


# Maslow 2.0 Dijital İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Dijital Okuryazarlık ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: İmalat Sektöründe Bir Araştırma\*

Turgut Emre AKYAZI\*\* 

## ÖZ

Dijitalleşme olgusu ülke ekonomilerini bir bütün olarak önemli ölçüde etkilemekte, buna bağlı olarak örgütlerdeki iş yapma biçimlerinin, ürün ve hizmetlerin ve iş modellerinin dönüştürülmesini ve güncellenmesini zorunlu kılmaktadır (Schrekling & Steiger, 2017, s. 3). Bu bağlamda, 21. yüzyıl becerileri arasında kabul edilen dijital okuryazarlık kavramının örgütler açısından önemi açıktır. Bu çalışma, çağımızda hayatta kalma becerilerinden biri olan dijital okuryazarlığın pozitif örgütsel davranışın en önemli bileşeni olan psikolojik sermaye üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Aksaray ilinde faaliyet göstermekte olan imalat işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise Aksaray Organize Sanayi Bölgesi'nde makine ve ekipman ve otomotiv sektörlerinde faaliyet gösteren 6 adet işletmenin çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma kapsamında 443 adet katılımcıdan veri toplanmıştır. Verilerin analizi sonrasında dijital okuryazarlığın psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı biçimde etkilediği tespit edilmiştir. Dijital okuryazarlığın alt boyutları ile psikolojik sermaye ilişkisi incelendiğinde ise etik ve sorumluluk, profesyonel üretim ve gizlilik ve güvenlik alt boyutlarının psikolojik sermayeyi pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Diğer yandan, dijital okuryazarlığın genel bilgi ve işlevsel beceriler, günlük kullanım ve sosyal boyut alt boyutlarının psikolojik sermaye üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, sahada işletmeler bünyesinde görev yapan uygulamacılara ve akademik çevrelere konuyla ilgili çeşitli öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Maslow, Dijital İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Dijital Okuryazarlık, Pozitif Psikolojik Sermaye.

## The Relationship Between Digital Literacy and Positive Psychological Capital in the Context of Maslow 2.0 Hierarchy of Digital Needs: A Study in the Manufacturing Industry

### ABSTRACT

The phenomenon of digitalization significantly affects national economies as a whole, and accordingly, it makes it necessary to transform and update the ways of doing business, products and services and business models in organizations (Schrekling & Steiger, 2017, p. 3). In this context, digital literacy, which is considered among the 21st century skills, is of utmost importance for organizations. This study was carried out to determine whether digital literacy, which is one of the survival skills in our age, has an effect on psychological capital, which is the most important component of positive organizational behaviour. The population of the study consists of manufacturing enterprises operating in Aksaray province. The research sample consists of the employees of 6 enterprises operating in the machinery and equipment and automotive sectors in the Aksaray Organized Industrial Zone. Data were collected from 443 participants. After the analysis of the data, it was found out that digital literacy has a positive and significant effect on psychological capital. When the relationship between the sub-dimensions of digital literacy and psychological capital was examined, it was revealed that the dimensions of ethics and responsibility, professional production and confidentiality and security had a positive effect on psychological capital. On the other hand, it was seen that the dimensions of general knowledge and functional skills, daily use and social dimension of digital literacy did not have any effect on psychological capital. In line with the results obtained, various recommendations were developed for practitioners and academic circles working in the field.

**Keywords:** Maslow, Hierarchy of Digital Needs, Digital Literacy, Positive Psychological Capital.

### 1. Giriş

Son yıllarda küresel çapta üretilen bilgi miktarı, 21. yüzyıla kadar üretilen toplam bilgiye eşittir (Yılmaz, 2013; Pınar & Çetinkaya Bozkurt, 2022). Bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) ve beraberinde gelen sayısız gelişme, “dijital devrim” adı verilen yeni bir devrime yol açmıştır. Dijital devrim toplumları ve insanların toplum içerisinde yaşama biçimini yeniden şekillendirmiştir. Dijital devrimle birlikte dijital toplum, bilgisayar destekli üretim araçları, akıllı şehirler vb. dijital araçlar ve teknolojiler gibi yeni kavram ve

\* Bu çalışma Aksaray Üniversitesi Etik Kurulu'nun 24.06.2022 tarihli ve 2022/04-20 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

\*\* Öğr. Gör. Dr., Aksaray Üniversitesi, emreakyazi@aksaray.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 11.08.2022; Makalenin Kabul Tarihi: 01.12.2022

ideolojiler ortaya çıkmıştır (Reddy, Sharma, & Chaudhary, 2020, s. 66). Buna bağlı olarak, son yıllarda işletmeler, yeni teknolojilerden kaynaklanan yüksek belirsizlik ve sürekli değişen müşteri ihtiyaçları ile karşı karşıya kalmaktadır. Geçmişte eşi görülmemiş kadar hızlı biçimde gelişen teknoloji ve artan dijitalleşme, mevcut yerleşik iş modelleri ve örgüt yapıları üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu baskı altında işletmelerin bir yandan mevcut ürün ve hizmetleri kullanırken, diğer yandan yeni potansiyel fırsatları yakalamaya çalışması gerekmektedir. Bu bağlamda, yaşanan dijital dönüşüm çerçevesinde, yöneticilerin ve çalışanların dijital becerilere sahip olmaları işletmelerin rotalarını çizebilmesi için kritik rol oynamaktadır (Gfrerer, Rademacher, & Dobler, 2021, s. 2). Bireysel boyutta değerlendirildiğinde, dijital teknolojilerdeki ani ve hızlı gelişmeler, bireylerin dijital ortamlarda görevlerini yerine getirebilmeleri ve problem çözebilmeleri için gerekli beceri ve yetkinliklere sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır (Fu, 2013; Sarkar, 2012; Martin & Grudziecki, 2006). Bu becerilerin tümüne “dijital okuryazarlık” adı verilmektedir ve dijital okuryazarlık 21. yüzyılın hayatta kalma becerilerinden biri olarak kabul edilen ve dijital çağda mutlaka sahip olunması gereken bir yetkinliktir (Eshet-Alkalai, 2004; Martin, 2005; Martin, 2006; Fu, 2013; Kotluk & Kocakaya, 2015; Peled, Kurtz, & Avidov-Ungar, 2021). Dijitalleşme sürecinde işletmenin operasyonları dijitalleştirilerek işletme baştan yaratılmaktadır. İşletmeler için kilit rol oynayan inovasyon süreçlerinin doğrudan dijitalleşmeye bağlı ilerlediği göz önünde bulundurulduğunda, bilhassa yerleşik firmalar için dijitalleşme sürecinin çetrefilli bir süreç olduğu söylenebilir (Schallmo, Williams, & Boardman, 2017). İşte bu dijitalleşme sürecinin başarıyla tamamlanması için yöneticilere ve çalışanlara dijital okuryazarlık başlığı altında tanımlanan çeşitli dijital yetkinlikler kazandırılması artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Ferrari (2013) bu yetkinliklerden bazılarını bilgi yönetimi, iletişim, içerik üretme, güvenlik ve problem çözme olarak sıralamıştır.

Diğer yandan, her birey yaşanan bu dijital dönüşüme aynı oranda uyum sağlayamamakta, bazı bireyler dijital becerilerini geliştirerek hem bireysel hem örgütsel anlamda adapte olurken diğerleri bu duruma adapte olamamaktadır. Bu durum çalışanların örgütsel performansını ve motivasyonunu olumsuz etkilemekte, yoğun miktarda strese yol açmaktadır. Çalışanların karşı karşıya kaldığı bu baskı ve stresle başa çıkabilmeleri ve örgütsel başarıya katkı sunabilmeleri için psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Psikolojik sermaye, tüm örgütsel çıktıları genel olarak etkileyen ve bu çıktılara olumlu katkı sağlayan önemli davranışsal değişkenlerden biridir (Jung & Yoon, 2015). Psikolojik sermaye kavramı, 1990’larda Amerikan Psikoloji Derneği (APA) Başkanı Martin Seligman’ın temelini attığı pozitif psikoloji akımıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye kısaca zor görevler için gerekli çabayı ortaya koyabilecek özgüven (öz yeterlilik), olumlu düşüncelere sahip olma (iyimserlik), hedeflerine ulaşmada ısrarcı olma (umut) ve sorunlar ve güçlükler karşısında direnç göstererek yılmadan ilerleme kabiliyeti şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007, s. 3). Davranışsal psikolojinin önemli uzmanlarından Luthans örgütlerde çalışanların kuvvetli yanlarının ve psikolojik durumlarının sabit ya da değişmez olmadığını, aksine geliştirilebileceğini ileri sürerek psikolojik kapasitelerin geliştirildiği takdirde çalışan performansının da artırılabilirliğini savunmuştur (Akçay, 2012, s. 124). Finansal sermaye ve fiziksel sermayenin tek örgütsel başarı elde etmek için tek başına yeterli olmadığı düşünüldüğünde, bunların yanında motivasyon, bağlılık, motivasyon ve iş tatmini gibi unsurlar da örgütsel başarı için gereklidir. Bu faktörlerin gerçekleşmesi için de çalışanların psikolojik sermaye düzeyi artırılmalıdır (Kara, 2014, s. 3). Nitekim yapılan araştırmalarda, psikolojik sermayenin pek çok olumlu örgütsel çıktıyı beraberinde getirdiği ortaya konmuştur. Yüksek yaratıcılık, girişimcilik, bireysel ve örgütsel performans, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık ile düşük işten kaytarma, sinizm ve işten ayrılma niyeti bu örgütsel çıktılardan bazılarıdır (Avey, Patera, & West, 2006; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010; Malodia & Vashist, 2019; Cherni & Gözen, 2021). Bu çalışmada, son yıllarda yaşanan dijital dönüşüm bağlamında “21. yy çalışanlarının psikolojik sermayelerinin artırılabilmesi için dijital okuryazarlık etkili bir unsur olabilir mi?” sorusundan yola çıkılarak dijital okuryazarlığın psikolojik sermayeye etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. İlgili literatür taraması sonucunda dijital okuryazarlığın psikolojik sermayeye etkisini ölçen herhangi bir çalışma bulunmadığı görülmüştür. Bundan dolayı bu çalışmanın ilgili alanyazına önemli ölçüde katkı sunacağı varsayılmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde, bilgisayarlar ve diğer elektronik cihazlar üzerinde çevrim içi olarak sunulan bilgileri anlama, yorumlama, yeniden üretme gibi becerileri kapsayan “dijital okuryazarlık” kavramı ile, insanların pozitif ve güçlü yanlarını ve psikolojik durumlarını incelemeye odaklanan pozitif örgütsel davranışın en önemli bileşenlerinden biri olan “psikolojik sermaye” kavramına dair detaylı tanımlamalara yer verilmiştir. Bu kavramlara ilişkin açıklamalardan önce “Maslow 2.0. Dijital İhtiyaçlar Hiyerarşisi” kavramına yer verilmiştir.

### 2.1. Maslow 2.0. Dijital İhtiyaçlar Hiyerarşisi

2016 yılında dünya nüfusu 7,4 milyar iken cep telefonu sahibi olan insan sayısı 6 milyar bulmuştur. 2020 yılında dünyadaki toplam internet bağlantılı cihaz sayısı 25 milyara ulaşmıştır. Amerika’daki gençlerin yüzde 87’si akıllı telefonlarını asla yanlarından ayırmadıklarını, %44’ü ise telefon kameralarını her gün kullandıklarını ifade etmektedir. Bir başka istatistiğe göre ise dünya genelinde bir günde 30 milyar WhatsApp mesajı gönderilmektedir (Schreckling & Steiger, 2017, s. 6). Bu şartlar altında dijitalleşme artık dünyanın her yerindeki ve tüm sektörlerdeki işletmeler için bir seçenek olmaktan çıkarak bir zorunluluk haline almış, örgütler için artık “ya dijitalleş ya da yok ol” noktasına gelinmiştir (Schreckling & Steiger, 2017, s. 3). Yaşanan dijital dönüşümle birlikte, bireyler ihtiyaçlarını zaman ve mekân kısıtlaması olmaksızın karşılayabilir hale gelmiştir. Artık eskiden olduğu gibi kullanıcının pasif biçimde yer aldığı internet ortamının yerini, kullanıcıların web uygulamaları ile ve birbirleri arasında interaktif biçimde iş birliği yapabilmelerini ve internet ortamında bilgiye kolayca erişebilmelerini sağlayan Web 2.0 teknolojileri almıştır (Yıldız, 2021). Bu durumun, Abraham Maslow tarafından ortaya atılan ve insan davranışına yön veren temel güdülerini açıklayan İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramını da dönüşüme uğrattığı ve bu kuramın güncellenerek dijital dönüşüme adapte edilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Şahan, 2008; Pereira, 2008; Yıldız, 2021). Yaşadığımız bu yeni çağdaki dijital dönüşümün kültürel etkileri de göz önünde bulundurularak Maslow’un kuramı da dijital dönüşüme uyarlanmış ve “Maslow 2.0 Dijital İhtiyaçlar Hiyerarşisi” olarak adlandırılmıştır. Dijitalleşen dünya ile birlikte değişen ve güncellenen “dijital ihtiyaçlar” Şekil 1’de görülmektedir.



Şekil 1. Maslow 2.0 Dijital İhtiyaçlar Hiyerarşisi  
(Kaynak: Yıldız, 2021: 174)

Şekil 1’de görüldüğü üzere, Maslow’un piramidinde fizyolojik ihtiyaçların yerini kablosuz internet ve telefon pil ömrü gibi unsurlar, güvenlik ihtiyaçlarının yerini siber güvenlik olarak nitelendirilebilecek e-posta şifreleri gibi unsurlar almıştır. Ait olma ve sevgi ihtiyaçlarının sosyal ağ platformları ve anlık mesajlaşma uygulamaları aracılığıyla karşılandığı, saygınlığın sosyal medya üzerinden kazanıldığı ve kendini gerçekleştirme faaliyetlerinin ise yine çevrimiçi ortamda üretilen içerikler üzerinden ortaya konduğu görülmektedir. Özetle, Maslow’un kuramında kategorize ettiği insan ihtiyaçlarının dijital teknolojilerle birlikte dönüştüğü, güncellendiği ve bilişim çağına adapte edildiği söylenebilir.

## 2.2. Dijital Okuryazarlık

Okuryazarlık, Latince’de mektup anlamına gelen “*littera*” kökünden türetilmiş olan “*litteratus*” sözcüğünden İngilizce’ye “*literacy*” şeklinde aktarılmıştır. Sözcüğün Latince “*littera*” (mektup) kökeninden gelmiş olmasının sebebi olarak geçmiş yıllarda okuma yazma bilen kişilerin gelen mektupları okuyabilmelerinden dolayı okuryazarlık anlamı kazandığı tahmin edilmektedir. İngilizce’de kullanılan şekliyle de “*literacy*” sözcüğü okuma yazma bilme, okuryazar olma anlamı taşımaktadır. Sözlük anlamı itibariyle okuryazarlık sözcüğünün “okuma-yazma becerisi”, “herhangi bir beceri ya da yetkinlik” ve “öğrenme” olmak üzere temelde üç farklı unsurdan oluştuğu görülmektedir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nca 1990 yılı “Uluslararası Okuryazarlık Yılı” ilan edilmiş ve söz konusu yılda okuryazarlık oranının dünya genelinde artırılmasını amaçlayan 10 yıllık bir program başlatılmıştır. Bu programla birlikte Bilgi Toplumu’nun temelleri atılmış ve okuryazarlık kavramı konusunda geniş çaplı bir farkındalık oluşturulmasına katkı sunulmuştur (Bawden, 2001, s. 220). Okuryazarlık kavramı, en detaylı şekliyle “bir dilin grafik sembollerinin sözlü anlatımı temsil edecek şekilde ve o dili konuşan kişiler tarafından kolektif olarak anlaşılabilen içeriklerin dışsallaştırılması/açığa vurulmasını sağlayacak şekilde kullanabilme becerisi” şeklinde tanımlanmaktadır (McGarry, 1991). Bir başka tanıma göre ise “yazılı bir materyali deşifre etmek ve çoğaltmak amacıyla gerekli teknikleri kullanabilme kabiliyetidir” (Grey, 1956).

Dijital okuryazarlık kavramını yazına ilk kazandıran Gilster (1997) olmuştur (Bawden, 2001; Spante, Hashemi, Lundin, & Alger, 2018; Bayrakçı & Narmanlıoğlu, 2021). Gilster (1997), bilgi teknolojileri ve dijital okuryazarlık kavramlarının kökenlerinin Sümer tabletlerine kadar uzandığını öne sürer ve teknolojinin insanoğlunu daima yeni ihtimallere taşıdığını ve becerilerimizi yeni teknolojilere adapte etme konusunda istekli olmayı gerektirdiğini ifade eder (Bawden, 2001, s. 247). Ona göre, dijital okuryazarlık günümüzde tıpkı sürücü belgesi gibi her insanda bulunması gereken bir niteliktir ve adeta bir “hayatta kalma becerisi” haline gelmiştir. Gilster’in bu yorumu 1997 yılında yaptığı göz önüne alındığında, dijital dönüşümün günümüzdeki kadar hızlı ilerlemediği o yıllarda bile dijital okuryazarlığın önemini vurgulaması açısından çok önemlidir.

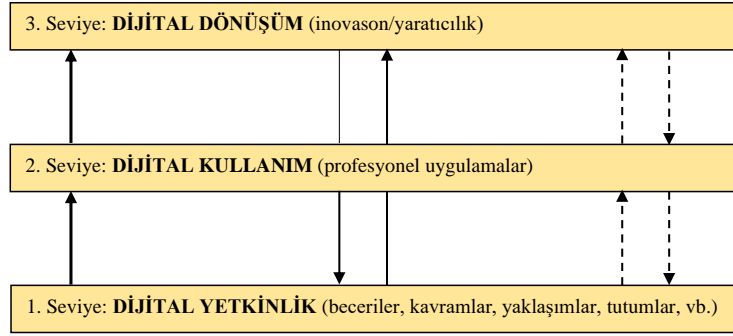
Gilster (1997), kavramı “*bilgisayar ortamında çeşitli kaynaklar tarafından farklı formatlarda sunulan bilgiyi anlayabilme ve kullanabilme becerisi*” olarak tanımlar. Dijital okuryazarlık ile bilgisayar okuryazarlığı ya da bilgi ve iletişim teknolojileri okuryazarlığı arasındaki temel farka dair ise “dijital okuryazarlığın, salt klavyenin tuşlarına basmak değil, fikirler/düşünceler üzerinde ustalaşmakla ilgili olduğunu” yorumunu yapar (Bawden, 2001, s. 247). Dijital okuryazarlık, dijital teknolojiden yararlanarak bilgiye erişebilme ve bu bilgiyi düzenleyebilme, analiz edebilme, yorumlayabilme, değerlendirebilme, aktarabilme ve üretebilme becerilerinin yanı sıra dijital metinleri okuma ve yazma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin dünyayı nasıl etkilediğini anlama ve söz konusu teknolojileri bu amaçla kullanabilme kabiliyetidir (Akkoyunlu & Yılmaz Soylu, 2010; Kuzu & Erten, 2013). Bireyin dijital okuryazar olarak nitelendirilebilmesi için bilgiye erişmek için dijital teknolojileri nasıl kullanacağını, karmaşık bilgi ağları içerisinde yolunu nasıl bulacağını, dijital ortamdaki bilgiyi nasıl okuyup anlayacağını ve dijital teknolojileri kullanarak dijital bilgi ekonomisine nasıl katkı sağlayacağını bilmesi gerekir (Baron, 2019, s. 1).

Konuyla ilgili önemli çalışmaları bulunan Martin (2006, s. 155) ise dijital okuryazarlığı “*yapıcı sosyal eylemin gerçekleştirilmesi amacıyla, dijital kaynakları tespit etmek, onlara erişim sağlamak, yönetmek, entegre etmek, değerlendirmek, analiz etmek ve sentezlemek, yeni bilgiler inşa etmek, medya içerikleri oluşturmak ve başkalarıyla iletişim kurmak için dijital kaynakları ve imkânları doğru biçimde kullanabilme becerisi ve bu beceriyle ilgili farkındalık sahibi olma durumu*” olarak tanımlamıştır. Dijital okuryazarlığın farklı yazarlar tarafından yapılmış farklı tanımları bulunmakla birlikte, bu çalışmanın amacı ve kapsamı doğrultusunda en uygun tanım olarak Martin (2006) tarafından yapılan tanım benimsenmiştir.

Polizzi (2020) dijital okuryazarlığın “işlevsel” ve “eleştirel” boyut olmak üzere iki boyutta incelendiğini öne sürer. İşlevsel boyut dijital teknolojileri kullanabilmek için gerekli olan pratik becerilere işaret ederken, eleştirel boyut daha ziyade online içerikleri tarafsızlık ve güvenilirlik açısından değerlendirebilme becerisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Polizzi, 2020, s. 1). Janssen ve diğerleri (2013, s. 477) dijital okuryazarlık düzeyi yüksek bireylerin ortak özelliklerini genel bilgiler ve işlevsel beceri, gündelik hayatta kullanabilme, iş ve yaratıcılık için yetkinlik, iletişim ve iş birliği, bilgiyi işleyebilme ve yönetebilme, gizlilik-güvenlik, etik ve yasal farkındalık, teknolojiye dair tutum, BİT teknolojilerinin toplum içerisindeki rolünü anlayabilme, dijital

teknoloji aracılığıyla bilgiye erişebilme, amaca uygun dijital teknolojiler hakkında bilinçli kararlar verebilme ve kişisel ve profesyonel özyeterlilik için dijital teknolojileri kullanabilme şeklinde sıralanmaktadır. Ayrıca, dijital okuryazarlık düzeyi yüksek bireylerin, bilgiye erişebilen, eriştiği bilgiyi analiz eden, yanlışları ayıklayıp doğru bilgiyi seçebilen, seçtiği doğru bilgiyi kullanarak yeni bilgiler sentezleyebilen ve bu yeni bilgileri dijital ortamda sunabilen kişiler olduğu aktarılmaktadır (Kozan & Bulut Özek, 2019, s. 108).

Martin ve Grudziecki'nin (2006) dijital okuryazarlık modeline göre dijital okuryazarlık üç basamaktan oluşan bir kavramdır. Şekil 2'de Martin ve Grudziecki'nin (2006) dijital okuryazarlık modeli görülmektedir.



**Şekil 2.** Dijital Okuryazarlık Seviyeleri  
(Kaynak: Martin and Grudziecki, 2006)

Temel düzeyde yer alan dijital yetkinlik boyutunda dijital teknoloji hakkındaki bilgi, beceri, yaklaşım ve farkındalık düzeyi yer almaktadır. Sonraki seviye olan dijital kullanım boyutu bireyin dijital yetkinliği ya da dijital okuryazarlığına dayalıdır. Dijital kullanım boyutu bilgiyi bulma ve işleme ve bir probleme çözüm üretme amacıyla doğru dijital araçları kullanma becerilerini kapsar. En üst seviyede yer alan dijital dönüşüm boyutu ise, bireyin bir alt seviye olan dijital kullanım aşamasının ötesine geçerek yeni bilgiler, etkinlikler ya da inovasyon üretmek amacıyla dijital araçları kullanması anlamına gelmektedir (Martin & Grudziecki, 2006).

### 2.3. Dijital Okuryazarlık ve Benzer Kavramlar

Dijital okuryazarlık, bilgisayar okuryazarlığı, bilgi okuryazarlığı, teknoloji okuryazarlığı ve medya okuryazarlığı kavramlarının birleşiminden meydana gelmektedir (Kazu & Erten, 2013). Dolayısıyla farklı okuryazarlık türleriyle benzer özellikler taşımakla birlikte, sadece tek bir okuryazarlık türüne indirgenmesi mümkün değildir. Örneğin, dijital okuryazarlık BİT okuryazarlığı ile kıyaslandığında daha geniş bir kavram olup içerisinde bilgi okuryazarlığı, medya okuryazarlığı ve görsel okuryazarlık kavramlarıyla ilgili unsurlar barındırmaktadır. Yüzeysel olarak değerlendirildiğinde dijital okuryazarlık esasen, dijital donanım ve yazılımları kullanabilme becerisi bakımından BİT okuryazarlığına dayanmakla birlikte, yalnızca BİT becerilerine sahip olan bireylerin dijital okuryazar olduğu söylenemez. Martin'e göre (2006) en dijital meslek için bile BİT becerilerinden fazlası gereklidir. Örneğin bir bilgisayar programcısının yalnızca BİT becerilerine ihtiyaç duyduğu düşünülebilir; ancak, programcının ortaya koyduğu ürünün bilgisayar ara yüzünde görsel olarak ifade edilmesinden dolayı görsel tasarım becerilerine (görsel okuryazarlık) ihtiyaç duyulmaktadır. Aynı zamanda, ortaya konan ürün, bilgiyi işleyerek kullanıcılara aktaracağından ötürü programcının bilgiye erişim sağlama ve değerlendirme becerisine de (bilgi okuryazarlığı) sahip olması gerekmektedir. Ayrıca, bu ürün bilgisayar programcısı olmayan kullanıcılar tarafından da kullanılacağı için, ara yüzün etkisi ve kullanıcılara sunulan içerik de (medya okuryazarlığı) göz önünde bulundurulmalıdır. Tam anlamıyla dijital okuryazar bir bireyden söz edilebilmesi için bireyin yukarıda bahsedilen dört okuryazarlık türünün gerektirdiği niteliklerine belirli ölçüde sahip olması gerekir (Martin, 2006, s. 155).

Dijital okuryazarlık, bilgi okuryazarlığına dair unsurları da barındırmaktadır. Olsen ve Coons (1989), bilgi okuryazarlığını "bilginin kaynağını ve rolünü anlayabilme, bilgiyi konumlandırabilme, bilgiye erişme, bilgiyi karar verme sürecinde kullanabilme ve elektronik araçları kullanarak bilgiyi üretebilme ve manipüle edebilme becerilerine sahip olmak" şeklinde tanımlar (Olsen & Coons, 1989). Jackson ise bilgi

okuryazarlığını daha kısa ve öz bir yaklaşımla “bilgi dünyasında yolunu bulabilmek” şeklinde tarif eder (Jackson, 1989).

Dijital okuryazarlık özelliklerine tam manasıyla sahip bir bireyin dijital okuryazarlığın alt disiplinlerine hâkim olması gerekir. Tablo 1’de dijital okuryazarlığın alt disiplinleri sunulmuştur.

**Tablo 1.** Dijital Okuryazarlığın Alt Disiplinleri

Alt Disiplin	Tanım
Bilgi Okuryazarlığı	Bilgi kaynaklarını bulma, bilgiyi analiz etme ve sentezleyebilme, bilgi kaynağının güvenilirliğini değerlendirme, etik ve yasal kurallara uygun biçimde alıntı yapma, etkili ve verimli biçimde araştırma soruları oluşturma
Bilgisayar Okuryazarlığı	Pratik amaçlar için bilgisayarları ve elektronik yazılımları kullanma
Medya Okuryazarlığı	Basılı ve basılı olmayan çeşitli şekillerdeki bilgiye erişebilme, analiz edebilme, değerleyebilme ve aktarabilme becerisi
İletişim Okuryazarlığı	Kelime işlemci, veri tabanı, çizim araçları, vb. teknolojileri, interneti kullanarak etkili iletişim kurma ve başkalarıyla iş birliği içinde çalışma
Görsel Okuryazarlık	Resimli ve grafikli imgelelerde sunulan bilgileri okuma, yorumlama ve anlama, her tür bilgiyi resim, grafik ya da başka görsel formatlara dönüştürme
Teknoloji Okuryazarlığı	Öğrenme, üretkenlik ve performans geliştirme amacıyla bilgisayarları ve diğer benzer teknolojileri kullanma becerisi

(Kaynak: Covello, 2010)

Farklı okuryazarlık türleri birbiriyle çelişen ve çatışan kavramlar değil, birbiriyle örtüşen kavramlardır. Söz gelimi, bilgi okuryazarlığı araştırma becerilerini kapsarken, medya okuryazarlığı haber, reklam ve kitle iletişim araçlarının eleştirel analizini kapsayan bir kavramdır. Dijital okuryazarlık ise tüm okuryazarlık türlerini kapsayan daha kapsamlı bir içeriğe sahiptir. Kısacası dijital okuryazarlık tüm bu kavramları da içine almasından dolayı diğer okuryazarlık türleri için bir nevi çatı kavram (umbrella term) işlevi taşımaktadır (Bayrakçı, 2020, s. 9; Martin, 2005, s. 135).

#### 2.4. Pozitif Psikolojik Sermaye

Ölçülebilen ve değerlendirilebilen pozitif psikolojik faktörleri inceleyen pozitif örgütsel davranışın bir unsuru olan pozitif psikolojik sermaye “zor görevleri yerine getirebilmek için gerekli çabayı ortaya koyabilecek özgüvene sahip olma (öz yeterlilik), şu anda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu düşüncelere sahip olma (iyimserlik), hedeflerine ulaşmada ısrarcı olma ve başarıya ulaşmak için alternatif yollar arama (umut) ve sorunlar ve güçlükler karşısında direnç göstererek yılmadan ilerleme ve başarıya ulaşma şeklinde karakterize edilen bir pozitif psikolojik durum” şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007, s. 3) Psikolojik sermayenin çıkış noktası Seligman’ın başlattığı pozitif psikoloji akımına dayanmaktadır.

Pozitif psikoloji ilk olarak 1990’larda Amerikan Psikoloji Derneği (APA) Başkanı Martin Seligman tarafından meslektaşlarının araştırmalarını “insan mükemmeliyetine ve insan mutluluğuna” ağırlık verecek şekilde yürütmeleri şeklindeki önerileri sonrasında bir araştırma alanı olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Daha sonraki süreçte ilk olarak Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından yapılan çalışmalarla birlikte psikoloji alanındaki çalışmaların odak noktası akıl hastalıkları ve psikolojik rahatsızlıklar gibi negatif konulardan insan psikolojisinin daha pozitif unsurlarına doğru kaymaya başlamıştır (Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010, s. 385). Csikszentmihalyi, “tedavinin yalnızca bozuk olanı tamir etmek değil, aynı zamanda iyi olanı beslemek ve desteklemek olduğunu” ifade etmiştir (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010).

Genel anlamda pozitif psikoloji “birey, grup ve kurumların işleyişi ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşulların incelenmesi” şeklinde tanımlanabilir (Gable & Haidt, 2009; Keleş, 2011). Pozitif psikoloji, kişilerin olumsuz yönlerinden ziyade, onların olumlu yönlerine odaklanmaya dayalı bir olgudur. Pozitif psikolojiyi örgütsel çevreye uyarlamak şeklinde de değerlendirilen pozitif örgütsel davranış ise pozitif psikolojik sermaye kavramının ortaya atılmasını sağlamıştır (Yeşil, Yetiş, & Telli, 2016, s. 27). Pozitif psikoloji çerçevesinde pozitif duyguların psikolojik faktörler (psikolojik iyi oluş, mutluluk, vb.), entelektüel faktörler (problem çözme, yaratıcılık, vb.), fiziksel faktörler (koordinasyon, stresle başa çıkma, kalp ve damar sağlığı, vb.) ve sosyal faktörleri (ilişkiler, arkadaşlıklar, vb.) olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir.

Bu bağlamda, pozitif duygulara sahip çalışanların örgütsel ortam içerisinde bilişsel ve duygusal açıdan daha verimli ve yüksek performansla çalıştıkları görülmüştür (Fredrickson & Losada, 2005; Efiltili & Çoklar, 2019).

Pozitif psikoloji ile ilgili yapılan çalışmalarla birlikte, örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış alanında uzman Luthans, söz konusu yeni pozitif psikoloji akımının örgütlere nasıl uyarlanabileceği konusunda çalışmalar yapmıştır. Luthans, çalışanların performanslarını artırmak için onların güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin durağan değil, geliştirilebilir olduğunu iddia etmiştir. Böylece “pozitif örgütsel davranış” disiplini doğmuştur (Akçay, 2012, s. 124). Pozitif örgütsel davranış “insan kaynaklarının performansı geliştirmek amacıyla ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili şekilde yönetilebilen pozitif ve güçlü yönlerinin ve psikolojik kapasitelerinin incelenmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007, s. 545).

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımının en önemli bileşenlerinden olan psikolojik sermayeye yatırım yapmak örgütler için yararlı olacaktır. Geleneksel finansal sermaye ve fiziksel varlıkların aksine, psikolojik sermayeyi yönetmek işletmeler için daha az masraflıdır. Psikolojik sermaye sabit kişilik özelliği olmaktan ziyade daha çok “durumsal” bir kavram olduğu için de değişebilen ve bundan dolayı da geliştirilmeye müsait bir olgudur (Luthans & Youssef, 2004; Cherni & Gözen, 2021). Beşeri sermaye ve sosyal sermayeden farklı olarak, psikolojik sermaye bireyin “tam burada ve tam şu anda kim olduğu” ve desteklendiği ve geliştirildiği takdirde “gelecekte kime dönüşebileceği” ile ilgilenmektedir (Malodia & Vashist, 2019, s. 58).

Yapılan araştırmalarda, psikolojik sermayenin pek çok olumlu örgütsel çıktıyı beraberinde getirdiği ortaya konmuştur. Yüksek yaratıcılık, girişimcilik, bireysel ve örgütsel performans, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık ile düşük işten kaytarma, sinizm ve işten ayrılma niyeti (Avey, Patera, & West, 2006; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010; Malodia & Vashist, 2019; Cherni & Gözen, 2021) bu olumlu örgütsel çıktılardan bazılarıdır.

#### 2.4.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

*Dayanıklılık*, bireyin terslikler ve başarısızlıklar karşısında yeniden ayağa kalkmasını sağlayan adaptasyon sistemidir. Dayanıklılık kavramının kökeni, klinik psikoloji çalışmalarında yapılan deneylerde dayanıklılık düzeyi yüksek olan çocukların sorumluluk altında iken başarılı olurken düşük dayanıklılık düzeyine sahip çocukların başarısız olmalarına dayanmaktadır. Dayanıklı bireylerin ortak özellikleri arasında gerçekçi olmaları ve büyük değişimler karşısında doğaçlama yapabilme ve adapte olabilme kabiliyetleri sayılabilir (Avey, Patera, & West, 2006, s. 45). Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler büyük başarısızlıklar ya da terslikler sonrasında performans düzeylerinde azalma yaşamaz ve mücadele etmeye devam ederler (Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010, s. 388). Dayanıklı bireylerin aynı zamanda duygusal zekâsı yüksek, başarısızlığı kabullenebilen, esnek, enerjik, meraklı, yeni deneyimlere açık, esprili, yenilikçi ve değişime ayak uydurabilen bireyler olduğu ifade edilmiştir (Malodia & Vashist, 2019, s. 58).

*Umut*, arzu edilen amaca ulaşmaya yönelik bireyin sahip olduğu güçlü irade ile bu amaç doğrultusunda yapılan planın birleşimi şeklinde de ifade edilmektedir. Umut hem gerçekçiliği hem de ulaşılabilir hedefleri içerisinde barındıran bilişsel bir süreç olup sadece bir şeyi arzu etmekten ibaret bir kavram değildir; hedefler ve davranışları arasındaki sistematik ilişkidir (Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010, s. 388). Umut, kişinin hedefe ulaşmaya yönelik enerjisine, yani bir aktör olarak kendisine ve aynı zamanda hedefe ulaşmak için yapılan planlara ve kullanılan yöntemlere dayanan motivasyonel bir durumdur (Kwok, Cheng, & Wong, 2015, s. 564).

Pozitif psikolojinin diğer bir boyutu *iyimserlik*dir. İyimser bireyler elde ettikleri başarıyı her koşulda elde edebileceklerine, bu başarıyı sürekli hale getirebileceklerine ve başarının kendi çabalarıyla gerçekleştiğine inanmaktadır (Avey, Patera, & West, 2006, s. 45). Umut ve iyimserlik arasındaki fark kontrol odağı ile açıklanmaktadır. Dış kontrol odağı yüksek olan bireylerin umut düzeyi düşük olmakla birlikte iyimserlik düzeyi yüksek olabilmektedir. Bunun aksi de geçerlidir (Avey, Nimnicht, & Pigeon, 2010, s. 388).

Pozitif psikolojik sermayenin dördüncü boyutu olan *özyeterlilik* kavramının kökeni Bandura'nın (1986, 1997) bilişsel psikoloji alanındaki çalışmalarına dayanmaktadır. Özyeterlilik, bireyin bir işi başarılı biçimde tamamlayabilmek için ihtiyaç duyulan motivasyonu, bilişsel unsurları ve davranış biçimlerini harekete



geçirebileceğine dair kendine olan inancı ve güveni şeklinde tanımlanmaktadır (Avey, Patera, & West, 2006, s. 45). Özyeterlilik düzeyi yüksek bireylerin özellikleri arasında azimli olma, yüksek motivasyon, yüksek özgüven, yaratıcılık ve yenilikçilik bulunmaktadır (Malodia & Vashist, 2019, s. 60).

### 3. Araştırma Metodolojisi

Bu çalışmada imalat sektöründe çalışan bireylerin dijital okuryazarlık düzeylerinin psikolojik sermayelerine etkisi üzerine sonuçlar elde etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırmada gerek örneklem büyüklüğü gerekse zaman kısıtı gibi faktörlerden ötürü nicel araştırma yöntemi benimsenmiş olup ilişkisel tarama yöntemi benimsenmiştir. Araştırma verileri anket formları aracılığıyla toplanmış olup betimsel yöntemler arasından Tarama Deseni Yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca araştırmanın bilimsel etik kurallara uygunluğu için, Aksaray Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 24.06.2022 tarihli 2022/04-20 nolu etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmanın verileri, anket formları katılımcılara yüz yüze dağıtılmak suretiyle toplanmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırma modeli, kuramsal temeli ve hipotezler, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizi ve bulgulara yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı dijital okuryazarlık ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemek ve dijital okuryazarlığın pozitif psikolojik sermayeyi etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır. Yapılan literatür taramasında teknoloji kullanım düzeyi ile psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin bir alt boyutu olan özyeterlilik arasındaki ilişkiyi ölçen birkaç çalışma haricinde literatürde dijital okuryazarlık ve psikolojik sermaye ilişkisine dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışanların dijital dönüşüme bağlı olarak hissettikleri baskı ile başa çıkabilmek için psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi gerektiği, bunun için de yeni teknolojilere adapte olmalarını sağlamak gerektiği anlaşılmaktadır. Buna bağlı olarak, yeni teknolojilere adapte olabilmeleri için de çalışanların dijital okuryazarlık seviyelerinin artırılması gerekmektedir. Bu nedenle dijital okuryazarlık düzeyinin yükseltilmesi ve psikolojik sermaye üzerindeki potansiyel etkilerinin araştırılması önem arz etmektedir.

#### 3.2. Araştırmanın Modeli, Kuramsal Temeli ve Hipotezleri

Helsper ve Eynon'a (2013) göre dijital beceriler insanların topluma katılımını artırmaktadır. Bilhassa küresel pandemi süreciyle birlikte tüm süreçlerin dijitalleşmesine bağlı olarak dijital okuryazarlık son yıllarda daha sık gündeme gelen bir kavram haline gelmiştir (Akman, 2021, s. 1013). Dijital okuryazarlık, bireyin özyeterlilik düzeyini doğrudan etkilemektedir. Bilhassa bilgi ve iletişim teknolojilerini yoğun biçimde kullanan bireylerde teknolojiye kaynaklanan belirsizlik, karmaşıklık, güvensizlik ve aşırı iş yükü gibi sebeplerden ötürü aşırı stres ortaya çıkabilmektedir (Essel, Vlachopoulos, Tachie-Menson, Johnson, & Ebeheakey, 2021, s. 2). Tekno-stres olarak adlandırılan bu stres türü, gelişen dijital teknolojiyle sağlıklı biçimde başa çıkabilme ve ona ayak uydurabilme konusunda başarısız olmaktan dolayı ortaya çıkan rahatsızlık durumu olarak tanımlanmaktadır (Abilleira, Rodicio-García, Ríos-De-Deus, & Mosquera-González, 2020). Tekno-stres, iş yerinde BİT teknolojilerinin kullanımından kaynaklanan baskının sonucunda ortaya çıkmakta ve çalışanların tutumları, davranışları ve psikolojileri üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Bu etkiler arasında korku, endişe ve hatta düşmanlık sayılmaktadır (Shu, Tu, & Wang, 2011; Efiltili & Çoklar, 2019). Çalışanlar, bilgisayar teknolojilerine adapte olma konusunda yetersizlik duygusuna kapıldıklarında, ya da yeni teknolojilerle karşı karşıya kaldıklarında hissettikleri teknoloji kaynaklı strese bağlı olarak olumsuz duygular, düşünceler, davranış ve tutumlar sergilemektedir (Kupersmith, 1992).

Yapılan araştırmalara göre yüksek dijital okuryazarlık, tekno-stres düzeyini azaltmaktadır. Yüksek dijital okuryazarlık düzeyine sahip bireylerin, BİT teknolojilerindeki değişimlere daha hızlı adapte olabildikleri, dolayısıyla da özyeterlilik düzeylerinin de arttığı görülmüştür (Essel, Vlachopoulos, Tachie-Menson, Johnson, & Ebeheakey, 2021, s. 4). Kısacası, dijital okuryazarlık tekno-stresi azaltırken özyeterliliği artırmaktadır. Gökbulut ve Çoklar (2018), teknoloji kullanımı ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla devlet okullarında çalışan 164 öğretmenden veri toplamıştır. Yapılan analizler sonucunda,



öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça teknoloji kullanım düzeylerinin de arttığı bulgusuna ulaşmışlardır (Gökbulut & Çoklar, 2018). Efiltili ve Çoklar (2019) psikolojik sermaye ile tekno-stres düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma bulgularına göre tekno-stres düzeyi arttıkça psikolojik sermaye düzeyinin azaldığı gözlemlenmiştir (Efiltili & Çoklar, 2019, s. 417). Kahveci (2021) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada dijital okuryazarlık ile özyeterlilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Kahveci, 2021). Bir başka güncel çalışmanın sonuçlarına göre ise dijital okuryazarlık tüm alt boyutları ile birlikte yaratıcı öz yeterliliği pozitif ve anlamlı biçimde etkilemektedir (Pınar & Çetinkaya Bozkurt, 2022). Bu çalışmalara ek olarak, Georgina ve Olson (2008) dijital okuryazarlık ile psikolojik sermayenin bir alt boyutu olan özyeterlilik kavramı arasında birtakım benzerlikler bulunduğunu öne sürer. Her iki kavram da bireyin karmaşık durumlarda yönünü tayin ederek olumlu çıktılar elde edebilme kabiliyetini içermektedir. Diğer yandan, özyeterlilik daha çok kendine inanmak ya da özgüven ile ilintili iken, dijital okuryazarlık bireyin daha ziyade bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik becerileriyle ilişkilidir. Prior ve diğerleri de (2016) dijital okuryazarlığın özyeterlilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğunu aktarmıştır.

Tüm bu kuramsal altyapı ve ampirik verilerden hareketle, araştırma çerçevesinde çalışanların dijital okuryazarlık düzeyinin artırılarak teknoloji kaynaklı stres düzeylerinin azaltılması suretiyle psikolojik sermayelerinin artırılabilceği varsayımından yola çıkılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde dijital okuryazarlığın ve alt boyutlarının doğrudan psikolojik sermayeye etkisini ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Teknoloji kullanım düzeyi ile psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin bir alt boyutu olan özyeterlilik arasındaki ilişkiyi ölçen birkaç çalışma haricinde literatürde dijital okuryazarlık ve psikolojik sermaye ilişkisine dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan literatür taramasında çalışanların hızla gelişen teknolojiye ve dijital dönüşüme bağlı olarak hissettikleri baskı ve stresle başa çıkabilmek için psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi gerektiği, bunun için de yeni teknolojilere adapte olmalarını sağlamak gerektiği anlaşılmıştır. Yeni teknolojilere adapte olabilmeleri için de çalışanların dijital okuryazarlık seviyelerinin artırılması gerekmektedir. Dolayısıyla, çalışanların dijital okuryazarlık düzeyleri arttığı takdirde psikolojik sermaye düzeylerinin de artacağı varsayımından yola çıkılarak, araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

**H1:** Dijital okuryazarlığın psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

**H2:** Dijital okuryazarlığın etik ve sorumluluk alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

**H3:** Dijital okuryazarlığın genel bilgi ve işlevsel beceriler alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

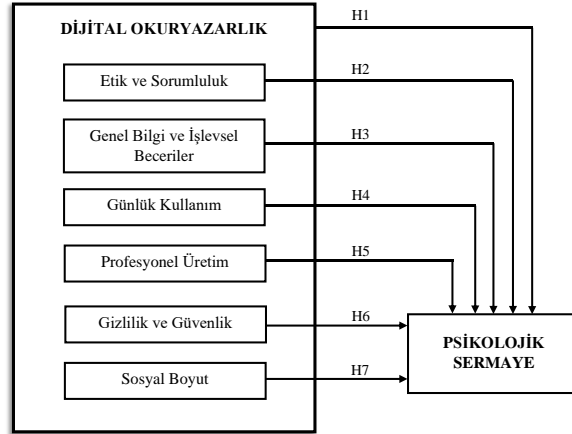
**H4:** Dijital okuryazarlığın günlük kullanım alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

**H5:** Dijital okuryazarlığın profesyonel üretim alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

**H6:** Dijital okuryazarlığın gizlilik ve güvenlik alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

**H7:** Dijital okuryazarlığın sosyal boyut alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

Bu bağlamda araştırmanın modeli Şekil 2'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Aksaray ilinde faaliyet göstermekte olan imalat işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise Aksaray Organize Sanayi Bölgesi'nde makine ekipmanı ve otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 6 adet işletmenin çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi benimsenmiş olup örneklem seçiminde basit tesadüfi yöntem ile katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırma verileri katılımcılara yüz yüze dağıtılan anket formları aracılığıyla 2022 yılı Mayıs ve Haziran ayları içerisinde toplanmıştır. Araştırma değişkenlerinin nicel karakter taşıması ve araştırma evreninin 10.000'den büyük olması nedeniyle, araştırmada örneklem hesaplamasında  $(n = a^2 \cdot Z_{\alpha}^2 / H^2)$  formülünden yararlanılmıştır (Ural & Kılıç, 2011). Bu bilgilere dayanarak  $(n = 1^2 \cdot 1,96 / 0,1^2 = 384)$  formülüne göre minimum 384 örneklem sayısının yeterli olacağı tespit edilmiştir. Bu bağlamda toplam 620 adet anket dağıtılmış olup 443 adet geri dönüş olmuştur. Eksik doldurulan ve yetersiz anket formları çıkarıldığında toplam 416 anket formu değerlendirilmiş olup anketlerden %70,3 oranında geri dönüş sağlanmıştır.

Yapılan frekans analizine göre araştırmaya katılan 416 katılımcının %90,1'i erkek ve %9,1'i kadındır. Katılımcıların %48,6'sı 31-40 yaş arası, %32'si 25-30 yaş arası ve %19,5'i 41 yaş ve üzeridir. Bu verilere göre katılımcıların yarısına yakın bir bölümünün orta yaşlı olduğu söylenebilir. Öğrenim durumu açısından değerlendirildiğinde örneklemin %56'sının lisans ve lisansüstü eğitime sahip olduğu, %44'ünün ise lise ve altı okullardan mezun olduğu görülmüştür. Çalışma süresine göre değerlendirildiğinde ise %11,5'inin 1 yıldan az, %38,7'sinin 1-5 yıl arası, %26,4'ünün 6-10 yıl arası ve %23,3'ünün 11 yıl ve daha uzun süredir buldukları işletmede çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların dijital okuryazarlık ve psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla bu değişkenlere dair ölçek maddeleri içeren bir anket formu oluşturulmuştur. Söz konusu anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim durumu ve bulunduğu firmadaki çalışma süresi gibi demografik değişkenleri belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

İkinci bölümde katılımcıların dijital okuryazarlık düzeylerini belirlemek amacıyla Bayrakçı (2020) tarafından geliştirilmiş 29 maddeden oluşan "Dijital Okuryazarlık Ölçeği" bulunmaktadır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinali ile benzer şekilde 6 faktörlü bir yapı sergilediği tespit edilmiştir. Ölçek maddeleri arasında "Çevrim içi ortamlarda eriştiğim bilgilerin doğru olup olmadığını farklı kaynaklardan sorgulayabilirim." ve "Programlama dillerinden (Java, C, Visual Basic, PHP, vb.) en az birini kullanabilirim." gibi ifadeler yer almaktadır. 5'li derecelendirmeye sahip olan ölçeğin yanıtları 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde sıralanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach Alfa) katsayısı 0,949 olup güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Üçüncü bölümde ise katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla Luthans ve diğerleri (2007) tarafından 24 madde olarak geliştirilen ve daha sonra Avey ve diğerleri (2011) tarafından kısaltılarak 12 maddelik hale dönüştürülen ve Oruç (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan "Psikolojik Sermaye Ölçeği" yer almaktadır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçeğin aslına benzer şekilde özyeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olmak üzere 4 faktörlü bir yapıya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ölçekte yer alan maddeler arasında "İşyerinde mecbur kaldığım durumlarda kendi kendime yetebilirim." ve "İşyerinde bir problemle karşılaştığımda üstesinden gelmek için birçok yol bulabilirim." gibi ifadeler bulunmaktadır. Psikolojik sermaye ölçeği 6'lı derecelendirme ölçütüne sahip olup yanıtlar 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kısmen katılmıyorum, 4= Kısmen Katılıyorum, 5= Katılıyorum, 6= Kesinlikle katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach Alfa) katsayısı ise 0,932 olarak hesaplanmış ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

### 3.4. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma verileri ile ilgili öncelikle normal dağılım testi yapılmıştır. Test sonucunda verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiş ve dijital okuryazarlık için -,715 ile ,174 arasında, psikolojik sermaye için -1,912 ile 1,862 arasında olduğu görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık değerleri +1,96 ile -1,96 arasında olduğundan dolayı verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Corder & Foreman, 2009). Bu durumda, araştırma verilerinin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Buna göre, çalışmada değişkenler arası ilişkinin anlamlılığını test etmek üzere Pearson korelasyon ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini yordamak üzere lineer regresyon analizi kullanılmıştır.

#### 3.4.1. Dijital Okuryazarlığın Psikolojik Sermayeye Etkisinin Ölçülmesi

Çalışma kapsamında, dijital okuryazarlığın psikolojik sermayeye etkisini hesaplayabilmek amacıyla dijital okuryazarlık bağımsız değişken, psikolojik sermaye ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırma verilerinin basıklık ve çarpıklık değerleri +1,96 ile -1,96 arasında olduğundan dolayı veriler normal dağılmaktadır. Sonraki aşamada regresyon analizi yapabilmek için bağımsız ve bağımlı değişken arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını kontrol etmek amacıyla korelasyon analizine başvurulmuştur. Literatüre göre, verilerin tamamı normal dağılım gösterdiği takdirde Pearson, normal dağılım göstermediği durumda ise Spearman ya da Kendall's tau-b analizi yapılmalıdır (Field, 2009; Tabachnick & Fidell, 2013; Can, 2015; Gürbüz & Şahin, 2015; Boyraz & Tepe, 2019). Araştırmada veriler normal dağılım gösterdiği için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu Tablo 2'de görülmektedir.

**Tablo 2.** Dijital Okuryazarlık ile Psikolojik Sermaye İlişkisine Dair Korelasyon Analizi Sonuçları

		DOY	PS
1. DOY	Pearson Korelasyon	1	,557**
	Sig. (Çift yönlü)		,000
	N	416	416
2. PS	Pearson Korelasyon	,557**	1
	Sig. (Çift yönlü)	,000	
	N	416	416

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü).

Tablo 2'ye göre değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir ( $r = 0,557$ ,  $p < 0,01$ ). Bu sonuca göre, çalışanların dijital okuryazarlık düzeyi arttıkça psikolojik sermaye de artmaktadır. Çalışma kapsamında dijital okuryazarlığın psikolojik sermayeye etkisini ortaya koymak için gerçekleştirilen lineer regresyon analizine dair bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Dijital Okuryazarlığın Psikolojik Sermayeye Etkisine Dair Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: PS_TOPLAM						
Kaynak	Tip III Kareler Top.	df	Ort. Kare	F	Sig.	
Düzeltilmiş Model	17289,620 <sup>a</sup>	2	8644,810	73,723	,000	
Intercept	679517,244	1	679517,244	5794,967	,000	
DOSEVIYE	17289,620	2	8644,810	73,723	,000	
Hata	48428,342	413	117,260			
Toplam	1525638,000	416				
Düz. Toplam	65717,962	415				

a. R<sup>2</sup> = .263 (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>= .260)

Dijital okuryazarlığın psikolojik sermayeyi ne ölçüde etkilediğini ortaya koymak için yapılan lineer regresyon analizi sonucunda, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş (R<sup>2</sup>= 0,263), dijital okuryazarlığın psikolojik sermaye üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (p<0,001). Dijital okuryazarlık, psikolojik sermayedeki değişimin %26'sını açıklamaktadır. Bu sonuca göre, H1: “Dijital okuryazarlığın psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.4.2. Dijital Okuryazarlığın Alt Boyutlarının Psikolojik Sermayeye Etkisinin Ölçülmesi

Araştırma kapsamında dijital okuryazarlığın alt boyutlarının psikolojik sermaye üzerindeki olası etkilerinin ölçülebilmesi için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin sonucu Tablo 4'te görülmektedir.

**Tablo 4.** Dijital Okuryazarlığın Alt Boyutlarının Psikolojik Sermayeye Etkisine Dair Regresyon Analizi

Model		Katsayılar <sup>a</sup>				Anlamlılık
		Standardize		Standart		
		Edilmemiş	Katsayılar	Katsayılar	t	
1	(Sabit)	24,171	2,212		10,928	,000
	ETIKVESORUMLULUK	,810	,099	,445	8,154	,000
	GENELBİLGİ	-,166	,107	-,085	-1,546	,123
	GUNLUKKULLANIM	,208	,132	,108	1,578	,115
	PROFESYONELURETİM	,678	,255	,145	2,658	,008
	GIZLILIKVEGUVENLIK	,481	,174	,168	2,766	,006
	SOSYALBOYUT	-,075	,152	-,030	-,491	,623

a. Bağımlı Değişken: Psikolojik Sermaye  
R<sup>2</sup>= 0,396, F=46,362

Tabloya göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu (R<sup>2</sup>=0,396) ve dijital okuryazarlığın alt boyutlarının psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (F= 46,362, p<0,05). Modele göre psikolojik sermayedeki değişimin %39'u dijital okuryazarlığın alt boyutları tarafından açıklanmaktadır. Standart beta katsayısına dair değerler incelendiğinde, dijital okuryazarlığın etik ve sorumluluk ( $\beta=0,445$ , p<0,05), profesyonel üretim ( $\beta=0,145$ , p<0,05) ve gizlilik ve güvenlik ( $\beta=0,168$ , p<0,05) alt boyutlarının psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı biçimde etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla “H2: Dijital okuryazarlığın etik ve sorumluluk alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.”, “H5: Dijital okuryazarlığın profesyonel üretim alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.” ve “H6: Dijital okuryazarlığın gizlilik ve güvenlik alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer yandan “H3: Dijital okuryazarlığın genel bilgi ve işlevsel beceriler alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.”, “H4: Dijital okuryazarlığın günlük kullanım alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.” ve “H7: Dijital okuryazarlığın sosyal boyut alt boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri ise reddedilmiştir.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Dijital okuryazarlık günümüzde yaratıcılık, inovasyon ve girişimcilik için bir önkoşul haline gelmiştir. Dijital okuryazarlık olmaksızın bireylerin topluma aktif katılım sağlaması ve 21. yüzyılda hayatta kalabilmek için gerekli olan bilgi ve becerileri kazanması mümkün değildir (Martin, 2006, s. 151). Dijital okuryazarlık, bireylerin düşünme, anlama, odaklanma, eleştirel düşünme, problem çözme, analiz etme, verimli çalışma, yaratıcılık ve yenilikçilik becerilerini geliştirmede çok önemli rol oynamaktadır (Kazu & Erten, 2013, s. 53). İTÜ EMÖS (Endüstri Mühendisliği Kulübü) tarafından organize edilen İTÜ Endüstri Mühendisliği Öğrenci Sempozyumu'nun 2017 yılındaki etkinlik ana teması olan "Sanal Rönesans" kavramı tam da dijital okuryazarlığın çıkış noktası olan bu dijital dönüşümü ve dinamiklerini ele almış ve ülkemizde dijital dönüşüm konusundaki farkındalığa dikkat çekmiştir. Sanal Rönesans'ı yaratmak için dijital devrim konusunda ülkemizdeki tüm kurum ve kuruluşlarda insan kaynağı ve teknik altyapı gibi hususlarda bir dönüşüm ve güncellemeye ihtiyaç vardır (Karabacak & Sezgin, 2019, s. 337). Söz konusu dönüşüm, işletmeler için de kaçınılmaz ve ciddiye alınması gereken bir zorunluluktur. Zira örgütlerdeki iş yapma biçimleri, ürün ve hizmetler ve iş modelleri dijitalleşme sürecinden doğrudan etkilenmektedir. Dijitalleşme olgusu ekonomileri bir bütün olarak önemli ölçüde etkilemektedir (Schrekling & Steiger, 2017, s. 3). Dijitalleşmeye bağlı olarak örgütlerin yeni teknolojilerin gerektirdiği bilişsel ve dijital becerilere sahip donanımlı bireylere olan talebi önemli ölçüde artmıştır. Öyle ki, gelecekte AB ülkelerindeki toplam aktif iş kollarının %40-60'ının dijital dönüşümden dolayı olumsuz etkileneceği tahmin edilmektedir (Berger & Frey, 2015). Bu durumun, Abraham Maslow tarafından ortaya atılan ve insan davranışına yön veren temel güdülerini açıklayan İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramını da dönüşüme uğrattığı ve bu kuramın güncellenerek dijital dönüşüme adapte edilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Şahan, 2008; Pereira, 2008; Yıldız, 2021). Yaşadığımız bu yeni çağdaki dijital dönüşümün kültürel etkileri de göz önünde bulundurularak Maslow'un kuramı da dijital dönüşüme uyarlanmış ve "Maslow 2.0 Dijital İhtiyaçlar Hiyerarşisi" olarak adlandırılmıştır. Bu bağlamda, bireyin dijital ihtiyaçlarının karşılandığı ölçüde iş hayatında motive olacağı ve kendini daha iyi hissedeceği varsayılabilir. Dijital ihtiyaçlar temelinde değerlendirildiğinde, ilgili ulusal ve uluslararası literatürde çalışanların dijital teknolojiler konusundaki bilgi ve becerilerinin artırılmasının onları daha da motive edeceği ve daha iyi hissettireceğini teorik ve ampirik olarak destekleyen birtakım çalışmalar bulunmaktadır (Georgina & Olson, 2008; Shu, Tu, & Wang, 2011; Galluch, Grover, & Thatcher, 2015; Prior, Mazanov, Meacheam, Heaslip, & Hanson, 2016; Fischer & Riedl, 2017; Gökbulut & Çoklar, 2018; Efiltili & Çoklar, 2019; Essel, Vlachopoulos, Tachie-Menson, Johnson, & Ebeheakey, 2021; Kahveci, 2021; Pınar & Çetinkaya Bozkurt, 2022). Söz konusu ampirik verilerin eğitim ve öğretim alanında ve okullarda gerçekleştirilmiş çalışmalara ait olduğu görülmektedir. Ancak ilgili literatüre bakıldığında dijital okuryazarlığın psikolojik sermayeye etkisini işletmelerdeki çalışanlar üzerinde ampirik olarak ölçen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. O nedenle, gerek ilgili literatürdeki eksikliği gidermek ve alanyazına katkı sağlamak, gerekse yaşanan dijital dönüşümün örgütler için bir fırsata dönüştürülmesi için bir yöntem ortaya koyabilmek için bu çalışmada dijital okuryazarlığın psikolojik sermaye üzerindeki etkisini ortaya koymak hedeflenmiştir.

Bu kapsamda, araştırma verileri Aksaray Organize Sanayi Bölgesi'nde makine ve ekipman ve otomotiv sektörlerinde faaliyet gösteren 6 adet işletmenin çalışanlarından anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda dijital okuryazarlığın psikolojik sermayeyi pozitif ve anlamlı biçimde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç, dijital okuryazarlığın psikolojik sermayeyi olumlu biçimde etkilediğini ilk kez ampirik olarak ortaya koyması bakımından ilgili literatüre katkı sağlamaktadır. Elde edilen sonuç, daha önce yapılan benzer çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir. Gökbulut ve Çoklar (2018) tarafından öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça teknoloji kullanım düzeylerinin de arttığı bulgusu, Kahveci'nin (2021) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında elde ettiği dijital okuryazarlık ve özyeterlilik arasındaki pozitif yönlü ilişki ve Pınar ve Çetinkaya Bozkurt (2022) tarafından ortaya konan dijital okuryazarlığın alt boyutlarının yaratıcı özyeterlilik üzerindeki pozitif etkisi bu çalışmanın sonucu ile benzerlik taşımaktadır. Yine, Efiltili ve Çoklar (2019) psikolojik sermaye ile tekno-stres düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışmanın sonuçlarına göre tekno-stres arttıkça psikolojik sermaye azalmaktadır. Essel ve diğerleri (2021) tarafından dijital okuryazarlığın, tekno-stres düzeyini azalttığı bulgusu ile bir arada değerlendirildiğinde, bu çalışmada elde edilen sonuç dijital okuryazarlığın

teknolojiye bağlı stresi azaltarak psikolojik sermayeyi arttırdığı varsayımını desteklemiştir. Essel ve diğerlerinin (2021: 4) çalışmasında yüksek dijital okuryazarlık düzeyine sahip bireylerin, BİT teknolojilerindeki değişimlere daha hızlı adapte olabildikleri, dolayısıyla da özyeterlilik düzeylerinin de arttığı ortaya konmuştur. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bu çalışmada ortaya çıkan sonucun da bireylerin dijital okuryazarlık sayesinde değişen teknolojilere ve yaşanan dijital dönüşüme ayak uydurabildikleri, bu durumun da psikolojik sermaye düzeylerini artırdığı şeklinde yorumlanması mümkündür. Bilhassa bilgi ve iletişim teknolojilerini yoğun biçimde kullanan bireylerde teknolojiye kaynaklanan belirsizlik, karmaşıklık, güvensizlik ve aşırı iş yükü gibi sebeplerden ötürü aşırı stres ortaya çıktığı (Essel, Vlachopoulos, Tachie-Menson, Johnson, & Ebeheakey, 2021) düşünülürse, dijital okuryazarlık düzeyini artırmanın bu noktada bir çözüm sağlayacağı iddia etmek mümkündür. Çalışanlar, bilgisayar teknolojilerine adapte olma konusunda yetersizlik duygusuna kapıldıklarında, ya da yeni teknolojilerle karşı karşıya kaldıklarında olumsuz duygulara kapılmaktadır (Kupersmith, 1992). Örgütlerde yaşanan dijital dönüşümün bu olumsuz duygulara yol açmaması için çalışanların dijital okuryazarlık düzeylerini artırmak ve söz konusu teknoloji kaynaklı stresin önüne geçerek çalışanların psikolojik sermayelerini yüksek tutabilmek için işletmelerin gerekli adımları atması zorunludur.

Araştırmanın diğer bir sonucu ise dijital okuryazarlığın etik ve sorumluluk ( $\beta=0,445$ ,  $p<0,05$ ), profesyonel üretim ( $\beta=0,145$ ,  $p<0,05$ ) ve gizlilik ve güvenlik ( $\beta=0,168$ ,  $p<0,05$ ) alt boyutlarının psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olmasıdır. Diğer yandan genel bilgi ve işlevsel beceriler, günlük kullanım ve sosyal boyutun psikolojik sermaye üzerinde herhangi bir etkisi gözlenmemiştir. Bu sonuç, Polizzi'nin (2020) dijital okuryazarlığın "işlevsel" ve "eleştirel" boyut olmak üzere iki boyutta incelendiği yönündeki düşüncesi bakımından değerlendirilebilir. Şöyle ki, Polizzi'ye (2020) göre işlevsel boyut dijital teknolojileri kullanabilmek için gerekli olan pratik becerilere işaret ederken, eleştirel boyut daha ziyade online içerikleri tarafsızlık ve güvenilirlik açısından değerlendirebilme becerisine işaret eder. Bu bağlamda, bu çalışmada psikolojik sermayeyi olumlu etkileyen etik ve sorumluluk, profesyonel üretim ve gizlilik ve güvenlik alt boyutlarını Polizzi'nin eleştirel boyutu altında değerlendirmek mümkündür. Diğer taraftan, genel bilgi ve işlevsel beceriler, günlük kullanım ve sosyal boyut da Polizzi'nin işlevsel boyut başlığı altında sınıflandırılabilir. Benzer şekilde bu sonuç, Martin ve Grudziecki'nin (2006) üç kademeli modelinde en alt düzeyde yer alan dijital yetkinlik boyutunun (dijital teknoloji hakkındaki bilgi, beceri, vb.) psikolojik sermaye üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmadığı, dijital kullanım (doğru dijital araçları kullanma) ve dijital dönüşüm (yeni bilgi üretme ve inovasyon amacıyla dijital araçları kullanma) boyutlarının ise psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçlara göre, örgütlerde çalışanların psikolojik sermayelerinin artırılması için yalnızca temel dijital becerilere sahip olmaları ya da gelişen dijital teknolojileri temel düzeyde kullanabilmeleri yeterli değildir. Çalışanların, temel dijital becerilerin üzerine çıkarak çözüm üretebilme amacıyla ve inovatif ve yaratıcı bir yaklaşımla dijital araçları kullanabiliyor olması ve bunları yaparken de etik kurallarına uyarak sorumlu davranması da gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarına bağlı olarak sektörde faaliyet gösteren işletme yöneticilerine/uygulamacılara yönelik olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Çalışanların dijital okuryazarlık düzeylerinin artırılması için gerekli eğitim, oryantasyon, vb. faaliyetler artırılmalı ve yoğunlaştırılmalıdır. Bunun için de işletme yöneticileri çalışanları yakından takip ederek dijital becerilerinin ne düzeyde olduğunu gözlemlemeli ve yaşanan dijital dönüşüme ayak uydurabilecek seviyede olmaları için gereken rehberliği yapmalıdır.
- Dijital okuryazarlık yalnızca Ar-Ge ya da bilişim/yazılım konularında uzmanlaşan personelin ihtiyacı olan bir beceri değil, 21. yüzyıl dünyasında yaşayan her bireyin sahip olması gereken bir kavramdır. Dolayısıyla, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre bağlı olarak tüm çalışanların farklı düzeylerde de olsa dijital okuryazarlık düzeyleri artırılmalı ve özyeterlilik algıları yükseltilmelidir.
- İşletme yöneticileri çalışanlarının yalnızca belli programları/yazılımları öğrenmelerini sağlamakla yetinmeyip bunların yanında dijital platformlarda etik ve yaratıcılık konusunda da eğitim olanakları sağlamalıdır.

- İşletmelerde özellikle belli bir yaşın üzerindeki çalışanlara dijital dönüşüme ayak uydurabilmeleri için ayrı bir eğitim sunulmalı ve böylece toplumun aktif bir üyesi olduklarını hissetmeleri sağlanmalıdır.

Araştırmanın sonuçlarına dayanarak konuyla ilgili gelecekte yapılacak akademik çalışmalar için de aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Dijital okuryazarlığın psikolojik sermayenin alt boyutları üzerindeki etkileri araştırılabilir.
- Dijital okuryazarlığın ve alt boyutlarının farklı pozitif örgütsel çıktılar üzerindeki etkileri araştırılabilir.
- Farklı sektörlerden veri toplanarak bilhassa dijital dönüşümün yoğun hissedildiği sektörlerle ve işletmelere odaklanılabilir.
- Yöneticilerin ve çalışanların dijital okuryazarlık düzeyleri ayrı ayrı ölçülerek karşılaştırmalar yapılabilir.
- Dijital okuryazarlık ile farklı örgütsel çıktılar arasındaki ilişkiler nitel yöntemler kullanılarak araştırılabilir.

Bir ülkenin vatandaşlarının dijital okuryazarlık düzeyi ne kadar yüksek olursa, BİT kullanma düzeyleri de aynı oranda yüksek olacak ve dolayısıyla görevlerini daha etkili biçimde yerine getirecek ve hedeflerine daha hızlı erişebileceklerdir; dolayısıyla o ülkenin ekonomik kalkınmasına aynı ölçüde katkı sağlayacaklardır (Aleke, Ojiako, & Wainwright, 2011). Toplumda meydana gelen dijital dönüşüme bağlı olarak, dijital teknolojileri anlayabilen ve etkili biçimde kullanabilen bireylerin iş hayatı, eğitim ve diğer birçok alanda avantajlı olacağı kesindir (Martin, 2005, s. 131). Türkiye’de de tüm kurum ve kuruluşların, bilhassa işletmelerin dünyada yaşanan “Sanal Rönesans” sürecine ayak uydurabilmeleri için dijital okuryazarlığa önem vermeleri ve hem yöneticilerin hem de çalışanların dijital okuryazarlık düzeylerini artırmak için gerekli adımları atmaları kritik öneme sahiptir.

## 5. Extended Abstract

The goal of this study is to examine the connection between digital literacy and positive psychological capital and to find out whether digital literacy has an effect on positive psychological capital. In the literature review, no study was found in the literature on the relationship between digital literacy and psychological capital, except for a few studies that measure the relationship between the level of technology use and psychological capital and self-efficacy, which is a sub-dimension of psychological capital. It is understood that in order to cope with the pressure that employees feel due to digital transformation, their psychological capital level should be increased, and for this, they should be adapted to new technologies. Accordingly, it is essential to boost the digital literacy in the workplace so as to adapt to new technologies. Therefore, it is significant to increase the level of digital literacy and to investigate its potential effects on psychological capital. In the research, quantitative research method was adopted in order to obtain results on the effect of digital literacy levels of individuals working in the manufacturing sector on their psychological capital. Questionnaire form was used as data collection method in the research and Scanning Pattern Method was used among descriptive methods. The universe of the research consists of manufacturing enterprises operating in Aksaray province. The research sample consists of the employees of 6 enterprises operating in the machinery equipment and automotive sector in Aksaray Organized Industrial Zone. Pearson correlation was used to test the significance of the relationship between variables in the study, and linear regression analysis was used to predict the effect of the independent variable on the dependent variable. As a result of the analysis, it was seen that digital literacy has a positive and significant effect on psychological capital. This result contributes to the relevant literature in terms of empirically revealing for the first time that digital literacy positively affects psychological capital. The result obtained is in line with the results of similar previous studies such as the finding by Gökbulut and Çoklar (2018) that as the psychological capital level of teachers increases, the level of technology use also increases, the positive relationship between digital literacy and self-efficacy obtained by Kahveci (2021) in his study on teachers, and the positive relationship revealed by Pınar and Çetinkaya Bozkurt (2022). The positive effect of digital literacy sub-dimensions on creative self-efficacy is similar to the result of this study. Again, Efiltili and Çoklar (2019) found in their study that there is a



negative relationship between psychological capital and techno-stress level. According to the results of the study, as techno-stress increases, psychological capital decreases. When evaluated together with the finding by Essel et al. (2021) that digital literacy reduces the level of techno-stress, the result obtained in this study supports the hypothesis that digital literacy increases psychological capital by reducing technology-related stress. In the study of Essel et al. (2021: 4), it was revealed that individuals with high digital literacy levels can adapt to changes in ICT technologies faster, and therefore their self-efficacy levels increase. When evaluated from this point of view, it is possible to interpret the result of this study as that individuals can keep up with the changing technologies and digital transformation thanks to digital literacy, and this situation increases their psychological capital levels. Considering that excessive stress arises due to reasons such as uncertainty, complexity, insecurity and excessive workload (Essel, Vlachopoulos, Tachie-Menson, Johnson, & Ebeheakey, 2021) arising from technology, especially in individuals who use information and communication technologies intensively, increasing the level of digital literacy is an important factor. In order for the digital transformation in organizations not to cause these negative feelings, businesses must take the necessary steps to boost digital literacy in the workplace and to keep the psychological capital of the employees high by avoiding the technology-induced stress.

**Keywords:** Maslow, Hierarchy of Digital Needs, Digital Literacy, Positive Psychological Capital.

### Kaynakça

- Abilleira,, M. P., Rodicio-García, M. L., Ríos-De-Deus, M. P., & Mosquera-González, M. J. (2020). Technostress in Spanish University Students: Validation of a Measurement Scale. *Frontiers in Psychology*, 11(582317).
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *Kabramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akkoyunlu, B., & Yılmaz Soylu, M. (2010). Öğretmenlerin Sayısal Yetkinlikleri Üzerine Bir Çalışma. *Türk Kütüphaneciliği*, 24(4), 748-768.
- Akman, Y. (2021). Dijital Okuryazarlık, Çevrim İçi Öğrenme ve Akademik İsteklilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *TEBD*, 19(2), 1012-1036.
- Aleke, B., Ojiako, U., & Wainwright, D. (2011). ICT adoption in developing countries: Perspectives from small-scale agribusinesses. *Journal of Enterprise Information Management*, 24(1), 68–84.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two Field Studies Examining the Association Between Positive Psychological Capital and Employee Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Baron, R. (2019). Digital Literacy. R. Hobbs, & P. Mihailidis (Dü) içinde, *The International Encyclopedia of Media Literacy* (s. 1-6). JohnWiley & Sons, Inc.
- Bawden, D. (2001). Information and digital literacies: a review of concepts. *Journal of Documentation*, 57(2), 218–259.
- Bayrakçı, S. (2020). Dijital Yetkinlikler Bütünü Olarak Dijital Okuryazarlık: Ölçek Geliştirme Çalışması (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayrakçı, S., & Narmanlıoğlu, H. (2021). Digital Literacy as Whole of Digital Competences: Scale Development Study. *Düşünce ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 1-30.
- Berger, T., & Frey, C. B. (2015). Bridging the Skills Gap. T. Dolphin (Dü.) içinde, *Technology, Globalisation and the Future of Work in Europe: Essays on Employment in a Digitised Economy* (s. 75-79). London: Institute for Public Policy Research (IPPR).
- Boyras, S., & Tepe, M. E. (2019). Verilerin Analizi. G. Ocak (Dü.) içinde, *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (s. 274-319). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cherni, Z., & Gözen, A. (2021). The Impact of Positive Psychological Capital on Organizational Cynicism. *International Journal of Commerce and Finance*, 7(1), 181-190.

- Corder, W. G., & Foreman, D. I. (2009). *Nonparametric Statistics for NonStatisticians: A Step-by-step Approach*. New Jersey, USA: John Wiley & Sons.
- Covello, S. (2010). *A review of digital literacy assessment instruments*. Syracuse University, School of Education/IDD & E, IDE712 Front-End Analysis Research.
- Efiliti, E., & Çoklar, A. N. (2019). Teachers' Technostress Levels as an Indicator of Their Psychological Capital Levels. *Universal Journal of Educational Research*, 7(2), 413-421.
- Eshet-Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the digital era. *Journal of educational multimedia and hypermedia*, 13(1), 93-106.
- Essel, H. B., Vlachopoulos, D., Tachie-Menson, A., Johnson, E. E., & Ebeheakey, A. K. (2021). Technology-Induced Stress, Sociodemographic Factors, and Association with Academic Achievement and Productivity in Ghanaian Higher Education during the COVID-19 Pandemic. *Information*, 12, 497.
- Ferrari, A. (2013). DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe. Y. Punie, & B. N. Brecko (Dü) içinde, *JRC Scientific and Policy Reports*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3 b.). Dubai: Sage Publications.
- Fischer, T., & Riedl, R. (2017). Technostress Research: A Nurturing Ground for Measurement Pluralism? *Communications of the Association for Information Systems*, 40, 375-401.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- Fu, J. (2013). ICT in Education: A Critical Literature Review and Its Implications. *International Journal of Education and Development Using Information and Communication Technology*, 112-125.
- Gable, S., & Haidt, J. (2009). What (and why) is positive psychology. *Review of General Psychology*, 9, 103-110.
- Galluch, P. S., Grover, V., & Thatcher, J. B. (2015). Interrupting the Workplace: Examining Stressors in an Information Technology Context. *Journal of the Association for Information Systems*, 16(1), 1-47.
- Georgina, D. A., & Olson, M. R. (2008). Integration of technology in higher education: A review of faculty self-perceptions. *The Internet and Higher Education*, 11(1), 1-8.
- Gfrerer, A. E., Rademacher, L., & Dobler, S. (2021). Digital Needs Diversity: Innovation and Digital Leadership from a Female Managers' Perspective. D. R. Schallmo, & J. Tidd (Dü) içinde, *Digitalization. Management for Professionals*. Springer.
- Gökbulut, B., & Çoklar, A. N. (tarih yok). Öğretmenlerin teknoloji kullanım düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 2(4), 280-294.
- Grey, W. (1956). *The teaching of reading and writing*. Paris: UNESCO.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe, Yöntem, Analiz* (2 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Jackson, R. (1989). Transforming the ACRL Model Statement of Objectives into a working tool. G. E. Mensching, & T. B. Mensching (Dü) içinde, *Coping with information illiteracy: bibliographic instruction for the information age* (s. 61-80). Ann Arbor: Pierian Press.
- Janssen, J., Stoyanov, S., Ferrari, A., Punie, Y., Pannekeet, K., & Sloep, P. (2013). Experts' views on digital competence: Commonalities and differences. *Computers & Education*, 68, 473-481.
- Jung, H. S., & Joon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 1135-1156.
- Kahveci, P. (2021). Language teachers' digital literacy and self-efficacy: Are they related? *ELT Research Journal*, 10(2), 123-139.
- Kara, A. U. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karabacak, Z. İ., & Sezgin, A. A. (2019). Türkiye’de Dijital Dönüşüm ve Dijital Okuryazarlık. *Türk İdare Dergisi*, 91(488), 319-343.
- Kazu, İ. Y., & Erten, P. (2013). Prospective Teachers’ Perception Levels of Their Digital Literacy. *International Journal of Multidisciplinary Thought*, 3(1), 51-68.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Kotluk, N., & Kocakaya, S. (2015). 21.Yüzyıl Becerilerinin Gelişiminde Dijital Öykülemeler: Ortaöğretim Öğrencilerinin Görüşlerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 354-363.
- Kozan, M., & Bulut Özek, M. (2019). BÖTE Bölümü Öğretmen Adaylarının Dijital Okuryazarlık Düzeyleri ve Siber Zorbalığa İlişkin Duyarlılıklarının İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(1), 107-120.
- Kupersmith, J. (1992). Technostress and the reference librarian. *Reference Services Review*, 20, 7-14.
- Kwok, S. Y., Cheng, L., & Wong, D. F. (2015). Family Emotional Support, Positive Psychological Capital and Job Satisfaction Among Chinese White-Collar Workers. *Journal of Happiness Studies*, 16, 561-582.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 1-36.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Malodia, L., & Vashist, A. (2019). Examining the Impact of Positive Psychological Capital in Reducing Cynicism. *International Journal of Hospitality & Tourism Systems*, 12(1), 56-72.
- Martin, A. (2005). DigEuLit – A European Framework for Digital Literacy: A Progress Report. *Journal of eLiteracy*, 2, 130-136.
- Martin, A. (2006). A european framework for digital literacy. *Nordic Journal of Digital Literacy*, 1, 151-161.
- Martin, A., & Grudziecki, J. (2006). DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy Development. *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5(4), 249-267.
- McGarry, K. (1991). Differing views of knowledge. A. Meadows (Dü.) içinde, *Knowledge and communication: essays on the information chain*. London: Library Association Publishing.
- Olsen, J., & Coons, B. (1989). Cornell University’s information literacy program. G. E. Mensching, & T. B. Mensching (Dü.) içinde, *Coping with information illiteracy: bibliographic instruction for the information age* (s. 7-20). Ann Arbor: Pierian Press.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Economics, Finance and Politics*, 13(14), 141-151.
- Peled, Y., Kurtz, G., & Avidov-Ungar, O. (2021). Pathways to a Knowledge Society: A Proposal for a Hierarchical Model for Measuring Digital Literacy Among Israeli pre-service Teachers. *The Electronic Journal of e-Learning*, 19(3), 118-132.
- Pereira, F. (2008). Maslow’s Hierarchy of needs and ICT: challenges of end-user adoption of digital life. *47th European Congress of FITCE*. Londra.
- Pınar, G., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2022). Yenilikçi Davranış Yoluyla Akademik Başarıyı Desteklemede Yaratıcı Öz Yeterlik ve Dijital Okuryazarlığın Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 6(1), 1-31.
- Polizzi, G. (2020). Digital literacy and the national curriculum for England: Learning from how the experts engage with and evaluate online content. *Computers & Education*, 152, 1-13.
- Prior, D. D., Mazanov, J., Meacheam, D., Heaslip, G., & Hanson, J. (2016). Attitude, Digital Literacy and Self Efficacy: Flow-On Effects for Online Learning Behavior. *Internet and Higher Education*, 29, 91-97.
- Reddy, P., Sharma, B., & Chaudhary, K. (2020). Digital literacy: A review of literature. *International Journal of Technoethics*, 11(2), 65-94.
- Sarkar, S. (2012). The Role of Information and Communication Technology (ICT) in Higher Education for the 21st Century. *The Science Probe*, 30-41.

Schallmo, D., Williams, C. A., & Boardman, L. (2017). Digital Transformation of Business Models – Best practice, Enablers, and Roadmap. *International Journal of Innovation Management*, 21(8), 1–17.

Schrekling, E., & Steiger, C. (2017). Digitalize or Drown. G. Oswald, & M. Kleinemeier (Dü) içinde, *Shaping the Digital Enterprise - Trends and Use Cases in Digital Innovation and Transformation* (s. 3-27). Springer.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Shu, Q., Tu, Q., & Wang, K. (2011). The impact of computer self-efficacy and technology dependence on computer-related technostress: A social cognitive theory perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 27(10), 923–939.

Spante, M., Hashemi, S. S., Lundin, M., & Alger, A. (2018). Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept use. *Cogent Education*, 5, 1-21.

Şahan, H. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyalleşme Sürecinde Spor Aktivitelerinin Rolü. *Karamanoglu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2, 248-266.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6 b.). Boston: Pearson.

Ural, A., & Kılıç, O. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi* (3 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Yeşil, S., Yetiş, E., & Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(2), 25-40.

Yıldız, E. P. (2021). Academist Perceptions on the Use of Web 2.0 Tools Through Maslow's Needs Hierarchy: A Case Study. *Education Quarterly Reviews*, 4(1), 173-188.

Yılmaz, N. (2013). An investigation of preservice early childhood teachers' levels of individual innovativeness and perceived attributes of instructional computer use (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Middle East Technical University.

#### **Araştırmacıların Katkı Oran Beyanı / Contribution of Authors**

Yazarların çalışmadaki katkı oranları %100 şeklindedir.  
The authors' contribution rates in the study are %100 form.

#### **Çıkar Çatışması Beyanı / Conflict of Interest**

Çalışmada herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.  
There is no conflict of interest with any institution or person in the study.

#### **İntihal Politikası Beyanı / Plagiarism Policy**

Bu makale İntihal programlarında taranmış ve İntihal tespit edilmemiştir.  
This article was scanned in Plagiarism programs and Plagiarism was not detected.

#### **Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı / Scientific Research and Publication Ethics Statement**

Bu çalışmada Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında belirtilen kurallara uyulmuştur.  
In this study, the rules specified within the scope of the Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive were followed.