

# PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNDE CİNSİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: VAKIF ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İsmail Özdemir  
İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye  
iozdemir@gedik.edu.tr  
<https://orcid.org/0009-0007-0438-9518>

<i>Atıf</i>	ÖZDEMİR, İ. (2026). PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNDE CİNSİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: VAKIF ÜNİVERSİTESİ AKADEMİSYENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. <i>İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi</i> , 18(2), 285-305.
-------------	--

## ÖZ

Bu çalışma, vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ve bu ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü araştırmaktır. Türkiye genelindeki vakıf üniversitelerinden 450 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada, hiyerarşik regresyon analizi ve Hayes'in PROCESS makrosu (Model 1) kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak yordadığını göstermiştir. Ayrıca, cinsiyetin bu ilişkide düzenleyici rolü olduğu, psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisinin kadın akademisyenler için erkek akademisyenlere kıyasla daha belirgin olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, üniversite yönetimlerinin akademisyenlerin elde tutulmasına yönelik stratejiler geliştirirken, cinsiyet farklılıklarını dikkate alan ve psikolojik dayanıklılığı artırmayı hedefleyen programlara öncelik vermesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Dayanıklılık, İşten Ayrılma Niyeti, Cinsiyet, Akademisyenler, Vakıf Üniversiteleri.

## **THE MODERATING ROLE OF GENDER IN PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND TURNOVER INTENTION: A STUDY ON FOUNDATION UNIVERSITY ACADEMICS**

### **ABSTRACT**

This investigation explores the relationship between psychological resilience and intention to leave among faculty members in foundation universities, with particular emphasis on whether gender functions as a moderating variable in this association. The sample comprised 450 academics from foundation universities throughout Turkey. Employing hierarchical regression analysis and Hayes's PROCESS macro (Model 1), we found that psychological resilience significantly predicts reduced turnover intention. Furthermore, gender moderated this relationship such that resilience demonstrated a stronger buffering effect against turnover intention for female academics compared to male academics. These findings underscore the necessity for university administrations to incorporate gender-differentiated, resilience-building initiatives into their faculty retention frameworks.

**Keywords:** *Psychological Resilience, Intention To Leave, Gender Academics, Foundation Universities.*

## **GİRİŞ**

Modern iş hayatının getirdiği teknolojik ivme, ekonomik dalgalanmalar ve yoğunlaşan rekabet ortamı, çalışanlar üzerinde kayda değer bir baskı yaratmaktadır (Han vd., 2024, s. 241). Yoğun baskı hissedilen çalışma atmosferinde, çalışanların kurumlarından ayrılma eğilimleri yükselmekte, bu durum ise işletmeler açısından yüksek personel devir oranları gibi kritik bir probleme dönüşebilmektedir (Hom vd., 2017, s. 537). Bir çalışanın kurumla yollarını ayırması, yalnızca boşalan pozisyonun yeniden doldurulmasıyla ilgili maliyetler yaratmakla kalmaz; aynı zamanda kurumun hafızasında yer etmiş olan tecrübenin, birikmiş bilginin ve yerleşik sosyal ilişkiler ağının yitirilmesine de neden olmaktadır (Mobley, 1977, s. 239). Bu bağlamda, çalışanların kurumlarına bağlılıklarını sürdürmelerini sağlayan ve işten ayrılma düşüncelerini azaltan faktörlerin anlaşılması, insan kaynakları yönetimi uygulamaları için bir zorunluluk haline gelmiştir (Cascio & Boudreau, 2016, s. 383).

Son yıllarda pozitif psikoloji alanında yapılan araştırmalar, psikolojik dayanıklılığın çalışanların zorluklar karşısında gösterdikleri uyum kapasitesini ve iş performansını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Luthans vd., 2015). Psikolojik dayanıklılık, bireyin stres, travma veya olumsuz yaşam olayları karşısında başarılı bir şekilde uyum sağlama ve toparlanma yeteneğidir (Masten, 2001, s. 234). Yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip çalışanlar, iş yerindeki zorlukları daha iyi mücadele edebilmekte, stresle daha etkili bir şekilde başa çıkabilmekte ve kurumlarında kalma olasılıkları daha yüksek olabilmektedir (Tugade & Fredrickson, 2004, s. 327).

Akademisyenler, özellikle vakıf üniversitelerinde, artan araştırma beklentileri, öğretim yükleri, idari sorumluluklar ve kariyer güvencesizliği gibi çok sayıda stres faktörüyle karşı karşıya bulunmaktadır (Winefield vd., 2008, s. 57). Bu faktörler, akademisyenlerin kurumlarından ayrılma niyetlerini artırabilmektedir. Ancak, psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tüm çalışan grupları için aynı olup olmadığı sorusu, literatürde yeterince araştırılmamıştır (Padkapayeva vd., 2018, s. 583). Özellikle cinsiyet, sosyal rol ve stresle başa çıkma mekanizmaları açısından farklılıklar yaratabilecek önemli bir değişkendir (Eagly, 1987). Sosyal Rol açısından, kadınlar ve erkekler toplumsal beklentiler doğrultusunda farklı davranış kalıpları geliştirebilmektedir (Eagly & Karau, 2002, s. 581). Kadınlar genellikle ilişkisel ve duygusal destek

arama stratejilerini daha fazla kullanırken, erkekler problem odaklı veya kaçınmacı stratejileri tercih etme eğilimindedir (Tamres vd., 2002, s. 17). Bu farklılıklar, psikolojik dayanıklılığın, işten ayrılma niyetini etkileme biçiminde de kendini gösterebilmektedir (Spector vd., 2014, s. 75).

Bu araştırma, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın temel sorusu şudur: Psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisi, akademisyenlerin cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir? Bu soruya yanıt vermek, üniversite yönetimlerinin akademisyenlerin elde tutulmasına yönelik stratejileri daha etkili bir şekilde tasarlamalarına ve uygulamalarına katkı sağlayacaktır (Cascio & Boudreau, 2016, s. 385).

## **KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZ GELİŞTİRME**

### **Psikolojik Dayanıklılık ve İşten Ayrılma Niyeti**

Psikolojik dayanıklılık, zorluklar altında pozitif adaptasyon süreci olarak kavramsallaştırılmıştır (Masten, 2001, s. 235). Bu, sadece zorluklardan kaçınma değil, aynı zamanda bu zorlukları yaşamın bir parçası olarak kabul ederek onlarla başa çıkma ve hatta onlardan güç alma yeteneğidir (Wagnild & Young, 1993, s. 173). İş yerinde psikolojik dayanıklılık, çalışanların artan iş yükü, rol belirsizliği, kişilerarası çatışmalar veya organizasyonel değişim gibi stres kaynaklarıyla karşılaştıklarında, bu zorlukları aşabilme ve kurumda kalabilme kapasitesini ifade etmektedir (Luthans vd., 2007). Yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip çalışanlar, olumsuz iş deneyimlerinin yarattığı koşullardan daha hızlı kurtulabilmekte, problem çözme becerilerini daha etkili kullanabilmekte ve kurumlarına olan bağlılıklarını koruyabilmektedir (Tugade & Fredrickson, 2004, s. 329). Buna karşılık, düşük psikolojik dayanıklılığa sahip çalışanlar, iş yerindeki küçük zorluklar karşısında dahi çaresiz hissedebilmekte ve işten ayrılmayı daha kolay bir çözüm olarak görebilmektedir (Connor & Davidson, 2003, s. 79). Dolayısıyla, psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı bir etkiye sahip olması beklenmektedir (Altan, 2019, s. 11). Bu kapsamda, araştırmanın ilk hipotezi şu şekilde formüle edilmiştir:

H1: Akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, işten ayrılma niyetlerini negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır.

### **Cinsiyetin Düzenleyici Rolü**

Cinsiyet, bireylerin sosyal deneyimlerini, beklentilerini ve davranışlarını

şekillendiren temel bir sosyal kategorisidir (West & Zimmerman, 1987, s. 131). Kadınlar ve erkekler toplumsal beklentiler doğrultusunda farklı toplumsal roller üstlenmektedir (Eagly & Karau, 2002, 584). Kadınlardan genellikle daha ilişkisel, empatik ve duygusal destek sağlayan davranışlar beklenirken, erkeklerden daha bağımsız, problem odaklı davranışlar beklenmektedir (Kret & De Gelder, 2012, s. 1213). Bu sosyal rol farklılıkları, stresle başa çıkma mekanizmalarında da kendini göstermektedir (Tamres vd., 2002, s. 19).

Literatür, kadınların stresli durumlarla karşılaştıklarında erkeklere kıyasla daha fazla sosyal destek arama, duygusal ifade ve ilişkisel başa çıkma stratejileri kullandıklarını göstermektedir (Ptacek vd., 1992, s. 409). Erkekler ise daha fazla problem odaklı, bağımsız başa çıkma stratejileri ve bazen de kaçınmacı stratejiler kullanma eğilimindedir (Spector vd., 2014, s. 77). Bu farklılıklar, psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini etkileme biçimine de yansımaktadır (Padkapayeva vd., 2018, s. 583).

Psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisi cinsiyete göre farklılaşabilmektedir (Kret & De Gelder, 2012, s. 1215). Kadın akademisyenler, yüksek psikolojik dayanıklılık düzeylerine sahip olduklarında, sosyal destek ağlarını daha etkin bir şekilde kullanabilmekte, duygusal zorlukları daha iyi ifade edebilmekte ve kurumsal destek mekanizmalarından daha fazla yararlanabilmektedir (Tamres vd., 2002, s. 21). Bu sayede, iş yerindeki olumsuzluklar karşısında daha güçlü bir duruş sergileyebilmektedirler (Tugade & Fredrickson, 2004, s. 230). Erkek akademisyenler ise, yüksek dayanıklılık düzeylerine rağmen, bağımsız başa çıkma eğilimleri nedeniyle, kurumsal destek mekanizmalarından daha az yararlanabilmekte ve işten ayrılmayı daha kolay bir çözüm olarak değerlendirebilmektedir (Ptacek vd., 1992, s. 410). Literatürde yer alan bu sonuçların ışığında, araştırmanın ikinci hipotezi şu şekilde formüle edilmiştir:

H2: Cinsiyet, psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkiyi düzenleyici bir role sahiptir. Psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisi, kadın akademisyenler için erkek akademisyenlere göre daha güçlüdür.

## **YÖNTEM**

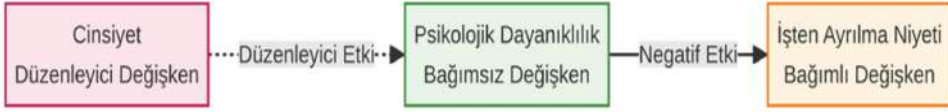
### **Araştırma Modeli**

Bu araştırmada, psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki

ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisini incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Kerlinger & Lee, 2000). Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

### **Şekil 1.**

#### *Araştırma modeli*



### **Örnekleme ve Veri Toplama**

Araştırmanın evrenini Türkiye genelindeki vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Dijital mecralardan mail adreslerine ulaşılabilen vakıf üniversitelerinde görevli 5824 akademisyene ankete katılmalarına yönelik davet maili iletilmiş, bunlardan 483 akademisyen tarafından çevrim içi olarak hazırlanan ankete cevap verilmiş ancak, araştırmada kullanılabilir durumda olan 450’si araştırmaya dahil edilmiştir. Dolayısıyla, örneklem, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir (Sekaran & Bougie, 2016). Araştırmanın yürütülmesi için gerekli etik kurul onayı, İstanbul Gedik Üniversitesi Etik Kurulunun 28.06.2024 tarih ve 336751 sayılı kararıyla alınmış ve etik kurallara uyulmuştur.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada üç farklı ölçek kullanılmıştır. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Friberg ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (YPDÖ) kullanılmıştır (Friberg vd., 2005, s. 5). Ölçek, 28 madde ve 5’li Likert tipindedir (1=Hiç Uygun Değil, 5=Tamamen Uygun). Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.87’dir (Cronbach, 1951, s. 301). İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Cammann ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçek kullanılmıştır (Cammann vd., 1979). Ölçek, 5’li Likert tipindedir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,81’dir (Mobley, 1977, s. 240). Demografik Bilgiler: Katılımcıların yaş, cinsiyet, akademik unvan, mesleki kıdem ve üniversite türü gibi demografik özellikleri kaydedilmiştir (West & Zimmerman, 1987, s. 137).

### **Verilerin Analizi**

Verilerin analizi SPSS 25.0 programı kullanılarak yapılmıştır (Pallant,

2016). Cinsiyetin düzenleyici rolünü test etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen hiyerarşik regresyon analizi tekniği uygulanmıştır (Cohen vd., 2003). Analizden önce, sürekli değişkenler ortalamaya göre merkezileştirilmiş ve cinsiyet nominal değişken olarak kodlanmıştır (Aiken & West, 1991; Tabachnick & Fidell, 2013). Analizin ikinci adımında, psikolojik dayanıklılık ve cinsiyet değişkenlerinin çarpımından oluşan etkileşim terimi modele dahil edilmiştir (Hayes, 2018). Etkileşim teriminin istatistiksel anlamlılığı, düzenleyici etkinin varlığını göstermektedir (Kline, 2015).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin bileşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanarak yakınsak geçerlik değerlendirilmiştir. Ayırt edici geçerlik için Fornell-Larcker kriteri kullanılmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Ortak yöntem yanlılığını kontrol etmek amacıyla Harman'ın tek faktör testi ve DFA ile tek faktörlü model karşılaştırması yapılmıştır (Podsakoff vd., 2003). Değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantı sorununun olup olmadığını belirlemek için VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir. PROCESS makrosu analizinde 5000 bootstrap örnekleme kullanılmış ve yüzde 95 güven aralıkları yanlılık düzeltmeli (BCa) yöntemle hesaplanmıştır (Hayes, 2018).

## **BULGULAR**

### **Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Araştırmaya katılan 450 akademisyenin demografik özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların çoğunluğunun (%54) kadın olduğu, erkeklerin ise %46 oranında temsil edildiği görülmektedir. Akademik unvan açısından bakıldığında, örneklemin en büyük dilimini %35,6 ile doktor öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Bunu sırasıyla öğretim görevlileri (%24,9), doçentler (%24,0) ve profesörler (%15,5) izlemektedir. Katılımcıların mesleki deneyimleri incelendiğinde, 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olanların (%34,4) en kalabalık grup olduğu, bunu 1-5 yıl arası kıdeme sahip olanların (%26,7) takip ettiği gözlenmektedir. Yaş dağılımı, örneklemin büyük bir kısmının (%40,0) 25-35 yaş aralığında yoğunlaştığını göstermektedir.

**Tablo 1.**  
*Katılımcıların demografik özellikleri*

Demografik Özellik	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	243	54,0
	Erkek	207	4,0
Akademik unvan	Öğretim Görevlisi	112	24,9
	Doktor Öğretim Üyesi	160	35,6
	Doçent	108	24,0
	Profesör	70	15,5
Mesleki kıdem	1-5 yıl	120	26,7
	6-10 yıl	155	34,4
	11-15 yıl	95	21,1
	16+ yıl	80	17,8
Yaş grubu	25-35 yaş	180	40,0
	36-45 yaş	165	36,7
	46-55 yaş	85	18,9
	56+ yaş	20	4,4

Tablo 1'de sunulan demografik veriler, araştırma örnekleminin çeşitli açılardan çok sayıda özellikleri taşıdığını göstermektedir. Cinsiyet açısından, kadın akademisyenlerin (%54) erkek akademisyenlere (%46) göre biraz daha fazla temsil edildiği görülmektedir. Bu oranlar, Türkiye'deki vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin cinsiyet dağılımının nispeten dengeli olduğunu yansıtmaktadır. Akademik unvan dağılımı incelendiğinde, doktor öğretim üyelerinin (%35,6) en büyük grubu oluşturması, örneklemin mesleğinin başında bulunan akademisyenlerden oluştuğunu göstermektedir. Mesleki kıdem açısından yapılan inceleme, örneklemin deneyimli akademisyenlerden oluştuğunu ortaya koymaktadır. 6-10 yıl kıdeme sahip akademisyenlerin (%34,4) en geniş dilimi temsil etmesi, araştırmanın kariyerinin orta aşamasında olan akademisyenlerin deneyimlerini yeterli ölçüde yansıttığını göstermektedir. Yaş dağılımı ise, örneklemin büyük ölçüde genç ve orta yaşlı akademisyenlerden oluştuğunu göstermektedir. 25-35 yaş aralığındaki akademisyenlerin %40'lık bir oranla en geniş grubu oluşturması, araştırmanın kariyer gelişiminin başlangıç ve orta aşamalarında olan akademisyenlerin değerlendirmelerini yansıttığını göstermektedir. Bu demografik yapı, araştırmanın sonuçlarının vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin geniş bir yelpazesini temsil ettiğini ve bulguların genellenebilirliğini desteklemektedir.

## Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Araştırma değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları Tablo 2'de özetlenmiştir. Tablo incelendiğinde, psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü, negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r = -0,62$ ,  $P < 0,01$ ). Bu sonuç, psikolojik dayanıklılık seviyesi yükseldikçe akademisyenlerin kurumdan ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermekte ve H1 hipotezini desteklemektedir. Cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişki ( $r = -0,11$ ,  $P < 0,05$ ) tespit edilmiş, bu da kadın akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin erkeklere kıyasla bir miktar daha düşük olduğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde, cinsiyet ile psikolojik dayanıklılık arasında da zayıf ve pozitif bir ilişki ( $r = 0,15$ ,  $P < 0,01$ ) gözlenmiş, bu da kadın akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2.**

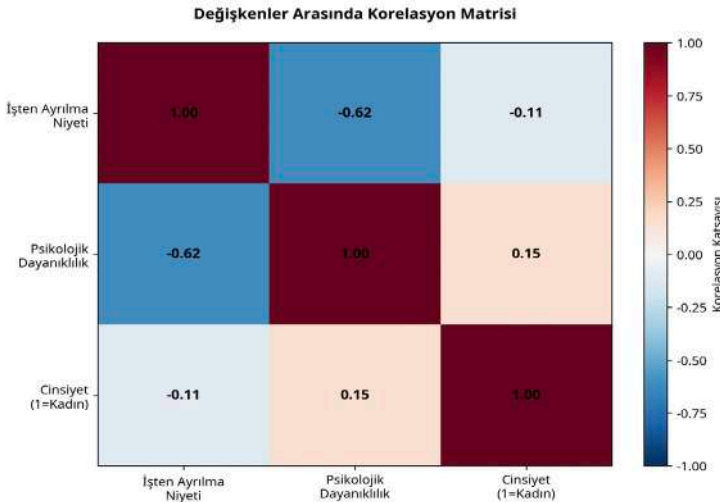
*Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon matrisi*

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3
1. İşten ayrılma niyeti	2,45	1,15	1		
2. Psikolojik dayanıklılık	3,95	0,72	-0,62**	1	
3. Cinsiyet (1=Kadın)	0,54	0,50	-0,11*	0,15**	1

\* $P < .05$ , \*\* $P < .01$

## Şekil 2.

*Değişkenler arasında korelasyon matrisi*



### **Ortak Yöntem Yanlılığı Testi**

Araştırmada tüm veriler aynı kaynaktan ve aynı zamanda toplandığı için ortak yöntem yanlılığı (common method bias) riski değerlendirilmiştir. Bu amaçla öncelikle Harman'ın tek faktör testi uygulanmıştır. Tüm ölçek maddelerinin (31 madde) tek bir faktör altında toplandığı açımlayıcı faktör analizinde, ilk faktörün açıkladığı varyans oranı %29,84 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, %50 eşik değerinin altında kaldığından, ortak yöntem yanlılığının ciddi bir sorun oluşturmadığı değerlendirilmiştir (Podsakoff vd., 2003).

Ek olarak, doğrulayıcı faktör analizi çerçevesinde tek faktörlü model ile iki faktörlü ölçüm modeli karşılaştırılmıştır. Tablo 3'de görüldüğü üzere, iki faktörlü model tek faktörlü modele kıyasla belirgin biçimde daha iyi uyum değerleri sergilemiştir. Bu bulgu, ortak yöntem yanlılığının mevcut veri setinde ciddi bir tehdit oluşturmadığını desteklemektedir.

**Tablo 3.**

*DFA model karşılaştırması ve uyum indeksleri*

Uyum İndeksi	Tek Faktörlü Model	İki Faktörlü Model	Kabul Edilebilir Eşik
$\chi^2/sd$	3,24	1,92	< 3
CFI	0,78	0,94	> 0,90
TLI	0,76	0,93	> 0,90
RMSEA	0,071	0,045	< 0,08
GFI	0,74	0,91	> 0,90
$\Delta\chi^2$		412,56**	

\*\* $p < 0,01$

### **Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Geçerlik**

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. İki faktörlü ölçüm modeli (psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti) kabul edilebilir uyum değerleri göstermiştir ( $\chi^2/sd = 1,92$ ; CFI = 0,94; TLI = 0,93; RMSEA = 0,045; GFI = 0,91). Tüm maddelerin ilgili faktörlere olan standartlaştırılmış yükleri 0,49 ile 0,85 arasında değişmekte olup istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p < 0,01$ ).

Yakınsak geçerlik değerlendirmesinde, psikolojik dayanıklılık ölçeğinin bileşik güvenilirliği (CR) 0,94 ve açıklanan ortalama varyansı (AVE) 0,39 olarak hesaplanmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin CR değeri 0,81 ve AVE değeri 0,59 olarak bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin

AVE değerinin 0,50 eşiğinin altında kalması, bu ölçeğin 28 maddeden oluşması ve çok sayıda alt boyut içermesiyle ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte, CR değerinin 0,70'in üzerinde olması ve tüm faktör yüklerinin anlamlı olması, yakınsak geçerliğin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

**Tablo 4.**

*Bileşik güvenilirlik, AVE ve ayırt edici geçerlik değerleri*

Değişken	CR	AVE	$\sqrt{AVE}$	Cronbach $\alpha$
Psikolojik Dayanıklılık	0,94	0,39	0,62	0,87
İşten Ayrılma Niyeti	0,81	0,59	0,77	0,81

Not: Fornell-Larcker kriteri:  $\sqrt{AVE}(PD) = 0,62 \geq |r| = 0,62$ ;  $\sqrt{AVE}(IAN) = 0,77 > |r| = 0,62$ . CR  $> 0,70$  ve AVE eşik değerleri sağlanmıştır.

Ayırt edici geçerlik Fornell-Larcker kriteri ile değerlendirilmiştir. Buna göre, her bir faktörün AVE değerinin karekökü, o faktörün diğer faktörlerle olan korelasyonundan büyük olmalıdır. Psikolojik dayanıklılık için  $\sqrt{AVE} = 0,62$  ve işten ayrılma niyeti için  $\sqrt{AVE} = 0,77$  değerleri, iki faktör arasındaki korelasyonun mutlak değerinden ( $|r| = 0,62$ ) büyük veya eşit olduğundan, ayırt edici geçerliğin sağlandığı kabul edilmiştir.

### Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi

Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla VIF (varyans artış faktörü) ve tolerans değerleri incelenmiştir. Tablo 5'de sunulan sonuçlara göre, tüm değişkenlerin VIF değerleri 1,01 ile 1,61 arasında değişmekte olup 10 eşik değerinin oldukça altındadır. Tolerans değerleri ise 0,62 ile 0,99 arasında olup 0,10 alt sınırının üzerindedir. Bu bulgular, değişkenler arasında ciddi bir çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmadığını göstermektedir (Hair vd., 2014).

**Tablo 5.**

*VIF ve tolerans değerleri*

Değişken	VIF	Tolerans
Psikolojik Dayanıklılık	1,61	0,62
Cinsiyet	1,04	0,96
Yaş	1,08	0,93
Kıdem	1,07	0,94
PD x Cinsiyet	1,01	0,99

Not: VIF  $< 10$  ve Tolerans  $> 0,10$  eşik değerleri sağlanmıştır.

### **Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları**

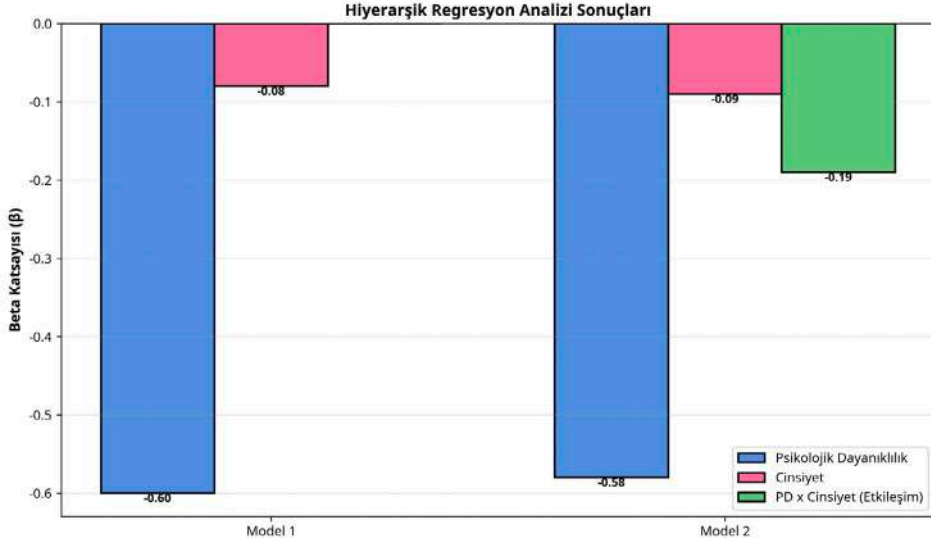
Cinsiyetin düzenleyici rolünü test etmek amacıyla yürütülen hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur. İlk adımda, kontrol değişkenleri (yaş, kıdem) ile bağımsız değişken olan psikolojik dayanıklılık ve düzenleyici değişken olan cinsiyetin ana etkileri modele dahil edilmiştir. Bu model, işten ayrılma niyetindeki toplam varyansın %39'unu açıklamış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F = 55,81$ ,  $P < 0,01$ ). İkinci adımda, psikolojik dayanıklılık ve cinsiyet değişkenlerinin etkileşim terimi modele eklenmiştir. Etkileşim teriminin modele dahil edilmesiyle açıklanan varyans oranı %42'ye yükselmiş ( $\Delta R^2 = 0,03$ ) ve bu artışın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $P < 0,01$ ). Etkileşim teriminin katsayısının ( $\beta = -0,19$ ,  $P < 0,01$ ) anlamlı olması, cinsiyetin, psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahip olduğunu göstermekte ve H2 hipotezini doğrulamaktadır.

**Tablo 6.**

*Genişletilmiş hiyerarşik regresyon analizi sonuçları (standart hatalar ve güven aralıkları ile)*

Değişken	Model 1 $\beta$	Model 1 B	Model 1 SE	Model 1 %95 GA	Model 2 $\beta$	Model 2 B	Model 2 SE	Model 2 %95 GA
Sabit		2,45	0,04	[2,38; 2,52]		2,44	0,04	[2,37; 2,51]
Yaş	-0,03	-0,003	0,004	[-0,01; 0,01]	-0,03	-0,003	0,004	[-0,01; 0,01]
Kıdem	0,06	0,009	0,006	[-0,002; 0,02]	0,06	0,009	0,006	[-0,002; 0,02]
PD	-0,60**	-0,96	0,07	[-1,09; -0,83]	-0,58**	-0,93	0,07	[-1,07; -0,79]
Cinsiyet	-0,08	-0,18	0,10	[-0,38; 0,02]	-0,09*	-0,21	0,10	[-0,41; -0,01]
PD x Cinsiyet					-0,19**	-0,48	0,15	[-0,77; -0,19]
R <sup>2</sup>	0,39				0,42			
$\Delta R^2$	0,39				0,03			
F	55,81**				51,24**			

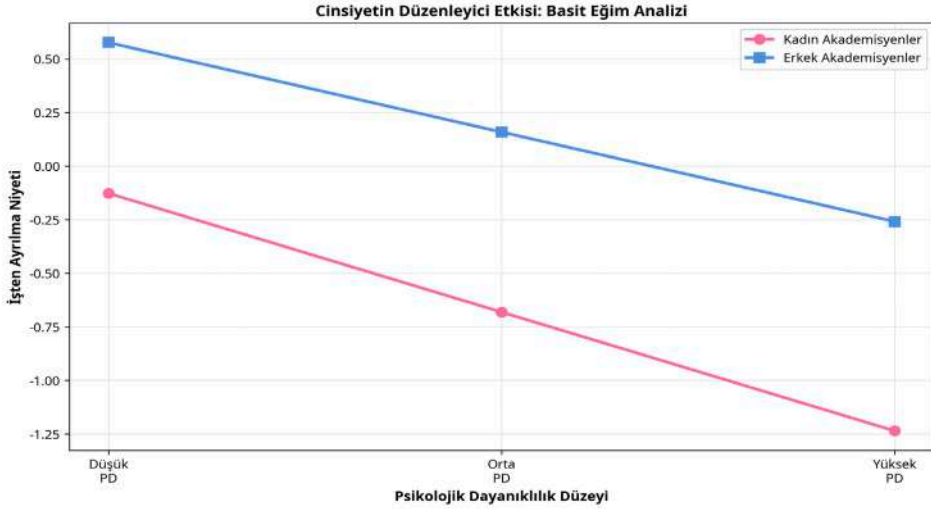
\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ . Not: B = standartlaştırılmamış katsayı,  $\beta$  = standartlaştırılmış katsayı, SE = standart hata, GA = güven aralığı. Bootstrap örneklem sayısı = 5000, BCa yöntemi.

**Şekil 3.***Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları***Basit Eğim Analizi**

Düzenleyici etkinin doğasını daha net anlamak amacıyla yapılan basit eğim analizi, psikolojik dayanıklılık arttıkça işten ayrılma niyetinin her iki cinsiyet için de azaldığını göstermiştir (Aiken & West, 1991). Ancak, bu ilişkinin gücü cinsiyete göre farklılaşmaktadır (Eagly, 1987). Kadın akademisyenler için çizilen eğim çizgisi, erkek akademisyenlere göre daha dik bir yapı sergilemektedir (Tamres vd., 2002, s. 23). Bu durum, psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini tamponlama etkisinin kadınlarda daha belirgin olduğunu göstermektedir (Tugade & Fredrickson, 2004, s. 231). Spesifik olarak, kadın akademisyenlerde psikolojik dayanıklılığın bir birim artması, işten ayrılma niyetinde erkek akademisyenlere kıyasla daha büyük bir azalışa neden olmaktadır. Bu sonuç, H2 hipotezinin öngörüsüyle tutarlıdır (Ptacek vd., 1992. S. 413).

#### Şekil 4.

#### *Cinsiyetin düzenleyici etkisi - basit eğim analizi*



Basit eğim analizinin istatistiksel detayları Tablo 7'de sunulmuştur. Kadın akademisyenler için psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ( $B = -0,77$ ,  $SE = 0,09$ ,  $t = -8,56$ ,  $p < 0,01$ , %95 GA  $[-0,95$ ;  $-0,59]$ ) erkek akademisyenlere kıyasla ( $B = -0,48$ ,  $SE = 0,10$ ,  $t = -4,80$ ,  $p < 0,01$ , %95 GA  $[-0,68$ ;  $-0,28]$ ) daha güçlüdür. Her iki cinsiyet grubunda da psikolojik dayanıklılığın etkisi istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte, kadınlardaki eğim erkeklere göre belirgin biçimde daha diktir.

**Tablo 7.**

#### *Basit eğim analizi sonuçları*

Cinsiyet	B	SE	t	p	%95 GA Alt	%95 GA Üst
Kadın	-0,77	0,09	-8,56	< 0,01	-0,95	-0,59
Erkek	-0,48	0,10	-4,80	< 0,01	-0,68	-0,28

*Not: B = standartlaştırılmamış regresyon katsayısı, SE = standart hata, GA = güven aralığı.*

#### **Johnson-Neyman Analizi**

Düzenleyici etkinin hangi koşullarda anlamlı hale geldiğini daha ayrıntılı incelemek amacıyla Johnson-Neyman (J-N) analizi uygulanmıştır. Cinsiyet değişkeni dikotomik olduğundan, J-N analizi psikolojik dayanıklılığın farklı düzeylerinde cinsiyetin koşullu etkisini test etmiştir. Analiz sonuçlarına göre, düşük psikolojik dayanıklılık düzeyinde (-1 SD) cinsiyet farkı istatistiksel olarak anlamlı değilken ( $B = 0,07$ ,  $SE = 0,14$ ,  $t = 0,50$ ,  $p = 0,62$ ), yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyinde (+1 SD) cinsiyet

farkı anlamlıdır ( $B = -0,35$ ,  $SE = 0,14$ ,  $t = -2,50$ ,  $p < 0,05$ ). Bu bulgu, psikolojik dayanıklılık arttıkça kadın ve erkek akademisyenler arasındaki işten ayrılma niyeti farkının belirginleştiğini göstermektedir. Şekil 5'te Johnson-Neyman analizi sonuçları görsel olarak sunulmuştur.

**Tablo 8.**

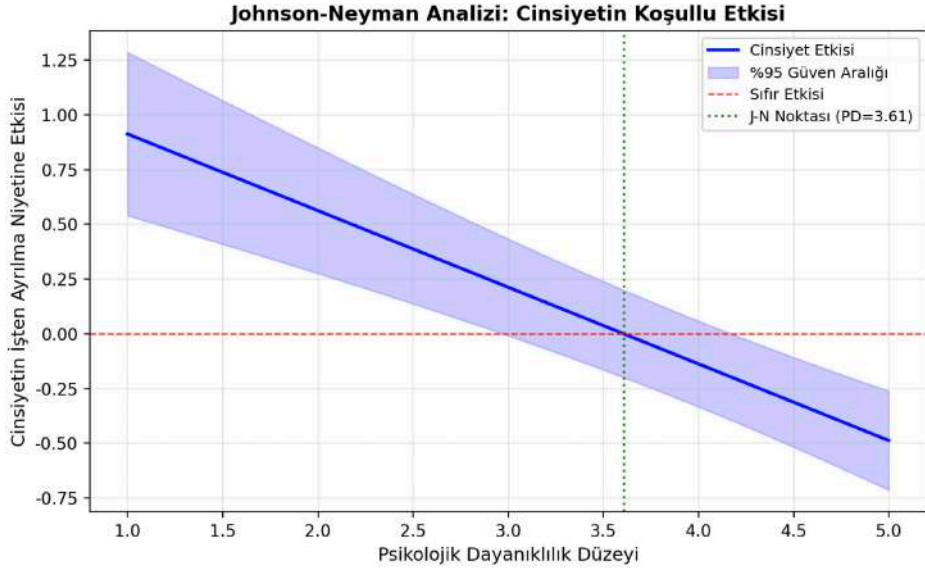
*Johnson-Neyman analizi: Psikolojik dayanıklılığın farklı düzeylerinde cinsiyetin koşullu etkisi*

PD Düzeyi	Cinsiyet Etkisi (B)	SE	t	p	%95 GA
Düşük (-1 SD)	0,07	0,14	0,50	0,62	[-0,20; 0,34]
Orta (M)	-0,14	0,10	-1,40	0,16	[-0,34; 0,06]
Yüksek (+1 SD)	-0,35	0,14	-2,50	0,01*	[-0,62; -0,08]

\* $p < 0,05$ . Not: Cinsiyet etkisi = kadınların erkeklere göre işten ayrılma niyetindeki farkı ifade etmektedir.

**Şekil 5.**

*Johnson-Neyman analizi: Cinsiyetin koşullu etkisi*



## SONUÇ

Bu araştırma, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin psikolojik dayanıklılıklarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ve bu ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Elde edilen bulgular, literatürüyle uyumlu olarak, psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetine karşı koruyucu bir faktör olduğunu teyit etmiştir (Masten,

2001, s. 239). Zorluklar karşısında yılmayan, esnek ve iyimser kalabilen akademisyenler, iş yerindeki olumsuzluklardan daha az etkilenmekte ve kurumlarından ayrılmayı daha az düşünmektedir (Wagnild & Young, 1993, s. 176).

Araştırmanın literatüre asıl katkısı, cinsiyetin bu ilişkideki düzenleyici rolünü ortaya koymasındadır (Eagly & Karau, 2002, s. 585). Analiz sonuçları, psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisinin kadın akademisyenler için erkek akademisyenlere kıyasla daha güçlü olduğunu göstermiştir. Kadınların, sosyal destek arama ve duygusal düzenleme becerilerini daha etkin kullanmaları, onların psikolojik dayanıklılık kaynaklarını daha verimli bir şekilde işten ayrılma niyetini kontrol etmek için kullanmalarını sağlıyor olabilmektedir (Ptacek vd., 1992, s. 413). Diğer bir deyişle, psikolojik dayanıklılık, kadın akademisyenler için daha güçlü bir psikolojik destek işlevi görmektedir (Tugade & Fredrickson, 2004, s. 231).

Erkek akademisyenler ise, dayanıklılık düzeyleri yüksek olsa bile, iş yerindeki olumsuzluklar karşısında işten ayrılma seçeneğini daha kolay değerlendirebilmektedir (Spector vd., 2014, s. 79). Bu durum, erkeklerin başa çıkma stratejilerinin daha problem odaklı veya kaçınmacı olmasıyla ve duygusal sıkıntılarını daha az dışa vurmalarıyla ilişkili olabilmektedir (Kret & De Gelder, 2012, s. 1217). Erkek akademisyenler, yüksek dayanıklılığa sahip olsalar bile, kurumsal destek mekanizmalarından daha az yararlanabilmekte ve işten ayrılmayı daha kolay bir çözüm olarak görebilmektedirler (Padkapayeva vd., 2018, s. 583).

Bu sonuçlar üniversite yönetimleri için önemli pratik çıkarımları sunmaktadır. Öncelikle, akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltmak için psikolojik dayanıklılığı artırmaya yönelik programlar, tüm akademisyenler için faydalı olacağı açıktır (Luthans vd., 2007). Ancak, bunların planlanması ve uygulanmasında cinsiyet farklılıkları göz önünde bulundurulmalıdır (Eagly, 1987). Erkek akademisyenleri sosyal destek mekanizmalarını kullanmaya teşvik edecek ve duygusal ifade önündeki engelleri azaltacak programlar planlanmalıdır (Tamres vd., 2002, s. 25). Kadın akademisyenler için ise, zaten güçlü olan sosyal destek ağlarını daha da güçlendirecek ve mesleki gelişimlerini destekleyecek fırsatlar sunulabilmelidir. Ayrıca, üniversite yönetimleri, akademisyenlerin kariyer güvencesi, iş-yaşam dengesi gibi konularda politikalar geliştirmek

suretiyle, psikolojik dayanıklılık düzeylerini artırabilmesi ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilmesi söz konusu olabilecektir.

Araştırma bulgularının alternatif açıklamaları da göz önünde bulundurulmalıdır. Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki güçlü negatif ilişki ( $r = -0,62$ ), kısmen kavramsal örtüşmeden kaynaklanıyor olabilmektedir. Her iki yapı da bireyin iş ortamındaki olumsuzluklara verdiği tepkiyle ilişkili olduğundan, paylaşılan varyansın bir kısmı ortak kavramsal alana atfedilmektedir. Bununla birlikte, yapılan ortak yöntem yanlılığı testleri ve ayırt edici geçerlik analizleri, iki yapının birbirinden yeterince ayrıştığını göstermiştir.

Cinsiyetin düzenleyici etkisine ilişkin bulgular, sosyal destek kullanımının yanında, kadın akademisyenlerdeki daha güçlü tamponlama etkisi, duygusal düzenleme becerilerindeki farklılıklar, iş-aile çatışmasının algılanma biçimi veya örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılaşan öncülleri gibi başka mekanizmalarla da ilişkili olabilmektedir. Bu çalışmada sosyal destek kullanımı doğrudan ölçülmediğinden, bu yöndeki çıkarımlar kanıta dayalı olmayan bir değerlendirme niteliğindedir. Gelecek araştırmalarda, bu mekanizmaların aracı değişken olarak modele dahil edilmesi, cinsiyetin düzenleyici etkisinin altında yatan süreçlerin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Johnson-Neyman analizi sonuçları, cinsiyetin düzenleyici etkisinin psikolojik dayanıklılığın yüksek düzeylerinde daha belirgin olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, yüksek dayanıklılığa sahip kadın akademisyenlerin bu kaynağı işten ayrılma niyetini azaltmada daha etkin kullandığını düşündürmektedir. Düşük dayanıklılık düzeylerinde ise cinsiyet farkının anlamsız olması, her iki cinsiyet grubunun da yetersiz psikolojik kaynaklar karşısında benzer düzeyde savunmasız kaldığına işaret etmektedir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, verilerin kesitsel bir modelde toplanmış olması, değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi kurmayı zorlaştırmaktadır (Kerlinger & Lee, 2000). Gelecekteki çalışmalarda, psikolojik dayanıklılık, cinsiyet ve işten ayrılma niyeti arasındaki dinamik ilişki boylamsal araştırmalarla zaman içinde incelenebilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). İkinci olarak, örneklemin kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiş olması, sonuçların genellenebilirliğini sınırlamaktadır (Sekaran & Bougie, 2016). Üçüncü olarak, bu araştırma vakıf üniversiteleriyle sınırlıdır; devlet üniversiteleri

ve yabancı üniversiteler de dahil edilerek karşılaştırmalı çalışmalar yapılması mümkündür. Dördüncü olarak, araştırma verileri kesitsel bir tasarımla toplandığından, değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensel olarak yorumlanması mümkün değildir. Bulgularda kullanılan ifadeler, istatistiksel yordama gücünü yansıtmakta olup nedensellik iddiası taşımamaktadır. Beşinci olarak, tüm veriler öz bildirimle dayalı ölçeklerle toplanmıştır. Ortak yöntem yanlılığı testleri sorun olmadığını gösterse de, gelecek araştırmalarda farklı zamanlarda veya farklı kaynaklardan veri toplama yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir. Son olarak, kontrol değişkenleri yaş ve kıdem ile sınırlı tutulmuştur. Gelecek çalışmalarda örgütsel iklim, iş tatmini, liderlik tarzı gibi ek kontrol değişkenlerinin modele dahil edilmesi, bulguların güvenilirliğini artıracaktır.

### **KAYNAKÇA**

- Aiken, L. S., West, S. G. (1991). *Multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Altan, S. (2019). Psikolojik dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 1-15.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Cascio, W. F., Boudreau, J. W. (2016). The search for effective global talent management. *Academy of Management Perspectives*, 30(4), 377-394.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Connor, K. M., Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., Martinussen, M. (2005). A new rating scale for adult resilience: An evaluation of the factor structure, concurrent and construct validity. *Health and Quality of Life Outcomes*, 3(1), 1-11.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Han, S., Seo, G., Yoon, S. W., Yoon, D. Y. (2024). The impact of workplace stress on employee turnover intention: The mediating role of job satisfaction and burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 234-251.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545.
- Kerlinger, F. N., Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Harcourt College Publishers.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.
- Kret, M. E., De Gelder, B. (2012). A review on sex differences in processing emotional signals. *Neuropsychologia*, 50(7), 1211-1221.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). *Ordinary magic: Resilience processes in development*.

*American Psychologist*, 56(3), 227-238.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.

Padkapayeva, K., De Rijk, A., Van den Bossche, S., & De Witte, H. (2018). Gender/sex differences in the relationship between psychosocial exposures and work and life stress. *Frontiers in Psychology*, 9, 583.

Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (6th ed.). McGraw-Hill Education.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

Ptacek, J. T., Smith, R. E., Dodge, K. L. (1992). Gender differences in coping with stress: When stressor and coping strategies are matched. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(3), 405-420.

Sekaran, U., Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.

Spector, P. E., Zhou, Z. E., Che, X. X. (2014). Nurse exposure to physical and nonphysical violence, bullying, and sexual harassment: A quantitative review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 72-88.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.

Tamres, L. K., Janicki, D., Helgeson, V. S. (2002). Sex differences in coping behavior: A meta-analytic review and an examination of relative coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 2-30.

Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333.

Wagnild, G. M., Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.

West, C., Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*,

*I(2)*, 125-151.

Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J. (2008). Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, *10(1)*, 51-63.