



Araştırma Makalesi

Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: İstanbul'da Bulunan Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma

İsmail ÖZDEMİR¹

ORCID 0009-0007-0438-9518

Öz

Bu araştırma, İstanbul'da bulunan vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş olup, 136 araştırma görevlisinden anket yoluyla veri toplanmıştır. Araştırmada Meyer ve Allen'in (1993) Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Wayne ve arkadaşlarının (1997) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Friborg ve arkadaşlarının (2005) Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi orta seviyede ($M=2.62$), işten ayrılma niyeti düşük seviyede ($M=1.84$) ve psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek seviyede ($M=3.85$) bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r=-0.45$, $p<0.01$), örgütsel bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.38$, $p<0.01$) tespit edilmiştir. Demografik değişkenler açısından cinsiyet ve medeni hal değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonuçları, vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıklarını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesinde yöneticiler ve politika geliştiricilerine yol gösterici niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, psikolojik dayanıklılık, araştırma görevlisi, vakıf üniversitesi.

1. Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi



The Relationship Between Organizational Commitment, Intention to Leave, and Psychological Resilience Levels of Research Assistants: A Study on the Foundation Universities Located in Istanbul

Abstract

This research aims to examine the levels of organizational commitment, turnover intention, and psychological resilience of research assistants working at foundation universities in Istanbul. A quantitative research method was adopted in the study, and data were collected from 136 research assistants through a survey. Meyer and Allen's (1993) Organizational Commitment Scale, Wayne et al.'s (1997) Turnover Intention Scale, and Friborg et al.'s (2005) Psychological Resilience Scale were used in the research. The obtained data were analyzed with the SPSS program. According to the research findings, participants' organizational commitment level was found to be moderate ($M=2.62$), turnover intention was low ($M=1.84$), and psychological resilience level was high ($M=3.85$). A significant negative relationship was found between organizational commitment and turnover intention ($r=-0.45$, $p<0.01$), and a significant positive relationship was found between organizational commitment and psychological resilience ($r=0.38$, $p<0.01$). No significant differences were found in terms of demographic variables of gender and marital status. The research results indicate that strategies should be developed to increase the organizational commitment of research assistants working at foundation universities.

Keywords: Organizational commitment, turnover intention, psychological resilience, research assistant, foundation university

Giriş

Yükseköğretim kurumları, günümüz dünyasında üslendiği işlevler itibarıyla kritik role sahiptirler. Bu kurumların başarısı, nitelikli insan kaynağına sahip olmalarına bağlıdır. Özellikle araştırma görevlileri, üniversitelerin akademik ve araştırma faaliyetlerinin sürdürülmesinde önemlidir (Altbach & Finkelstein, 2023). Türkiye'de yükseköğretim sisteminin hızla gelişmesi ve özellikle vakıf üniversitelerinin sayısının artması, bu kurumlarda çalışan akademik personelin ve de bunların içinde araştırma görevlilerinin örgütsel davranışlarının incelenmesini önemli hale getirmiştir.

Vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri ile devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri benzer kadrolarda bulunmaları ve benzer işleri yapıyor olmalarına rağmen çalışma koşulları arasında önemli farklılıklar vardır. Bu farklılıklar hem yasal hem de sosyal açıdan çeşitli zorlukları beraberinde getirmektedir (Kayıhan, 2020). Özellikle iş güvencesi, özlük hakları ve çalışma koşulları açısından yaşanan farklılıklar, akademik personelin mesleki gelişimi ve örgütsel bağlılığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Devlet üniversitelerinde 33/a kadrosu ile istihdam edilen araştırma görevlileri iş güvencesine sahipken,



50/d statüsündeki araştırma görevlileri ve vakıf üniversitelerinde çalışanlar bu güvenceden yoksun kalmakta, bu durum akademik kariyer planlaması ve psikolojik refah açısından ciddi sorunlar yaratmaktadır (Baştuğ & Beşirli, 2022).

Maaş ve özlük hakları açısından incelendiğinde, devlet ve vakıf üniversiteleri arasındaki farklılıklar daha da belirginleşmektedir. Devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin maaşı devletçe belirlenmekteyken, vakıf üniversitelerinde sabit bir maaş politikası bulunmamakta ve kurumlar arasında önemli farklılıklar görülmektedir (Akademisyenler.net, 2025). Bu durum, “eşit işe eşit olmayan ücret” uygulamasına yol açmakta ve akademik personel arasında adaletsizlik algısı yaratmaktadır (BiaNet, 2022). Ayrıca, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş yükünün devlet üniversitelerine göre daha fazla olması, akademik araştırma yapma olanaklarının sınırlı kalması ve kurumsal destek mekanizmalarının yetersizliği gibi faktörler, çalışma koşullarını daha da zorlaştırmaktadır (Önen, 2015).

İş güvencesizliği sorunu, sadece araştırma görevlilerini değil, vakıf üniversitesi çalışanı diğer akademisyenler için de kritik bir konudur. Bu durum, akademisyenlerin uzun vadeli kariyer planları yapmasını engellemekte, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine odaklanmalarını zorlaştırmakta ve sürekli iş arama kaygısı yaşamalarına neden olmaktadır (Altay & Tekin Epik, 2016; Baştuğ & Beşirli, 2022). Bunun yanında, vakıf üniversitelerinde patronluk anlayışının yaygın olması, akademik özerklik ve demokratik üniversite ilkelerinden uzaklaşma gibi sorunlar, çalışma koşullarını dolaylı olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumların akademik personelin motivasyonu, iş tatmini ve kurumsal bağlılığı üzerinde uzun vadeli olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri psikolojik bağ olarak tanımlanmakta ve örgütsel performansın temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir (Meyer & Allen, 1991). Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı bağlılık türünü ortaya koymaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği duygusal bağ ifade ederken, devam bağlılığı örgütten ayrılmanın maliyetine dayalı bağlılığı, normatif bağlılık ise ahlaki yükümlülük hissine dayalı bağlılığı temsil etmektedir (Allen & Meyer, 1990).

Akademik kurumlar bağlamında örgütsel bağlılık, özellikle araştırma görevlileri için kritik bir öneme sahiptir. Araştırma görevlileri, genellikle lisansüstü eğitimlerini sürdürürken aynı zamanda öğretim ve araştırma faaliyetlerinde yer alan, üniversitelerin geleceğini şekillendiren genç akademisyenlerdir (Austin, 2002). Bu grubun örgütsel bağlılık düzeyleri, hem bireysel kariyer gelişimleri hem de kurumsal sürdürülebilirlik açısından büyük önem taşımaktadır (Weidman, Twale, & Stein, 2001).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerini bırakma konusundaki bilinçli ve kasıtlı istekliliği olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1977). Bu kavram, gerçek



işten ayrılma davranışının en güçlü öngörücüsü olarak kabul edilmekte ve örgütsel davranış literatüründe yaygın olarak incelenmektedir (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000). Akademik kurumlar açısından işten ayrılma niyeti, özellikle nitelikli insan kaynağının kaybedilmesi riski nedeniyle kritik bir konudur (Zhou & Volkwein, 2004). Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri, üniversitelerin araştırma kapasitelerini ve eğitim kalitelerini doğrudan etkileyebilmektedir (Johnsrud & Rosser, 2002).

Psikolojik dayanıklılık ise, bireylerin stresli durumlarla başa çıkma, zorluklara uyum sağlama ve olumsuz yaşam olaylarından sonra toparlanma kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Rutter, 1987). Friborg ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen model, psikolojik dayanıklılığı kişisel yeterlilik, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olmak üzere dört boyutta ele almaktadır. Akademik yaşamın doğası gereği getirdiği stres faktörleri göz önüne alındığında, araştırma görevlilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, hem bireysel refahları hem de mesleki performansları açısından büyük önem taşımaktadır (Windle, 2011).

Türkiye’de vakıf üniversitelerinin sayısının hızla artması, bu kurumlarda çalışan akademik personelin örgütsel davranışlarının incelenmesini gerekli kılmaktadır (Kavak, 2011). Vakıf üniversiteleri, devlet üniversitelerinden farklı örgütsel yapıları, yönetim anlayışları ve çalışma koşulları ile karakterize edilmektedir (Günay & Günay, 2011). Bu farklılıklar, çalışanların örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini etkileyebilmektedir (Özoğlu, Gür, & Coşkun, 2015).

İstanbul, Türkiye’nin en büyük şehri olması ve çok sayıda vakıf üniversitesine ev sahipliği yapması nedeniyle, bu araştırma için ideal bir örneklem alanı oluşturmaktadır. Şehirde bulunan vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel davranışlarının incelenmesi, hem yerel hem de ulusal düzeyde önemli bulgular sunabilecektir (Erdem, 2013).

Bu araştırmanın temel amacı, İstanbul’daki vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini belirlemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırma, ayrıca demografik değişkenlerin bu üç temel değişken üzerindeki etkilerini de analiz etmeyi hedeflemektedir.

Araştırmanın önemi, birkaç farklı açıdan değerlendirilebilir. İlk olarak, vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel davranışlarına odaklanan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Çelik & Güneş, 2020). Bu araştırma, literatürdeki bu boşluğu doldurmaya katkı sağlayacaktır. İkinci olarak, elde edilecek bulgular, vakıf üniversitelerinin insan kaynakları yönetimi politikalarının geliştirilmesinde rehber olabilecektir (Balci, 2003). Üçüncü olarak, araştırma sonuçları, araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerini destekleyecek stratejilerin oluşturulmasında faydalı olacaktır (Schein & Schein, 2017).

Araştırmanın teorik çerçevesi, sosyal değişim teorisi ve örgütsel davranış literatürüne dayanmaktadır (Blau, 1964). Sosyal değişim teorisine göre, çalışanlar



ve örgütler arasındaki ilişki, karşılıklı fayda esasına dayalı bir değişim süreci olarak değerlendirilmektedir (Cropanzano & Mitchell, 2005). Bu teorik perspektif, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkilerin anlaşılmasında önemli bir çerçeve sunmaktadır (Settoon, Bennett, & Liden, 1996).

Literatür Taraması

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel davranış literatüründe uzun yıllardır incelenen temel konulardan biridir. Porter ve arkadaşları (1974) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması, örgüt için önemli çaba göstermeye istekli olması ve örgüt üyeliğini sürdürme konusunda güçlü bir arzu duyması olarak tanımlamıştır. Bu tanım, örgütsel bağlılığın çok boyutlu doğasını vurgulamakta ve kavramın karmaşıklığını ortaya koymaktadır (Mowday, Steers, & Porter, 1979).

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli, literatürde en yaygın kabul gören yaklaşım olmuştur. Bu modele göre duygusal bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği duygusal bağı ve özdeşleşmeyi ifade etmektedir (Allen & Meyer, 1996). Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütte kalmayı istemekte ve örgütün başarısı için gönüllü olarak ekstra çaba göstermektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Devam bağlılığı ise, çalışanın örgütten ayrılmanın maliyetini algılaması sonucu gelişen bağlılık türüdür (McGee & Ford, 1987). Bu bağlılık türünde çalışan, örgütten ayrılmanın kendisine getireceği kayıpları değerlendirerek örgütte kalmaya karar vermektedir (Powell & Meyer, 2004). Normatif bağlılık, çalışanın örgüte karşı hissettiği ahlaki yükümlülük ve sadakat duygusuna dayalı bağlılık türüdür (Wiener, 1982).

Akademik kurumlar bağlamında örgütsel bağlılık, özel bir önem taşımaktadır. Çetin Gürkan (2025) tarafından yapılan güncel bir araştırma, örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve pozitif örgüt ikliminin örgütsel bağlılığı artırdığını bulmuştur. Aybar (2024) tarafından İstanbul'daki üniversitelerde yapılan araştırma, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki düzenleyici rolünü ortaya koymuştur. Bu çalışma, güven ortamının oluşturulmasının örgütsel bağlılığı artırmada kritik rol oynadığını göstermiştir (Dirks & Ferrin, 2002).

Bununla birlikte, örgütsel adalet algısı da bağlılığı şekillendiren temel unsurlardandır. Çalışanlar, kaynakların dağıtımında (dağıtımsal adalet), karar alma süreçlerinde (işlemsel adalet) ve yöneticileriyle olan etkileşimlerinde (etkileşimsel adalet) adil davranıldığını hissettiklerinde, örgüte olan bağlılıkları önemli ölçüde artmaktadır (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, & Ng, 2001). Adaletsizlik algısı ise güvensizliğe ve sinizme yol açarak bağlılığı zayıflatmaktadır.

Ayrıca, çalışanların kariyer gelişim imkanlarına sahip olması da örgütsel bağlılığı güçlendiren bir diğer önemli faktördür. Örgütün, çalışanlarına eğitim, terfi



ve yeni beceriler kazanma fırsatları sunması, çalışanın kendisine değer verildiğini hissetmesini sağlar ve bu durum, çalışanın örgüte olan duygusal ve normatif bağlılığını artırmaktadır (Luchak & Gellatly, 2007).

Et Oltulu (2021) tarafından sağlık sektöründe yapılan kapsamlı araştırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumu üzerindeki pozitif etkilerini ortaya koymuştur. Bu çalışmada 485 sağlık çalışanı üzerinde yapılan analiz, örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça çalışanların iş doyumunun da arttığını göstermiştir. Benzer şekilde, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi arttıkça iş doyumunun da arttığı tespit edilmiştir (Organ, 1988; Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

Araştırma görevlileri özelinde yapılan çalışmalar, bu grubun örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Ok (2025) tarafından yapılan araştırma, temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile pozitif ilişkisini ortaya koymuştur. Bu bulgu, araştırma görevlilerinin öz-değerlendirmelerinin örgütsel tutumları üzerindeki önemini vurgulamaktadır (Judge, Locke, & Durham, 1997).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerini bırakma konusundaki bilinçli ve kasıtlı düşünceleri olarak tanımlanmaktadır (Tett & Meyer, 1993). Mobley (1977) tarafından geliştirilen işten ayrılma süreci modeli, çalışanların işten ayrılma kararlarının karmaşık bir süreç olduğunu ve çeşitli aşamalardan geçtiğini ortaya koymaktadır. Bu model, iş tatminsizliğinin işten ayrılma düşüncelerine, ardından iş arama davranışlarına ve nihayetinde gerçek işten ayrılma davranışına yol açtığını göstermektedir (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978; Hom & Griffeth, 1995).

İşten ayrılma niyetini etkileyen çok sayıda bireysel, örgütsel ve çevresel faktör bulunmaktadır. Bunların başında iş doyumu gelmektedir. İş doyumu, bir çalışanın işine karşı genel tutumunu ifade eder ve işten ayrılma niyetinin en güçlü ve en tutarlı negatif yordayıcılarından biridir. İşinden memnun olmayan, beklentileri karşılanmayan veya işini anlamsız bulan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu yaygın olarak kabul görmektedir (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000).

Liderlik davranışları da işten ayrılma niyeti üzerinde kritik bir role sahiptir. Destekleyici, adil ve dönüştürücü liderlik tarzları sergileyen yöneticiler, çalışanların bağlılığını ve motivasyonunu artırarak işten ayrılma niyetini azaltır. Buna karşın, toksik, pasif veya adaletsiz liderlik davranışları, çalışanlarda güvensizlik, stres ve tükenmişliğe yol açarak ayrılma düşüncelerini tetiklemektedir. Nitekim, Eker (2025) tarafından yapılan araştırma, toksik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş ve toksik liderlik davranışlarının çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve tükenmişlik düzeylerini artırdığını ortaya koymuştur (Schmidt, 2008).

Örgütsel adalet algısı da önemli bir diğer faktördür. Çalışanlar, ücret dağıtımı, terfi kararları, performans değerlendirmeleri ve yöneticilerinin davranışlarında



adalet algıladıklarında, örgüte daha fazla güvenmekte ve işten ayrılma olasılıkları düşmektedir. Adaletsizlik algısı ise, öfke, hayal kırıklığı ve sinizm gibi olumsuz duygulara neden olarak işten ayrılma niyetini güçlendirmektedir (Cohen-Cha-rash & Spector, 2001). Benzer şekilde, Elçi ve Erdilek Karabay (2025) tarafından yapılan araştırma, işletmelerde yıldırmaya maruz kalmanın (örgütsel adaletsizli-ğin bir türü) çalışanların işten ayrılma niyetine etkisini incelemiştir.

Wayne, Shore ve Liden (1997) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği, literatürde yaygın olarak kullanılmakta ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini güvenilir bir şekilde ölçmektedir. Bu ölçek, çalışanların aktif iş arama davranışla-rı, daha iyi iş bulma durumunda işi bırakma niyeti, ciddi işten ayrılma düşünce-leri ve gelecekteki iş planları gibi boyutları kapsamaktadır.

Farklı sektör ve koşullarda da işten ayrılma niyeti incelenmektedir. Akademis-yenler üzerinde yapılan güncel bir araştırma, deprem bölgesindeki akademis-yenlerin işten ayrılma niyetlerini incelemiştir (Hatay Mahalli Haber, 2025). Bu çalışma, travmatik olayların ve yüksek iş stresinin akademisyenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyerek işten ayrılma niyetlerini artırabilece-ğini göstermiştir (Norris, Friedman, & Watson, 2002, Goldmann & Galea, 2014). Sağlık sektöründe yapılan araştırmalar da, COVID-19 pandemi sürecinin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Acuner (2024) tarafından yapılan araştırma, pandemi sürecinde artan iş yükü ve stresin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini artırdığını ortaya koymuştur (Sha-nafelt, Ripp, & Trockel, 2020).

Z kuşağı üzerinde yapılan güncel bir araştırma, yetenek yönetimi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışma, etkili yetenek yönetimi uygulamalarının genç çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığını göstermiştir (Michaels, Handfield-Jones, & Axelrod, 2001). Acar, Özdemir ve Se-ver (2024) tarafından yapılan araştırma ise, işin özelliği ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işe gömülmüştüğün rolünü ortaya koymuştur.

Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin olumsuz yaşam olayları, stres ve travma kar-sısında uyum sağlama, toparlanma ve gelişme kapasitesi olarak tanımlanmak-tadır (Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000). Rutter (1987, 2006) tarafından yapılan öncü çalışmalar, psikolojik dayanıklılığın sabit bir kişilik özelliği olmadığını, aksi-ne geliştirilebilir bir kapasite olduğunu ortaya koymuştur. Bu perspektif, psiko-lojik dayanıklılığın eğitim ve müdahale programları aracılığıyla artırılabilceğini göstermektedir (Masten, 2001).

Friborg ve arkadaşları (2003, 2005) tarafından geliştirilen Yetişkinler için Psi-kolojik Dayanıklılık Ölçeği, literatürde yaygın olarak kullanılmakta ve psikolojik dayanıklılığı çok boyutlu bir yapı olarak ele almaktadır. Bu ölçek, kişisel yeterlilik, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olmak üzere dört temel boyutu kapsamaktadır (Hjemdal, Friborg, Stiles, Martinussen, & Rosenvinge, 2006). Ba-



sım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek, Türk örnekleminde geçerli ve güvenilir sonuçlar vermektedir.

Psikolojik dayanıklılık düzeyini etkileyen çeşitli demografik ve bireysel faktörler bulunmaktadır. Araştırmalar, yaş ilerledikçe bireylerin zorluklarla başa çıkma tecrübelerinin artmasıyla birlikte psikolojik dayanıklılık düzeylerinin de genel olarak arttığını göstermektedir. Cinsiyet açısından ise bulgular farklılaşmakla birlikte, bazı çalışmalar kadınların sosyal destek ağlarını daha etkin kullanma eğilimleri sayesinde sosyal dayanıklılık boyutunda daha yüksek puanlar alabildiğini, erkeklerin ise problem odaklı başa çıkma stratejilerinde daha güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim durumu da önemli bir faktördür; genellikle daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin, daha gelişmiş bilişsel becerilere ve daha geniş kaynaklara erişimleri olması nedeniyle daha yüksek psikolojik dayanıklılığa sahip oldukları tespit edilmiştir (Campbell-Sills & Stein, 2007). Bununla birlikte, bu demografik faktörlerin etkisi genellikle kişilik özellikleri gibi daha güçlü yordayıcılar tarafından gölgede bırakılabilmektedir. Örneğin, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dışadönüklük gibi kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık ile tutarlı bir şekilde pozitif ilişkili olduğu bilinmektedir (Fletcher & Sarkar, 2013).

Ekşi (2025) tarafından Marmara Üniversitesi'nde yürütülen araştırmalar, psikolojik dayanıklılığın manevi yönelimli psikoterapi ve psikolojik danışma uygulamaları ile artırılabilirliğini göstermektedir. Bu çalışmalar, psikolojik dayanıklılığın değerler eğitimi ve karakter gelişimi ile yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Pargament, 2007).

Üniversite çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar, psikolojik dayanıklılığın akademik ve iş performansı üzerindeki etkilerini göstermektedir. Tefek (2024) tarafından Selçuk Üniversitesi akademik ve idari personeli üzerinde yapılan araştırma, stresle başa çıkma yöntemlerinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışma, etkili stresle başa çıkma stratejilerinin psikolojik dayanıklılığı artırdığını bulmuştur (Lazarus & Folkman, 1984).

Duman ve arkadaşları (2024) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırma, mental iyi oluş ile psikolojik dayanıklılık arasındaki güçlü pozitif ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu bulgu, psikolojik dayanıklılığın mental sağlık üzerindeki koruyucu etkisini vurgulamaktadır (Keyes, 2002).

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar, psikolojik dayanıklılığın travma ile başa çıkmada kritik rol oynadığını göstermektedir. Bu çalışmalar, sağlık çalışanlarında psikolojik dayanıklılığı artırmaya yönelik müdahalelerin önemini vurgulamaktadır (Figley, 2002). Tansel (2025) tarafından yapılan bir başka araştırma ise, Türk polis memurlarının içsel kontrol algıları, psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve depresyon belirtileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Araştırma Hipotezleri

Yukarıdaki literatür taraması ve araştırmanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Araştırma görevlilerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

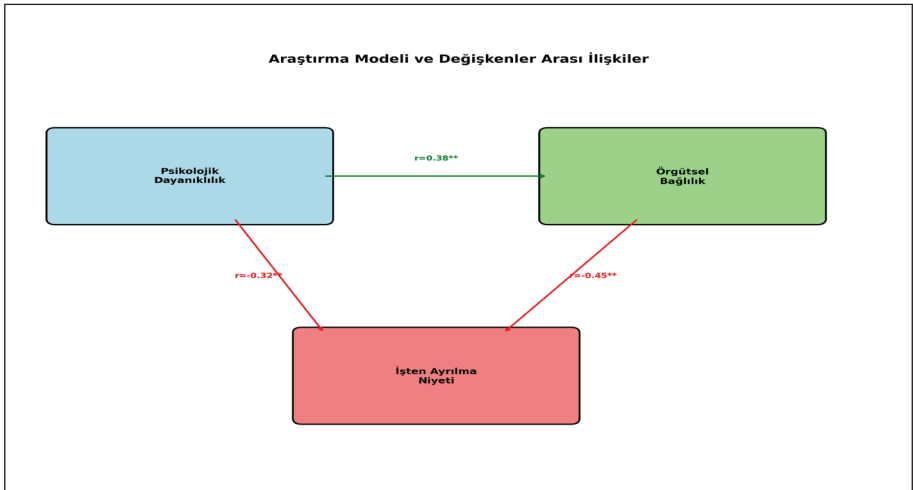
H5: Araştırma görevlilerinin işten ayrılma niyetleri, medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesine olanak tanıyan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2020). Araştırma, nicel bir yaklaşımla tasarlanmış olup, kesitsel bir veri toplama süreci izlenmiştir. Araştırmanın temel amacı, İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkileri analiz etmektir. Bu model çerçevesinde, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık bağımsız değişkenler, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Ayrıca, demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni hal, çalışma süresi) bu temel değişkenler üzerindeki etkileri de incelenmiştir.

Şekil 1 Araştırmanın Modeli





Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. 2025 yılı verilerine göre, İstanbul'da faaliyet gösteren 29 vakıf üniversitesinde yaklaşık 2.500 araştırma görevlisi bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini, olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş ve 136 araştırma görevlisinden geri dönüş alınabilmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni hal, akademisyenlikte çalışma süresi, mevcut kurumdaki çalışma süresi ve akademik unvan gibi bilgilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan 18 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmadaki Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Wayne, Shore ve Liden (1997) tarafından geliştirilen ve Küçükusta (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu araştırmadaki Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Friborg ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen ve Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 33 maddelik "Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, kişisel yeterlilik, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırmadaki Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

Veri Analizi

Toplanan veriler, SPSS 28.0 (IBM Corporation, 2025) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma), bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan 136 araştırma görevlisinin demografik özelliklerine ilişkin detaylı bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.



Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=136)

Demografik Özellik	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)	Kümülatif %
Cinsiyet	Erkek	27	19.9	19.9
	Kadın	109	80.1	100.0
Yaş Grubu	21-25 yaş	27	19.9	19.9
	26-30 yaş	68	50.0	69.9
	31-35 yaş	41	30.1	100.0
Medeni Durum	Evli	41	30.1	30.1
	Bekâr	95	69.9	100.0
Akademisyenlikte Çalışma Süresi	2 yıl	41	30.1	30.1
	3 yıl	14	10.3	40.4
	4 yıl	68	50.0	90.4
	5 yıl	13	9.6	100.0
	6 yıl	0	0.0	100.0
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıl	27	19.9	19.9
	2 yıl	41	30.1	50.0
	3 yıl	14	10.3	60.3
	4 yıl	54	39.7	100.0

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun (%80.1) kadın olduğu, yarısının (%50.0) 26-30 yaş grubunda yer aldığı ve %69.9'unun bekâr olduğu görülmektedir.

Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik katsayıları ve alt boyutlarına ilişkin bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.



Tablo 2: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Kabul Edilebilir Düzey
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	6	0.82	Yüksek
	Devam Bağlılığı	6	0.79	Kabul Edilebilir
	Normatif Bağlılık	6	0.81	Yüksek
	Genel	18	0.85	Yüksek
İşten Ayrılma Niyeti	Tek Boyut	5	0.78	Kabul Edilebilir
Psikolojik Dayanıklılık	Kişisel Yeterlilik	11	0.84	Yüksek
	Sosyal Yeterlilik	8	0.80	Yüksek
	Aile Uyum	7	0.83	Yüksek
	Sosyal Kaynaklar	7	0.81	Yüksek
	Genel	33	0.88	Yüksek

Tablo 2'deki sonuçlar, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir düzeyin (.70) üzerinde olduğunu göstermektedir.

Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'te sunulmuştur.

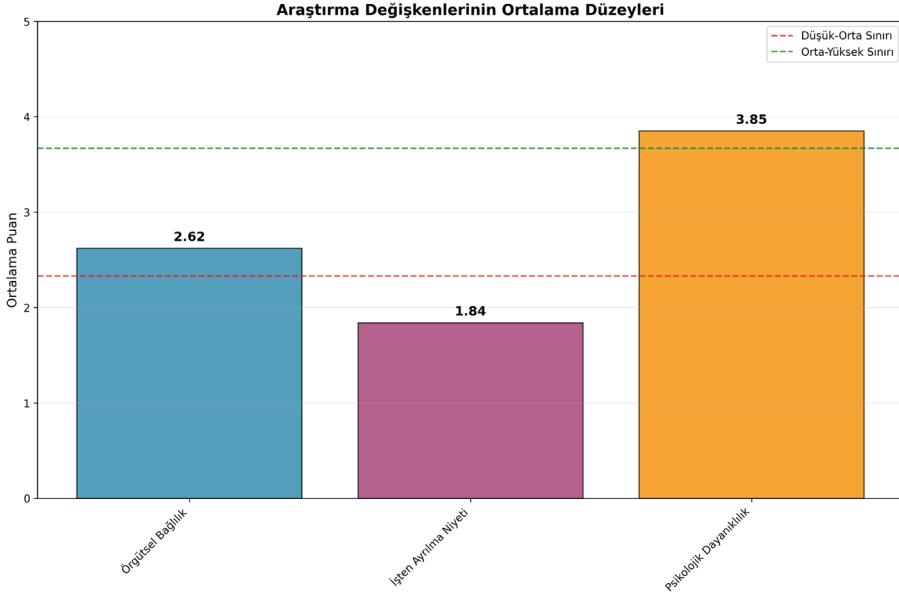


Tablo 3: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Alt Boyut	N	Min	Max	Ortalama	SS	Düzey
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	136	1.00	4.83	2.73	0.92	Orta
	Devam Bağlılığı	136	1.00	4.50	2.63	0.89	Orta
	Normatif Bağlılık	136	1.00	4.33	2.50	0.95	Orta
	Genel	136	1.00	4.55	2.62	0.89	Orta
İşten Ayrılma Niyeti	Tek Boyut	136	1.00	4.20	1.84	0.75	Düşük
Psikolojik Dayanıklılık	Kişisel Yeterlilik	136	2.18	5.00	3.85	0.92	Yüksek
	Sosyal Yeterlilik	136	2.00	5.00	3.72	0.88	Yüksek
	Aile Uyum	136	2.43	5.00	4.15	0.76	Yüksek
	Sosyal Kaynaklar	136	1.86	5.00	3.68	0.94	Yüksek
	Genel	136	2.12	5.00	3.85	0.87	Yüksek

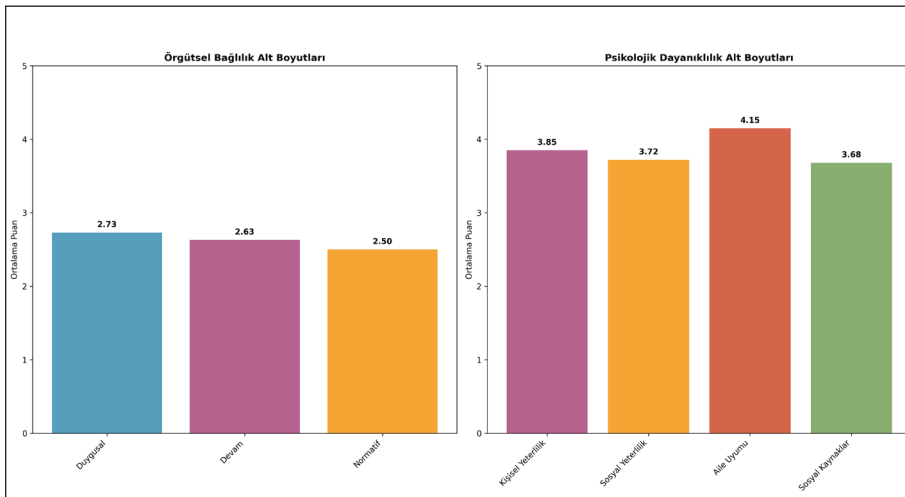
Not: Düzey değerlendirmesi 5'li Likert ölçeğine göre yapılmıştır (1.00-2.33: Düşük, 2.34-3.66: Orta, 3.67-5.00: Yüksek)

Şekil 2: Araştırma Değişkenlerinin Ortalama Düzeyleri



Şekil 1'de araştırma değişkenlerinin ortalama düzeyleri görülmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede, işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Şekil 3: Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Dayanıklılık Alt Boyutları





Şekil 2'de örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılık ölçeklerinin alt boyutlarının ortalama puanları görülmektedir. Örgütsel bağlılık alt boyutları arasında duygusal bağlılık en yüksek ortalamaya sahiptir. Yani, katılımcılar kurumlarında kalmayı en çok, orayı sevdikleri, kendilerini kurumla özdeşleştirdikleri ve manevi bir bağ hissettikleri için istemektedirler. Kurumda kalmanın getireceği maddi kazanç (devam bağlılığı) veya kendilerini sorumlu hissetmeleri (normatif bağlılık) gibi nedenler, duygusal bağa göre ikinci planda kalmıştır.

Psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında ise aile uyumunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu, katılımcıların stresli veya zorlu durumlarda en büyük desteği ve toparlanma gücünü ailelerinden aldıkları anlamına gelmektedir. Kişisel becerileri veya sosyal çevrelerinden aldıkları destek gibi diğer faktörler de önemli olmakla birlikte, aile desteği en belirleyici boyuttur.

Korelasyon Analizi

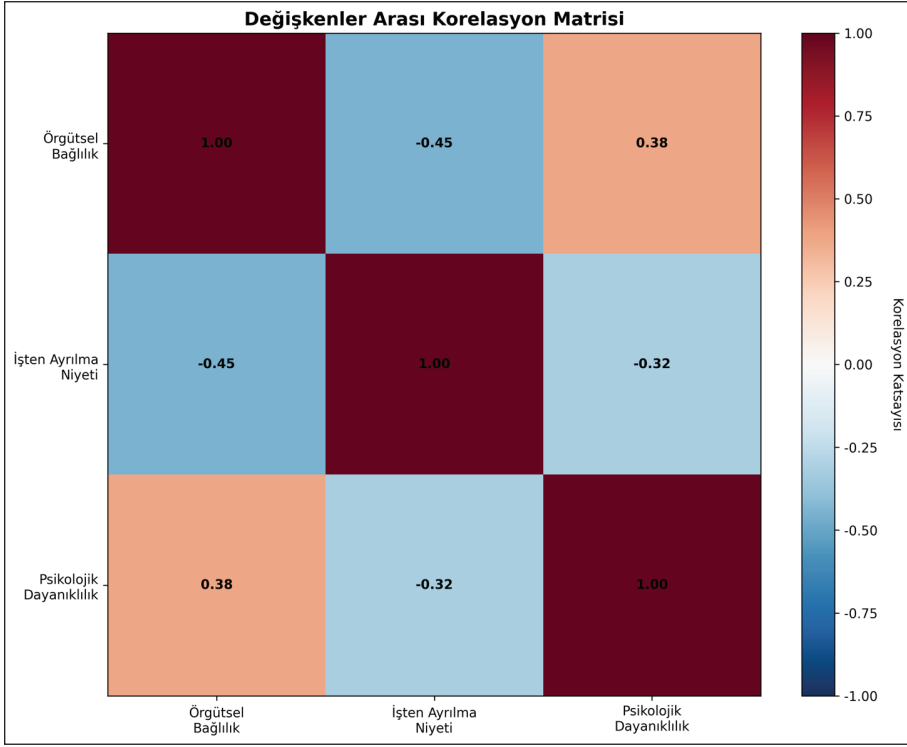
Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Duygusal Bağlılık	1									
2. Devam Bağlılığı	.68**	1								
3. Normatif Bağlılık	.72**	.65**	1							
4. Örgütsel Bağlılık (Genel)	.89**	.85**	.87**	1						
5. İşten Ayrılma Niyeti	-.52**	-.38**	-.41**	-.45**	1					
6. Kişisel Yeterlilik	.42**	.35**	.38**	.41**	-.35**	1				
7. Sosyal Yeterlilik	.38**	.32**	.35**	.37**	-.29**	.78**	1			
8. Aile Uyum	.35**	.28**	.33**	.34**	-.25**	.65**	.72**	1		
9. Sosyal Kaynaklar	.31**	.26**	.29**	.30**	-.28**	.71**	.75**	.68**	1	
10. Psikolojik Dayanıklılık (Genel)	.40**	.33**	.37**	.38**	-.32**	.89**	.91**	.83**	.87**	1

**p < 0.01

Şekil 4: Değişkenler Arası Korelasyon Isı Haritası



Şekil 3'te ana değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri ısı haritası şeklinde görselleştirilmiştir. Mavi renkler pozitif, kırmızı renkler negatif ilişkileri temsil etmektedir.

Tablo 4'teki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, araştırma hipotezlerini destekleyen önemli bulgular elde edilmiştir.

H1 Hipotezi: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.45$, $p<0.01$). Bu bulgu H1 hipotezini desteklemektedir. Bir çalışan, çalıştığı kuruma kendini ne kadar ait hissederse, o kurumun değerlerini ne kadar benimserse ve orada kalmak için ne kadar güçlü nedenleri varsa, işten ayrılmayı o kadar az düşünmektedir. Örgüte bağlılık ve işten ayrılma niyeti zıt yönlü çalışmakta; biri artarken diğeri azalmaktadır. Analizdeki negatif ilişki (-0.45) bunu matematiksel olarak kanıtlamaktadır.

H2 Hipotezi: Örgütsel bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.38$, $p<0.01$). Bu sonuç H2 hipotezini doğrulamaktadır. Bir çalışan, kurumuna ne kadar bağlıysa, zorluklar, stres ve kriz anları karşısında o kadar güçlü ve dirençli olmaktadır. Kurumundan gördüğü destek, aidiyet hissi ve orada olmanın anlamı, çalışanın kişisel dayanıklılığını besleyen bir kaynak haline gelmektedir. Bu iki durum birbirini desteklemekte; biri artarken diğeri de artmaktadır. Analizdeki pozitif ilişki (0.38) bunu doğrulamaktadır.

H3 Hipotezi: Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde,



negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.32$, $p<0.01$). Bu bulgu H3 hipotezini destekler niteliktedir. Bir çalışanın kişisel olarak zorluklarla başa çıkma becerisi, iyimserliği ve toparlanma gücü ne kadar yüksekse, iş yerinde karşılaştığı olumsuzluklar yüzünden işten ayrılmayı o kadar az düşünmektedir. Psikolojik dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti zıt yönlü çalışmaktadır. Analizdeki negatif ilişki (-0.32) bu durumu kanıtlamaktadır. Cohen (1988) tarafından önerilen kriterlere göre, .10-.29 arası düşük, .30-.49 arası orta, .50 ve üzeri yüksek düzeyde ilişkiyi ifade etmektedir.

Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizleri

Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Cinsiyete Göre Farklılık Analizi (Bağımsız Örneklem t-Testi)

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	t	df	p	Cohen's d
Örgütsel Bağlılık	Erkek	27	2.58	0.91	-0.24	134	.812	0.05
	Kadın	109	2.63	0.89				
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	27	1.89	0.82	0.35	134	.728	0.07
	Kadın	109	1.83	0.73				
Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	27	3.91	0.85	0.38	134	.704	0.07
	Kadın	109	3.84	0.88				

$p > 0.05$

Tablo 5'deki sonuçlar, araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir. Bu bulgular H4 hipotezini desteklemektedir.

Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi

Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre araştırma değişkenlerinde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi (Bağımsız Örneklem t-Testi)

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	SS	t	df	p	Cohen's d
Örgütsel Bağlılık	Evli	41	2.68	0.85	0.42	134	.675	0.07
	Bekâr	95	2.60	0.91				
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	41	1.79	0.71	-0.41	134	.683	0.07
	Bekâr	95	1.86	0.77				
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	41	3.92	0.82	0.52	134	.605	0.09
	Bekâr	95	3.83	0.89				

$p > 0.05$

Tablo 6'daki sonuçlar, araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir. Bu bulgular H5 hipotezlerini desteklemektedir.

Regresyon Analizi

Psikolojik dayanıklılık ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini yordama gücünü belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7: İşten Ayrılma Niyetini Yordayan Faktörlere İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Model	Yordayıcı Değişkenler	B	SH	β	t	p	VIF
Model 1	Sabit	3.847	0.298		12.91	.000	
	Örgütsel Bağlılık	-0.378	0.072	-.449	-5.25	.000	1.17
	Psikolojik Dayanıklılık	-0.154	0.074	-.178	-2.08	.040	1.17

**Tablo 8: Model Özeti**

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	SH	F	df	p	Durbin-Watson
.512	.262	.251	0.649	23.58	2,133	.000	1.89

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 7'deki regresyon analizi sonuçları, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılığın birlikte işten ayrılma niyetindeki varyansın %26.2'sini açıkladığını göstermektedir ($R^2=.262$, $F=23.58$, $p<.001$). Modelde, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ($\beta=-.449$, $p<.001$) psikolojik dayanıklılığın etkisinden ($\beta=-.178$, $p<.05$) daha güçlüdür. VIF değerlerinin 10'dan küçük olması, çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulguları, bu üç değişken arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında bulunan negatif yönlü ilişki ($r=-0.45$, $p<0.01$), alan yazındaki birçok çalışma ile tutarlılık göstermektedir (Tett & Meyer, 1993; Hom vd., 2017). Araştırma görevlilerinin kurumlarına duydukları bağlılık arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azalması beklenen bir sonuçtur. Bu durum, özellikle vakıf üniversitelerinin rekabetçi ortamında, nitelikli akademik personeli kurumda tutmanın önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Örgütsel bağlılık ile psikolojik dayanıklılık arasında tespit edilen pozitif ilişki ($r=0.38$, $p<0.01$) de literatürdeki bulgularla uyumludur (Luthans vd., 2007; Shin, Taylor, & Seo, 2012). Psikolojik olarak dayanıklı olan bireylerin, karşılaştıkları zorluklarla daha etkin bir şekilde başa çıkabildikleri ve bu durumun kurumlarına olan bağlılıklarını artırdığı düşünülmektedir. Araştırma görevlilerinin yoğun ve stresli çalışma koşulları göz önüne alındığında, psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık için önemli bir kaynak olduğu söylenebilir. Psikolojik dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki ($r=-0.32$, $p<0.01$), bu alandaki önceki çalışmaları destekler niteliktedir (Avey, Luthans, & Jensen, 2009). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan araştırma görevlilerinin, işin getirdiği stres ve zorluklar karşısında daha az yıprandıkları ve dolayısıyla işten ayrılmayı daha az düşündükleri anlaşılmaktadır. Bu bulgu, vakıf üniversitelerinin, çalışanlarının psikolojik dayanıklılıklarını artırmaya yönelik programlar geliştirerek personel devir oranlarını düşürebileceklerine işaret etmektedir. Çoklu regresyon analizi sonuçları, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılı-



ğın birlikte işten ayrılma niyetindeki varyansın %26.2'sini açıkladığını göstermektedir. Bu bulgu, her iki değişkenin de işten ayrılma niyetinin önemli yordayıcıları olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle örgütsel bağlılığın daha güçlü bir yordayıcı olması ($\beta = -.449$), kurumsal bağlılığın artırılmasının işten ayrılma niyetini azaltmada kritik rol oynadığını göstermektedir. Demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık bulunmaması, araştırma görevlileri grubunun homojen bir yapıya sahip olmasından kaynaklanabilir. Bu bulgu, örgütsel tutumların demografik özelliklerden ziyade, psikolojik ve örgütsel faktörlerden daha fazla etkilendiğini göstermektedir.

Bu araştırma, İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıklarının orta, işten ayrılma niyetlerinin düşük ve psikolojik dayanıklılıklarının yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, örgütsel bağlılık ve psikolojik dayanıklılığın, işten ayrılma niyetini azaltan önemli faktörler olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda, vakıf üniversitelerinde ilgili birimler ve yöneticiler, araştırma görevlilerinin psikolojik dayanıklılığını destekleyecek, kuruma olan duygusal ve normatif bağlılıklarını güçlendirerek örgütsel bağlılıklarını artırarak politikalar geliştirebilir.

Bu araştırma, İstanbul'daki vakıf üniversitelerinde yapılmıştır. Araştırmanın örnekleme, olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu nedenle elde edilen sonuçların genellenebilirliği sınırlıdır. Gelecekteki çalışmalarda, farklı şehirlerdeki ve devlet üniversitelerindeki daha fazla sayıda araştırma görevlileri ile karşılaştırmalı analizler yapılması, sonuçların genellenebilirliğini artıracaktır. Ayrıca, nitel veya karma yöntemli araştırmalarla, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin daha derinlemesine incelenebilir.

Kaynakça

- Acar, O. K., Özdemir, S., & Sever, M. (2024). İşin özelliği ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: İşe gömülmüslüğün rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29*(4), 445-462.
- Acuner, D. (2024). COVID-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18*, 123-145.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*(3), 252-276.
- Altbach, P. G., & Finkelstein, M. J. (2023). *The academic profession: The professoriate in crisis*. Johns Hopkins University Press.
- Altay, S., & Tekin Epik, M. (2016). 50 D'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı ve iş tutumlarına etkisi: SDÜ İİBF araştırma görevlileri üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30*(5), 1273-1290.
- Akademisyenler.net. (2025). 2025 yılında Türkiye'de akademisyen maaşları. *<https://www.akademisyenler.net>.



- net/2025-yilinda-turkiyede-akademisyen-maaslar//*
- Austin, A. E. (2002). Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career. *The Journal of Higher Education, 73*(1), 94-122.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*(5), 677-693.
- Aybar, S. (2024). Örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik İstanbul'daki üniversitelerde bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11*(2), 78-95.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme: Kuram, strateji ve taktikler*. Pegem Akademi.
- Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi, 22*(2), 104-114.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2. bs.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Baştuğ, A. N., & Beşirli, Ö. B. (2022). Covid-19 sürecinde 50/d'li araştırma görevlilerinin eksik istihdam sorunları. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 13*(2), 77-99.
- BiaNet. (2022, 1 Nisan). Vakıf üniversitelerinde patronluk: Eşit işe eşit olmayan ücret. <https://bianet.org/haber/vakif-universitelerinde-patronluk-esit-ise-esit-olmayan-ucret-259928>Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress, 20*(6), 1019-1028.
- Çelik, K., & Güneş, A. M. (2020). Vakıf üniversitelerinde örgütsel bağlılık: Bir literatür taraması. *Yükseköğretim Dergisi, 10*(2), 145-158.
- Çetin Gürkan, G. (2025). Örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. *Trakya Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 15*(1), 45-62.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(2), 278-321.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425-445.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*(6), 874-900.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 611-628.
- Duman, N., Göksu, P., Köroğlu, C., & Talay, A. (2024). Üniversite öğrencilerinde mental iyi oluş ile psikolojik dayanıklılık ilişkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi, 4*(7), 156-173.
- Eker, E. (2025). Toksik liderlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Tükenmişliğin aracı rolü. *Türkiye İşletme Araştırmaları Dergisi, 17*(1), 45-62.
- Ekizler, H. (2024). İşletmelerde örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Perakende sektöründe bir uygulama. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 46*(2), 189-206.
- Ekşi, H. (2025). Manevi yönelimli psikoterapi ve psikolojik dayanıklılık. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 61*, 89-106.
- Elçi, M., & Erdilek Karabay, M. (2025). İşletmelerde yıldırıma maruz kalmanın çalışanların işten ayrılma niyetine ve örgütsel sessizlik davranışlarına etkisi. *Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15*(1), 78-95.

- Erdem, A. R. (2013). Vakıf üniversitelerinin Türk yükseköğretim sistemindeki yeri. **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14*, 63-75.
- Et Oltulu, E. (2021). **Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş doyumuna etkisi, kamu sağlık kuruluşlarında bir araştırma** [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. Selçuk Üniversitesi Açık Erişim.
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. **Journal of Clinical Psychology*, 58*(11), 1433-1441.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. **European Psychologist*, 18*(1), 12-23.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., & Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. **International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14*(1), 29-42.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? **International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12*(2), 65-76.
- Goldmann, E., & Galea, S. (2014). Mental health consequences of disasters. **Annual Review of Public Health*, 35*, 169-183.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. **Journal of Management*, 26*(3), 463-488.
- Günay, D., & Günay, A. (2011). 1933'den günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1*(1), 1-22.
- Hatay Mahalli Haber. (2025, 6 Ocak). **Deprem bölgesindeki akademisyenlerin işten ayrılma niyeti araştırılıyor**. <https://www.hataymahallihaber.com/haber/deprem-bolgesindeki-akademisyenlerin-isten-ayrilma-niyeti-arastiriliyor/>
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Martinussen, M., & Rosenvinge, J. H. (2006). A resilience scale for adolescents: Construct validity and internal consistency. **International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 15*(2), 78-87.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). **Employee turnover**. South-Western College Publishing.
- 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.
- IBM Corporation. (2025). **IBM SPSS Statistics* (Version 28.0)* [Bilgisayar yazılımı]. <https://www.ibm.com/products/spss-statistics>
- Johnsrud, L. K., & Rosser, V. J. (2002). Faculty members' morale and their intention to leave: A multilevel explanation. **The Journal of Higher Education*, 73*(4), 518-542.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. **Research in Organizational Behavior*, 19*, 151-188.
- Karasar, N. (2020). **Bilimsel araştırma yöntemi**. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kayıhan, B. (2020). Emek, çalışma koşulları ve iletişim pratikleri açısından Türkiye'deki araştırma görevlileri üzerine bir değerlendirme. **Mülkiye Dergisi*, 44*(3), 431-462.
- Kavak, Y. (2011). Türkiye'de vakıf üniversitelerinin gelişimi ve sorunları. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 44*(2), 59-75.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. **Journal of Health and Social Behavior*, 43*(2), 207-222.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement*, 30*(3), 607-610.



- Küçükusta, D. (2009). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Luchak, A. A., & Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 786–793.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543–562.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227–238.
- McGee, G. W., & Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology, 72*(4), 638–641.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538–551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnitsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Review Press.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62*(2), 237–240.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408–414.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–247.
- Norris, F. H., Friedman, M. J., & Watson, P. J. (2002). 60,000 disaster victims speak: Part II. Summary and implications of the disaster mental health research. *Psychiatry, 65*(3), 240–260.
- Ok, A. B. (2025). Temel benlik değerlendirmelerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 80*(1), 123–145.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Önen, S. (2015). Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin çalışma koşulları: İstanbul örneği. Yükseköğretim Serbest Düşüşü: Özel Üniversiteler, *Ayrıntı Yayınları*, İstanbul.
- Özoğlu, M., Gür, B. S., & Coşkun, İ. (2015). Factors influencing international students' choice to study in Turkey and challenges they experience in Turkey. *Research in Comparative and International Education, 10*(2), 223–237.
- Pargament, K. I. (2007). *Spiritually integrated psychotherapy: Understanding and addressing the sacred*. Guilford Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513–563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction,



- and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology*, 59*(5), 603-609.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior*, 65*(1), 157-177.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. **American Journal of Orthopsychiatry*, 57*(3), 316-331.
- Rutter, M. (2006). Implications of resilience concepts for scientific understanding. **Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094*(1), 1-12.
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). **Organizational culture and leadership** (5. bs.). Jossey-Bass.
- Schmidt, A. A. (2008). **Development and validation of the toxic leadership scale** [Doktora tezi, University of Maryland].
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. **Journal of Applied Psychology*, 81*(3), 219-227.
- Shanafelt, T., Ripp, J., & Trockel, M. (2020). Understanding and addressing sources of anxiety among health care professionals during the COVID-19 pandemic. **JAMA*, 323*(21), 2133-2134.
- Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M. G. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. **Academy of Management Journal*, 55*(3), 727-748.
- Tansel, B. (2025). Türk polis memurlarının içsel kontrol algıları, psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve depresyon belirtileri arasındaki ilişki. **Uluslararası Güvenlik Araştırmaları Dergisi*, 15*(2), 123-145.
- Tayfur Ekmekci, Ö. (2024). Liderlik tarzı algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüte güvenin aracı rolü. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 42*(3), 234-251.
- Tefek, A. (2024). Stresle başa çıkma yöntemlerinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini incelenmesi: Selçuk Üniversitesi akademik ve idari personeli üzerinde bir araştırma. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 52*, 234-251.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. **Personnel Psychology*, 46*(2), 259-293.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 401-410.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. **Academy of Management Journal*, 40*(1), 82-111.
- Weidman, J. C., Twale, D. J., & Stein, E. L. (2001). **Socialization of graduate and professional students in higher education: A perilous passage?** Jossey-Bass.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. **Academy of Management Review*, 7*(3), 418-428.
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. **Reviews in Clinical Gerontology*, 21*(2), 152-169.
- Yükseköğretim Kurulu. (2025). **Yükseköğretim istatistikleri**. <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2025/yuksekogretim-istatistikleri.aspx>
- Zhou, Y., & Volkwein, J. F. (2004). Examining the influences on faculty departure intentions: A comparison of tenured versus non-tenured faculty at research universities using NSOPF-99. **Research in Higher Education*, 45*(2), 139-176.