd, 2015). Bu konuda alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde Altaş ve Kuzu(2013)' te yaptıkları çalışmada, etik iklimin yöneticiye güven ve örgüte güven boyutları üzerinde ve bireysel

iş performansı üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bir diğer çalışmada ise Akdoğan ve Polatçı(2013)' tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre bireyin sahip olduğu psikolojik sermayenin performansı önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Erkuş ve Günlü(2014) tarafından yapılan çalışmada iletişim tarzlarından aktif iletişim tarzının iş performansını, öz- yeterlilik düzeyi ara değişkeni ile dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Performansı etkileyen bir diğer kavramda duyuşsal zeka olarak karşımıza çıkmaktadır. Duyusal zeka duyguları yönetebilme yetkinliğidir. Duyusal zeka sahibi olan bir bireyin olumlu düşüncelerini yüksek performansa çevirmesi ve bireyi olumsuz yönde etkileyen düşünceleri kontrolü altına alarak ve kendisini bu düşüncelerden kurtararak performansını artırması beklenmektedir(Gürbüz ve Yüksel, 2011). Bu bağlamda iyimserlik ve performans bu çalışmada birbiri ile ilişkili iki kavram olarak ele alınıp incelenmiştir.

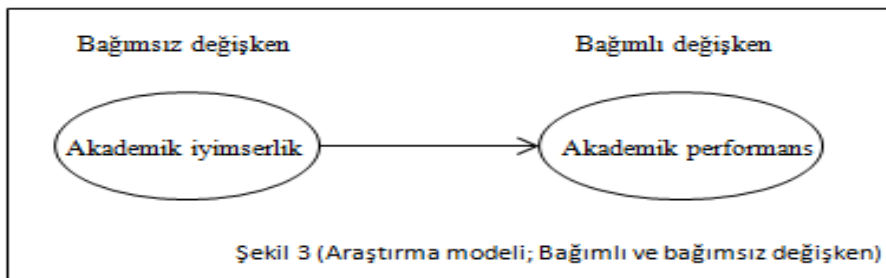
4. Araştırmanın Yöntemi

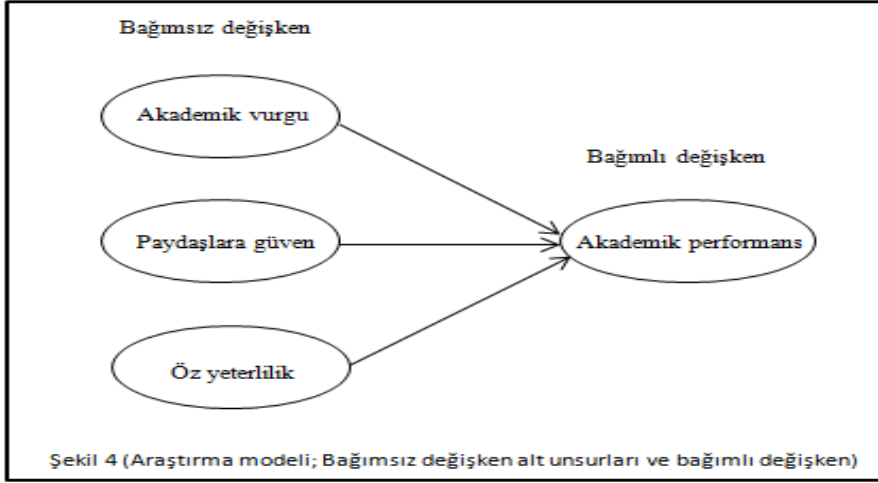
Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğı kullanılmıştır. Bilgi edinme süresinin kısa ve hızlı olması, bilgiye doğrudan doğruya birinci kaynaktan ulaşılması, analizlerde sayısal verilerden yararlanılarak sonuçlarının doğru ve güvenilir olması, planlanması ve uygulanmasının kolay olması açısından nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Anket çalışması için örneklem belirlemede olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evren ve örnekleminin tespitinde Düzce Üniversitesi merkez yerleşkesinde yer alan akademisyenlerin net sayısı belirlenip 568 evreni temsil edecek olan 230 kişilik örneklem grubu belirlenmiştir.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise bağımsız değişken olan akademik iyimserlik eğilimi ile bağımlı değişken olan akademik performans düzeyleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Akademik iyimserlik eğilimi ile ilgili ölçek Çoban tarafından 2010 yılında yapılan bir çalışmadan alınmıştır. Bu ölçek öz yeterlilik, paydaşlara güven ve akademik vurgu boyutu olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan performans düzeyleri ölçeğı ise, Çöl tarafından 2011 yılında yapılan bir çalışmadan alınmıştır. Anket çalışması Düzce üniversitesi merkez yerleşkesinde yer alan akademisyenlere uygulanarak anket verileri SPSS 18. programı kullanılarak analiz edilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma iki temel değişkenden oluşmaktadır. Araştırmanın bağımsız değişkeni akademisyenlerin akademik iyimserlik eğilimleridir. Bağımsız değişkenin alt unsurları akademik vurgu, öz yeterlik ve güvendir. Araştırmanın bağımlı değişkeni ise performans düzeyleridir. Araştırma modeli bağımlı ve bağımsız değişkenlerden oluşturularak şekil 3 ve şekil 4 te ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir.





4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli dikkate alınarak araştırma hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir.

H1. Akademisyenlerin akademik vurgu düzeyleri ile performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H 2. Akademisyenlerin öz yeterlilik düzeyleri ile performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3. Akademisyenlerin paydaşlarına güven düzeyleri ile performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

5. Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Akademik Unvan	Yüzde	Yaş	Yüzde	Haftalık ders yükü(Saat)	Yüzde
Araştırma Görevlisi	22,6	19-25	3,9	0-5	20,9
Öğretim Görevlisi	13,9	26-35	38,7	6-10	3,0
Yardımcı Doçent	37,8	36-45	40,0	11-20	13,9
Doçent	20,9	46-50	10,0	21-30	41,7
Profesör	3,9	51 +	7,4	31 ve üstü	20,4
Okutman	,9				

	Cinsiyet	Yüzde	
	Erkek	74.8	
	Kadın	25.2	

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan deneklerin % 37,8 i Yardımcı Doçentler oluşturmaktadır. Katılımcıların % 74,8 i erkek katılımcılardan oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %40'ının yaş aralığı 36-45 yaş arasındadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %41,7 sinin haftalık ders yükü 21-30 saat aralığındadır.

Tablo 2. Akademik İyimserlik Ve Performans Arasındaki İlişki

İfadeler		Akademik iyimserlik ortalama	Performans ortalama
Akademik iyimserlik	Pearson correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Performans	Pearson correlation	,316**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 2 incelendiğinde, yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre akademisyenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile performansları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Akademik İyimserliğin Alt Boyutu Olan Akademik Öz Yeterlilik Boyutu İle Performans Arasındaki İlişki

İfadeler		Öz yeterlilik	Performans
Öz yeterlilik ortalama	Pearson correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Performans ortalama	Pearson correlation	,316**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 3 incelendiğinde yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre akademik iyimserliğin bir alt boyutu olan akademik öz yeterlilik düzeyi ile performans arasında pozitif yönlü ve orta dereceli anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Akademik İyimserliğin Alt Boyutu Olan Güven İle Performans Arasındaki İlişki

İfadeler		Güven	Performans
Güven	Pearson correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Performans	Pearson correlation	,217**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4 incelendiğinde yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre akademik iyimserliğin bir alt boyutu olan güven boyutu ile performans arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Akademik İyimserliğin Alt Boyutu Olan Akademik Vurgu İle Performans Arasındaki İlişki

İfadeler		Akademik vurgu	Performans
Akademik ortalama	Pearson correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
Performans ortalama	Pearson correlation	,329**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 5 incelendiğinde yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre akademik iyimserliğin bir alt boyutu olan akademik vurgu boyutu ile performans arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. Değişkenler arasındaki farklılıklar

Değişken	Değişken	Anlamlılık düzeyi	Fark
Akademik iyimserlik	Cinsiyet	0,033	Var
Özyeterlilik		0,033	Var
Güven		0,379	Yok
Akademik vurgu		0,930	Yok
Performans		0,552	Yok
Akademik iyimserlik	Ünvan	0,012	Var
Özyeterlilik		0,012	Var
Güven		0,470	Yok
Akademik vurgu		0,049	Var
Performans		0,005	Var

Tablo 6 Değişkenlere göre t-testi tablosu incelendiğinde akademik iyimserlik ve öz yeterlilik ile cinsiyet değişkeni arasında ($0.033 < 0.050$) anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Akademik iyimserlik ile ilgili kadın katılımcıların ortalaması 4,04 iken erkek katılımcıların ortalaması 3,91dir. Bu bilgiler ışığında kadın akademisyenlerin, akademik iyimserlik düzeylerinin erkek akademisyenlerin akademik iyimserlik düzeyine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Öz yeterlilik oranlamalarında kadın katılımcıların ortalaması 4 olduğu erkek katılımcılarda ise 3,81 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında kadın akademisyenlerin, akademik öz yeterlilik düzeylerinin erkek akademisyenlerin akademik öz yeterlilik düzeyine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırma sonucunda güven boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında ($0,379 > 0.050$) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırma çerçevesinde yapılan t-testi sonuçlarına göre akademik vurgu boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında ($0,930 > 0.050$) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırma sonuçlarına göre bağımlı değişken olan performans ile cinsiyet değişkeni arasında ($0,552 > 0.050$) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 6 Değişkenlere göre t-testi tablosu incelendiğinde akademik iyimserlik ile unvan değişkeni arasında ($0,012 < 0.050$) anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Akademik unvan ortalamalarında öğretim görevlisi ortalaması 3,84 olduğu öğretim üyesi ortalamasının ise 4,01 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda öğretim üyelerinin akademik iyimserlikleri öğretim görevlilerinin akademik iyimserliklerine göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamında öz yeterlilik boyutu ile unvan değişkeni arasında ($0,012 < 0.050$) anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Akademik unvan oranlamalarında öğretim görevlisi ortalaması 3,84 olduğu öğretim üyesi ortalamasının ise 4,01 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda öğretim üyelerinin öz yeterlilik düzeyleri öğretim görevlilerinin öz yeterlilik düzeylerine göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamında güven boyutu ile unvan değişkeni arasında ($0,470 > 0.050$) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizlere göre akademik vurgu boyutu ile unvan değişkeni arasında ($0,049 < 0.050$) anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Akademik unvan ortalamaları incelendiğinde öğretim görevlisi ortalaması 3,40 olduğu öğretim üyesi ortalamasının ise 3,73 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda öğretim üyelerinin akademik vurgu düzeyleri öğretim görevlilerinin akademik vurgu düzeylerine göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda akademisyenlerin performans düzeyleri ile unvan değişkeni arasında ($0,005 < 0.050$) anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Akademisyenlerin performans oranlamalarında öğretim görevlisi ortalaması 4,12 olduğu öğretim üyelerinin ortalamasının ise 4,33 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda öğretim üyelerinin performans düzeylerinin öğretim görevlilerinin performans düzeylerine göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 7. Haftalık Ders Yükü Açısından Akademik İyimserlik Farklılığı

Akademik Vurgu	Kareler Toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Anlamlılık
Gruplar arasında	4,286	4	1,072	3,614	,007
Grup içinde	66,714	225	,297		
Toplam	71,000	229			036

Tablo 7 incelendiğinde haftalık ders yükü(saat) değişkeni ile akademik vurgu alt boyutu arasında ($0,007 < 0,050$) anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farkın nedenini belirlemek için yapılan tukey analizine göre haftalık ders yükü 6-10 saat ile 21-30 saatleri arasında olan akademisyenlerin akademik vurgu boyutu açısından anlamlı bir farklılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. İki grup arasındaki ortalamalara bakıldığında haftalık 6-10 saat ders yükü olan akademisyenlerin akademik vurgu ortalaması 3,08 olduğu ve haftalık ders yükü 21-30 saat olan akademisyenlerin akademik vurgu ortalamasının 3,69 olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında haftalık 21-30 saat arası ders yükü olan akademisyenlerin, haftalık 6-10 saat arası ders yükü olan akademisyenlere göre akademik vurgu düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Akademik iyimserliğin diğer boyutları açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

6. Sonuç

Akademisyenlerin akademik iyimserlik düzeyinin performansları ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik yapılmış olan bu çalışmada akademisyenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile akademisyenlerin performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmaya katılanların performans düzeylerinin ve akademik iyimserlik eğilimlerinin de ortalamanın üstünde bir oran ile yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Akademik iyimserlik üç boyutlu bir çerçevede ele alınarak incelenmiştir ve boyutlardan biri olan ve ilk hipotezi oluşturan akademik vurgu boyutu ile akademisyenlerin performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sunuca göre araştırmanın ilk hipotezi olan H1 kabul edilmiştir. Akademik vurgu öğrenmenin ve öğretmenin en üst seviye olduğu ve öğrenenlerin öğrenme motivasyonlarının yüksek olmasını yanında öğrenme ortamının da öğrenmeyi destekleyici olduğu durumu ifade etmektedir. Eğitimciler açısından ise öğrenenlere bilgi aktarmada yüksek isteklilik ve kendini geliştirme arzu ve çabası olarak değerlendirilen akademik vurgu araştırmaya katılanlarda hem yüksek oranda mevcuttur hem de bu özellikteki bir birimlik değişim performansı da aynı derecede etkilemektedir.

Araştırmada akademik iyimserliğin değerlendirildiği bir diğer boyut ise öz yeterlilik boyutuydu. Araştırmaya katılanların öz yeterliliklerinin yüksek olduğu ve bu özellik ile performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sunuca göre araştırmanın ikinci hipotezi olan H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bireyler kendilerini yeterli ve donanımlı hissettikçe akademik iyimserlikleri de artmaktadır. Başarıya gücüne olan inanç ne kadar yüksek olur ise kişiler o kadar iyimser olarak olaylara bakabilmektedir.

Araştırmada akademik iyimserliği değerlendirmede kullanılan son boyut ise güvendir. Akademisyenlerin paydaşlarına olan güvenleri onların hem öğrenciler ile hem de onların aileleri ile olan etkin iletişimi ve bilgi paylaşımını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca öğrenme ortamında güven algısı hisseden öğrencilerin öğrenme performansları da artmaktadır varsayımı ile oluşturulan araştırmanın son hipotezin testi sonucunda akademik iyimserliğin bir alt boyutu olan güven boyutu ile akademisyenlerin performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sunuca göre araştırmanın ikinci hipotezi olan H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan bir diğer konu ise akademisyenlerin demografik özellikleri açısından akademik iyimserliğin farklılaşp farklılaşmadığının araştırılması olmuştur. Yapılan t-testi sonucunda kadın akademisyenlerin, akademik iyimserlik düzeylerinin erkek akademisyenlerin akademik iyimserlik düzeyine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın akademisyenlerin, akademik iyimserliğin alt boyutu olan öz yeterlilik düzeylerinin erkek akademisyenlerin akademik öz yeterlilik düzeyine göre daha yüksek olduğu, diğer boyutlar açısından ise anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Kadınların genel olarak erkeklere oranla daha düşük hırsla sahip olmaları ve elde ettikleri yetinme güdülerinin daha yüksek olması sebebi ile ulaşılması güç üst hedefler belirlemede erkeklere oranla daha az istekli olmaları onların elde ettikleri açısından kendileri yeterli görmelerine sebep olmakta bu ise öz yeterlilik duygusunu tatmin etmeyi sağlamaktadır.

Yapılan çalışmada akademik iyimserlik ile unvan değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Öğretim üyelerinin akademik iyimserlikleri, öğretim görevlilerinin akademik iyimserliklerine göre daha yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında öz yeterlilik boyutu ve akademik vurgu ile unvan değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmış ve öğretim üyelerinin öz yeterlilik düzeyleri ve akademik vurgu düzeylerinin öğretim görevlilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretim üyelerinin elde ettikleri maddi ve manevi kazanımlar öğretim görevlilerine oranla nispeten daha yüksek olduğu için böyle bir sonucun çıkmış olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında akademisyenlerin performans düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşarak farklılaşmadığı da incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda performans ile unvan değişkeni ve haftalık ders yükü arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretim üyelerinin performans düzeyleri öğretim görevlilerinin performans düzeylerine göre daha yüksek düzeydedir ve haftalık 21-30 saat arası ders yükü olan akademisyenlerin, haftalık 6-10 saat arası ders yükü olan akademisyenlere göre akademik vurgu düzeyi daha yüksektir. Diğer değişkenler açısından ise anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır. Araştırmada öğretim görevlilerinin çoğunluğunu oluşturan araştırma görevlilerinin yüksek lisans veya doktora eğitimlerinin devam ediyor olması akademik anlamda ders dışı sorumluluklarının daha yüksek olması nedeni ile performansta bu farklılığın çıkmış olduğu yorumunu yapmak yanlış olmayacaktır. Ayrıca ders yükü arttıkça akademik vurgunun artması ve bu yönü ile farklılıkların ortaya çıkması durumu ise hem öğretme çabası çok olan akademisyenlerin daha fazla saat ders girme eğiliminde olduğu şeklinde yorumlanabilir hem de ders yükü çoğaldıkça sorumluluk bilincinin artması ile akademik vurgu eğiliminin artması da muhtemeldir şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışma nicel yöntem tercih edilerek tek bir üniversite de yürütülmüştür. İleride benzer konuda çalışma yapacak akademisyenlerin nitel yöntemler kullanarak daha derinlemesine bilgi toplayabilecekleri yapılandırılmamış mülakat veya odak grup görüşmeleri ile veri toplamaları önerilebilir. Ayrıca üniversiteler arası karşılaştırmalarda özel ve devlet üniversitesi çalışanları açısından akademik iyimserlik farklılıklarını tespiti yönelik çalışmalar yapılması önerilebilir. Bu çalışma akademik iyimserlik ve performans arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilmiştir. Akademik iyimserliği etkileyen boyutlar üzerine kurgulanan çalışmalar yapılması da bir diğer öneri olarak sunulabilir. Akademik iyimserliğin performansı artıracığı düşüncesi ile akademik kurumlarda çalışan eğitimcilerin iyimserliklerini olumsuz etkileyecek durumların önceden belirlenip ortadan kaldırılmasının ve iyimserliği artırıcı faktörlerin belirlenip kumlarda uygulanmasının önemi bu çalışma ile bir kez daha vurgulanarak yetkili kişilerin bu alandaki çalışmalarına daha fazla ağırlık vermesi de önerilebilir.

Kaynakça

- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi/The Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being on the Effect of Psychological Capital on Performance. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1).
- Alemdağ, C., Erman, Ö., & Yılmaz, A. K. (2014). Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Akademik Motivasyon Ve Akademik Öz-Yeterlilikleri. *Spor Bilimleri Dergisi*, 25(1), 23-35.
- Altaş, S. S., & Kuzu, A. (2013). Örgütsel Etik, Örgütsel Güven Ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki.
- Çağlar, Ç. (2013). Akademik İyimserlik Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1).
- Çapri, B., & Çelikalı, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum Ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Program Ve Fakültelerine Göre İncelenmesi.

- Çelik, S. K., & Gürol, M. (2015). Sınıf Öğretmenlerinin Akademik İyimserlikleri ile Yapılandırmacı Öğrenme-Öğretme Etkinliklerini Uygulama Düzeyleri Arasındaki İlişki.
- Çoban, D. (2010). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki (Master's thesis, İnönü Üniversitesi).
- Erden, E. (2007). Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretimi Öz Yeterlilik İnançlarının Öğrencilerin Fen Tutumları Ve Akademik Başarıları Üzerindeki Etkisi (Doctoral Dissertation, Ege Üniversitesi).
- Erdoğan, O. (2013). İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik Ve Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Umut Ve Mesleki Haz. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erkuş, A., & Günlü, E. (2014). İletişim Tarzının Ve Sözsüz İletişim Düzeyinin Çalışanların İş Performansına Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.
- Gerşil, G. S., & Aracı, M. (2011). Sosyal Sermayenin Güven Unsurunun İş görenlerin Performansı Üzerine Etkileri. Çalışma ve Toplum, 1, 39-79.
- Güler, B. K., & Emeç, H. (2013). Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(2).
- Güner, Ç. Ö. L. (2011). Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), 35-46
- Gürbüz, S., & Yüksel, M. (2011). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(2), 174-190.
- Karacan, H., & Summak, M. S. (2016). 50- Lise Öğretmenlerinin Sosyal Adalet Algıları İle Akademik İyimserlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. 11. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, 90.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Trust In Schools: A Conceptual And Empirical Analysis. Journal Of Educational Administration, 36, 334-352
- Turgut, H., Tokmak, İ., & Ateş, M. F. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İş Gören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının rolü. Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), 417-442.
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2014). Örgütsel İklimin İş Gören Performansı Üzerine Etkisi: OS'tim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.
- Uysal, H. T., Akbulut, H., & Ertan, S. (2015). Aşırı İş Yükünün Performans Perspektifinden Çalışma Psikolojisinde Negatifliğe Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Çalışma.
- Uzun, B. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Sahip Olduğu Değerler İle Akademik İyimserlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İlköğretim Ana Bilim Dalı. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yalçın, S. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Stres, Psikolojik Dayanıklılık Ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yazıcıoğlu, İ. (2010). Örgütlerde İş Tatmini Ve İş Gören Performansı İlişkisi: Türkiye Ve Kazakistan Karşılaştırması. Bilig, 55(1), 243-264.
- Yılmaz, E., & Ayrışın, A. T. (2015). Okulların Örgütsel Kültürü İle Akademik İyimserliği Arasındaki İlişki. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(35), 46-69.
- Yılmaz, H., & Karahan, A. (2010). Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İş gören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma. Yönetim, 145.