


Geliş Tarihi : 15.07.2024  
Kabul Tarihi : 27.01.2025

 <https://doi.org/10.20304/humanitas.1516427>

Uzun, K. & Tortumlu, M. (2025). Akademisyenlerde içsel motivasyon ve çalışma azmi: Psikolojik sağlamlığın aracı rolü. *HUMANITAS - Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(25), 334-352. <https://doi.org/10.20304/humanitas.1516427>

## AKADEMİSYENLERDE İÇSEL MOTİVASYON VE ÇALIŞMA AZMI: PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN ARACI ROLÜ

Kıvanç UZUN<sup>1</sup>, Muhammet TORTUMLU<sup>2</sup>

### ÖZ

Bu araştırmanın amacı, içsel motivasyonun akademisyenlerin çalışma azmi üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rolünün olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubu ise Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan %45.40'ı ( $n = 119$ ) kadın, %54.60'ı ( $n = 143$ ) erkek olmak üzere toplamda 262 akademisyenden oluşmaktadır. Çalışma grubunun yaşı 23 ila 62 arasında değişmekte iken yaş ortalaması 34.02'dir ( $SD = 7.75$ ). Araştırmada veriler, demografik bilgi formu ve üç farklı öz-bildirim ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerin yanı sıra değişkenler arasındaki ilişkinin saptanması için Pearson Korelasyon Katsayısı ve Bootstrap Analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre akademisyenlerin sahip oldukları içsel motivasyonun, onların çalışma azimlerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Ayrıca akademisyenlerin içsel motivasyonları ile çalışma azimleri arasındaki bu ilişkiye psikolojik sağlamlığın aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda içsel motivasyonun akademisyenlerin çalışma azimleri üzerindeki olumlu etkisini açıklamak ve desteklemek için psikolojik sağlamlığın akademisyenler üzerindeki pozitif etkisinden faydalanılabileceği ifade edilebilir.


**Anahtar Kelimeler:** Akademisyenler, Çalışma azmi, İçsel motivasyon, Psikolojik sağlamlık

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, [dr.kivancuzun@gmail.com](mailto:dr.kivancuzun@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-6816-1789>

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, [mtortumlu@mehmetakif.edu.tr](mailto:mtortumlu@mehmetakif.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-7245-1017>

Date Received : 15.07.2024

Date Accepted : 27.01.2025

 <https://doi.org/10.20304/humanitas.1516427>

Uzun, K. & Tortumlu, M. (2025). Intrinsic motivation and work grit in academicians: The mediating role of resilience. *HUMANITAS - Journal of Social Sciences*, 13(25), 334-352. <https://doi.org/10.20304/humanitas.1516427>

## INTRINSIC MOTIVATION AND WORK GRIT IN ACADEMICIANS: THE MEDIATING ROLE OF RESILIENCE

Kıvanç UZUN<sup>3</sup>, Muhammet TORTUMLU<sup>4</sup>

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether resilience has a mediating role in the effect of intrinsic motivation on academicians' work grit. The study group consists of 262 academicians, 45.40% ( $n = 119$ ) of whom are female and 54.60% ( $n = 143$ ) of whom are male, working in state and foundation universities in Türkiye. The age of the study group ranged between 23 and 62, with a mean age of 34.02 ( $SD = 7.75$ ). The data were obtained using a demographic information form and three different self-report scales. In addition to descriptive statistics, Pearson Correlation Coefficient and Bootstrap Analysis were used to determine the relationship between variables. According to the results of the study, it can be said that the intrinsic motivation of academicians positively affects their work grit. In addition, it was determined that resilience mediated the relationship between academicians' intrinsic motivation and their work grit. In this context, it can be stated that the positive effect of resilience on academicians can be utilized to explain and support the positive effect of intrinsic motivation on academicians' work grit.

**Keywords:** Academicians, Work grit, Intrinsic motivation, Resilience

<sup>3</sup> Assist. Prof. Dr., Uşak University, Faculty of Education, [dr.kivancuzun@gmail.com](mailto:dr.kivancuzun@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-6816-1789>

<sup>4</sup> Assist. Prof. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Faculty of Sport Sciences, [mtortumlu@mehmetakif.edu.tr](mailto:mtortumlu@mehmetakif.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-7245-1017>

## Giriş

Bilim, insanlığın ilerlemesi ve gelişimi için hayati bir önem taşıırken, bununla birlikte doğayı anlama, sorunları çözüme ve teknolojik yeniliklerin geliştirilmesi gibi birçok alanda da temel bir rol oynar (Ziman, 2000). Nitekim insanlık tarihinde, bilimin katkıları sayesinde sağlık, iletişim, enerji, ulaşım, sosyal ilişkiler gibi alanlarda önemli ilerlemeler kaydedilmiştir (Mokyr, 1992). Bu ilerlemeler, yaşam kalitesinin artırılmasına ve insanların yaşam standartlarının yükseltilmesine katkı sağlamıştır. Dikkatlice bakıldığında bilimin, insanlığa yönelik bu olağanüstü katkılarını meydana getiren süreçte başrolün akademisyenlerde olduğu görülebilir.

Akademisyenler, bilimsel araştırmaları yürüterek yeni bilgilerin keşfedilmesine öncülük ederler ve bu bilgileri toplumla paylaşarak ilerlemenin önünü açarlar. Aynı zamanda akademisyenler, genç araştırmacıları yetiştirerek bilimin geleceğini şekillendirir ve böylece bilimsel bilgi birikimini sürekli olarak artırır. Dolayısıyla, akademisyenlerin bilimin önemli aktörleri olarak rol almaları, bilimsel ilerlemenin sürdürülebilirliği ve toplumsal fayda açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu çerçevede bakıldığında akademisyenlerin üç adet temel rolü olduğu söylenebilir. Birincisi üniversite öğrencilerine alanlarıyla ilgili bilimsel perspektifin ve bilginin kazandırılması ve ayrıca danışmanlıklar yoluyla öğrencilere vizyon katma ve onları geliştirmedir. İkincisi ise bilimsel çalışmalar tasarlayarak bunları proje ve araştırma makalelerinde kullanmalarıdır. Akademisyenlerin üçüncü rolleri ise ürettikleri bilimi toplumsal katkıya çevirmeleridir. Bu bağlamda akademisyenler öğretici, yön gösterici ve araştırmacı kimliğine sahiptir. Tüm bu yoğun iş temposunun verimli olarak gerçekleşebilmesi ise akademisyenlerin çalışma azimlerine ve bunun öncüllerine bağlıdır.

Akademisyenlerin içsel motivasyonu ve çalışma azmi, ulusal ve uluslararası araştırma üretimini ve kalitesini etkileyebilir. Bu nedenle, akademisyenlerin içsel motivasyonu ve azmi üzerine odaklanan araştırmaların, yükseköğretim kurumlarının araştırma performansını artırmak için kritik bir rol oynayacağı söylenebilir. Alanyazın incelediğinde özellikle akademisyenlerin azmi ve motivasyonlarına ilişkin yapılan araştırmaların oldukça kısıtlı sayıda olduğu görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel davranış yazınında çalışan azmi ile ilgili yapılan araştırmaların sayısının artmaya başladığı söylenebilir (Southwick vd., 2019; Lee, 2022; de Waal vd., 2023).

Hem bilimsel çalışmalar hem de öğretim faaliyetleri uzun soluklu bir süreçtir. Bu süreç sabır, azim, kararlılık ve güçlü motivasyon gerektirmektedir. Duckworth vd. (2007), azmi “uzun vadeli hedeflere karşı direnç ve tutku” olarak tanımlamışlardır ve yaptıkları araştırmada, daha fazla azme sahip olan kişilerin daha az azme sahip olanlardan daha iyi sonuçlar (eğitim düzeyi, başarı vb.) elde ettiklerini tespit etmişlerdir. Motivasyon yapılarının, azmin uzun vadeli hedeflere vurgu yapması nedeniyle azimle ilişkili olduğu düşünülmektedir (Muenks vd., 2018). Özellikle içsel motivasyon akademisyenlerin azminde önemli rol oynayabilir. Rayn ve Deci (2000), içsel motivasyonu, bireyin içinden kaynaklanan ve belirli akademik görevlerle ilgili olarak kişinin yetkinliğini artırma sürecinden zevk almasıyla sonuçlanan motivasyon olarak tanımlamışlardır. Bu zevkin ortaya çıkaracağı hareket, akademisyenleri daha fazla azimle çalışmalarında önemli bir rol oynayabilir.

İçsel motivasyonun çalışma azmi ile ilişkisinde birçok bireysel ve sosyal faktör etkili olabilir. Özellikle psikolojik sağlamlık gibi pozitif faktörlerin, bireylerin içsel motivasyon ve

azimleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Whitfield & Wilby, 2021). Psikolojik sağlamlık, kişilerin stres ve zorluklarla başa çıkma yetenekleri olarak tanımlanmaktadır (Liu vd., 2017). Bu kavram, bireyleri yaşamlarında karşılaşılabilecekleri zorluklardan koruyarak, psikolojik iyilik halleri olan olumlu ilişkiler kurma, gelişme ve kendi kaderlerini belirleme becerilerini geliştirebileceklerine olan inançlarına katkı sağlar (Ryff, 2014). Nitekim bu becerilerin geliştirilmesine dair inanç duyulabilmesi için içsel motivasyon kritik bir öneme sahiptir. İçsel motivasyona sahip bireyler, hedeflerine ulaşmak için kararlılıkla çalışırken, psikolojik sağlamlık bu süreçte karşılaşılan zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkmayı kolaylaştıracak ve azmi besleyecektir.

İçsel motivasyona sahip bireyler, işlerine daha fazla katılım sağlarlar ve işleriyle ilgili büyük bir heyecan ve coşku hissederler. Ayrıca bu bireyler öğrenmeye karşı istekli, hevesli ve daha meraklıdır. Nitekim içsel olarak motive olan insanlar, hedeflerine daha azimli bir şekilde ilerlerken işlerinden daha fazla tatmin olurlar ve mutlu olma eğilimindedirler (Hon, 2012). Bu bakımdan bireylerin engelleri ve zorlukları aşmak için azim ve kararlılık göstermeleri, pes etmemeleri ve bu şekilde hedeflerine ulaşarak mutlu olmaları için içsel motivasyonun önemli bir etken olduğu söylenebilir (Yıldız & Kardaş, 2021).

Azim TDK (2024) tarafından “bir kimsenin bir işteki engelleri yenme istenci, istek ve kararı” olarak tanımlanmıştır. Alanyazında ise azim, “bir kez karar verildiğinde bir yol üzerinde kararlılıkla ilerleme” ve “engellerle karşılaşıldığında görevleri terk etmeme eğilimi” olarak ifade edilmiştir (Southwick vd., 2019). Buradan hareketle azim, çaba sarfetmenin sürekliliğidir ve uzun vadeli hedeflere ulaşmak için kararlılıkla ve istekle her türlü engeli aşmayı ifade etmektedir (Duckworth vd., 2007). Bu noktada, psikolojik sağlamlığın bireye engelleri aşmaya ilişkin verdiği güç düşünüldüğünde, psikolojik sağlamlığın azmin önemli bir öncülü olabileceği ifade edilebilir. Dayanıklı bireyler, zorluklarla karşılaştıklarında gelişimsel açıdan daha iyi sonuçlar elde etme eğilimindedirler (Rutter, 2006). Önceki araştırmalar, psikolojik sağlamlığın, bireyin ruh halini olumlu yönde etkileyerek zorluklarla başa çıkma yeteneğini artırdığını ve bu bağlamda aracı bir rol oynadığını öne sürmüştür (Karreman & Vingerhoets, 2012; Shi vd., Wang, 2015; Uzun & Tortumlu, 2022). Başka bir açıdan değerlendirildiğinde psikolojik sağlamlık, bireylerin olumlu tutumlarını da destekleyebilir. Nitekim yapılan araştırmalar psikolojik sağlamlıkla motivasyonun birbirleri ile olumlu ilişkide olduğunu raporlamıştır (Zhang, 2022).

Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources Theory) (Hobfoll, 1989) genel olarak insanların motivasyonunu ve davranışını geniş bir bakış açısıyla açıklayan bir motivasyon teorisidir. Bu teorinin temelini oluşturan ön kabul, stres olmasa bile, insanların biyolojik, sosyal, bilişsel ve kültürel olarak kaynaklarını korumak ve elde etmek için motive olduğu ve yönlendirildiğidir. Kaynakların Korunması Teorisi, bireylerin merkezi olarak değer verdikleri şeyleri elde etmeye, korumaya, teşvik etmeye çalıştıkları ilkesine dayanır. Bu bağlamda bireylerin sahip oldukları veya olabilecekleri içsel motivasyon ve psikolojik sağlamlık da önemli birer kaynak olarak görülebilir. Bu kaynaklar, akademisyenlerin çalışma azimlerini artırarak mesleki başarılarının öncülü olabilir. Örneğin, içsel motivasyonun yüksekliği ve güçlü bir psikolojik yapıya sahip olunması, akademisyenlerin içsel ve dışsal zorlayıcı şartlarla başa çıkma yeteneklerini artırabilir ve işlerine odaklanmalarını sağlayarak çalışma azmini artırabilir.

Yapılan incelemelerde Türkiye’de akademisyenlerin içsel motivasyonlarını konu alan çok az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır (Erceylan vd., 2021; Öztürk vd., 2023). Diğer taraftan akademisyenlerin çalışma azimlerini ele alan bir araştırmaya ise yerli alanyazında rastlanılmamıştır. Ancak uluslararası alanyazında, bu konuda araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Khudabadi & Soni, 2023). Buradan hareketle mevcut çalışma, Türkiye’deki akademisyenlerin içsel motivasyonları, çalışma azimleri ve psikolojik sağlamlıklarına odaklanmasıyla özgün bir çerçeve sunmaktadır.

Tüm bu açıklamalardan hareketle bu çalışmanın amacı, yukarıda açıklanan teori ve bulgulardan hareketle içsel motivasyonun, akademisyenlerin çalışma azmi üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı etkisini incelemektir. Bu kapsamda, Baron ve Kenny’in (1986) aracılı yapısal modellerin sınanması için yapmış oldukları öneriler dikkate alınarak oluşturulan hipotezler ise şöyledir:

*H<sub>1</sub>*: Akademisyenlerin içsel motivasyonları ile çalışma azimleri pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir.

*H<sub>2</sub>*: Akademisyenlerin içsel motivasyonları ile çalışma azimleri arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolü bulunmaktadır.

## Yöntem

### Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye’deki üniversitelerde görev yapmakta olan 262 akademisyen oluşturmaktadır. Schumacker ve Lomax (2016), model oluşturmaya dayalı nicel araştırmalarda 250 ile 500 arası gözlemin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma grubunun oluşturulmasında seçkisiz olmayan bir örnekleme yöntemi olan kartopu örnekleme tercih edilmiştir. Kartopu örnekleme yönteminde, araştırmacılar tarafından yapılan çalışmanın konusu ile ilgili olarak referans bir kişi seçilmekte ve bu kişi aracılığıyla bir başkasına, daha sonra yine aynı yolla bir başkasına ulaşılmaktadır (Biernacki & Waldorf, 1981). Süreç zorunlu olarak tekrarlayıcıdır. Katılımcılar araştırmacıları yönlendirir ve çalışma grubu böylelikle büyür (Yağar & Dökme, 2018). Bu bağlamda oluşturulan çalışma grubunda yer alan katılımcıların %45.40’ı ( $n = 119$ ) kadın, %54.60’ı ( $n = 143$ ) ise erkektir. Çalışma grubunun yaşı 23 ila 62 arasında değişmekte iken yaş ortalaması 34.02’dir ( $SD = 7.75$ ). Katılımcı akademisyenlerin %64.10’u ( $n = 168$ ) devlet, %35.90’ı ( $n = 94$ ) ise vakıf üniversitelerinde çalışmaktadırlar. Katılımcıların %32.10’u ( $n = 84$ ) eğitim bilimleri, %2.30’u ( $n = 6$ ) filoloji, %3.10’u ( $n = 8$ ) güzel sanatlar, %3.40’ı ( $n = 9$ ) hukuk, %4.90’ı ( $n = 13$ ) ilahiyat, %4.90’ı ( $n = 13$ ) mimarlık, planlama ve tasarım, %2.70’i ( $n = 7$ ) mühendislik, %4.60’ı ( $n = 12$ ) sağlık bilimleri, %35.50’si ( $n = 93$ ) sosyal, beşeri ve idari bilimler, %1.90’ı ( $n = 5$ ) ziraat, orman ve su ürünleri, %4.60’ı ( $n = 12$ ) spor bilimleri temel bilim alanlarına mensuptur. Katılımcı akademisyenlerin %15.60’ı ( $n = 41$ ) profesör doktor, %9.20’si ( $n = 24$ ) doçent doktor, %19.80’i ( $n = 52$ ) doktor öğretim üyesi, %22.90’ı ( $n = 60$ ) araştırma görevlisi, %32.50’si ( $n = 85$ ) ise öğretim görevlisi akademik unvanlarına sahiptirler.

## Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama araçları olarak, akademisyenlerin kişisel bilgilerini toplayan demografik bilgi formu ve üç farklı öz-bildirim ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan tüm veri toplama araçları için ilgili fikir hakları sahiplerinden e-posta aracılığıyla kullanım izinleri alınmıştır.

### Demografik Bilgi Formu

Araştırmacılar, çalışma grubundaki akademisyenlerin kişisel özelliklerini öğrenmek amacıyla cinsiyet, yaş, görev yapılan üniversitenin türü, temel bilim alanı ve akademik unvan gibi bilgileri içeren bir demografik bilgi formu hazırlamışlardır.

### İçsel Motivasyon Ölçeği (İMÖ)

İMÖ, çalışanların içsel motivasyon düzeylerini ölçmek için Norveç'teki iki farklı çalışan grubu üzerinde geliştirilmiştir (Kuvaas, 2006; Kuvaas & Dysvik, 2009). Ölçeğin Türk kültürüne adaptasyonu ise Dev vd. (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. 4 maddeden oluşan bu ölçek, 5'li Likert tipi bir puanlama sistemi kullanmaktadır. Ölçekteki maddeler, “[1] Kesinlikle katılmıyorum” ile “[5] Kesinlikle katılıyorum” arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puan aralığı 4 ile 20 arasında değişmektedir ve ölçek içinde ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Yüksek puanlar, bireyin sahip olduğu içsel motivasyon seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek, toplam varyansın %71.61'ini açıklayan tek bir boyuttan oluşmaktadır. İMÖ'nün iç tutarlık katsayısı .87 olarak belirlenmiştir (Dev vd., 2022). Bu araştırma kapsamında İMÖ'nün geçerliliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre İMÖ, literatürde belirtilen geçerlilik ( $\chi^2_{[n=262]} = 1.119, df = 2, p = .045, \chi^2/df = .560, RMSEA = .026, SRMR = .014, CFI = .991$ ) ve güvenilirlik (.75) aralıklarına uygun bulunmuş ve bu çalışmada kullanılabilir olduğu belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2014; Kline, 2015). İMÖ'nün daha iyi anlaşılması için ölçeğe ait örnek maddelerden bazıları şunlardır: “[Madde-1] İşte gerçekleştirdiğim görevler, işimin itici gücünü oluşturur.” “[Madde-3] Yaptığım iş anlamlı bir iştir.”

### Kısa Azim Ölçeği (KAÖ)

Duckworth vd. (2007) tarafından bireylerin azim düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen ve 12 maddeden oluşan Azim Ölçeği, kullanımının daha pratik hale getirilmesi için Duckworth ve Quinn (2009) tarafından 8 maddelik kısa forma dönüştürülmüştür. Bu ölçeğin Türk kültürüne öğrenci gruplarında uyarlanmış olan kısa formunun, örgüt bağlamındaki geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ise Baygın vd. (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. 8 maddeden oluşan bu ölçek, 5'li Likert tipi puanlama sistemine sahiptir ve maddeler “[1] Hiç bana göre değil” ile “[5] Tam bana göre” arasında derecelendirilmektedir. KAÖ, “ilginin tutarlılığı” (1., 2., 3. ve 4. maddeler) ve “çabada kararlılık” (5., 6., 7. ve 8. maddeler) olmak üzere iki alt boyuttan oluşur. Ölçeğin 1., 2., 3. ve 4. maddeleri ters puanlanmaktadır. Alt boyutlardan elde edilebilecek puanlar 4 ile 20 arasında, toplam ölçek puanları ise 8 ile 40 arasında değişmektedir. Ölçek, toplam çalışma azmi puanı da sağlar. Yüksek puanlar, bireyin sahip olduğu çalışma azminin yüksek olduğunu gösterir. KAÖ'nün genel iç tutarlılık katsayısı .74 olarak

bulunmuştur (Baygın vd., 2022). KAÖ'nün bu çalışmada kullanılabilirliğini test etmek için yapı geçerliliği DFA ile ve güvenilirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı analizi ile değerlendirilmiştir. Bu analizler sonucunda KAÖ'ye ait değerlerin, literatürde belirtilen geçerlilik ( $\chi^2_{[n=262]} = 29.925$ ,  $df = 19$ ,  $p = .000$ ,  $\chi^2/df = 1.575$ , RMSEA = .061, SRMR = .049, CFI = .978) ve güvenilirlik (ölçeğin tümü için .83) aralıklarına uygun olduğu (Büyüköztürk, 2014; Kline, 2015) ve bu çalışma kapsamında kullanılabilir olduğu sonucuna varılmıştır. KAÖ'nün daha iyi anlaşılabilmesi için ölçeğe ait örnek maddeler: “[Madde-1] Çoğunlukla bir amaç belirlerim; fakat daha sonra farklı bir amacın peşinden gitmeyi tercih ederim. (ters madde)” “[Madde-6] Aksilikler beni yıldıramaz.”

### ***Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ)***

KPSÖ, Smith vd. (2008) tarafından bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türk kültürüne adaptasyonu ise Doğan (2015) tarafından yapılmıştır. 6 maddeden oluşan bu ölçek, 5'li Likert tipi bir ölçme aracıdır ve maddeler “[1] Hiç uygun değil” ile “[5] Tamamen uygun” arasında derecelendirilmektedir. KPSÖ'nün 2., 4. ve 6. maddeleri ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 6 ila 30 arasında değişmektedir. Yüksek puanlar, bireyin psikolojik sağlamlık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Toplam varyansın %54.66'sını açıklayan ölçek tek boyutludur ve iç tutarlılık katsayısı .83'tür (Doğan, 2015). Bu çalışmada, KPSÖ'nün geçerliliğini test etmek için DFA ve güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda, KPSÖ'nün literatürde belirtilen geçerlilik ( $\chi^2_{[n=292]} = 34.411$ ,  $df = 7$ ,  $p = .000$ ,  $\chi^2/df = 4.916$ , RMSEA = .077, SRMR = .056, CFI = .957) ve güvenilirlik (.81) aralıklarına uygun olduğu ve bu araştırma kapsamında kullanılabilmesi belirlenmiştir (Büyüköztürk, 2014; Kline, 2015). KPSÖ'nün daha iyi anlaşılması için ölçeğe ait örnek maddeler şunlardır: “[Madde-1] Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.” “[Madde-3] Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.”

### **Verilerin Toplanması**

Veri toplamak amacıyla, demografik bilgi formu ve üç farklı ölçeği içeren bir uygulama formu Google Formlar kullanılarak tek bir çevrimiçi formda birleştirilmiştir. Bu oluşturulan çevrimiçi form, araştırmacılar tarafından çalışmanın konusuyla ilişkili olduğu düşünülen akademisyenlere gönderilmiş, bu akademisyenlerin de diğer akademisyenlere yönlendirmesiyle istenen örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar süreç devam etmiştir. Ayrıca, araştırmanın içeriği ve ölçekler hakkında gerekli açıklamalar çevrimiçi formun giriş kısmında yer almıştır. "Açıklamayı okudum. Çalışmanın amacını anladım. Bu çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul ediyorum." ifadesini kabul eden akademisyenler, araştırma sürecine katılmışlardır.

Veri toplama yöntemi, katılımcıların kişisel bildirimleri yoluyla yapılmıştır. Bundan kaynaklı olarak bağımlı ölçümler, ortak yöntem yanlılığı (Common Method Bias) için potansiyel risk uyandıran kesitsel bir tasarım çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Tüm değişkenlerin algısal olması ve/veya verilerin tek bir yanıtlayıcıdan toplanması özellikle ölçekler aracılığıyla veri toplanan araştırmalarda tehdit oluşturmaktadır. Ortak yöntem yanlılığını kontrol etmek adına, değişkenler arasındaki kovaryansın çoğunluğunu tek bir faktörün oluşturup oluşturmadığını görmek için Harman'ın (1960) tek faktör testi yapılmıştır.

Keşfedici temel bileşenler faktör analizine dayanarak, varyansın %35.40'ının birinci faktör tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Bu oran yaygın olarak kabul edilen %50.00 eşliğinin altındadır (Podsakoff vd., 2003). Dolayısıyla bu çalışmada ortak yöntem yanlılığının olmadığı söylenebilir.

### **Verilerin Analizi**

Çalışmanın amacına uygun olarak belirlenen ölçme araçları ile toplanan verilerin analizinde SPSS 22.0 ve AMOS 21.0 yazılım paketleri kullanılmış olup, anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir. Toplanan 268 veri seti, istatistiksel analizlerin yapılabilmesi için önce SPSS 22.0 programına aktarılmıştır. Veriler online bir form aracılığıyla toplandığından, katılımcı akademisyenlerin formu başarıyla doldurup gönderebilmeleri için tüm soruları eksiksiz yanıtlamaları zorunlu tutulmuştur. Bu nedenle, katılımcılar tarafından tamamlanıp gönderilen online anket formlarındaki tüm veriler beklenen sınırlar içinde yer almış ve herhangi bir kayıp veri içermemiştir. Dolayısıyla, veri setinde kayıp veri incelemesi veya kayıp veri atama işlemlerine gerek duyulmamıştır.

Veri setindeki uç değerleri belirlemek amacıyla tek değişkenli ve çok değişkenli uç değer analizleri yapılmıştır. İlk olarak, tek değişkenli uç değer analizi için Z testi uygulanmış ve örneklem büyüklüğünün 100'den fazla olması nedeniyle Z puanı referans aralığı olarak -4.00 ile +4.00 arası alınmıştır (Mertler & Vannatta, 2016). Standartlaştırılmış Z puanı -4.00 ile +4.00 aralığının dışında kalan 6 katılımcının verileri çalışma dışı bırakılmıştır. Daha sonra, çok değişkenli uç değer analizi için Mahalanobis uzaklık katsayıları hesaplanmış ve veri setinde çok değişkenli uç değer bulunmamıştır (Tabachnick & Fidell, 2013). Sonuç olarak, 6 katılımcının verileri analizden çıkarılmış ve diğer tüm analizler 262 katılımcının verileri kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Verilerin analiz için hazır hale getirilmesinin ardından, İçsel Motivasyon Ölçeği, Kısa Azim Ölçeği ve Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin bu çalışma kapsamında kullanılabilirliğini belirlemek için geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlik analizleri için AMOS 21.0 programı kullanılarak DFA yapılmış; güvenilirlik analizleri için ise SPSS 22.0 programı ile Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, ölçeklerin bu çalışmada kullanılacak düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik değerleri, araştırmanın veri toplama araçları bölümünde ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

Bu çalışmada, akademisyenlerin içsel motivasyonları ile çalışma azimleri arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracılık rolünü değerlendirmek için aracılık analizi yapılmıştır. Aracılık analizinde, aracı değişkenler bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamada rol oynamaktadır (Gürbüz, 2019a). Bu analizi gerçekleştirebilmek için bazı varsayımların karşılanması gerekmektedir; bu doğrultuda, veri setindeki değişkenlerin normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığı, çoklu bağlantı probleminin bulunup bulunmadığı ve bağımlı değişkenin otokorelasyon değeri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının her bir değişken için -1.50 ile +1.50 arasında kalması, verilerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediğini ve normal dağılım varsayımının sağlandığını göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2013) (bkz. Tablo-1). Çoklu bağlantı problemini kontrol etmek amacıyla değişkenler



arasındaki basit korelasyonlar incelenmiş ve tüm ikili korelasyon değerlerinin .90'dan küçük olduğu belirlenmiştir (Çokluk vd., 2014) (bkz. Tablo-1). Bu bulgular, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. Son olarak, bağımlı değişkenin otokorelasyon değeri (Durbin Watson testi) 2.112 olarak hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre, hataların ilişkisiz olduğunu göstermek için Durbin Watson testi değerinin 1.50 ile 2.50 arasında olması gerekmektedir; dolayısıyla, elde edilen bu değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan tüm bu işlemler sonucunda veriler üzerinde aracı etki analizinin yapılabilmesi adına gerekli olan varsayımların karşılandığı söylenebilir. Bu bağlamda araştırmanın hipotezlerinin sınanması amacıyla bağımsız değişkenin (içsel motivasyon), bağımlı değişken (çalışma azmi) üzerindeki etkisinde aracı değişkenin (psikolojik sağlamlık) rolünün incelenmesi için yapılan basit aracılık analizinde, Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen ve SPSS 22.0 programına entegre edilen Process Makrosu'nun 4. modeli kullanılmıştır (Hayes, 2018). Aracılık analizlerinin öncelikli odak noktası, dolaylı etkinin hesaplanıp çıkarımların yapılmasıdır (Gürbüz, 2019b). Akademisyenlerin içsel motivasyonlarının psikolojik sağlamlık vasıtasıyla çalışma azimleri üzerindeki dolaylı etkisi, Sobel testinden daha geçerli sonuçlar verdiği düşünülen Bootstrap tekniği (5000 yeniden örnekleme) ile test edilmiştir (Gürbüz, 2019a). Bootstrap tekniği kullanılarak yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığının (Confidence Interval, CI) sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004). Aracılık modellerini değerlendirirken önemli bir parametre de tam standardize etki büyüklüğü ( $K^2$ ) olarak belirtilmektedir (Gürbüz, 2019b). Aracı değişkenin etki büyüklüğü değeri, .01'e yakınsa düşük etki, .09'a yakınsa orta düzey etki ve .25'e yakınsa yüksek etki olarak yorumlanmaktadır (Preacher & Kelley, 2011).

### **Etik Kurul Onay Bilgileri**

Bu araştırma, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 07/05/2024 tarihinde yapılan 2024/05 nolu toplantıda GO 2024/281 nolu karar sayısı ile gerekçesi, amacı, yaklaşımı ve yöntemi açısından incelenmiş, kapsam ve uygulama açısından etik ilkelere ve insan haklarına uygun bulunmuştur.

## **Bulgular**

### **Betimsel İstatistiklere ve Korelasyon Sonuçlarına İlişkin Bulgular**

Araştırmanın hipotezlerinin sınanmasına ilişkin analizlere geçilmeden önce araştırmanın değişkenleri için betimsel istatistikler hesaplanmış ve değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo-1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.**  
Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Ölçekler	Betimsel istatistikler					Korelasyon katsayıları ( <i>r</i> )		
	<i>α</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>g</i> <sub>1</sub>	<i>g</i> <sub>2</sub>	1.	2.	3.
1.İMÖ	.747	15.12	3.028	-.770	1.406	-	.406**	.423**
2.KAÖ	.832	30.50	5.118	.039	-.374		-	.668**
3.KPSÖ	.807	20.91	4.323	.631	-.033			-

Not. *g*<sub>1</sub>, çarpıklık; *g*<sub>2</sub>, basıklık; İMÖ, içsel motivasyon ölçeği; KAÖ, kısa azim ölçeği; KPSÖ, kısa psikolojik sağlamlık ölçeği. \**p*<.05, \*\**p*<.01.

Tablo-1 incelendiğinde, araştırmanın bağımsız değişkeni olan içsel motivasyonun, bağımlı değişken olan çalışma azmi ( $r = .41, p < .01$ ) ve aracı değişken olan psikolojik sağlamlık ( $r = .42, p < .01$ ) ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu görülmektedir. Ayrıca bağımlı değişken olan çalışma azmi de aracı değişken olan psikolojik sağlamlık ( $r = .67, p < .01$ ) ile pozitif yönde anlamlı ilişki içerisindedir. Bu bulgular dikkate alındığında, Baron ve Kenny'nin (1986) yapısal eşitlik modelleri için gerekli olduğunu ileri sürdükleri; bağımsız, bağımlı ve aracı değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin bulunması koşulunun sağlandığı söylenebilir.

### Önerilen Modelin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Araştırmada önerilen aracılık modeli kapsamında, içsel motivasyon ile çalışma azmi arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın aracılık modeli için standardize edilmemiş katsayılar Tablo-2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.**  
Aracılık Modeli İçin Standartlaştırılmamış Katsayılar

Öncüller		Sonuçlar					
		Coeff.	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	BootLLCI	BootULCI
<i>M</i> (Psikolojik Sağlamlık)							
<i>X</i> (İçsel Motivasyon)	<i>a</i>	.604	.080	7.531	.000	.446	.762
Sabit	<i>I</i> <sub><i>M</i></sub>	11.772	1.238	9.512	.000	9.335	14.209
$R^2 = .179$							
$F_{(1-260)} = 56.715; p < .01$							
<i>Y</i> (Çalışma Azmi)							
<i>X</i> (İçsel Motivasyon)	<i>c'</i>	.253	.085	2.981	.003	.086	.419
<i>M</i> (Psikolojik Sağlamlık)	<i>b</i>	.716	.059	12.053	.000	.599	.833
Sabit	<i>I</i> <sub><i>Y</i></sub>	11.711	1.376	8.509	.000	9.001	14.421
$R^2 = .465$							
$F_{(2-259)} = 112.418; p < .01$							

Not. *SE* = standart hata. Coeff = standartlaştırılmamış katsayı. *X* = bağımsız değişken; *M* = aracı değişken; *Y* = sonuç veya bağımlı değişken. *a* = bağımsız değişken ve aracı arasındaki ilişki; *b* = aracı ve bağımlı değişken arasındaki ilişki; *c'* = bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi. *i* = kesme veya sabit.

Tablo-2'de akademisyenlerin içsel motivasyon düzeyleri ile psikolojik sağlamlık düzeyleri ( $b = .604, \%95$  BCA CI [.446 to .762]) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo-2 incelendiğinde, akademisyenlerin içsel motivasyon ( $b = .253, \%95$  BCA CI [.086 to .419]) ve psikolojik sağlamlık ( $b = .716, \%95$  BCA CI [.599 to

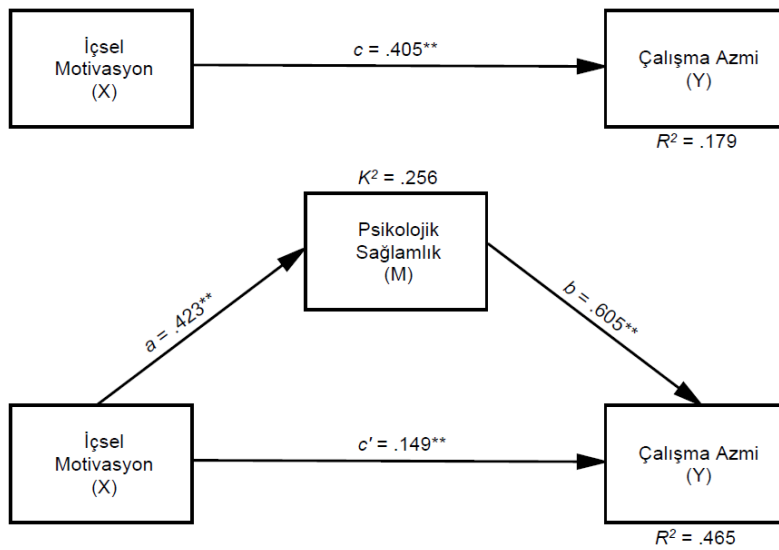
.833]) düzeyleri ile çalışma azimleri arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan Tablo-2’de görüldüğü üzere, içsel motivasyonun ve psikolojik sağlamlığın hep birlikte akademisyenlerin çalışma azmindeki varyansın %46.50’sini ( $R^2 = .465$ ) açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda mevcut değişkenlerin akademisyenlerin çalışma azimleri üzerinde büyük bir etkiye ( $R^2 > .26$ ) sahip olduğu söylenebilir (Cohen, 1988). Standartlaştırılmamış toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler ve çalışma azmini yordayan %95 yanlılık düzeltmeli güven aralığı değerleri ise Tablo-3’te sunulmaktadır.

**Tablo 3.***Kurgulanan Model İçin Standartlaştırılmamış Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler*

Yollar	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
Toplam etki	.685	.095	.497	.874
Doğrudan etki	.253	.085	.086	.419
Dolaylı etki	.433	.081	.293	.610

Not. Yüzdellik yöntem ile elde edilen güven aralıkları için bootstrap yeniden örnekleme sayısı: 5,000

Tablo-3 incelendiğinde, içsel motivasyonun akademisyenlerin çalışma azmi üzerindeki toplam etkisinin ( $b = .685$ , %95 BCA CI [.497 to .874]) pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durumda  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Aracı değişken modele dahil edildikten sonra da içsel motivasyonun çalışma azmi üzerindeki doğrudan etkisi ( $b = .253$ , %95 BCA CI [.086 to .419]) pozitif yönde ve anlamlı kalmaya devam etmiştir. Aracı değişkenin dolaylı etkisi incelendiğinde ise psikolojik sağlamlılığın akademisyenlerdeki içsel motivasyon ve çalışma azmi arasındaki ilişkide dolaylı etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $b = .433$ , %95 BCA CI [.293 to .610]). Bu durumda  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Şekil-1’deki standardize edilmiş katsayı değerlerinde de görüldüğü gibi aracı değişkenin modele dahil edilmesiyle içsel motivasyondan çalışma azmine giden yol .405’ten .149’a düşmüş ve anlamlı kalmaya devam etmiştir.



Şekil 1. Modele ilişkin bulgular ( $b$  = standartlaştırılmış katsayıları göstermektedir, \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ )

Bir aracılık modeli değerlendirilirken dikkate alınması gereken bir diğer önemli parametre de tam standardize etki büyüklüğüdür ( $K^2$ ) (Gürbüz, 2019b). Aracı değişkenin, içsel motivasyon ile çalışma azmi değişkenleri arasında göstermiş olduğu anlamlı aracılığın etki büyüklüğüne ilişkin değer ise Tablo-4'te sunulmuştur.

**Tablo 4.***Model İçin Standardize Edilmiş Dolaylı Etkinin Büyüklüğü*

Değişken	Effect	SE	BootLLCI	BootULCI
Psikolojik Sağlamlık	.256	.039	.181	.337

*Not.* Yüzdelik yöntem ile elde edilen güven aralıkları için bootstrap yeniden örnekleme sayısı: 5,000

Tablo-4 incelendiğinde psikolojik sağlamlığın, kurgulanan modeldeki etki büyüklüğünün  $K^2 = .26$  olduğu görülmektedir. Bu bağlamda test edilen modeldeki aracı değişkenin, içsel motivasyon ile çalışma azmi arasındaki etki büyüklüğünün yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

### Tartışma ve Sonuç

Bilimin gelişimi, ilerleyişi ve bilginin üretilmesinde akademisyenlerin azimleri ve çabaları önemli bir yer tutar. Akademisyenler, çalışma alanlarıyla ilgili derinlemesine araştırmalar yapmak, neden-sonuç ilişkilerini geniş bir perspektiften değerlendirmek ve hatta yapılan araştırmaların gelişimini uzun yıllar boyunca izlemek için yoğun çaba sarf ederler. Akademisyenlerin çalışma azmi, yeni teoriler geliştirilmesine, mevcut bilgilerin derinlemesine anlaşılmasına ve bilimsel yöntemlerin geliştirilmesine olanak tanır. Dolayısıyla akademisyenlerin çalışma azminin öncüllerini araştırmak ve incelemek hem bilimsel çalışmaların devamlılığı hem de insanlığın gelişimi için büyük önem taşımaktadır.

Akademisyenlerin yaptıkları iş, esasında kısa vadede tatmin sağlayıcı olan bir süreci kapsamamaktadır. Hatta belki de bir akademisyenin çalışmalarının değeri ölümünden sonraki dönemlerde anlaşılacaktır. Böylesine iş tatmininin uzun süreler alabileceği bir mesleği icra etmek güçlü bir içsel motivasyon gerektirir. İçsel motivasyon ve çalışma azmi arasındaki bu önemli etkileşimde, psikolojik faktörlerin de kritik birer rol oynadığı söylenebilir. Zira yapılan çalışmalar, psikolojik sağlamlığın hem içsel motivasyonla hem de azim ile ilişkili olduğunu desteklemektedir (Calo vd., 2019; Georgoulas-Sherry & Kelly, 2019; Ghasem & Hosseinchari, 2012; Gupta & Sudhesh, 2019). Nitekim bu araştırmada, akademisyenlerin içsel motivasyonlarının çalışma azimleri ile ilişkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rolünü incelemiştir.

Araştırma sonuçlarına göre ilk olarak, içsel motivasyonun akademisyenlerin çalışma azimlerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. İçsel motivasyon, bireylerin kendi içsel değerleri, ilgileri veya hedefleri doğrultusunda hareket etme eğilimidir. Ulaşılan bu sonuç, akademisyenlerin çalışma azimlerinin artmasında içsel motivasyonlarının önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Yani buradan, akademisyenlerin işlerine duydukları içsel bağlılık ve tutkunun, uzun vadeli hedeflerini daha kararlılıkla sürdürmelerine katkı sağladığı sonucu çıkmaktadır. Yine bu sonuç, akademisyenlerin işlerine duydukları içsel bağlılığın ve tutkunun, uzun vadeli çalışma sürekliliğini teşvik ettiğini göstermektedir. İçsel motivasyon, akademisyenlerin araştırma projelerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma ve

hedeflerine ulaşmada gereken çabayı göstermelerine katkı sağlayabilir. Diğer yandan azmin besleyicisi olarak sadece içsel motivasyonu göstermek doğru olmayacaktır. Zira kişilik özelliklerinin ve örgütsel vatandaşlık davranışının (Arifin vd., 2019; Puteri & Arifin, 2020), liderlik tarzlarının (Caza & Posner, 2019, 2021) ve işe tutkunluk tutumlarının (Suzuki vd., 2015) da azim ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak örgüt tarafından sağlanan güvenin, adaletin ve örgütsel desteğin de çalışanın azminde etkili olabileceği söylenebilir. Başka bir açıdan bakıldığında ise akademisyenlerin çalışma azimlerinde, dışsal motivasyon kaynaklarının da rolü söz konusu olabilir. Bu dışsal motivasyonlar arasında maaşlar, sosyal haklar, akademik kadro imkanları ve akademik teşvik ödenekleri sayılabilir. Azalan finansal kaynaklar, finansman ve idari destekle birlikte akademisyenlerden talep edilen iş miktarındaki artış, akademisyenlerin tükenmişlik yaşama riskini artırabilir (Mark & Smith, 2012; Watts & Robertson, 2011). Doğal olarak psikolojik açıdan yaşanan bu olumsuz deneyimler de akademisyenlerin çalışma azmini zedeleyebilir.

Araştırmanın bir diğer sonucu ise akademisyenlerin içsel motivasyonlarının çalışma azimleriyle olan ilişkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rol oynadığının tespit edilmesidir. Psikolojik sağlamlık, olumlu adaptasyon veya olumsuzluklara rağmen ruh sağlığını koruma veya yeniden kazanma becerisi anlamına gelmektedir (Herrman vd., 2011). Araştırma kapsamında elde edilen sonuç ve psikolojik sağlamlığın tanımı ele alındığında; ulaşılan bu sonuç, akademisyenlerin içsel motivasyonlarının ne ölçüde çalışma azimlerini etkilediğini anlamak için psikolojik sağlamlığın önemli bir aracı olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle bu çalışmada, akademisyenlerin işlerine olan bağlılıkları ve uzun vadeli hedeflerine duydukları tutkuları ile çalışma azimleri arasındaki ilişkide, psikolojik sağlamlığın bu ilişkiyi nasıl şekillendirdiği ve güçlendirdiği üzerine bir tespit yapılmıştır. Mevcut araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak, psikolojik sağlamlığın akademisyenlerin içsel motivasyonlarını destekleyerek, devamında çalışma azimlerini güçlendirdiği ve böylece akademik başarılarını artırabileceği yönünde bir yorum yapılabilir. Zira bu sonuç, psikolojik faktörlerin iş tutumlarında önemli bir etken olduğunu da göstermektedir. Örneğin Galindo-Domínguez ve Pegalajar'ın (2020) akademisyenler arasında yaptığı bir çalışmada, psikolojik sağlamlığın öz-yeterlilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı görülmüştür. Bir başka çalışmada ise duygusal zekanın algılanan stres ile ilişkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir (Sarrionandia vd., 2018). Ayrıca Tortumlu ve Uzun'un (2023) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada, belirsizliğe tahammülsüzlüğün akademisyenlerin yaşam doyumuna etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rol oynadığı saptanmıştır.

### **Sınırlılıklar ve Öneriler**

Bu çalışmanın önemli bulgularına rağmen, bazı metodolojik sınırlamalarını kabul etmek önemlidir. İlk olarak, önerilen model, çalışmanın değişkenleri arasında nedensel ilişkiler kuramayan kesitsel bir yaklaşım kullanmıştır. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması için gelecekteki araştırmalar, boylamsal tasarımlar kullanmayı düşünebilirler. Bu işlem zaman içinde nedenselliğin yönüne ilişkin değerli bilgiler sağlayacaktır. Sonuçların dış geçerliliğini artırmak için aracılık etkisinin daha kapsamlı ve çeşitli meslek grupları kullanılarak tekrarlanması çok önemlidir. Bu çalışmanın bir diğer kısıtlaması da verilerin öz-bildirim ölçümleri yoluyla toplanmış olması ve katılımcıların kullanılan ölçüm araçlarına dürüst ve içtenlikle yanıt verdiklerinin varsayılmasıdır. Öz-bildirim

ölçümleri araştırmalarda yaygın olmakla birlikte, önyargılara tabidir ve katılımcıların gerçek deneyimlerini her zaman yansıtmayabilir. Öz-bildirim ölçümlerinin nitel veya karma yöntemler gibi alternatif veri toplama yöntemleriyle birleştirilmesi gelecekteki araştırmaları güçlendirebilir. Ayrıca, çalışmanın örneklemini Türkiye’de çalışan akademisyen bireylerle sınırlıdır. Farklı kültürlerden ve coğrafi bölgelerden akademisyenlerin dahil edilmemesi, çalışmanın sonuçlarının genellenebilirliğini sınırlamaktadır. Kültürel faktörlerin bireylerin duygu, düşünce ve davranışları üzerindeki etkisi göz önünde bulundurularak, gelecekteki araştırmaların bu bulguları hem kolektivist hem de bireyci toplumları kapsayan çeşitli kültürel bağlamlarda sistematik olarak incelemesi tavsiye edilmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları, akademisyenlerin içsel motivasyonlarının çalışma azimleri üzerindeki olumlu etkisini desteklemek için psikolojik sağlamlığın önemli bir rolü olduğunu göstermiştir. Akademisyenlerin psikolojik sağlamlıklarını güçlendirmek için tasarlanacak müdahale programları, dolaylı olarak onların içsel motivasyonlarını ve çalışma azimlerini de destekleyecektir. Araştırmacılar, içsel motivasyonun çalışma azmi üzerindeki olumlu etkisine aracılık edebilecek diğere potansiyel aracı değişkenleri (psikolojik zihinlilik, bilinçli farkındalık, psikolojik esneklik vb.) araştırmaya devam etmelidir. Ayrıca araştırmacılar, ayrı analizler ve karşılaştırmalar yapmak için farklı demografik özelliklere (cinsiyet, akademik unvan vb.) sahip akademisyen alt gruplarına odaklanabilir. Bu farklılıkların araştırılması, değişkenler arasındaki ilişkilere dair benzersiz içgörüler ortaya çıkarabilir. Zira psikolojik sağlamlığın kadın akademisyenler özelinde daha güçlü bir etken olduğunu iddia eden araştırmalar mevcuttur (Cadete & Ruggunan, 2024). Örgütsel açıdan psikolojik sağlamlık, iş yaşamında stresli olaylarla başa çıkma ve ani olumsuz değişime direnme veya uyum sağlama kapasitesinin bir ölçüsü olarak kabul edilir (Annarelli & Nonino, 2016; Cooper vd., 2014; Lengnick-Hall vd., 2011). Bu durum, akademisyenlerin akademik unvanlarına veya deneyimlerine göre değişkenlik gösterebilir. Gelecekte yapılacak araştırmalar özellikle bu ve benzeri kriterler göz önüne alınarak tasarlanıp incelenebilir.

Diğere yandan çalışma azmi bulmak konusunda zorluk yaşayan akademisyenlerle çalışan psikologlar ve danışmanlar, içsel motivasyon ve psikolojik sağlamlığı danışmanlık süreçlerine dahil edebilirler. Akademisyenlerin çalışma azmi bulmalarına yardımcı olmak için bu nitelikleri geliştirmeyi amaçlayan ödevler verilebilir. İçsel motivasyonlarını doğrudan tartışmaktan çekinen danışmanlar için, psikolojik sağlamlık üzerinde çalışmak bir hazırlık adımı olarak hizmet edebilir. Çalışma azmini teşvik eden, psikolojik sağlamlığın ve içsel motivasyonun desteklendiğı müdahale programları, akademisyenler için grup ortamlarında uygulanabilir. Bu programlar katılımcılara grup etkileşimlerinden ve akran desteğinden yararlanırken çalışma azimlerini tazelemek için fırsatlar sunabilir. Daha geniş kitleler için ise içsel motivasyonun, psikolojik sağlamlığın ve çalışma azminin önemini vurgulayan seminerler düzenlenebilir. Bu seminerler, çalışma azmi konusunda kısa tanıtıcı bilgiler sağlayabilir ve yoğun bir zaman diliminde akademisyenlerdeki çalışma azmi konusunda farkındalığı artırabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalar ve uygulayıcılar, bu önerileri dikkate alarak çalışma azminin ortaya çıkmasıyla ilgili süreçlerin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilir ve ayrıca bireylerin içsel motivasyon ve çalışma azmi bulma ile ilgili yaşadıkları zorlukların üstesinden gelmelerine yardımcı olabilir.

## Kaynakça

- Annarelli, A., & Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega*, 62, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.omega.2015.08.004>
- Arifin, M., Herri, A., Elfindri, H., & Puteri, H. E (2019). Personality, grit and organizational citizenship behavior at vocational higher education: The mediating role of job involvement. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), 168-187. <https://www.learntechlib.org/p/216566/>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Baygın, E., Sobacı, F., & Polatçı, S. (2022). Validity and reliability study of the short grit scale (grit-s) in the context of organization. *Oltu Journal of Faculty of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 73-78. <https://doi.org/10.5152/OJFHSS.2022.22815>
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, 10(2), 141-163. <https://doi.org/10.1177/004912418101000205>
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (19. baskı). Pegem Akademi.
- Cadete, N., & Ruggunan, S. (2024). Self-perceptions and benefits of psychological resilience among women academics in the context of working in South African Higher Education Institutions (SA-HEIs): A mixed-method approach. *Sage Open*, 14(2). <https://doi.org/10.1177/21582440241256770>
- Calo, M., Peiris, C., Chipchase, L., Blackstock, F., & Judd, B. (2019). Grit, resilience and mindset in health students. *The Clinical Teacher*, 16(4), 317-322. <https://doi.org/10.1111/tct.13056>
- Caza, A., & Posner, B. Z. (2019). How and when does grit influence leaders' behavior? *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1), 124–134. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0209>
- Caza, A., & Posner, B. Z. (2021). Mixed associations between grit and transformational leadership behavior. *Journal of Leadership Studies*, 15(3), 6–20. <https://doi.org/10.1002/jls.21781>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. baskı). Erlbaum.
- Cooper, C. L., Liu, Y., & Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2466–2471. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.926688>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. baskı). Pegem Akademi.

- Dev, M. A., Aral, N., Sarac, M., & Arli, N. B. (2022). İçsel motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business & Economics Research Journal*, 13(1), 59-73. <https://doi.org/10.20409/berj.2022.361>
- de Waal, A., Burrell, J., Drake, S., Sampa, C., & Mulimbika, T. (2023). How to stay high-performing: Developing organizational grit. *Measuring Business Excellence*, 27(1), 25-39. <https://doi.org/10.1108/MBE-08-2021-0104>
- Doğan, T. (2015). Adaptation of the Brief Resilience Scale into Turkish: A validity and reliability study. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Erceylan, N., Öztürk, M., Uludağ, K., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2021). İçsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki: İş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 413-436. <https://doi.org/10.35408/comuybd.755959>
- Galindo-Domínguez, H., & Pegalajar, M. (2020). Mediator and moderator effect of resilience between self-efficacy and burnout amongst social and legal sciences faculty members. *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 25(2), 127-135. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2020.04.001>
- Georgoulas-Sherry, V., & Kelly, D. R. (2019). Resilience, grit, and hardiness: Determining the relationships amongst these constructs through structural equation modeling techniques. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 3(2), 165-178. <https://journalppw.com/index.php/jppw/article/view/50>
- Ghasem, M., & Hosseinchari, M. (2012). Psychological resilience and intrinsic-extrinsic motivation: The mediating role of self-efficacy. *Developmental Psychology: Journal of Iranian Psychologists*, 8(33), 61–72. <https://psycnet.apa.org/record/2013-07779-006>
- Gupta, S., & Sudhesh, N. T. (2019). Grit, self-regulation and resilience among college football players: a pilot study. *International Journal of Physiology, Nutrition and Physical Education*, 4(1), 843-848. <https://www.journalofsports.com/pdf/2019/vol4issue1/PartS/4-1-215-269.pdf>
- Gürbüz, S. (2019a). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Seçkin.
- Gürbüz, S. (2019b). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin.
- Harman, H. H. (1960). *Modern factor analysis*. University of Chicago.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>



- Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-Granados, N., Berger, E. L., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). What is resilience?. *The Canadian Journal of Psychiatry*, *56*(5), 258-265. <https://doi.org/10.1177/070674371105600504>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hon, A. H. Y. (2012). Shaping environments conducive to creativity: The role of intrinsic motivation. *Cornell Hospitality Quarterly*, *53*(1), 53–64. <https://doi.org/10.1177/1938965511424725>
- Karreman, A., & Vingerhoets, A. J. J. M. (2012). Attachment and well-being: The mediating role of emotion regulation and resilience. *Personality and Individual Differences*, *53*(7), 821–826. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.06.014>
- Khudabadi, H. H., & Soni, P. (2023). Beyond Grades: Understanding Grit, Self-control and, Academic Self-efficacy in Academics. *International Journal of Indian Psychology*, *11*(4), 2718-2732. <https://doi.org/10.25215/1104.256>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. baskı). Guilford.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(3), 365-385. <https://doi.org/10.1002/job.377>
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation, and work performance. *Human Resource Management Journal*, *19*(3), 217-236. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00103.x>
- Lee, J. (2022). The role of grit in organizational performance during a pandemic. *Frontiers in Psychology*, *13*, 929517. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.929517>
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review*, *21*(3), 243–255. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.07.001>
- Liu, J. J. W., Reed, M., & Girard, T. A. (2017). Advancing resilience: An integrative, multi-system model of resilience. *Personality and Individual Differences*, *111*, 111–118. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.007>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, *39*(1), 99-128. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4)
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, *25*(1), 63–78. <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.548088>

- Mertler, C. A., & Vannatta, R. A. (2016). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation* (6. baskı). Pyrczak.
- Muenks, K., Yang, J. S., & Wigfield, A. (2018). Associations between grit, motivation, and achievement in high school students. *Motivation Science, 4*(2), 158–176. <https://doi.org/10.1037/mot0000076>
- Mokyr, J. (1992). *The lever of riches: Technological creativity and economic progress*. Oxford University.
- Öztürk, F., Özcan, B. N., & Çiçek, H. (2023). Akademisyenlerin içsel motivasyonlarının uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarına ve iş yaşam kalitelerine etkisi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, 6*(4), 1171-1184. <https://doi.org/10.33712/mana.1332283>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *The Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods, 16*(2), 93-115. <https://doi.org/10.1037/a0022658>
- Puteri, H. E., & Arifin, M. (2020). *Exploring personality, grit and organizational citizenship behavior at higher education: The mediating roles of job involvement*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1471, No. 1, p. 012025). IOP. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1471/1/012025>
- Rutter, M. (2006). Implications of resilience concepts for scientific understanding. *Annals New York Academy of Sciences, 1094*, 1–12. <https://doi.org/10.1196/annals.1376.002>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics, 83*(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sarrionandia, A., Ramos-Díaz, E., & Fernández-Lasarte, O. (2018). Resilience as a mediator of emotional intelligence and perceived stress: A cross-country study. *Frontiers in Psychology, 9*, 2653. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02653>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4. baskı). Routledge.
- Shi, M., Wang, X., Bian, Y., & Wang, L. (2015). The mediating role of resilience in the relationship between stress and life satisfaction among Chinese medical students: A cross-sectional study. *BMC Medical Education, 15*, 16. <https://doi.org/10.1186/s12909-015-0297-2>

- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*, 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Southwick, D. A., Tsay, C. J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior, 39*, 100126. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100126>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLoS ONE, 10*(9), e0137501. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Tortumlu, M., & Uzun, K. (2023). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün akademisyenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın ve yaşamdaki anlam arayışının aracı rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21*(2), 41-62. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1094787>
- Türk Dil Kurumu (t.y.). Azim. *Güncel Türkçe Sözlük*. 10 Temmuz 2024 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Uzun, K., & Tortumlu, M. (2022). Mesleki tükenmişliğin sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın ve umudun aracı rolünün incelenmesi. *HUMANITAS - Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(20), 350-377. <https://doi.org/10.20304/humanitas.1095389>
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research, 53*(1), 33-50. <https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>
- Whitfield, K. M., & Wilby, K. J. (2021). Developing grit, motivation, and resilience: to give up on giving in. *Pharmacy, 9*(2), 109. <https://doi.org/10.3390/pharmacy9020109>
- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenilirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3*(3), 1-9. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gsbdergi/issue/39953/474327>
- Yıldız, F. N. Y., & Kardaş, F. (2021). Ergenlerde akademik öz-yeterlik, içsel motivasyon, azim ve psikolojik dayanıklılığın iyi oluş ile ilişkisinin incelenmesi. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18*(1), 1073-1099. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.957391>
- Ziman, J. (Ed.). (2000). *Technological innovation as an evolutionary process*. Cambridge University.
- Zhang, B. (2022). The relationship between Chinese EFL learners' resilience and academic motivation. *Frontiers in Psychology, 13*, 871554. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.871554>