

Cilt/Vol: 2 Sayı/Issue: 1

Haziran/June 2023

# ULUSLARARASI YÖNETİM ARAŞTIRMALARI VE UYGULAMALARI DERGİSİ

JOURNAL OF INTERNATIONAL MANAGEMENT  
RESEARCH AND APPLICATIONS

eISSN: 2980-0528



**İmtiyaz Sahibi / Publisher**

Doç. Dr. Serhat Erat

**Editör Kurulu / Editorial Board**

Prof. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU  
Gebze Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Hüseyin İNCE  
Gebze Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Serhat ERAT  
Gebze Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Saadettin Haluk ÇİFTÇİ  
Gebze Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Fatih KOÇ  
Kocaeli Üniversitesi

Dr. Hülya TÜRKCAN  
Gebze Teknik Üniversitesi

**Yayın ve Danışma Kurulu / Publication and Advisory Board**

Prof. Dr. Gökhan ÖZER  
Gebze Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Murat ÇEMBERCİ  
Yıldız Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Halit YANIKKAYA  
Gebze Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Mustafa Emre CİVELEK  
İstanbul Ticaret Üniversitesi

Prof. Dr. Cemal ZEHİR  
Yıldız Teknik Üniversitesi

Dr. Öğretim Üyesi Mustafa GÜNALAN  
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Prof. Dr. Erkut ALTINDAĞ  
Beykent Üniversitesi

Assoc. Prof. Dr. Mohd Syaiful Rizal Bin  
Abdul HAMİD  
Universiti Teknikal Malaysia Melaka,  
UTEM

Prof. Dr. Hakan KİTAPÇI  
Gebze Teknik Üniversitesi

Dr. Arjeta HALLUNOV  
Aleksandër Moisiu University

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL  
Beykent Üniversitesi

Dr. Anukrati SHARMA  
University of Kota

Prof. Dr. Ayşe GÜNSEL  
Kocaeli Üniversitesi

Prof. Dr. Ümit ALNIAÇIK  
Kocaeli Üniversitesi

Dr. Öğretim Üyesi Volkan POLAT  
Yalova Üniversitesi

Bu dergi “Akademik Çalışmalar Grubu” çatısı altında yayımlanmaktadır.



## İÇİNDEKİLER

ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ARAŞTIRILMASI.....	1
ÖRGÜTSEL HAZIRLIK VE YENİLİKÇİLİĞİN DİJİTAL DEĞİŞİM ÜZERİNE ETKİSİ .	12
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: BİR VAKIF ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ.....	24
COVID-19'UN İŞ DÜNYASI VE ARAŞTIRMA ALANLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ .	46

## ÖRGÜTSEL GÜVEN İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TEKSTİL SEKTÖRÜNDE ARAŞTIRILMASI

Kültigin AKÇİN<sup>1</sup>

*Makale İlk Gönderim Tarihi / First Received: 05.06.2023*

*Makale Kabul Tarihi /Accepted: 15.06.2023*

**Atıf/©:** Akçin, K. (2023). Örgütsel güven ile iş stresi arasındaki ilişkinin tekstil sektöründe araştırılması. *Uluslararası Yönetim Araştırmaları ve Uygulamaları Dergisi*, 2(1), 1-11

### Özet

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin önde gelen sektörlerinden biri olan tekstil sektöründeki çalışanların algıladıkları örgütsel güven ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi incelemek, demografik farklılıkları ortaya koymak ve örgütlerin bu iki faktörü yönetme stratejilerini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma, Kocaeli ilinde faaliyet gösteren üç tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan 248 personel üzerinde yapılmıştır. Elde edilen sonuçların analizi için SPSS 22 programı kullanılmıştır. Yapılan regresyon ve *t*-testi analizi bulgularına göre, örgütsel güven boyutlarından yöneticiye güven ve örgüte güven ile iş stresi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışanların cinsiyetlerine göre bu iki güven boyutu ile farklılık olduğu ancak iş stresi ile bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan çalışanların medeni durumlarının bu değişkenlere göre farklılık olmadığı bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Güven, Yöneticiye Güven, Örgüte Güven, İş Stresi, Cinsiyet, Medeni Durum

## INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL TRUST AND WORK STRESS IN THE TEXTILE INDUSTRY

### Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between the perceived organizational trust and organizational stress of employees in the textile industry, which is one of the leading sectors in Turkey, to reveal demographic differences and to investigate the strategies of organizations to manage these two factors. For this purpose, the research was carried out on 248 personnel working in three textile and apparel sectors operating in Kocaeli province. SPSS 22 program was used for the analysis of the obtained results. According to the regression analysis findings, a negative relationship was found between organizational trust dimensions, trust in the manager and trust in the organization, and job stress. On the other hand, according to the results of the *t*-test, it was determined that there was a difference between these two dimensions of trust according to the gender of the employees, but there was no difference with the job stress. In addition, it was found that the marital status of the employees did not differ according to these variables.

**Keywords:** Organizational Trust, Trust in Manager, Trust in Organization, Work Stress, Gender, Marital Status

---

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Bölümü, [kakcin@gtu.edu.tr](mailto:kakcin@gtu.edu.tr) ORCID: 0000-0002-0202-8459

## 1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler hem rekabet güçlerini korumak hem de hayatlarına devam edebilmek için modern anlayışları benimsemektedirler. Bu anlayışlar, kurumsallığı ön plana çıkararak az sayıda hiyerarşik yapı, çalışanların süreçlere katılımı, işveren ile çalışan arasındaki psikolojik sözleşmeler ve güvendir. Güven, anlaşıldığı farz edilen ancak açıklaması zor olan bir kavramdır (Taylor, 1989). Güven, karşılıklı etkileşim içinde olan kişilerin herhangi bir korku, tereddüt ve şüphe duymadan birbirlerine olan inançları olarak tanımlanmaktadır (Mishra, 1996). Örgüt içinde farklı karakterlerden oluşan çalışanların bir arada sağlıklı bir şekilde çalışabilmesi için karşılıklı güvene ihtiyaç vardır. Çalışanların özellikle örgütlerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına olan güvenleri örgütlerin amaç ve hedeflerine giden yolda önem kazanmaktadır.

Stres, insan refahına yönelik potansiyel bir tehdide karşı fizyolojik bir tepkidir (Lazarus ve Folkman, 1984). Örgütsel stres ise örgüt üyelerinin fiziksel, psikolojik veya davranışsal sapmalar neticesinde çevrelerine verdikleri bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2002). Gouldner (1960)'ın Karşılıklar Teorisinde bahsedilen kurum ve kişi arasındaki ilişkiler açısından baktığımızda, özellikle ekonomik krizin yaşandığı bir ortamda çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine olan güvenlerinin, stresle baş etmelerinde ne derece önemli olduğu geçmiş benzer çalışmalarda da araştırılmıştır (Dirks ve Ferrin, 2001; Lambert vd., 2008; Haynes vd., 2020).

Örgütlerin başarılı bir şekilde performans göstermeleri için örgütsel güven ve örgütsel stres gibi birçok faktörü yönetmeleri gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin önde gelen sektörlerinden biri olan tekstil sektöründeki çalışanların algıladıkları örgütsel güven ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi incelemek, demografik farklılıkları ortaya koymak ve örgütlerin bu iki faktörü yönetme stratejilerini araştırmaktır. Bu çalışmanın önemi ise, pandemi etkisinden yeni çıkan ancak ekonomik krizle mücadele eden Türkiye'de, çalışanların algı ve tutumlarındaki değişikliği inceleyerek ilgili literatüre zenginlik katmasıdır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1 Örgütsel Güven

Güven, kişinin, başka birinin niyetlerine veya davranışlarına ilişkin olumlu beklentilere dayanan kırılabilir kabul etme niyetini içeren psikolojik bir durumdur (Rousseau vd., 1998). Örgütlerin başarılı ve rakiplerine göre avantajlı olmalarında örgütsel güven önemli bir konudur. Örgütsel güven, çalışanların örgüte olan inancını ve güvenini ifade eden bir kavramdır (Mayer vd., 1995). Benzer bir ifadeyle, çalışanın, örgütün sağladığı desteğe yönelik algıları ve yöneticilerin dürüst olacağına olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990). Mishra (1996) örgütsel güveni, bir kişinin, diğerlerinin güvenilir, dürüst olduğu tutumuna dayalı olarak başkalarına karşı savunmasız olma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Mishra, 1996). Örgütsel güven, yüksek risk veya kırılabilirlik içeren durumlarda bireylerin başka bir tarafla ilişkilerini nasıl anladıklarını gösteren psikolojik bir durum olarak tanımlanmıştır (Nikolaou vd., 2011).

Örgütsel güven, örgütte iş birliği, etkili iletişim ve performans artışı ile bağlantılıdır (Dirks ve Ferrin, 2002). Çalışanlar, örgüte güvendiklerinde, birlikte çalışmalarını daha etkili hale getirirler ve daha fazla iş birliği yaparlar. Üst yönetime duyulan güven, belirsizlik duygularını ve asılsız korkuları azaltabilir. Geçmişte yapılan pek çok araştırma, iletişim fırsatlarının var olduğu ve iletişim kanallarının açık olduğu durumlarda, karar alma süreçlerine katılımın, örgütsel sorunlarla ilgili tartışmalara aktif katılımın ve yönetime olan güvenin arttığını göstermiştir (Vakola ve Bouradas, 2005).

Nyhan ve Marlowe (1997) örgütsel güveni genel olarak örgüte ve yöneticiye duyulan güven olarak iki boyutta incelemiştir (Nyhan ve Marlowe, 1997). Kurum içindeki ilişkilerin temelinde güven vardır



(Mishra ve Morrissey, 1990). Çalışanların, kurumla bütünleşerek kendini kuruma ait hissetmesi ve duygusal bağ kurması örgüte olan güveni ifade etmektedir (Sookyung vd., 2004). Yöneticilerin kurumda gösterdikleri tutum ve davranışlar, çalışanların güven duyguları üzerinde oldukça etkilidir. Yöneticiye güven, çalışanların yöneticilerinin faaliyetlerinin önemli sonuçlar ortaya koyacağını düşünerek, duyarlı davranmasıdır (Mayer vd., 1995). Diğer bir tanım ise, yöneticilerin, çalışanların kendilerine zarar vermeyecek şekilde davranacağına ilişkin savunmasız biçimde tepki göstermemesidir (Tan ve Tan, 2000). Çalışanların yöneticilerine olan güveni, belirsizliği azaltıp karmaşıklığın yönetilmesine yardımcı olmaktadır (Mishra ve Mishra, 2011).

## 2.2 İş Stresi

Stres, meydan okuma veya tehdit oluşturan durumlara (stres etkenleri) tepki olarak kişinin fiziksel veya zihinsel durumundaki değişiklik olarak tanımlanmıştır (Colligan ve Higgins, 2006). İş stresi, çalışanların iş ortamındaki zorluklar nedeniyle yaşadığı psikolojik ve fiziksel baskıyı ifade eder (Lazarus ve Folkman, 1984). İş stresi, çalışanların iş performansını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanlar stres altındayken, iş yerinde daha az mutlu, daha az memnun ve daha az bağlı olabilirler. Ayrıca stres, işten ayrılma, iş tatmini kaybı ve artan hastalık oranları gibi daha ciddi sonuçlara da neden olabilir (Cox vd., 2000).

Stres temel olarak ikiye ayrılır; pozitif stres ve negatif olarak sıkıntı. Pozitif stres, bireyin motivasyon ve performansını artırırken, diğer yandan negatif bir durum olarak yaygın kullanılan sıkıntı ise, olumsuz olarak değerlendirilen stres faktörlerine verilen tepkileridir (Seyle, 1980). Çalışanların bireysel özellikleri de stresi algılamaları yönünden farklılık gösterebilmektedir. Luthans'a (2012) göre, psikolojik sermaye boyutlarından biri olan umut, kişilere göre farklı düzeylerde olduğundan, daha umutlu kişiler stresten daha az etkilenmektedir (Luthans, 2012). Bununla birlikte her olgu kişilerdeki stres oluşumuna göre değişmekte ve kişilerin strese bağlı olarak iş davranışları değişimi de farklı olmaktadır (Smet vd., 2005).

## 2.3 Örgütsel Güven ve İş Stresi Arasındaki İlişki

Örgütsel güven ve örgütsel stres yönetimi, örgütlerin başarısı için kritik öneme sahiptir. Örgütte strese neden olan faktörlerin kaynağı, çalışanlar arasındaki iletişim eksikliği, liderlerin demokratik olmayan davranışları veya çalışanların örgütte kendilerini güvende hissetmemeleri olabilir (Palmer vd., 2003). Güvenin tanımı bir işçi-işveren ilişkisinde savunmasızlığın önemini vurguladığından, güven özellikle kriz ve belirsizlik zamanlarında önemlidir (Gustafsson vd., 2021). Güven, daha açık iletişimi, bilgi paylaşımını ve çatışma yönetimini kolaylaştırır (Blomqvist, 2002, Creed ve Miles, 1996).

Örgütsel güven ve iş stresi arasındaki ilişki karmaşık ve çok yönlüdür. Haynes ve arkadaşlarının (2020) yaptıkları çalışmada, yüksek stres düzeyinin verimliliği etkilediğini, çalışanın iş doyumunu ve örgütsel güveni azalttığını, bunun da tüm organizasyonun başarısız olmasına neden olduğunu belirtmişlerdir (Haynes vd., 2020). Çalışanların yönetime olan güveni düşük veya eksikse, bu bir iş talebi haline gelebilir ve bu da daha fazla strese neden olur (Bakker ve Demerouti, 2007). Benzer şekilde Lim vd. (2008), iş stresinin, örgütsel güveni olumsuz yönde etkilediğini ve çalışanların örgüte olan güveninin azalmasına neden olduğunu bulmuştur (Lim vd., 2008). İş stresi, çalışanların örgüte olan inancını azaltabilir ve bu nedenle örgütsel güveni azaltabilir. Ayrıca, stres altındayken çalışanların, iletişim eksikliği, yanlış anlaşılmalara ve güven eksikliği gibi sorunlar yaşaması daha olasıdır. Rhee (2010) ayrıca bir çalışma ortamındaki güvenin çeşitli yönlerinin iş stresini ve iş stresine verilen tepkileri ve algıları etkilediğini ileri sürmüştür (Rhee, 2010). Bir örgütte güvensiz bir ortam olduğunda, stres ve buna bağlı olarak yönetim tarafından alınan yanlış kararlar artmakta ve çalışanlar ile yöneticiler bencilce davranışlar sergilemektedir (Sonnenberg, 1994). Kişilerin iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden daha az destek veya iş birliği hissetmeleri ve algılamaları strese yol açabilmektedir (Poor vd., 2014). Ayrıca

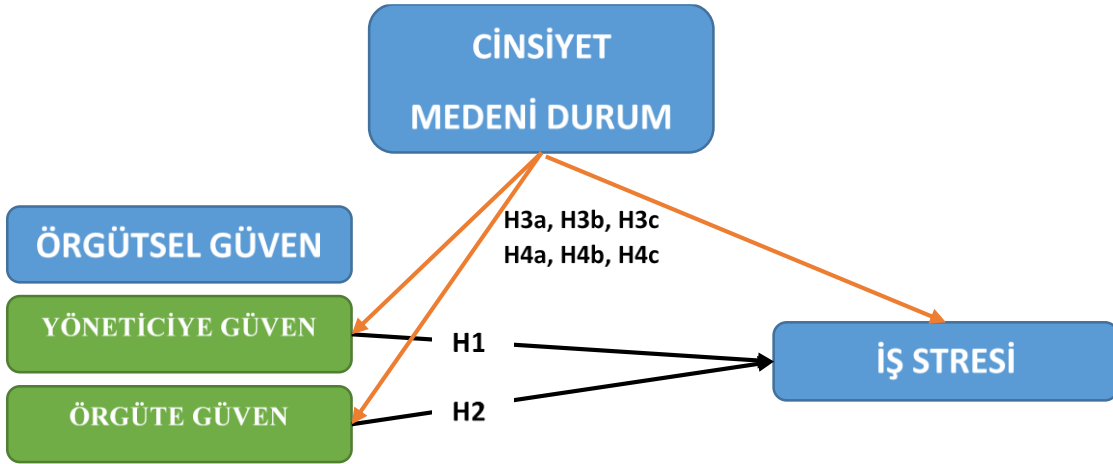
çalışanların, iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından yerine getirilmeyen sözleri onlarda kızgınlık yaratarak, ilişkilerinde güvenin azalmasına neden olacaktır (Robinson ve Rousseau, 1994). Düşük yönetim güveni, personel için bir belirsizlik, şüphe ve endişe duygusuna yol açan bir stres kaynağı olabilmektedir. Bununla birlikte, düşük örgüt güveni, personel için bir belirsizlik, şüphe ve endişe duygusuna yol açan bir stres kaynağı olabilir. Bu olumsuz psikolojik duygular iş stresi potansiyelini artırmaktadır (Lambert vd., 2008). Bununla birlikte demografik ve bireysel farklılıklar, kişilerin stres düzeylerinin farklılaşmasında etkilidir. Her olgu her bireyde stres oluşumunu tetiklemediği gibi, her bireyin de stres nedenli iş davranışları değişimi de aynı değildir (Yavuz ve Akca, 2018).

Diğer yandan Song ve arkadaşları (2019), örgütsel güven ile iş stresi arasındaki ilişkiyi sistematik bir incelemeyle ele almışlardır. Araştırma sonucuna göre, yüksek düzeyde örgütsel güvenin bireylerin iş stresi düzeylerini azaltmada etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, çalışanlar örgüte güvendiklerinde, iş ortamındaki stres faktörlerine karşı daha dirençli olabilirler ve daha fazla stresle başa çıkma stratejisi geliştirebilirler. Bununla birlikte, örgütlerin yüksek seviyedeki güven ortamlarında çalışanların stresleri azalmakta ve enerjilerini ve zamanlarını işlerine tam olarak aktararak performansları artmaktadır (Zemke, 2000).

### 3. YÖNTEM

#### 3.1 Araştırma Modeli ve Hipotezler

Şekil 1’de bu araştırma amacı çerçevesinde oluşturulmuş olan araştırma modeli verilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### Hipotezler

H1: Yöneticiye güven ile iş stresi arasında negatif bir ilişki vardır

H2: Örgüte güven ile iş stresi arasında negatif bir ilişki vardır

H3a: Yöneticiye güven, katılımcıların cinsiyeti bakımından farklılık göstermektedir

H3b: Örgüte güven, katılımcıların cinsiyeti bakımından farklılık göstermektedir

H3c: İş stresi, katılımcıların cinsiyeti bakımından farklılık göstermektedir

H4a: Yöneticiye güven, katılımcıların medeni durumu bakımından farklılık göstermektedir

H4b: Örgüte güven, katılımcıların medeni durumu bakımından farklılık göstermektedir

H4c: İş stresi, katılımcıların medeni durumu bakımından farklılık göstermektedir



### 3.2 Evren ve Örneklem

Örneklem seçiminde, küme örneklem yöntemi kullanılmıştır. 2022 İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırma Raporuna göre Kocaeli’nde tekstil sektörünün de içinde bulunduğu Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe toplam 48.409 çalışan vardır (İŞKUR, 2022). Araştırmada kullanılan anket formu Kocaeli’nde bulunan 3 kurumsal firmada çalışan 260 kişiye gönderilmiş, 248 çalışandan geçerli yanıt alınmıştır.

### 3.3 Veri Toplama Tekniği ve Süreci

Bu araştırmada elde edilen veriler, nicel araştırma yöntemlerinden anket ve ölçek kullanılarak analiz edilmiştir. Anket formu araştırmaya dahil edilen 3 kurumun İnsan Kaynakları departmanından izin alınarak çalışanlara gönderilmiştir. Veri toplama süreci 2023 yılı Şubat ve Nisan ayları arasında gerçekleşmiştir. Anket formunun ilk bölümünde çalışanların demografik bilgileriyle ilgili 4 soru vardır. İkinci bölümünde Nyhan ve Marlowe (1997) ’un geliştirmiş olduğu ve ülkemizde Demircan (2003) tarafından uyarlanmış olan ve iki alt boyutlu (yöneticiye güven ve örgüte güven) olan Örgütsel Güven ölçeği kullanılmıştır. Yöneticiye güveni alt boyutu 6 sorudan, örgüte güveni alt boyutu ise 4 ifadeden oluşmaktadır. Cronbach Alpha katsayıları; yöneticiye güven  $\alpha=0,97$ , örgüte güven  $\alpha=0,90$ ’dır. Diğer yandan iş stresini ölçmek için House ve Rizzo (1972)’nin geliştirdiği ve ülkemizde Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanmış olan 7 ifadeden oluşan İş Stresi ölçeği kullanılmıştır. İş stresinin Cronbach Alpha katsayısı ise  $\alpha=0,90$ ’dır. Kullanılan tüm ölçekler 5’li Likert tipi ölçeğe göre hazırlanmıştır. Araştırmadaki veriler SPSS 22 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1 Frekans ve Faktör Analizi

Bu araştırmaya katılan 248 çalışanın demografik özelliklerine göre frekans analiz sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Demografik Bulgular**

		f	%
Cinsiyet	Erkek	178	71,8
	Kadın	70	28,2
Medeni Durum	Evli	182	73,4
	Bekar	66	26,6
Yaş	26-33	62	25
	34-41	111	44,8
	42-49	58	23,4
	50-57	9	3,6
	57+	8	3,2

Diğer yandan araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek için yapılan KMO ve Bartlett’s küresellik testi sonuçlarına göre (KMO=0.900; Bartlett’in küresellik testi  $p < 0.001$ ) verilerin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir. Değişkenlerin birbirleri arasında bir ilişkinin varlığından yola çıkarak faktör analizinde Direct Oblimin rotasyon yöntemi kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucuna göre değişkenlere ait ifadeler beklendiği gibi 3 faktöre yüklenmiştir. Temel bileşenler analizi, açıklanan toplam varyansın % 76’sını açıklamıştır. Ayrıca ölçeklerin iç tutarlılıkları, Cronbach Alfa katsayısı kullanılarak analiz edilmiştir. Tablo 2’de ölçeklere ait faktör dağılımları ve Cronbach Alfa katsayıları verilmiştir.

**Tablo 2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

	Faktör Yükleri			Cronbach's Alfa
Yöneticiye Güven1	.967			.964
Yöneticiye Güven2	.972			
Yöneticiye Güven3	.916			
Yöneticiye Güven4	.818			
Yöneticiye Güven5	.861			
Yöneticiye Güven6	.864			
Örgüte Güven1		.788		.909
Örgüte Güven2		.891		
Örgüte Güven3		.893		
Örgüte Güven4		.925		
İş Stresi1			.788	.909
İş Stresi2			.836	
İş Stresi3			.772	
İş Stresi4			.823	
İş Stresi5			.795	
İş Stresi6			.887	
İş Stresi7			.715	

#### 4.2 Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Bu araştırma kapsamında ele alınan örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven ile iş stresi arasındaki ilişkileri test edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayıları ile anlamlılık değeri Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3. Korelasyon Analizi Sonuçları**

	Yöneticiye Güven	Örgütsel Güven
Örgütsel Güven	.595**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
İş Stresi	-.212**	-.305**
Sig. (2-tailed)	.001	.000

\*\* p< 0.01

Tablo 3 incelendiğinde, örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven değişkenlerinin iş stresi değişkeni arasında anlamlı ( $p<0.01$ ) bir ilişki olduğu görülmektedir. Beklenildiği gibi yöneticiye güven ile iş stresi arasında (-.212) kuvvetinde negatif yönlü, örgüte güven ile iş stresi arasında ise (-.305) kuvvetinde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Diğer yandan alt boyutlar arası ilişkiye bakıldığında ise (.595) kuvvetinde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

### 4.3 Hipotezlerin Testi

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi ve bağımsız örneklem *t*-testi kullanılmıştır. Tablo 4'te yapılmış olan regresyon analizinde, örgütsel güvenin alt boyutları olan yöneticiye güven ve örgüte güven alt boyutları bağımsız değişken, iş stresi değişkeni bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

**Tablo 4. Yöneticiye ve Örgüte Güvenin İş Stresine Etkisi**

Model	Independent Variable	$\beta$	t	Sig.	R <sup>2</sup>	F Value	Model Sig.
1	Yöneticiye Güven	-.181	-3.403	.001	.045	11.577	.001
	Örgüte Güven	-.292	-5.015	.000	.093	25.154	.000

Bağımlı Değişken: İş Stresi

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye güvenin iş stresi üzerinde negatif ve düşük derecede bir etkisi ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, diğer bir alt boyut olan örgüte güvenin de iş stresi üzerinde negatif ve düşük derecede bir etkisi vardır. Bu sonuçlar, beklentilerimize göre ortaya çıkarak H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Diğer yandan araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet farklılıkları ile yöneticiye güven, örgüte güven ve iş stresi arasında istatistiksel olarak farklılığın belirlenmesi amacıyla uygulanan bağımsız örneklem *t*-testi sonucu Tablo 5'te gösterilmiştir. Yöneticiye ve örgüte güvenin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu ancak iş stresinde anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre H3a ve H3b hipotezleri reddedilmiş, H3c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5. Cinsiyetlere Göre Farklılık Analizi**

	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Yöneticiye Güven	Erkek	178	3.3427	1.11933	2.101	<b>0.037*</b>
	Kadın	70	3.0048	1.19242		
Örgüte Güven	Erkek	178	2.8989	.99307	2.523	<b>0.012*</b>
	Kadın	70	2.5393	1.05263		
İş Stresi	Erkek	178	2.7897	.97403	-1.812	0.071
	Kadın	70	3.0388	.97466		

\*p<0.05

Tablo 6'da verilen sonuçlara göre, araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre farklılıkları ile yöneticiye güven, örgüte güven ve iş stresi arasında istatistiksel olarak farklılığı analiz ettiğimizde ise anlamlı farklılık bulunamamıştır (p>0.05). Bu sonuçlara göre H4a, H4b ve H4c hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 6. Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi**

	Medeni Durum	n	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Yöneticiye Güven	Evli	182	3.2564	1.14584	.207	0.836
	Bekar	66	3.2222	1.16294		
Örgüte Güven	Evli	182	2.8118	1.03760	.369	0.712
	Bekar	66	2.7576	.98055		

İş Stresi	Evli	182	2.8430	.99702		
	Bekar	66	2.9069	.93207	-.454	0.650

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'nin önde gelen sektörlerinden biri olan tekstil sektöründeki çalışanların algıladıkları örgütsel güven ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi incelemek, demografik farklılıkları ortaya koymak ve örgütlerin bu iki faktörü yönetme stratejilerini araştırmaktır. Literatür incelendiğinde bu araştırma sonucu, örgütsel güven ve iş stresi arasındaki ilişkiyi araştıran daha önce yapılan bazı araştırmalardan elde edilen sonuçlarla tutarlıdır (Dirks ve Ferrin, 2001; Lambert vd., 2008; Ayaz ve Batı, 2017; Top ve Tekingündüz, 2018; Haynes vd., 2020).

Diğer yandan bu araştırmaya konu olan değişkenlerin demografik özellikler (Cinsiyet ve Medeni Durum) bakımından farklılıkları analiz edilmiştir. Bu sonuçlara göre yöneticiye güven ve örgüte güven değişkenlerinin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Her iki değişkendeki ortalamalara baktığımızda literatürdeki benzer çalışma sonuçlarıyla paralellik göstererek erkek çalışanların güven düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Polat ve Celep, 2008; Taşkın ve Dilek, 2010; Çağlar, 2011; Gören ve Özdemir, 2015; Koca Ballı ve Üstün, 2017). Bu durum ülkemizin erkek egemen bir toplum olarak çalışma hayatında, erkeklerin kariyer ve gelecek beklentilerinin fazla oluşu ve kadınların ise çalışma hayatında engellerle karşılaşma ihtimaline yönelik olarak ifade edebiliriz. Bununla birlikte iş stresinin cinsiyet bakımında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Stres, genel anlamda örgüt çalışanları tarafından ortak bir şekilde ve negatif algılanan bir durumdur. Bu araştırma sonuçları da bu ortak görüşü destekler niteliktedir. Ancak kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla iş stresi algılamaları onların normal stres faktörlerine ilaveten cinsiyet temelli yaşadıkları stres faktörlerinden kaynaklanabilir.

Çalışanların medeni durumlarına göre yapılan farklılık analiz sonuçlarına göre araştırmaya konu olan değişkenlerin, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Geçmiş benzer çalışmalar incelendiğinde, çalışanların örgütsel güven düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık araştırmalarında çeşitli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Literatürde hem bu araştırma sonuçlarına benzer (Gören ve Özdemir, 2015; Uyar Bulut, 2018; Sarıkaya, 2019) hem de farklılığa sahip sonuçlar vardır (Soycan Ertürk, 2012; Çintay, 2013; Gürbüz ve Dede, 2016). Böylesine farklı sonuçların ortaya çıkmasının nedeni olarak, araştırmaya konu olan sektörün çeşitliliği, araştırma zamanındaki ülkenin ekonomik durumu ve bölgesel farklılıklar olabilir. Benzer şekilde iş stresinin, çalışanların medeni durumlarına göre farklılık araştırmalarında da çeşitli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Çelik (2009) ile Vatansever Bayraktar ve Gökpınar (2021) yaptıkları araştırmalarda, çalışanların medeni durumlarına göre iş stresi algılarının farklılaşmadığı bulgusu buradaki sonucu desteklemektedir. Diğer yandan bu alanda yapılan bazı araştırma sonuçları ise, evli çalışanların örgütsel stresten daha fazla etkilendiği sonucuna ulaşmıştır (Emmanuel ve Collins, 2016; Kejrival, 2019; Yalçın Akgül, 2020; Erdoğan, 2021).

Örgütsel güveni artırmak için, örgütler açık ve doğru iletişim stratejileri uygulayabilirler. Çalışanlar, örgütün işleyişi hakkında bilgi sahibi olduklarında, örgüte güven duymaları daha olasıdır. Ayrıca, örgütler, çalışanların katılımını ve özerkliğini teşvik ederek, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırabilirler. Bunun yanı sıra, örgütler, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılayacak ve onları destekleyecek politikalar ve programlar uygulayarak, çalışanların örgüte olan güvenini artırabilirler.

Örgütsel stresi azaltmak için, örgütler, çalışanların iş yükünü azaltacak, iş dengesizliğini gidererek ve iş yükünü paylaştırarak önlemler alabilirler. Ayrıca, çalışanların işle ilgili belirsizliklerini azaltmak için açık bir iletişim stratejisi uygulayabilirler. Ayrıca, çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olacak destek programları da uygulanabilir. Örgütsel güvenin artması, çalışanların daha iyi desteklenme

hissiyle birlikte iş stresini azaltabilir ve olumlu bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunabilir.

### KAYNAKÇA

- Ayaz, N. & Batı, T. (2017). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Güven ve Örgütsel Stres İlişkisi: Mutfak Departmanı İş görenleri Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 527-541.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Blomqvist, K. (2002). Partnering in the Dynamic Environment: The Role of Trust in Asymmetric Technology Partnership Formation, doctoral thesis, Acta Universitatis Lappeenrantaensis.
- Creed, W. E. D., & Miles, R. E. (1996). Trust in organizations: A conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies, and the opportunity costs of controls. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (16–38). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452243610.n2>
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace Stress: Etiology and Consequences, *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89–97. [https://doi.org/10.1300/J490v21n02\\_07](https://doi.org/10.1300/J490v21n02_07)
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzalez, E. (2000) Work-Related Stress, *Office for Official Publications of the European Communities*, Luxembourg.
- Çağlar, Ç. (2011). Okullardaki örgütsel güven düzeyi ile öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (4), 1827-1847
- Çintay, H. (2013). Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları: İzmir İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Demircan N., (2003), Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze
- Dirks K., & Ferrin D. (2001). The role of trust in organizational settings, *Organization Science*, 12(4), 450–467.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.611>
- Efeoğlu, İ. (2006). İş – Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Emmanuel, A. O., & Collins, A. (2016). Relationship between occupational stress and demographic variables: a study of employees in a commercial bank in Ghana. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 1-9.
- Erdoğan, P. (2021). İş Tatmininin Örgütsel Stres Algısına Etkisi: Cinsiyet ve Medeni Durumun Düzenleyici Rolü, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 223-235 <https://doi.org/10.52642/susbed.899289>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement, *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gören, S. Ç. & Özdemir, M. (2015). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güvene ilişkin görüşlerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3): 793-801.
- Gustafsson, S., Gillespie, N., Searle, R., Hope Hailey, V., & Dietz, G. (2021). Preserving Organizational Trust During Disruption. *Organization Studies*, 42(9), 1409–1433. <https://doi.org/10.1177/0170840620912705>
- Gürbüz, F. G., & Dede, E. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve İş Güvencesizliği Algıları Arasındaki İlişki, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 89-108.



- Haynes, S. H., Leone, M. C., Keena, L. D., May, D. C., Ricciardelli, R. & Lambert, E. G. (2020). The association between different forms of organizational trust and correctional staff job stress, *Journal of Crime and Justice*, 43(5), 623-639
- House, R.J. & Rizzo, J.R. (1972), Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior, *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- İŞKUR, (2022), <https://media.iskur.gov.tr/66688/kocaeli.pdf>
- Koca Ballı, A. İ. & Üstün, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Güven Düzeyleri İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Örnek Olay Çalışması, *International Journal of Social And Humanities Sciences*, 1 (2), 20-38
- Kejriwal, A. (2019). A Comparative Analysis of Organizational Role Stress among the Private and PublicSector Bank Officials in Jorhat, Assam, *Journal of Management*, 6(3).
- Lambert, E., S. Jiang, & N. Hogan. (2008). The issue of trust in shaping the job stress, job satisfaction, and organizational commitment of correctional staff, *Professional Issues in Criminal Justice*, 3: 37–64.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95.
- Luthans, F. (2002), *Organizational behavior*, New York: McGraw-Hill International Book Comp. Inc.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, Retrospective Analysis, and Future Directions, *Human Resource Development Quarterly*, 23(1).
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443–486. <https://doi.org/10.1177/009102609001900408>
- Mishra, A. K. (1996). Organizational response to crisis. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (261-287). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Mishra, A. K., & Mishra, K. E. (2011). Positive Organizational Scholarship and Trust in Leaders. G. M. Spreitzer, & K. S. Cameron içinde, *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 449-461
- Nikolaou, I., Vakola, M. & Bourantas, D. (2011), "The role of silence on employees' attitudes "the day after" a merger", *Personnel Review*, 40(6), 723-741. <https://doi.org/10.1108/00483481111169652>
- Nyhan, R. C., & Marlowe H.A., (1997), "Development And Psychometric Properties Of The Organizational Trust Inventory", *Evaluation Review*, 21(5), 614-635
- Palmer, S., Cary, C., & Kate, T. (2003). Model of organizational stress. *Health Education Journal*, 6, 378-380.
- Polat, S. & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54: 307–331.
- Poor, A. Y., Ahmed, E. M., Ansari, F. M., & Movahedi, M. (2014). Investigating the relationship between Work-related stress and organizational trust in Sirjan Municipality, *World Applied Sciences Journal*, 32(10), 2042-2047
- Rhee, K. Y. (2010). Different effects of workers' trust on work stress, perceived stress, stress reaction, and job satisfaction between Korean and Japanese workers. *Safety and Health at Work*, 1(1), 87-97.
- Robinson, S. L. & Rousseau, D. M. (1994). Violating The Psychological Contract: Not The Exception But The Norm, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245–259.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S., & Carmerer, C. (1998). Not so different after all: a cross-discipline view of trust, *Academic Management Review*, 23, 393-404



- Sarıkaya, Ş. (2019). Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Selye, H. (1980). The stress concept today. In I.L. Kutash et al. (Eds.), Handbook on stress and anxiety. San Francisco: Jossey-Bass.
- Smet, P., Sans, S., Dramaix, M., Boulenguez, C., De Backer, G., Ferrario, M., & Ostergren, P. O. (2005). Gender and regional differences in perceived job stress across Europe, *The European Journal of Public Health*, 15(5), 536-545.
- Song, J. H., Kim, N. Y., & Son, H. J. (2019). The Relationship between Organizational Trust and Occupational Stress: A Systematic Review, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(1), 18-28.
- Sonnenberg, F.K. (1994), "Ethics: Trust Me...Trust Me Not", *Journal of Business Strategy*, 15(1), 14-16. <https://doi.org/10.1108/eb039609>
- Sookyung, K., O'Neill, J. W. & Jeong, S. E. (2004). The relationship among leader-member exchange, perceived organizational support, and trust in hotel organizations. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 3(1), 59-70.
- Soycan Ertürk, S. B. (2012). Ankara İli Genel Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ve Denetim Odağı ile İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1): 37-46.
- Taylor, R. G. (1989). The Role Of Trust In Labor-Management Relations. *Organization Development Journal*, 7: 85-89.
- Top, M., & Tekingündüz, S. (2018). The Effect of Organizational Justice and Trust on Job Stress in Hospital Organizations. *J Nurs Scholarsh*, 50(5), 558-566.
- Uyar Bulut, B. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Vakola, M. & Bouradas, D. (2005), Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation, *Employee Relations*, 27(5), 441-458. <https://doi.org/10.1108/01425450510611997>
- Vatansever Bayraktar, H. & Gökpinar, İ. (2021). Sınıf Öğretmenleri ve Eğitim Yöneticilerinin İş Stresi Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 12(46), 870-885.
- Yaşın Akgül, G. (2020). Ameliyathane çalışanlarının örgütsel stres düzeyleri ile hasta güvenlik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Yavuz, M., & Akca, M. (2018). Çatışma, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827 - 846.
- Zemke, R. (2000), Can you manage trust?, *Training*, 37(2), 76-83

## ÖRGÜTSEL HAZIRLIK VE YENİLİKÇİLİĞİN DİJİTAL DEĞİŞİM ÜZERİNE ETKİSİ

Salih Zeki İMAMOĞLU<sup>1</sup>  
Hülya TÜRKCAN<sup>2</sup>  
Abdül Samed AKAR<sup>3</sup>

*Makale İlk Gönderim Tarihi / First Received: 06.06.2023*

*Makale Kabul Tarihi /Accepted: 19.06.2023*

**Atf/©:** İmamoğlu, S.Z., Türkcan, H., & Akar, A.S. (2023). Örgütsel hazırlık ve yenilikçiliğin dijital değişim üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim Araştırmaları ve Uygulamaları Dergisi*, 2(1), 12-23

### Özet

Dijital teknolojilerin ortaya çıkması ve gelişmesiyle tüm dünyayı etkisi altına alan dijitalleşme, firmalar için kaçınılmaz bir değişimi gerekli hale getirmiştir. Dijital değişim firmaların tüm faaliyetlerinde, değer yaratma biçimlerinde, müşteri ilişkilerinde ve iş modellerinde köklü bir dönüşümü gerektirmektedir. Ancak dijital değişimin sunduğu pek çok avantaj olsa da aynı zamanda riskli, karmaşık ve maliyetli bir süreci vardır. Dolayısıyla başarılı bir dijital değişimin nasıl gerçekleştirilebileceği ve hangi faktörlerin doğru bir uygulama için etkili olduğu konusu hem araştırmacılar hem de yöneticilerin ilgi duyduğu bir konu haline gelmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı örgütsel hazırlık, yenilikçilik ve dijital değişim arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırma kapsamında Kocaeli’nde bulunan ve üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalarda yönetici pozisyonunda görev yapan 233 kişiden anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel hazırlığın hem yenilikçilik hem de dijital değişim ile pozitif ilişkili olduğu ve yenilikçilik ile dijital değişim arasında pozitif ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Hazırlık, Yenilikçilik, Dijital Değişim

## THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL READINESS AND INNOVATIVENESS ON DIGITAL CHANGE

### Abstract

Digitalization, which has influenced the whole world with the emergence and development of digital technologies, has made an inevitable change necessary for firms. Digital change requires a radical transformation in all activities of firms, in the way they create value, in customer relations and in business models. But while digital change offers many advantages, it has a risky, complex and costly process. Therefore, the issue of how a successful digital change can be realized and which factors are effective for implementation has become a topic of interest for both researchers and managers. In this direction, the aim of the study is to examine the relationships between organizational readiness, innovativeness and digital change. Within the scope of the research, data were obtained from 233 people working in managerial positions in firms operating in the manufacturing sector in Kocaeli, by survey method. As a result of the analyzes carried out, it has been determined that organizational readiness is positively related to both innovativeness and digital change, and there is a positive relationship between innovativeness and digital change.

**Keywords:** Organizational Readiness, Innovativeness, Digital Change

<sup>1</sup> Prof. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, [imamoglu@gtu.edu.tr](mailto:imamoglu@gtu.edu.tr) ORCID: 0000-0002-7160-2370

<sup>2</sup>Dr. Arş. Gör., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, [hturkcan@gtu.edu.tr](mailto:hturkcan@gtu.edu.tr) ORCID: 0000-0001-7452-0461

<sup>3</sup>Yüksek Lisans Öğrencisi, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, [a.akar2020@gtu.edu.tr](mailto:a.akar2020@gtu.edu.tr)

## 1.GİRİŞ

Dijital teknolojilerin yaygınlaşması ve hatta günlük hayatın içine dahi işlemesi sebebiyle, dijital değişim firmalar için önemli bir konu haline gelmiştir (Zaki, 2019). Çünkü tüm dünyada dijital teknolojilerin yaygın kullanımı, artan rekabet ve bunların doğal bir sonucu olarak değişen müşteri beklentileri sebebiyle dijital dönüşüm firmalar için bir gereklilik olmuştur (Verhoef vd., 2021). Öyle ki günümüzde tüm dünyada etkili olan dijital devrim karşısında, firmaların bu dönüşüme uyum sağlaması, rekabetçiliklerini korumaları ve artırmaları açısından hayati önem arz etmektedir.

Küresel pazarda gerçekleşen ekonomik ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda firmalar için değişim kaçınılmaz bir gerçektir (Tuukkanen vd., 2022). Özellikle günümüzde dijital değişim, uluslararası çapta her sektörden firmalar için anlaşılması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü firmaların iş süreçlerinden müşteri ilişkilerine kadar her alandaki faaliyetlerinde bir değişimi gerektirdiğinden, esasen kökten bir dönüşümü ifade etmektedir (Zaoui ve Souissi, 2020). Ancak firmalar için bu dönüşüm birçok fırsat sunsa da çeşitli zorluklarla yüz yüze kalmalarına da sebep olmaktadır (Niels Åkerström ve Pors, 2022). Nitekim dijital değişim kendiliğinden olmamakta, ciddi bir yatırımı gerektirmektedir. Yani sadece belli teknolojilerin edinilmesi yeterli değildir. Aynı zamanda bu teknolojilerin benimsenmesi, firma süreçlerinde kullanılması ve kurumsal düzeyde bir dönüşümün gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Halpern vd., 2021).

Firma içindeki her türlü yeni uygulamalar ve değişimler hem zaman hem de kaynak gerektirmektedir. Üstelik dijital değişim zorlu ve karmaşık bir süreç olduğundan çok düşük bir başarı oranına sahiptir (Mai vd., 2023) Bu da başarılı değişim uygulamalarında hangi faktörlerin etkili olduğuna yönelik araştırmalara olan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır (Khan vd., 2014). Hazırlık teorisine göre, örgütün değişimleri firma içinde başarıyla hayata geçirebilmesi için bu değişime hazır olması gerekmektedir (Lokuge vd., 2019). Ancak daha fazla örgütsel hazırlığın daha başarılı değişim ve dönüşüme yol açtığı kabul edilse de örgütsel hazırlığın sonuçlarına ilişkin yapılan ampirik çalışmalar kısıtlıdır (Weiner, 2020). Spesifik olarak dijital hazırlık ve dijital değişim arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılmış çalışmalar ise çok daha azdır. Diğer yandan, dijital değişim sürekli bir dönüşümü gerektirdiğinden, firmaların yeniliğe açık olmaları da bir gereklilik olarak görülmektedir (Cavalcanti vd., 2022). Ancak bu ilişkiyi ele alan ampirik araştırmalar da yetersizdir.

Bu çalışmanın amacı, örgütsel hazırlık, yenilikçilik ve dijital değişim arasındaki ilişkileri ampirik olarak ortaya koymaktır. Çalışma kapsamında hem örgütsel hazırlığın yenilikçilik ve dijital değişim ile ilişkisi, hem de yenilikçiliğin dijital değişim ile ilişkisi incelenerek, ilgili literatüre katkı sunmak hedeflenmektedir. Böylece çalışma bulgularının gelecek çalışmalara yol göstermesi ve yöneticilere kritik bilgiler sağlaması beklenmektedir.

## 2.LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1. Örgütsel Hazırlık

Hazırlık kelime anlamı itibariyle, harekete geçmeye tam anlamıyla istekli olma ve bu konuda yeterli olma olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda hazırlık hem psikolojik olarak hem de davranışsal olarak hazırlıklı olmayı ifade etmekte olan, birey, grup ve örgütsel düzeyde incelenebilir bir kavramdır (Weiner, 2009). Bu çalışmada hazırlık kavramı örgütsel düzeyde kuramsallaştırılmıştır ve örgütsel hazırlık Lokuge vd. (2019) tarafından yapılan tanım doğrultusunda "bir örgütün, yenilik için dijital

teknolojileri etkin bir şekilde üretimi veya benimsemesi, özümsemesi ve kullanması konusundaki hazırlık durumuna ilişkin değerlendirilmesi" olarak ele alınmıştır.

Hazırlık teorisi değişime hazır olmanın, değişimin başarılı bir şekilde uygulanmasının en önemli adımı olduğunu savunur. Ayrıca köklü değişimler firma içerisindeki her türlü unsurda bir dönüşümü gerektirdiğinden, örgütsel hazırlık tüm bu unsurların hazır olma durumlarına bağlıdır (Alolabi vd., 2021). Dolayısıyla bu teoriye göre, örgütsel hazırlık üç ana başlıkta ele alınmaktadır: değişim değerliliği, değişim etkinliği ve bağlamsal faktörler (Weiner, 2009). Değişim değerliliği, firma çalışanlarının değişime verdiği önem ve desteğe karşılık gelmektedir (Helfrich vd., 2018). Değişim etkinliği, bir örgütün sahip olduğu kaynakların (insan kaynağı, finansal kaynak, bilgi kaynakları vb.) değişimin gerçekleşmesi açısından yeterliliğini ifade etmektedir (Hussain ve Papastathopoulos, 2022). Dijital bir değişim açısından ele alındığında, değişim etkinliği, kaynak hazırlığı, bilgi teknolojileri hazırlığı ve bilişsel hazırlık kavramlarını içermektedir (Lokuge vd., 2019). Kaynak hazırlığı, firmanın sahip olduğu her türlü kaynağın söz konusu değişimi kabul etme konusundaki esneklik durumunu; bilgi teknolojileri hazırlığı, bilgi teknolojileri kaynaklarının değişimi kolaylaştırma açısından gücünü ve bilişsel hazırlık bilgi birikiminin değişim açısından önemini vurgulamaktadır (Hussain ve Papastathopoulos, 2022). Bağlamsal hazırlık, değişim için firmaların sahip olduğu temel değerlerin hazırlığını ifade etmekte, kültürel, stratejik ve ortaklık hazırlıklarını kapsamaktadır. Örgüt kültürü herhangi bir yenilik ve değişim durumunda etkili olan en önemli faktörlerden biri olarak görülmekte, bu sebeple kültürel olarak değişime hazırlık önemli bir bağlamsal boyut olarak görülmektedir. Bununla birlikte stratejik hazırlık, değişimi kolaylaştırmak için firmadaki yönetsel faaliyetlerin hazırlığını, ortaklık hazırlığı ise örgütün değişimde etkili olabilecek dış paydaşlarla olan ilişkilerini ifade etmektedir (Lokuge vd., 2019).

## 2.2.Yenilikçilik

Yenilik, literatürde çok uzun zamandır ilgi gören bir kavram olmakla birlikte, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ve dinamik çevre şartları sebebiyle hala yoğun olarak çalışılan bir konudur (Wang vd., 2022). Çünkü teknolojik gelişmeler örgütsel yenilikleri desteklemekte (Mamonov ve Peterson, 2021), dinamik çevre şartları ise firmalar için bu değişimlere uyum sağlama ve yenilikçi yanıtlar verme gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (Seo vd., 2020). Nitekim yenilikçilik, günümüzde sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmek açısından en önemli araç olarak görülmektedir (Raj ve Srivastava, 2016). Yenilikçi olmayan firmalar ise pazardaki değişimleri fark etseler, bunları incelemek için zaman ve kaynak harcasalar dahi elde ettikleri bilgiyi yenilikçi çıktılara dönüştüremezler (Hult vd., 2004).

Yenilikçilik literatürü incelendiğinde, birey, takım, firma ve ulusal düzeyde incelendiği pek çok çalışma olduğu görülmektedir (Marchiori vd., 2021). Genel anlamda bakıldığında yenilikçilik, yeni fikirleri ve denemeleri desteklemeye yönelik eğilimi ifade etmektedir (Parra-Requena vd., 2022). Firma açısından ele alındığında yenilikçilik, firmanın yenilikle ilgili olması, yeni ürün, süreç ve fikirlerin ortaya konabilmesini mümkün kılan yeteneklerinin bulunması olarak tanımlanmaktadır (Hult vd., 2004). Diğer bir deyişle, firmanın yenilikçi çıktılar ortaya koyabilmesini kolaylaştıran iklimi ve örgütteki yeni fırsatları kovalama isteğini yansıtmaktadır (Ruvio vd., 2013).

## 2.3.Dijital Değişim

Örgütsel değişim, bir örgütün mevcut durumundan istenilen başka bir duruma geçişini ifade etmektedir. Bu doğrultuda dijital değişim, dijital teknolojilerin firma içindeki tüm alanlara entegre edilmesi ve

böylece tüm alanlarda köklü bir değişime gidilmesi anlamını taşımaktadır (Schwertner, 2017). Yani dijital değişim, basit bir değişimden öte tüm firma içi işleyişi ve faaliyetleri de kapsayan bir dönüşümdür.

Dijital değişim, dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla tetiklenmiş olan ve bu teknolojilerdeki gelişmelerle şekillenen örgütsel değişimi ifade etmektedir. Bu doğrultuda geçmiş literatürde de sıklıkla üzerinde durulan bir kavram olan ve genellikle bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle tetiklenen örgütsel değişim kavramıyla benzer gibi görünmektedir. Ancak önemli farklılıklar da bulunmaktadır ve bu farklılıklar dijital teknolojilerin özelliklerinden ve etkilerinden kaynaklanmaktadır. Dijital teknolojiler üstel bir hızda gelişmekte, sınırları zorlamakta yani sadece belirli bir teknolojiyi ve onun kullanıldığı alanı değil çok geniş bir ekosistemi etkisi altına almakta ve diğer teknolojik gelişmelerin gerektirdiği artımsal değişimlerin ötesinde köklü bir dönüşümü gerektirmektedir (Hanelt vd., 2021).

Firmalar açısından dijital değişimin temel amacı üretkenliği artırmak, maliyetleri düşürmek ve yenilikler yapabilmektir. Nitekim firmalar dijital teknolojilerden bu doğrultuda yararlanmak için bu dönüşüm sürecinin içine girmektedirler (Hess vd., 2016). Bununla birlikte her firma dijital dönüşümü farklı bir düşünce ve amaçla başlatabilir. Örneğin, dijital dönüşümü süreçleri optimize etmenin bir yolu olarak gören, yeni ürünler sunarak değer yaratmanın bir yolunu sunduğunu düşünen ya da yeni müşteriler bulmayı sağladığına inananlar mevcuttur. Bunların tamamı dijital dönüşüm için geçerli düşüncelerdir (Tekic ve Koroteev, 2019). Bununla birlikte, dijital değişim firmayı geliştirirken aynı zamanda paydaşlarına sunduğu değeri dönüştürme amacıyla da yapılmakta ve sadece dijital teknolojilerin kullanımını değil, bu teknolojilerin mevcut kaynaklar ve yeteneklerle yenilikçi bir kullanımını içeren köklü bir değişim sürecini ifade etmektedir (Gong ve Ribiere, 2021).

### 3. HİPOTEZ GELİŞTİRME

#### 3.1. Örgütsel Hazırlık ve Yenilikçilik

Bir firmanın yenilikçiliğini somut ve soyut tüm kaynakları, kültürü, çevreyle ilişkileri ve çalışanların katkıları belirlemektedir (Makanyeza vd., 2023). Çünkü yenilikçi firmalar, yeni fikirlere açıktır, risk almaktan çekinmezler ve daha iyiye ulaşma konusunda sürekli arayış halindedirler. Bu da örgüt genelinde hâkim olan bir bakış açısını ve yeteneği işaret etmektedir. Nitekim bu unsurlardan herhangi birinin yenilikçiliği desteklememesi durumunda, örgütsel yenilikçilikten bahsetmek mümkün olmaz. Örneğin, örgüt kültürü firma içinde yenilikçiliği destekliyor olsa da, kaynaklar doğru kullanılmadığı müddetçe örgütün yenilikçi bir yapıda aksiyon alması mümkün olmayabilir. Örgütsel hazırlık ise örgütün değişimleri ve dolayısıyla yenilikleri kabul etmeye ve uygulamaya her açıdan hazır olma derecelerini ifade etmektedir (Yousaf vd., 2022). Dolayısıyla örgütsel hazırlığı yüksek olan firmalarda, değişimlere karşı her açıdan açık olma ve yeterlilik söz konusudur. Buradan hareketle değişime hazır firmaların, yeniliklere açık olduğu söylenebilir. İlgili argümanlar doğrultusunda oluşturulan hipotez şu şekildedir:

H1. Örgütsel hazırlık ile yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki vardır.

#### 3.2. Örgütsel Hazırlık ve Dijital Değişim

Örgütsel değişim, günümüz dinamik çevre şartlarında firmalar için yaşamın bir parçası haline gelmiş durumdadır. Ancak, özellikle köklü değişimler söz konusu olduğunda beklenene ulaşma olasılığı



düşüktür (Vakola, 2013). Çünkü köklü değişimler, örgütün sadece belirli bir faaliyetinde ya da sürecinde yapılacak artımsal bir değişimin ötesindedir. Bu da değişime gereken desteğin olmadığı firmalarda değişim girişimlerinin başarısızlıkla sonuçlanmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple, örgütün her unsuruyla bu değişime hazır olması gerekmektedir. Nitekim Sreenivasan ve Suresh (2022) de herhangi bir örgütsel değişim durumunda, buna hazırlığı daha yüksek olan örgütlerin değişim doğrultusunda daha iyi sonuçlara ulaşacağını, hazır olmayanların ise değişiklikler karşısında başarısızlığa uğrayacağını belirtmiştir. Çünkü örgütsel hazırlık yüksek olduğunda, firmalar değişime daha az dirençli olmakta ve dolayısıyla kötü sonuçlarla karşılaşma olasılıkları azalmaktadır (Armenakis vd., 1993). Bunun sebebi örgütün değişime yüksek oranda hazır olmasının, değişime yönelik örgüt içinde aynı oranda yüksek olumlu katılımı mümkün kılmasıdır ki bu da değişimin başarıyla gerçekleşmesini sağlar (Kwahk ve Lee, 2008). Dijital değişim, köklü bir örgütsel dönüşümü gerektirmekte, dolayısıyla firmanın her anlamda dönüşümünün gerekli olduğu böyle bir değişimin başarıyla gerçekleşmesi için tüm örgütsel unsurların bu değişimi desteklemesi hayati önem taşımaktadır. Wang vd. (2020) de başarılı bir örgütsel dönüşümün gerçekleşmesi için örgütsel hazırlığın kritik önemine dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2. Örgütsel hazırlık ile dijital değişim arasında pozitif bir ilişki vardır.

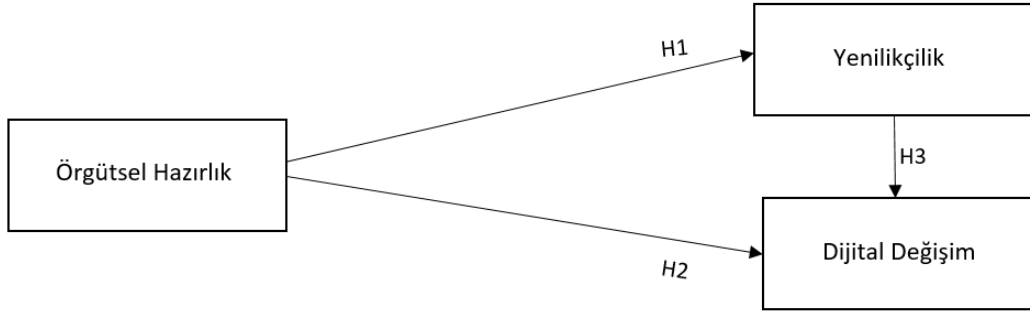
### 3.3.Yenilikçilik ve Dijital Değişim

Yenilikçilik, yeniliklere açık olmayı ve yeniliği kolaylıkla benimsemeyi mümkün hale getirmektedir. Bu kapsamda yenilikçi firmaların yeni teknolojileri benimsemesi daha kolaydır (Ofosu-Ampong, 2021). Bununla birlikte, dijital değişim için sadece yeni dijital teknolojileri benimsemek yeterli değildir. Aynı zamanda bu teknolojilerin farklı kullanım alanlarını fark etmek, mevcut faaliyetlere entegre etmek ve bu doğrultuda iş süreçlerinde gerekli dönüşümleri yapmak da elzemdir. Yenilikçi firmalar, bu teknolojilerin sağladığı fırsatları görme ve hızlı bir şekilde kendilerini yenileme noktasında daha aktiftir. Diğer yandan dijital dönüşüm anlık bir değişimi değil, sürekli bir dönüşümü ifade etmektedir. Bu da sürekli yeniliğe açık olma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Cavalcanti vd., 2022). Yani yeniliğe açık firmaların başarılı bir şekilde dijital değişimi uygulayabilecekleri söylenebilir. Ayrıca Srinivas ve Liang (2022) yenilikçi firmaların değişimlere karşı daha çevik hareket ettiğini, risk almaktan çekinmediğini ve proaktif olduğunu belirtmiştir. Bu da yenilikçi firmaların değişen pazarda dijitalleşmenin önemini fark ederek ve riskleri görerek hızlı bir şekilde buna uyum sağlama eğilimlerinin daha yüksek olabileceğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H3. Yenilikçilik ile dijital değişim arasında pozitif bir ilişki vardır.

Araştırma hipotezleri çerçevesinde geliştirilen araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.





Şekil 1. Araştırma Modeli

## 4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

### 4.1. Veri Toplama ve Örneklem

Bu çalışmada, hipotezleri test etmek için kullanılacak verilerin elde edilmesinde anket yönteminden faydalanılmıştır. Ankette yer alan ölçekler geçmiş çalışmalardan uyarlanmıştır. Örgütsel hazırlık ölçeği için Xie vd. (2023) tarafından Lokuge vd.'nin (2019) çalışmasından uyarladıkları ifadeler kullanılmıştır. Bu ölçek 8 ifadeden oluşmaktadır. Yenilikçilik için Calantone vd. (2002) tarafından geliştirilen, 6 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Son olarak dijital değişim için Nasiri vd. (2020) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır ve bu ölçek 6 ifadeden oluşmaktadır. Tüm ifadeler 1. Kesinlikle Katılmıyorum'dan 5. Kesinlikle Katılıyorum'a kadar derecelendirilen 5'li Likert ile değerlendirilmiştir.

Anket formunun hazırlanmasının ardından Kocaeli'ndeki üretim sektöründe faaliyet gösteren firmaların orta ve üst düzey yöneticileriyle iletişime geçilmiştir. Bu kapsamda 400 anket formu dağıtılmış, 258 geri dönüş olmuştur. Anketler incelendiğinde 25 tane büyük oranda boş bırakılmış olan anket olduğu tespit edilerek, bu anketler analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak 233 yöneticiden toplanan verilerle araştırma hipotezleri test edilmiştir.

İstatistiksel analizler yapılmadan önce anketi cevaplayanların demografik özellikleri incelenmiştir. Buna göre örnekleme oluşturan yöneticilerin %51.9'u 26-35 yaş aralığında, %63.2'si erkek ve %19.8'i lisansüstü eğitim görmüştür. Çalıştıkları firmaların %39.3'ü 1000 ve daha fazla çalışana sahiptir ve %91.6'sı 10 yıldan daha fazla süredir faaliyet göstermektedir.

### 4.2. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği

Hipotez testine geçmeden, ölçüm geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1'de bulunmaktadır ve uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir düzeydedir ( $\Delta\chi^2/df= 2.383$ , CFI= 0.938, IFI= 0.939, TLI=0.915, RMSEA= 0.077).

**Tablo 1. DFA Sonuçları**

Değişken	İfade	1	2	3
1.Örgütsel Hazırlık	DH1	0.707		
	DH2	0.870		
	DH3	0.679		
	DH4	0.806		
	DH5	0.719		
	DH6	0.693		
	DH7	0.789		
	DH8	0.803		
2.Yenilikçilik	Y1		0.805	
	Y2		0.870	
	Y3		0.844	
	Y4		0.675	
	Y6		0.695	
3. Dijital Değişim	DD1			0.792
	DD2			0.763
	DD3			0.829
	DD4			0.880
	DD5			0.834

$\Delta\chi^2/df= 2.383$ , CFI= 0.938, IFI= 0.939, TLI=0.915, RMSEA= 0.077

DFA'nın ardından korelasyon analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre değişkenler arası istatistiki olarak anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte ortalama açıklanan varyans (AVE), AVE değerlerinin karekökü, birleşik güvenilirlik (CR) ve Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Bu analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2. Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3	CR	AVE	Cronbach's Alpha
1.Dijital Değişim	(0.821)			0.911	0.673	0.907
2.Örgütsel Hazırlık	0.760*	(0.761)		0.916	0.579	0.916
3.Yenilikçilik	0.674*	0.760*	(0.782)	0.886	0.611	0.854

\*p<0.01

Parantez içerisindeki değerler, AVE değerlerinin kareköküdür.

Analiz sonuçlarına göre, AVE değerleri 0.50'nin ve CR değerleri 0.70'in üzerindedir. AVE değerlerinin karekökleri ilgili sütun ve satırdaki korelasyon katsayılarından büyüktür. Bu sonuçlara göre Fornell ve Larcker (1981) tarafından ortaya konulan kriterler karşılandığından, ölçüm geçerliliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Ölçüm güvenilirliğini değerlendirmek üzere Cronbach Alfa değerleri incelenmiş ve Nunnally (1978) tarafından tavsiye edildiği üzere tüm değerler 0.70'in üzerinde bulunmuştur. Buna göre ölçüm güvenilirliğinin de sağlandığı ortaya konulmuştur.

### 4.3. Hipotez Testi

Ölçüm geçerliliği ve güvenilirliğinin test edilmesinin ardından, araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modeli (YEM) ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür ( $\Delta\chi^2/df= 2.383$ , CFI= 0.938, IFI= 0.939, TLI=0.915, RMSEA= 0.077) ve bulgular ayrıntılı olarak Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3. Hipotez Testi Sonuçları**

Hipotez	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	$\beta$	t	Sonuç
H1	Örgütsel Hazırlık	Yenilikçilik	0.760	11.286*	Desteklendi
H2	Örgütsel Hazırlık	Dijital Değişim	0.587	6.572*	Desteklendi
H3	Yenilikçilik	Dijital Değişim	0.228	2.762*	Desteklendi

\*p<0.01

Analiz sonuçlarına göre, dijital hazırlık ile yenilikçilik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ( $\beta = 0.760$ ,  $p < 0.01$ ). Dolayısıyla H1 hipotezi desteklenmektedir. Ayrıca dijital hazırlık, yenilikçilikteki değişimin %57.8'ini açıklamaktadır. Bununla birlikte örgütsel hazırlık ile dijital değişim arasında da pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur ( $\beta = 0.587$ ,  $p < 0.01$ ). Bu sonuca göre H2 hipotezi desteklenmektedir. Son olarak yenilikçilik ve dijital değişimin de pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = 0.228$ ,  $p < 0.01$ ). Yani H3 hipotezi de desteklenmektedir.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Dijital teknolojilerin ortaya çıkışı ve üstel bir hızla gelişmesi tüm dünyayı etkisi alan bir dijital çağı başlatmıştır. Bu durum bireylerin günlük yaşamına kadar etki etmektedir. Küresel bir rekabetin olduğu pazar şartlarında, firmaların bu değişimden etkilenmemesi ise mümkün değildir. Bu değişim karşısında firmaların ayakta kalabilmek ve rekabetçiliğini korumak için çağa ayak uydurmaları gerekmektedir. Dolayısıyla firmalar dijital bir değişimin içine girmek durumundadırlar. Günümüz şartlarında firmalar için hayati önem taşıyan dijital değişimin nasıl başarıyla uygulanabileceği sorusu ise hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar tarafından kritik önem taşıyan bir konu haline gelmiştir. Bu sebeple bu çalışma kapsamında örgütsel hazırlık, yenilikçilik ve dijital değişim arasındaki ilişkiler ampirik olarak incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, örgütsel hazırlık ile yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Geçmiş çalışmalar incelendiğinde Halpern vd. (2021) tarafından yapılan araştırma

sonucunda örgütsel hazırlığın yeniliği pozitif olarak etkilediği bulunmuştur. Xie vd. (2023) aile işletmelerinde yaptığı çalışmada örgütsel hazırlığın dijital iş modeli yeniliğini etkilediğini ampirik olarak göstermiştir. Hussain ve Papastathopoulos (2022) ise çalışmalarında örgütsel hazırlığı üç boyutlu olarak ele almış ve dijital finansal yeniliği kısmen etkilediği sonucuna varmışlardır. Dolayısıyla araştırma sonucu geçmiş çalışmalarla uyumludur ve mevcut literatürü genişletmektedir. Bu sonuç doğrultusunda yenilikleri fark etme, benimseme, uygulama ve geliştirme açısından yeterliliğe sahip olmak için örgütlerin, her açıdan değişime hazır olmaları gerektiği söylenebilir. Yani firma yenilikçiliği için sadece bir örgütsel unsurun çabası ve yeterliliği etkili olmayabilir. Yöneticiler firmanın daha yenilikçi hale gelmesi için yapısal olarak bir zemin hazırlamalıdır. Böylece firma yeniliklere açık hale gelebilir.

İkinci olarak, araştırma kapsamında örgütsel hazırlık ve dijital değişim arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Literatürde bu konuda yapılmış kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Halpern vd., 2021) ve araştırma bulgusu literatürle uyumludur. Bu sonuç doğrultusunda, başarılı bir dijital değişim girişimi için öncelikli olarak örgütsel anlamda bu değişime hazır olmanın kilit role sahip olduğu söylenebilir. Yöneticilerin dijital bir değişim için kaynaklarını buna hazır hale getirmeleri, dijitalleşmeye uygun bir kültür yapısını benimsemeleri, çalışanları bu doğrultuda motive etmeleri, paydaşlarla ilişkilerini geliştirmeleri ve stratejik hedeflerini belirgin bir şekilde ortaya koymaları gerekmektedir.

Son olarak, yenilikçilik ile dijital değişim arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde Halpern vd.'nin (2021) çalışmasında yeniliği dijital değişimin bir öncülü olarak inceledikleri görülmektedir. Araştırma bulgusu bu çalışmayla uyumludur. Ancak Mai vd. (2023) dijital dönüşümün yenilikçiliği etkilediğini bulmuştur. Bunun sebebi yenilikçiliği, yenilikçi uygulamaların başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi olarak ele almalarıdır. Nitekim literatüre göre dijitalleşme yenilik performansını etkilemektedir. Ancak bu çalışmada, yenilikçilik genel literatürle benzer şekilde yeniliğe açık olma ve yenilikleri benimseme becerisi olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla sonuçlar arası zıtlığın, kavramsal farklılıktan kaynaklandığı açıktır. Bu sonuca göre, yenilikçi firmaların dijital değişime daha kolay uyum sağlayacağı ve başarılı bir şekilde uygulayabilecekleri söylenebilir. Çünkü yenilikçi firmalar değişimleri çok daha kolay algılamakta, hızlı bir şekilde adapte olmakta ve değişimden kaynaklı fırsatları elde etmeye çabalamaktadır. Firma yöneticileri, örgüt içinde yenilikçi bir iklim yaratıp çalışanları bu doğrultuda teşvik ederse, dijital teknolojilerden azami düzeyde faydalanmaları ve yapısal olarak başarılı bir biçimde dönüşmeleri mümkün olabilir.

Bu çalışmanın literatüre özgün katkısı bulunmakla birlikte, ampirik bir çalışma olması sebebiyle çeşitli kısıtları da mevcuttur. Bu kısıtlardan ilki araştırma için gerekli verilerin Kocaeli'ndeki üretim sektöründe çalışan yöneticilerden elde edilmiş olmasıdır. Dolayısıyla sonuçların genellenebilirliği bir kısıttır. Gelecek çalışmalarda farklı il, bölge, ülke ve sektörlerden elde edilen verilerle modelin test edilmesi, bulgular açısından önemli olacaktır. Diğer bir kısıt, çalışmanın kesitsel bir araştırma olmasıdır. Araştırmacıların bu ilişkileri boylamsal araştırmalarla incelemesi, nedensel ilişkilerin ortaya konması için faydalı olabilir. Bu çalışmada örgütsel hazırlık tek boyutlu bir kavram olarak ele alınmıştır. Gelecek çalışmalarda çok boyutlu olarak incelenirse, her bir boyutun nasıl etkili olduğu daha ayrıntılı olarak açığa çıkarılabilir.

#### KAYNAKÇA

Alolabi, Y. A., Ayupp, K., & Dwaikat, M. A. (2021). Issues and implications of readiness to change. *Administrative Sciences, 11*(4), 140.

- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human relations*, 46(6), 681-703.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial marketing management*, 31(6), 515-524.
- Cavalcanti, D. R., Oliveira, T., & de Oliveira Santini, F. (2022). Drivers of digital transformation adoption: A weight and meta-analysis. *Heliyon*, 8(2), e08911.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–51.
- Gong, C., & Ribiere, V. (2021). Developing a unified definition of digital transformation. *Technovation*, 102, 102217.
- Halpern, N., Mwesiumo, D., Suau-Sanchez, P., Budd, T., & Bråthen, S. (2021). Ready for digital transformation? The effect of organisational readiness, innovation, airport size and ownership on digital change at airports. *Journal of Air Transport Management*, 90, 101949.
- Hanelt, A., Bohnsack, R., Marz, D., & Antunes Marante, C. (2021). A systematic review of the literature on digital transformation: Insights and implications for strategy and organizational change. *Journal of Management Studies*, 58(5), 1159-1197.
- Helfrich, C. D., Kohn, M. J., Stapleton, A., Allen, C. L., Hammerback, K. E., Chan, K. G., ... & Hannon, P. A. (2018). Readiness to change over time: change commitment and change efficacy in a workplace health-promotion trial. *Frontiers in public health*, 6, 110.
- Hess, T., Matt, C., Benlian, A., & Wiesböck, F. (2016). Options for formulating a digital transformation strategy. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 123-139.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial marketing management*, 33(5), 429-438.
- Hussain, M., & Papastathopoulos, A. (2022). Organizational readiness for digital financial innovation and financial resilience. *International Journal of Production Economics*, 243, 108326.
- Khan, S., Timmings, C., Moore, J. E., Marquez, C., Pyka, K., Gheihman, G., & Straus, S. E. (2014). The development of an online decision support tool for organizational readiness for change. *Implementation Science*, 9(1), 1-7.
- Kwahk, K. Y., & Lee, J. N. (2008). The role of readiness for change in ERP implementation: Theoretical bases and empirical validation. *Information & management*, 45(7), 474-481.
- Lokuge, S., Sedera, D., Grover, V., & Dongming, X. (2019). Organizational readiness for digital innovation: Development and empirical calibration of a construct. *Information & management*, 56(3), 445-461.
- Lokuge, S., Sedera, D., Grover, V., & Dongming, X. (2019). Organizational readiness for digital innovation: Development and empirical calibration of a construct. *Information & management*, 56(3), 445-461. <https://doi.org/10.1016/j.im.2018.09.001>
- Mai, B. T., Nguyen, P. V., Ton, U. N. H., & Ahmed, Z. U. (2023). Government policy, IT capabilities, digital transformation, and innovativeness in Post-Covid context: case of Vietnamese SMEs. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Makanyeza, C., Mabenge, B. K., & Ngorora-Madzimure, G. P. K. (2023). Factors influencing small and medium enterprises' innovativeness: Evidence from manufacturing companies in Harare, Zimbabwe. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(3), 10-23.
- Mamonov, S., & Peterson, R. (2021). The role of IT in organizational innovation—A systematic literature review. *The Journal of Strategic Information Systems*, 30(4), 101696.

- Marchiori, D. M., Popadiuk, S., Mainardes, E. W., & Rodrigues, R. G. (2021). Innovativeness: a bibliometric vision of the conceptual and intellectual structures and the past and future research directions. *Scientometrics*, 126, 55-92.
- Nasiri, M., Ukko, J., Saunila, M., & Rantala, T. (2020). Managing the digital supply chain: The role of smart technologies. *Technovation*, 96, 102121.
- Niels Åkerstrøm, A., & Pors, J. G. (2022). Transformation and potentialization: how to extend the present and produce possibilities?. *Kybernetes*. In press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Ofosu-Ampong, K. (2021). Determinants, barriers and strategies of digital transformation adoption in a developing country Covid-19 era. *Journal of Digital Science*, 3(2), 67-83.
- Parra-Requena, G., Ruiz-Ortega, M. J., Garcia-Villaverde, P. M., & Ramírez, F. J. (2022). Innovativeness and performance: the joint effect of relational trust and combinative capability. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 191-213.
- Raj, R. and Srivastava, K.B.L. (2016). Mediating role of organizational learning on the relationship between market orientation and innovativeness", *The Learning Organization*, 23(5), 370-384.
- Ruvio, A. A., Shoham, A., Vigoda-Gadot, E., & Schwabsky, N. (2013). Organizational innovativeness: construct development and cross-cultural validation. *Journal of Product Innovation Management*, 31(5), 1004-1022.
- Schwertner, K. (2017). Digital transformation of business. *Trakia Journal of Sciences*, 15(1), 388-393.
- Seo, E. H., Kim, C. Y., & Kim, K. (2020). A study on the mechanisms linking environmental dynamism to innovation performance. *Sustainability*, 12(23), 9999.
- Sreenivasan, A., & Suresh, M. (2022). Modelling of factors influencing organizational readiness for change in start-ups during the COVID-19 emergency. *Journal of Modelling in Management*, In press.
- Srinivas, S., & Liang, H. (2022). Being digital to being vulnerable: does digital transformation allure a data breach?. *Journal of Electronic Business & Digital Economics*, 1(1/2), 111-137.
- Tekic, Z., & Koroteev, D. (2019). From disruptively digital to proudly analog: A holistic typology of digital transformation strategies. *Business Horizons*, 62(6), 683-693.
- Tuukkanen, V., Wolgsoj, E., & Rusu, L. (2022). Cultural values in digital transformation in a small company. *Procedia Computer Science*, 196, 3-12.
- Vakola, M. (2013). Multilevel readiness to organizational change: A conceptual approach. *Journal of change management*, 13(1), 96-109.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of business research*, 122, 889-901.
- Wang, T., Olivier, D. F., & Chen, P. (2020). Creating individual and organizational readiness for change: conceptualization of system readiness for change in school education. *International Journal of Leadership in Education*, 1-25.
- Wang, X., Qin, Y., Xu, Z., & Škare, M. (2022). A look at the focus shift in innovation literature due to Covid-19 pandemic. *Journal of Business Research*, 145, 1-20.
- Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation science*, 4(1), 1-9.
- Weiner, B. J. (2020). *A theory of organizational readiness for change*. In Handbook on implementation science (pp. 215-232). Edward Elgar Publishing.



- Xie, X., Zhang, & Blanco, C. (2023). How organizational readiness for digital innovation shapes digital business model innovation in family businesses, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(1), 49-79.
- Yousaf, Z., Mihai, D., Tanveer, U., Brutu, M., Toma, S., & Zahid, S. M. (2022). Organizational Innovativeness in the Circular Economy: The Interplay of Innovation Networks, Frugal Innovation, and Organizational Readiness. *Sustainability*, 14(11), 6501.
- Zaki, M. (2019). Digital transformation: harnessing digital technologies for the next generation of services. *Journal of Services Marketing*, 33(4), 429-435.
- Zaoui, F., & Souissi, N. (2020). Roadmap for digital transformation: A literature review. *Procedia Computer Science*, 175, 621-628.

## ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK SAĞLAMLIK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ: BİR VAKIF ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ\*

Selin TAŞ<sup>1</sup>

Ebru YILDIZ<sup>2</sup>

*Makale İlk Gönderim Tarihi / First Received: 07.06.2023*

*Makale Kabul Tarihi / Accepted: 15.06.2023*

**Atf/©:** Taş, S., & Yıldız, E. (2023). Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bir vakıf üniversitesi örneği. *Uluslararası Yönetim Araştırmaları ve Uygulamaları Dergisi*, 2(1), 24-45

### Özet

Psikolojik sağlamlık, günümüz dünyasında oldukça önem taşıyan, üzerinde sıkça durulan bir kavramdır. Bireylerin yaşamda güçlüklerin üstesinden gelebilmesini, zorlu olay ve durumlar ile baş edebilmesini sağlayan bir yetenek, toparlanmayı sağlayan bir kapasitedir. Psikolojik sağlamlık, her birey için önemli olmakla birlikte, üniversite öğrencileri açısından da dikkate değerdir. Önceki yıllar ile kıyaslandığında üniversite dönemi, genellikle daha büyük değişimleri ve/veya zorlukları barındıran ve bu yönü ile birey için daha yüksek psikolojik sağlamlığı gerektiren bir süreçtir. Bu bağlamda çalışma, üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlık düzeylerini saptama ve psikolojik sağlamlığın çeşitli değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirleme amacı taşımaktadır. Bu amaç doğrultusunda, İstanbul'da bir vakıf üniversitesinden 478 öğrencinin katılımı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Veriler, anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin işlenmesi ve analiz edilmesinde SPSS programı kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğunu, psikolojik sağlamlık düzeyinin yaş, cinsiyet, okuduğu fakülte/yüksekokul/enstitü, bir işte çalışma durumu ve anne-baba tutumu açısından farklılaştığını göstermektedir. Çalışmanın ilgili Üniversitenin öğrencilerine, Üniversite yönetimine, ebeveynlere, mevcut ve/veya potansiyel işletmelere psikolojik sağlamlığa ilişkin bilgi ve farkındalık kazanma ve psikolojik sağlamlığın güçlendirilmesi için yapılması gereken çalışmalara odaklanma açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sağlamlık, Üniversite, Öğrenci

## AN INVESTIGATION OF UNIVERSITY STUDENTS' RESILIENCE LEVEL ON THE VIEW OF VARIOUS VARIABLES: THE CASE OF A FOUNDATION UNIVERSITY

### Abstract

Resilience is a concept that is very important and frequently emphasized in today's world. It is an ability that enables individuals to overcome difficulties in life, to cope with difficult events and situations, and is a capacity that enables recovery. While resilience is important for every individual, it is also remarkable for university students. Compared to previous years, the university period is a process that usually includes greater changes and/or difficulties and requires higher resilience for the individual. In this context, the study aims to determine the resilience levels of university students and to determine whether resilience differs in terms of various variables. For this purpose, the research was carried out with the participation of 478 students from a foundation university in Istanbul. Data were collected by survey method. SPSS program was used to process and analyze the data. The results of the study show that the students' level of resilience is above the average, and the level of resilience differs in terms of age, gender, faculty/school/institute, working status and parental attitude. It is thought that the study will contribute to the students of the relevant University, University administration, parents, existing and/or potential businesses in terms of gaining knowledge and awareness about resilience and focusing on the studies that need to be done to strengthen resilience.

**Keywords:** Resilience, University, Student

\* Bu çalışma, Selin Taş tarafından Dr. Ebru Yıldız danışmanlığında hazırlanan ve Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne sunulan Yüksek Lisans Tezi'nden üretilmiştir. Çalışmanın etik izni, ilgili Üniversitenin Etik Kurulu'ndan 24/10/2022 tarihinde alınmıştır.

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar, Yüksek Lisans Mezunu, İstanbul Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi Programı, [sselintas@gmail.com](mailto:sselintas@gmail.com) ORCID: 0000-0001-5730-6586

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Beykent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme (Türkçe) Bölümü, [ebuyildiz@beykent.edu.tr](mailto:ebuyildiz@beykent.edu.tr) ORCID: 0000-0001-8493-6479

## 1. GİRİŞ

Bireyler, yaşamları boyunca çeşitli olaylar, durumlar veya sorunlar ile karşılaşır. Bunların bazıları oldukça zorlayıcı, birey için daha fazla mücadele etmeyi gerektiren özelliklere sahip olabilir. Bireylerin sahip olduğu birtakım beceriler veya kaynaklar, bu zorlu yaşam olayları ile başa çıkmada önemli bir rol oynamaktadır. Psikolojik sağlık, bu kaynaklardan biridir. Kişilerin yaşamlarını etkileyen veya etkileme potansiyeli yüksek önemli bir değişiklik, zorluk ya da risk ile başarılı bir şekilde baş etme kapasitesi (Stewart, Reid ve Mangham, 1997: 22) şeklinde tanımlanabilecek psikolojik sağlık, bireysel yaşam açısından önemli olduğu kadar, iş hayatı açısından da dikkate değerdir. Daha geniş kapsamda değerlendirildiğinde, psikolojik sağlığı yüksek bireyler, psikolojik sağlığı yüksek kurumlar ve toplumlar anlamına da gelmektedir.

Psikolojik sağlık konusu, gençler açısından da kritik öneme sahiptir. Özellikle üniversite yılları genel olarak öğrencilerin ergenlikten ilk yetişkinliğe geçtikleri dönemde yer almaktadır. Bu süreçte, öğrencilerin hayatlarını önemli derecede etkileyebilecek olaylarla karşılaşma olasılığı da yüksektir. Yaşamlarının farklı bir aşamasına geçmiş öğrenciler; değişen ilişkiler, ders yükleri, geleceğe ilişkin mesleki kaygıları, geçim sıkıntıları gibi nedenlerle zorlanabilmektedir. Bu ve benzeri hususlar, psikolojik sağlığın güçlendirilmesini gerektirmektedir. Bu kapasite, çalışma yaşamı açısından da büyük avantaj sağlamaktadır. İş dünyasının artan talepleri, yönetici baskısı, iletişim problemleri, kişisel anlaşmazlıklar gibi birçok sorun, çalışanların yüksek psikolojik sağlıkları ile daha kolay üstesinden gelebilecekleri konular haline gelmektedir.

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerini tespit etme ve psikolojik sağlığın bazı demografik, sosyal ve akademik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini belirleme amacı taşımaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçların, psikolojik sağlığa ilişkin mevcut durum tespiti ve psikolojik sağlığın güçlendirilmesi için neler yapılabileceği hakkında öğrencilere, ailelerine, mensubu oldukları eğitim kurumu ve/veya işletmelerin yöneticilerine katkı sunacağı düşünülmektedir.

Çalışma, psikolojik sağlığı ve ilgili değişkenlerin etkisini, İstanbul'da bir vakıf üniversitesinde öğrenim gören 478 öğrencinin yer aldığı bir araştırma ile ortaya koymaktadır. Araştırma anket yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup, veriler bazı kişisel özellikleri öğrenmek amacıyla hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ve Smith vd. (2008) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye Doğan (2015) tarafından uyarlanan "Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği" ile 31/10/2022-16/12/2022 tarihlerinde toplanmıştır. Verilerin istatistiksel analizleri için SPSS 25 programı kullanılmıştır.

Çalışmada öncelikle psikolojik sağlık kavramı ele alınmıştır. Bu bağlamda, ilk olarak kavram tanımlanmış, psikolojik sağlığa ilişkin risk ve koruyucu faktörlerden söz edilmiştir. Sonrasında psikolojik sağlığı üniversite öğrencileri örneğinde ele alan bazı araştırmaların bulguları ortaya konmuştur. Sonraki bölümlerde araştırmanın yöntemi, veri analizi ve bulgulara yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırma yapılarak yorumlanmış, uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. Psikolojik Sağlık Kavramı

Psikolojik sağlık, ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkileyen riskli durumlar ve krizlere karşı bireylerin göstermiş olduğu güçlü duruş ve yeni sürece hızlı uyum sağlayabilme becerileri ile ilişkili bir kavramdır. Psikolojik sağlık, anlamı itibarıyla temel olarak fizik ve matematiğe dayanmaktadır. Bir malzeme veya sistemin, durum ya da yer değişikliği olduktan sonra tekrar denge haline dönmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Genel olarak bireylerin olumsuz yaşam şartlarından dolayı zarar gören ruh

hallerinden kısa zaman içerisinde çıkabilmelerini ve normal hayatlarına dönebilmelerini ifade etmektedir (Korkut-Owen, Demirbaş-Çelik ve Doğan, 2017: 1464). Literatürde, psikolojik sağlamlığa ilişkin çeşitli tanımlamalara yer verildiği görülmektedir. Kavramın tanımı ile ilgili ortak bir fikir olmadığı söylenebilir (Gizir, 2007: 114). Latince “resiliens” kelimesinden gelen psikolojik sağlamlık, maddenin elastik olması, kendi aslına kolayca dönebilmesi anlamını taşımaktadır. Zorlukların üstesinden gelen insanlar için kullanılmaktadır. Aynı zamanda stres ve yıkıcı olayların etkilerine uyum sağlama konusunda iyi bir geçmiş deneyime sahip olma anlamları ile kişileri tanımlamaktadır (Terzi, 2006: 77-78; Doğan, 2015: 94; Gizir, 2017: 114). Psikolojik sağlamlık literatürde farklı şekillerde tanımlanırken, aynı zamanda birbirine yakın ve benzer olduğu düşünülen, dilimizde farklı deyişlerle de adlandırılmaktadır. Kavramın “kendini toparlama gücü”, “iyileşme” ve “yılmazlık” vb. şekillerde kullanımına rastlanmaktadır (Doğan, 2015: 94). Uluslararası araştırmalarda ise, “hardiness” ve “resilience” kavramlarının kullanıldığı görülmektedir (Collins, 2008: 1185). Murphy’ye göre (1987: 101) psikolojik sağlamlık, çocukların stresle nasıl başa çıktıkları ve travma sonrası daha kısa veya uzun bir süreyle nasıl kurtuldukları/iyileştikleri ile ilgilenen bir kavramdır. Psikolojik sağlamlık, belirli bir durumda farklı kaynaklar kullanarak direnç gösterilmesidir. Başa çıkmanın sonucu olarak “yeterlilik” ve “uyum” gibi olumlu gelişme gösteren, geleceğe odaklılık ve umut besleme özellikleriyle ilgilenir. Masten’e (2001) göre bireyin psikolojik sağlamlık gösterebilmesi için risk durumlarıyla karşılaşması gerekir. Araştırmacı, psikolojik sağlamlığı, bu durumlara maruz kalıp, bireyin kendisini toparlaması ve eski haline dönebilmesi olarak belirtmiştir. Psikolojik sağlamlık kavramının kabul edilen evrensel bir tanımı olmamakla birlikte, yapılan araştırmalar sonucunda birçok ortak özellik birleştirildiğinde genel olarak psikolojik sağlamlığın, dinamik süreçler içerisinde bireyin deneyimlediği zorlu yaşam koşulları, geçmiş travmalar, risk ve belirsizlik içeren durumlara sağlıklı bir uyum göstermesi ve başarılı sonuçlar elde edebilmesinde kişilik özellikleriyle bağlantılı bir olgu olduğunu söylemek mümkündür (Gizir, 2007: 115).

Literatür incelendiğinde, psikolojik sağlamlığa ilişkin bireysel, ailesel ve çevresel olmak üzere çeşitli risk faktörlerinden söz edildiği görülmektedir. Öz ve Yılmaz (2009: 84), fetal alkol/ilaç kullanımı, gebelik ile ilgili yaşanan problemler, prematüre doğum, toplum tarafından onaylanmayan bir mizahi anlayış ve/veya utangaç bir kişilik, IQ seviyesinde düşüklük, kronik ya da ruhsal bir hastalığa sahip olma, madde kullanımı, akademik hayatta yaşanan başarısızlıklar ve etnik bir gruba mensup olma şeklindeki hususları, bireysel risk faktörleri olarak belirtmektedir. Yapılan araştırmalarda rastlanan diğer bireysel risk faktörleri; kişilik, kaygı ve depresyon, olumsuz deneyimler ve davranışsal sorunlar, intihar girişimleri, travma sonrası stres bozukluğu, psikoz (Edwards, Catling ve Parry, 2016: 26-27), genetik bozukluklar (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018: 38), suçlu davranışlar (Robbins, Kaye ve Catling, 2018: 46), çocukluk travmaları, lise ve üniversiteye geçişte uyum gösterme farklılıkları (Hartley, 2011: 596-597) şeklindedir. Öz ve Yılmaz (2009: 84) ve Edwards, Catling ve Parry (2016: 26-27), kalabalık bir aileden olmak, kardeşler arası yaş farkının az olması, ruhsal/kronik bir hastalığı olan ebeveyne sahip olmak, madde kullanan ya da suç işlemiş ebeveyne sahip olma, evlatlık olmak, boşanmış anne-baba, düşük anne-baba eğitimi, ebeveynlerden birinin ölümü veya tek ebeveyn, aile içi şiddet gibi hususları ailesel risk faktörleri arasında göstermektedir. Pooley ve Cohen (2010: 33-34), boşanmanın çocuklar üzerinde riskler oluşturduğunu ve bundan doğacak olumsuz sonuçlar olduğunu, ebeveynlerin ayrılığı sırasındaki yaş, aile bireyleriyle görüşme zamanları, ikamet ve mesafeler gibi konuların ise boşanmanın risk oluşturmadaki etkisinde dikkate alınması gereken hususlar olduğunu belirtmektedir. Ebeveyn veya bakım veren kişilerin çocuklara duygusal istismarda bulunması da, psikolojik sağlamlığı etkileyen bir husus olarak araştırmalarda gösterilmektedir. Bu durum, çocukların gelişimini ve duygusal sağlığını olumsuz şekilde etkilemektedir (Krug vd., 2002: 1086). Duygusal istismar, çocuklarda uzun vadede psikolojik hasara sebep olmakta; bu olumsuz yaşam deneyimlerinin uzun dönemde psikolojik sağlamlık üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır (Cicchetti ve Rogosch, 1997: 800). Düşük sosyo-ekonomik durum, fiziksel ve cinsel yönden suistimal, yoksulluk, evsizlik, çocuk ihmali, yetersiz beslenme,

olumsuz akran desteği ve toplumsal şiddete maruz kalma gibi hususlar ise çevresel risk faktörleri olarak belirtilmektedir (Öz ve Yılmaz, 2009: 84). Yapılan araştırmalarda diğer çevresel risk faktörleri olarak yer alan hususlar şunlardır; çeşitli istismar türleri (Edwards, Catling ve Parry, 2016: 26-27), doğum koşulları, fiziksel, sosyal ve psikolojik yaşam koşulları (Meza vd., 2018: 16), doğal afet, terör (Aydın ve Egemberdiyeva, 2018: 38), çalışma hayatı, iş ve yaşam baskısı, akademik talepleri yönetmek, yüksek riskli akademik baskı, üniversitede liseye kıyasla daha az destek, uzun vadeli finansal borç (Hartley, 2011: 597). Küresel açıdan incelendiğinde ise; globalleşme ve iklim değişikliği, uluslararası finansal krizler, grip salgını, savaş, terörizm ve doğal afetler, endişe yaratan çevresel risk faktörleri arasında gösterilmektedir (Masten, 2011: 500).

Literatürde psikolojik sağlamlığı anlamada ve çözümlemede önemli katkı sağladığı düşünülen bazı hususlardan söz edilmekte; bu faktörler koruyucu faktör başlığı altında değerlendirilmektedir. Olumsuz süreçler içerisinde geçen zamanda bireylerin yapıcı karşılık vermesi, bu olgularla ilintili olarak anlaşılmaktadır. Olumsuz şartlar ve durumların probleme dönüşmeden önlenmesi veya etkisinin azaltılması, koruyucu faktörler sayesinde gerçekleşmektedir (Kararımak, 2006: 132-133; Terzi, 2006: 78-79; Tanko vd., 2021: 19-20). Yapılan çalışmalarda kişilik özelliklerinin yanında, iyi düzeyde zeka/bilişsel yetenek, akademide yeterlilik algısı, özsaygı, gelecek umudu, kendi yaşamı üzerinde denetim sahibi olma, mizah duygusu ve etkili problem çözme becerileri, sorumluluk ve yardımseverlik duygusu, empati (Öz ve Yılmaz, 2009: 84), öz-yeterlilik, olumlu mizaç, içsel kontrol odağı, özerklik, kendini kabul, sağlık ve sosyal yetkinlik (Gizir, 2007: 118) gibi hususlar, bireysel koruyucu faktörler olarak gösterilmektedir. Robbins, Kaye ve Catling (2018) araştırmalarında, benlik saygısının psikolojik sağlamlığı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Psikolojik sağlamlığı etkileyen ailesel koruyucu faktörler de bulunmaktadır. Öz ve Yılmaz (2009: 84), ailesel koruyucu faktörleri; anne-çocuk ilişkisinde pozitif etki, aile bireyleriyle birlikte yaşamak veya aileye yakın yaşamak, çocukların geleceğini kurmada ailenin olumlu desteği ve ebeveynlerin eğitilmiş olması şeklinde sıralamaktadır. Araştırmalar koruyucu, duygusal olarak destekleyici vb. ailelerin çocuklarının ilerleyen yaşlarında daha az davranış problemi gösterdiklerini, akademik ve sosyal açıdan daha başarılı olduklarını ortaya koymaktadır. Anne ve baba ile yaşayan ve ebeveynleriyle olumlu ilişkilere sahip çocukların psikolojik sağlamlıklarının olumlu yönde etkilendiği belirtilmektedir (Demircioğlu ve Yoldaş, 2019: 45). Werner ve Smith (1992), psikolojik sağlamlığı yüksek bireylerin birçoğunun dört veya daha az çocuklu aileye sahip, hayatlarının ilk yıllarında anneanne ya da dedeleri gibi başka kişilerle nadiren uzun süre ayrı kalan ve ebeveynlerinden en az biriyle yakın bağ kurabilen bireyler olduğunu belirtmektedir (Akt. Varıcıer, 2019: 11). Buna ek olarak, tek çocuk olan bireylerde aile ile daha fazla zaman geçirme, ailenin maddi ve manevi kaynaklarına tek başına sahip olma gibi avantajların psikolojik sağlamlık düzeylerine olumlu yönde yansıdığı literatürde gösterilmektedir (Oktan, Odacı ve Çelik, 2014: 146). Bireyin psikolojik sağlamlığı üzerinde çeşitli çevresel faktörler de bulunmaktadır. Literatürde yer alan uluslararası araştırmalar incelendiğinde, güvenlik düzeyi yüksek bir bölgede yaşama, sağlık hizmetlerine kolay erişilebilirlik, bireyin toplumun diğer üyeleri tarafından kabul görmesi, çevresinden algıladığı sosyal desteğin yüksek olması ve olumlu arkadaşlık ilişkileri, çevresel koruyucu faktörler arasında gösterilmektedir (Ozbay vd., 2007: 37-38).

## 2.2. Psikolojik Sağlamlığı Üniversite Öğrencileri Örneğinde Ele Alan Çalışmalar

Literatürde, psikolojik sağlamlık üzerine yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır. Çalışmanın amacına uygun olarak bu bölümde psikolojik sağlamlığı üniversite öğrencileri örneğinde inceleyen ve psikolojik sağlamlığın demografik, sosyal ve akademik değişkenler ile nasıl bir ilişki içinde olduğuna yönelik bulgular ortaya koyan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Yerli literatürde üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlıklarını konu edinen bazı araştırmalar bulunmaktadır. Karal ve Biçer (2021) Covid-19 pandemi döneminde gerçekleştirdikleri araştırmada, farklı üniversitelerin farklı bölümlerinde öğrenim gören 230 öğrenciden psikolojik sağlamlığın cinsiyet,



aile yapısı ve yaşanan yer açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek üzere veri toplamışlardır. Araştırmanın sonuçları, psikolojik sağlamlığın cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiğini, erkeklerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin kadınlardan yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan, psikolojik sağlamlığın aile yapısına ve yaşanan yere göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Çalışmada, öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Akdeniz, Savtekin ve Köylü (2021) tarafından Kocaeli Üniversitesinde öğrenim gören 913 öğrenci üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları, kadın öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin erkeklere göre anlamlı derecede yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuçlar fakültelere göre incelendiğinde, İletişim Fakültesi'nde okuyan öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının, Spor Bilimleri Fakültesi ve Eğitim Fakültesi öğrencilerinden anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Erkoç ve Lotfi (2021) farklı üniversitelerin sosyal hizmetler bölümünde öğrenim gören 420 öğrenciyi kapsayan araştırmalarında, ailelerinin yanında yaşayan öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin yurtda ve evde kalanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada cinsiyet, yaş ve sınıf değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Erkoç ve Danış (2020), Sakarya Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümünde öğrenim gören 261 öğrenciyi kapsayan araştırmalarında, öğrencilerin psikolojik sağlamlık seviyelerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada, psikolojik sağlamlığın cinsiyet, sınıf ve öğretim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmış; psikolojik sağlamlığın cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği, erkeklerin psikolojik sağlamlıklarının kadınlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer yandan, psikolojik sağlamlığın sınıf ve öğretim durumu değişkenleri itibarıyla anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Eker, Taş ve Anlı (2020) tarafından İstanbul'da iki vakıf üniversitesinden toplam 436 öğrenci üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları, cinsiyet, aileden algılanan sosyal destek, arkadaşan algılanan sosyal destek ve mevcut yaşam anlamı değişkenlerinin psikolojik sağlamlığın belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Çalışmada, öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Aydın ve Egemberdiyeva (2018) farklı üniversitelerde öğrenim gören 209 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, yaş ve kardeş sayısının birlikte psikolojik sağlamlığın anlamlı belirleyicileri olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada, yaşın psikolojik sağlamlığı pozitif yönde, kardeş sayısının ise psikolojik sağlamlığı negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Diğer yandan, psikolojik sağlamlığın cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Cantez (2018) tarafından 323 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırma, 4. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, 1., 2. ve 3. sınıf öğrencilerine kıyasla yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışmada, cinsiyet, fakülte ve yaşamını geçirdiği yer değişkenleri itibarıyla anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Alver (2017) 673 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmada, psikolojik sağlamlığın cinsiyet, yaş ve kardeş sayısı bakımından anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Kadın öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, erkek öğrencilere göre yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Kardeş sayısı arttıkça psikolojik sağlamlık düzeylerinin arttığı, yaş arttıkça psikolojik sağlamlık düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir. Anne-baba birlikteliği açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Güngörmüş, Okanlı ve Kocabeyoğlu (2015) tarafından 437 hemşirelik öğrencisi üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları, öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Çalışmada, kadın öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının erkek öğrencilere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik durumu iyi olan öğrenciler, psikolojik sağlamlık düzeyleri en yüksek öğrenciler olarak belirlenmiştir. Oktan, Odacı ve Çelik (2014) 450 üniversite öğrencisinin katılımıyla yaptıkları araştırmada, doğum sırasına göre, psikolojik sağlamlıkların farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Sonuçlar, büyük ve küçük çocuklarda negatif yönde etki, ortanca ve tek çocukta ise pozitif yönde etkiyi ortaya koymaktadır. Çalışmada kadın öğrencilerin, erkek öğrencilere göre psikolojik sağlamlıklarının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarında, bölüm değişkenine göre bir farklılık tespit edilmemiştir.



Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlıkları yabancı literatürde bazı araştırmaların inceleme konusu olmuştur. Debb vd. (2018) 218 öğrencinin katılımıyla yaptıkları çalışmada, Afrika kökenli Amerikalı öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarını incelemişlerdir. Afro-Amerikan öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, ABD genel nüfusuyla karşılaştırıldığında diğer popülasyonlardan yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Holdsworth, Turner ve Scott-Young (2018) 38 lisans ve lisansüstü öğrenciyle yarı yapılandırılmış görüşme ile yaptıkları çalışmada, öğrencilerin kendi psikolojik sağlamlık anlayışlarını ve psikolojik sağlamlığı geliştirmek için kullandıkları stratejileri incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, öğrencilerin çalışma yıllarına ve yaşam deneyimlerine göre psikolojik sağlamlığı kavramsallaştırma biçimlerinin farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Perspektifi korumak, sağlıklı kalmak ve destek ağları geliştirmek, psikolojik sağlamlık ile bağlantılı temel özellikler olarak ortaya çıkmıştır. Edwards, Catling ve Parry (2016), 16-21 yaş arasında 161 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada, bireyin ebeveyni/velisi ile olan ilişkisindeki olumsuzlukların miktarı ile psikolojik sağlamlık arasında ters yönde ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle, ebeveynler ile ilişkide olumsuz deneyim azaldıkça, psikolojik sağlamlık artmaktadır. Erdogan, Ozdogan ve Erdogan (2015) tarafından 596 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları, öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin ortalama puanın üzerinde olduğunu, erkek öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının kadın öğrencilerden anlamlı şekilde yüksek olduğunu göstermektedir. Pidgeon vd. (2014) tarafında yapılan araştırma, Avustralya, Amerika Birleşik Devletleri ve Hong Kong üniversitelerinden toplam 214 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Psikolojik sağlamlığı düşük olan öğrencilerde, arkadaşları, aileleri ve diğer kişilerden algılanan sosyal desteğin azlığı tespit edilmiştir. Prinyaphol ve Chongruksa (2008) tarafından yapılan araştırma, Tayland'ın en güney eyaleti olan Pattani'deki 1148 Taylandlı ve Müslüman üniversite öğrencisinin psikolojik sağlamlığını anlamayı amaçlamıştır. Tek çocuk olan öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının, ilk, ortanca ve son çocuk olan öğrencilere göre düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Yüksek not ortalamasına sahip öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının, düşük not ortalamasına sahip öğrencilere göre yüksek olduğu saptanmıştır.

### 3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümü araştırmanın amacı ve önemi, kavramsal modeli, soruları, anakütle ve örneklem seçimi, veri toplama yöntemi ve aracı ile araştırmanın kısıtları başlıklarını kapsamaktadır. Her bir başlığa ilişkin ayrıntılı açıklamalar aşağıdaki bölümlerde yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlıklarının ne düzeyde olduğunu belirlemek ve psikolojik sağlamlığın çeşitli değişkenler bakımından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Psikolojik sağlamlık, günümüzün çalkantılı dünyasında bireyler için büyük önem taşımaktadır. Özellikle, üniversite öğrencilerinin, yaşamın birçok alanında olduğu gibi iş dünyasında da değer yaratma potansiyeli güçlü bireyler olduğu dikkate alındığında, bu bireylerin psikolojik sağlamlıklarının ne düzeyde olduğu ve ilişkili faktörlerin neler olduğunun anlaşılması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmanın ilgili Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlamlıkları konusunda, öncelikle öğrencilerin kendilerine olmak üzere, Üniversite yöneticilerine, ebeveynlere, mevcut ve/veya potansiyel işletmelere bilgi ve farkındalık kazanma ve psikolojik sağlamlığın güçlendirilmesi için yapılması gereken çalışmalara odaklanma bakımından yardımcı olacağı düşünülmektedir.

#### 3.2. Araştırma Konusu Üniversitenin Tanıtım Bilgileri

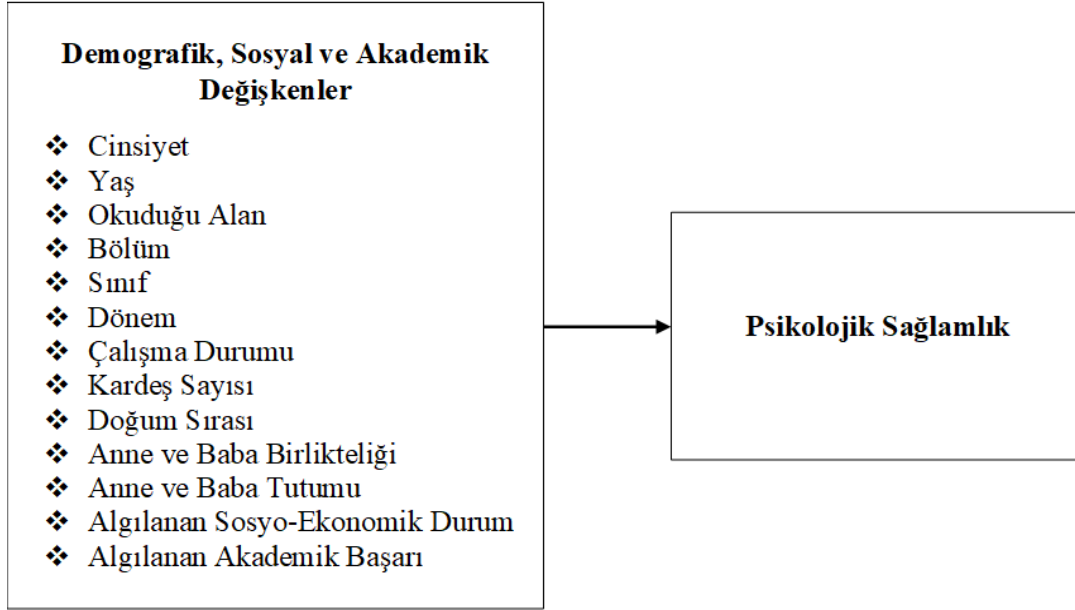
Araştırmanın yapıldığı Üniversite, 1997 tarihinde 4282 sayılı kanunla, kamu tüzel kişiliğe sahip bir vakıf üniversitesi olarak kurulmuştur. Günümüzde, İstanbul'un merkezi konumlarında yer alan, yüksek

standartlarda donanıma sahip dört yerleşkede eğitim-öğretime devam eden Üniversitenin otuz bine yakın öğrencisi bulunmaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli



### 3.4. Araştırmanın Soruları

Çalışmanın amacı doğrultusunda araştırma soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlıkları ne düzeydedir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, okudukları fakülte/yüksekokul/enstitüye göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, okudukları bölüme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, sınıfa göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, döneme göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, bir işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, kardeş sayısına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, doğum sırasına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, anne ve baba birlikteliğine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, anne ve baba tutumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, algılanan sosyo-ekonomik duruma göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeyleri, algılanan akademik başarıya göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

### 3.5. Anakütle ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın anakütlesini yukarıda belirtilen Üniversitenin öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak ulaşılabilen 478 öğrenci katılmıştır.

### 3.6. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket formu, Kişisel Bilgi Formu ve Psikolojik Sağlık Ölçeğini kapsayan iki bölümden oluşmaktadır. Kişisel bilgi formunda, cinsiyet, yaş, okuduğu fakülte/yüksekokul/enstitü, bölüm, sınıf, dönem, işte çalışma durumu, kardeş sayısı, doğum sırası, ebeveyn birliktelik durumu, anne-baba tutumu, algılanan sosyo-ekonomik düzey ve algılanan akademik başarı olmak üzere toplam 13 soru bulunmaktadır. İlgili sorular, literatür desteğine başvurularak (Özer, 2013; Aydın ve Egemberdiyeva, 2018) araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Psikolojik sağlamlığın tespit edilmesinde ise Smith vd. (2008) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlaması Doğan (2015) tarafından yapılan, tek boyutlu ve 6 maddeli, 5'li Likert tipinde "Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte 2., 4. ve 6. maddeler ters puanlanmaktadır. Doğan (2015), ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını .83 olarak tespit etmiştir.

Anket formu Google Formlar platformunda oluşturulmuştur. Üniversitenin uygun gördüğü yöntem doğrultusunda, e-postaları üzerinden ulaşılabilen öğrenciler için ilgili linkin "öğrenci e-posta adreslerine" gönderimi ile, yüz yüze ulaşılmaması daha kolay olduğu düşünülen öğrenciler için ise anket formlarının basılı versiyonları ile veriler toplanmıştır.

### 3.7. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın kısıtları şu şekildedir:

- Araştırma, örnekleme oluşturan 478 öğrencinin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırma bulguları, katılımcıların demografik, sosyal ve akademik özelliklerini tespit etmek üzere hazırlanmış sorular ve psikolojik sağlık düzeylerini saptamaya yönelik kullanılan "Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği" ile toplanan veriler ile sınırlıdır.
- Elde edilen bulgular, yalnızca araştırmanın örneklemini kapsamaktadır.

## 4. VERİLERİN ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırma, ilgili Üniversiteden 478 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, 31/10/2022-16/12/2022 tarihlerinde toplanmıştır. Anket formlarının hiçbirinde kayıp veri tespit edilmemiş olup, tüm formlar analizde kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel hesaplamaları SPSS 25 programı ile yapılmıştır. Öğrencilerin demografik, sosyal ve akademik özelliklerine ilişkin dağılımı

göstermek üzere, frekans ve yüzdelik hesaplamaları yapılmıştır. Kullanılan ölçeğin yapı geçerliliği, Keşfedici Faktör Analizi ile incelenmiştir. Gruplar arası karşılaştırmalar için ise t testi, Anova testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Veri analizi ve bulgulara ilişkin ayrıntılı açıklamalar aşağıdaki bölümlerde yer almaktadır.

#### 4.1. Tanımlayıcı Bilgiler

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik, sosyal ve akademik özellikleri ile ilgili dağılıma ilişkin bulgular aşağıdaki bölümlerde yer almaktadır.

Öğrencilerin cinsiyetlerine ilişkin dağılımı Tablo 1’de sunulmaktadır. Öğrencilerin %60,3’ü kadın, %39,7’si erkektir. Bu sonuçlara göre, örnekleme çoğunluğun kadınlardan oluştuğu söylenebilir.

**Tablo 1. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	N	%
Kadın	288	60,3
Erkek	190	39,7
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Tablo 2’de öğrencilerin yaş gruplarına göre dağılımı gösterilmektedir. Öğrencilerin %42,3’ü 17-20, %34,3’ü 21-24 yaş aralığında, %23,4’ü ise 25 yaş ve üzerindedir. Sonuçlar, örneklemin çoğunluğunun 25 yaş altı bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

**Tablo 2. Öğrencilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

Yaş Grupları	N	%
17-20	202	42,3
21-24	164	34,3
25 yaş ve üstü	112	23,4
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Tablo 3’te öğrencilerin okudukları Fakülte/Yüksekokul/Enstitü’ye ilişkin dağılımları sunulmuştur. Öğrencilerin %0,8’i Diş Hekimliği Fakültesi, %0,4’ü Tıp Fakültesi, %2,5’i Fen-Edebiyat Fakültesi, %8,2’si Güzel Sanatlar Fakültesi, %9,4’ü Hukuk Fakültesi, %7,7’si İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, %7,5’i İletişim Fakültesi, %28,7’si Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, %2,3’ü Sağlık Bilimleri Fakültesi, %0,2’si Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, %17,8’si Meslek Yüksekokulu ve %14,4’ü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bünyesinde öğrenim görmektedir. Sonuçlar, araştırmaya en yüksek oranda Mühendislik-Mimarlık Fakültesi öğrencilerinin katılım sağladığını göstermektedir.

**Tablo 3. Öğrencilerin Okuduğu Fakülte/Yüksekokul/Enstitü’ye Göre Dağılımları**

Okuduğu Fakülte/Yüksekokul/Enstitü	N	%
Diş Hekimliği Fakültesi	4	0,8
Tıp Fakültesi	2	0,4
Fen-Edebiyat Fakültesi	12	2,5
Güzel Sanatlar Fakültesi	39	8,2

Hukuk Fakültesi	45	9,4
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	37	7,7
İletişim Fakültesi	36	7,5
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	137	28,7
Sağlık Bilimleri Fakültesi	11	2,3
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	1	0,2
Meslek Yüksekokulu	85	17,8
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	69	14,4
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Öğrencilerin okudukları bölüme göre dağılımları Tablo 4'te gösterilmektedir. Araştırmaya 76 farklı bölümden öğrenci katılmıştır. Sonuçlara göre, en çok katılım Hukuk Bölümü ve Yazılım Mühendisliği Bölümü öğrencileri arasından görülmektedir.

**Tablo 4. Öğrencilerin Okuduğu Bölüme Göre Dağılımları**

Bölüm	N	%
Adalet	1	0,2
Ağız ve Diş Sağlığı	5	1,0
Ağız, Diş ve Çene Cerrahisi	3	0,6
Ameliyathane Hizmetleri	27	5,6
Bankacılık ve Finans	2	0,4
Bankacılık ve Sigortacılık	1	0,2
Beslenme ve Diyetetik	3	0,6
Bilgisayar Mühendisliği	17	3,6
Bilgisayar Programcılığı	3	0,6
Biyomedikal Mühendisliği	1	0,2
Çocuk Gelişimi	6	1,3
Çok Boyutlu Modelleme ve Animasyon	1	0,2
Dış Ticaret	2	0,4
Diş Protez Teknolojisi	1	0,2
Diyaliz	4	0,8
Eczane Hizmetleri	4	0,8
Elektrik Elektronik Mühendisliği	17	3,6
Endüstri Mühendisliği	26	5,4
Endüstri Ürünleri Tasarımı	1	0,2
Endüstriyel Tasarım	15	3,1
Finans ve Bankacılık	3	0,6
Fizyoterapi	2	0,4
Gastronomi ve Mutfak Sanatları	3	0,6
Görsel İletişim Tasarımı	5	1,0
İletişim ve Tasarım	7	1,5
Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	23	4,8
Halkla İlişkiler ve Tanıtım	2	0,4

Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi	11	2,3
Hemşirelik	2	0,4
Hukuk	45	9,4
İç Mekân Tasarımı	2	0,4
İç Mimarlık	9	1,9
İktisat	6	1,3
İletişim ve Tasarımı	1	0,2
İlk ve Acil Yardım	8	1,7
İngiliz Dili ve Edebiyatı	2	0,4
İngilizce Mütercim ve Tercümanlık	1	0,2
İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim	23	4,8
İnşaat Teknolojisi	1	0,2
İşletme	11	2,3
İşletme Yönetimi	20	4,2
Kamu Hukuku	1	0,2
Kimya Mühendisliği	7	1,5
Klinik Psikoloji	1	0,2
Lojistik	1	0,2
Makine Mühendisliği	10	2,1
Medya ve İletişim	1	0,2
Mimari Restorasyon	1	0,2
Mimarlık	5	1,0
Moda Tasarımı	2	0,4
Optisyenlik	1	0,2
Oyunculuk	20	4,2
Patoloji Laboratuvar Teknikleri	2	0,4
Pazarlama	1	0,2
Pazarlama ve Reklamcılık	1	0,2
Protetik Diş Tedavisi	1	0,2
Psikoloji	3	0,6
Radyo, Televizyon ve Sinema	8	1,7
Radyoterapi	2	0,4
Sağlık Yönetimi	1	0,2
Sinema ve Televizyon	1	0,2
Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği	1	0,2
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	2	0,4
Sosyal Hizmetler	2	0,4
Sosyoloji	4	0,8
Tarih	2	0,4
Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	2	0,4
Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	3	0,6
Tıp	2	0,4
Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık	1	0,2
Uluslararası Ticaret ve Finansman	1	0,2
Uygulamalı İngilizce Çevirmenlik	1	0,2
Yazılım Mühendisliği	32	6,7



Yeni Medya	7	1,5
Yönetim Bilişim Sistemleri	16	3,3
Yönetim Organizasyon	5	1,0
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Tablo 5, Fakülte ve Yüksekokul öğrencilerinin okudukları sınıfa göre dağılımlarını göstermektedir. Öğrencilerin %36,7'si 1. sınıf, %30,8'i 2. sınıf, %12'si 3. sınıf ve %20,5'i 4. sınıfta okumaktadır. Bu sonuçlara göre, örneklemin çoğunluğunun 1. ve 2. sınıf öğrencisi olduğu söylenebilir.

**Tablo 5. Öğrencilerin Okuduğu Sınıfa Göre Dağılımları**

Sınıf	N	%
1. Sınıf	150	36,7
2. Sınıf	126	30,8
3. Sınıf	49	12,0
4. Sınıf	84	20,5
<b>Toplam</b>	<b>409*</b>	<b>100,0</b>

\*Lisansüstü programlarda yer alan öğrencilerin çıkarılması ile elde edilen sayıdır.

Tablo 6'da Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencilerinin dönemlerine göre dağılımı gösterilmektedir. Öğrencilerin %81,2'si 1-2. dönem, %13'ü 3-4. dönem öğrencisi olup, %5,8'i diğer (tez aşaması, vb.) kategorisinde yer almaktadır. Sonuçlara göre, çoğunluğu 1-2. dönem öğrencileri oluşturmaktadır.

**Tablo 6. Öğrencilerin Okuduğu Döneme Göre Dağılımları**

Dönem	N	%
1-2. Dönem	56	81,2
3-4. Dönem	9	13,0
Diğer	4	5,8
<b>Toplam</b>	<b>69*</b>	<b>100,0</b>

\*Fakülte ve Yüksekokul bünyesindeki öğrencilerin çıkarılması ile elde edilen sayıdır.

Öğrencilere araştırmanın yapıldığı tarihler itibarıyla bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulmuş olup, yanıtlara ilişkin dağılım Tablo 7'de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere, öğrencilerin %35,4'ü bir işte çalışırken, %64,6'sı herhangi bir işte çalışmamaktadır. Bulgular ışığında, öğrencilerin çoğunluğunun bir işte çalışmadığı söylenebilir.

**Tablo 7. Öğrencilerin Bir İşte Çalışma Durumuna Göre Dağılımları**

Bir İşte Çalışma Durumu	N	%
Evet	169	35,4
Hayır	309	64,6
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Öğrencilerin kendileri dahil kaç kardeş oldukları ile ilgili verdikleri cevaplara ilişkin dağılım Tablo 8’de gösterilmektedir. Bulgulara göre, öğrencilerin %13,2’si tek çocuk, %40,8’i 2 kardeş, %26,4’ü 3 kardeş, %11,1’i 4 kardeşdir. 5 ve üzeri kardeşe sahip olanların oranı ise %8,6’dır. Bu sonuçlara göre, öğrencilerin ağırlıklı 2 kardeş oldukları söylenebilir.

**Tablo 8. Öğrencilerin Kardeş Sayısına Göre Dağılımları**

Kardeş Sayısı	N	%
1	63	13,2
2	195	40,8
3	126	26,4
4	53	11,1
5 ve üzeri	41	8,6
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Öğrencilerin doğum sırasına ilişkin dağılımları, Tablo 9’da yer almaktadır. Öğrencilerin %13,2’si tek çocuk, %33,1’i ilk çocuk, %18,8’i ortanca veya ortancalardan ve %34,9’u son çocuktur. Sonuçlara göre, örneklemin çoğunlukla ilk ve son çocuk olan öğrencilerden oluştuğu söylenebilir.

**Tablo 9. Öğrencilerin Doğum Sırasına Göre Dağılımları**

Doğum Sırası	N	%
Kardeşim yok (Tek Çocuk)	63	13,2
İlk Çocuk	158	33,1
Ortanca veya Ortancalardan	90	18,8
Son Çocuk	167	34,9
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Tablo 10’da öğrencilerin anne-baba birlikteliğine ilişkin verdikleri yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Tabloda görüldüğü üzere, anne ve babası birlikte olan öğrencilerin oranı %80,5 iken, anne ve babası birlikte olmayan öğrencilerin oranı %19,5’tir. Sonuçlara göre, öğrencilerin çoğunluğunun anne ve babasının bir arada olduğu söylenebilir.

**Tablo 10. Öğrencilerin Anne-Baba Birlikteliğine Göre Dağılımları**

Anne-Baba Birlikteliği	N	%
Evet	385	80,5
Hayır	93	19,5
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Öğrencilere anne ve babalarının kendilerine ilişkin tutumlarını nasıl değerlendirdikleri sorulmuş olup, verilen cevaplara ilişkin dağılım Tablo 11’de sunulmuştur. Öğrencilerin %8,4’ü anne ve babalarını ilgisiz, %23,8’i demokratik, %51,9’u koruyucu ve %15,9’u otokratik tutuma sahip ebeveynler olarak görmektedir. Bulgular ışığında, öğrencilerin yarıdan fazlasının anne ve babalarını koruyucu tutum sergileyen bireyler olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

**Tablo 11. Öğrencilerin Anne-Baba Tutumuna Göre Dağılımları**

Anne-Baba Tutumu	N	%
İlgisiz	40	8,4
Demokratik	114	23,8
Koruyucu	248	51,9
Otoriter	76	15,9
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Öğrencilerin algıladıkları sosyo-ekonomik duruma göre dağılımları Tablo 12’de yer almaktadır. Öğrencilerin %10,9’u sosyo-ekonomik durumlarının düşük olduğunu belirtirken, sosyo-ekonomik durumunu orta düzey olarak değerlendirenlerin oranı %78,7 ve yüksek olarak görenlerin oranı ise %10,5’tir. Sonuçlara göre, öğrencilerin çoğunluğunun sosyo-ekonomik durumunu orta düzey olarak gördüğünü söylemek mümkündür.

**Tablo 12. Öğrencilerin Algıladıkları Sosyo-Ekonomik Duruma Göre Dağılımları**

Algılanan Sosyo-Ekonomik Durum	N	%
Düşük	52	10,9
Orta	376	78,7
Yüksek	50	10,5
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

Tablo 13, öğrencilerin algıladıkları akademik başarıya ilişkin dağılımlarını göstermektedir. Öğrencilerin %9,2’si akademik başarısını düşük, %65,3’ü orta ve %25,5’i yüksek olarak değerlendirmektedir. Bulgular ışığında, öğrencilerin çoğunluğunun akademik başarılarını orta düzey olarak gördüğü söylenebilir.

**Tablo 13. Öğrencilerin Algıladıkları Akademik Başarıya Göre Dağılımları**

Algılanan Akademik Başarı	N	%
Düşük	44	9,2
Orta	312	65,3
Yüksek	122	25,5
<b>Toplam</b>	<b>478</b>	<b>100,0</b>

#### 4.2. Keşfedici Faktör Analizi ve Cronbach Alpha Değerleri

Araştırmada yer alan Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeğinin yapı geçerliliği keşfedici faktör analiziyle incelenmiştir. Öncelikle elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunun tespit edilmesi amacıyla Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik testi sonuçları değerlendirilmiştir. Veri setinin faktör analizine alınabilmesi için KMO değerinin .6’dan büyük olması ve Bartlett Küresellik testi sonucunun anlamlı çıkması ( $p < .05$ ) gerekmektedir (Pallant, 2017: 201). Tablo 14’te görüldüğü üzere, KMO testi sonucu ,855 ve Bartlett Küresellik testi sonucu anlamlı ( $p < .05$ ) olarak elde edilmiştir. Buna göre, ölçeğin keşfedici faktör analizine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Keşfedici Faktör Analizi, Temel Bileşenler Analizi ve Direct Oblimin rotasyonu ile yapılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere, tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Tek faktörlü yapı, toplam varyansın %57,68'ini açıklamaktadır. Ayrıca, faktör yükü değerleri de literatürde bazı araştırmacılar tarafından belirtilen alt sınır değerlerin (.40, Şencan, 2005; .32, Tabachnick ve Fidell, 2020) oldukça üzerindedir. Bu sonuçlara göre, ölçeğin geçerli bir ölçüm aracı olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 14, ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunu da göstermektedir. Pallant, (2017: 113), bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilmesi için Cronbach Alpha katsayısının, .70'in üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .852 olarak tespit edilmiş olup, bu sonuca göre ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilir.

**Tablo 14. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

	Başlangıç Özdeğer	Açıklanan Toplam Varyans	Cronbach's Alpha	Faktör 1
Psikolojik Sağlamlık1	3,461	57,681	,852	,785
Psikolojik Sağlamlık4				,784
Psikolojik Sağlamlık6				,776
Psikolojik Sağlamlık3				,768
Psikolojik Sağlamlık2				,756
Psikolojik Sağlamlık5				,683
KMO: ,855; Yaklaşık Ki-Kare: 1137,657; Anlamlılık: ,000				

#### 4.3. Merkezi Eğilim, Dağılım, Çarpıklık ve Basıklık Ölçüleri

Ölçeğe ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 15'te sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler doğrultusunda, öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmada, parametrik analizlerin yapılabilmesi için verilerin normal dağılıma uygunluğu da incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell'e (2020) göre verilerin normal dağılımına uyabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında olması gerekmektedir. Bulgular incelendiğinde, ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerlerinin belirtilen aralıklar içinde olduğu görülmektedir. Buna göre, verilerin normal dağılıma uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 15. Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri**

N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
478	18,79	5,24	-,180	-,317

#### 4.4. Farklılık Analizi

Çalışmanın bu bölümünde öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin demografik, sosyal ve akademik özellikleri itibarıyla farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere parametrik testlerden ikili gruplar için t testi, ikiden fazla gruplar için ise Anova testi yapılmıştır. Anova testinde farklılığın kaynağını tespit etmek için Kayrı'nın (2009: 56) belirttiği gibi varyansların homojen olduğu ve örneklem sayılarının eşit olmadığı durumlar için Scheffe testi kullanılmıştır. Öte yandan, "okuduğu dönem" değişkeninde iki alt grubun 30'dan az öğrenciyi kapsamaması ve grupların yeniden kodlanmasının mümkün olmaması nedeniyle ilgili değişkene parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Testi uygulanmıştır. "Okuduğu Fakülte/Yüksekokul/Enstitü" değişkeninde ise 30'dan az öğrenciyi kapsayan Dış Hekimliği Fakültesi, Tıp Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu grupları analiz dışı bırakılarak Anova testi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, "okuduğu bölüm" değişkeninde her birinde oldukça az sayıda öğrencinin yer aldığı çok fazla bölüm bulunduğu için yapılacak herhangi bir testin sağlıklı sonuç vermeyeceği düşünüldüğünden, bu değişken için fark analizi yapılmamıştır.

Öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo 16'da yer almaktadır. Sonuçlar, öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiğini ( $t=-5,859$ ;  $p<0,05$ ); erkeklerin psikolojik sağlık düzeyinin ( $\bar{x}=20,43$ ;  $ss=4,73$ ) kadınlardan ( $\bar{x}=17,71$ ;  $ss=5,28$ ) anlamlı şekilde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 16. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Cinsiyet	N	Ort.	ss	t	p
Kadın	288	17,71	5,28	-5,859	,000
Erkek	190	20,43	4,73		

Tablo 17'de öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan Anova testi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonuçlarına göre, öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $F=10,595$ ;  $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak üzere Scheffe testi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, 25 yaş ve üstü öğrencilerin ( $\bar{x}=20,71$ ;  $ss=4,98$ ) psikolojik sağlık düzeylerinin 17-20 yaş ( $\bar{x}=18,00$ ;  $ss=5,16$ ) ve 21-24 yaş grubundaki öğrencilerden ( $\bar{x}=18,45$ ;  $ss=5,21$ ) anlamlı şekilde yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 17. Öğrencilerin Yaşlarına Göre Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Yaş	N	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
(1)17-20	202	18,00	5,16	10,595	,000	3>1
(2) 21-24	164	18,45	5,21			3>2
(3) 25 yaş ve üstü	112	20,71	4,98			

Tablo 18, öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin okudukları Fakülte/Yüksekokul/Enstitü'ye göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçlarını

göstermektedir. Sonuçlara göre, Fakülte/Yüksekokul/Enstitü itibarıyla öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinde anlamlı farklılık ( $F=2,833$ ;  $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek üzere gerçekleştirilen Scheffe testi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde öğrenim gören öğrencilerin ( $\bar{x}=20,59$ ;  $ss=4,72$ ) psikolojik sağlık düzeylerinin Meslek Yüksekokulu ( $\bar{x}=17,78$ ;  $ss=5,53$ ) ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi öğrencilerinden ( $\bar{x}=18,26$ ;  $ss=4,90$ ) anlamlı şekilde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 18. Öğrencilerin Okuduğu Fakülte/Yüksekokul/Enstitü'ye Göre Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Fakülte/Yüksekokul/Enstitü	N	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
(1) Güzel Sanatlar Fakültesi	39	18,21	4,43	2,833	,010	7>6 7>5
(2) Hukuk Fakültesi	45	19,91	5,68			
(3) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	37	19,54	5,43			
(4) İletişim Fakültesi	36	19,03	4,95			
(5) Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	137	18,26	4,90			
(6) Meslek Yüksekokulu	85	17,78	5,53			
(7) Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	69	20,59	4,72			

Öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin bir işte çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo 19'da yer almaktadır. Sonuçlar, öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin bir işte çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiğini ( $t=4,168$ ;  $p<0,05$ ); bir işte çalışan öğrencilerin psikolojik sağlık düzeyinin ( $\bar{x}=20,12$ ;  $ss=5,14$ ) herhangi bir işte çalışmayan öğrencilerden ( $\bar{x}=18,06$ ;  $ss=5,15$ ) anlamlı şekilde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 19. Öğrencilerin Bir İşte Çalışma Durumuna Göre Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Şu An Bir İşte Çalışma Durumu	N	Ort.	ss	t	p
Evet	169	20,12	5,14	4,168	,000
Hayır	309	18,06	5,15		

Tablo 20'de öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin anne-baba tutumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere gerçekleştirilen Anova testi sonuçları sunulmuştur. Sonuçlara göre, anne-baba tutumu itibarıyla öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinde anlamlı farklılık ( $F=5,133$ ;  $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Scheffe testi, anne ve babalarının demokratik tutum sergilediği öğrencilerin ( $\bar{x}=20,14$ ;  $ss=5,13$ ) psikolojik sağlık düzeylerinin otoriter anne-baba tutumu ile karşılaşan öğrencilerden ( $\bar{x}=17,18$ ;  $ss=5,35$ ) anlamlı şekilde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.



**Tablo 20. Öğrencilerin Anne-Baba Tutumuna Göre Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Karşılaştırılması**

Anne-Baba Tutumu	N	Ort.	ss	F	p	Farklı Gruplar
(1) İlgisiz	40	18,38	6,04	5,133	,002	2>4
(2) Demokratik	114	20,14	5,13			
(3) Koruyucu	248	18,73	4,98			
(4) Otoriter	76	17,18	5,35			

Araştırmada, öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin sınıf, dönem, kardeş sayısı, doğum sırası, ebeveyn birliktelik durumu, algılanan sosyo-ekonomik durum ve algılanan akademik başarı değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek üzere gerçekleştirilen analizlerin sonuçlarına göre, psikolojik sağlık düzeyinin ilgili değişkenler itibarıyla farklılık göstermediği belirlenmiştir.

## SONUÇ

Psikolojik sağlık yaşamın birçok alanında ortaya çıkan önemli değişiklikler, çeşitli zorlu olaylar ve durumlarla baş edebilme yeteneği şeklinde ifade edilebilen bir kavramdır. Psikolojik sağlık, her birey için önemli bir kapasite olmakla birlikte, özellikle günümüz gençleri açısından kritik role sahiptir. Genel olarak ergenlik döneminin sonu, ilk yetişkinlik evresinin başlangıcına denk gelen üniversite yılları, bireylerin çevrelerinin genişlemeye ve yaşam deneyimlerinin artmaya başladığı bir dönem olarak bilinmektedir. Bu dönem, içinde bulunduğumuz hızla değişen, belirsiz ve karmaşık bir dünya ile bir arada değerlendirildiğinde, psikolojik sağlamlığı yüksek gençlerin yaşamın hemen her alanında büyük fark yaratacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerini belirleme ve psikolojik sağlamlığın bazı değişkenler itibarıyla farklılık gösterip göstermediğini saptama amacı taşıyan çalışmanın, başta öğrencilerin kendilerine olmak üzere, bu bireylerin ailelerine, mensubu oldukları Üniversitenin karar vericilerine ve mevcut/olası işletmelerine katkı sunacak sonuçlar ortaya koyduğu düşünülmektedir.

Bir vakıf üniversitesinin 478 öğrencisini kapsayan araştırmanın sonuçları, öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin ortalama puanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Öte yandan bu bilgi, ortalamanın üzerinde ancak çok da yüksek olmayan psikolojik sağlamlığın güçlendirilmesi için neler yapılabileceği konusuna odaklanmayı gerektirmektedir.

Araştırma, öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinde çeşitli demografik, sosyal ve akademik değişkenler açısından farklılık olup olmadığını da incelemiş olup, bazı faktörler itibarıyla öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinde farklılık tespit edilmiştir. Bu değişkenlerden biri cinsiyettir. Çalışmanın sonuçları, erkek öğrencilerin psikolojik sağlık düzeylerinin kadın öğrencilerden anlamlı şekilde yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonucun bir nedeni olarak, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri gösterilebilir. Erkekliğin güç ile temsiliyeti, toplumdaki “sen erkek adamsın” anlayışı ile bu bireylerin mutlaka sahip olması ve koruması gereken özellikler olarak görülen dayanıklılık, duygularını kontrol etme, girişkenlik, sorumluluk alma, sorun çözme, karar verme gibi hususlar, erkeklerin çocukluk yıllarından başlayarak tüm yaşam dönemlerinde psikolojik sağlamlıklarını güçlendirmek için zorlayıcı nedenler olarak gösterilebilir. Çalışmanın bu bulgusu, Karal ve Biçer (2021), Erkoç ve Danış (2020), Erdogan, Ozdogan ve Erdogan (2015) tarafından yapılan araştırmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Yaş, psikolojik sağlamlığın farklılık gösterdiği bir başka değişken olarak tespit edilmiştir. Araştırmada, 25 yaş ve üstü öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin 17-20 ve 21-24 yaş grubundan anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaş, fiziksel, zihinsel ve duygusal yönden değişmeyi, gelişmeyi beraberinde getirmesi dolayısıyla, ileri yaşlardaki öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarının diğer yaş gruplarına kıyasla yüksek olması oldukça makul bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmada, öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin okudukları Fakülte/Yüksekokul/Enstitü'ye göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Sonuçlar, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde öğrenim gören öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, Meslek Yüksekokulu ve Mühendislik-Mimarlık Fakültesi bünyesindeki öğrencilerden anlamlı şekilde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Lisansüstü eğitim, lisans mezuniyetini gerektiren ve genellikle yaşamın ileri yaş dönemlerine denk gelen bir süreçtir. Ayrıca, bu öğrencilerin çoğu iş hayatının içinde yer almaktadır. Dolayısıyla, elde edilen sonuç yalnızca eğitim düzeyi açısından değerlendirilmemeli, bireylerin yaşı ve iş yaşamı da dikkate alınması gereken değişkenler olarak görülmelidir. Nitekim, araştırmanın yaş ve çalışma durumu değişkenlerinin psikolojik sağlamlık ile ilişkisine dair bulguları, yapılan bu açıklamayı destekler niteliktedir.

Bir işte çalışma durumu, araştırmada psikolojik sağlamlık düzeyinin farklılık gösterdiği bir diğer değişken olarak saptanmıştır. Çalışma yaşamı içinde yer alan öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, herhangi bir işte çalışmayan öğrencilere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. İş yaşamı, farklı özelliklere sahip birçok insan ile ortak amaçlar doğrultusunda birlikte çalışmayı gerektirmektedir. Ayrıca, günümüz çalışma ortamlarında bireylerin maruz kaldığı konu, olay veya sorunlar da daha karmaşık ve zorlayıcı olabilmektedir. Bu nedenle, bireyler kendilerini her alanda güçlendirmeleri gerektiğini bilmekte; psikolojik olarak dayanıklı olmanın da iş dünyası açısından önemli bir kriter olduğuna ilişkin anlayış geliştirmekte, bu kapasiteyi geliştirmenin yollarını aramaktadır. Ek olarak, çalışma hayatı kişiye maddi ve maddi olmayan pek çok kazanım sunmaktadır. Bu kazanımlar da bireylerin psikolojik sağlamlıklarına katkı sunmaktadır. Tüm bu açıklamalar, bir işte çalışma durumu ve psikolojik sağlamlık ilişkisini anlamaya yardımcı olabilir.

Araştırmada, öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin anne-baba tutumuna göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Sonuçlar, demokratik anne-baba tutumuna sahip öğrencilerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin, otoriter ebeveynlere sahip öğrencilerden anlamlı şekilde yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Çocuklarına karşı hoşgörülü ve ilgili davranma, destekleyici davranış sergileme, fikir alışverişine önem verme, belirli kurallar çerçevesinde aile kararlarına çocukların katılımını sağlama gibi özellikleri ile demokratik ebeveyn tutumu, çocukların özgüvenlerinin gelişmesine yardımcı olmakta; yaşamda inisiyatif alabilme ve sorun çözme becerisine katkı sunmakta, çocukların kendi kapasitelerini görebilme ve güçlendirmeye yönelik fırsatlar sunan bir aile ortamı yaratmaktadır. Bu açıklamalar, demokratik ebeveyn tutumu ile psikolojik sağlamlık ilişkisini anlamaya katkı sağlayabilir.

Diğer yandan, araştırmada psikolojik sağlamlık düzeyinin sınıf, dönem, kardeş sayısı, doğum sırası, ebeveyn birliktelik durumu, algılanan sosyo-ekonomik durum ve algılanan akademik başarı değişkenleri itibarıyla farklılık göstermediği saptanmıştır.

Elde edilen sonuçlar ışığında, öğrencilerin psikolojik sağlamlıklarını güçlendirmek için üniversitelerin öğrenci dekanlığı, kariyer merkezleri gibi birimleri vasıtası ile problem çözme, stres yönetimi, mesleki ve entelektüel beceri gelişimi gibi alanlarda eğitim programları düzenlenmesi, bireylerin karşılaştığı sorunların çözümünde psikolojik danışmanlık ve rehberlik desteği verilmesi büyük önem taşımaktadır. Ailelerin bu konularda bilinçlendirilmesi ve sürece dahil olmaları da öğrencileri düzenlenen çalışmalara katılmak konusunda teşvik edici olacaktır. Aile ve Üniversite iş birliği, öğrencilerin sorunlar karşısında kendilerini daha güçlü hissetmelerini sağlayacak, psikolojik sağlamlık kapasitelerinin gelişmesine katkı sunacaktır. Bu öneriler, öğrencilerin mevcut veya potansiyel işletmeleri açısından da dikkate alınmalıdır. İşletmelerde "sorun çözme odaklı" anlayışa ek olarak "pozitif yönleri geliştirme yaklaşımı" benimsenmeli, çalışanların güçlü yönlerine, olumlu doğasına vurgu yapan, kişilerin kendilerini

keşfetmelerine imkân veren ortamlar oluşturulmalıdır. Ayrıca yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından destek sağlanmalı, sorunlar karşısında bireyler yalnız bırakılmamalıdır.

Çalışmanın tek bir Üniversite ile sınırlı olması, elde edilen sonuçların yalnızca bu Üniversitenin öğrencileri için geçerli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, gelecek çalışmalarda genelleme imkânı sunan örnekleme yöntemlerinin kullanılması, psikolojik sağlamlığın daha geniş örneklem gruplarında ve benlik saygısı, mutluluk, öz-yeterlilik, yaşamın anlamı gibi çeşitli değişkenler ile ele alınması da araştırmacılara önerilmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Akdeniz, H., Savtekin, G., & Köylü, K. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının, Psikolojik Sağlamlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-52.
- Alver, B. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri ve Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 2(3), 116-147.
- Aydın, M., & Egemberdiyeva, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 3(1), 37-53.
- Cantez, E. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Mutluluk, Psikolojik Sağlamlık ve Öz Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 4(2), 61-76.
- Cicchetti, D., & Rogosch, F. A. (1997). The role of self-organization in the promotion of resilience in maltreated children. *Development and Psychopathology*, 9(4), 797-815.
- Collins, S. (2008). Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences. *British Journal of Social Work*, 38(6), 1173-1193.
- Debb, S. M., Colson, D., Hacker, D., & Park, K. (2018). Applying the Connor-Davidson Resilience Scale for use with third-year African American college students. *Journal of Negro Education*, 87(1), 73-89.
- Demircioğlu, H., & Yoldaş, C. (2019). Çocukluk ve Ergenlik Döneminde Psikososyal Risk Faktörleri ve Koruyucu Unsurlar. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 18(1), 40-48.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Edwards, T., Catling, J. C., & Parry, E. (2016). Identifying Predictors of Resilience in Students. *Psychology Teaching Review*, 22(1), 26-34.
- Eker, H., Taş, İ., & Anlı, G. (2020). Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Sağlamlık ile Yaşamın Anlamı ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1182-1199.
- Erdogan, E., Ozdogan, O., & Erdogan, M. (2015). University students' resilience level: The effect of gender and faculty. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186, 1262-1267.
- Erkoç, B., & Daniş, M. Z. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 34-42.
- Erkoç, B. & Lotfi, S. (2021). Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin Etik İkilem Karşısında Tutumlarına Etkisinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(2), 411-416.
- Gizir, C. A. (2007). Psikolojik Sağlamlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.

- Güngörmüş, K., Okanlı, A. & Kocabeyoğlu, T. (2015). Hemşirelik Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Etkileyen Faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 9-14.
- Hartley, M. T. (2011). Examining the relationships between resilience, mental health, and academic persistence in undergraduate college students. *Journal of American College Health*, 59(7), 596-604.
- Holdsworth, S., Turner, M., & Scott-Young, C. M. (2018). ... Not drowning, waving. Resilience and university: a student perspective. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1837-1853.
- Kararımkak, Ö. (2006). Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 129-142.
- Karal, E., & Biçer, B. G. (2021). Salgın Hastalık Dönemindeki Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 3(4), 17-34.
- Kayrı, M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.
- Korkut-Owen, F., Demirbaş-Çelik, N., & Doğan, T. (2017). Üniversite Öğrencilerinde İyi Halinin Yordayıcısı Olarak Psikolojik Sağlık. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(64-Ek Sayı), 1461-1479.
- Krug, E. G., Mercy, J. A., Dahlberg, L. L., & Zwi, A. B. (2002). The world report on violence and health. *The Lancet*, 360(9339), 1083-1088.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. *Development and Psychopathology*, 23(2), 493-506.
- Meza, A. K. T., Aguayo, M. D. Z., Cevallos, M. G. O., & Zambrano, P. F. R. (2018). Estimation of Resilience in University Students. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(1), 16-24.
- Murphy, L. B. (1987). Further Reflections on Resilience. Anthony, E. J. & Cohler, B. J. (Eds.). *The Invulnerable Child*. New York: The Guilford Press.
- Oktan, V., Odacı, H., & Çelik, Ç. B. (2014). Psikolojik Doğum Sırasının Psikolojik Sağlamlığın Yordanmasındaki Rolünün İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 140-152.
- Ozbay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan, C. A. III, Charney, D., & Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: from neurobiology to clinical practice. *Psychiatry*, 4(5), 35-40.
- Öz, F., & Yılmaz E. B. (2009). Ruh Sağlığının Korunmasında Önemli Bir Kavram: Psikolojik Sağlık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 16(3), 82-89.
- Özer, E. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlık Düzeylerinin Duygusal Zekâ ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Doktora Tezi*. Konya: Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu: SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. 6. Basımdan Çeviri. Balcı, S. & Ahi, B. (Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Pidgeon, A. M., Coast, G., Coast, G., Coast, G., & Coast, G. (2014). Examining characteristics of resilience among university students: An international study. *Open Journal of Social Sciences*, 2(11), 14-22.
- Pooley, J. A., & Cohen, L. (2010). Resilience: A Definition in Context. *Australian Community Psychologist*, 22(1), 30-37.

- Prinyaphol, P., & Chongruksa, D. (2008). Resilience of Higher Educational Students, the Human Spirit among Thai and Muslim Students. *Online Submission*. <https://eric.ed.gov/?id=ED502103>, Erişim Tarihi: 20/02/2023.
- Robbins, A., Kaye, E., & Catling, J. C. (2018). Predictors of Student Resilience in Higher Education. *Psychology Teaching Review*, 24(1), 44-52.
- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing*, 12(1), 21-31.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2020). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. 6. Basımdan Çeviri. Baloğlu, M. (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tanko, Ç., Ekşi, F., Hatun, O., & Ekşi, H. (2021). Psikolojik Sağlık için Koruyucu Faktörler Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirliği. *Ege Eğitim Dergisi*, 22(1), 16-29.
- Terzi, Ş. (2006). Kendini Toparlama Gücü Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 77-86.
- Varırcı, Ş. E. (2019). Yetişkin Psikolojik Sağlamlığı Üzerine Bir İnceleme: Algılanan Ebeveyn Tutumu, Kontrol Odağı, Algılanan Sosyal Destek ve Stresle Başa Çıkma Stilleri. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.



## COVID-19'UN İŞ DÜNYASI VE ARAŞTIRMA ALANLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yavuz Selim BALCIOĞLU<sup>1</sup>

*Makale İlk Gönderim Tarihi/Received First: 23.05.2023*

*Makale Kabul Tarihi/Accepted: 16.06.2023*

**Atf/©:** Balcıoğlu, Y. S. (2023). Covid 19'un iş dünyası ve araştırma alanları üzerindeki etkileri. *Uluslararası Yönetim Araştırmaları ve Uygulamaları Dergisi*, 2(1), 46-53

### Özet

Bu çalışma, insan davranışını, ekonomik yapıları ve pazar dinamiklerini nasıl değiştirdiğine odaklanarak, COVID-19 salgınının toplumun çeşitli yönleri üzerindeki derin etkisini araştırmaktadır. Tartışma, kısıtlanmış özgürlük, artan gözetim ve demokratik sistemlere yönelik olası tehditler hakkındaki endişeleri vurgulayan toplumsal değişikliklerin bir analizi ile başlamaktadır. İzolasyonun tüketici davranışı üzerindeki etkilerini daha fazla araştırarak hem olumlu hem de olumsuz davranış değişiklikleri anlatılmış ve karantinalar sırasında sosyal medya kullanımının nasıl yoğunlaşarak önemli bir iletişim ve ticaret modu haline geldiği gözlemlenmiştir. Piyasalar üzerindeki etki, geleneksel işletmelerin karşılaştığı zorluklar ve dijital işletmelerin yaşadığı zıt patlama detaylandırılmış ve değerlendirilmiştir. Dijital platformlara, çevrimiçi ticarete, uzaktan çalışmaya ve dijital sağlık teknolojilerine geçişin, toplumsal normlarda ve pazar dinamiklerinde dönüştürücü bir değişime işaret ettiği kabul edilmektedir. Tartışma, pandemi sonrası dünyada daha dirençli, sürdürülebilir ve eşitlikçi toplumsal ve ekonomik sistemler inşa etmek için mevcut krizden öğrenmenin önemini vurgulayarak, gelecek beklentileri üzerine ders çıkarımı ile sona ermektedir. Bu pandemi dönemi, araştırmacılara bu hızlı değişimleri incelemeleri ve anlamaları için eşsiz bir fırsat sunarak toplumun gelecekteki zorluklara daha iyi hazırlanmasını sağlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Covid 19, İş sektörleri, Araştırma, Strateji, Davranışsal Değişimler

## IMPACTS OF COVID-19 ON BUSINESS AND RESEARCH AREAS

### Abstract

This study explores the profound impact of the COVID-19 pandemic on various aspects of society, focusing on how it has changed human behavior, economic structures, and market dynamics. The discussion begins with an analysis of social changes, highlighting concerns about restricted freedom, increased surveillance, and potential threats to democratic systems. By further investigating the effects of isolation on consumer behavior, both positive and negative behavioral changes were explained, and it was observed how the use of social networks intensified during quarantines and became an important mode of communication and commerce. The impact on markets, the challenges faced by traditional businesses and the opposite boom of digital businesses are detailed and evaluated. The transition to digital platforms, online commerce, remote work, and digital health technologies is recognized to mark a transformative change in societal norms and market dynamics. The discussion concludes with a lesson drawing on future prospects, emphasizing the importance of learning from the current crisis in order to build more resilient, sustainable, and equitable social and economic systems in the post-pandemic world. This pandemic period provides researchers with a unique opportunity to study and understand these rapid changes, enabling society to better prepare for future challenges.

**Keywords:** Covid19, Business sectors, Research, Strategy, Behavioral Changes

---

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Gör, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri, [ysbalcioglu@gtu.edu.tr](mailto:ysbalcioglu@gtu.edu.tr)  
ORCID: 0000-0001-7138-2972



## 1. GİRİŞ

Pandemilerle ilişkilendirilen korkunun önemli bir tarihsel emsali vardır. Yaygın söylem, bir salgın olasılığına değil, bunun ortaya çıkma zamanlamasına odaklanmaktadır (Neville vd., 2021). İnfluenza pandemilerine yol açan süreçler, pratik olarak kaçınılmaz olan tekrar eden biyolojik olayları temsil etmektedir. Viral durumları yeniden sınıflandırma olarak bilinen bir süreçle yeni virüs alt tiplerinin ortaya çıkması nedeniyle salgınlar her 10 ila 50 yılda bir gerçekleşiyor gibi görünmektedir (Danesh & Ghavidel, 2020). İnsan nüfusu artışı bizi hayvanlara daha yakın yerlerde yaşamaya zorladığından, yeni virüslerin insanlara bulaşma olasılığı potansiyel olarak artabilir. Toplumun makul bir şekilde yapabileceği şey, bir salgına ilişkin en erken şüphe anında hızlı harekete geçmeyi mümkün kılacak önleyici tedbirleri uygulamaktır. Toplumlarımızı gelecekte tekrar ortaya çıkması muhtemel yeni salgınlar konusunda daha iyi donatmak için daha planlı ve stratejik yaklaşımların getirilmesi gerekmektedir (Li & De Clercq, 2020).

Mevcut pandemide yol alırken, uzun vadeli etkilerini değerlendirmek zorlu bir görev olmaya devam etmektedir. Toplum, tarihte çok sayıda salgın hastalıkla mücadele etmiş olsa da bunların kalıcı ekonomik, davranışsal veya toplumsal etkilerini doğru bir şekilde ölçmek, bu yönlere ilişkin geçmişteki araştırmaların yetersiz olması nedeniyle zorlu bir hal almıştır (Fancourt, Steptoe, & Wright, 2020). Mevcut az sayıdaki çalışma, önceki milenyumun büyük salgınlarının genellikle müteakip şekilde azalan varlık getirileriyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Banks vd., 2020). Bir pandeminin ardından, ekonomik büyümede düşüşe yol açan yatırım faizinde azalma ve sermayenin korunmasında artış eğilimi görülmektedir. Bununla birlikte, sermayenin korunmasının olumsuz getiriler anlamına gelebileceği mevcut senaryoda, daha önce sergilendiği gibi aynı finansal muhafazakarlığı sürdürüp sürdüremeyeceğimiz belirsizliğini korumaktadır.

Pandemi sürecinden kaynaklanan davranışsal düzenlemeler, kapsayıcı davranış değişikliklerinden ziyade, öncelikle maske takma gibi kişisel koruma önlemleriyle (Topf & Williams, 2021) ilgili görünmektedir. Modern bir toplumun sakinleri olarak, yaşam tarzlarımız, gelecekteki olası olaylar hakkında önleyici noktada endişelenmekten çok, rahatlığa öncelik vermeye eğilimli görülmektedir.

Toplumsal düzeyde, kapsamlı salgınlar için ne yazık ki hazırlıksız görünüyoruz. Çağdaş toplumlar her zamankinden daha fazla birbirine bağlıdır. Gıda, enerji ve tıbbi malzemeler gibi hayati önem taşıyan malların ithalatına bağımlıyız ve bu temel ihtiyaçları yerel olarak tedarik etmenin yararlarını genellikle göz ardı ediyoruz. Salgın hazırlığına yönelik çabalar asgari düzeydedir. Toplumsal yapımız, devam eden salgının ardından yeniden değerlendirilebilecek bir bakış açısı olarak, güvenliğe göre verimliliğe ve ekonomik refaha öncelik veriyor gibi görünmektedir.

Toplumsal ve küresel ticaret gibi modern toplumların belkemiğini oluşturan belirli ilkelerin, çok sayıda ülkeyi yoksulluktan kurtarmada ve güçlü ekonomileri geliştirmede çok önemli bir rol oynadığını vurgulamak çok önemlidir. Ancak toplumlar bu ilkelerden geri adım atmaya karar verirlerse, bu potansiyel olarak görülen avantaj küresel yoksulluğun artmasına neden olabilir.

COVID-19 salgınının ortaya çıkışı, sayısız işletmenin kapanmasını gerektirdi ve ticari sektörlerin çoğunda benzersiz bir aksamaya neden oldu. Perakendeciler ve markalar, sağlık ve güvenlik endişeleri, tedarik zinciri kesintileri, iş gücü sorunları, nakit akışı sorunları, tüketici talebindeki dalgalanmalar ve satış ve pazarlama güçlükleri gibi bir dizi acil zorlukla boğuşmaktadır.

Bununla birlikte, bu kısa vadeli engeller arasında ustaca gezinmek bile güvenli ve hatta yaşanabilir bir geleceği garanti etmez. Bunun nedeni, pandemi sonrası kendimizi salgın öncesi dünyaya kıyasla kökten değişmiş bir manzara içinde bulacağımızdır. Özellikle turizm ve konaklama sektörlerindeki olmak üzere birçok pazar fiilen ortadan kayboldu. Tüm şirketler şu anda ya harcamaları optimize etmeye ya da

mevcut koşullarda anında değer sağlamayan görevleri ertelemeye yönelmektedir. Pek çok şirket, özellikle yeni başlayanlar, süresiz bir işe alma uygulamasına geçmiştir. Eşzamanlı olarak, çevrimiçi iletişim, dijital eğlence ve e-ticarette dikkate değer bir artışa tanık olunmaktadır.

## 2. İLGİLİ ARAŞTIRMA TEMALARI

Pandemilerin tekrarlayan doğası göz önüne alındığında, yaşam süremiz içinde başka bir salgın yaşamamız oldukça muhtemeldir. Dünya çapındaki ülkeler, sınırları kapatma, vatandaş hareketi kısıtlamaları ve uzun süre ev karantinaları gibi önlemleri uygulamıştır. Bu durum, tipik hareket özgürlüğümüzle tam bir tezat oluşturuyor. Salgının ortasında, bireyler yalnızca dışarıda oldukları için cezalarla karşı karşıya kaldılar. Toplumun geneli bu kısıtlamaları kabul ediyor ve kuralları hiçe sayanları hemen kınıyor gibi görünse de, bunun özgürlük, sağlık ve hükümetin rolü gibi toplumsal bakış açılarını nasıl yeniden şekillendirebileceğini düşünmek için çok önemlidir. Ayrıca virüsün yayılmasını engellemek için izleme sistemleri uygulanmaktadır. Bu tür bir denetimin gelecekte kabul görmesi zorunluluk olarak görülmektedir. Ancak bu tür sistemlerin bir kez kurulduktan sonra kaldırılması mümkün değildir. Dahası, bazı liderler, muhalif sesleri bastırarak ve demokratik yapılar için risk oluşturarak kontrollerini pekiştirmek için durumu istismar etmişlerdir. Aşırı örnekler arasında Türkmenistan'ın "korona" kelimesini yasaklaması ve Macaristan'ın Viktor Orbán'a kararname ile yönetme yetkisi vermesi yer almaktadır (Hashim vd., 2022).

Sadece bir kişiye bulaşan bir virüs olarak başlayan şey, sadece 8 ayda 190 ülkeye yayıldı. Bu aktarım, insanların, ürünlerin ve sermayenin küresel hareketi tarafından kolaylaştırılmıştır. Tedarik zincirleri giderek daha küresel ve birbirine bağlı hale gelmiştir; insanlar iş ve zevk için dünyayı dolaşmakta ve parasal kaynaklar anında küresel pazarlarda hareket etmektedir. COVID-19, küresel sistemlerin karmaşıklığını ve güvencesizliğini ve bunların yerel sistemlere olan karşılıklı bağımlılığını ortaya çıkaran bu uluslararası akışları kesintiye uğratmıştır.

Pandemi nedeniyle bireyler büyük ölçüde evlerine kapanmışlardır. Bununla birleştiğinde, karşısında güçsüz görüldüğümüz, görünmeyen bir dış tehdit hakkında sürekli bir haber yağmuru yapılmıştır. Ayrıca, işini kaybetmenin neden olduğu stres veya başkalarıyla yakın çevrede çalışırken virüse maruz kalma riski de baskıyı artırmıştır. Salgının yansımaları, farklı toplumsal sektörleri değişen derecelerde etkiledi. Sağlıkla ilgili sektörlerde istihdam edilenler, bitmek bilmeyen bir iş yükü ve uzun çalışma saatleri ile karşı karşıyadır. Aynı zamanda, 1930'ların Büyük Buhranı sırasındaki işsizlik oranlarına da tanık olunmaktadır (Foroohar, 2020). Pandemi döneminde, işsizlikten en çok etkilenen sektörler, konaklama, turizm ve eğlence gibi müşterinin fiziksel varlığını gerektiren sektörlerdir. Bu hizmetlere olan talebin neredeyse buharlaşmasıyla, genellikle daha genç ve kadın olan çalışanlar ağır darbe aldı.

İmkânı olan her ülke, temel altyapıyı korumak ve vatandaşların üretken kalmasını veya pandemi kontrol altına alındığında üretkenliği yeniden kazanmaya hazır olmasını sağlamak amacıyla ekonomisini canlandırmak için çaba harcamaktadır. Toplumsal çürümeyi önlemek için, insanların sadece işlere veya kendi kendine yetme araçlarına sahip olması değil, aynı zamanda hayati olarak algıladıkları ürün ve hizmetlere de erişmesi önemlidir. Böyle bir altyapının yokluğunda, bireyler istifçilik veya yağma gibi nezaket dışı kabul edilen davranışlara başvurabilirler. İş piyasaları ve altyapı üzerindeki baskıyı yönetmeye yönelik yaklaşımlar dünya çapında büyük farklılıklar göstermiştir. Bazı ülkeler işgücünün korunmasına yardımcı olmak için işletmelere destek sağlamayı seçerken, daha az mali kapasiteye sahip olan diğerleri aynı yolu izleyemedi. Ayrıca, vatandaşlara doğrudan destek, farklı uluslar tarafından çeşitli şekillerde sunulmaktadır. Bu durum, araştırmacıların gelecekte önemli bir felaket durumunda uygulanacak en etkili stratejileri belirlemeleri için geniş ve zengin bir veri kaynağı sunmaktadır.

### 3. COVID-19 ORTASINDA DAVRANIŞSAL DEĞİŞİMLER

Dünya çapında toplumlar tecrit altına alındı, bireyler sosyal mesafe kurallarına uymaya ve kendilerini evlerine kapatmaya teşvik edildi. İçsel sosyal doğamız göz önüne alındığında, bu tür bir izolasyon potansiyel olarak zararlı olabilir (Aquino vd., 2020). Örneğin yalnızlık, bilişsel performansta azalma, artan olumsuzluk, depresyon ve sosyal tehditlere artan tepki ile ilişkilendirilmiştir. Bu etkilerin kanıtı, aile içi şiddet olaylarında, komşular arasındaki anlaşmazlıklarda ve ateşli silah satışlarında kayda değer bir artışla birlikte mevcut pandemi döneminde gözlemleniyor (Sutherland vd., 2021). Bireyler evlerine daha fazla zaman ve enerji ayırmaya, yeni beceriler edinmeye ve yaşam ortamlarını iyileştirmeye başladılar. Yemek pişirmek, fitness rejimlerini benimsemek, bulmaca çözmek ve daha fazla okumak gibi yeni hobiler ediniyorlar. Eşzamanlı olarak, temizlik ürünleri alımında ve geri dönüşüm çabalarında bir artış gözlemlenmektedir. Olumsuz tarafı ise abur cubur tüketimi artmakta ve kişisel bakım alışkanlıkları arka planda kalmıştır. Dahası, panikle satın alma ve temel ihtiyaç maddelerini stoklama yaygındır ve birçoğu kırsal alanlara çekilmektedir. Bu eğilimler, mevcut deneyimlerimizin ve davranışsal değişimlerimizin karmaşık doğasının göstergesidir ve daha derinlemesine çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Karantınaların bir diğer etkisi de internet ve sosyal medya kullanımındaki keskin artışa neden olmalarıdır. Önceki çalışmalar, yalnız hisseden bireylerin genellikle daha yüksek sosyal medya kullanımına başvurduklarını ve hatta bazı durumlarda yüz yüze görüşmeler yerine çevrimiçi etkileşimi tercih edebildiklerini göstermektedir (Lunn vd., 2020). Bununla birlikte, sosyal medya, trollük yapmak veya yanlış bilgi yaymak gibi davranışlarımızın olumsuz yönlerini potansiyel olarak artırmaktadır. Bu, önemli ve önemsiz olanı bölümlere ayırmamızı ve ayırt etmemizi sağlar. Ancak mevcut senaryo, sosyal medyayı birincil iletişim ve sosyalleşme aracı olarak ön plana çıkardı. Ayrıca, internet artık tıbbi konsültasyonlar da dahil olmak üzere temel malzeme ve hizmetlerin elde edilmesinde kilit bir yol haline geldi. Dolayısıyla, merak uyandıran bir soru ortaya çıkıyor: 'gerçek hayat' öncelikle çevrimiçi yürütüldüğünde ve sanal etkileşimler fiziksel gerçekliğimizden bir kaçış haline geldiğinde ne olur?

Pandemi sürecinde, mevcut izolasyon durumu, duyuşsal uyarınları önemli ölçüde azaltarak, etkili bir şekilde bir tür duyuşsal yoksunluğa yol açmaktadır. Dahası, yetkililer tarafından duyuşsal etkileşimimizi bilinçli olarak sınırlamamız, dokunmaktan kaçınmamız, maske takmamız ve başkalarıyla yakın temastan kaçınmamız yönünde teşvik ediliyoruz. Bunlar, keşfedilmeyi hak eden tüketici davranışıyla ilgili yönlerden yalnızca birkaçıdır.

### 4. COVID-19 PANDEMİSİ ORTASINDA PİYASALARIN DİNAMİK DOĞASI

Devam eden COVID-19 salgını, çeşitli sektörlerde çok sayıda ikonik marka için bir iflas dalgasını tetikliyor. Bunun nedeni, evde kalma emirlerinin geniş çapta uygulanması ve bunun sonucunda ortaya çıkan ekonomik durgunluktur (Borio, 2020). Sears, JCPenney, Neiman Marcus, Hertz ve J. Crew gibi yüksek profilli Amerikan şirketleri kendilerini önemli mali stresle boğuşurken bulmaktadır. Turizm sektörü, otel doluluk oranının yalnızca %20'ye düşmesi (Fotiadis vd., 2021), iş gücünü %90 oranında küçülen havayolları ve çok az kârla veya hiç kâr etmeden bir yılı doldurmaya hazırlanan turist noktaları ile bu krizin yükünü taşıyor. Ayrıca, fuarlar, spor etkinlikleri ve konferanslar gibi tüm büyük toplantılar aniden durduruldu. Müzeler ve sanat galerileri gibi kültür kurumları da kapılarını kapatmak zorunda kaldı. Bu arada, saç şekillendirme, spor salonları ve taksiler gibi yakın temas gerektiren kişisel hizmetler ve genel danışmanlık hizmetleri, sokağa çıkma kısıtlamalarının uygulanması nedeniyle aniden durma noktasına geldi. Ek olarak, otomobil, kamyon taşımacılığı ve elektronik sektörleri de dahil olmak üzere kilit endüstriler, iki ay sonra yeniden başlama işaretleri olmasına rağmen, ani duruşlar yaşadı. Bu ani ekonomik durgunluk, birkaç önemli soruyu gündeme getiriyor. Bu krizlerde çalışanlara yeterli desteği nasıl sağlayabiliriz? Neden daha fazla şirket bu tür durumlarla başa çıkmak için finansal rezervler veya alternatif gelir kaynakları gibi sağlam hazırlık planları oluşturmadı? Şirketler ve hatta uluslar, rekabet

durumlarını iyileştirmek için mevcut krizden nasıl yararlanıyor? İlginç bir şekilde Çin, Avrupa merkezli altyapı ve teknoloji işletmelerini satın alarak durumdan yararlanmaktadır (Whitelaw vd., 2020).

Pandemi birçok işletme için vahim bir durum yaratırken, diğerleri için, özellikle de çevrimiçi faaliyet firmalar için büyüme yolları açmıştır. Çevrimiçi eğlence, yemek dağıtımı, e-ticaret, sanal öğrenme ve uzaktan çalışma çözümlerine odaklanan işletmeler, sektörel noktada önemli bir büyüme yaşamışlardır. Ek olarak, tüketici davranışındaki değişiklikler, tümü uzun süreli evde kalma emirleri nedeniyle eve teslim, atıştırmalıklar, alkol ve temizlik ürünleri gibi hizmet ve ürünlere olan talebin artmasına neden oldu. İlaç, bitki ve vitamin pazarlarının yanı sıra sağlıkla ilgili endüstrilerde de artış görülmektedir. Geleneksel olarak, piyasalar genellikle yavaş bir hızda geliştikleri için statik varlıklar olarak görülür. Bununla birlikte, COVID-19 salgını, pazarların dinamik doğasını açık bir şekilde göstererek (Hoekstra & Leeftang, 2020), ne kadar hızlı değişebileceklerini ortaya koymaktadır. Piyasalar sadece işletmeler değildir; hepsi yerleşik normlara göre etkileşime giren şirketler, tüketiciler ve kamu kuruluşları dahil olmak üzere karmaşık varlık ağlarıdır. Genellikle bu ağlar, değer yaratmak için var olan dinamik ekosistemler olarak kavramsallaştırılır (He & Harris, 2020). Bu benzeri görülmemiş COVID-19 dönemi, piyasaların yoğun bir zaman çerçevesi içinde nasıl ortaya çıktığını ve çözüldüğünü incelemek için eşsiz bir fırsat sunuyor. Aynı zamanda, bir piyasa çözümünün zayıflamasının bir diğerinin (örneğin, yanmalı motorlardan elektrik gücüne geçiş veya fiziki eğitimden çevrimiçi öğretime geçiş) yolunu açıp açmadığının araştırılmasına da kapı açmaktadır.

## 5. COVID-19 SIRASINDA PİYASALARIN ORTAYA ÇIKIŞI VE ÇÖZÜLMESİ

COVID-19 salgını, küresel pazarlar üzerinde muazzam bir etki yaratarak tüketim kalıplarında ve ticari faaliyetlerde sismik bir değişime neden olmuştur. Pek çok durumda, geleneksel pazarlar ve iş modelleri, belirli sektörlerin önemli ölçüde daralması ve hatta tamamen kapanması ile ciddi aksamalarla karşı karşıya kalmıştır. Bununla birlikte, bazı sektörler piyasa dinamiklerini korumakta zorlanırken, diğerleri kendilerini benzeri görülmemiş krizler sırasında pazarların dinamik doğasını gösteren benzersiz bir büyüme konumunda buluyor. İnternet tabanlı işletmeler, çevrimiçi alışveriş, uzaktan çalışma çözümleri ve çevrimiçi eğitim gibi sektörleri kapsayan krizin ortasında özellikle büyümektedir. Uzun süreli sokağa çıkma kısıtlamalarının tetiklediği tüketici davranışındaki değişiklikler, sağlık hizmetlerinden ev eğlencesine kadar birçok sektörde talebi arttırmıştır. Dikkate değer bir gözlem, tüketici talebinin doğasındaki değişimdir. İnsanlar evde daha fazla zaman geçirmeye devam ederken, paket yiyecekler, atıştırmalıklar, alkol ve temizlik ürünleri gibi ürünlerin tüketimi artmıştır.

Bu dramatik pazar başkalaşımı, pazarların sınırlı bir zaman çerçevesi içinde nasıl geliştiğini, ortaya çıktığını ve yok olduğunu incelemek için nadir bir fırsat sunuyor. Bu geçişlere ilişkin daha fazla araştırma, belirli bir pazar çözümünün bozulmasının veya ortadan kalkmasının yeni, daha verimli bir çözümün ortaya çıkmasını hızlandırıp hızlandırmayacağına da ışık tutabilir. Örneğin, yanmalı motorlardan elektrikli mobiliteye geçiş veya fiziksel eğitimden çevrimiçi öğretime geçilmesi gibi. Böyle bir keşif, gelecekteki pazar dönüşümleri ve dayanıklı iş stratejilerinin geliştirilmesi için paha biçilmez içgörüler sağlayabilir. Bu değişikliklerin ortasında, keşfedilmesi gereken bir başka ilgi çekici yön de, tüketici davranışının başkalaşımı ve bunun pazar dinamikleri üzerindeki etkisidir. Pandemi sırasında evde eğlence, fitness ekipmanları ve ev yemekleri için temel ürünlere olan talebin artması gibi tüketim kalıplarındaki değişimlerin belirli endüstrilerin gelişmesine yol açmıştır. Ancak, doğrudan fiziksel etkileşim veya seyahat edilmesi zorunlu olan sektörler askıya alınmıştır ve bu da sektörel anlamda belirgin bir düşüşe yol açmıştır. Bu davranışsal değişikliklerin inceliklerini ortaya çıkarmak, geçici aksaklıkların pazar manzaralarında nasıl kalıcı değişimlere yol açabileceğine ışık tutabilir ve potansiyel olarak gelecekte yenilikçi iş stratejileri ve modellerinin önünü açabilir.

## 6. COVID SONRASI DÖNEMDE İŞ STRATEJİLERİNİ UYARLAMAK

COVID sonrası dönem, küresel iş ortamında derin bir değişime neden olmuştur. Salgının ani ve uzun süreli etkileri, geleneksel iş modellerinin yeniden değerlendirilmesini gerektirmiştir. Ölçekleri ve sektörleri ne olursa olsun şirketler, yeni normale uyum sağlamak için stratejilerini yeniden tasarlayarak çeviklik ve yenilikçilik davranışı sergilemek zorunda kalmışlardır. Uzaktan çalışmayı benimseme ve dijital dönüşümlerden revize edilmiş tedarik zincirlerine ve müşteri hizmetleri yöntemlerine kadar, işletmeler benzeri görülmemiş bir değişim aşamasına itilmiştir. İş stratejisindeki önemli bir gelişme, dijital platformlara hızlandırılmış geçiş olmuştur. Tüketiciler ihtiyaçları için giderek daha fazla çevrimiçi çözümlere yönelirken, COVID-19 salgını, güçlü bir dijital varlığın kurulmasının önemini vurgulamıştır. Sonuç olarak, şirketler çevrimiçi hizmetlerini hızla genişletmek, e-ticaret yeteneklerine yatırım yapmak ve müşterilerle etkileşim kurmak için dijital arayüzler oluşturmak zorunda kaldılar. Pandemi öncesi dijitalleşmeyi kendi sistemlerine entegre eden işletmeler, krizi atlama için kendilerini daha donanımlı bir duruma hazırlamış olmuştur ve bu da devam eden teknolojik inovasyonun önemini vurgulamaktadır.

Pandemi döneminde tedarik zinciri esnekliği ön plana çıkmıştır. Karantina önlemleri küresel tedarik zincirlerini kesintiye uğrattıkça, işletmeler tek kaynaklı tedarikçilere, uluslararası ağlara ve tam zamanında üretim modellerine olan güvenlerini yeniden değerlendirmek zorunda kalmıştır. Artık daha fazla işletme, gelecekteki krizlerde sürekliliği sağlamak için yerel kaynak bulmayı ve tedarik zincirlerini çeşitlendirmeyi düşünüyor. Ayrıca tedarik zincirlerinde daha fazla şeffaflık ve verimlilik yaratmak için yapay zekâ ve blockchain gibi teknolojileri keşfediyorlar. Son olarak, COVID sonrası dönemde işletmeler sürdürülebilir ve sorumlu operasyonlara öncelik vermelidir. Pandemi, toplumsal eşitsizliklere ve çevresel kaygılara dikkat çekerek etik, sürdürülebilir uygulamalar için artan tüketici talebine yol açıldı. İşletmeler artık sosyal ve çevresel sorumluluklarını göz ardı edemezler. Sürdürülebilirliği temel stratejilerine dahil etmeleri gerekiyor, bu da onu yenilik ve büyüme için önemli bir itici güç haline getiriyor. Bu değişim, sadece operasyonlarda bir değişikliği değil, aynı zamanda kısa vadeli kazanımlar yerine uzun vadeli toplumsal faydalara odaklanan bir zihniyet değişikliğini de gerektiriyor.

## 7. SONUÇ

Sonuç olarak, küresel COVID-19 salgını, kişisel rutinler ve tüketici davranışlarından pazarlara ve küresel ekonomilere kadar hayatımızın birçok alanında benzeri görülmemiş değişimlere neden olmuştur. Bu değişikliklerin etkisi, toplumun her kesimini derinden etkileyerek toplumsal yapımız, sağlık sistemlerimiz ve iş ve tüketimin doğası hakkında iç gözlem yapılmasını sağlamıştır. Kuşkusuz, dijital platformların iş, sosyal etkileşim, eğitim ve ticaret için birincil yol haline gelmesiyle pandemi, teknolojinin temel rolünün altını çizmektedir. Bu dijitalleşme eğilimi, başlangıçta krize bir tepki iken, şimdi hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline geldi ve muhtemelen yeni normları ve pazar dinamiklerini şekillendirerek COVID sonrası dünyada da devam etmektedir.

Kriz aynı zamanda sağlık altyapısının önemini ve sağlık sistemlerimizde dayanıklılığın gerekliliğinin altını çizmiştir. Pandeminin ardından önleyici bakım, ruh sağlığı hizmetleri ve dijital sağlık teknolojilerine yönelik önemli bir geçiş öngörülebilir. Ayrıca, işletmelerin çevre bilincine yönelik daha geniş bir toplumsal değişimi yansıtan sürdürülebilir uygulamalara giderek daha fazla odaklanması bekleniyor. Tüketici davranışları bu dönemde önemli değişikliklere uğradı ve bu yeni alışkanlıkların ve tutumların birçoğunun çeşitli pazarları ve sektörleri etkileyerek pandemi sonrasında da devam etmesi bekleniyor. Sağlık ve güvenliğe daha fazla önem vermekten dijital etkileşimleri tercih etmeye kadar, bu değişiklikleri anlamak, işletmelerin gelecekte uyum sağlaması ve başarılı olması için çok önemli olacaktır.

Pandemi ayrıca hükümetleri ve toplumları mevcut yapıları ve politikaları üzerinde düşünmeye ve bunların etkinliğini yeniden değerlendirmeye zorlamaktadır. Bu küresel krizden çıkarılan dersler,



gelecekte daha dirençli, sürdürülebilir ve eşitlikçi sistemler inşa etmek için bir yol haritası görevi görmelidir. Son olarak, COVID-19 salgını önemli zorluklar getirirken aynı zamanda araştırma, öğrenme ve büyüme için benzersiz fırsatlar da sunmuştur. Benzeri görülmemiş koşullar, pazar dinamiklerini, tüketici davranışlarını, toplumsal tutumları ve halk sağlığı sistemlerini benzersiz stres etkenleri altında incelenmesini mümkün kılmıştır. Bu eğilimleri ve değişiklikleri anlamak, şüphesiz COVID sonrası dünyada daha iyi gezinmemize yardımcı olacak ve daha dirençli bir gelecek inşa etmek için içgörüler sunacaktır.

COVID sonrası bir dünyaya geçerken, ekonomilerin dramatik bir dönüşüm geçirmesi muhtemeldir. Karantinalar ve sosyal mesafe önlemleri nedeniyle şirketlerin çevrimiçi bir iş modeline yönelmesiyle dijital hızlanmaya geçilmiştir. Sonuç olarak, hızla uyum sağlamayı başaran işletmeler covid döneminde daha başarılı olmuşlardır. Dijital dönüşüm yalnızca pandemiye bir yanıt değil, aynı zamanda iş yapma ve müşterilerle etkileşim kurma biçimimizde temel bir değişiklik olduğundan, bu eğilimin yakın gelecekte de devam etmesi bekleniyor. E-ticaret, uzaktan çalışma çözümleri ve dijital eğlence muhtemelen daha da genişleyecek ve pazarlarını yeniden tanımlayacak. Sağlık sektörü şüphesiz bu salgının merkez üssü olmuştur. COVID sonrası dünyada, küresel olarak sağlık sistemlerinin önemli değişikliklere tanık olması beklenmektedir. Sağlık altyapısına, teletıp gibi dijital sağlık teknolojilerine ve aşı araştırmalarına yapılan yatırımlar muhtemelen artacaktır. Pandeminin psikolojik etkisi göz önüne alındığında, ruh sağlığı hizmetlerine daha fazla odaklanılması da muhtemeldir. Sağlık sektörü, gelecekteki sağlık krizlerine daha iyi hazırlanmak için daha önleyici bakım modellerine doğru da radikal bir değişim geçirebilir.

Kriz aynı zamanda sürdürülebilir iş uygulamalarının ve tedarik zinciri yönetiminde dayanıklılığın önemini altını çizdi. İşletmelerin artık küresel tedarik zincirlerine bağımlılıklarını yeniden değerlendirme olasılığı daha yüksektir ve riski azaltmak için kaynak bulma stratejilerini çeşitlendirmeyi düşünebilirler. Yeşil uygulamaların, sürdürülebilir malzemelerin ve yenilenebilir enerji kaynaklarının benimsenmesi de, hem düzenleyici baskının hem de çevre sorunları hakkında artan tüketici bilincinin yönlendirmesiyle ivme kazanabilir. Son olarak, toplumsal değişimlerle bakıldığında, pandemi sırasında insanların seyahat, iş-yaşam dengesi, hijyen ve toplum katılımına yönelik tutumları önemli ölçüde değişti. COVID sonrası dönemde, işletmelerin bu değişikliklerin farkında olması gerekmektedir. Uzaktan çalışmadaki artış emlak piyasalarını, şehir planlamasını ve ulaşımı etkileyebilir. Tüketiciler, güvenlik ve sürdürülebilirliği ön planda tutan markaları tercih edebilirler. Bu arada hükümetlerin sağlık, istihdam, dijital mahremiyet ve afet yönetimine ilişkin politikalarını bu salgından çıkarılan dersler ışığında yeniden gözden geçirmeleri gerekebilir.

## KAYNAKÇA

- Aquino, E. M., Silveira, I. H., Pescarini, J. M., Aquino, R., Souza-Filho, J. A. D., Rocha, A. D. S., ... & Lima, R. T. D. R. S. (2020). Social distancing measures to control the COVID-19 pandemic: potential impacts and challenges in Brazil. *Ciencia & saude coletiva*, 25, 2423-2446.
- Banks, Sarah, Tian Cai, Ed De Jonge, Jane Shears, Michelle Shum, Ana M. Sobočan, Kim Strom, Rory Truell, María Jesús Úriz, ve Merlinda Weinberg. 2020. "Practising Ethically during COVID-19: Social Work Challenges and Responses". *International Social Work* 63(5):569-83.
- Borio, Claudio. 2020. "The Covid-19 Economic Crisis: Dangerously Unique". *Business Economics* 55(4):181-90.
- Danesh, Farshid, ve Somayeh Ghavidel. 2020. "Coronavirus: Scientometrics of 50 Years of Global Scientific Productions". *Iranian Journal of Medical Microbiology* 14(1):1-16.
- Foroohar, R. (2016). American capitalism's great crisis. *Time magazine* (23 May). Available at: <http://time.com/4327419/american-capitalisms-great-crisis>.



- Fancourt, Dr Daisy, Dr Hei Wan Mak, Dr Feifei Bu, ve Andrew Steptoe. 2020 “Department of Behavioural Science & Health”.
- Fotiadis, Anestis, Stathis Polyzos, ve Tzung-Cheng T. C. Huan. 2021. “The Good, the Bad and the Ugly on COVID-19 Tourism Recovery”. *Annals of Tourism Research* 87:103117.
- Hashim, Hashim Talib, Ahed El Abed El Rassoul, John Bchara, Attaullah Ahmadi, ve Don Eliseo Lucero-Prisno. 2022. “COVID-19 denial in Turkmenistan veiling the real situation”. *Archives of Public Health* 80(1):8.
- He, Hongwei, ve Lloyd Harris. 2020. “The Impact of Covid-19 Pandemic on Corporate Social Responsibility and Marketing Philosophy”. *Journal of Business Research* 116:176-82.
- Hoekstra, Janny C., ve Peter S. H. Leeflang. 2020. “Marketing in the Era of COVID-19”. *Italian Journal of Marketing* 2020(4):249-60.
- Li, Guangdi, ve Erik De Clercq. 2020. “Therapeutic Options for the 2019 Novel Coronavirus (2019-NCoV)”. *Nature Reviews Drug Discovery* 19(3):149-50.
- Lunn, Peter D., Shane Timmons, Cameron A. Belton, Martina Barjaková, Hannah Julienne, ve Ciarán Lavin. 2020. “Motivating Social Distancing during the COVID-19 Pandemic: An Online Experiment”. *Social Science & Medicine* 265:113478.
- Neville, Fergus G., Anne Templeton, Joanne R. Smith, ve Winnifred R. Louis. 2021. “Social Norms, Social Identities and the COVID-19 Pandemic: Theory and Recommendations”. *Social and Personality Psychology Compass* 15(5):e12596.
- Sutherland, Mason, Mark McKenney, ve Adel Elkbuli. 2021. “Gun violence during COVID-19 pandemic: Paradoxical trends in New York City, Chicago, Los Angeles and Baltimore”. *The American Journal of Emergency Medicine* 39:225-26.
- Topf, Joel M., ve Paul N. Williams. 2021. “COVID-19, Social Media, and the Role of the Public Physician”. *Blood Purification* 50(4-5):595-601.
- Whitelaw, Sera, Mamas A. Mamas, Eric Topol, ve Harriette G. C. Van Spall. 2020. “Applications of Digital Technology in COVID-19 Pandemic Planning and Response”. *The Lancet Digital Health* 2(8):e435-40.