

MUHASEBE ÖĞRETİM ELEMANLARININ PSİKOLOJİK DAYANIKLILIKLARI İLE MESLEKİ DAYANIKLILIKLARININ İNCELENMESİ*

Fevzi Serkan ÖZDEMİR¹

Haluk BENGÜ²

Elif KARAKAŞ³

Atıf: Özdemir, F. S., Bengü, H. ve Karakaş, E. (2023). Muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılıkları ile mesleki dayanıklılıklarının incelenmesi. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 601-625. doi:10.17218/hititsbd.1384670

Özet: Bireylerin yaşadıkları olumsuz durumlara karşı gösterdikleri dayanımın artırılması, iş yaşamlarında iş tatminsizliği, iş motivasyonunun azalması ve dolayısıyla performans düşüklüğü gibi sorunları çözüme ulaştırmada önemlidir. Psikoloji biliminde bu husus, psikolojik dayanıklılık kavramı ile açıklanmaktadır. Psikolojik dayanıklılık, kısaca, bireyin karşısına çıkan olumsuzlukların potansiyel etkilerinden korunmak için geliştirdiği motivasyon olarak ifade edilebilir. Meslekler açısından ise; bireylerin meslek yaşamındaki psikolojik dayanıklılığı şeklinde ifade edilmektedir. Literatürdeki tanımlamalarda, mesleki dayanıklılığın iş yaşamında stresle karşılaşan bireylerin buna karşı gösterdikleri direnç yetisine vurgu yapılmaktadır. Ancak, hiç şüphesiz her meslek kendine has sorunlar barındırmakta ve bu risk ve sorunlar o mesleği icra edenler üzerinde strese yol açmaktadır. Bu bakımdan çalışmanın amacı, muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılıklarının her iki konuya ilişkin ölçekler yardımıyla belirlenmesi ve psikolojik dayanıklılıklarının mesleki dayanıklılıkları üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Ayrıca psikolojik ve mesleki dayanıklılığın demografik değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediği de çalışmanın amacı dahilindedir. Çalışmanın anakütlesi Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında çalışan Muhasebe öğretim elemanları olarak belirlenmiştir. Örneklemede ise kartopu örnekleme yöntemi benimsenmiş ve katılımcılara gönderilen "Psikolojik Dayanıklılık" ölçeği ve "Mesleki Dayanıklılık" ölçeğinin yanıtlanması talep edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilen araştırma neticesinde, muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılık düzeylerinin belirlenerek, dayanıklılık düzeyleri düşük olan muhasebe öğretim elemanlarında bu durumların güçlendirilmesi bağlamında öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Muhasebe, Muhasebe Öğretim Elemanları, Psikolojik Dayanıklılık, Mesleki Dayanıklılık, Yapısal Eşitlik Modeli*

Araştırma Makalesi / Research Article

Makale Geliş Tarihi / Submitted: 01.11.2023

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 29.12.2023

* Bu çalışma 14-16 Eylül 2023 tarihleri arasında Hitit Üniversitesi Finans ve Bankacılık Bölümü tarafından düzenlenen 10. Uluslararası Muhasebe ve Finans Araştırmaları (ICARF 2023) Kongresinde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş halidir. This study is a revised version of the paper presented at the 10th International Congress on Accounting and Finance Research (ICARF 2023) organized by Hitit University Department of Finance and Banking between 14-16 September 2023.

¹ Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, fsozdemir@gmail.com | <http://orcid.org/0000-0002-0641-6352> | <https://ror.org/01wntqw50>
Prof. Dr., Ankara University, Faculty of Political Sciences, Department of Business Administration, fsozdemir@gmail.com | <http://orcid.org/0000-0002-0641-6352> | <https://ror.org/01wntqw50>

² Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hbengu@ohu.edu.tr | <http://orcid.org/0000-0001-7751-0285> | <https://ror.org/03ejnre35>
Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, hbengu@ohu.edu.tr | <http://orcid.org/0000-0001-7751-0285> | <https://ror.org/03ejnre35>

³ Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, elifkarakas@ohu.edu.tr | <http://orcid.org/0000-0002-8088-1455> | <https://ror.org/03ejnre35>
Corresponding Author, Asst. Prof. Dr., Niğde Ömer Halisdemir University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, elifkarakas@ohu.edu.tr | <http://orcid.org/0000-0002-8088-1455> | <https://ror.org/03ejnre35>

Investigating the Psychological and the Professional Resilience of Accounting Instructors

Citation: Özdemir, F. S, Bengü, H. ve Karakaş, E. (2023). Investigating the psychological and the professional resilience of accounting instructors. *Hitit Journal of Social Sciences*, 16(2), 601-625. doi:10.17218/hititsbd.1384670

Abstract: Increasing the resilience of individuals against the negative situations they experience is important in solving problems such as job dissatisfaction, decreased work motivation and therefore low performance in their business lives. In psychology, this issue is explained by the concept of psychological resilience. Psychological resilience can be briefly expressed as the motivation developed by the individuals to protect themselves from the potential effects of the negativities they encounter. In terms of professions; It is expressed as the psychological resilience of individuals in their professional lives. In the definitions in the literature, occupational resilience is emphasized as the ability of individuals who encounter stress in business life to resist it. However, there is no doubt that every profession has its own problems, and these risks and problems cause stress on those who practice that profession. In this regard, the aim of the study is to determine the psychological and professional resilience of accounting instructors with the help of scales related to both subjects and to determine the effect of their psychological resilience on their professional resilience. In addition, it is within the scope of the study to determine whether psychological and professional resilience differ in terms of demographic variables. The population of the study was determined as Accounting instructors working in higher education institutions in Turkey. In sampling, snowball sampling method was adopted and participants were requested to answer the "Psychological Resilience" scale and "Occupational Resilience" scale sent to them. As a result of the research analyzed using the structural equation model, the psychological and professional resilience levels of accounting instructors were determined and suggestions were made in the context of strengthening these situations in accounting instructors with low resilience levels.

Keywords: *Accounting, Accounting Instructors, Psychological Resilience, Professional Resilience, Structural Equation Model.*

1. GİRİŞ

Yaşanan travmatik olaylar, hayatımızda hiç beklenmedik sonuçlara sebep olmaktadır. Yaşanan bu tür olaylara bire bir aynı tepkiyi veren iki kişi bile bulunmamaktadır. Her insanın olaylar karşısında verdiği tepki farklıdır. Bazı insanlarda olayların ortaya çıkardığı stres, kronik bir şekilde insanın hayatında kalmaya devam ederken, bazıları kendi içlerinde değişim yaşar; içine kapalı, keyifsiz, mutsuz, öfkeli ve huysuz hale gelebilir. Kimileri yaşadıkları travmatik olayları kolay unutabilmek veya yaşanmamış sayabilmek için kendilerini bağımlılık yapan bilincini kaybettiren kötü alışkanlıklar edinme yolunu tercih edebilir. Kimileri ise tamamen depresif bir ruh haline bürünerek yaşadıkları olumsuz olaylar sonrasında travmalarını yaşamaya uzun süre devam edebilirler; kabuslar görerek, sürekli kendilerini güvensiz hissederek.

Diğer taraftan birçok kişi ise yaşadığı travmatik olaylar karşısında bunların üstesinden gelebilmek için çeşitli yöntemler geliştirerek, hayata kaldıkları yerden devam etme ve toparlanma yolunu tercih edebilirler. Hatta bazı insanlar, eskisinden daha güçlü ve dayanıklı hale gelir. Bu insanların, travmalarından sonra, daha iyi aile ve arkadaşlık ilişkilerinin olduğu, hayatın kıymetini anladıkları ve olaylara daha pozitif yaklaştıkları söylenebilir. Bu gruptaki insanlara psikolojik açıdan güç veren faktörler, dayanıklı hale gelmelerindeki önemli faktörlerdir. Bu tür bireysel dayanıklılığı ifade eden kavramlardan biri psikolojik dayanıklılık kavramıdır.

Psikolojik dayanıklılık, diğer bir ifadeyle esnekliğe dayalı dirençlilik, bireylerin stres, travma gibi durumlar ile başa çıkabilmek adına gösterdikleri çaba ve motivasyondur. Psikolojik dayanıklılık yaşanan olumsuz durumları tamamen ortadan kaldırmamakla birlikte, bu olumsuzluklarla başa çıkabilmek için güç veren, nasıl başa çıkılabileceği ile ilgili yön çizen bir olguyu ifade etmektedir.

Bir diğer bireysel dayanıklılık kavramı ise, çalışma hayatındaki psikolojik dayanıklılık olarak değerlendirilen, psikolojik dayanıklılığa göre daha yeni bir kavram olan mesleki dayanıklılık kavramıdır. Mesleki dayanıklılık, bireyin mesleğinin zor koşullarına uyum sağlayabilmesi, mesleğinde karşısına çıkabilecek engellerle başa çıkabilmesi ve mesleği sürdürebileceğine olan inancını ifade etmektedir.

Bireyler çalışma hayatlarında yaşadıkları olaylardan etkilenmektedir. Bazı meslek grupları çevrelerinde meydana gelen olaylardan gerek mesleğin kendi dinamiklerinden gerekse bireylerin kişilik özelliklerinden kaynaklı olarak olumsuz etkilenmektedir. Bu durumda çalışma hayatında yaşanan olaylardan olumsuz etkilenmeleri verimliliği, motivasyonu ve etkinliği azaltmaktadır. Etki olumlu olduğunda ise verimlilik ve motivasyon artmaktadır.

Eğitim açısından değerlendirildiğinde, eğitimde kaliteli çıktılara ulaşmak, önemli derecede eğitimcilerle ilgili olan bir husustur. Eğitimin her aşamasında gerekli olan kalite anlayışı, yükseköğretimde ve muhasebe eğitiminde de gerekmektedir. Muhasebe öğretim elemanlarının da bu alanda önemli görevler alacak bireyler yetiştirmeleri sorumluluğu düşünüldüğünde hem mesleki anlamda hem de psikolojik anlamda güçlü olmaları meslek hayatlarında işlerini kolaylaştıracaktır.

Bu kapsamda çalışmanın amacı, muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılık ve mesleki dayanıklılık açısından hangi seviyede oldukları, psikolojik dayanıklılıklarının mesleki dayanıklılık üzerinde etkisinin olup olmadığı tespit edilmesidir. Ayrıca muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılıklarının, çeşitli demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin de belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada öncelikle psikolojik dayanıklılık ve mesleki dayanıklılık kavramları hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra Türkiye'deki devlet ve özel üniversitelerde görev yapan muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılık düzeylerini belirlemeye yönelik uygulama kısmına yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, çok boyutlu, karmaşık ve dinamik bir unsurdur. Konu ile ilgili uzmanlar psikolojik dayanıklılığı çeşitli şekillerde tanımlasalar da bu tanımların ortak noktaları sıkıntılı süreçleri atlatma becerisidir. Bu becerinin sıkıntılardan hiç etkilenmemek şeklinde algılanmaması gerekir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler de travma sonrasında ağır depresyon, içine kapanma, anksiyete gibi psikolojik semptomlar yaşayabilir. Ancak psikolojik dayanıklılıkta önemli olan yaşanan tüm stres ve travmalara rağmen bireyin hayatını sürdürebiliyor olmasıdır. Hatta psikolojik açıdan dayanıklı olmak, yaşanan olumsuzluklardan daha da büyüyerek, olgunlaşarak ve hayatın anlamına varmış bir şekilde çıkılmasını ifade etmektedir.

Dayanıklılık, İngilizcesi "resilience" kelimesinin karşılığı olup, "bir maddenin büküldükten, gerildikten veya sıkıştırıldıktan sonra orijinal haline dönme yeteneği" olarak tanımlanmaktadır (Oxford Dictionary). Amerikan Psikoloji Derneği (APA) psikolojik dayanıklılığı, bireylerin zorlu yaşam deneyimleri karşısında zihinsel, duygusal ve davranışsal esneklik gösterme ve bu olaylara

karşı uyum sağlama süreci olarak ifade etmektedir (APA). Psikolojik dayanıklılıkta en önemli unsur stresli yaşam durumları ile karşılaşıldığında kendini toparlama gücüdür (Terzi, 2008, s.2). Bir başka tanıma göre ise psikolojik dayanıklılık, bireylerin zorluklar ile başarılı bir şekilde başa çıkmalarını sağlayan kişilik özelliklerinin, kapasitenin, yeteneklerin tümüdür (Cornor ve Davidson, 2003, s.76).

Southwick ve Charney (2023) psikolojik dayanıklılık ile ilgili çalışmaya başladıklarında, kendilerine bazı sorular sorarak insanların psikolojik olarak daha dayanıklı hale gelmeyi öğrenip öğrenemeyeceklerini görmeye çalışmışlardır. Örneğin neden bazı insanların travmalardan neredeyse yara almadan çıkarken, bazılarının travma sonrası stres bozukluğu, depresyon, alkol bağımlılığı gibi rahatsızlıklara sebep oluyor? Bu insanlar arasında genetik açıdan mı farklılık var yoksa yetiştirilme koşulları arasındaki fark mı bu duruma sebep oluyor? Ya da kişiliklerinin farklı olması sebebiyle mi farklı davranışlar sergiliyorlar? Tüm bu sorulara yanıt aramak için çeşitli travmalar yaşayan insanlar ile görüşmeler yapmışlardır. Elde ettikleri görüşme sonuçlarına göre analiz yaptıklarında stres ve travma ile başa çıkma konusunda etkili olduğu anlaşılan on farklı başa çıkma mekanizması tespit edilmiştir. Bunlar; iyimserlik, korkuyla yüzleşmek, vicdanlı olmak, din ve maneviyat, sosyal destek, dayanıklı rol modeller, fiziksel zindelik, zihinsel zindelik, bilişsel ve duygusal esneklik, hayatın anlamı ve amacıdır (Orhun, 2023, s.32). Sıralanan psikolojik etkenler dışında elbette ki başka etkenler de bulunmaktadır. Burada söz konusu etkenler, yapılan çalışma kapsamında elde edilen görüşlerden yola çıkılarak tespit edilmiştir.

Stresli durumlarla karşılaşıldığında bir nevi direnç ve güç kaynağı olarak değerlendirilen psikolojik dayanıklılık kavramı, çeşitli şekillerde sınıflandırılmaya tabi tutulmuştur. En fazla tercih edilen sınıflandırma ise Kobasa (1979) tarafından yapılan; kendini adama (bağlanma), kontrol (denetim) ve meydan okuma boyutlarından oluşmaktadır. Maddi'ye (1997) göre psikolojik dayanıklılık bu üç tutumun bileşimi olarak ortaya çıkmıştır. Stresli durumları avantaja çevirmek için bireyin, kendini geri çekmek yerine işin içinde kalması (kendini adama), kendini güçsüz hissetmek yerine bir etki yaratmaya çalışması (kontrol) ve kaderinden yakınmak yerine her zaman öğrenmesi (meydan okuma) gerekmektedir (Maddi ve diğerleri, 2002, s.73).

Kendini adama (bağlanma), bireyin olayların dışında kalmak yerine günlük olaylara dahil olmak suretiyle gerçekleştirilmek istenen amaçtır (Maddi ve diğerleri, 2006, s. 575). Bu duyguya sahip olan ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerde ise yaptıkları herhangi bir işe veya çalıştıkları kurum ve kuruluşlara bağlılıkları daha yüksek ve bu işleri bırakma eğilimleri daha düşük olacaktır. Nitekim yaşanan sıkıntılı olaylardan sonra bireyleri hayata bağlayan, onlara tekrar yaşama gücü sağlayan güçlü bir tutum olan kendini adama düzeyi, bireyin sevdiği insanların ve ailesinin varlığı, dini inancı, çeşitli konularda yeteneğinin olması gibi etkenler ile yakın ilişkilidir.

Kendini adama tutumu güçlü olan bireyler, ne kadar stresli olursa olsunlar, geri çekilmek yerine olan bitene dahil olmaktadır. Bu durumu da deneyimleyerek öğrenmenin en iyi yolu olarak algırlar. Böylece bireyler kendi güçlerine inanma ve başlarına gelen olaylara ve yaşadıklarına sahip çıkma yeteneği kazanmış olurlar. Kısacası kendini adama, bireylerin hayattan ne beklediklerinin ve istediklerinin farkına varma duygusu ile oluşan yaklaşımdır (Maddi, 2004, s.370).

Kontrol (denetim), yaşanan travmatik olaylar sonucunda güçsüz hissetmek yerine, olayların sonuçları üzerinde etkiye sahip olmak için kontrolü elinde tutma anlamına gelmektedir (Maddi, 2006). Kontrol, yaşanan olayların ve bu olaylara verilebilecek tepkilerin denetlenebilir olduğu inancını ortaya çıkarmaktadır. Bu inancın var olduğu bireyler, travma yaratan durumun

şartlarını değiştirerek kendilerine uygun hale getirebileceklerine kanaat etmektedirler. (Gençöz ve Motan, 2009, s.3).

Kontrol tutumuna sahip bireyler, sıkıntılı durumlarda kendilerini bu durumun kurbanları olarak görmez, aksine etraflarında yaşanan olayların yönünü, çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırlar (Maddi ve diğerleri, 1998, s.78). Bu da kontrol boyutunu öz disiplin, kendi kendine yetebilme ve kendini yönetebilme, başarı isteği ve karar vermede ve seçim yapmada özgür olma içgüdüsünü kapsamaktadır.

Meydan okuma, belirsizlik ve potansiyel tehditlerden kaçınarak güvende kalınacağını düşünmek yerine, olumlu veya olumsuz deneyimlerden sürekli olarak bir şeyler öğrenme isteğidir (Maddi, 2002, s.4).

Meydan okuma, iyimserlik, değişime ve yeniliklere açık olma, azim ve kararlılık gibi özellikleri içinde barındırmaktadır (Gençöz ve Motan, 2009, s.3). Bireylerin başlarına gelen olumsuz olaylardan sonra yaşadıkları değişimleri fırsat olarak değerlendirmeleri ve hayatın normal akışının devam ettiğine inanarak yaşamlarını sürdürmelerini ifade etmektedir. Yaşanan zorunlu değişimler normalleştirildiğinde bu değişimlere uyum sağlamak daha kolay olacağından psikolojik olarak güçlü kalmak da daha mümkün olmaktadır.

Bireylerin bağıllık kontrol ve meydan okuma tutumları yaşanan olaylara ve gelişen durumlara karşı algıyı değiştirerek strese sebep olan olayların etkisini hafifletmektedir. Bununla birlikte, bağıllık hissetmemek, kendilerini güçsüz görmek ve değişimi bir tehdit olarak algılamak ise yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Lambert ve diğerleri, 2003, s.182).

2.2. Mesleki Dayanıklılık

İçinde bulunduğumuz çağda yaşanan olaylar ve gelişmeler birçok alanda olduğu gibi meslek hayatında da önemli gelişmelere ve değişimlere sebep olmuştur. Meslek hayatında karşılaşılan sorunların da yapısı ve çözüm yolları farklılaşmıştır. Bu durumdan bireylerin iş hayatlarındaki performans ve verimlilikleri de etkilenmektedir. Bireyler meslek hayatlarında başarılı olduklarına inandıklarında ve mesleklerini önemli bulduklarında bu değişimlerden olumsuz etkilenmemekte, aksine değişimleri fırsata çevirmektedirler. Mesleki anlamda güçlü olma mesleki dayanıklılık kavramı ile açıklanmaktadır.

Mesleki dayanıklılık, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları değişim ve zorlukların başarılı bir şekilde üstesinden gelebilmeleri, yeni ortamlara ve zorluklara uyum sağlayarak kendilerini geliştirebilme yeteneğidir (Naswal ve diğerleri, 2015, s.1). Mesleki dayanıklılığı çalışanların mesleki stres etkenleri ile yaşamdaki zorluklar arasında dengeyi sağlama, aynı zamanda mesleki değerleri ve kariyer sürdürülebilirliğini geliştirme çabası şeklinde ifade etmek de mümkündür (Samnick, 2009, s.331). Kuntz ve diğerleri (2016), mesleki dayanıklılığı, işyerinde zorlu koşullar ile karşılaşıldığında, içsel (kişilik özellikleri vb.) ve dışsal kaynakları (aile, arkadaş ortamı, sosyal ve kültürel çevre vb.) kendilerini geliştirmek için kullanan, organizasyon tarafından da desteklenen, çalışanlara özgü bir yetenek olarak tanımlamıştır. Buna göre mesleki dayanıklılık ile ilgili meslek hayatındaki psikolojik dayanıklılık ifadesinin kullanılması yanlış olmayacaktır. Nitekim mesleki dayanıklılık psikolojik dayanıklılığın bir alt boyutu olarak ifade edilmektedir.

3. AMPİRİK ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmada psikolojik ve mesleki dayanıklılığa ilişkin ölçekler yardımıyla muhasebe öğretim elemanlarının dayanıklılık düzeylerinin belirlenmesi, psikolojik dayanıklılığın mesleki dayanıklılık üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık ile mesleki dayanıklılığın çeşitli demografik değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

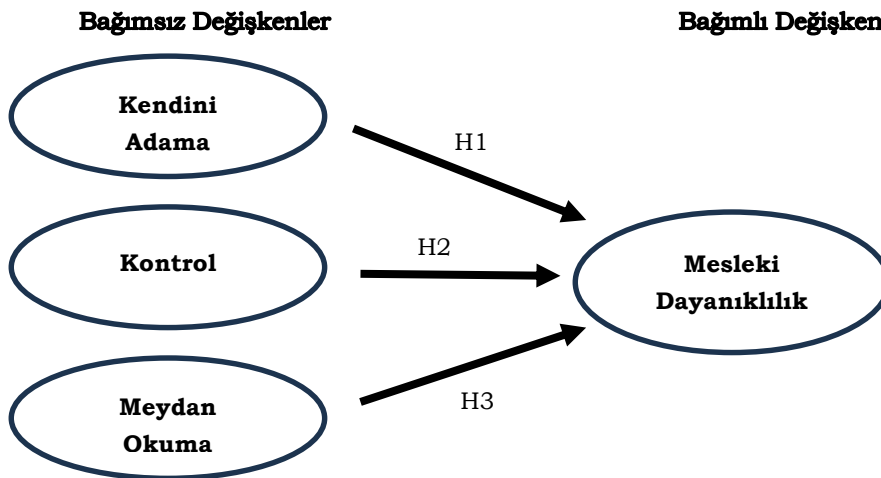
Psikolojik dayanıklılık ve mesleki dayanıklılığa yönelik olarak eğitim alanında çok sayıda çalışma yapılmış olup, içerisinde öğretim elemanlarına yapılan çalışmaların sayısı görece azdır. Bununla birlikte yaşamın her alanında var olan muhasebenin eğitimini veren öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılık konularında kendilerini nasıl değerlendirdikleri hususu çalışmanın önemini ifade etmektedir. Ayrıca literatürde psikolojik dayanıklılık ve mesleki dayanıklılık ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmaması da çalışmanın bu anlamda literatüre katkı sağlayacağını göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma kapsamında Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında çalışan Muhasebe öğretim elemanlarına anket uygulanmıştır. Toplanan 133 anket ile gerçekleştirilen çalışmada, muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılık ve mesleki dayanıklılık düzeyleri ölçülmüş, psikolojik ve mesleki dayanıklılıkları üzerinde cinsiyet, unvan, üniversite türü, çalışma şekli, medeni durum, eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, gelir düzeyi, hobi, idari görev, yaş, meslekteki kıdemi, kurumdaki kıdemi, ders yılı ve ders yükü demografik değişkenleri açısından oluşturulan gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığı ampirik olarak incelenmiştir. Ayrıca çalışmada psikolojik dayanıklılığın mesleki dayanıklılık üzerinde etkili olup olmadığı da analiz edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli, muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılık durumlarının, mesleki dayanıklılık düzeyleri üzerindeki etkilerini yansıtmaktadır. Çalışmada kullanılan iki ölçek yardımı ile araştırmanın modeli şekillendirilmiştir. İki ölçek arasındaki ilişkiden yola çıkılarak araştırmanın modeli “Şekil 1”deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezlerinde muhasebe öğretim elemanlarının kendini adama, kontrol ve meydan okuma faktörleri bağlamında belirlenen psikolojik dayanıklılığın üç boyutunun mesleki dayanıklılık düzeyi üzerindeki etkileri test edilmiştir. Model kapsamında test edilecek araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

H1o: Öğretim elemanlarının kendini adama düzeylerinin, mesleki dayanıklılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur.

H2o: Öğretim elemanlarının kontrol düzeylerinin, mesleki dayanıklılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur.

H3o: Öğretim elemanlarının meydan okuma düzeylerinin, mesleki dayanıklılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu kısımda araştırmanın anakütlesi, örnekleme, veri toplama teknikleri ve araştırma bulgularının sağlanmasında kullanılan yöntemler hakkında bilgi verilmiştir.

3.4.1. Ana Kütle ve Örneklem Seçimi

Hacim olarak daha küçük ana kütlelerde tamsayım yöntemi kullanılabilirken, daha büyük hacimli ana kütlelerde örnekleme yöntemi uygulanmaktadır. Seçilen örneklemin ana kütle temsil yeteneğinin güçlü olması gerekmektedir. Yalnızca bu tür bir örneklem genelleme yapılmasını mümkün kılar. Örneklemin ana kütle temsil etmedeki başarısı, örnekleme belirlenen geçerlilik ve güvenilirlik testlerinin derecesi ile ölçülmektedir (Özdemir, 2014, s.88).

Muhasebe öğretim elemanlarının araştırmaya konu edilmesi sebebiyle, araştırmanın anakütlesi Türkiye’de Yükseköğretim Veri Tabanına kayıtlı 1290 muhasebe öğretim elemanıdır⁴. Araştırmada zaman kısıtı sebebiyle veri tabanında yer alan tüm muhasebe öğretim elemanlarına ulaşılamamıştır. Ana kütlede bulunan birisiyle bağlantı kurarak onun da diğer bir kişiye ulaşması ve daha sonra aynı yolla bir başka kişiye ulaşılması suretiyle kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak verilerin elde edilmesi uygun görülmüştür. Hazırlanan anket formları internet tabanlı çeşitli platformlar aracılığıyla Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan muhasebe öğretim elemanlarına e-posta yoluyla gönderilmiştir. Ankete dönüş yapan ve geçerli kabul edilen 133 form üzerinden analiz gerçekleştirilmiştir. Bu gözlem hacminin örneklem hacmi olduğu kabul edildiğinde, bu değer %95 güven aralığında yaklaşık %8’lik bir hata payına tekabül ettiği görülmektedir.⁵ Dolayısıyla araştırmanın örneklem hacmi ana kütle temsil etme yeterliliğine sahiptir.

3.4.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket ile veri toplama yöntemine başvurulmuştur. Yüz yüze yapılması ile ilgili kısıtlar (zaman, maliyet vb.) olması sebebiyle anketin elektronik ortamda gerçekleştirilmesi yolu tercih edilmiştir.

Psikolojik dayanıklılık düzeyinin tespit edilmesinde “Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği III- R” kullanılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ölçeği III-R, Maddi ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe’ye Durak (2002) tarafından uyarlanmıştır. Bireyin kendisi ve inançları ile ilgili üç boyutlu (kendini adama, kontrol ve meydan okuma) bir yapıya sahip olan ölçekte toplam 18 ifade

⁴Araştırmanın yapıldığı tarih itibarıyla (27 Ağustos 2023) Yükseköğretim Kurulu resmi ağında listesi yer alan ve yükseköğretim kurumlarında çalışan Muhasebe öğretim elemanlarının sayısıdır.

⁵Bu hesaplama için [Sample Size Calculator by Raosoft, Inc.](#) ağ sayfasından yararlanılabilmektedir.

yer almaktadır. 4'lü likert tipi ölçek ifadeleri (0) hiç doğru değil, (1) biraz doğru, (2) çoğunlukla doğru ve (3) çok doğru şeklinde derecelendirilmiştir. Psikolojik dayanıklılık III-R ölçeğinde hem doğrudan ifadeler hem de ters kodlanmış ifadeler bulunmaktadır. Maddelerden 3., 4., 6., 8., 10., 11. İfadeleri ters kodlanmış ifadelerdir.

Mesleki dayanıklılık düzeyinin tespit edilmesinde “Mesleki Dayanıklılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Naswall ve diğerleri (2019) tarafından geliştirilmiştir. Tek boyuttan oluşan mesleki dayanıklılık ölçeğinde 5'li likert tipi ölçek ifadeleri kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri (1) neredeyse hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) bazen, (4) sık sık, (5) neredeyse her zaman şeklinde işaretlenmektedir⁶.

3.4.3. Araştırma Verilerinin Sağlanmasında Kullanılan Yöntemler

Araştırmanın analizinde bulgular, çalışmanın amacına göre farklı veri analiz programları kullanılarak elde edilmiştir. Öncelikle SPSS programı kullanılarak verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Test sonucunda verilerin normal dağılım sergilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple verilerin analizinde non-parametrik testler kullanılmıştır. Araştırma kapsamında çeşitli demografik özellikler açısından oluşturulan gruplar arasında farklılık olup olmadığı da yine non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Daha sonra SPSS programı kullanılarak ölçeklere ilişkin ölçeklerin kavramlara uygun olup olmadığı ve kavramları tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediği, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile analiz edilmiştir. Birbiriyle ilişkili çok sayıda maddeden az sayıda ve birbirleriyle tutarlı maddeler oluşturmayı amaçlayan keşfedici faktör analizi yapılmıştır. SPSS ile yapılan bir diğer analiz ise değişkenlerin birbirleri ile aralarındaki ilişkinin tespit edilmesini sağlayan korelasyon analizidir.

Psikolojik dayanıklılığın mesleki dayanıklılık üzerinde etkisinin olup olmadığı ise AMOS programı ile Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analizde öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Daha sonra yapısal model uyum iyiliği istatistikleri oluşturulmuş ve hipotezler test edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Araştırma sonucunda elde edilen betimleyici ve istatistiki bulguların temelini oluşturan veriler, ilk 9 tanesi katılımcıların mesleki dayanıklılık düzeylerine; sonraki 18 tanesi psikolojik dayanıklılık düzeylerine; kalan 15 tanesi ise demografik özelliklerini belirlemeye yönelik toplamda 42 tane anket sorusu ile sağlanmıştır.

3.5.1. Betimleyici İstatistikler

Betimleyici bulgular, ankete katılan muhasebe öğretim elemanlarının demografik özelliklerini ortaya koymaktadır. Bu amaçla muhasebe öğretim elemanlarının cinsiyet, unvan, üniversite türü, çalışma şekli, medeni durum, eşinin çalışma durumu, çocuk sayısı, gelir düzeyi, hobi, idari görev, yaş (doğum yılı), meslekteki kıdemi, kurumdaki kıdemi, ders yılı ve ders yükü sorularak demografik özellikleri belirlenmiştir. Betimleyici bulgular Tablo 1'deki gibi elde edilmiştir.

⁶ Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği III-R ve Mesleki Dayanıklılık Ölçeğine ilişkin maddeler EK 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Betimleyici İstatistik Bulguları

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	56	42
	Erkek	77	58
Unvan	Prof. Dr.	44	33
	Doç. Dr.	39	29
	Dr. Öğr. Üyesi	30	23
	Dr. Öğr. Elemanı	11	8
	Dr. Olmayan Öğr. Elemanı	9	7
Doğum Yılı	1950-1959	5	4
	1960-1969	22	17
	1970-1979	44	33
	1980-1989	53	40
	1990-1999	8	6
	2000 ve sonrası	0	0
Üniversite Türü	Devlet	122	92
	Vakıf	11	8
Çalışma Şekli	Tam Zamanlı	128	96
	Yarım Zamanlı	3	2
	Diğer (Emeklilik vb.)	2	2
Medeni Durum	Hiç Evlenmemiş	17	13
	Evli	108	82
	Boşanmış	7	5
Eşinin Çalışma Durumu	Çalışıyor	82	62
	Çalışmıyor	26	20
Çocuk Sayısı	0	11	8
	1	35	26
	2	59	44
	3	7	5
	4 ve üzeri	3	2
Gelir Düzeyi	11.401-22.800	0	0
	22.801-34.200	33	25
	34.201-45.600	53	40
	45.601-57.000	33	25
	57.000 ve üzeri	14	10
İdari Görev	Var	60	45
	Yok	73	55
Hobi	Yok	8	6
	Var ama zaman bulmakta zorlanırım.	43	32
	Var ve zaman bulduğum olur.	58	44
	Var ve hayatımda vazgeçilmez bir yeri vardır.	24	18
Mesleki Kıdem	1-8 yıl arası	16	12
	9-16 yıl arası	50	38
	17-24 yıl arası	32	24
	25- 32 yıl arası	23	18
	33-40 yıl arası	5	4
	41 ve üzeri yıl	5	4
Kurumdaki Kıdem	1-8 yıl arası	35	27
	9-16 yıl arası	54	41
	17-24 yıl arası	26	20
	25- 32 yıl arası	10	7
	33-40 yıl arası	5	4
	41 yıl ve üzeri	1	1
Ders Yılı	0	7	5
	1-8 yıl arası	27	21
	9-16 yıl arası	43	33
	17-24 yıl arası	32	24
	25- 32 yıl arası	15	11
	33-40 yıl arası	5	4
Ders Yüğü	41 yıl ve üzeri	2	2
	0	9	7
	1-7 yıl arası	12	9
	8-14 yıl arası	37	28
	15-20 yıl arası	40	30
	21 yıl ve üzeri	34	26

3.5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Güvenilirlik analizi, ankette bulunan ifadelerin birbirleri ile tutarlı olup olmadığını ve kullanılan ölçeğin belirlenmesi istenen sorunu ne ölçüde yansıttığını ifade etmede kullanılmaktadır (Kalaycı,

2010, s.403). Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa değeri ile ölçülmektedir. Geçerlilik analizi ise, verilere faktör analizinin uygulanabilirliği hakkında araştırmacılara bilgi vermektedir. Ölçeğin geçerliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's testleri ile test edilmektedir. Ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirliğe yönelik veriler Tablo 2 ve Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Tablosu

Cronbach Alfa	Standartlaştırılmış Ögelere Dayalı Cronbach Alfası	Öge sayısı
0,825	0,816	27

Tablo 3. Geçerlilik Analizleri Tablosu

<i>Psikolojik Dayanıklılık Geçerliliğine İlişkin Bulgular</i>		
KMO		0,692
Bartlett's Testi	Ki kare	1156,270
	SD	153
	Anlamlılık	0,000
<i>Mesleki Dayanıklılık Geçerliliğine İlişkin Bulgular</i>		
KMO		0,738
Bartlett's Testi	Ki kare	269,644
	SD	36
	Anlamlılık	0,000

Güvenilirlik analizi dahilinde elde edilen Cronbach Alfa değerinin en az %70 olması istenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.333). Örneklemin aynı olması sebebiyle her iki ölçek (9+18=27) ifadelerine ilişkin Cronbach Alfa değerleri birlikte değerlendirilmiştir. Tablo 2'de elde edilen bu değer %82,5 olması ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğunu, ölçeklerin kavramları tutarlı bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir.

Verilerin geçerliliğinin test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's testleri sonuçları incelenmektedir. KMO değeri, belirli bir örneklemden elde edilen değişkenlerin oluşturduğu veri yapısının faktör analizi yapılması için yeterli olup olmadığını göstermektedir. Barlett's testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapılacak ölçüde yeterli olup olmadığını test etmektedir. KMO değerinin %60'ın üzerinde, Barlett's testinin anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olması istenir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.319). Araştırmanın bulgularına göre, psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin KMO değerinin %69, mesleki dayanıklılığa ilişkin KMO değerinin ise %73 olması örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Psikolojik ve mesleki dayanıklılık ölçeklerine ilişkin Barlett's test istatistiğine ilişkin her iki anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük olması (0,000) değişkenler arasındaki ilişkinin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğu ve faktör analizinin yapılabileceği anlamına gelmektedir.

3.5.3. Faktör Analizi

Faktör analizi, araştırmacıların odaklandıkları çok sayıdaki değişkenin esasen birkaç faktörle (değişkenle) ifade edilebilirliğini tespit etmek amacıyla yapılan analizdir. Faktör analizinin iki temel türü bulunmaktadır: keşfedici faktör analizi (KFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA). Keşfedici faktör analizi, değişkenleri sınıflandırarak, özetleyerek ve üzerinde çalışılabilir düzeyde faktörler elde etmek için yapılmaktadır. Gözlenen birçok değişkeni taşıdıkları ortak bilgilere göre bu değişkenlerin faktör haline getirerek daha az sayıda değişken ile ifade etmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi ise daha önce başka araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçeklerin yeni yapılan

çalışmalarda kullanılacak olan örneklem için uygun olup olmadığını tespit etmede kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.318).

Araştırmada her iki ölçeğe ayrı ayrı keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Literatürde psikolojik dayanıklılığın üç faktörde yoğunlaştığı ifade edilmiş idi. Bu araştırmada da literatür ile uyumlu olarak ölçek ifadeleri üç boyutta toplanmıştır. Toplamda 18 ifade sayısına sahip ölçeğin alt boyutları literatüre uygun olarak isimlendirilmiştir: birinci faktör kendini adama, ikinci faktör kontrol ve üçüncü faktör ise meydan okuma. Psikolojik dayanıklılığa ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktörler	Faktör Yükleri		
	Kendini Adama	Kontrol	Meydan Okuma
1. Çok çalışarak her zaman amacıma ulaşabilirim.	,623		
2. Her gün işe-okula gitmeyi dört gözle beklerim.	,657		
5. Hayatta her şey olacağına varır.	,431		
6. Plan yaptığımda bunları gerçekleştirebileceğimden eminim.	,606		
8. İşimde çeşitlilikten hoşlanırım.	,543		
9. Genellikle insanlar benim söylediklerimi dikkatle dinlerler.	,532		
11. Elimden gelenin en iyisini yapmak çoğunlukla iyi sonuç verir.	,641		
16. Alışılan düzendeki değişiklikler beni öğrenmeye zorlar.	,714		
17. Çoğu günler, yaşam benim için ilginç ve heyecan vericidir.	,610		
4. Hayatın beklenmeyen sorunlarını çözmek için yeterince güçlü değilim.		,807	
7. Ne kadar uğraşırsam uğraşayım, genellikle çabalarım boşa çıkar.		,685	
10. Kendimi özgür bir insan olarak düşünmem, bana sadece hayal kırıklığı yaşatır.		,634	
14. Çoğu zaman hayata bıraktığım yerden başlamak isteği ile yataktan kalkarım.		,772	
18. Bir kişinin iş konusunda heyecanlanabileceğini hayal edemem.		,110	
2. Günlük programımda değişiklik yapmaktan hoşlanmam.			,902
12. Yaptığım hataları genellikle düzeltmek çok zordur.			,413
13. Günlük programımda herhangi bir aksama olması beni rahatsız eder.			,880
15. Çoğu zaman ne istediğimi bilmem.			,620

Mesleki dayanıklılık ölçeği de literatüre uygun olarak tek faktörde toplanmıştır. 9 maddeden oluşan mesleki dayanıklılığa ilişkin faktör analizi bulguları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Mesleki Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktörler	Faktör Yükleri
	Mesleki Dayanıklılık
1. Çalıştığım kurumda karşılaştığım zorlukları aşmak için meslektaşlarımla etkili iş birliği yaparım.	,608
2. Aşırı iş yükünü (ders yükü, ek sorumluluklar vb.) uzun süre başarılı bir şekilde idare ederim.	,532
3. Çalıştığım kurumda karşılaştığım kriz durumlarını ustalıkla çözerim.	,650
4. Çalıştığım kurumda hatalarımdan ders çıkararak; öğretim tarzımı iyileştiririm.	,595
5. Performansımı tekrar tekrar değerlendirerek; öğretim tarzımı sürekli geliştiririm.	,618
6. Eleştiri niteliğinde bile olsa kurumumda tarafıma yöneltilen geri bildirimleri dikkate alırım.	,506
7. Özel kaynaklara (kitap, eğitim teknolojileri vb.) ihtiyacım olduğunda (birim yöneticileri veya meslektaşlarımdan) yardım isterim.	,554
8. Desteklerine ihtiyaç duyduğumda, birim yöneticilerime konuyu açarım.	,620
9. Çalıştığım kurumdaki değişim durumlarını mesleki gelişimim için fırsata çeviririm.	,571

3.5.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizi, iki veya daha fazla değişkenin birbirleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmede kullanılan analizdir. Değişkenler arasında ilişki varsa bu ilişkinin şiddeti (güçlü-zayıf) ve yönü (pozitif-negatif) de korelasyon analizi ile belirlenmektedir. İlişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgiyi korelasyon katsayısı vermektedir. Buna göre korelasyon katsayıları aynı yönde ise (biri artarken diğeri de artmakta veya biri azalırken diğeri de azalmakta) doğru yönde bir ilişkiden söz edilirken, değişkenler arasındaki ilişki farklı yönde ise (biri artarken diğeri azalmakta) ters ilişkiden söz edilmektedir. Ayrıca korelasyon katsayısı 0-0,3 arasında bir değer ise zayıf düzeyde, 0,3-0,7 arasında bir değer ise orta düzeyde, 0,7-1 arası bir değer ise değişkenler arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.262). Verilerin normal dağılım sergilememesi sebebiyle araştırmada Pearson korelasyon analizi yerine, Kendall's tau_b korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi bulgularına göre, 0,01, 0,05 ve 0,10 anlamlılık derecesine sahip olan ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, aralarında en yüksek anlamlı ilişki bulunan değişkenler, mesleki kıdem ve ders yılı (0,82), yaş ile mesleki kıdem (0,72) değişkenleridir. Aralarında orta düzeyde ilişki bulunan değişkenler, ders yılı ve yaş (0,69), kurumdaki kıdem ve mesleki kıdem değişkenleri (0,60), gelir düzeyi ve unvan (0,590) değişkenleridir. En düşük ilişki düzeyine sahip değişkenler ise hobi ve kontrol değişkenleri (0,11), kurumdaki kıdem ve kontrol değişkenleri (0,12) ve mesleki dayanıklılık ile üniversite türü (0,12) değişkenleridir.

3.5.5. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmada Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak ölçeklere ilişkin yapısal geçerlilikler test edilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi, keşfedici faktör analizinde ortaya konulan teorik modellerin, bir ölçme modeli olarak doğrulanıp doğrulanmadığı test etmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir (Fornell ve Larcker, 1981, s.40). Ölçme modelinin güvenilirlik ve geçerliliği test edildikten sonra, gözlenen veriye uygun olup olmadığı değerlendirilmiştir. Doğrulamalı faktör analizinden sonra, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile oluşturulan araştırma modelinin veri seti ile uyumu ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

Yapısal Eşitlik Modeli nedensellik analizi kapsamında kullanılan çok değişkenli bir analiz metodu olarak tanımlanmaktadır (Hoyle, 1995, s.2). Söz konusu model, doğrudan gözlenen değişkenler ile gözlemlenemeyen değişkenler arasındaki ilişkiyi ve gözlenemeyen değişkenlerin kendi aralarındaki nedensellik ilişkilerini test etmek üzere geliştirilmiştir (Hair ve diğerleri, 1998). Değişkenler arasındaki ilişkiler belirtilen model aracılığıyla tanımlanmakta ve neden sonuç ilişkileri test edilmektedir. Bunun yanında Yapısal Eşitlik Modeli, araştırma modeli ile veri seti arasındaki uyumu değerlendirmekte oldukça etkin bir modeldir (Hoyle, 1995, s.2).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin, yapısal geçerliliklerini test etmek için kullanılan Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonuçları kullanılmış olup, Tablo 6'de sunulmuştur.

Tablo 6. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Standardize tahmin değeri	Standart hata	t değeri	Ortalama Açıklanan Varyans
Psikolojik Dayanıklılık				
1. Çok çalışarak her zaman amacıma ulaşabilirim.	0,66	0,03	16,31	
3. Her gün işe-okula gitmeyi dört gözle beklerim.	0,81	0,02	22,42	
5. Hayatta her şey olacağına varır.	0,92	0,03	34,02	
6. Plan yaptığımda bunları gerçekleştirebileceğimden eminim.	0,95	0,03	34,15	
8. İşimde çeşitlilikten hoşlanırım.	0,90	0,03	35,08	
9. Genellikle insanlar benim söylediklerimi dikkatle dinlerler.	0,86	0,20	15,68	0,75
11. Elimden gelenin en iyisini yapmak çöğunlukla iyi sonuç verir.	0,87	0,20	17,25	
16. Alışılan düzende değişiklik beni öğrenmeye zorlar.	0,81	0,21	16,38	
17. Çoğu günler, yaşam benim için ilginç ve heyecan vericidir.	0,73	0,04	14,58	
4. Hayatın beklenmeyen sorunlarını çözmek için yeterince güçlü değilim.	0,75	0,05	15,88	
7. Ne kadar uğraşırsam uğraşayım, genellikle çabalarım boşa çıkar.	0,90	0,05	17,33	
10. Kendimi özgür bir insan olarak düşünmem, bana sadece hayal kırıklığı yaşatır.	0,84	0,03	16,85	
14. Çoğu zaman hayata bıraktığım yerden başlamak isteği ile yataktan kalkarım.	0,75	0,04	18,21	0,72
18. Bir kişinin iş konusunda heyecanlanabileceğini hayal edemem.	0,81	0,05	20,99	
2. Günlük programımda değişiklik yapmaktan hoşlanmam.	0,71	0,05	14,63	
12. Yaptığım hataları genellikle düzeltmek çok zordur.	0,83	0,06	17,93	
13. Günlük programımda herhangi bir aksama olması beni rahatsız eder.	0,82	0,03	16,67	0,63
15. Çoğu zaman ne istediğimi bilmem.	0,75	0,03	15,75	
Mesleki Dayanıklılık				
1. Çalıştığım kurumda karşılaştığım zorlukları aşmak için meslektaşlarımla etkili iş birliği yaparım.	0,78	0,06	13,73	
2. Aşırı iş yükünü (ders yükü, ek sorumluluklar vb.) uzun süre başarılı bir şekilde idare ederim	0,82	0,05	14,95	
3. Çalıştığım kurumda karşılaştığım kriz durumlarını ustalikle çözerim.	0,81	0,07	11,32	
4. Çalıştığım kurumda hatalarımdan ders çıkararak; öğretim tarzımı iyileştiririm.	0,66	0,03	16,84	
5. Performansımı tekrar tekrar değerlendirerek; öğretim tarzımı sürekli geliştiririm.	0,75	0,05	15,83	
6. Eleştiri niteliğinde bile olsa kurumumda tarafıma yöneltilen geri bildirimleri dikkate alırım.	0,72	0,05	15,56	
7. Özel kaynaklara (kitap, eğitim teknolojileri vb.) ihtiyacım olduğunda (birim yöneticileri veya meslektaşlarımdan) yardım isterim.	0,62	0,04	14,38	0,59
8. Desteklerine ihtiyaç duyduğumda, birim yöneticilerime konuyu açarım.	0,68	0,05	15,40	
9. Çalıştığım kurumdaki değişim durumlarını mesleki gelişimim için fırsata çeviririm.	0,88	0,06	16,62	

DFA ile her bir faktör için, değişkenlerin ilgili oldukları faktörleri ne ölçüde temsil ettikleri belirlenmiştir (Fornell ve Larcker, 1981, s.42). Bunun yanında standardize edilmiş faktör

yüklerine ait t değerlerinin anlamlılıkları doğrulanmış ve tüm ifadelerin, ilgili faktörü yeterince açıkladığı belirlenmiştir. Buna göre t değerleri, istatistiksel olarak pozitif ve anlamlıdır ($p < 0,001$). Ortalama açıklanan varyans tahmin değerleri, her bir faktörün ilgili olduğu gözlenen değışkende açıkladığı toplam varyans değerini göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık değışkeni üç boyutta (kendini adama, kontrol ve meydan okuma) faktörleşmiştir. Ortalama açıklanan varyans değeri her bir faktör için, standart tahmin değerlerine göre hesaplanmış olup kabul edilebilir sınır olan %50'nin üzerinde (Fornell ve Larcker, 1981, s.45) olduğu tespit edilmiştir. Mesleki dayanıklılık değışkeni, tek bir faktör olarak belirlenmiş ve ilgili faktörün açıkladığı varyans değeri de %50'nin üzerinde belirlenmiştir. Buna göre ölçme modelinin geçerli olduğu görülmüştür.

Araştırmada ölçme modeli ve yapısal modelin ayrı olarak test edildiği iki aşamalı bir yaklaşım kullanılmış olup (Chau, 1997, s.322) öncelikle ölçme modeli test edilmiştir. Model uyumunu gösteren istatistik değerleri, modelin kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin sınır değerler sunmaktadır. Ölçme modeline ait hesaplanan değerler ve kabul edilebilir değerler Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7. Ölçme Modeli Uyum İyiliği İstatistikleri

Model Uyum İyiliği İstatistikleri	Olması Gereken Değer*	Hesaplanan Değer
Düzeltilmiş Ki-Kare χ^2/df	<5	1,90
Tahminin Hata Kareleri Ortalama Kare Kökü (RMSEA)	$\leq 0,05$	0,05
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	$\geq 0,90$	0,94
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)	$\geq 0,90$	0,92
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	$\geq 0,95$	0,96
Tucker Level İndeks (TLI)	$\geq 0,95$	0,98
Artan Uyum İndeksi (IFI)	$\geq 0,95$	0,98

Kaynak: Randall E. Schumacker ve Richard G. Lomax (2004)

Tablo 7'e göre ölçme modeline ait tüm uyum iyiliği ölçülerinin, olması gereken sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçme modelinin, gözlenen veriye uyum sağladığı tespit edilmiştir.

DFA sonucunda geçerli sonuçlara ulaşılmış, sonrasında ise yapısal eşitlik modeli analizi ile araştırma modeli (yapısal model) ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Yapısal modelin uyum iyiliği istatistikleri değerlendirildiğinde, Tablo 8'de yapısal modelin kabul edilebilirliğinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 8. Yapısal Model Uyum İyiliği İstatistikleri

Model Uyum İyiliği İstatistikleri	Olması Gereken Değer*	Hesaplanan Değer
Düzeltilmiş Ki-Kare χ^2/df	<5	1,66
Tahminin Hata Kareleri Ortalama Kare Kökü (RMSEA)	$\leq 0,05$	0,04
Uyum İyiliği İndeksi (GFI)	$\geq 0,90$	0,92
Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (AGFI)	$\geq 0,90$	0,93
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)	$\geq 0,95$	0,97
Tucker Level İndeks (TLI)	$\geq 0,95$	0,99
Artan Uyum İndeksi (IFI)	$\geq 0,95$	0,98

Kaynak: Randall E. Schumacker ve Richard G. Lomax (2004)

Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini gösteren (χ^2/df) ile tüm uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir sınırlar kapsamındadır (Schumacker ve Lomax, 2004, s.82). Buna göre mevcut veri seti dikkate alındığında, yapısal model ile veri arasında iyi bir uyum olduğu görülmektedir.

Yapısal modelin uyum iyiliği istatistikleri ile tatmin edici sonuçlara ulaşıldıktan sonra araştırma modelinde sunulan hipotezler test edilmiştir. Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar, Tablo 9'da gösterilmektedir. Sonuçlar, modeldeki değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu doğrulamaktadır.

Tablo 9. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotez Testi	Standardize tahmin değeri; Γ	t değeri	Sonuç
H1 ₀ : Öğretim elemanlarının kendini adama düzeylerinin, mesleki dayanıklılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur.	0,32**	2,38	Red
H2 ₀ : Öğretim elemanlarının kontrol düzeylerinin, mesleki dayanıklılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur.	0,74***	13,91	Red
H3 ₀ : Öğretim elemanlarının meydan okuma düzeylerinin, mesleki dayanıklılıkları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur.	0,20*	1,66	Red

Not: $p < ,10$ * $p < ,05$ *** $p < ,01$

Tablo 9'da değişkenlere ait standardize edilmiş regresyon katsayıları ve bu katsayılarla ait t-istatistik değerleri sunulmaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmanın üç hipotezi, %1, %5 ve %10 istatistiksel anlamlılık düzeylerinde kabul edilmiştir.

Hipotez testi sonuçlarına göre muhasebe öğretiminin mesleki dayanıklılık düzeyini etkileyen en önemli değişkenin, psikolojik dayanıklılık kapsamında değerlendirilen kontrol düzeyi olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın H2₀ hipotezi istatistiksel olarak ($p < ,01$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Buna göre muhasebe öğretiminin kontrol düzeyinin, ($\Gamma_1=0,74$); ($t=13,91$) kişinin mesleki dayanıklılık düzeyi üzerinde oldukça güçlü ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuca göre etkin bir kontrol düzeyine sahip muhasebe öğretiminin, mesleki dayanıklılığının da oldukça fazla olduğu belirlenmiştir.

Muhasebe öğretiminin kendisini işine adama düzeyi, ($\Gamma_1=0,32$); ($t=2,38$) mesleki dayanıklılığı en fazla etkileyen ikinci değişken olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda psikolojik dayanıklılık boyutlarından kendini işine adama değişkeni, muhasebe öğretiminin mesleki dayanıklılığını pozitif yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle psikolojik anlamda kişinin kendisini işine adama düzeyi arttıkça, mesleki dayanıklılığının da arttığı ifade edilmektedir. Bu kapsamda araştırmanın H1₀ hipotezi istatistiksel olarak ($p < ,05$) düzeyinde reddedilmiştir.

H3₀ hipotezi muhasebe öğretiminin meydan okuma düzeyinin, mesleki dayanıklılığı üzerindeki etkisini test etmektedir. Psikolojik dayanıklılık boyutlarından birisi olan meydan okuma düzeyinin, öğretiminin mesleki dayanıklılığı üzerindeki etki seviyesi sıfırdan farklı ($\Gamma_1=0,20$) ve istatistiksel olarak ($p < ,10$) düzeyinde anlamlıdır. Ancak psikolojik dayanıklılık kapsamında değerlendirilen meydan okuma değişkeninin, mesleki dayanıklılık üzerindeki etki düzeyi, kendini adama ve kontrol değişkenlerine kıyasla daha düşük düzeydedir.

Araştırmanın her üç hipotezinin de reddedilmesi ile birlikte öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, mesleki dayanıklılıkları üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu söylenebilir.

3.5.6. Demografik Değişkenler Açısından Kruskal Wallis Fark Testi Bulguları

Demografik değişkenler açısından oluşturulan gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığı, fark testleri yardımı ile tespit edilmektedir. Normal dağılım göstermeyen verilerde fark testleri iki grup varsa Mann Whitney U testi, iki ve daha fazla birbirinden bağımsız grup varsa değişkene ait ölçümün karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmaktadır. Araştırmada verilerin normal dağılım sergilememesi ve tüm değişkenlerde iki ve daha fazla grup bulunması sebebiyle Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Test sonuçlarına göre, hem psikolojik dayanıklılık hem de mesleki dayanıklılık değişkenleri üzerinde etkili olan demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde Tablo 10'da gösterildiği şekilde gruplar arası farklılıklar tespit edilmiştir.

Tablo 10. Psikolojik Dayanıklılık ve Mesleki Dayanıklılık Değişkenleri Üzerinde Etkili Olan Demografik Değişkenlere İlişkin Kruskal-Wallis Test Bulguları

Demografik Değişkenler	Sıralaması En Yüksek Olanlar	Diğer Gruplar
Üniversite Türü Açısından	Vakıf Üniversitesi	Devlet Üniversitesi
Hobi Açısından	Var ve hayatımda vazgeçilmez bir yeri vardır	Diğer
Yaş Açısından	1950-1959 doğum tarihli olanlar	Diğer
Mesleki Kıdem Açısından	30-40 yıl	Diğer
Kurumdaki Kıdem Açısından	30-40 yıl	Diğer

Tablo 10'a göre muhasebe öğretim elemanlarının hem psikolojik dayanıklılık hem de mesleki dayanıklılıklarının, üniversite türü, hobi, yaş, mesleki kıdem ve kurumdaki kıdem değişkenleri açısından oluşturulan gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Üniversite türü açısından vakıf üniversitesinde görev yapanların devlet üniversitesinde olanlara göre daha yüksek psikolojik ve mesleki dayanıklılık düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte hobisi olan ve hayatında vazgeçilmez olarak gören; 1950-1959 yılları arasında doğan (örnekleme yaşı en büyük olan grup); mesleki kıdem açısından 30-40 yıldır meslekte olan; kurumdaki kıdem açısından 30-40 yıldır aynı kurumda görev yapan muhasebe öğretim elemanlarının diğer gruplara göre hem psikolojik dayanıklılık hem de mesleki dayanıklılık açısından dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Kruskal Wallis testine ilişkin diğer bir sonuç ise sadece psikolojik dayanıklılık veya sadece mesleki dayanıklılık değişkenleri üzerinde etkili olan demografik değişkenlerin tespit edilmesidir. Bu bulgulara ilişkin açıklamalar Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Psikolojik Dayanıklılık veya Mesleki Dayanıklılık Değişkenleri Üzerinde Etkili Olan Demografik Değişkenlere İlişkin Kruskal-Wallis Test Bulguları

Demografik Değişkenler	Sıralaması En Yüksek Olanlar	Diğer Gruplar
İdari Görev Açısından Mesleki Dayanıklılık	Yok	Var
Cinsiyet Açısından Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	Erkek
Unvan Açısından Psikolojik Dayanıklılık	Doç. Dr.	Diğer
Çalışma Şekli Açısından Psikolojik Dayanıklılık	Yarı Zamanlı	Diğer
Medeni Durum Açısından Psikolojik Dayanıklılık	Boşanmış	Diğer
Çocuk Sayısı Açısından Psikolojik Dayanıklılık	4 ve Üzeri	Diğer

Tablo 11'e göre muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılıklarının cinsiyet, unvan, çalışma şekli, medeni durum ve çocuk sayısı açısından oluşturulan gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre kadın muhasebe öğretim elemanlarının erkeklere göre psikolojik dayanıklılık düzeyleri daha yüksektir. Ayrıca çalışma şekli açısından yarı zamanlı çalışanların, medeni durum açısından boşanmış olanların ve çocuk sayısı açısından 4 ve üzeri çocuğa sahip olan muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılık düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Muhasebe öğretim elemanlarının mesleki dayanıklılıklarının ise idari görev açısından oluşturulan gruplar arasında farklılık tespit edilmiştir. Buna göre idari görevi olmayan muhasebe öğretim elemanlarının idari görevi olanlara göre mesleki dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kruskal-Wallis test sonucuna göre hem psikolojik dayanıklılık hem de mesleki dayanıklılıklarının Eşinin çalışma durumu, gelir düzeyi, ders verme yılı ve haftalık ders yükü değişkenleri açısından oluşturulan gruplar arasında fark olmadığı tespit edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın amacı doğrultusunda muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılık düzeyleri tespit edilmiştir. Buna göre muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılıklarının ortalamasının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin elde edilen aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde 0-0,74 aralığı hiç doğru değil; 0,75-1,4 aralığı biraz doğru; 1,5-2,24 aralığı çoğunlukla doğru; 2,25-3,00 aralığı ise çok doğru şeklindeki sıralama kullanılmaktadır (Eren, 2014, s.103). Buna göre araştırmadan elde edilen muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılık ortalamaları 1,99 olarak tespit edilmiş olup, ortalamasının üzerindedir. Söz konusu bulgu literatürde öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar ile tutarlılık sergilemektedir (Özdemir ve diğerleri, 2011; Uçar, 2014; Sönmezer, 2015).

Mesleki dayanıklılık ölçeğinden elde edilen aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde kullanılabilir aralıklar ise 1,00-1,80 aralığı neredeyse hiç; 1,81-2,60 aralığı nadiren; 2,61-3,40 aralığı bazen; 3,41-4,20 aralığı sık sık; 4,21-5,00 aralığı neredeyse her zaman şeklindedir (Limon, 2022). Buna göre araştırmada elde edilen muhasebe öğretim elemanlarının mesleki dayanıklılık ortalamaları 3,75 olarak tespit edilmiş olup, ortalamasının üzerindedir. Sonuçlar, öğretmenlere yapılan mesleki dayanıklılık düzeylerini ölçen çalışmalar ile aynı doğrultuda bulunmuştur (Bowles ve Arnup, 2016; Argon ve Kaya, 2018; Limon, 2022).

Araştırmanın bir diğer amacına uygun olarak muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılıklarının mesleki dayanıklılıklarına etkisi belirlenmiştir. Yapısal eşitlik modeli ile yapılan analizde muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılıklarının üç alt boyutu açısından mesleki dayanıklılıklarına etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.

Muhasebe öğretim elemanının mesleki dayanıklılık düzeyini etkileyen en önemli değişkenin, kontrol düzeyi olduğu belirlenmiştir. Muhasebe öğretim elemanlarının kontrol düzeyinin, bireyin mesleki dayanıklılık düzeyi üzerinde oldukça güçlü ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuca göre muhasebe öğretim elemanlarının etkin bir kontrol düzeyine sahip olmalarının, mesleki dayanıklılıklarını da artırdığı tespit edilmiştir. Mesleki dayanıklılığı en fazla etkileyen ikinci değişken muhasebe öğretim elemanlarının kendini adama düzeyleri olarak belirlenmiştir. Kendini adama değişkeni, muhasebe öğretim elemanının mesleki dayanıklılığını pozitif yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle psikolojik anlamda kişinin kendisini adama düzeyi arttıkça, mesleki dayanıklılığının da arttığı tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık boyutlarından birisi

olan meydan okuma düzeyinin, muhasebe öğretim elemanının mesleki dayanıklılığı üzerindeki etki seviyesi sıfırdan farklı ve istatistiki olarak anlamlıdır. Ancak psikolojik dayanıklılık kapsamında değerlendirilen meydan okuma değişkeninin, mesleki dayanıklılık üzerindeki etki düzeyi, kendini adama ve kontrol değişkenlerine kıyasla daha düşük düzeydedir.

Araştırmanın diğer amacına uygun olarak ise muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik dayanıklılık ve mesleki dayanıklılık değişkenlerinin demografik değişkenler açısından oluşturulan gruplar arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgular, psikolojik dayanıklılık ve mesleki dayanıklılık değişkenleri üzerinde etkili olan demografik değişkenler açısından, psikolojik dayanıklılık veya mesleki dayanıklılık değişkenleri üzerinde etkili olan demografik değişkenler açısından ve psikolojik dayanıklılık ve mesleki dayanıklılık değişkenleri üzerinde gruplar arasındaki farkları anlamlı olmayan demografik değişkenler açısından değerlendirilmiştir. Buna göre her ikisi açısından gruplar arasında fark olan değişkenler; üniversite türü, hobi, yaş, mesleki kıdem, kurumdaki kıdem değişkenleri açısından oluşturulan gruplardır. Bunlara ek olarak mesleki dayanıklılık değişkeni açısından idari görev grupları arasında oluşturulan gruplar arasında fark tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılıkta ise her ikisinde ortak olanlar dışında cinsiyet, unvan, çalışma şekli, medeni durum ve çocuk sayısı değişkenleri açısından oluşturulan gruplar arasında fark bulunmuştur. Psikolojik ve mesleki dayanıklılık değişkenleri ile demografik değişkenler açısından oluşturulan gruplar arasında anlamlı fark olmayan değişkenler tespit edilmiştir. Bu değişkenler ise, eşinin çalışma durumu, gelir düzeyi, ders verme yılı, haftalık ders yükü değişkenleridir.

Elde edilen tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde muhasebe öğretim elemanlarının psikolojik ve mesleki dayanıklılık düzeylerini artırabilmeleri açısından yapılacak öneriler aşağıdaki gibidir:

- Muhasebe öğretim elemanlarının hobi edinmeleri, hatta hayatlarının bir parçası olarak görmeleri hem psikolojik hem de mesleki dayanıklılıklarını artırdığı gözlenmiştir. Dolayısıyla muhasebe öğretim elemanlarının hobi edinmeleri dayanıklılıklarını artırmaları açısından önemli görülmüştür.
- İdari görev, muhasebe öğretim elemanlarının iş yükünü artırmakla beraber mesleki dayanıklılıklarını azaltan bir durumdur. İdari görev alındığında dahi kendilerine vakit ayırmayı ihmal etmemelidirler.
- Ölçek maddelerinden hareketle, muhasebe öğretim elemanlarının iletişim ve işbirliğine açık olmaları, birbirlerinden yardım ve destek istemekten imtina etmemeleri önerilmektedir.
- Erken kariyer döneminde olan (Dr., Arş. Gör. Dr., Öğr. Gör. Dr. ve Arş. Gör.) muhasebe öğretim elemanlarının hem mesleki hem de psikolojik dayanıklılıklarının daha düşük olması durumunun, mesleki kıdemi arttıkça aksi yönde değiştiği görülmüştür. Dolayısıyla kıdemdeki artışa bağlı olarak dayanıklılık düzeylerinin artacağı düşüncesi ile, öğretim elemanlarına sabırla çalışmalarını önerilmektedir.

Geliş Tarihi Kabul Tarihi Yayın Tarihi	01 Kasım 2023 29 Aralık 2023 31 Aralık 2023
Yazar Katkısı	Fevzi Serkan ÖZDEMİR (%33,33), Haluk BENGÜ (%33,33), Elif KARAKAŞ (%33,33)
Hakem Değerlendirmesi	Çift taraflı kör hakemlik
Etik Onay	Bu çalışma için etik onay, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 24.10.2023 tarih ve 2023/14-26 sayılı olarak alınmıştır.
Çıkar Çatışması	Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek	Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanır. https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.tr
Submission Acceptance Publication	01 November 2023 29 December 2023 31 December 2023
Author Contribution	Fevzi Serkan ÖZDEMİR (33,33%), Haluk BENGÜ (33,33%), Elif KARAKAŞ (33,33%)
Peer-review	Double-blind peer review
Ethical Approval	The approval of the Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Ethical Committee no 2023/14-26 dated 24.10.2023 was obtained for this study.
Conflicts of Interest	The authorlar declare that there is no conflict of interest.
Grant Support	The authors received no financial support for the research, authorship and/or publication of this article.
Copyright & License	Authors publishing with the journal retain(s) the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0. https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

KAYNAKÇA | REFERENCES

- Argon, T. ve Kaya, A. (2018). Examination of grit levels of teachers according to personal variables. *Journal of Education and Training Studies*, 6(3), 45-53. doi: [10.11114/jets.v6i3a.3157](https://doi.org/10.11114/jets.v6i3a.3157)
- American Psychological Association (APA), <https://www.apa.org/topics/resilience>. (Erişim tarihi: 16.10.2023)
- Bowles, T. ve Arnup, J. L. (2016). Early career teachers' resilience and positive adaptive change capabilities. *Australian Educational Researcher*, 43(2), 147-164. doi [10.1007/s13384-015-0192-1](https://doi.org/10.1007/s13384-015-0192-1)
- Chau, P.Y. (1997). Reexamining a model for evaluating information center success using a structural equation modeling approach. *Decision Sciences*, 28(2), 309-334. doi:[10.1111/j.1540-5915.1997.tb01313.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.1997.tb01313.x)
- Durak, M. (2002). *Predictive role of hardiness on psychological symptomatology of university students experienced earthquake*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara
- Eren N. (2014). Kişilik bozukluklarıyla çalışmada zorluk ve kişilik bozukluğu hastalarına karşı tutumlar ölçeklerinin psikometrik özellikleri. *Nöropsikiyatri Arşivi*. doi:[10.5505/phd.2013.81300](https://doi.org/10.5505/phd.2013.81300)
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (81), 39-50. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/3151312>
- Gençöz, F. ve Motan, İ. (2009). Psikolojik dayanıklılığı nasıl ölçebiliriz?: Bir Türk örneğinde kişisel görüş ölçeği-II'nin geçerlik-güvenirlilik çalışması, *Kriz Dergisi*, 17(1), 1-11. doi:[10.1501/Kriz_0000000288](https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000288)
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yönetim Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Hair, J., Anderson, E., Tatham, R.L. ve Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis* (International 5th Edition). NewYork: Prentice-Hall, Inc
- Hoyle, R.H. (1995). *Structural equation modeling: concepts, issues and applications*. London: Sage Publications
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. 4. Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım
- Kobasa, S. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11. doi [10.1037/0022-3514.37.1.1](https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1)
- Kuntz, J. R., Naswall, K., ve Malinen, S. (2016). Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 456-462. doi:[10.1017/iop.2016.39](https://doi.org/10.1017/iop.2016.39)
- Lambert, V.A., Lambert, C.E., ve Yamase, H. (2003). Psychological hardiness, workplace stress and related stress reduction strategies. *Nursing and Health Sciences*, 5(2), 181-184. doi:[10.1046/j.1442-2018.2003.00150.x](https://doi.org/10.1046/j.1442-2018.2003.00150.x)

-
- Limon, İ. (2022). Öğretmenlerin mesleki dayanıklılık kapasitelerinin çeşitli demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. *Milli Eğitim*, 236, 3253-3274. doi: [10.37669/milliegitim.953186](https://doi.org/10.37669/milliegitim.953186)
- Maddi S.R. (1997) *Personal Views Survey II: A Measure of Dispositional Hardiness*, CP Zalaquett ve RJ Woods (eds), *Evaluating Stress: A Book of Resources*. New York: University Press
- Maddi S.R., Kahn S, Maddi L.K. (1998). The Effectiveness of Hardiness Training. *Consult Psychol Journal*, 50, 78-86. doi: [10.1037/1061-4087.50.2.78](https://doi.org/10.1037/1061-4087.50.2.78)
- Maddi, S.R., Khoshaba, D.M., Persico, M., Harvey, R. ve Bleecker, F. (2002). The personality construct of hardiness. *Journal of Research in Personality*, 36, 72-85. doi:[10.1177/0022167810388941](https://doi.org/10.1177/0022167810388941)
- Maddi, S.R. (2004). Hardiness: An Operationalization of Existential Courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3), 279-298. doi: [10.1177/0022167804266101](https://doi.org/10.1177/0022167804266101)
- Maddi, S.R., Harvey, R.H., Khoshaba, D.M., Lu, J.L., Persico, M. ve Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships between repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598. doi:[10.1111/j.1467-6494.2006.00385.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00385.x)
- Naswall, K., Kuntz, J. ve Malinen, S. (2015). *Employee resilience scale (EmpRes): Technical report* (Resilient Organisations Research Report 2015/04). Christchurch, New Zealand: University of Canterbury.
- Orhun, D. (2023). *Psikolojik Dayanıklılık - Hayattaki Büyük Zorluklarla Başa Çıkma Sanatı*, İletişim Yayınları
- Oxford Dictionary. Erişim adresi: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/resilience?q=resilience>
- Özdemir, F. S. (2014). Finansal raporlama standartlarını öğrenme sürecinde serbest muhasebeci mali müşavirlerin durumları: Samsun'da ampirik bir araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 41, 81-107.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Kaya, Z. ve Receptoğlu, E. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları ile kullandıkları mizah tarzları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 405-428. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuvey/issue/10327/126607>
- Samnick, E.F. (2009). The professional resilience paradigm defining the next dimension of professional self-care, *Professional Case Management*, 330-332. doi:[10.1097/NCM.0b013e3181c3d483](https://doi.org/10.1097/NCM.0b013e3181c3d483)
- Schumacker, R.E. ve Lomax, Richard, G. (2004). *Beginner's guide to structural equation modeling*. New Jersey: Erlbaum Associates
- Sönmezer, B. (2015). Öğretmenlerin tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılıklarının incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri
- Uçar, T. (2014). Özel eğitim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ve mesleki sosyal destek düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul
-

EXTENDED SUMMARY

Purpose

Understanding how individuals react to or cope with the negative situations they are exposed to is important in terms of finding solutions to the problems encountered. Each professional group has its own problems. In this regard, it is meaningful to examine the psychological and occupational resilience of employees in the same professional group. For this purpose, this study aimed to determine the psychological and occupational resilience of accounting instructors and to determine the effect of their psychological resilience on their occupational resilience. In addition, whether psychological and occupational resilience differ in terms of demographic variables is determined within the scope of the study.

Method

Accounting instructors in the sample were requested to respond to the "Psychological Resilience" scale and "Occupational Resilience" scale. First of all, in order to determine whether the data were normally distributed or not and to analyze whether there were differences between the groups created in terms of various demographic characteristics, the Kruskal Wallis H test was used. Validity and reliability analyzes were conducted for the scales used. Then, exploratory factor analysis and correlation analyzes were performed. Whether psychological resilience has an effect on occupational resilience was analyzed using Structural Equation Modeling with the AMOS program. In this analysis, firstly confirmatory factor analysis was performed. Then, structural model goodness-of-fit statistics were created and hypotheses were tested.

Findings

According to the hypothesis test results, it was determined that the most important variable affecting the accounting instructors' occupational resilience level is the level of control evaluated within the scope of psychological resilience. The accounting instructors level of dedication to his job has been determined as the second variable that affects occupational resilience most. The effect of the level of challenge, one of the dimensions of psychological resilience, on the professional resilience of the instructor is significant. Although all three hypotheses of the research were rejected, it can be said that the psychological resilience levels of instructors have a positive effect on their occupational resilience. It has been determined that there is a significant difference in both the psychological resilience and occupational resilience between the groups formed in terms of university type, hobby, age, professional seniority and seniority in the institution. A significant difference was detected in the psychological resilience of accounting instructors between the groups in terms of gender, title, working style, marital status and number of children. It has been determined that there is a difference in the professional endurance between the groups formed in terms of administrative duties. It was determined that there was no difference between the groups created in terms of both psychological resilience and occupational resilience variables such as spouse's employment status, income level, teaching years and weekly course load.

Conclusions

It has been determined that the psychological and occupational resilience of accounting instructors is above average. Similar results have been obtained in the literature on psychological resilience and instructors resilience studies on educators. It has been observed that accounting instructors' acquiring a hobby is very important for their psychological and occupational

resilience. As a result of the findings, it was evaluated that accounting instructors should be open to communication and cooperation and should not hesitate to ask for help and support from each other. It has been observed that increasing professional seniority is important in terms of increasing psychological and occupational resilience. Therefore, it has been suggested that accounting instructors who are in the early career period need time and should continue their studies during this period.

Ek 1: Anket Formları

Psikolojik Dayanıklılık Anketi

	Hiç doğru değil	Biraz doğru	Çoğunlukla doğru	Çok doğru
1. Çok çalışarak her zaman amacıma ulaşabilirim.				
2. Günlük programımda değişiklik yapmaktan hoşlanmam.				
3. Her gün işe-okula gitmeyi dört gözle beklerim.				
4. Hayatın beklenmeyen sorunlarını çözmek için yeterince güçlü değilim.				
5. Hayatta her şey olacağına varır.				
6. Plan yaptığımda bunları gerçekleştirebileceğimden eminim.				
7. Ne kadar uğraşırsam uğraşayım, genellikle çabalarım boşa çıkar.				
8. İşimde çeşitlilikten hoşlanırım.				
9. Genellikle insanlar benim söylediklerimi dikkatle dinlerler.				
10. Kendimi özgür bir insan olarak düşünmem, bana sadece hayal kırıklığı yaşatır.				
11. Elimden gelenin en iyisini yapmak çoğunlukla iyi sonuç verir.				
12. Yaptığım hataları genellikle düzeltmek çok zordur.				
13. Günlük programımda herhangi bir aksama olması beni rahatsız eder.				
14. Çoğu zaman hayata bıraktığım yerden başlamak isteği ile yataktan kalkarım.				
15. Çoğu zaman ne istediğimi bilmem.				
16. Alışılan düzendeki değişiklikler beni öğrenmeye zorlar.				
17. Çoğu günler, yaşam benim için ilginç ve heyecan vericidir.				
18. Bir kişinin iş konusunda heyecanlanabileceğini hayal edemem.				

Mesleki Dayanıklılık Anketi

	Neredeyse hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Neredeyse Her Zaman
1. Çalıştığım kurumda karşılaştığım zorlukları aşmak için meslektaşlarımla etkili iş birliği yaparım.					
2. Aşırı iş yükünü (ders yükü, ek sorumluluklar vb.) uzun süre başarılı bir şekilde idare ederim.					
3. Çalıştığım kurumda karşılaştığım kriz durumlarını ustalıkla çözerim.					
4. Çalıştığım kurumda hatalarımdan ders çıkararak; öğretim tarzımı iyileştiririm.					
5. Performansımı tekrar tekrar değerlendirerek; öğretim tarzımı sürekli geliştiririm.					
6. Eleştiri niteliğinde bile olsa kurumumda tarafıma yöneltilen geri bildirimleri dikkate alırım.					
7. Özel kaynaklara (kitap, eğitim teknolojileri vb.) ihtiyacım olduğunda (birim yöneticileri veya meslektaşlarımdan) yardım isterim.					
8. Desteklerine ihtiyaç duyduğumda, birim yöneticilerime konuyu açarım.					
9. Çalıştığım kurumdaki değişim durumlarını mesleki gelişimim için fırsata çeviririm.					

Ek 2: Korelasyon Analizi Tablosu

		Correlations (Kendall's tau_b) (1.Kısım)								
		Mesleki Dayanıklılık	Kendini Adama	Kontrol	Meydan Okuma	Cinsiyet	Unvan	Üniversite Türü	Çalışma Şekli	Medeni Durum
Mesleki Dayanıklılık	r	1	0,346***	0,173***	0,018	-0,1	-0,006	0,124*	0,049	0,023
	Sig.		0	0,003	0,754	0,172	0,929	0,08	0,493	0,739
Kendini Adama	r	0,346***	1	0,001	0,012	-0,1	-0,076	0,153**	0,042	0,065
	Sig.	0		0,98	0,838	0,159	0,243	0,03	0,554	0,353
Kontrol	r	0,173***	0	1	-0,057	-0,06	-0,027	0,139*	0,064	-0,025
	Sig.	0	0,98		0,33	0,389	0,673	0,05	0,369	0,718
Meydan Okuma	r	0,02	0,01	-0,057	1	-0,11	0,017	0,023	0,04	-0,018
	Sig.	0,08	0,84	0,33		0,113	0,794	0,75	0,57	0,796
Cinsiyet	r	-0,1	-0,1	-0,061	-0,113	1	-0,096	-0,02	0,092	0,013
	Sig.	0,17	0,16	0,389	0,113		0,227	0,856	0,288	0,875
Unvan	r	-0,01	-0,08	-0,027	0,017	-0,1	1	-0,194**	-0,1	-0,075
	Sig.	0,93	0,24	0,673	0,794	0,227		0,01	0,189	0,333
Üniversite Türü	r	0,124*	0,153**	0,139*	0,023	-0,02	-0,194**	1	0,082	0,121
	Sig.	0,08	0,03	0,051	0,75	0,856	0,014		0,346	0,156
Çalışma Şekli	r	0,05	0,04	0,064	0,04	0,092	-0,103	0,082	1	0,033
	Sig.	0,49	0,55	0,369	0,57	0,288	0,189	0,346		0,702
Medeni Durum	r	0,02	0,07	-0,025	-0,018	0,013	-0,075	0,121	0,033	1
	Sig.	0,74	0,35	0,718	0,796	0,875	0,333	0,156	0,702	
Gelir Düzeyi	r	-0,02	0,05	-0,074	0,031	0,150*	0,590***	0,055	0,055	0,168*
	Sig.	0,78	0,48	0,262	0,635	0,06	0	0,495	0,494	0,033
Hobi	r	0,145**	0,161**	0,114*	-0,048	0,047	-0,015	0,067	0,194**	0,226***
	Sig.	0,03	0,02	0,087	0,469	0,565	0,844	0,41	0,02	0,005
İdari Görev	r	-0,02	0,01	0,056	0	-0,11	0,138*	-0,06	0,1	-0,1
	Sig.	0,83	0,95	0,431	1	0,193	0,082	0,513	0,246	0,24
Yaş	r	-0,04	-0,128*	-0,018	0,004	-0,07	0,534***	-0,199**	-0,12	-0,143*
	Sig.	0,6	0,05	0,781	0,956	0,388	0	0,01	0,141	0,072
Mesleki Kıdem	r	0,04	0,07	0,057	-0,013	0,068	0,549***	0,225***	0,140*	0,193**
	Sig.	0,57	0,25	0,376	0,841	0,39	0	0	0,08	0,013
Kurumdaki Kıdem	r	-0,02	0,02	0,118*	-0,006	-0,1	0,317***	0,023	0,077	0,135*
	Sig.	0,81	0,72	0,071	0,93	0,215	0	0,776	0,334	0,087
Ders Yılı	r	0,09	0,136**	0,077	-0,021	0,091	0,475***	0,251***	0,162**	0,203***
	Sig.	0,16	0,03	0,232	0,746	0,246	0	0	0,04	0,008
Ders Yüklü	r	-0,02	0,05	0,021	-0,154**	0,032	-0,069	-0,1	-0,11	0,168**
	Sig.	0,77	0,46	0,744	0,018	0,685	0,337	0,219	0,179	0,031

Ek 2: Korelasyon Analizi Tablosu (devamı)

		Correlations (Kendall's tau_b) (2. Kısım)							
		Gelir Düzeyi	Hobi	İdari Görev	Yaş	Mesleki Kıdem	Kurumdaki Kıdem	Ders Yılı	Ders Yüklü
Mesleki Dayanıklılık	r	-0,018	0,145**	-0,02	-0,04	0,037	-0,016	0,09	-0,02
	Sig.	0,782	0,03	0,828	0,596	0,567	0,812	0,16	0,773
Kendini Adama	r	0,046	0,161**	0,005	-0,128*	0,074	0,024	0,136**	0,048
	Sig.	0,484	0,02	0,946	0,05	0,251	0,72	0,03	0,46
Kontrol	r	-0,074	0,114*	0,056	-0,02	0,057	0,118*	0,08	0,021
	Sig.	0,262	0,09	0,431	0,781	0,376	0,071	0,23	0,744
Meydan Okuma	r	0,031	-0,05	0	0,004	-0,01	-0,006	-0,02	-0,154**
	Sig.	0,635	0,469	1	0,956	0,841	0,93	0,75	0,02
Cinsiyet	r	0,150*	0,047	-0,11	-0,07	0,068	-0,099	0,09	0,032
	Sig.	0,062	0,565	0,193	0,388	0,39	0,215	0,25	0,685
Unvan	r	0,590***	0,015	0,138*	0,534***	0,549***	0,317***	0,475***	-0,07
	Sig.	0	0,844	0,08	0	0	0	0	0,337
Üniversite Türü	r	0,055	0,067	-0,06	-0,199**	0,225***	0,023	0,251***	-0,1
	Sig.	0,495	0,41	0,513	0,01	0	0,776	0	0,219
Çalışma Şekli	r	0,055	0,194**	0,1	-0,12	0,140*	0,077	0,162**	-0,11
	Sig.	0,494	0,02	0,246	0,141	0,08	0,334	0,04	0,179
Medeni Durum	r	0,168**	0,226***	-0,1	-0,14	0,193**	0,135	0,203***	0,168**
	Sig.	0,033	0,01	0,24	0,07	0,01	0,087	0,01	0,03
Gelir Düzeyi	r	1	0,042	-0,215***	0,372***	0,441***	0,241***	0,376***	-0,01
	Sig.		0,579	0,01	0	0	0,001	0	0,919
Hobi	r	0,042	1	-0,06	-0,133*	0,116	0,148**	0,187**	0,086
	Sig.	0,579		0,453	0,08	0,116	0,048	0,01	0,245
İdari Görev	r	-0,215***	-0,06	1	-0,04	0,011	0,111	-0,04	-0,11
	Sig.	0,008	0,453		0,62	0,89	0,164	0,6	0,151
Yaş	r	-0,372***	-0,133*	-0,04	1	0,723***	0,489***	0,691***	-0,03
	Sig.	0	0,08	0,62		0	0	0	0,708
Mesleki Kıdem	r	0,441***	0,116	0,011	0,723***	1	0,602***	0,802***	0,02
	Sig.	0	0,116	0,89	0		0	0	0,777
Kurumdaki Kıdem	r	0,241***	0,148**	0,111	0,489***	0,602***	1	0,531***	0,116
	Sig.	0,001	0,05	0,164	0	0		0	0,112
Ders Yılı	r	0,376***	0,187**	-0,04	0,691***	0,802***	0,531***	1	0,027
	Sig.	0	0,01	0,601	0	0	0		0,706
Ders Yüklü	r	-0,007	0,086	-0,11	-0,03	0,02	0,116	0,03	1
	Sig.	0,919	0,245	0,151	0,708	0,777	0,112	0,71	