

The Relationship between Organizational Resilience and Organizational Health in Educational Institutions During the Covid-19 Pandemic Period

Mustafa ALTINTAŞ, Yozgat Bozok University, ORCID ID: 0000-0002-9846-5513
Musa ÖZATA, Kırşehir Ahi Evran University, ORCID ID: 0000-0003-1742-0215

Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationship between organizational resilience and organizational health in schools affiliated to the Ministry of National Education in Yozgat. For this purpose, it was aimed to determine the resilience indicators of educational institutions against the epidemic and the relationship between this situation and organizational health according to the restriction decisions taken by the state in Turkey during the Covid-19 epidemic period. Teachers working in primary, secondary, and high schools in Yozgat participated in the study, which was planned in a quantitative research design. The data obtained from the study were analyzed with SPSS 22.00 and AMOS 24.00 package programs. According to the findings obtained from the research, it was determined that there is a positive and significant relationship between organizational resilience and organizational health. The increase in organizational resilience in educational institutions also increases the level of organizational health. It has been observed that the organizational resilience and organizational health status of educational institutions are at a moderate level.

Keywords: Covid-19 pandemic, Organizational Resilience, Organizational Health



Inonu University
Journal of the Faculty of
Education
Vol 23, No 2, 2022
pp. 787-810
DOI:10.17679/inuefd.1062251

Article Type
Research Article

Received
24.01.2022

Accepted
04.08.2022

Suggested Citation

Altıntaş, M. & Özata, M. (2022). The relationship between organizational resilience and organizational health in educational institutions during the Covid-19 pandemic period, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(2), 787-810. DOI:10.17679/inuefd.1062251

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The concept of endurance, which is a feature of both humans and inanimate beings, is expressed as fortitude shown in the face of a situation or event. Individuals show resilience by coping with the difficulties they encounter, maintaining their current situation, maintaining their physical and mental balance, and protecting themselves against threats from outside. The durability of inanimate objects, on the other hand, is defined as the restoration of the equilibrium state of an object by the effect of an external force (www.tdk.gov.tr, 2021). Based on this, it can be interpreted that organizations resemble the resilience of people and inanimate objects. Because an organization is more like a human than an inanimate entity, it has to cope with social difficulties, maintain its position, and balance, and protect itself against threats from the external environment. In addition, the ability to take advantage of opportunities is also related to an organization's resilience.

Similar to the presentation of resilience as a metaphor, the concept of organizational health is a concept that emerges because the organization is likened to human beings. As it is known, health refers not only to the absence of disability or disease but also to a state of social, physical, and spiritual well-being. In addition, health is seen as a means of achieving a result and a resource that enables people to lead their lives efficiently individually, socially, and economically (Health Promotion Dictionary, 2011, 1). Researchers based on human health have described the concept of organizational health as a state of well-being of institutions or organizations in social, economic, managerial, and many aspects. In addition, another aspect of organizational health is the well-being of the employees as well as the well-being of the organizational structure.

It is an important issue for educational institutions to be durable and healthy in current life and especially during the Covid-19 epidemic. For this reason, in this study, it was tried to determine the relationship between organizational resilience and organizational health in educational institutions during the Covid-19 epidemic period.

Purpose

Within the scope of this research, it was tried to determine the relationship between organizational resilience and organizational health in educational institutions according to the perceptions of teachers working in public schools.

For this purpose, answers to the following questions were sought. According to teacher perceptions;

1. What is the organizational resilience of educational institutions?

2. What is the organizational health status of educational institutions?

3. Is there a significant relationship between organizational resilience and organizational health?

4. Is there a significant relationship between organizational resilience sub-dimensions and organizational health sub-dimensions?

Method

This research is a descriptive research using quantitative research techniques and is a research in relational screening model. Relational survey research examines the relationship and degree between two or more variables (Karasar, 2006). In this study, the effect of organizational resilience of educational institutions on the perception of organizational health was examined in the context of the relational screening model.

The universe of the research consists of teachers working in public schools affiliated with the Ministry of National Education in the central district of Yozgat province. The snowball sampling method was used in the process of determining the teachers who would participate in the research. In the study, in which the snowball sampling method was chosen, 400 education employees who agreed to participate in the study were asked to return questionnaires from online platforms. Among the questionnaires obtained from the feedback, those that were not suitable for the analysis were excluded, and 389 questionnaires were subjected to analysis. Due to the fact that the study was carried out during the Covid-19 epidemic period, not only one educational institution was adhered to, but all educational institutions that could be reached in Yozgat were evaluated.

Findings

When the data obtained from the research were examined, the average of organizational endurance of educational institutions was determined as 3.12. This shows that educational institutions have a medium level of resilience. When the organizational health average of educational institutions was examined, it was found to be 3.29 and it was seen that the health level of educational institutions was medium.

Structural equation model was established to determine the effect of organizational resilience on organizational health. Considering the goodness of fit values of this structural equation model, all of them are acceptable. In addition, when the coefficients of the model are examined, it is seen that organizational resilience sub-dimensions have a positive and significant effect on organizational health sub-dimensions.

Discussion & Conclusion

In the research, the relationship between organizational resilience and organizational health, which has not been examined in the literature before, has been revealed. In addition, the study addressed educational organizations during the Covid-19 pandemic process. Because the concept of organizational resilience is a concept that is used to measure how the organization responds to unexpected situations. In addition, organizational health is to be in a state of well-being with all units of the organization and to fulfill the elements expected from the organization in accordance with its purpose. The data obtained from the research carried out in this context were examined with structural equation modeling, and the model was verified. Accordingly, the perceptions of employees in educational organizations during the Covid-19 pandemic period were found that organizational resilience would increase organizational health.

Although there is no study in the literature on organizational resilience and organizational health, it is seen that there are studies examining organizational resilience, especially during the Covid-19 pandemic period. Looking at the studies, Yüksel et al. (2021)

examined the perceptions of healthcare professionals about the durability of the organization they work in during the Covid-19 pandemic period and concluded that healthcare professionals found the organization they work for durable. This situation includes similar results to this study. In the studies in the literature, it is stated that situations, such as receiving feedback, organizational learning, and adaptive capacity are affected (Duchek, 2019; Heath et al., 2020; Orth & Schuldis, 2021).

It is seen that many studies have been done in the literature on organizational health. It is seen that the concept, which generally deals with school health, was later explored in business organizations. When we look at the studies on organizational health, the variables that affect and have a relationship with organizational health are organizational culture, performance, virtuous reporting, whistleblowing, organizational citizenship, organizational integrity, morale, organizational structure, communication skills, organizational justice, organizational support, organizational commitment, equal to personnel behavior, trust, customer feedback, and personality traits (Aslan et al., 2008, p. 158; Arokiasamy et al., 2016; Browne et al., 2018; Ertaş & Töre, 2016; Gül, 2007, p. 329; Gül et al., 2020; Hicks, 2020; Kipfelsberger et al., 2016; Korkmaz, 2007, p. 76; Min & Su, 2020; Ordu & Tanrıöğen, 2013, p. 93; Özdemir, 2012, p. 611; Türkan et al., 2018;).

The study, which examined the relationship between organizational resilience and organizational health, was conducted on education workers and provided an understanding of the importance of education, especially during the pandemic period. Considering that different variables may mediate the relationship between organizational resilience and organizational health, future studies can be conducted. Conducting the research in only one city makes it difficult to generalize the research results. Therefore, in future studies, it is thought that taking different target groups as samples in different sectors and different cities will be beneficial in terms of the contribution of the results to the literature.

Covid-19 Pandemi Döneminde Eğitim Kurumlarında Örgütsel Dayanıklılık ve Örgütsel Sağlık İlişkisi

Mustafa ALTINTAŞ, Yozgat Bozok Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0002-9846-5513

Musa ÖZATA, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, ORCID ID: 0000-0003-1742-0215

Öz

Bu araştırmanın amacı Yozgat ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda örgütsel dayanıklılık ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Bu amaçla Covid-19 salgın döneminde Türkiye’de devlet tarafından alınan kısıtlama kararlarına göre eğitim kurumlarının salgına karşı dayanıklılık göstergeleri ve bu durum ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki belirlenmek istenmiştir. Nicel araştırma deseninde planlanan çalışmaya, Yozgat ilinde ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler katılım göstermiştir. Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 22.00 ve AMOS 24.00 paket programıyla analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Eğitim kurumlarında örgütsel dayanıklılığın artması örgütsel sağlık düzeyinin de artırmaktadır. Eğitim kurumlarının örgütsel dayanıklılıkları ve örgütsel sağlık durumlarının orta seviyede olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Salgını, Örgütsel Dayanıklılık, Örgütsel Sağlık



İnönü Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 23, Sayı 2, 2022
ss. 787-810
DOI:10.17679/inuefd.1062251

Makale Türü
Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi
24.01.2022

Kabul Tarihi
04.08.2022

Önerilen Atıf

Altıntaş, M. ve Özata, M. (2022). Covid-19 pandemi döneminde eğitim kurumlarında örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık ilişkisi *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 787-810. DOI:10.17679/inuefd.1062251

Covid-19 Pandemi Döneminde Eğitim Kurumlarında Örgütsel Dayanıklılık ve Örgütsel Sağlık İlişkisi

İnsanlar, yaşadıkları toplumun içerisinde çeşitli davranış kalıplarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunun yanı sıra insanın yaşadığı birçok olayın başka olgulara benzetilmesi geçmişte de günümüzde de devam etmektedir. Geçmişten günümüze gelen süreçte özellikle bilimsel olarak yönetim alanında birçok farklı kavramın ortaya çıktığı görülmektedir. Yönetim bilimi diğer bilimlerle iç içe fakat diğer bilimlerden bambaşka bir konumdadır. Çünkü bu alanda araştırma yapanlar genelde insanın davranışlarını bir metafor olarak kullanıp bunu sistemlere yansıtmaktadırlar.

Hem insanlarda bulunan hem de cansız varlıkların bir özelliği olan dayanıklılık kavramı, bir durum veya olay karşısından gösterilen metanet olarak ifade edilmektedir. Bireyler karşılaştıkları zorluklarla baş edebilme, mevcut durumlarını devam ettirebilme, fiziksel ve ruhsal olarak dengelerini sağlama, dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı kendini korumaya alma şeklinde dayanıklılık göstermektedirler. Cansız varlıkların dayanıklılığı ise bir nesnenin dışarıdan bir kuvvetin etkisiyle denge durumunun bozulduktan sonra eski haline gelmesi olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2021). Buradan yola çıkarak örgütlerin insanların ve cansız varlıkların dayanıklılıklarına benzediği yorumu yapılabilir. Çünkü bir örgüt, cansız varlıktan çok insana benzediği için sosyal anlamda zorluklarla başa çıkmak, konumunu devam ettirmek, dengeleri sağlamak, dış çevreden gelebilecek tehditlere karşı kendisini korumak zorundadır. Ayrıca karşısına çıkan fırsatlardan yararlanabilme yeteneği de bir örgütün dayanıklılığı ile ilgilidir.

Dayanıklılığın bir metafor olarak sunulmasına benzer şekilde örgütsel sağlık kavramı da örgütün insana benzetilmesinden dolayı ortaya çıkan bir kavramdır. Bilindiği üzere sağlık sadece sakatlık veya hastalık durumunun olmaması değil aynı zamanda sosyal, fiziksel ve ruhsal olarak bir refah durumuna işaret etmektedir. Ayrıca sağlık bir sonuca ulaşma aracı olarak görülmekte ve insanların hem bireysel hem sosyal hem de ekonomik olarak yaşamlarını verimli sürdürmelerini sağlayan bir kaynaktır (Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesi Sözlüğü, 2011: 1). İnsan sağlığından yola çıkan araştırmacılar örgütsel sağlık kavramının kurum veya kuruluşların sosyal, ekonomik, yönetsel ve birçok yönden iyi olma hali olarak nitelendirmişlerdir. Ayrıca örgütsel sağlığın bir diğer yönü de örgüt yapısının iyilik hali içerisinde olmasının yanı sıra çalışanların iyi olmasıdır.

Bu araştırmanın temel problemi ise Covid-19 pandemi döneminde eğitim kurumlarında örgütsel dayanıklılık ile örgütsel sağlık ilişkisinin belirlenmesidir. Bilindiği üzere Covid-19 pandemisi Çin'de Aralık 2019'da ortaya çıkmış ve ortaya çıktığı günden bu yana tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Aralık 2019'da ortaya çıkan Covid-19 salgını, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan edilmiştir. Bu süreçte neredeyse tüm dünyada birçok kısıtlamalar getirilmiş, insanlar evlerine kapanmış, bazı işletmelerin faaliyetlerine ara verilmiş, kamu kurumları uzaktan çalışmaya başlamış ve eğitim-öğretim online bir şekilde devam etmiştir (Altıntaş ve Özata, 2021: 173). Örgütler bu süreçte ve normalleşme adımları atılmasıyla birlikte faaliyetleri yeniden başlamış, tedbirlere uygun olarak faaliyetlerini sürdürmeye devam etmektedir. Buradan yola çıkarak Covid-19 pandemi sürecinde eğitim kurumlarının böylesi bir krize karşı nasıl dayanıklılık gösterdiği ve bunun örgütsel sağlık algısı ile ilişkisi araştırılmak istenmiştir.

Yukarıda bahsedilen değişkenler, örgütsel davranış literatüründe güncel konular olarak bilinmektedir. Bu araştırmada örgütsel dayanıklılığın ele alınması, kavramın bir adaptasyon kapasitesi olmasından kaynaklanmaktadır. Örgütsel dayanıklılık araştırmaları genellikle, güncel olarak yaşanan ve örgütlerin faaliyetlerini büyük ölçüde etkileyen olaylardan meydana gelmektedir. Küresel terör saldırıları, pandemiler, ekonomik krizler ve diğer öngörülemez olaylar, örgütlerin bu durumlara karşı geliştirdiği ve sergiledikleri durumu ifade etmektedir (Okun, 2021). Bunun yanı sıra örgütsel sağlık ise kuruluşların yaşamlarını sürdürmekte iken yapmış oldukları faaliyetlerde, çalışanların, süreçlerin, sistemin iyilik halini ifade etmektedir. Buradan yola çıkarak örgütlerin beklenmeyen olay ve durumlar karşısında dayanıklılık kapasiteleri ile sistemler, süreçler ve çalışanlar ile sağlam temeller üzerinde oturması beklenmektedir.

Literatürde de görüleceği üzere örgütsel dayanıklılık konusunda Amerikan Ulusal Standartlar Enstitüsü tarafından kabul edilen standartlar özel sektörler, kamu sektörleri ve üçüncü sektör olarak kabul edilen kuruluşlar için uygulanabilir (ANSI, 2009; 2012). Ülkemizde de ISO 22301, örgütsel dayanıklılık konusunda uluslararası standartlar geliştirilmesini doğrulamaktadır. Bunun yanı sıra bir örgüt için işler bir yönetim sistemi, proaktif stratejiler geliştirme, performans kriterleri oluşturma, iyileştirmeler sunma gibi durumlar örgütsel dayanıklılığın temellerini oluşturmaktadır. Örgütsel sağlık kavramında da benzer unsurlar bulunduğu kavramlar arası ilişkilerin belirlenmesi literatür adına sevindirici bir durumdur. Ayrıca literatürde iki kavramın birbiri ile olan ilişkisini araştıran bir çalışmaya rastlanamaması, çalışmaya değer atfetmektedir. Yapılan bu çalışmanın hem örgütsel davranış alanına hem de bu alanda çalışma yapan araştırmacılara farklı bir pencereden bakma imkânı sunacağı öngörülmektedir. Bu alanda geçmişte yapılmış çalışmaların belli başlı kavramlar üzerine odaklanması, sadece örneklerin ve yöntemlerin değiştirilerek yeni ve güncel kavramların derinliklerine inilmemesi, alanyazını kısırlaştırmaktan öteye geçmemektedir. Aralarında ilişki olduğu düşünülen kavramların uygulamalı bir şekilde araştırılması önem arz etmektedir.

Örgütsel Dayanıklılık

Dayanıklılık kavramı dayanıklı olma durumunu ifade eden bir kavramdır. Genel olarak kavram dışarıdan gelebilecek tehlikelere karşı bir duruş sergilemedir. Akgün ve Keskin (2014: 6920), dayanıklılığın disiplinler arası bir kavram olduğu ifade etmek ve bu tanımlar arasında farklılıklar olduğunu dile getirmektedirler. Genel olarak psikoloji, ekolojik sistemler, mühendislik, yönetim gibi alanlarda kullanılan dayanıklılık kavramı bunlardan farklı olarak birçok disiplinde ilgi görmektedir.

Gerçek ve Yılmaz Börekçi (2019) çalışmasında dayanıklılık kavramının kelime kökeni ile ilgilenmiş ve örgütsel anlamda literatürde yapılan tanımlamalara değinmiştir. İngilizce kelime karşılığı “resilience” olan dayanıklılık için çeşitli öneriler getirmişlerdir. “Yine/yenilenme kapasitesi” araştırmacıların resilience kavramına getirdiği Türkçe öneridir (Gerçek ve Yılmaz Börekçi, 2017). Ayrıca başka araştırmacılar da bu konuda önerilerde bulunmuşlardır. Dayanıklılık, dirençlilik, kendini toparlama, esneklik, sağlamlık ve yılmazlık bunlardan bazılarıdır (Öz ve Bahadır Yılmaz, 2009; Gizir, 2016; Yıldırım, 2016; İşcan ve Malkoç, 2017). Kırbaşlar ve Yılmaz Börekçi (2014) bir çalışmasında “resilience” kelime yerine rezilyans ifadesini kullanmıştır.

Dayanıklılık kavramı özellikle yönetim literatüründe farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; psikolojik dayanıklılık, çalışan dayanıklılığı ve örgütsel dayanıklılık olarak ifade edilebilir. Psikolojik dayanıklılığın temelinde bireylerin karşılaştıkları zorluklara, problemlere vb. durumlara nasıl dayanabildiklerini, bu zorluk ve problemlerin üstesinden hangi yolları kullanarak kendilerini geliştirebildiklerini çözmeye çalışmaktadır (Fletcher & Sarkar, 2013: 14). Çalışan dayanıklılığı ise bireylerin çalıştıkları örgütlerde karşılaştıkları zorlukların ve değişimlerin üstesinden gelme yollarını nasıl bulduklarını ve çalışma ortamına uyum sağlamalarını ifade eder (Näswall vd., 2015: 1). Bunun yanı sıra çalışan dayanıklılığı psikolojik dayanıklılık ile ilişkili bir kavram olup, çalışanlara özgü bir yetenek olarak tanımlanmıştır (Kuntz vd., 2016: 460). Örgütsel dayanıklılık ise Holling (1973)'in çalışmasından sonra dikkat çeken bir kavram olup, birçok alanda kabul edilen bir kavramdır (Ma vd., 2018: 247).

Örgütler sistem yaklaşımına göre açık sistemler olduğundan dış çevre ile sürekli iletişim halindedir. Dolayısıyla dış çevre örgütlerin etkileşim içinde bulunduğu alanlar olduğu için bazen olumsuz yönde etkileri olabilmektedir. Örneğin afet kaynaklı durumlar, sağlık problemleri (bkz. Covid-19), terör saldırıları, ekonomik krizler, temel ihtiyaç malzemelerinde yaşanan sorunlar, insan kaynaklı problemler örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir (Sullivan-Taylor & Branicki, 2011: 5566). Örgütsel dayanıklılık kavramının çıkış noktası olarak dış çevre önemli bir etkidir. Bütün ülkelerde yaşanan kriz zamanları örgütleri dolaylı yoldan etkilemekte ve araştırmacılar bu krizlerden dolayı örgütsel dayanıklılık kavramı üzerinde durmaktadırlar (Annarelli & Nonino, 2016: 2).

Örgütsel dayanıklılık ile ilgili birçok teori öne sürülmüştür. Dayanıklılığın örgütlerin hayatta kalmasını sürdürülebilirliğinin devamını tehdit eden yıkıcı olaylara tepki verme durumu olduğu ifade edilmektedir. Bu durumlara epistemolojik varsayımlar denilmektedir. Burnard & Bhamra (2011: 5586)'nın ifade ettiğine göre; dayanıklılık çok disiplinli ve çok yönlü bir kavramdır. Örgütsel dayanıklılık, Holling (1973) tarafından ifade edildiği üzere ekolojik perspektifi takip eder. Bir organizasyon problemlere karşı çeşitli tepkiler verme yeteneğine sahiptir. Dayanıklılık örgütsel sistemler için sınırlar yaratır. Değişen çevre koşulları sebebiyle örgütsel başarı zorlaşmış olup, dayanıklılık için esnek bir sistem oluşturulmalı ve tepkiler yüksek düzeyde verilmelidir.

Kısaca ifade etmek gerekirse örgütsel dayanıklılık somut ve soyut anlamlarda kullanılan bir kavramdır. Örgütler için somut anlamda dayanıklılık fiziksel olarak bir nesnenin darbe alması durumunda eski haline dönmesinin dayanıklılık kabul edilmesidir. Soyut anlamda ise örgütlerdeki davranışlar, kültürler ve psikoloji gibi durumların hasarı durumunda örgütün bu olaylardan daha güçlü bir şekilde kurtulmasını ifade etmektedir.

Örgütsel Sağlık

Sağlık kavramı, her birey için dünyadaki bütün unsurlardan önemli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun en iyi tanımını yapan Dünya Sağlık Örgütüne göre sağlık; bir engelin veya hastalığın olmaması değil aynı zamanda fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olduğu ifade etmektedir. Türk Dil Kurumu (2021) na göre sağlığa eklenen unsurlar ise bireyin, vücut esenliği, sıhhat ve afiyet olarak nitelendirilmektedir. Sağlık, bir organizmada hastalığın, rahatsızlığın ve acı çekmenin olmaması, klinik belirtilerin ve hastalık olarak nitelendirilen durumların bulunmaması sağlık kavramını temsil etmektedir (Cengiz, 2008: 49).

Örgütsel sağlık kavramı ise metaforlaştırılmış bir kavramdır. Tıpkı insanlardaki sağlık gibi organların işlevlerini yerine getirmesi durumu örgütlerin de belirlenen işlevleri yerine getirmesi ile örgütsel sağlığın meydana geldiği ifade edilmektedir (Çelik ve Tosun, 2019: 100). Örgütlerin insana benzemesi, yaşayan ve çevre ile etkileşim içerisinde olan sistemler olmasından, kendi ihtiyaçlarını kendilerinin karşılayabilmesinden kaynaklanmaktadır. Örgütler de insanlar gibi hastalanmakta, tedaviye ihtiyaç duymaktadır. Örgütlerin bağışıklık sistemleri bulunmaktadır. Hatta insanlarda olduğu gibi örgütler de genetik olarak avantajlı olabilmekte ve bazen de kronik olarak rahatsızlıkları bulunabilmektedir (Altıntaş ve Özata, 2020a: 41).

Örgütsel sağlık kavramı 1958'lerde Arygris tarafından verimlilik çalışmaları sürecinde ortaya atılan bir kavram olup, bu çalışmada çalışan devir hızı, sadakat gibi kavramların örgüte etkisi araştırılırken bulunduğu ifade edilmektedir (Schuyler, 2004: 60). Daha sonra Miles (1965), Hoy ve Feldman (1987), Lyden ve Klingele (2000) gibi araştırmacılar örgütsel sağlığı çeşitli sektörlerde araştırarak alanyazına katkı sağlamaya çalışmışlardır. Yerli alanyazına baktığımızda da kavramın yeni olmakla beraber birçok örgütsel davranış araştırmacısının çalışma yaptığı göze çarpmaktadır (Altıntaş ve Özata, 2020a; Altıntaş ve Özata, 2020b; Çelik ve Tosun, 2019; Aksulu Köse ve Güçlü, 2018; Tuğal vd., 2017).

Örgütsel Dayanıklılık ve Örgütsel Sağlık İlişkisi

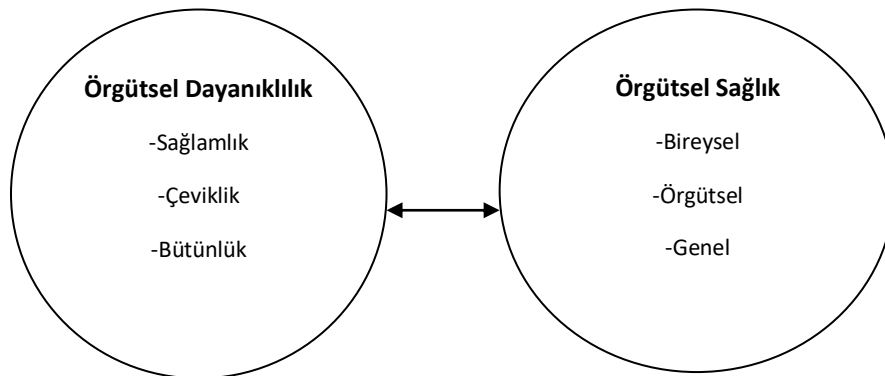
Örgütsel dayanıklılık kavramı, hem bir örgütün beklenilmeyen, stresli ve aşılması zor durumları aşarak başarılı haline geri gelmesi hem de bu zor durumlardan güçlü ve yetenekli bir şekilde çıkarak bağışıklık kazanmayı ifade etmektedir (Sutcliffe & Vogus 2003; Denhardt ve Denhardt 2010; Lengnick-Hall vd., 2011). Örgütsel dayanıklılık kavramına genel olarak bakıldığında birçok kavram ile karıştırıldığı görülmektedir. Örneğin örgütsel çeviklik, örgütsel esneklik, adaptasyon, kriz ve risk yönetimi kavramları bunlardan birkaçıdır. Bu kavramlar örgütsel dayanıklılık kavramı ile ortak noktalara sahip olsa da diğerlerinden farklı özelliklere sahiptir (Kumbalı, 2018: 67).

Örgütsel dayanıklılığa ilişkin literatürdeki teorilere bakıldığında davranışsal yaklaşım, sezgisel yaklaşım, yenilenme süreci yaklaşımı, risk yönetimi yaklaşımı ve sistem yaklaşımı olduğu görülmektedir (Chan, 2011: 5547). Davranışsal yaklaşıma göre bir örgüt eğer dayanıklı ise davranış kalıplarına uyan ve değişime ayak uyduran örgüttür. Mallak (1998: 3) davranışsal yaklaşıma göre örgütlerin somut adım atmasını, yapıcı deneyime sahip olmasını, olumlu uyarlanabilir davranışların gösterilmesini, yeterli dış kaynağın sağlanmasını, karar verme sınırlarının genişletilmesini, bir şey meydana getirebilme yeteneğini, tolerans sağlanmasını ve sanal roller oluşturulması gerektiğini ifade etmiştir. Sezgisel yaklaşıma göre dayanıklı bir örgüt; sorunları, değişimleri ve tehditleri önceden anlama yeteneğine sahip örgüttür (Kumbalı, 2018: 69). Yenilenme süreci yaklaşımına göre örgütsel dayanıklılık olgusuna sahip olan örgüt yaşanan herhangi bir değişimin sonrasında çevresine uyum süreci hızlı olan örgüttür (Valikangas vd., 2009: 226). Risk yönetimi yaklaşımına göre dayanıklı örgütler; beklenmeyen ve yıkıcı değişimlere karşı geliştirilen kapasite olarak tanımlanmaktadır. Sistem yaklaşımına göre ise dayanıklı örgüt; hayatta kalabilmesi için potansiyelini bilen, krizlere farklı bir bakış açısı ile yaklaşan örgüttür (Chan, 2011: 5548). Bir örgütte beklenmeyen değişimlerin üstesinden gelenebilmesi ve buna göre dayanıklılık oluşturulması şebeke sisteminin oluşturulmasına bağlıdır (Helbing vd, 2006: 145).

Yukarıda belirtilen yaklaşımlara göre örgütsel sağlığın örgütsel dayanıklılık ile yakından ilişkisi vardır. Sağlıklı bir örgütün özelliklerine bakıldığında liderlik, verimlilik, sadakat, strateji, iletişim, insan kaynakları yönetimi, sorumluluk, öğrenme, yenilenme, değişim, bağlılık gibi unsurların olduğu göze çarpmaktadır (Altıntaş, 2021: 369). Buradan yola çıkarak örgütsel dayanıklılık kavramının açıklandığı teoriler örgütsel sağlık kavramı ile örtüşmektedir. Ayrıca bir örgütün dayanıklı olması, dışarıdan gelebilecek tehditlere hazır olması, yıkıcı durumların bertaraf edilmesi için yetenekli olması gibi durumların sonucunun, örgütün sağlıklı bir örgüt olduğuna işaret etmektedir.

Şekil 1

Araştırmanın Modeli



Şekil 1’de görüldüğü üzere araştırma modeli dikkate alınarak araştırmanın hipotezlerinin oluşturulması hedeflenmiştir. Araştırma değişkenleri olarak belirlenen örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık ile ilgili literatürde yapılan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ayrıca iki kavram da yerli literatürde az sayıda çalışmanın bulunduğu kavramlardandır. Covid-19 pandemi döneminde eğitim kurumlarında örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık ilişkisi eğitim çalışanları özelinde incelendiği bu çalışmada araştırmanın amacına uygun bir şekilde sınanmak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

- H1: Sağlamlık alt boyutu ile genel düzey alt boyutu arasında pozitif ilişki vardır.
- H2: Sağlamlık alt boyutu ile bireysel düzey alt boyutu arasında pozitif ilişki vardır.
- H3: Sağlamlık alt boyutu ile örgütsel düzey alt boyutu arasında pozitif ilişki vardır.
- H4: Çeviklik alt boyutu ile genel düzey alt boyutu arasında pozitif ilişki vardır.
- H5: Çeviklik alt boyutu ile bireysel düzey alt boyutu arasında pozitif ilişki vardır.
- H6: Çeviklik alt boyutu ile örgütsel düzey alt boyutu arasında pozitif ilişki vardır.
- H7: Bütünlük alt boyutu ile genel düzey alt boyutu arasında pozitif ilişki vardır.
- H8: Bütünlük alt boyutu ile bireysel düzey alt boyutu arasında pozitif ilişki vardır.
- H9: Bütünlük alt boyutu ile örgütsel düzey alt boyutu arasında pozitif ilişki vardır.

Yöntem

Bu araştırma betimsel nitelikte, kesitsel bir alan araştırması olarak planlanan amacı Covid-19 pandemi döneminde eğitim kurumlarının örgütsel dayanıklılıklarının örgütsel sağlığa etkisinin belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninde planlanan çalışmada Yozgat ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan eğitim çalışanlarının üzerinde bir çalışma yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın bilimsel etik kurallara uygunluğu için, Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 26.05.2021 tarihli 22/22 karar nolu etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Verilerin Toplanması

Nicel araştırma deseninde planlanan çalışmada araştırmanın evrenini Yozgat ilinde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan eğitim çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma, Yozgat il merkezindeki okulların tamamını kapsadığı için örnekleme yöntemi olarak kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örnekleme yöntemi, evrene üye olanların tam ve kesin olarak belirlenemediği durumlarda kullanılmaktadır. Bu yöntemde evrene üye olan biriyle temas kurulur ve onun yardımıyla başka bir üye ile temasa geçilir. Bu yolla zincirleme olarak örnek büyütülmektedir (Coşkun vd., 2019: 170). Kartopu örnekleme yönteminin seçildiği çalışmada, araştırmaya katılmayı kabul eden 400 eğitim çalışanı (öğretmen-yönetici) ile online platformlardan anketler dağıtılarak geri dönüş yapmaları istenmiştir. Bu veri toplama sistemi, eğitim çalışanların sosyal mecralardan ulaşılabilirliği sayesinde hızlı bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Geri dönüşlerden elde edilen anketlerden analize uygun olmayanlar çıkartılmış ve analize 389 adet anket analize tabi tutulmuştur. Coşkun ve arkadaşlarının (2019:164) ifade ettiğine göre 10.000.000 kişilik bir evrende 384 örnekleme sayısı, araştırma için yeterli bir sayıdır. Ayrıca güven aralığı olarak %95 güven düzeyi esas alınmıştır. Katılımcıların ankete içten ve samimi cevaplar verdikleri varsayılmakta olup, Covid-19 pandemi döneminde çalışmanın yapılması sebebiyle sadece bir eğitim kurumuna bağlı kalınmamış, Yozgat ilinde ulaşılabilen bütün eğitim kurumları değerlendirilmiştir. Aşağıda Tablo 1'de araştırmaya katılım gösterenlerin sosyo-demografik bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		n	%
Yaş	25-31 Yaş Arası	99	25,4
	32-38 Yaş Arası	135	34,7
	39-45 Yaş Arası	127	32,6
	46 Yaş ve Üzeri	28	7,2
Cinsiyet	Kadın	287	73,8
	Erkek	102	26,2
Medeni Durum	Evli	222	57,1
	Bekâr	167	42,9
Öğrenim Durumu	Lisans	304	78,4
	Lisansüstü	84	21,6
Öğretmenlik Yapılan Alan	Ana Okulu	51	13,1
	Sınıf Öğretmeni	192	49,4
	Branş Öğretmeni	146	37,5
İdari Göreviniz Var Mı?	Evet	74	19,0
	Hayır	315	81,0
Kurumda Çalışma Süresi	0-5 Yıl Arası	178	45,8

	6-11 Yıl Arası	123	31,6
	12-17 Yıl Arası	54	13,9
	18 Yıl ve Üzeri	34	8,7
Öğretmenlik Yapma Süreniz	0-5 Yıl Arası	112	28,8
	6-11 Yıl Arası	104	26,7
	12-17 Yıl Arası	82	21,1
	18 Yıl ve Üzeri	91	23,4
Örgütsel Dayanıklılık Kavramını Duyma Durumu	Evet	177	45,5
	Hayır	212	54,5
Örgütsel Sağlık Kavramını Duyma Durumu	Evet	155	39,8
	Hayır	234	60,2
Toplam		389	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırma kapsamında incelenen eğitim çalışmalarına ilişkin sosyo-demografik bilgiler verilmektedir. Tabloya göre 25-29 yaş aralığında 99 kişi (%25,4), 32-38 yaş aralığında 135 (%34,7), 39-45 yaş aralığında 127 kişinin (%32,6) olduğu ve 46 yaş ve üzerinde 28 (%7,2) katılımcının olduğu görülmektedir. Katılımcıların 287’si (%73,8) kadın ve 102’si (26,2) erkektir. 222 (%57,1) evli ve 167 (%42,9) bekârdır. 304 (%78,4) kişi lisans öğrenimine sahipken, 84 (%21,6) kişi lisansüstü öğrenim durumuna sahiptir. Branş ayrımında 51 (%13,1) kişi ana okulu öğretmenliği yaparken, 192 (%49,4) kişi sınıf öğretmeni ve geriye kalan 146 (%37,5) kişi branş öğretmenidir. 74 (%19,0) kişinin eğitim kurumlarında idari görevi bulunurken; 315 (%81,0) kişinin herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır. Katılımcılara yöneltilen şu anki kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde 178 (%45,8) kişinin yaklaşık 5 yıldır aynı kurumda çalıştığı görülmektedir. Aynı şekilde öğretmenlik yapma sürelerinde yaklaşık 5 yıldır öğretmenlik yapan 112 (%28,8) kişinin olduğu görülmüştür. Örgütsel dayanıklılık kavramını 177 (%45,5) kişi duymuş iken, örgütsel sağlık kavramını 155 (%39,8) duymuştur.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışmada, araştırmacılar tarafından oluşturulan sosyo-demografik bilgiler formu, Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği ve Örgütsel Sağlık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği Kantur ve İşeri Say (2015) tarafından geliştirilmiş olup, sağlamlık, çeviklik ve bütünlük olmak üzere üç boyuttan ve dokuz sorudan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert yapıya sahip olup, “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4), Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Örgütsel Dayanıklılık Ölçeğinde; “Dik bir duruş sergileyerek konumunu korumayı başarır.”, “Yapılması gerekenleri tüm çalışanların kenetlenerek yaptığı bir kurumdur.” gibi ifadeler yer almaktadır. İlgili çalışmada Örgütsel Dayanıklılık Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,92 olarak belirlenmiştir. Örgütsel Sağlık Ölçeği ise Rosen ve Berger (1992) tarafından geliştirilmiş, Emhan (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Emhan (2005)’in çalışmasında geçerlilik yapılmadığı ve tek boyuttan meydana geldiği görülen ölçeğe, Altıntaş (2019) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik yapılmış ve bu işlem sonucunda ölçeğin üç boyuttan ve yirmi sorudan oluştuğu görülmüştür. Ayrıca Altıntaş (2019), ölçek sorularına uygun olarak boyutlara “genel”, “bireysel” ve “örgütsel” boyut isimlerini vermiştir. İlgili çalışmada Örgütsel Sağlık Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,96 olarak belirlenmiştir. Örgütsel Sağlık Ölçeğinde; “Kurumda çalışanlar, maliyet unsuru olarak görülmez. Yatırım yapılması gereken değerler olarak görülür.”, “Meydana gelen değişimler ve krizler iyi yönetilir.” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Bu çalışmada ise Örgütsel Sağlık Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,97 olarak belirlenirken; Örgütsel Dayanıklılık Ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı

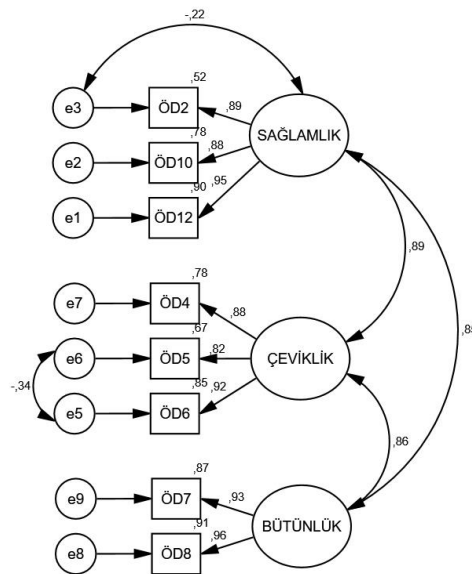
0,95 olarak belirlenmiştir. Büyüköztürk ve arkadaşlarına göre (2014) güvenilirlik katsayısının 0,70 ve üzeri bir puana sahip olması, anket puanlarının geçerliliği için yeterlidir.

Ölçeklerin Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek için SPSS AMOS 24.00 programında doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda ilk olarak Örgütsel Dayanıklılık Ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi daha önce keşfedilmiş ölçeklerin, çalışmanın yapıldığı örnekleme de benzer olup olmadığını test etmek için yapılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015: 21).

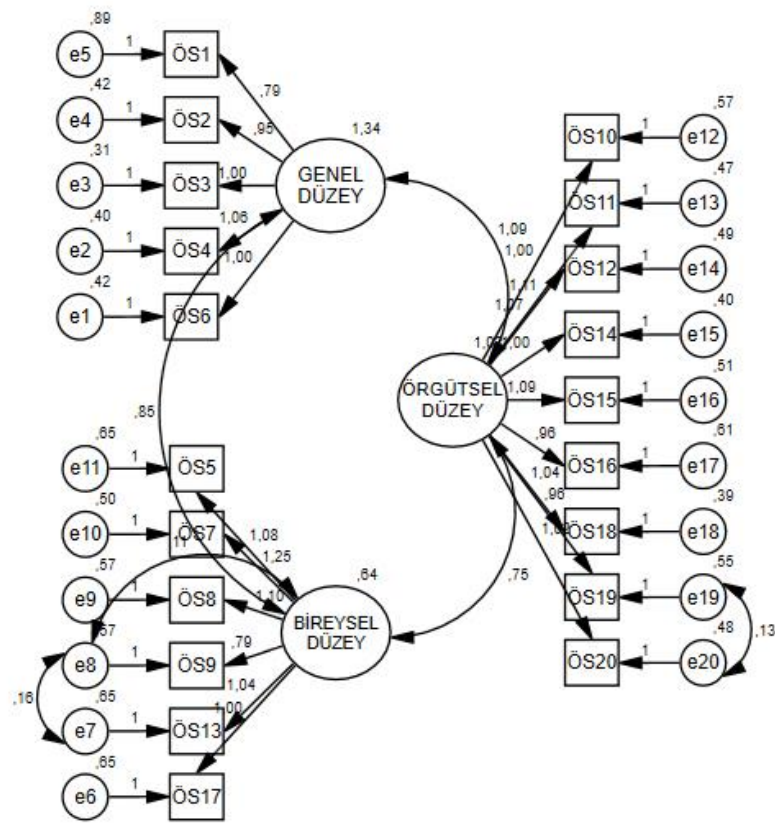
Şekil 2.

Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Diyagramı



CMIN=47,311; DF=15, CMIN/DF=3,154, p=,000; RMSEA=,075; CFI=,990; GFI=,971

Şekil 2’de görüldüğü üzere ölçeğin geçerliliği test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 1. ifadenin yol katsayısı kabul edilebilir değerde olmadığı için analiz dışı kalmıştır. Diğer ifadeler, orijinal ölçekteki ifadelerle aynı şekilde boyutlara ayrıldığı için Örgütsel Dayanıklılık Ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğu görülmüştür. İlgili analizdeki sonuçlar ele alındığında Şekil 2’de verilen değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir. Ayrıca uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyeye gelmesi için “Sağlamlık” alt boyutu ile e3 hata katsayısı arasında modifikasyon uygulanmıştır.

Şekil 3.*Örgütsel Sağlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Yol Diyagramı*

CMIN=466,726; DF=164; CMIN/DF=2,846; p=,000; RMSEA=,069; CFI=,956; GFI=,894

Şekil 3'te görüldüğü üzere ölçeğin geçerliliği test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Örgütsel Sağlık Ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğu görülmüştür. İlgili analizdeki sonuçlar ele alındığında Şekilde verilen değerlerin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Ayrıca uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyeye gelmesi için "Bireysel Düzey ve e8", "e7 ve e8", "e19 ve e20" arasında modifikasyon uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi IBM SPSS 22.00 ve IBM SPSS AMOS 24.00 paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu kapsamda araştırmadan elde edilen veriler üzerinde betimleyici istatistikler, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesine yer verilmiştir. Yapısal eşitlik modeli (YEM) dışındaki istatistiksel yöntemler, veri seti üzerinden ilişkileri keşfetmeye yarar; Yapısal eşitlik modelinde kuramsal olarak oluşturulmuş modelde yer alan ilişkilerin veri seti ile uygunluğu doğrulanmaktadır. Dolayısıyla diğer yöntemlere göre yapısal eşitlik modellemesinin hipotez testleri için daha uygun olduğunu söylemek mümkündür (Civelek, 2018: 7). Aşağıda Tablo 2'de araştırma verilerinden elde edilen betimleyici istatistikler sunulmaktadır.

Tablo 2.*Betimleyici İstatistikler*

	n	Min.	Max.	Ortalama	ss.	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sağlık	389	1,00	5,00	3,29	1,00	-0,24	-0,81
Genel Düzey	389	1,00	5,00	3,21	1,18	-0,33	-0,90
Bireysel Düzey	389	1,00	5,00	3,51	0,92	-0,42	-0,22
Örgütsel Düzey	389	1,00	5,00	3,19	1,07	-0,21	-0,88
Örgütsel Dayanıklılık	389	1,00	5,00	3,12	0,96	-0,58	-0,25
Sağlamlık	389	1,00	5,00	3,28	0,99	-0,68	-0,04
Çeviklik	389	1,00	5,00	3,15	0,96	-0,52	-0,31
Bütünlük	389	1,00	5,00	2,88	1,17	-0,19	-1,03

Tablo 2’de örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık ölçeğine ilişkin betimleyici istatistikler yer almaktadır. Araştırma verilerin normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediğini incelemek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları verilmiştir. Örgütsel sağlık ölçeği için çarpıklık değeri -0,24 ve basıklık değeri -0,81 olarak bulunmuştur. Örgütsel dayanıklılık ölçeği için çarpıklık değeri -0,58 ve basıklık değeri -0,25 olarak bulunmuştur. Diğer betimleyici istatistikler Tablo 2’de verilmiştir. Normallik varsayımında çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1,96 ve -1,96 arasında olması verilerin normal olarak dağıldığını göstermektedir (Can, 2017: 85)

Tablo 3.*Değişkenler Arası İlişkiye Ait Korelasyon Analizi*

n=389	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1.Örgütsel Dayanıklılık	r 1							
2. Sağlamlık	r 0,976**	1						
3. Çeviklik	r 0,906**	0,837**	1					
4. Bütünlük	r 0,905**	0,858**	0,746**	1				
5.Örgütsel Sağlık	r 0,710**	0,760**	0,480**	0,722**	1			
6. Genel	r 0,590**	0,830**	0,651**	0,581**	0,940**	1		
7. Bireysel	r 0,811**	0,730**	0,612**	0,623**	0,820**	0,799**	1	
8. Örgütsel	r 0,730**	0,804**	0,671**	0,880**	0,910**	0,873**	0,825**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. * Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

r = Pearson Korelasyon, $r < 0,30$ =değerler düşük düzeyde ilişki, $0,30 < r < 0,69$ =orta düzeyde ilişki, $r \geq 0,70$ =yüksek düzeyde ilişki (Coşkun vd., 2019, s. 264).

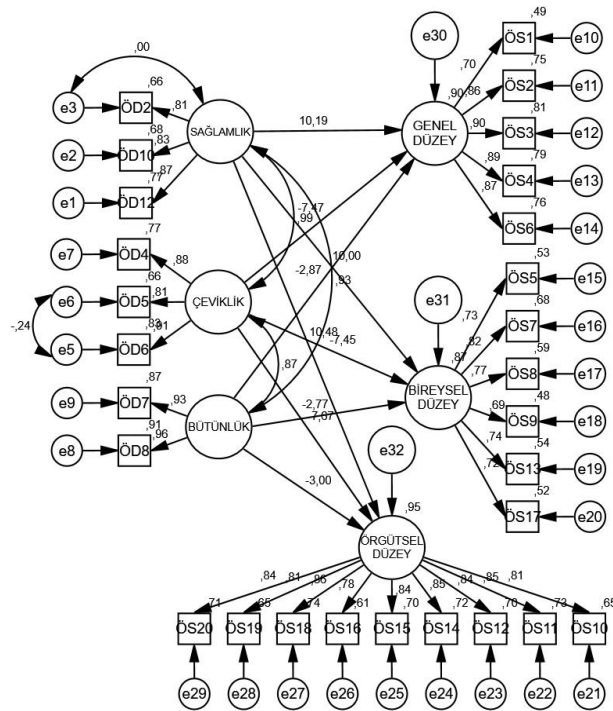
Tablo 3’te araştırma kapsamındaki örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık ilişkisine ait korelasyon değerleri verilmiştir. Tablo 3’e göre Örgütsel Dayanıklılık ve Örgütsel Sağlık arasında

%71'lik bir ilişki bulunmaktadır. İlgili sonuçlara göre örgütsel dayanıklılık ve alt boyutları ile örgütsel sağlık ve alt boyutlarının tamamı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli analizine dahil edilen araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını incelemek amacıyla varyans artış faktörleri (VIF) ve tolerans değerleri incelenmiştir. Çoklu bağlantı, araştırma kapsamında incelenen değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişki bulunduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Varyans artış faktörlerinin 10'a eşit veya büyük olması ile tolerans değerlerinin 10'a eşit veya küçük olması çoklu bağlantı probleminin olduğunu ifade etmektedir (Çokluk vd., 2012). Bu araştırma kapsamında incelenen değişkenlerde varyans artış faktörleri 2,25 ve 3,32 arasında değerler almıştır. Tolerans değerleri ise 0,31 ve 0,44 arasında değerler almıştır. Bu durum, araştırma kapsamında kullanılan değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığını ve verilerin çok değişkenli analizler için ihtiyaç duyulan varsayımları karşıladığını ifade etmektedir.

SPSS 24.00 paketi programı aracılığıyla yapılan korelasyon analizinden sonra SPSS AMOS 24.00 programı aracılığıyla değişkenler arası ilişkileri göstermek için yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Literatürden yararlanılarak oluşturulan araştırmanın hipotezleri yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Araştırma hipotezlerine yönelik örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık ilişkisini gösteren yapısal eşitlik modeli Şekil 4'te gösterilmektedir.

Şekil 4.

Örgütsel Dayanıklılık ve Örgütsel Sağlık Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli



Örgütsel dayanıklılık ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak kurulmuş olan yapısal eşitlik modellemesi sonucu çıkan uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4.

Örgütsel Dayanıklılık ve Örgütsel Sağlık Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	$\chi^2/df \leq 5$	GFI $\geq 0,90$	CFI $\geq 0,90$	RMESEA $\leq 0,08$	SRMR $\leq 0,10$
YEM Modeli	2,492	0,903	0,946	0,062	0,056

Tablo 4 incelendiğinde kurulan yapısal eşitlik modelinin sonuçlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre yapısal modelin doğrulandığı ve sonuçlarının yorumlanabileceği anlaşılmıştır. Oluşturulan modelde değişkenler arası β katsayıları, Standardize β katsayıları, standart hata, kritik oran ve p değerleri aşağıdaki Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.

Örgütsel Dayanıklılık ve Örgütsel Sağlık Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Bağımlı	Bağımsız	$\beta 1$	$\beta 2$	S.E.	C.R.	p
Genel Düzey	<--- Sağlık	9,673	9,859	2,454	3,942	***
Bireysel Düzey	<--- Sağlık	8,879	9,664	2,261	3,927	***
Örgütsel Düzey	<--- Sağlık	11,073	10,137	2,776	3,989	***
Genel Düzey	<--- Çeviklik	8,226	8,083	2,153	3,82	***
Bireysel Düzey	<--- Çeviklik	7,673	8,053	1,986	3,864	***
Örgütsel Düzey	<--- Çeviklik	9,41	8,306	2,437	3,862	***
Genel Düzey	<--- Bütünlük	1,492	1,825	0,666	2,242	0,02
Bireysel Düzey	<--- Bütünlük	1,334	1,742	0,615	2,168	0,03
Örgütsel Düzey	<--- Bütünlük	1,751	1,924	0,759	2,307	0,02

***: $p < 0,001$ $\beta 1$: Regresyon Katsayısı $\beta 2$: Standardize Regresyon Katsayısı S.E: Standart Hata C.R.: Kritik Oran

Tablo 5 incelendiğinde örgütsel dayanıklılık bağımsız değişkeninin örgütsel sağlık üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre örgütsel dayanıklılık alt boyutları olan sağlık, bütünlük ve çeviklik; örgütsel sağlık alt boyutları olan genel düzey, bireysel düzey ve örgütsel düzey üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla kurulan yapısal eşitlik modeli doğrulanmıştır. Bunun sonucunda araştırma kapsamında oluşturulan H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9 hipotezleri doğrulanmıştır. SPSS 24.00 programında yapılan korelasyon analizinden sonra yapısal eşitlik modelinin kurulması, değişkenler arası ilişkilerin daha net bir şekilde ortaya konulması içindir. Yapısal eşitlik modeli; regresyon analizi, korelasyon analizi, faktör analizi gibi istatistikî yöntemlerin bir bütünleştiricisi olarak görülmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 28).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, Yozgat ilinde faaliyet gösteren eğitim kurumlarının Covid-19 pandemi döneminde örgütsel dayanıklılıkları ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bilimsel etik kurallara uygunluğu için, Yozgat Bozok Üniversitesi Etik

Kurulu'ndan 26.05.2021 tarihli 22/22 karar nolu etik kurul onayı alınmıştır. Bu çalışma, araştırma ve yayın etiğine uygun bir şekilde hazırlanmıştır. Araştırma; veri toplama araçları, katılımcıların verdikleri cevaplar, araştırma yapılan örneklem grubu nedeniyle kişi sayısının sınırlı olması, Covid-19 pandemi dönemi içerisinde ve online bir şekilde yapıldığı için araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Araştırmadaki veri toplama araçları, daha önce geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerdir. Fakat ölçme araçlarındaki soruların bazen kuramsal temellerdeki bazı unsurları göz ardı etmeleri, çalışmalarda bir sınırlılık olarak görülebilmektedir. Bir diğer yandan çalışmaya katılım gösteren kişilerin Covid-19 pandemi döneminde veya normal zamanlardaki hisleri, ölçme aracına cevap verdikleri zamanlardaki düşünceleri değişkenlik gösterebilmektedir. Bu yüzden de katılımcıların verdikleri cevaplar bir sınırlılık oluşturmaktadır. Araştırma yapılan örneklem grubunu Yozgat ilinde eğitim kurumlarında (ilkokul, ortaokul ve lise düzeyi) çalışanların oluşturduğu göz önünde bulundurulduğunda yoğun bir şekilde uzaktan eğitim sürecinden geçmekte olması, geleneksel yöntemlerden uzak ve değişen teknoloji koşullarına ayak uydurmaya çalışması gibi sebepler bir sınırlılıktır. Ayrıca veriler toplanırken bir bilgisayar veya akıllı telefon ile internet bağlantısına ihtiyaç duyulmuştur. Bu araçlara ulaşamayanlar için bu durum, bir sınırlılık oluşturmuştur.

Araştırmada literatürde daha önce irdelenmediği görülen örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık ilişkisi ortaya konulmuştur. Ayrıca çalışma Covid-19 pandemi sürecinde eğitim örgütlerini ele almıştır. Çünkü örgütsel dayanıklılık kavramı beklenmedik zamanlarda ortaya çıkabilecek durumlarda örgütün nasıl tepki verdiğini ölçmeye yarayan bir kavramdır. Bunun yanı sıra örgütsel sağlık ise örgütün tüm birimleri ile iyilik hali içerisinde olması, örgütten beklenen unsurların amacına uygun bir şekilde yerine getirilmesidir. Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmiş ve model doğrulanmıştır. Buna göre Covid-19 pandemi döneminde eğitim örgütlerinde çalışanlarına algıları örgütsel dayanıklılığın örgütsel sağlığı artıracağı yönünde bulunmuştur.

Örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık ile ilgili literatürde birlikte irdelenen bir çalışma bulunmamasına rağmen özellikle Covid-19 pandemi döneminde örgütsel dayanıklılığı irdeleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında Yüksel ve arkadaşlarının (2021) yapmış olduğu çalışmada Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının, çalıştıkları örgütün dayanıklılığı ile ilgili algılarını incelemiş ve sağlık çalışanlarının görev yaptıkları örgütü dayanıklı bulduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durum bu araştırma ile benzer sonuçları içermektedir. Literatürde yapılan çalışmalarda örgütün dayanıklılığını; geri bildirim alma, örgütsel öğrenme ve uyum kapasitesi gibi durumların etkilediği ifade edilmektedir (Duchek, 2019; Heath vd., 2020; Orth & Schuldis, 2021). Benzer şekilde Ngoc Su ve arkadaşlarının (2021) yapmış olduğu çalışmada, örgütsel dayanıklılık oluşturmanın yolu iletişim doyumu, geri bildirim ve çalışanlar arasında karşılıklı faydadan geçtiği bildirilmiştir. Özbudak ve Işık (2020)'ın örgütsel dayanıklılık ve örgütsel travma ilişkisini araştırdığı çalışmalarında örgütsel dayanıklılığın travmatik durumlara yönelik risk algısını etkilediği ve örgütlerin dayanıklılıklarını artırmada çalışanların bakış açılarını dikkate alınması gerektiğini belirtmişlerdir.

Hundal ve arkadaşlarının (2020) Covid-19 pandemi dönemi ve örgütsel sağlığı ele aldıkları çalışma çok değerli görülmektedir. İlgili çalışmada amaç, sağlık hizmetlerinin sunulduğu ortamlarda Covid-19'un etkisini Altı Sigma tekniği ile azaltmak ve bunun örgütsel dayanıklılığa etkisini araştırmaktır. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların değil örgütsel

yapının ele alınması gerektiği, araçların, uygulamaların, fırsatlar ve tehditlerin ele alınması gerektiği belirtilmiştir.

Örgütsel sağlık konusunda literatürde birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Genellikle okul sağlığını ele alan kavramın daha sonra iş örgütlerinde araştırıldığı görülmektedir. Örgütsel sağlık ile ilgili yapılmış olan çalışmalara bakıldığında örgütsel sağlığı etkileyen ve ilişkisi olan değişkenlerin örgüt kültürü, performans, erdemli raporlama, whistleblowing, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bütünlük, moral, örgütsel yapı, iletişim becerileri, örgütsel adalet, örgütsel destek, örgütsel bağlılık, personele eşit davranış, güven, müşteri geri bildirimleri, kişilik özellikleri olduğu görülmektedir (Korkmaz, 2007; 76; Özdemir, 2012: 611; Gül, 2007: 329; Aslan vd., 2008: 158; Ordu ve Tanrıöğen, 2013: 93; Ertaş ve Töre, 2016: Arokiasamy vd., 2016; Kipfelsberger vd., 2016; Browne vd., 2018; Türkan vd., 2018; Gül vd., 2020; Hicks, 2020; Min ve Su, 2020; Altıntaş ve Özata, 2020a, s.106; Altıntaş ve Özata, 2020b). Covid-19 ve örgütsel sağlık ile ilgili salgın sürecinin başlangıcından bu yana çok sınırlıdır. Sadece Sentell ve arkadaşlarının (2021) yapmış olduğu çalışmada örgütsel sağlık okuryazarlığı ile ilgili bir çalışma bulunmaktadır. Araştırmacılar örgütsel sağlık okuryazarlığının Covid-19 pandemi döneminde ne gibi faydalar sağlayacağı hakkında bilgiler vermiştir.

Son olarak Covid-19 pandemi döneminde örgütlerin bu süreçte yaşadıkları durumlara ilişkin literatürde çalışmaların yapılmış olduğu görülmektedir. Örneğin Yılmaz ve Sağlam (2021)'in yapmış olduğu çalışmada Covid-19 pandemi döneminde stres ve tehdit unsurlarının iş yaşam dengesi ve motivasyon üzerindeki etkisi incelenmiştir. Negatif yönlü etkilerin bulgu olarak elde edildiği çalışma referans alınarak hem örgütsel dayanıklılık hem örgütsel sağlığın bu kavramlarla ilişkili olduğu görülmektedir. Bir diğer yandan Akbaş Tuna ve Türkmendağ (2020)'nin çalışmasında Covid-19 pandemi sürecinde çalışma motivasyonu, nitel bir araştırma şeklinde incelenmiş ve elde edilen bulgulara göre uzaktan çalışmanın motivasyonu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışma Covid-19 pandemi döneminde eğitim kurumlarının örgütsel dayanıklılıkları ile örgütsel sağlık durumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma, eğitim çalışanları üzerinde yapılmış ve eğitimin özellikle pandemi döneminde önemini anlaşılmasını sağlamıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlık ilişkisine farklı değişkenlerin aracılık edebileceği göz önünde bulundurularak araştırmalar yapılabilir. Araştırmanın sadece bir şehirde yapılması araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini zorlaştırmaktadır. Bu yüzden gelecekteki çalışmalarda, farklı sektörlerde, farklı şehirlerde farklı hedef kitlelerin örneklem olarak alınması, sonuçların literatüre katkısı bakımında fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Sadece eğitim kurumları değil birçok kurumda örgütsel dayanıklılık ve örgütsel sağlığın artırılması için stratejik planlamanın yapılması, değişen ve gelişen teknolojiye hızlı bir şekilde uyum sağlanması bu araştırma kapsamında verilebilecek öneriler arasındadır.

Çıkar Çatışması Bildirimi

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir. Yazarların çalışmaya katkılarının eşit oranda olduğu beyan edilmiştir.

Destek/Finansman Bilgileri

Yazar(lar), bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Etik Kurul Kararı

Bu araştırma için Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (26.05.2021 tarihli-22/22sayılı) etik izin alınmıştır.

Kaynakça/References

- Akgün, A.E. ve Keskin, H. (2014). Organisational resilience capacity and firm product innovativeness and performance. *International Journal of Production Research*, 52 (23), 6918-6937.
- Aksulu Köse, A. ve Güçlü, N. (2018). Özel okul müdürlerinin stratejik liderlik davranışları ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (3) , 241-252.
- Altıntaş, M. (2019). *Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: eğitim ve sağlık kuruluşları örneği (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Altıntaş, M. (2021). *Yönetim, strateji ve örgütsel davranış bağlamında metafor kavramlar: örgütsel sağlık ve örgütsel hastalıklar*, (Editör, Karabulut, Ş.) Yönetim-Strateji-Organizasyon: Teoride ve Uygulamada, Gazi Kitabevi, Cilt-2, 1. Baskı, Ankara.
- Altıntaş, M. ve Özata, M. (2020). *Erdemli Raporlama ve Örgütsel Sağlık İlişkisi (Eğitim ve Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma)*. İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Altıntaş, M. ve Özata, M. (2020b). Researching the relationship between organizational health and whistleblowing behavior: education and health organizations version. *Journal of International Health Sciences and Management*, 6 (10), 12-34.
- Altıntaş, M. ve Özata, M. (2021). Toplumun COVID-19 pandemisi sürecinde uygulamaya konulan tedbirlere yönelik düşüncelerinin ve tedbirlere uyma durumlarının incelenmesi. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (3), 172-185.
- American National Standard. (2010). Organizational resilience: Security, preparedness, and continuity management systems-Requirements with guidance for use. Alexandria, VA: ASIS International, ANSI/ASIS SPC.01-2009.
- American National Standard. (2012). Maturity model for the phased implementation of the organizational resilience management system. Alexandria, VA: ASIS International, ANSI/ASIS SPC.4-2012.
- Annarelli, A. & Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: current state of research and future directions. *Omega*, 62, 1-18.
- Burnard, K., & Bhamra, R. (2011). Organisational resilience: development of a conceptual framework for organisational responses. *International Journal of Production Research*, 49 (18), 5581-5599.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cengiz, R. (2008). *Profesyonel Futbol Kulübü Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Stilleri İle Kulüplerinin Örgüt Sağlığı ve Futbolcuların Yıldırma (Mobbing) Yaşamaları Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Chan, J. W. K. (2011). Enhancing organisational resilience: application of viable system model and mcda in small hong kong company. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5545-5563.
- Civelek, M. E. (2018). *Yapısal eşitlik modellemesi metodolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Çelik, K. ve Tosun, A. (2019). Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile örgütsel sağlık arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 99-121.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Denhardt, J., & Denhardt, R. (2010). Building organizational resilience and adaptive management. *Handbook of adult resilience*, (Ed. J. W. Reich, A. J. Zautra, H. S. Hall), The Guilford Press, New York.
- Duchek, S. (2019). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13 (1), 215-246.
- Emhan, A. (2005). *Organizasyon sağlığı ve iş örgütlerinde bir uygulama. (yayınlanmamış doktora tezi)*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European psychologist*, 18(1), 12-23.
- Gerçek, M. ve Yılmaz Börekçi, D. (2019). "Resilience" kavramına örgüt bağlamında türkçe karşılık önerileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28 (2), 198-213.
- Gerçek, M. ve Yılmaz Börekçi, D. (2017). Birey düzeyinde ilişkisel ve operasyonel rezilyans (yine/yenilenme) kapasitesi: bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi İSARDER*, 9(3), 149-176.
- Gizir, C. A. (2016). Psikolojik sağlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler üzerine bir derleme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.
- Heath, C., Sommerfield, A., & von Ungern-Sternberg, B. S. (2020). Resilience strategies to manage psychological distress among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: a narrative review. *Anaesthesia*, 75(10), 1364-1371.
- Helbing, D., Ammoser, H. & Kühnert, C. (2006). Information flows in hierarchical networks and the capability of organizations to successfully respond to failures, crises, and disasters. *Physica A: Statistical Mechanics and its Applications*, 363 (1), 141-150.
- Hoy, W. K., & Feldman, J. A. (1987), Organizational health: the concept and its measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20, 30-38.
- <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 8 Ocak 2021.
- Hundal, G. S., Thiyagarajan, S., Alduraibi, M., Laux, C. M. Furterer, S. L., Cudney, E. A., & Antony, J. (2020). Lean six sigma as an organizational resilience mechanism in health care during the era of covid-19. *International Journal of Lean Six Sigma*, 12 (4), 762-783.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5 (2), 26-42.
- İşcan, G. Ç., ve Malkoç, A. (2017). özel gereksinimli çocuğa sahip ailelerin umut düzeylerinin başa çıkma yeterliği ve yılmazlık açısından incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 120-127.
- Kantur, D. ve İşeri Say, A. (2015). Measuring organizational resilience: a scale development. *Journal of Business Economics and Finance*, 4 (3), 456-472.
- Kırbaşlar, M. ve Yılmaz Börekçi, D. (2015). İnsan kaynakları yönetimi aracılığıyla ilişkisel ve operasyonel rezilyans kapasitesi oluşturma, 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Muğla, Türkiye, 14-16 Mayıs, Cilt 1, 436-441.

- Kumbalı, H. Ç. (2018). *Örgüt yapısına göre bilgi yönetimi ve örgütsel dayanıklılık ilişkisi, (yayınlanmamış doktora tezi)*. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kuntz, J. R., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity. *Industrial and Organizational Psychology, 9(2)*, 456-462.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T.E., & Lengnick-Hall, M.L. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. *Human Resource Management Review, 21(3)*, 43-255.
- Lyden, J. A. & Klingele, W. E. (2000). Supervising organizational health. *Supervision, 61 (12)*, 3-6.
- Ma, Z., Xiao, L., & Yin, J. (2018). Toward a dynamic model of organizational resilience. *Nankai Business Review International, 9 (3)*, 246-263.
- Mallak, L. (1998). Putting organizational resilience to work. *Industrial Management, December*, 1-9.
- Miles, M.B. (1969). *Planned change and organizational health: Figure and ground*. F. Carver ve T. J. Sergiovanni (Eds.), *Organizations and human behavior: Focus on schools* (375-391). New York: McGraw-Hill.
- Näswall, K., Kuntz, J., & Malinen, S. (2015). *Employee resilience scale (EmpRes): Technical report (Resilient Organisations Research Report 2015/04)*. Christchurch, New Zealand: University of Canterbury.
- Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O'Mahony, B. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: *lessons from human resource management practices in Vietnam*. *Current Issues in Tourism*, 1-17.
- Okun, O. (2021). *Örgütsel Dayanıklılık. Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler (İçinde)* Editör: Murat Ak, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Orth, D., & Schuldis, P.M. (2021). Organizational learning and unlearning capabilities for resilience during COVID-19. *The Learning Organization, 1 (12)*, 509-522.
- Öz, P. D. F., ve Yılmaz, U.H.E B.(2009). Ruh sağlığının korunmasında önemli bir kavram: Psikolojik sağlık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 16(3)*, 82-89.
- Özbudak, E.Ç., & Işık, İ. (2020). Organizational traumas: Perceived trauma risk in white collar workers and its relation to organizational resilience. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry and Psychology, 2(2)*, 97-105.
- Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesi Sözlüğü (2011). *Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü*, 1. Baskı, Anıl Matbaacılık, Ankara.
- Schuyler, K.G. (2004). The possibility of healthy organizations: toward a new framework for organizational theory and practice. *Journal of Applied Sociology / Sociological Practice, 21(2) / 6(2)*, 57-79.
- Sullivan-Taylor, B. & Branicki, L. (2011). Creating resilient SMEs: Why one size might not fit all. *International Journal of Production Research, 49(18)*, 5565-5579.
- Sutcliffe, K.M., & Vogus, T.J. (2003) *Organizing For Resilience*, (Ed. K. Cameron; J. E. Dutton; R. E. Quinn) *Positive Organizational Leadership İçinde*, 94-110, Borret Koehler: San Francisco.
- Tuğal, F. N. , Topsakal, Y. ve İplik, E. (2017). Örgütsel sağlığın çalışanların iş tatmini ve yabancılaşma düzeyine etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 7 (3)*, 479-488.

- Tuna, A. A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Valikangas, L., Hoegl, M. & Gibbert, M. (2009). why learning from failure isn't easy (and what to do about it): Innovation trauma at sun microsystems. *European Management Journal*, 27, 225-233.
- Yıldırım, G. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin meslekten tükenmişlik ve psikolojik yılmazlık düzeyi ilişkisi. *Electronic Turkish Studies*, 11(14), 811-826.
- Yılmaz, B. ve Sağlam, M. (2021). COVID-19 Algılanan stres ve tehdidinin, çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyonu üzerindeki etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13 (25), 518-538.
- Yüksel, D., Yabana Kiremit, B. ve Aydın, G.Z. (2021), Organizational resilience perception of health care personnel during the covid-19 pandemic, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(1), 79-91.

İletişim/Correspondence

Öğr. Gör. Mustafa ALTINTAŞ

mustafaltintas40@gmail.com

Prof. Dr. Musa ÖZATA

musaozata@gmail.com