

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**LİDERİN BİLİNÇLİ FARKINDALIK DÜZEYİ VE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK
TARZI İLE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞU
ARASINDAKİ İLİŞKİDE, COVID – 19 KORKUSUNUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Özlem ATAKAY

DOKTORA TEZİ

ADANA / 2023

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**LİDERİN BİLİNÇLİ FARKINDALIK DÜZEYİ VE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK
TARZI İLE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞU
ARASINDAKİ İLİŞKİDE, COVID – 19 KORKUSUNUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Özlem ATAKAY

Danışman: Prof. Dr. Kemal Can KILIÇ

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Azmi YALÇIN

Jüri Üyesi: Prof. Dr. Ebru Özgür GÜLER

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Esengül İPLİK

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Konuralp SEZGİLİ

DOKTORA TEZİ

ADANA/2023

ukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu alışma, jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Bařkan: Prof. Dr. Kemal Can KILIÇ
(Danışman)

ye: Prof. Dr. Azmi YALÇIN

ye: Prof. Dr. Ebru zgr GÜLER

ye: Doç. Dr. Esengül İPLİK

ye: Dr. Öğr. Üyesi Konuralp SEZGİLİ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.

.../.../2023

Prof. Dr. Serap ÇABUK
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, izelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. / / 2023

Özlem ATAKAY

ÖZET

LİDERİN BİLİNÇLİ FARKINDALIK DÜZEYİ VE DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK TARZI İLE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE ÇALIŞAN İYİ OLUŞU ARASI İLİŞKİDE, COVID – 19 KORKUSUNUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Özlem ATAKAY

Doktora Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Kemal Can KILIÇ

Haziran 2023, 162 sayfa

Bu çalışmada liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik tarzı, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkilerin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 korkusunun düzenleyici etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmamızda bağımsız değişkenler liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile dönüşümcü liderlik tarzı, bağımlı değişkenler psikolojik dayanıklılık ile çalışan iyi oluşu olarak belirlenmiştir. Düzenleyici değişken ise Covid – 19 korkusu olarak belirlenmiştir. Araştırma modelimize uygun hipotezler geliştirilmiştir.

Çalışmanın örneklemini Adana ilinde faaliyet gösteren imalat sektörüne ait 406 küçük ve orta ölçekli işletme (KOBİ) çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yönteminden faydalanmıştır. Araştırma kapsamında 406 anketten elde edilen veriler analiz edilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler normal dağılıma ilişkin analiz, güvenirlik analizi, korelasyon, faktör analizi, regresyon analizleri, varyans analizleri ile değerlendirilmiştir. Düzenleyici değişken etkisi Baron ve Kenny (1986) yöntemi temel alarak analiz edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen analiz sonuçlarına göre; liderin bilinçli farkındalık düzeyinin çalışan iyi oluşu üzerinde, dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşu üzerinde, dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik alt boyutunun çalışan iyi oluşu üzerinde, dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (karizma) alt boyutunun çalışan iyi oluşu üzerinde, liderin bilinçli farkındalık düzeyinin çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutu üzerinde, dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutu

üzerinde, liderin bilinçli farkındalık düzeyinin çalışan iyi oluşunun işyeri iyi oluşu alt boyutu üzerinde, dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutu üzerinde, liderin bilinçli farkındalık düzeyinin çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutu üzerinde, dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Liderin bilinçli farkındalık düzeyinin psikolojik dayanıklılık üzerinde, dönüşümcü liderliğin psikolojik dayanıklılık üzerinde, dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik alt boyutunun psikolojik dayanıklılık üzerinde, dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (karizma) alt boyutunun psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Ayrıca liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile psikolojik dayanıklılık arası ilişkide, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide, dönüşümcü liderlik ile psikolojik dayanıklılık arası ilişkide, dönüşümcü liderlik ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın 04.11.2021 tarihinde Çukurova Üniversitesi Etik Kurulundan E-95704281-604.02.02-233971 sayılı etik kurul izni bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik tarzı, psikolojik dayanıklılık, çalışan iyi oluşu, Covid-19 korkusu

ABSTRACT**THE REGULATORY ROLE OF COVID-19 FEAR ON THE RELATIONSHIP
BETWEEN LEADER'S MINDFULNESS LEVEL, TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP STYLE, RESILIENCE AND EMPLOYEE WELL-BEING****Özlem ATAKEY****Doctoral Thesis, Department of Business Administration****Supervisor: Prof. Dr. Kemal Can KILIÇ****June, 2023, 162 pages**

In this study, it was aimed to investigate the relationships between the leader's mindfulness level, transformational leadership style, resilience and employee well-being. In addition, it was examined whether the fear of Covid-19 has a moderator effect on the relationship between the leader's mindfulness level and transformational leadership style, resilience and employee well-being. In our research, the independent variables were determined as the leader's mindfulness level and transformational leadership style, and the dependent variables were resilience and employee well-being. The regulatory variable was determined as the fear of Covid-19. Hypotheses suitable for our research model have been developed.

The sample of the study consists of 406 small and medium-sized enterprises (SMEs) employees belonging to the manufacturing sector operating in Adana province. The survey method was used as a data collection technique in the research. Within the scope of the research, the data obtained from 406 questionnaires were analyzed. The data obtained from the questionnaires were evaluated with analysis of normal distribution, reliability analysis, correlation, factor analysis, regression analysis and variance analysis. The regulatory variable effect was analyzed based on the Baron and Kenny (1986) method.

According to the analysis results obtained from the research; it has been found that, leader's mindfulness level has a significant effect on employee well-being, the transformational leadership style has a significant effect on employee well-being, the intellectual encouragement sub-dimension of transformational leadership style has a significant effect on employee well-being, the idealized effect (charisma) sub-dimension

of transformational leadership style has a significant effect on employee well-being, the leader's mindfulness level has a significant effect on the subjective well-being sub-dimension of employee well-being, transformational leadership style has a significant effect on the subjective well-being sub-dimension of employee well-being, the leader's mindfulness level has a significant effect on the workplace well-being sub-dimension of employee well-being, transformational leadership style has a significant effect on the workplace well-being sub-dimension of employee well-being, the leader's mindfulness level has a significant effect on the psychological well-being sub-dimension of employee well-being, transformational leadership style has a significant effect on the psychological well-being sub-dimension of employee well-being. It has been found that, the leader's mindfulness level has no significant effect on resilience, transformational leadership style has no significant effect on resilience, the intellectual incentive sub-dimension of transformational leadership style has no significant effect on resilience, and the idealized effect (charisma) sub-dimension of transformational leadership style has no significant effect on resilience. In addition, it was determined that fear of Covid-19 did not have a moderator effect on the relationship between the leader's mindfulness level and resilience, the relationship between the leader's mindfulness level and employee well-being, the relationship between transformational leadership style and resilience, and the relationship between transformational leadership style and employee well-being.

The study has the ethics committee approval numbered E-95704281-604.02.02-233971 from Çukurova University Ethics Committee on 04.11.2021.

Keywords: Leader's mindfulness level, transformational leadership style, resilience, employee well-being, the fear of Covid-19

ÖN SÖZ

Bu tez Covid-19 pandemisi aşamasında yazılmaya başlanmış olup Şubat 2023 Kahramanmaraş deprem afetleri dönemine de şahit olmuştur. Türkiye’yi derinden etkileyen bu zorlu dönemlerde böyle bir tezin yazımı sürecinde lisans eğitimi sürecimden beri akademik gelişim serüvenimde adeta bana koçluk yapan, yüksek lisans ve doktora eğitimimin her aşamasında bana rehberlik eden, desteğini her daim fazlasıyla hissettiğim, vaktini ne zaman ihtiyacım olsa içtenlikle bana harcayan çok değerli danışmanım Prof. Dr. Kemal Can KILIÇ hocama tüm içten dileklerimle teşekkür ederim.

Araştırmamı yaparken benden desteklerini esirgemeyen ve desteklerini hissettiğim saygı değer hocalarım Prof. Dr. Azmi YALÇIN, Prof. Dr. Ebru Özgür GÜLER ve Prof. Dr. Ünal AY hocalarıma, tez yazım sürecimde beni her zaman destekleyen arkadaşım Öğr. Görevlisi Ece YILMAZ ‘A, değerli aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Özlem ATAKAY

Adana / 2023

Not: Bu çalışma Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeler Birimi Tarafından SDK-2021-14165 proje numarası ile desteklenmiştir.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
ÖN SÖZ	viii
KISALTMALAR	xv
TABLolar LİSTESİ	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xix
EKLER LİSTESİ	xx

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Araştırma Problemi.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Varsayımlar.....	7
1.5. Sınırlılıklar.....	7
1.6. Araştırma Planı	8

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness)	9
2.1.1. Bilinçli Farkındalığın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	9
2.1.2. Bilinçli Farkındalığın Dayandığı Teorik Temeller	11
2.1.2.1. Psikodinamik Kuram.....	11
2.1.2.2. Bilişsel Davranışçı Kuram	11
2.1.2.3. Gestalt Kuramı	12
2.1.2.4. Var Oluşçu Kuram	12
2.1.2.5. Hümanistik Kuram	12
2.1.3. Bilinçli Farkındalıktaki Temel Tutumlar.....	12
2.1.3.1. Yargılayıcı Olmama	13
2.1.3.2. Sabırlı Olma	13

2.1.3.3. Başlangıç Zihni	13
2.1.3.4. Güven	13
2.1.3.5. Çabasızlık	14
2.1.3.6. Kabul	14
2.1.3.7. Akışına Bırakmak.....	14
2.1.4. Liderin Bilinçli Farkındalığı	14
2.2. Dönüşümcü Liderlik	16
2.2.1. Dönüşümcü Liderlik Teorisi ve Tarihsel Gelişimi	16
2.2.1.1. İdealleştirilmiş Etki (Karizma Boyutu)	17
2.2.1.2. İlham Verici Motivasyon	18
2.2.1.3. Entelektüel Uyarım	18
2.2.1.4. Bireyselleştirilmiş İlgi	18
2.2.2. İş Yaşamında Dönüşümcü Liderlik ve Sonuçları	18
2.3. COVID -19 (Yeni Koronavirüs Hastalığı).....	19
2.3.1. Pandemi Nedir?	20
2.3.2. Covid – 19 Korkusu ve Psikososyal Etkileri	20
2.3.3. Pandemi Korkusunun Teorik Temelleri	21
2.3.3.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	21
2.3.3.2. Lazarus ve Folkman Transaksiyonel Stres Teorisi ve Stresle Başa Çıkma Modeli	21
2.3.3.3. Bandura Özyeterlilik Teorisi	22
2.3.3.4. Terk Depresyonu	22
2.3.4. Pandemi Korkusunun İş Hayatına Etkileri	23
2.4. Psikolojik Dayanıklılık	25
2.4.1. Psikolojik Dayanıklılığın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	25
2.4.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler	26
2.4.2.1. Risk Faktörleri.....	26
2.4.2.2. Koruyucu Faktörler	27
2.4.2.3. Uyum Süreci (Olumlu Sonuçlar).....	27
2.4.3. Psikolojik Dayanıklılığın Teorik Temelleri.....	28
2.4.3.1. Pozitif Psikoloji Yaklaşımı.....	28
2.4.3.2. Kaynakların Korunması Teorisi	29
2.5. Çalışan İyi Oluşu	29
2.5.1. Çalışan İyi Oluşunun Tanımı ve Tarihsel Gelişimi	29

2.5.1.1. Çalışan İyi Oluşunun Alt Boyutları.....	30
2.5.1.2. Öznel İyi Oluş	30
2.5.1.3. Psikolojik İyi Oluş.....	31
2.5.1.4. İş yeri İyi Oluşu.....	31
2.5.2. Çalışan İyi Oluşunun Teorik Temelleri	31
2.5.2.1. Erek Kuramı	32
2.5.2.2. Aşağıdan Yukarıya (Bottom Up), Yukarıdan Aşağıya (Top Down) Kuramları	32
2.5.2.3. Uyum Adaptasyon Kuramı.....	32
2.5.2.4. Sosyal Karşılaştırma Kuramı	33
2.5.2.5. Ryff ‘ın Psikolojik İyi Oluş Kuramı.....	33
2.5.2.6. Akış Kuramı	33
2.5.2.7. Etkinlik Kuramı.....	33
2.5.2.8. Dinamik Denge Kuramı	34
2.5.2.9. Bağ Kuramı	34
2.5.3. Çalışan İyi Oluşunu Etkileyen Faktörler	34
2.5.3.1. Bireysel Faktörler.....	35
2.5.3.2. İçsel Faktörler.....	35
2.5.3.3. Dışsal Faktörler	36
2.5.4. Çalışan İyi Oluşunun İş Hayatına Etkileri	36
2.6. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile İlgili Yapılan Çalışmalar	37
2.7. Dönüşümcü Liderlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar	39
2.8. Covid – 19 Korkusu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	40
2.9. Psikolojik Dayanıklılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	42
2.10. Çalışan İyi Oluşu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	43
2.11. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ve Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar	44
2.12. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ve Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar	45

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi	47
---------------------------------	----

3.2. Araştırmanın Modeli	48
3.3. Araştırma Soruları ve Hipotezler	48
3.4. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi	49
3.5. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler.....	54
3.5.1. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi Ölçeği	55
3.5.2. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	56
3.5.3. Covid – 19 Korkusu Ölçeği	58
3.5.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	60
3.5.5. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği.....	61
3.6. Analiz Öncesi Verilerin Taranması ve Kullanılan İstatistik Yöntemler.....	63

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Betimsel Analizler (Katılımcıların Demografik Analizine İlişkin Bulgular)	66
4.2. Güvenirlik Analizleri	69
4.3. Keşfedici Faktör Analizi.....	71
4.3.1. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi Ölçeği Faktör Analizi Bulguları.....	72
4.3.2. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Analizi Bulguları	74
4.3.3. Covid – 19 Korkusu Ölçeği Faktör Analizi Bulguları.....	76
4.3.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Faktör Analizi Bulguları	78
4.3.5. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği Faktör Analizi Bulguları	79
4.4. Güncellenen Araştırma Modeli ve Hipotezler	81
4.5. Korelasyon Analizi	83
4.6. Regresyon Analizi.....	86
4.6.1. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi.....	86
4.6.2. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisi	87
4.6.3. Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi.....	88
4.6.4. Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutunun Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi.....	89
4.6.5. Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Alt Boyutunun Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi.....	90
4.6.6. Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisi	91

4.6.7. Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutunun Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisi.....	92
4.6.8. Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Alt Boyutunun Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisi.....	93
4.6.9. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	94
4.6.10. Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	95
4.6.11. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi	96
4.6.12. Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	97
4.6.13. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi	98
4.6.14. Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi.....	99
4.7. Düzenleyici Değişken Etkisi.....	100
4.7.1. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyici Etkisi.....	102
4.7.2. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyici Etkisi.....	103
4.7.3. Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyici Etkisi	104
4.7.4. Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyici Etkisi	105
4.8 Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Farklılıklarının Analizi	107
4.8.1. Değişkenlerin Katılımcıların Cinsiyetine Göre Farklılıklarının Analizi	107
4.8.2. Değişkenlerin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi	108
4.8.3. Değişkenlerin Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup / Olmamasına Göre Farklılıklarının Analizi	109
4.8.4. Değişkenlerin Katılımcıların Statülerine Mavi Yaka / Beyaz Yaka Statülerine Göre Farklılıklarının Analizi	110
4.8.5. Değişkenlerin Katılımcıların Yaşına Göre Farklılıklarının Analizi	113

4.8.6. Değişkenlerin Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi	114
4.8.7. Değişkenlerin Katılımcıların Pozisyonuna Göre Farklılıklarının Analizi ...	117
4.8.8. Değişkenlerin Katılımcıların İş Alanına Göre Farklılıklarının Analizi	119
4.8.9. Değişkenlerin Katılımcıların Toplam İş Deneyimine Göre Farklılıklarının Analizi	122
4.8.10. Değişkenlerin Katılımcıların İşletmelerindeki Çalışma Deneyimi Sürelerine göre Farklılıklarının Analizi	124
4.8.11. Değişkenlerin Katılımcıların Aylık Net Gelirlerine göre Farklılıklarının Analizi	126

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Araştırma Sonuçları	130
5.2. Araştırma Sonuçlarının Tartışılması ve Literatüre Katkı	133
5.3. Gelecek Çalışmalara Öneriler	135
5.4. Uygulamacılara Öneriler	135
KAYNAKÇA	137
EKLER	154
ÖZGEÇMİŞ	161

KISALTMALAR

COVID – 19 Yeni Koronavirüs Hastalığı

KOBİ Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler

DSÖ Dünya Sağlık Örgütü



TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Covid – 19’un Sektörel Etkileri	50
Tablo 2. Ekonomik Faaliyet ve Büyüklük Grubuna Göre Temel Göstergeler	52
Tablo 3. Farklı Evrenler için Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri	53
Tablo 4. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi Ölçeği	56
Tablo 5. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği.....	57
Tablo 6. Covid – 19 Korkusu Ölçeği	59
Tablo 7. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği.....	61
Tablo 8. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği.....	62
Tablo 9. Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	64
Tablo 10. Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Değerleri	67
Tablo 11. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi	70
Tablo 12. Araştırma Ölçeklerinin KMO ve Barlett Testi Değerleri	72
Tablo 13. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi Faktör Analizi	73
Tablo 14. Dönüşümcü Liderlik Faktör Analizi	75
Tablo 15. Covid-19 Korkusu Faktör Analizi	77
Tablo 16. Psikolojik Dayanıklılık Faktör Analizi	79
Tablo 17. Çalışan İyi Oluşu Faktör Analizi	80
Tablo 18. Güncel Araştırma Hipotezleri.....	83
Tablo 19. Araştırma Değişkenleri Arası Korelasyon Tablosu	84
Tablo 20. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık Regresyon Analizi Sonuçları	87
Tablo 21. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu Regresyon Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 22. Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık Regresyon Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 23. Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutu ile Psikolojik Dayanıklılık Regresyon Analizi Sonuçları.....	90
Tablo 24. Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki Alt Boyutu ile Psikolojik Dayanıklılık Regresyon Analizi Sonuçları	91
Tablo 25. Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu Regresyon Analizi Sonuçları	92
Tablo 26. Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Boyutu ile Çalışan İyi Oluşu	

Regresyon Analizi Sonuçları	93
Tablo 27. Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Boyutu ile Çalışan İyi Oluşu Regresyon Analizi Sonuçları	94
Tablo 28. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları	95
Tablo 29. Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları	96
Tablo 30. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları	97
Tablo 31. Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları	98
Tablo 32. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları	99
Tablo 33. Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları	100
Tablo 34. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyicilik Etkisini Gösteren Regresyon Analizi	103
Tablo 35. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyicilik Etkisini Gösteren Regresyon Analizi	104
Tablo 36. Dönüşümcü Liderlik İle Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyicilik Etkisini Gösteren Regresyon Analizi	105
Tablo 37. Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyicilik Etkisini Gösteren Regresyon Analizi	106
Tablo 38. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Farklılıklarının Analizi (t Testi)	108
Tablo 39. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi (t Testi)...	109
Tablo 40. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup / Olmamasına Göre Farklılıklarının Analizi (t Testi)	110
Tablo 41. Katılımcıların Mavi Yaka / Beyaz Yaka Statülerine Göre Farklılıklarının Analizi (t Testi).....	112
Tablo 42. Katılımcıların Yaşına Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA testi)	113
Tablo 43. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)	115
Tablo 44. Covid – 19 Korkusu Ölçeğinde Eğitim Durumuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma	

(Hochberg's GT2)	117
Tablo 45. Katılımcıların Pozisyonuna Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)	118
Tablo 46. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinde Katılımcıların Pozisyonuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)	119
Tablo 47. Katılımcıların İş Alanına Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)	120
Tablo 48. Katılımcıların Toplam İş Deneyimine Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)	123
Tablo 49. Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinde Katılımcıların Toplam İş Deneyimi Süresine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)	124
Tablo 50. Katılımcıların İşletmelerindeki Çalışma Deneyimi Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)	125
Tablo 51. Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinde Katılımcıların Bulundukları İşletmedeki Toplam İş Deneyimi Sürelerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)	126
Tablo 52. Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA) .	127
Tablo 53. Çalışan İyi Oluşu Ölçeğinde Katılımcıların Aylık Net Gelir Seviyelerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)	128
Tablo 54. Çalışan İyi Oluşu Ölçeğinin Öznel İyi Oluş Alt Boyutunda Katılımcıların Aylık Net Gelir Seviyelerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's Gt2)	128
Tablo 55. Çalışan İyi Oluşu Ölçeğinin Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutunda Katılımcıların Aylık Net Gelir Seviyelerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)	129

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Araştırmanın görsel modeli	48
Şekil 2. Araştırmanın Yeni Modeli.....	82
Şekil 3. Temel düzenleyici değişken modeli	101



EKLER LİSTESİ

	Sayfa
Ek 1. Anket Formu	154
Ek 2. Etik Kurul Kararı	160



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Araştırma Problemi

‘Bilinçli farkındalık’ kavramı, bilinçli farkındalığın günlük hayata ve iş hayatına dair önemli etkileri ülkemizde yeni yeni araştırılmaya başlanmıştır (Kınay, 2013). Bilinçli farkındalık bireyin dikkatini şu anda meydana gelmekte olan olayları yargılamadan ve kabullenici bir şekilde odaklaması olarak ifade edilebilir. Bilinçli farkındalık düzeyine sahip olan liderlerin ise amaç ve değerlerine daha uygun hareket etmesi beklenir. İyi düzeyde bilinçli farkındalık düzeyine sahip olan liderler; bilgiyi daha iyi analiz eder ve astlarına aktarırlar. Bu liderler kendi iç duyguları ve astlarının duygularını gözlemleme konusunda başarılı olduklarından, ilham verici konuşmalar ile hedefleri ve planları net bir şekilde astlarına ifade ederek hedefleri gerçekleştirebilirler (Brown ve Ryan 2003). Bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan liderler, değerleri ve hedefleri ile uyum içerisinde hareket ederler (Glomb, Duffy, Bono & Yang 2011). Bilinçli farkındalık kavramı literatürde yeni incelenmeye başlanan bir kavramdır. Gerek yerli gerekseyabancı literatürde çok az sayıda araştırma vardır. Ayrıca bu çalışmada ele alınacak olan ‘liderin bilinçli farkındalığı’ kavramı yerli literatürde yer alan çalışmalarda incelenmemiştir. Bu sebeple, yeni bir kavram olması ve günümüz iş hayatında önemli etkiler yaratacağı düşünülen ‘liderin bilinçli farkındalık düzeyi’ kavramı bu çalışmada incelenen bağımsız değişkenlerden biri olarak tercih edilmiştir.

Globalleşen dünyada işletmeler için tek ve bilinen bir lider unsuru artık yeterli gelmemektedir. Lider olan kişinin liderliğini devam ettirebilmesi, çalışanlarına ilham vererek onları destekleyebilmesi için farklı özelliklere sahip olması gerekmektedir (Tıraş, Sağlam ve Soykan, 2021). Bass (1985)’e göre dönüşümcü (transformatif) liderler astlarını destekler, onlara ilham verir ve çalışanları çeşitli davranışlar ile motive eder. Spesifik olarak dönüşümcü liderlik dört boyutta ele alınır, bunlar: idealleştirilmiş etki, motivasyonel ilham, entelektüel uyarım ve bireysel değerlendirme boyutlarından oluşmaktadır. Literatür incelendiğinde çalışan iyi oluşu ve pozitif psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalarda iki önemli liderlik tarzına vurgu yapıldığı görülmüştür. Literatürdeki çalışmaların çoğunluğu çalışan iyi oluşu ve dayanıklılık gibi pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini etik (otantik) liderlik davranışı ile ilişkilendirmiş, dönüşümcü liderlik ile ilişkilendiren çalışma sayısı daha az görülmüştür. Bu sebeple bu çalışmada ‘dönüşümcü

liderlik kavramı' araştırmada incelenen bağımsız değişkenlerden biri olarak tercih edilmiştir.

Günümüz rekabetçi iş ortamında sadece fiziksel ve finansal sermayeler işletmelerin sürdürülebilirliği ve başarı hususunda yeterli gelmemektedir. Bunun yanında psikolojik ve sosyal sermaye gibi sermaye türleri de önem arz etmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan psikolojik dayanıklılık bireylerin belirsizliklere ve zorluklara, stresli durumlar karşısında gösterdiği direnç, bu durumla ile baş edebilme kapasitesi olarak nitelendirilmektedir (Luthans & Youssef, 2004). Pozitif psikolojik sermayeye ilişkin alan yazın incelendiğinde çalışmalarda genellikle pozitif psikolojik sermayenin bütün olarak incelendiği, pozitif psikolojik sermayenin önemli bir alt bileşeni olan 'psikolojik dayanıklılığa' odaklanmış çalışmaların çok sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Literatüre bu yönüyle katkı sağlayacağı düşünüldüğünden çalışmanın birinci bağımlı değişkeni 'psikolojik dayanıklılık' olarak belirlenmiştir.

Çalışmak, çoğu insanın hayatının önemli bir bileşenidir ve çalışanların işyerinde kendilerini mutlu hissetmeleri çalışan iyi oluşu (refahı) kavramına vurgu yapar. İşyeri şartları günlük yaşamdan oldukça farklıdır bu nedenle çalışan refahı kavramı genel iyi oluş kavramından farklıdır. Çalışan refahı: yaşam iyi oluşu (özel iyi oluş), işyeri iyi oluşu ve psikolojik iyi oluş olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışan iyi oluşunun sağlanması sayesinde çalışanların psikolojik durumu iyileşir, potansiyellerinin gelişimine katkı sağlanır ve iyi düzeyde çalışan iyi oluşuna sahip çalışanlar olumlu iş çıktıları ortaya çıkarırlar. Böylelikle firmanın genel rekabet gücü de artar (Zheng vd, 2015). İyi oluş hakkındaki alan yazın incelendiğinde, iyi oluş ile alakalı çalışmalarda genellikle çalışan iyi oluşunun alt boyutları olan psikolojik iyi oluş ya da özel iyi oluşun incelendiği görülmüştür. Çalışan iyi oluşu hakkında gerek yerli gerek yabancı literatürde daha az sayıda çalışma yer almaktadır. Ayrıca yerli literatürdeki çalışmalar incelendiğinde Covid – 19 korkusu ile çalışan iyi oluşunu inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Alan yazına bu yönüyle katkı sağlayacağı düşünüldüğünden çalışmanın ikinci bağımlı değişkeni 'çalışan iyi oluşu (refahı)' olarak belirlenmiştir.

Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde başlayan ve kısa zamanda dünyaya yayılan Yeni Koronavirüs Hastalığı Covid-19 günümüz 21.yüzyılının en büyük salgınıdır. Dünya genelinde ortalama olarak 24 milyondan çok vaka ve 840.000'e yakın ölüm görülmüştür (WHO, 2020).

Salgınlar, toplumların günlük yaşam pratiklerini değiştirdiği, günlük hayata dair tedbirler gerektirdiği ve tedaviye ihtiyaç duyan insanların sayısını hızla arttırması sebebi

ile kriz ya da afet olarak da tanımlanabilir (Dizer & Demirpek, 2009). Bu noktada pandemi ilan edilen Covid -19 salgını, bireylerin yaşamlarının kendi kontrolleri altında olduğu ile ilişkili güven duygusunu zedeleyen, belirsizlik ortamını yaratarak kaygıyı artıran bir kriz olarak nitelendirilebilir. Salgın hastalıklar, özellikle de Covid-19 gibi tüm bireylerin hastalanma riskine sahip olduğu, tedavisine ilişkin kesin bilginin olmadığı pandemiler, yarattığı belirsizlik sebebi ile bireylerin korku ve endişe düzeylerini artırabilmektedir (Doğan. & Düzel, 2020). Covid - 19 salgınına yakalanan bireylerin fizyolojik tedavisini sağlamaya yönelik alınan önlemlere büyük önem verilmesine rağmen, bu salgından etkilenen bireylerin psikolojik sağlık ihtiyaçlarını belirlemek nispeten ihmal edilmiştir. Ayrıca salgın hastalık korkusunun psikolojik dayanıklılık ve iyi oluş öğeleri üzerinde de yadsınamaz bir etkisi vardır (Xiang vd., 2020).

Masterson (1972) 'ye göre kendilik bozukluğu olan bireyler çocukluk yaşantılarıyla ilgili destek yoksunluğu hissederler. Bu tip bireyler gerçek bir kendilik geliştirmek için acı verici duygulardan kendilerini korumak amacı ile bu duygulara karşı kendilerini savunmacı bir mekanizma geliştirmişlerdir. Bu noktada terk edilme hisleri 'mahşerin altı psikiyatrik atlısı' olarak da isimlendirilen depresyon, korku, ökfe, suçluluk çaresizlik ve boşluk orijinal dört atlı; savaş, açlık sel ve salgın hastalık olarak toplam altı atlı toplumsal kaos ve yıkımla mücadele edebilecek güçtedir (Masterson,1972). Bu noktadan hareket ile salgın hastalık ve korku mahşerin psikiyatrik atlılarından biri olarak nitelendirilebilir ve bireyler üzerinde depresyon, çaresizlik vb. olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Covid-19 sadece dönemsel bir salgın hastalık değil, bundan sonra da insanlık ve toplum üzerinde derin psikolojik etkiler yaratabilecek bir faktördür.

Covid-19 değişkeni hastalığın başladığı 2019 yılından beri literatürde incelenmeye başlayan yeni bir kavramdır. Literatür gözden geçirildiğinde, Covid-19 ile ilgili araştırmaların genellikle birey ve çalışanların fiziksel sağlığı hakkında olduğu, Covid - 19 ve psikolojik değişkenler ile ilgili çalışmaların çok sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Covid - 19 pandemisinin gerek toplumsal hayatı ve gerek iş hayatını etkiliyor olması, işletmeler ve çalışanları üzerinde çeşitli etkilere sahip olması ve çalışanların gözünde Covid - 19 korkusu ve algılarının ölçülmesi önemli bir problem gerekçesidir. Araştırmadaki bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve / veya gücünü etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacı ile Covid-19 korkusu düzenleyici değişken olarak ele alınacaktır.

Pandemi süreci tüm dünyada psikolojik, ekonomik ve sosyal yönlerden birçok sonuca yol açabilecek bir etkiye sahiptir. Günümüz rekabet ve pandemi şartları altında

organizasyonların sürdürülebilirlik elde edebilmeleri ve başarılı olabilmeleri için, içsel dinamiklerinden çalışanlarına ve onların refahına (iyi oluşlarına) da odaklanmaları gerekmektedir. Ayrıca bu koşullarda işletme başarısına etki edebilecek pozitif psikolojik sermaye ve ona ait ‘psikolojik dayanıklılık’ vb. alt boyutlar günden güne daha da önem arz etmektedir. Bağımlı değişkenler olan psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ile ilişkili olduğu düşünülen, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak, bu değişkenlerin birbiri ile ilişkili olması durumunda yöneticilere ve sektöre yararlı olabilecek bilgiler sunmak, değişkenler arasındaki ilişkide Covid - 19 korkusunun düzenleyici rolünü ortaya koyabilmek amacı ile bu çalışmada bu değişkenler incelenecektir.

Çalışmanın 04.11.2021 tarihinde Çukurova Üniversitesi Etik Kurulundan E-95704281-604.02.02-233971 sayılı etik kurul izni bulunmaktadır. Ayrıca, bu çalışma Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeler Birimi Tarafından 14165 proje numarası ile desteklenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı günümüz rekabetçi iş dünyasında önem arz eden unsurlar olan; liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı ile çalışanın psikolojik dayanıklılığı ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasıdır. Ayrıca, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide, Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü incelenecektir. Bunlara ilaveten; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, aylık gelir, pozisyon, toplam çalışma süresi, işletmedeki çalışma süresi ile çalışan iyi oluşu, psikolojik dayanıklılık ve Covid-19 korkusu arasındaki ilişkiler de incelenecektir.

Adana ilindeki üretim sektörüne ait küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ) çalışmakta olan çalışanların bağlamında cevap aranacak olan araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik tarzı, Covid-19 korkusu ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

- Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 korkusunun düzenleyici rolü var mıdır?
- Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu demografik değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, aylık gelir, pozisyon, toplam çalışma süresi, işletmedeki çalışma süresi) göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
- Çalışan iyi oluş düzeyini ve psikolojik dayanıklılığını (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, aylık gelir pozisyon, toplam çalışma süresi, işletmedeki çalışma süresi) demografik değişkenleri anlamlı olarak yordamakta mıdır?
- Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı, psikolojik dayanıklılığı ve çalışan iyi oluşunu anlamlı olarak yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Türkiye’de Covid-19 salgının görülmesiyle birlikte bireylerde hastalığa yönelik psikolojik tepkilerin incelenmesi ve çeşitli değişkenler ile ilişkilendirilmesi henüz keşfedilmeyi beklemektedir (Doğan & Düzel, 2020). Covid-19 pandemisi iki şekilde sağlık sorunlarına sebep olmaktadır. Birincisi, virüsün doğrudan yol açtığı fiziksel sağlık problemleri, ikincisi ise salgın ile ilişkili anksiyete, korku ve panik gibi psikolojik sorunlarıdır. Pandeminin ilk zamanlarında virüsün ortaya çıkardığı fizyolojik sonuçlar daha çok incelenmiş ve psikolojik sonuçları üzerinde pek durulmamıştır. Ancak, salgın sona erse bile bu psikolojik etkiler muhtemelen bir süre daha devam edecektir (Aşkın vd., 2020). Bu noktada, salgının bireyler üzerindeki psikolojik etkilerini araştırmak oldukça önem arz etmektedir.

‘Bilinçli Farkındalık’ son yıllarda psikolojik iyi oluş ve olumlu psikolojik sağlık üzerinde etkisi ile dikkat çeken önemli bir unsur haline gelmiştir. Birçok felsefi, psikolojik gelenek iyi oluşu geliştirmek ve sürdürmek için bilinçli farkındalığın önemine vurgu yapmıştır (Brown & Ryan, 2003). Son yıllarda araştırılmaya başlanan ve yerli literatür için yeni bir kavram olan bilinçli farkındalık ile çalışanlar için önemli bir psikolojik kaynak olarak ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye hakkındaki çalışma sayısı literatürde sınırlıdır (Küçük, 2019).

Modern organizasyonlarda yeni alanların ve değişimin yaratılması kabiliyetine yalnızca dönüşümcü liderlik sahiptir. Dönüşümcü liderler daha iyi bir gelecek dizayn ederler, vizyon oluşturarak bu vizyonu etkin bir şekilde astlarına benimsetirler ve entelektüel uyarım yolu ile hedefleri hayata geçirebilmek için teşvik ederler (Bass, 1990).

Örgütlerin etkili ve verimli bir şekilde hedeflerine ulaşabilmeleri, çalışanlarının yetkinlikleri beraberinde, onların iş hayatında kendine güvenli olmaları, iyimser yapıya sahip olmaları, geleceğe umutla bakmaları ve problemler karşısında psikolojik olarak dayanıklı olmaları ile de bağlantılıdır (Luthans vd., 2007a). Rekabet koşullarının arttığı, küreselleşmenin önem kazandığı günümüzde işletmelerin öne geçebilmeleri, fark yaratabilmeleri için iş ve örgüte olan bağlılığı yüksek, mutlu çalışanlara ihtiyacı vardır (Akduman & Duran, 2017). Bu noktadan hareketle, işletme içerisinde çalışan iyi oluşu ve psikolojik dayanıklılık gibi pozitif sermaye kaynakları unsurlarının önemi giderek artmaktadır.

Günümüzde uluslararası literatürde, bilinçli farkındalık ve liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Türkiye’deki literatürde ise yapılmış olan çalışmalar daha sınırlı sayıda olmakla birlikte liderin bilinçli farkındalık düzeyi hakkında sınırlı sayıda araştırma yer almaktadır. Ayrıca günümüz pandemi ortamında iş hayatı ve sosyal hayata etki eden Covid – 19 korkusunun, çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini inceleyen araştırmalar sınırlı sayıda yer almakta olup, Covid – 19 ile ilgili araştırmalar ağırlıklı olarak fizyolojik etkileri incelemektedir. Bunlara ilaveten, bu çalışmanın önemli olduğu diğer bir husus ise araştırma çıktısı olan çalışan iyi oluşunun literatürde genellikle çalışan iyi oluşunun alt boyutlarından ikisi olan; öznel iyi oluş ile psikolojik iyi oluş boyutlarında incelendiği, çalışan iyi oluşuna odaklanılmadığı görülmüştür. Bu çalışmanın diğer önemli hususu ise işletmelerde ihtiyacı artan, çevresini değiştirebilen liderler olan dönüşümcü liderlik tarzının psikolojik dayanıklılık ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiyi inceliyor olmasıdır. Literatürde yer alan çalışmaların çoğunluğu çalışan iyi oluşu ve psikolojik dayanıklılık gibi pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini etik (otantik) liderlik davranışı ile ilişkilendirmiş olup dönüşümcü liderlik çerçevesinde inceleyen çalışma sayısı daha az yer almaktadır.

Covid – 19 pandemisi bağlamında, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile dönüşümcü liderliği, üzerinde etkili olduğu düşünülen çalışan iyi oluşu ve psikolojik dayanıklılık gibi spesifik değişkenler ile birlikte bir arada inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bu noktada bu çalışmanın, hem uluslararası literatüre hem de Türkiye’deki literatüre katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Sonuç olarak, bu araştırma ile hem örgütsel davranış yazınına katkı sağlamak, hem de küçük ve orta ölçekli üretim sektörü liderleri ve çalışanlarına uygulamada faydalı olabilecek bilgiler sunmak amaçlamaktadır.

1.4. Varsayımlar

Araştırmaya konu olan örneklem grubunun araştırmanın amacına uygun olarak seçildikleri, örneklem grubunun liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid – 19 korkusu ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu anketlerindeki soruları okuyup anlayabildikleri, örneklem grubunun anket sorularına içtenlikle ve tarafsızca yanıtlar verdikleri ve bu soruların hipotezleri test edebilecek şekilde hazırlandıkları, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının, geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır. Bununla birlikte seçilen örneklemin evreni temsil ettiği ve tüm çalışanlar tarafından veri toplama aracına verilen yanıtların güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın, Adana ilinde faaliyet gösteren üretim sektörüne ait Küçük ve Orta Ölçekli (KOBİ) işletmelerin çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma uygulanan yer ve örneklem kapsamı ile sınırlı olup, araştırmadan elde edilen sonuçlar araştırmaya gönüllü olarak katılan çalışanların vermiş olduğu cevaplar, sosyal beğenirlik etkisi göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir. Bunların yanı sıra, Covid – 19 pandemisinden dolayı işyerlerinde uyulması gereken kurallar ve kısıtlamalar, Covid – 19 kapsamında uygulanan sosyal mesafe kuralları ve sokağa çıkma yasaklarının oluşu, kapsadığı süre bakımından kesitsel zaman aralığında veri toplanması ve anketleri cevaplayan çalışanların görev açısından yoğun bir sektörde çalışan bireylerden oluşması çalışmanın diğer sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Dolayısıyla, çalışmada elde edilen sonuçlar mevcut koşullar göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir.

Araştırmada zaman ve maliyet sınırlılıkları sebebi ile veri toplama tekniği olarak “Anket Tekniği” uygulanmıştır. Elde edilen bulguların Türkiye ‘de yer alan diğer üretim sektörüne ait işletmelere ya da farklı iş sektörlerine genellenebilmesi için ileri çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

1.6. Araştırma Planı

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı ile çalışanın psikolojik dayanıklılığı ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkilerin, bu ilişkilerde Covid - 19 korkusunun düzenleyici rolünün araştırıldığı bu tez çalışması beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölüm giriş kısmıdır. Çalışmanın teorik temelini sunulmasından önce çalışmanın genel bir açıklaması beraberinde konuya ilişkin genel bir bilgilendirme sunulmaktadır. Giriş kısmı; araştırma problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımları ve sınırlılıkları bölümlerini içermektedir.

İkinci bölümde, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik tarzı, psikolojik dayanıklılık, çalışan iyi oluşu, Covid – 19 korkusu değişkenlerinin tek tek alanyazındaki yeri konuyu çalışmamızla bütünleştirecek şekilde açıklanmıştır. Araştırma değişkenlerinin alt boyutları ile birlikte tanımları ve tarihsel gelişimleri aktarılmış, araştırma değişkenlerinin temelini oluşturan teoriler açıklanmıştır. İlgili alanyazında bu değişkenlere ilişkin gerçekleştirilmiş araştırmalar özetlenmiştir.

Üçüncü bölüm araştırma yöntemine ayrılmıştır. Bu bölümde, veri toplama yöntemi, araştırma kapsamında kullanılan ölçekler, kullanılan istatistiki yöntemler, araştırma ana kütlesi ve örnekleme ait bilgiler sunulmuştur. Bu bölümde ayrıca araştırma modeline, değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren hipotezlere ve analizlere yer verilmiştir.

Dördüncü bölüm veri analizlerini içeren bulgular kısmından oluşmaktadır. Bu bölümde değişkenler arasındaki ilişkiler araştırılarak; istatistiksel analiz programları ile analiz edilen veriler ve hipotez testleri sunulmuştur. Analiz sonuçlarına ait tablolar bu bölümde yer almaktadır.

Beşinci bölümde, çalışmanın sonuçları açıklanmakta ve yorumlanmaktadır. Bu bölümde, çalışmanın literatüre katkısı ve sınırlılıkları paylaşılmış olup araştırma sonuçlarıyla ilgili gelecek çalışmalara öneriler sunulmaktadır.

Çalışmanın 04.11.2021 tarihinde Çukurova Üniversitesi Etik Kurulundan E-95704281-604.02.02-233971 sayılı etik kurul izni bulunmaktadır.

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde bilinçli farkındalık, liderin bilinçli farkındalığı, dönüşümcü liderlik tarzı ve alt boyutları, psikolojik dayanıklılık ve alt boyutları, çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ile Covid-19 korkusu dayandığı teorik temeller çerçevesinde açıklanacaktır.

2.1. Bilinçli Farkındalık (Mindfulness)

Türkçe sözcük anlamı '*derin farkındalık hali*' olarak tanımlanmış bilinçli farkındalık mevcut anda yaşanan durum ve olayları zihnin var oluşuyla dikkat ve fark edip, bu fark edilmiş olanları yargı filtresinden geçirmeksizin kabul etmeyi kapsamaktadır (Atalay, 2018).

Bilinçli farkındalık, bireyin o an gerçekleşen içsel ve çevresel deneyimlerine dikkatini duygularını yargılamadan yönlendirmesi olarak belirtilmiştir (Kabat-Zinn, 2003). Bilinçli farkındalık esasında bir 'bilinçli olma' durumudur (Brown ve Ryan, 2003). Bilinç hem *farkındalığı* hem de *dikkati* içerir. Bilinçli farkındalık geliştirilmiş bir dikkat vasıtasıyla, şimdiki an olan an be an gerçekleşen olayların farkındalığı olarak tanımlanabilir (Brown ve Ryan, 2003).

Birey kendisini var olanın akışına yönlendirdiğinde farkındalık halinde olur ve bu farkındalık halinde iken duygu ve düşünceleri yargılamadan olumlu, olumsuz tüm anlık deneyimleri kabul eder. Bu gerçekleşen bilinçlilik durumunun, iyi oluş halinin sağlanması ve artırılması hususunda önemli olduğuna vurgu yapılmıştır (Kabat-Zinn, 2009).

2.1.1. Bilinçli Farkındalığın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Kökeni 2500 yıl kadar eskilere dayanan ve Budizm görüşlerinden ortaya çıkan bilinçli farkındalık, her ne kadar Doğu meditasyon geleneğinden gelmiş de olsa Batı kültürünün de ilgisini çekmiş olup, Batı kültürü tarafından da araştırılıp uygulanmıştır (Kabat-Zinn, 2009).

Bilinçli farkındalık ilk kez 1979 yılında bu alanda öncü olan John Kabat-Zinn tarafından geleneksel Budist meditasyon pratikleri ile Batının birikimli psikoloji anlayışını bütünleştirmesi sonucunda bir psikoterapi uygulaması olarak geliştirilmiştir. 1979 yılında Kabat-Zinn tarafından uygulanan Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma

Programı (MBSR) sayesinde dünyada adından söz ettirmeye başlamış olup, 1990' lı yıllardan sonra ise etkileri görülmeye başlanmıştır. 2000'li yıllar itibari ile de bilinçli farkındalık araştırmaları gerek yabancı gerek yerli literatürde sayıca artmaya başlamıştır (Langer, 1989).

Bilinçli farkındalık John Kabat-Zinn (1994)'e göre şu anda oluşan durumlara nitelikli bir biçimde dikkati verme sürecinden oluşmaktadır. Bireyin dikkatini şu anda meydana gelmekte olan olaylara, yargılamadan ve kabullenici bir şekilde odaklaması olarak ifade edilmektedir. Bilinçli farkındalık özenli bir biçimde dikkatli olmak demektir; bilerek, şimdiki anda ve yargılamadan dikkati göstermektir. Bu türdeki bir dikkat daha fazla farkındalığa ve şimdiki anın gerçekliğini kabul etmeye öncülük eder. John Kabat-Zinn (2003)'e göre bilinçli farkındalık en detaylı tanımı ile 'şimdiki zamanda an be an meydana gelen deneyimleri yargılamadan, bilinçli olarak ve isteyerek dikkat verme aracılığıyla oluşan farkındalık durumu' olarak nitelendirilmektedir. Bilinçli farkındalık; şimdiki anın gerçekliği üzerinde yüksek düzeyde odaklanmak, mevcut durum hakkında duygusal yargılamalara saplanmadan onu tanımak ve durumu gözlemleyerek kabul etmek olarak ifade edilmektedir (Bishop, 2002). Köken ve ilk uygulamaları Doğu felsefesine dayansa da bilinçli farkındalık belirli bir dini ya da felsefeyi benimsemeyi gerektirmez, içsel olarak kendini gözleme ve dikkatli davranıştan oluşan varlığımızı daha iyi anlayabilmenin sistematik bir yoludur (Çelikler, 2017).

Bilinçli farkındalık anları belirli ortak özelliklere sahiptir ve bu ortak özellikler Germer ve diğerleri (2005) tarafından aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

1. **Kavramsal değildir:** Duygu ve düşünce süreçlerinden yorumlanmadan oluşan farkındalık halidir.
2. **Şimdiki zaman odaklıdır:** Bilinçli farkındalık her zaman mevcut bulunduğumuz andadır. Düşüncelerimiz ise mevcut andan bir adım sonrasını oluşturmaktadır.
3. **Yargılayıcı değildir:** Deneyimlerimizi mevcut anda olandan farklı olması için yargılamaz.
4. **Amaçlıdır:** Yönlendirilmiş dikkati gerektirmektedir ve dikkati yönlendirme yolu ile süreklilik kazanmaktadır.
5. **Katılımcının gözlemi:** Düşüncelerimizi ve duyularımızı dikkatimizi vererek gözlemlemekten oluşur.

6. **Sözel değildir:** Bilinçli farkındalık anları sözcüklerin teslimiyetinde değildir, zihnimizde sözcüklerden önce oluşur.
7. **Keşif amaçlıdır:** Algının farklı düzeylerini keşfetmeye yönelik araştırmır.
8. **Özgürleştiricidir:** Mevcut anı, şartlandırılmış durumlardan yalıtarak özgürleşmeye olanak sağlar (Özyeşil vd, 2011).

2.1.2. Bilinçli Farkındalığın Dayandığı Teorik Temeller

Bilinçli Farkındalığın teorik temelleri; Psikodinamik kuram, Bilişsel Davranışçı Kuram, Gestalt Kuramı, Var Oluşçu Kuram ile Hümanistik Kuramdan kaynağını almaktadır ve bilinçli farkındalık ile bu kuramlar ortak niteliklere sahiptir (Germer, 2009).

2.1.2.1. Psikodinamik Kuram

Bilinçli farkındalığın temelini aldığı Budist felsefe ve psikodinamik yaklaşımda iç gözleme dayalı içsel duygu ve deneyimleri keşfetmeye yönelik düşünceler yer almaktadır. Her iki yaklaşım da bilinçaltı süreçleri göz önünde bulundurarak, farkındalık ve kabulün, değişim ile dönüşüm süreçlerinde önemli olduğuna vurgu yapar (Özyeşil, 2011a).

2.1.2.2. Bilişsel Davranışçı Kuram

Budist felsefesinin ve bilişsel terapilerin ortak fikri ‘dünyayı düşüncelerimizle şekillendirdiğimiz’dir. Her iki yaklaşım da düşüncelerin nasıl oluştuğu, insan zihninin düşüncelerle baş edebilmesi hususunda zihnin nasıl eğitilebileceği konusunda yol göstericidir (Özyeşil vd., 2011). Bilişsel davranışçı kurama göre bireylerin duygularını belirleyen etmen olayların kendisi değil, bireylerin olaylara dair değerlendirmeleri yani düşünceleridir. Bu sebepten ötürü, değişim ile dönüşüme bireyin düşüncelerini gözlemlemesi yolu ile ulaşılabilir. (Özyeşil, 2011b). Bu durum bilinçli farkındalığın önemseddiği, iç gözlem ile paralellik göstermektedir. Bilinçli farkındalık ile bilişsel davranışçı kuramın birbirine benzer amaçları vardır. Bilişsel davranışçı terapiler, bireylerin bilgi işleme sürecini daha net ve objektif duruma dönüştürür ve psikolojik iyi durum halinin sağlanmasını amaçlar. Bilinçli farkındalık da, bireyin duyuları aracılığı ile şimdiki ana odaklanmasını ve bu yolla duygularını yargılayıcı olmadan daha etkili şekilde düzenleyebilmesini sağlar (Miller vd., 1995).

2.1.2.3. Gestalt Kuramı

Farkındalık bileşeni Gestalt yaklaşımının temel unsurlarındandır. Hem bilinçli farkındalık hem de gestalt yaklaşımı, içinde bulunulan anda olmanın, kontrollü dikkat yerine daha esnetilmiş rahatlatılmış dikkat ile yargılamadan odaklanmanın gerekliliğine vurgu yapmaktadırlar (Brown vd., 2007). Gestalt yaklaşımına göre problemler ihtiyacımız olan şeylerin farkında olmadığımızdan kaynaklanır. Gestalt yaklaşımında şekil-zemin ilişkisi görülür. Şekiller bizim algıladığımız şeylerden oluşmaktadır ve nettir. Bunun dışında kalan tüm şeyler ise zemini oluşturmaktadır. Bireyin ihtiyacı neyse dikkatin odağı da o yönde farklılaşır. Dolayısıyla dikkatimizi farklı yöne çevirdiğimizde şekil-zemin ilişkisi de farklılaşmaktadır (Çelikler, 2017).

2.1.2.4. Var Oluşçu Kuram

Varoluşçu yaklaşıma göre insan doğası gereğince yaşamı anlamlandırmaya çalışır. İnsanların sonu olan şeylere karşı yaklaşımı onlara anlam katmak doğrultusunda olmalıdır. Yaşamın sonlu bir süreç olduğunun farkına varmak, bireyin daha anlamlı yaşam sürebilmesini ve yaşam doyumunun artmasına olanak sağlar. Bu farkındalık durumu ölüm korkusunun etkisiyle bireylerin yaşama daha çok bağlanabilmesini sağlar (Demir, 2014).

2.1.2.5. Hümanistik Kuram

Budist psikolojideki yaklaşım ile paralel olarak hümanistik yaklaşım da bireyin kapasitesini işlevsel hale getirebilmesini, şimdiki zamanda yaşayabilmeyi, duygu ve deneyimlerin farkında olabilmeyi, verilen kararları sorumlu bir biçimde kabullenebilmeyi vurgulamaktadır (Shahrokh & Hales, 2003). Hümanistik kuram, empati anlayışına önem vermesi, temelinde yargılayıcılığın olmaması, düşüncelerin özünde dinleme ve kabullenmenin olması bakımından bilinçli farkındalık unsuru ile benzerlik göstermektedir (Çelikler, 2017).

2.1.3. Bilinçli Farkındalıktaki Temel Tutumlar

Kabat-Zinn (2009; akt. Özyeşil, 2011a). Bilinçli farkındalıktaki temel tutumları yedi maddede ele almıştır. Aşağıdaki bilinçli farkındalıktaki bu temel tutumlar ve nitelikleri yer almaktadır.

2.1.3.1. Yargılayıcı Olmama

Yaşantılarımız ve gördüğümüz şeylerle ilgili etiketlemelerimiz ve yargılamalarımız vardır. Yaşamımızdaki yargılama alışkanlığı otomatik tepkiler vermemize yol açabilir ve tam olarak farkında ve tarafsız olamayız. Bilinçli farkındalık sayesinde zihnimizde bir şeyleri yargıladığımızı fark etmemiz ve yargılarımızı yargılamamamız zihnimizi özgürleştirir (Özyeşil, 2011a).

Bilinçli farkında olabilmek için zihni kontrol altına almaya çalışmadan duyguları ve olayları şefkat duygusu çerçevesinde fark etmek ve merak içinde gözlemlemek gerekmektedir (Kabat-Zinn 1990).

2.1.3.2. Sabırlı Olma

Sabır, şimdiki anı tamamen kabul etmek ve yaşantıların gerçekleşebilmesi için zaman gerektiğini fark etmektir (Kabat-Zinn 1990). Gelecek planlarına odaklanmak bireyi strese maruz bırakacaktır. Sabır, her şeyin bir vakti olduğunu kabul edip anlamaktır. Sabırlı olmak mevcut andaki gerçekliğe ve duruma açık olup onları kabullenebilmektedir (Kınay, 2013).

2.1.3.3. Başlangıç Zihni

Başlangıç zihni etrafımızdaki şeyleri ilk defa görüyormuş ve yapıyormuş gibi davranabilmektedir. Başlangıç zihni ile görmek yaşadıklarımızı ilk defa yaşıyormuş gibi, onları yargılardan bağımsız algılamamızı sağlayarak anın zenginliğini keşfetmemizi sağlar (Özyeşil, 2011a).

2.1.3.4. Güven

Güven; kendi benliğimizin ortaya konulmasını ve benliğimize karşı duyarlılığımızın artması şeklinde tanımlanabilir (Kabat-Zinn, 1990). Bireyin kendisine yönelik temel bir güven duygusu geliştirmesi bireyin hiçbir şeye bağlı olmadan kendi taleplerine göre seçimler yapabilmesini sağlar. Bilinçli farkındalık uygulamaları sayesinde birey kendi sorumluluğunu almayı, kendi varlığına güvenmeyi öğrenir (Özyeşil, 2011a).

2.1.3.5. Çabasızlık

Bireylerin hayatlarında amaçlar ile hareket etmeleri ve bu amaçları için çabalayıp planlar yapmaları bilinçli farkındalık kavramının özüne uygun değildir. Bilinçli farkındalık ile birey hiçbir şey için çabalamamayı, o an olanı gözlemlemeyi ve kabul etmeyi öğrenir (Kınay, 2013). Bilinçli farkındalıkta, herhangi bir amaç olmadan sadece bireyin var olma durumuna odaklanılarak kendi bedenini duyması sağlanmaktadır (Kabat-Zinn,1990).

2.1.3.6. Kabul

Kabul, kendimizi tüm gerçekliğiyle görmeye gönüllü olduğumuz bir itaatkârlık şeklinde ifade edilebilir (Kabat-Zinn 1990). Bilinçli farkındalık tutumunda yaşanan her türlü olumlu olumsuz duyguların varlığı kabul edilmelidir. Birey bilinçli farkındalığın kabul ögesi sayesinde; korku, üzüntü, ilişkilerdeki güçlük gibi duyguları kabul etmemekten oluşan problemler ile baş edebilme kabiliyeti kazanır (Özyeşil, 2011a).

2.1.3.7. Akışına Bırakmak

Bilinçli farkındalık uygulamaları sayesinde geçmiş ve gelecek ile ilgili duygular akışına bırakılır sadece izlenir. Çünkü duygular serbest bırakılmaz ise dikkatimiz belirlediğimiz duygu ve düşüncelere odaklanır, zihnimiz serbest kalamaz. Bilinçli farkındalık pratikleri zihnimizi akışına bırakabilmemizi, duygu şartlandırmaları yapmamızı öğretir (Kınay, 2013).

2.1.4. Liderin Bilinçli Farkındalığı

Bilinçli farkında liderlik; lider olan kişinin olaylar ve deneyimleri yargılayıcı olmayan bir şekilde açıklık ve merak unsurları çerçevesinde özümseyerek, kendi kendini düzenleme yeteneği olarak ifade edilebilir (Ghorbani vd., 2014). King & Haar (2017) bilinçli farkındalığa sahip olan liderleri; sorunları daha derinden inceleyen ve kendi kuruluşlarındaki konuları çeşitli yönleriyle daha çok incelemeye meraklı bireyler olarak nitelendirmektedir. Onlara göre, bu liderler aynı zamanda işletmelerindeki sorunları çözerken kendi başlarına karar vermek yerine astlarından da destek talep etmektedirler. Bilinçli farkında olan liderler, çalışanların ihtiyaçlarını ve bakış açılarını anlayabilmek

için çalışanları ile toplantılar düzenleme ve onlar ile dikkatli bir şekilde etkileşim kurma eğilimindedirler.

Bir lider için bilinçli farkındalık; beklentileri ve varsayımları iyi bir şekilde yönetmeyi ele alır. Bilinçli farkındalık; örgütün varsayımlarına dikkati verme, onları değiştirebilme farklılaştırma ve güncelleyebilme konularını yerine getirebilmektir. Bu etkinlikler, daha derinden hissedebilmek ve beklenmeyen olayları gelişimlerinin erken aşamasında fark edebilmeyi içermektedir (Weick, 2001). Bilinçli farkında liderler dikkati dağılmamış ve önyargılı olmayan bireyler olduklarından, onların işlevleri organizasyonlarda işlerin yürütülmesini kolaylaştırır. (Glomb vd, 2011). Good ve diğerleri (2016), bilinçli farkındalık sahibi bir liderin, takımın uyumunu sağlayabilen ve takım çalışması üzerinde olumlu etkisi olabilecek kapasiteye sahip bireyler olabileceğini ifade etmişlerdir. Örneğin, bilinçli farkındalık sahibi liderler, örgüt içerisinde bir tepki meydana geldiğinde, olumsuz reaksiyonlar karşısında daha az tepkisel olup ve olumsuz reaksiyonları düzeltme hususunda daha başarılıdırlar.

Brown (2015)' e göre, bilinçli farkındalığa sahip olan liderler sürdürülebilir kalıcı ilişkiler inşa edebilmek için kapasitelerini artırabilme yeteneğine sahiptirler. Ayrıca bilinçli farkındalığa sahip olan liderler iş hayatında daha etkilidirler. Kendi duygularını yönetebilme ve başkaları ile ilişkileri yönetebilme kapasitesi bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan liderlerde daha çok gelişmiştir. Bilinçli farkında olan liderler; başkalarının ihtiyaçlarını direkt sorularda daha net anlayabilir, işletme ve astlar için nelerin önemli olduğunu tanımlayabilir, pozitif duygu ve niyetleri işletme hedefleri doğrultusunda şekillendirebilirler.

Bilinçli farkındalık, mevcut çevreyi uygun şekilde anlamlandırmanın bir ön koşuludur. Duyguları iyi yönetebilmek ve bilinçli farkındalığa sahip olmak günümüz işletmelerinde kişisel ve örgütsel başarıyı gerçekleştirebilmek için kritik role sahiptir. Bilinçli farkındalığa sahip liderler; görev aldıkları organizasyonlarda daha iyi kararlar alırlar, daha fazla sorumluluk üstlenirler ve hesap verilebilir eylemlerde bulunurlar (Seiling & Hinrichs, 2005).

Langer (1989)'a göre bilinçli farkında olan lider, etrafındakilere karşı deneyimlere açık ve dikkatli olan, olayların farkında olan ve yargılayıcı olmayan kişidir. Bilinçli farkındalık uygulamaları liderlerin dikkat kapasitelerini artırarak, yaşadıkları ve çalıştıkları çevreyi daha iyi anlayabilmelerine olanak sağlar (Roche vd, 2014). Bilinçli farkında liderler durumlar ve olaylar karşısında daha etkili cevaplar verebilen liderlerdir. (Kabat-Zinn, 1990).

2.2. Dönüşümcü Liderlik

Dönüşümcü lider, izleyicilerine geleceğe yönelik hedefleri kabul ettiren, bu hedeflere yaklaşma hususunda izleyicilerine hem bireysel hem de şirket değeri açısından değerler yüklenmesini sağlayan liderdir. Dönüşümcü liderler; izleyicilerini destekleyen, onların yapabileceklerinden daha iyisini yapmaları hususunda teşvik eden liderdir (Eren, 2009).

Podsakoff, MacKenzie ve Boomer (1996) dönüşümcü liderliği; astlarının ilham aldıkları konuları ve değer yargılarını etkilemeye yönelik davranışlar sergileyen, astlarının kendini gerçekleştirme ve saygınlık ihtiyacı gibi yüksek düzeyli ihtiyaçlarını tatmin etmeye yönelik tetikleyen liderlik tarzı şeklinde tanımlamışlardır.

Dönüşümcü lider, astlarının ihtiyaçlarını, inançlarını, değer yargılarını değiştirebilen kişidir. Dönüşümcü lider, örgütlerde değişim ve yenilenmeyi gerçekleştirerek örgütlerin yüksek performansa ulaşmasına katkıda bulunur. Bu durum, liderin geleceğe yönelik vizyon sahibi olması ve bu vizyonu astlarına kabul ettirmesi ile sağlanır (Koçel, 2007).

Podsakoff, MacKenzie ve Boomer (1996)'ya göre dönüşümcü liderlerin bazı ortak özellikleri vardır:

1. Belirlenmiş hedefleri vardır. Dönüşümcü liderler bu hedefler doğrultusunda harekete geçer.
2. Astlarının kendine saygı duymasını ve kendini bir lider olarak örnek almasını sağlar.
3. Takım çalışmasına önem verir. Takımlarda yer alan astlarını örgüt amaçlarına ulaşabilmesi hususunda isteklendirir.
4. Astlarına bireysel olarak da önem verir. Astlarına karşı ilgili olduğunu hissettirir.

2.2.1. Dönüşümcü Liderlik Teorisi ve Tarihsel Gelişimi

Dönüşümcü liderlik kavramı ilk defa Dawston'un (1973) "İsyen Liderliği" (Rebel Leadership) isimli araştırmasında kullanılmıştır. Dönüşümcü liderlik kavramı daha sonra 1978 yılında James McGregor Burns tarafından açıklanarak literatüre kazandırılmıştır. Daha sonra, ilerleyen yıllarda ise Dönüşümcü liderlik teorisi adı altında Bass ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (Akbolat vd, 2013). Burns 1978'e göre dönüşümcü

lider izleyicilerine yüksek düzeyde moral veren, onları teşvik eden ve onları destekleyen kişidir ve değişimin ustalarıdır. Bass ve Avolio dönüşümcü liderliğe dair gerçekleştirdikleri araştırmalarda Burns (1978) araştırmasını temel almışlardır. Araştırmalarına göre birden fazla liderlik tarzı bulunmaktadır ve dönüşümsel lider, bu liderlik tarzları arasında önem arz eden bir tiptir. Bass (1985)'e göre dönüşümcü liderlik, durumsal liderlik teorileri arasında yer almaktadır. Bass'ın Çok Faktörlü Liderlik teorisindeki dönüşümcü liderlik; idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, entelektüel uyarım ve bireysel önem alt boyutlarından oluşmaktadır (Bass, 1998).

Bass'a göre dönüşümcü liderlik dört alt boyuttan meydana gelmektedir (Bass, 1990).

İdeal etki veya karizma boyutu: Lider astlarının misyonu algılamalarını sağlar ve vizyonu oluşturur. Lider ideal etki yaratarak astlarına öz saygı aşılar. Astlarının saygısını ve güvenini kazanır. *İlham boyutu:* Lider astlarına büyük beklentilerini iletir. Astlarının başarıya ve çabaya odaklanmaları için semboller kullanır. Lider, önemli amaç ve hedefleri net bir şekilde açıklar. *Entelektüel etki boyutu:* Lider akılcılığı, rasyonelliği ve çözüm yolları aramayı teşvik eder. *Bireyselleştirilmiş ilgi:* Lider astlarına karşı bireysel ilgi gösterir. Onlara koçluk yapar ve önemli tavsiyelerde bulunur.

Dönüşümcü liderler, çalışanların gelişimini destekleyen, çalışanlarının fikirlerine önem veren ve hedeflerin başarılacağı konusunda çalışanlara olan güvenini açıkça belli eden liderlerdir. Dönüşümcü liderler sağladıkları motivasyon ile çalışanların bireysel amaçlarının örgütsel amaçlar ile yer değiştirmesini sağlar (Taşgit & Sert 2017).

2.2.1.1. İdealleştirilmiş Etki (Karizma Boyutu)

İdealleştirilmiş etki boyutunda, lider karizma yönü ile astlarını etkilemiştir. Liderlerinden etkilenen astlar liderini örnek alarak onunla aynı hedef doğrultusunda ilerlemek isterler. Karizmatik liderler astlarını motive ederek onları üstün performans sergileyebileceklerine inandırır (Bass, 1990). İdealleştirilmiş etki boyutunda lider, astlarına geleceğe yönelik vizyon ile işletme amaçlarına yönelik misyonun anlamını paylaşır. Lider astlarının kendine olan inancını ve güvenini sağlamıştır. Lider, sorunlara yönelik yenilikçi çözümler önerir (Akbolat vd, 2013).

2.2.1.2. İlham Verici Motivasyon

Lider uygun bir dil ve sembolleri kullanarak astları ile rasyonel ve akıcı bir iletişim sağlar. İlham verici motivasyon boyutunda lider davranışları ile astlarının iyimserlik duygusunu ve coşkusunu artırmaktadır (Akbolat vd, 2013). Lider motive ettiği astlarına birlikte hareketin önemini anlatır. Takım çalışmasını ve örgütün amaçlarını astlarına aşılayan lider, hedeflerin ulaşılabilir olduğuna astlarını inandırır (Atıcı, 2020).

2.2.1.3. Entelektüel Uyarım

Entelektüel uyarım boyutunda lider, sorunların yenilikçi yöntemlerle çözülmesi için astlarını teşvik etmekte, aklın ve yaratıcılığın kullanılmasının önemini vurgulamaktadır (Akbolat vd, 2013). Lider olumsuz durumlarda astlarına karşı büyük olumsuz tepkiler vermez. Astlarına karşı iyimser yaklaşır, problem karşısında çözümcü olmaları konusunda yol gösterici olur (Atıcı, 2021).

2.2.1.4. Bireyselleştirilmiş İlgi

Bireyselleştirilmiş ilgi boyutunda lider, astlarına bireysel olarak önem verir. Astlarının her birinin kendilerini değerli hissetmesine yönelik davranışlar sergiler (Akbolat vd, 2013). Lider bu boyutta astlarını dinler, astlarının problemlerini söylemeleri için onlara güven aşılar. Lider astlarının isimlerini bilir ve onlara isimleriyle hitap eder. Böylece astlar liderlerinin kendilerini tanıdığını bilir, onun itaatlerini yerine getirir (Berber, 2000).

2.2.2. İş Yaşamında Dönüşümcü Liderlik ve Sonuçları

Dinamik çevre ve ekonomik şartlara, bilgi seviyesine ve bireylere odaklanan dönüştürücü liderlik tarzında amaç, bireylerden dönüşüm elde ederek işletmenin ihtiyaçlara göre değişimini çevre koşullarına uyumlanmasını sağlamaktır. Dönüştürücü liderlik; içinde bulunduğumuz bu dinamik koşullarda işletmelerde değişimi yönetebilecek, işletme ve çalışanlarının değişime adaptasyonunu sağlayabilecek liderlik tarzıdır (Aksaraylı, 2015).

Dönüşümcü liderlik tarzı hem astların performanslarının artırılmasında hem de işletmenin başarısında önemli katkılar sağlamaktadır (Walter ve Bruch, 2010). Dönüştürücü liderler vizyon sahibidir ve astlarını teşvik edip, destekleyerek bu vizyonu

astlarına benimsetir. Dönüştürücü liderler işletmeleri değişime ve yenilenmeye hazırlar ve üst düzey performansa ulaştırırlar (Koçel, 2011).

Dönüşümcü liderlik tarzında, liderlerinin üyelerini tanıması ve onlara değer vermesi üyelerin daha yüksek iş performansı sergileyebilmelerinin önünü açar (Bormann et al., 2016). Dönüşümcü liderlikte, liderlerin astları katılımcı süreç ile desteklemesi, daha olumlu iş çıktıları elde edilmesini sağlar (Suk Bong vd., 2017). Dönüştürücü liderler, gerçekleştirdikleri dönüşümlerle örgütlerini geçmişlerinden farklı kılarlar. Dönüşümleri başarıyla gerçekleştirebilmek için karizmalarını kullanırlar, astlarına bireysel ilgi gösterirler. Astlarının akılcı ve yenilikçi düşüncelerini sağlayabilmek için entelektüel teşvikte bulunurlar ve astlarının amaçlara doğru hareket etmelerini sağlamak için onlara ilham kaynağı olurlar (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013). Dönüşümcü liderler astlarına güven vererek, saygı ve bağlılık oluştururlar. Bu sayede astlar beklenenden daha fazla işi yapmak için motive olurlar; işletmenin amaçlarını kişisel amaçların üzerinde tutarlar (Yukl, 1999, s. 286).

Dönüşümcü liderler işletmelerde stresli ve problemliler durumunda, astlarını entelektüel uyarım yolu ile etkileyerek durumlara uygun çözümler geliştirilebilmesini ve problemliler durumların düzeltilebilmesini sağlarlar (Bass, 1990). Dönüştürücü liderlik tarzında lider ile izleyici arasında kaliteli bir ilişki ve etkileşim var olması, örgüt açısından olumlu bir çıktı olan çalışanların iyi oluş düzeyinde artışa yol açar (Montano, Reeske, Franke, & Huffmeier, 2017).

2.3. COVID -19 (Yeni Koronavirüs Hastalığı)

Covid-19 yeni bir tip koronavirüsün sebep olduğu, şiddetli akut solunum yolu problemlerine yol açabilen bir hastalıktır. Covid – 19 hastalığı, virüse maruz kaldıktan 2-14 gün sonra başlayan ateş, boğaz ağrısı, öksürük, nefes darlığı, burun tıkanıklığı, halsizlik, kas veya vücut ağrıları, baş ağrısı, tat veya koku duyularının kaybı, bulantı veya kusma gibi belirtilerle ortaya çıktığı gibi hiçbir belirti göstermeden de seyredebilmektedir (CDC, 2020; Erişim Tarihi: 04/08/2021)

Aralık 2019'da Çin'in Wuhan şehrinde başlayan ve kısa zamanda tüm dünyaya yayılarak 21.yüzyılda insanlığın gördüğü en büyük salgın haline gelen Covid-19, 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan edilmiştir. Covid – 19 ile ilişkili Dünya genelinde 24 milyondan fazla hastalık vakası ile 840.000'e yakın ölüm bildirilmiştir (WHO, 2020;. Erişim Tarihi: 04/08/2021)

2.3.1. Pandemi Nedir?

Pandemi; birden fazla ülkede veya kıtalar arasında, dünya üzerinde çok geniş yelpazede yayılan salgın hastalıklara verilen genel addır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tanımına göre, bir hastalığın pandemi sayılabilmesi için üç kriter mevcuttur. Bunlar; yeni bir virüsün veya mutasyona uğramış bir etkenin olması, hayvandan insana kolayca geçebilmesi, insandan insana kolayca ve sürekli bir biçimde bulaşması olarak gösterilebilir (Aysan vd, 2020, Türkiye Bilimler Akademisi Raporu).

2.3.2. Covid – 19 Korkusu ve Psikososyal Etkileri

Korku, bireyin bir durum karşısında kendisini çaresiz hissetmesi ve olayın kontrolünden çıkması veya olayı kontrol edememesi durumunda yaşadığı duygu durumu olarak ifade edilir (Bozkurt, 2014). Covid-19 pandemisi nedeniyle ortaya çıkan belirsizlik durumu insanlarda korkuya neden olmaktadır (Lum & Tambyah, 2020). Covid -19 hastalığına çare bulunamaması ve belirsizlik içermesi bireylerin korku ve endişeye kapılmalarına sebep olmuştur. Covid-19 pandemisinden kaynaklanan korku durumları ise bireylerin davranış ve tutumlarına yansımıştır (Paksoy, 2020). Covid-19 korkusu ve kaygısı yaşayan bireylerin sosyal tutum ve davranışlarının büyük ölçüde değiştiği raporlanmıştır (Lee, 2020).

Strong, ölümcül salgın hastalıkların meydana çıkardığı salgına ait birtakım ortak psikososyal etkilerin olduğunu belirtmiştir. Pandemi psikolojisinin bireysel etkinin ötesinde, bireyden bireye hızla yayılan yeni bir toplu salgına dönüştüğünü ve en az üç tip psikososyal salgın içerdiğine vurgu yapmıştır. Bu psikososyal salgınların ilki korku salgını, ikincisi açıklama salgını ve sonuncusu da eylem salgını veya önerilen eylem salgını şeklinde sıralanmaktadır (Strong, 1990). *Korku salgınında*; temel kaygı insanların kendilerinin, ailelerinin ve sevdiklerinin hastalığa yakalanması durumundaki endişelerini içermektedir. Covid-19 pandemisinin insan yolu ile bulaşması sebebi ile kalabalık ortamlara girme korkusu, hastane gibi hastalık riskinin yüksek olduğu ortamlara girme korkusu, insanlar ile bir arada olmaktan endişe duyma gibi tepkiler meydana gelmektedir. *Açıklama salgını*; pandemiye dair vaka, ölüm sayısı, iyileşen sayısı, bulaşma şekilleri ile salgına yönelik tedbirlere ilişkin sürekli açıklamalar yapılması ve bireyler arasında sürekli konuşulması durumudur. Salgının sürekli medya ve diğer iletişim araçlarında bilgi ve açıklamalarda yer alması hastalığa yönelik korku ve kaygı düzeylerini artırabilmektedir. Toplu salgının diğer bir boyutu olan *eylem salgını* ise Covid-19 salgınından korunmak

amacı ile gündelik yaşam pratiklerinde görülmeye başlanan, sürekli paylaşılan eylemler olarak ifade edilebilir (Doğan & Düzel, 2020).

2.3.3. Pandemi Korkusunun Teorik Temelleri

Literatür incelendiğinde, Covid-19 korkusu kuramsal açıdan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi (1943), Lazarus ve Folkman (1987) transaksyonel stres teorisi ile stresle başa çıkma modeli, Bandura (1986) öz – yeterlilik teorisi, Masterson (1972) terk depresyonu teorilerine dayandırılabilir.

2.3.3.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow (1943) bireylerin var oluşunun temelinde amaç ve hedeflerin olduğunu ve bunlara ulaşılabilmesi için birtakım ihtiyaçların karşılanması gerektiğini ortaya atmıştır. Bireylerin bu amaç ve hedefleri yerine getirebilmeleri için motive olmaları gerekmektedir. Maslow'a göre ihtiyaçların belirli bir sırası vardır ve bir ihtiyaç yerine getirildiğinde diğer ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaçlar; fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak beş basamakta sınıflandırılmıştır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ikinci basamağını güvenlik ihtiyacı oluşturmaktadır. Güvenlik ihtiyacı, bireylerin can ve mal güvenliği korkusundan dolayı zararlı etkenlerden korunmak amacı ile gereksinim duyduğu bir ihtiyaçtır. Örneğin; biyolojik ve kimyasal saldırılar, dolandırıcılıklar, virüsler, salgın hastalıklar vb. korku unsurları olarak gösterilebilir. Bu noktadan hareketle, Covid-19 pandemisi insanların can ve mal güvenliği ile sağlıklı yaşam sürdürebilmeleri üzerinde önemli bir korku etkeni haline gelmiştir (Paksoy, 2020).

2.3.3.2. Lazarus ve Folkman Transaksyonel Stres Teorisi ve Stresle Başa Çıkma Modeli

Folkman ve Lazarus (1987) tarafından ortaya atılan teoriye göre stres, bireyin huzur ya da genel iyilik durumu ile ilgili değerlendirdiği veya kaynaklarını aşan 'birey-çevre etkileşimi' sonucunda görülmektedir. Başa çıkma ise; bireyin ihtiyaç ve zorlukları gidermek, onları kontrol altında tutabilmek için gösterdiği bilişsel ve davranışsal çabalar olarak ifade edilmektedir.

Transaksiyonel Stres Teorisine göre, stresin etkisini bireyin birincil ve ikincil atıfları oluşturmaktadır. Birincil atıflar, bireyin strese yatkınlık algısı, algıladığı zorluk, stres kaynağından oluşmaktadır. İkincil atıflar ise, stresin sonuçları ile duygulara ilişkin algılanan kontrol ve öz-yeterlilikten oluşmaktadır. Bu noktada, Covid-19 vb. salgınlarda stres ve korku tepkileri bireysel farklılıklar çerçevesinde oluşmaktadır (Arıkan, 2021).

2.3.3.3. Bandura Özyeterlilik Teorisi

Psikolojik sermayenin temel unsurlarından biri olan özyeterlilik iki açıdan incelenmektedir. Bunlardan ilki spesifik bir göreve ilişkin öz-yeterliliktir. Örneğin; öğretmenlik özyeterliliği, mimarlık özyeterliliği gibi belirli bir alana ya da konuya dair belirli özyeterliliği ifade eder. Diğer husus ise genel öz-yeterliliktir. Genel özyeterlilik; belirli bir konuya odaklanmadan bireyin genel olarak yaşam sürecine ilişkin kendine olan özyeterlilik, bireylerin belirli bir görevi başarabileceğine dair kişisel inancı şeklinde ifade edilebilir. Özyeterlilik bir inançtır, bu sebeple bireyin bir görevi yerine getirmek için sahip olması gerekenden daha fazla ya da daha az kapasiteye sahip olduğu düşüncesine inanabilir (Bandura, 1986). Bandura (1986) bireyin özyeterlilik algısını dört temel kaynağa dayandırmıştır. Bu kaynaklar; tamamlanmış başarılı performanslar, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve fizyolojik ve duygusal durumlardan oluşmaktadır. Fizyolojik ve duygusal durumlar göz önünde bulundurulduğunda, insanlar yoğun düzeyde stres veya korku yaşadıklarında yetkinlik beklentileri azalabilmektedir. Yani yoğun stres ve korku durumları bireyin özyeterlilik algısını etkilemektedir (Bandura,1986). Dolayısıyla, yüksek düzeyde özyeterlilik algısının zorlu durumlar, stres, korku ve kaygı ile baş edebilmede önemli rol oynayabileceği düşüncesine varabiliriz.

2.3.3.4. Terk Depresyonu

Kendilik bozukluğu olan bireyler çocukluk yaşantılarıyla ilgili destek yoksunluğu hissederler. Bu tip bireyler gerçek bir kendilik geliştirmek için acı verici duygulardan kendilerini korumak amacı ile bu duygulara karşı kendilerini savunmacı bir sistem geliştirmişlerdir. Bu bireylerin beyinde yer alan acı verici hisler terk depresyonunun etkilerini oluşturur (Masterson, 1972). Terk depresyonu; intihar meyilli depresyon, cinai öfke, panik, utanç, suçluluk, umutsuzluk, çaresizlik, yalnızlık ve boşluk gibi acı verici ve zor hisleri içerir.

Bu noktada terk edilme hisleri Mahşerin altı psikiyatrik atlısının depresyon, korku, ökfe, suçluluk çaresizlik ve boşluk orijinal dört atlı; savaş, açlık sel ve salgın hastalık olarak toplam altı atlı toplumsal kaos ve yıkımla mücadele edebilecek güçtedir (Masterson,1972). Bu noktadan hareket ile salgın hastalık ve korku Mahşerin psikiyatrik atlılarından biri olarak nitelendirilebilir ve bireyler üzerinde depresyon, çaresizlik vb. olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Covid-19 sadece dönemsel bir salgın hastalık değil, bundan sonra da insanlık ve toplum üzerinde derin psikolojik etkiler yaratabilecek bir faktördür.

2.3.4. Pandemi Korkusunun İş Hayatına Etkileri

Bazı sektörlerde iş kapasiteleri daralırken; kargo, marketlerin lojistik ağları, sağlık ile hijyenik ürünlere yönelik işletme çalışanları daha fazla çalışmak zorunda kalmışlardır. Ev hizmetleri, araç kiralama, konaklama, ulaşım, havacılık gibi sektörler Covid – 19 pandemisinden olumsuz etkilenen sektörler arasında yer almaktadır (Deloitte, 2020).

Covid-19 pandemisinin başlaması ile birlikte çalışanların gerek sosyal hayatları gerek çalışma hayatları derinden etkilenmiştir. Hem üretimin sürdürülebilirliği hem de salgının çalışanlar arasında yayılmasını önlemek amacı ile işletmeler birtakım tedbirler almışlardır. Farklı işletmelerde Covid – 19'a yönelik alınan bazı önlem uygulama örnekleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Gerşil & Şentürk, 2021) :

- Maskenin önemi vurgulanarak, çalışma sahalarında ve servislerde tüm çalışanlara maske dağıtılmıştır.
- İşletmelerin giriş noktalarında ateş ölçümü yapılmaya başlanmış olup, dezenfektan maddeler bulundurulmaya başlanmıştır.
- Yemekhane ve personel servislerinde sosyal mesafe kurallarına uygun oturma düzenleri oluşturulmuştur.
- İşletmelerde yoğun olarak kullanılan ortak alanların giriş ve çıkışlarına dezenfektanlar yerleştirilmiştir.
- Evden çalışma sistemine uygun olabilecek çalışanların uzaktan çalışmaları sağlanmıştır.
- Belirli aralıklarda Covid-19 tedbirlerine yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme eğitimleri düzenlenmektedir

Sasaki vd, (2020)'ye göre, bir işletmenin Covid-19 hastalığına yönelik aldığı önlemler arttıkça, çalışanların Covid-19 korkusunun arttığı belirtilmiştir. Ayrıca iş ortamında önlemlerin artırılması, çalışanların iş performanslarını artırmada ve psikolojik problemlerini azaltma üzerinde etkilidir. Çalışma ortamında Covid-19 korkusu arttıkça iş tatminin azaldığı, psikolojik problemler ve işten ayrılma niyetinin ise arttığı raporlanmıştır (Labrague ve De los Santos, 2021)

İşletmelerin Covid- 19 pandemisine dair gerekli hijyen ve mesafe önlemlerini almaması, yapılan işin bulaş riski taşıması gibi konular çalışanların kendini iş ortamında güvende hissetmemesine neden olmakta; bu da iş ile ilgili konuların stresli olarak değerlendirilmesine ortam oluşturmaktadır. Ayrıca pandemi sürecinde çalışanların endişeleri artarken iş motivasyonları düşmektedir ve işten ayrılma niyetleri artmaktadır (Yiğitöl & Büyükmumcu, 2021).

Covid – 19 salgının iş hayatına bir etkisi de uzaktan çalışmanın şirketler tarafından uygulanmaya başlanmasıdır. Bazı küresel şirketler, Covid-19 pandemisinin yayılmasını yavaşlatmak ve çalışanlarının güvenliğini sağlamak amacı ile önemli bir tedbir olarak Mart 2020 itibari ile kısmi olarak ya da tamamen uzaktan çalışma sistemine geçmişlerdir (Kluch, 2020).

Pandemi ile birlikte uzaktan çalışmaya yapılan ani geçiş, işgücünde birtakım eşitsizlikler ortaya çıkartmıştır. Uzaktan yapılabilen işler daha yüksek ücretli çalışanlara ait işler olup, fiziksel güç ya da işin başında olunmasını gerektiren işler ise daha düşük ücretli çalışanlara ait görülmektedir. Bu noktada, uzaktan çalışmaya işi uygun olmayan ve fiziksel aktivite gerektiren daha düşük ücretli çalışanların geliri orantısız şekilde etkilenmiştir (Boyle, 2020).

Covid – 19 pandemisinin gelecekteki çalışma şeklini ne şekilde etkileyeceğine ve işletmelerde ne tür dönüşüme sebep olacağına dair üç tahmin; uzaktan çalışmanın kalıcı olacağı, iş hayatında teknolojinin önemli rol oynayacağı ve güçlendirilmiş evden çalışma politikaları şeklinde sıralanabilir (Parungao, 2020).

Covid- 19 pandemisiyle birlikte iş hayatında uzaktan çalışma önem kazanmış olup uygulanmaya başlanmıştır. Uzaktan çalışmanın bazı avantajları: zamandan tasarruf sağlaması, salgından korunaklı biçimde iş yapabilme, yoğun stres ve uyarıcılardan uzakta daha verimli çalışabilme imkânı sağlaması, aileye ve çevreye zaman ayırabilme fırsatları sağlaması şeklinde sıralanabilir. Bunun yanı sıra pandeminin iş hayatına getirdiği uzaktan çalışmanın birtakım dezavantajları da vardır. Bunlar: toplantı sayısı ve iş yükünün artması, ofis ortamındaki gibi düzenli ve disiplinli çalışılamaması, evde aile ve çocuklar

ile ilgilenmesi gerektiğinden doğan problemler, iş ortamında yapılacak teknik işlerin evden yapılamaması gibi sorunlar şeklinde sıralanabilir (Tuna & Türkmendağ, 2020).

Covid- 19 pandemi sürecinde, çalışanlar umutsuzluğa kapılarak tükenmişlik ya da anksiyete bozukluğu yaşayabilirler. Bu noktada çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri iş performansları üzerinde de etkili olmaktadır. Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin düşük olması iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Erhan, 2021).

2.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, bireyin zorlu yaşam şartları karşısında yeniden toparlanabilmesi, sorunların üstesinden gelebilme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Garmezy, 1993). Bir başka tanıma göre psikolojik dayanıklılık, stres altındaki bireylerin zorlu koşullar karşısında mücadele edebilmeleri, tüm zorluklara rağmen uyum içerisinde olabilmeye yetenekleridir (Masten, 2014).

2.4.1. Psikolojik Dayanıklılığın Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Psikolojik dayanıklılık kavramı ilk defa Kobasa tarafından 1979 yılında kullanılmıştır. Kobasa, bir telefon şirketinde 12 yıllık bir araştırma programının bir parçası olarak ilk araştırmayı dayanıklılık üzerine gerçekleştirmiş, dayanıklı çalışanların dayanıklı olmayanlara göre hastalık sıklığının daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın ardından Kobasa' nın 1982 yılında gerçekleştirdiği araştırmada ise bireylerin stresli olayları yaşadığı zaman, psikolojik dayanıklılığın o strese ilişkin zararlı etkilerin oluşma olasılığını azalttığını rapor etmişlerdir (Budak, 2015).

Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan psikolojik dayanıklılık Luthans (2002) tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır; stresli bir durum, değişim, risk karşısında bireylerin bu durumlar ile mücadele edebilme yeteneğidir. Ayrıca Luthans bu yeteneğin zamanla geliştirilebileceğini de ifade etmiştir. Psikolojik dayanıklılığın örgütsel davranış literatüründeki bir tanımı ise; çatışma, belirsizlik, başarısızlık gibi faktörlere karşı bireyin güçlü durabilmesidir. Psikolojik dayanıklılığın iş hayatında önemsenmesinin sebebi de bu becerinin ortaya çıkarılmak istenildiğinden kaynaklanmaktadır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007b).

Psikolojik dayanıklılığa dair yapılan tanımların birtakım ortak özellikleri vardır. Bu ortak özellikler şunlardan oluşmaktadır:

- Psikolojik dayanıklılık unsuru etkin ve dinamik özelliğe sahiptir,
- Psikolojik dayanıklılık stresli ya da zorlu durumlarla başarılı olarak mücadele edebilmektir,
- Psikolojik dayanıklılık sürecinde olumlu uyum sergilenir,
- Psikolojik dayanıklılık sürecinde yeterlik geliştirilir. (Luthar ve Cicchetti, 2000)

Psikolojik dayanıklılık konusunda ilk zamanlarda daha çok sorunlu ergenler, işlevsiz aileler ilişkilendirilerek araştırmalar yapılmıştır. Martin Seligman ile birlikte Pozitif Psikoloji akımının ortaya çıkması ile birlikte dayanıklılık kavramı da pozitif yönlü bir bakışın etkisi altına girmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

2.4.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörler risk faktörleri, koruyucu faktörler ve uyum süreci olmak üzere üç kategoride sıralanabilir. Psikolojik sağlık bu üç unsurun etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (Masten vd, 1990).

2.4.2.1. Risk Faktörleri

Risk faktörleri probleme ve problemin olumsuz sonuçlarına sebep olan her türlü süreci içermektedir. Risk faktörleri ailesel, bireysel ve çevresel faktörler şeklinde sıralanabilmektedir. Bireysel risk faktörlerine stresli yaşam olayları, kronik hastalıklar, zor mizaç örnek verilebilir. Ailesel risk faktörlerine ebeveynlerin boşanması, ailede şiddete maruz kalma, ebeveynlerin hastalığı, genç anneye sahip olunması örnek gösterilebilirken, çevresel risk faktörlerine ise ekonomik zorluk çekmek, yoksulluk, doğal afet ve felaketler, kötü beslenme, toplumsal şiddet, çocuk ihmali ve istismarı örnek gösterilebilir (Luthar & Cicchetti, 2000).

Psikolojik dayanıklılık, risk veya problem durumunda ona yönelik başarılı adaptasyon ile ilişkilendirilmektedir (Garnezy, 1993). Bireysel risk faktörleri, olumsuz olaylara maruz kalan bireylerin bu olumsuzlukla mücadele edebilmelerini engelleyen ve uyum problemlerini arttıran kişilik özellikleri olarak kategorize edilmektedir. Bireylerin olumsuz deneyimler yaşamalarına zemin teşkil eden ailesel özellikler, aileden kaynaklı risk faktörleri olarak belirtilmektedir (Ergün Başak, 2012). Düşük gelir düzeyine sahip ailelerde yetişen bireylerde birçok olumsuzluklarla (şiddet, istismar, problem çözme

yeteneğinin düşük olması, zor durumlar ile başa çıkamama vb.) karşılaşılabilmektedir (Sampson vd., 1999). Çevresel risk faktörleri ise, düşük sosyo-ekonomik durum, çocuk ihmali ve istismarı, evsizlik, çocuk ihmali ve istismarı, yetersiz beslenme, olumsuz akran desteği, savaşlar ve doğal afetler gibi yaşamsal olaylardan oluşmaktadır (Öz & Yılmaz, 2009).

2.4.2.2. Koruyucu Faktörler

Koruyucu faktörler; bir yandan problem ortaya çıkmadan önce tespit edip önlemeyi sağlarken, bir yandan da mevcut olan sorunun etkisini azaltarak bireyin iyi oluş düzeyini arttıracak davranışları ve tutumları artırarak, bireyin sorunlar karşısında dayanıklı olmasını sağlar (Terzi, 2005).

Risk faktörleri sınıflandırmasındaki gibi, koruyucu faktörler de bireysel, ailesel ve çevresel koşullardan oluşmaktadır (Garmezy, 1991). Bireysel koruyucu faktörler arasında olumlu mizaç, zekâ, akademik başarı, benlik saygısı ve öz yeterlilik, kişisel farkındalık, özerklik, yaşam hedeflerinin olması, geleceğe dair olumlu beklentiler, sağlık, iyimserlik ve umut yer almaktadır. Ailesel koruyucu faktörlere ise destekleyici ebeveynler, aile ile birlikte yaşama, iyi eğitim almış ebeveyne sahip olmak örnek gösterilebilir. Çevresel koruyucu faktörlere, sosyal çevre ile olumlu ilişkiler, akran ve arkadaş desteği, okul vb. örnek verilebilir (Sağ, 2016).

Psikolojik dayanıklılık, stresli olaylar ile bireyin iç ve dış koruyucu faktörleri arasında ve iyi gelişmiş becerileri arasındaki etkileşimi içeren bir yapıdır, bireylerin sıkıntılı durumlar ile mücadele etmesini sağlar (Hunter & Chandler, 1999).

2.4.2.3. Uyum Süreci (Olumlu Sonuçlar)

Olumlu sonuçlar risk faktörlerine maruz kalan bireylerin koruyucu faktörleri kullanarak süreçlere uyum sağlamaları şeklinde tanımlanabilir (Masten, 2001).

Psikolojik dayanıklılığı artıran iki koşul mevcuttur. Bunlardan birincisi sıkıntının bireyi etkilemesi, ikincisi ise bireyin sıkıntı esnasında veya sonrasında iyi uyum sağlayabilmesi koşullarından oluşmaktadır. Bireyler hayatın sorumluluklarına, sorunlarına ve aksaklıklarına iyi uyum sağlayabildiklerinde psikolojik dayanıklılık seviyeleri de yükselmektedir (Joseph, 2007).

2.4.3. Psikolojik Dayanıklılığın Teorik Temelleri

Psikolojik dayanıklılığın kuramsal temeli pozitif psikoloji yaklaşımı Seligman (1998) ile Hobfoll (1989) kaynakların korunması teorisine dayanmaktadır (Çetin vd, 2013).

2.4.3.1. Pozitif Psikoloji Yaklaşımı

Psikolojik Dayanıklılık unsurunun temeli ‘Pozitif Psikoloji Yaklaşımına’ dayanmaktadır. 1900’lü yıllarda Seligman, Csikszentmihalyi, Diener gibi bazı bilim adamları klasik psikoloji yaklaşımına ve onun sadece olumsuzları onarmak şeklindeki bakış açısına tepki olarak pozitif psikoloji akımının öncü araştırmacıları olmuşlardır (Çınar, 2011; Seligman, 1998).

Pozitif psikoloji, psikolojide olumlu özellikleri esas alan bir bilim olup bireylerin güçlü yanlarına odaklanmaktadır. Psikolojik dayanıklılık da pozitif psikolojinin önemli araştırma konularından biridir (Seligman, 2002). Pozitif psikoloji bireylerin çeşitli durumlar karşısında farkındalığını artırarak; bireyleri yaşamın zorluklarına ve olumsuz durumlarına karşı korumayı hedeflemektedir. Bu noktada pozitif psikoloji, psikolojik dayanıklılığa vurgu yapmaktadır (Gable & Haidt 2005).

Pozitif Psikoloji, insanlarda neyin yanlış olduğundan ziyade, bireylerin olumlu yönlerine odaklanan bir yaklaşımdır. Pozitif psikoloji yaklaşımı, bireylerin bulundukları çevre içerisinde umut, özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları çerçevesinde kendi hayatlarını yönetebilen ve çevresi ile daha organize bireyler olmalarına katkıda bulunur (Seligman, 2002). Pozitif psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik olarak gelişme hali olarak tanımlanmakta ve “zorlu koşullarda başarılı olabilmek için kendine güven (öz yeterlilik), şu anda ve gelecekte başarılı olunacağına ilişkin pozitif yargılar (iyimserlik), başarı elde etme hususunda hedefleri izleme ve gerektiğinde bu hedeflere giden yeni yollar araştırma (umut), zorlu koşullar ve belirsizlikler karşısında başarıyı elde edebilme amacı ile dayanıklı olmaya, yaşanan olumsuzluklar sonrasında kendini toparlayabilme yeteneği (dayanıklılık) olmak üzere dört ana boyuttan oluşmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007b).

Pozitif psikolojinin örgütlerdeki yansıması olan pozitif örgütsel davranış yaklaşımı (Luthans vd, 2004) iş hayatındaki olumlu sonuçların artırılması, tükenmişlik stres gibi olumsuz sonuçların azaltılması, bireyin sahip olduğu kaynakların geliştirilebilir olmasına temel oluşturur (Ocak & Güler, 2017).

2.4.3.2. Kaynakların Korunması Teorisi

Kaynakların Korunması Teorisi, insanların kişisel ve sosyal kaynaklar elde etmeye ve sahip olduğu kaynaklarını korumaya yönelik temel güdülerinin olduğunu, kaynaklarının tehdit edilmesinin ya da kaybının stres yaşamalarına sebep olduğunu vurgulamaktadır. Kaynakların korunması kuramına göre birey yaptığı yatırımlar karşılığında kaynaklarını elde edemezse, kaynakları ile tehdit edilir veya kaynaklarını kaybederse stres deneyimleri (Hobfoll, 1989). Kişisel ve sosyal kaynakların bol olduğu çevresel durumlarda bireylerin kaynaklarını paylaşarak psikolojik dayanıklılığını artıracakları belirtilmektedir (Hobfoll vd, 2015). Kaynakların korunması kuramı çerçevesinden bakıldığında, pozitif psikolojik sermaye kaynakları ve bu kaynaklardan önemli bir tanesi olan psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar zor ve stresli durumlar ile daha iyi baş edebilmekte, durumlara ve olaylara daha iyi yaklaşabilmektedir (Küçük, 2019).

2.5. Çalışan İyi Oluşu

Çalışan iyi oluş hali bireylerin öznel, psikolojik ve iş yerindeki iyi oluş hallerinin kombinasyonudur. (Tunç, 2019). Çalışan iyi oluş hali, çalışanların işyerinde fiziksel ve mental olarak kendilerini iyi hissetmesi şeklinde ifade edilmektedir (Çankır ve Semiz Çelik, 2018).

2.5.1. Çalışan İyi Oluşunun Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Pozitif psikoloji bilimin temel araştırma kavramlarından bir tanesi de “insan mutluluğu” dur. Literatürde, mutluluk ile ilgili yapılan sınıflandırmalardan birincisi; hazzı (hedonik) iyi olma halidir. Hazzı bakış açısında mutluluk duygu olarak değerlendirilmektedir. Mutluluk hali, bireyin yaşadığı anda aldığı hazzı ve zevklerin tamamı olarak ifade edilmektedir. Mutluluk ile ilgili yapılan ikinci sınıflandırma ise; anlamsal (ötemonik) iyi olma halidir. Anlamsal mutluluk sahip olunan değerler ve erdemler ile ilgilidir. Elde edilen değerlerin ve erdemlerin bireyi mutlu edeceği ve bireyin yaşamına anlam kazandıracığı vurgulanmaktadır (Seligman, 2002). Hedonik bakış açısı iyi oluşu yaşam kalitesinin iyi olması ile ifade ederken, ötemonik bakış açısı ise; bireyin kendini gerçekleştirmeyle ilgili olarak olumsuz olayları indirgeyip, olumlu olayları etkin hale getirme şeklinde açıklanmaktadır (Diener, 1984). Bu noktada öznel iyi oluş hedonik yaklaşıma yakın görülürken, psikolojik iyi oluş ötemonik yaklaşım altında

değerlendirilmektedir. Birçok araştırmada “iyi oluş” unsurunun tek başına ne öznel iyi oluşla ne de psikolojik iyi oluş unsurları ile açıklanamayacağı, iyi oluşun çok boyutlu bir kavram olduğu görüşüne varılmıştır. Başlangıçta birbirinden bağımsız değerlendirilen psikolojik iyi oluş hali ile öznel iyi oluş hali son zamanlarda birleşerek ‘çalışan iyi oluşu’ unsurunun oluşmasına katkı sağlamıştır (Tunç, 2019).

Çalışan iyi oluşu öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (Page and Vella-Brodrick, 2009) Öznel iyi oluş; bireylerin kendi kişisel yaşam kalite standartlarına dayalı olarak yaşam kalitelerine ilişkin genel değerlendirmelerini ifade eder. Yaşam tatmini, bireyin yaşam kalitesinin algısı ile olumlu ve olumsuz duygulardan oluşan duygusal deneyim bileşenlerinden oluşmaktadır (Diener, 1984). Psikolojik iyi oluşun felsefi kökleri, psikolojik işlevlerin iyi olma durumu ile kişisel potansiyelin yerine getirilmesi olan ötonomik yaklaşımdan kaynaklanmaktadır. Psikolojik iyi oluş altı boyutlu bir modelden oluşmaktadır. Bu boyutlar; kendini kabul, kişisel gelişim, yaşam amacı, insanlarla olumlu ilişkiler, çevreye hakimiyet ve özerklik boyutundan oluşmaktadır (Ryff, 1989). İş yeri iyi oluşu ise iş tatmini ve işe ilişkin duygusal iyi oluş kavramlarından oluşmaktadır (Page ve Vella-Brodrick, 2009).

2.5.1.1. Çalışan İyi Oluşunun Alt Boyutları

Zheng vd, (2015) ‘e göre çalışan iyi oluşu öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu olmak üzere üç kategoriden oluşmaktadır. Öznel iyi oluşa örnek olarak, yaşamından hoşnut olma, ailesiyle iyi ilişkilere sahip olma; psikolojik iyi oluşa birey olarak geliştiğini hissetmek, çevresiyle iyi ilişkiler geliştirmek, iş yeri iyi oluşuna işteki görevlerinden memnun olmak, işini geliştirmek için çaba sarf etmek örnek gösterilebilir.

2.5.1.2. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş hem olumlu duyguları hem olumsuz duyguları ele alan ve bireyin yaşamındaki tüm olayları değerlendiren bir unsur olarak belirtilmektedir (Akın, 2014).

Öznel iyi oluş üç temel özelliğe sahiptir. İlk olarak, bireylerin kendi değerlendirmelerinden kaynaklandığı için kişiseldir. İkinci olarak, öznel iyi oluş olumsuz duyguların ya da memnun olunmayan deneyimlerin yokluğu demek değildir. Öznel iyi oluş olumlu ve olumsuz duygu ve deneyimler arasındaki dengeyi ifade etmektedir. Son olarak, öznel iyi oluş hayatın tüm alanlarına yönelik geçmişten bugüne yapılan değerlendirmelerin çıktısıdır (Diener, 1984).

Öznel iyi oluş hali bireylerin yaşamlarından aldıkları doyuma ve olumlu olumsuz duygulanımlarına dair genel bir değerlendirmedir. Bu değerlendirmeler, duygusal tepkileri, yaşamdaki doyumları ve bireyin bilişsel yargılarını kapsamaktadır (Diener vd., 2003).

2.5.1.3. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş; stressiz olmaktan ya da ruh sağlığı sorunu yaşamamaktan ziyade; olumlu benlik saygısını, insanlarla pozitif ilişkileri, çevreye hakimiyeti, bireysel gelişimi, özerkliği, hayatın anlamını ve bireyin amacının olmasını kapsamaktadır (Ryff,1995). Psikolojik iyi oluş ile ilgili literatürde en fazla Carol D. Ryff' in araştırmaları öne çıkmaktadır. Ryff psikolojik iyi oluşu açıklayabilmek amacı ile altı boyutlu bir model ortaya atmıştır. Bu boyutlar bireyin kendini kabul etmesi, diğerleri ile pozitif ilişkiler, bireyin özerkliği yani kendi kararlarını kendi verebilmesi, çevresine hakim olabilmesi, bireysel gelişimini tamamlayabilmesi, yaşamında bir amacının olması şeklinde sıralanmıştır (Tunç, 2019).

2.5.1.4. İş yeri İyi Oluşu

İş yeri iyi oluşu zihinsel ve duygusal unsurları kapsamakta olup, çalışanların iş hayatındaki deneyimlerini değerlendirmesi olarak tanımlanabilir. Çalışan birey eğer yüksek iş tatminine sahip ise mutluluk gibi pozitif duyguları daha sık, negatif duyguları ise daha az hissediyorsa yüksek düzeyde çalışan iyi oluş haline sahiptir (Bakker ve Oerlemans, 2011). İş yeri iyi oluşu çalışanların işten ve işin şartlarından memnuniyet düzeyi şeklinde tanımlanabilmektedir (Ünal, 2016).

Çalışanların iş yeri iyi oluşunu etkileyen birtakım faktörler mevcuttur. Bu faktörler gelir, insan kaynakları politikaları, çalışma ortamı, çalışma saatleri, sosyal ilişkiler, yönetici ve hiyerarşi ilişkileri şeklinde sıralanabilir (Akduman, 2015).

2.5.2. Çalışan İyi Oluşunun Teorik Temelleri

İyi oluş kavramının tanımının ve kapsamının geniş olması sebebiyle bu kavram farklı kuramlarla ilişkili olarak ve farklı bilimler tarafından incelenmiştir (Tuzgöl Dost, 2005). Çalışan iyi oluş haline aşağıdaki kuramlar teorik temel oluşturmaktadır.

2.5.2.1. Erek Kuramı

Erek Kuramı; bireylerin hayatta bir amaçları olduğunu, bireylerin bir amaç ya da ihtiyaç gibi belirli bir son noktayı elde ettiği zaman mutluluğa eriştiğini savunmaktadır. Erek Kuramının yaklaşımına göre; insanların bilinçli olarak hedefler belirlediği ve hedefler yerine getirildiğinde ise bu durumun yüksek düzeyde iyi oluş ile sonuçlandığı öne sürülmektedir (Gencer, 2018). Bireyler hedeflerinin elzem ve ulaşılabilir olduğunu düşündüklerinde öznel iyi oluşları artar, ancak bu isteklerin birey tarafından değerli görülmesi gerekmektedir (Diener & Fujita, 1995).

2.5.2.2. Aşağıdan Yukarıya (Bottom Up), Yukarıdan Aşağıya (Top Down) Kuramları

Bu kuram iyi oluşu açıklayan önemli kuramlar arasında yer almaktadır. Aşağıdan yukarıya kuramına göre mutluluğun gerçekleşebilmesi için insanların yaşadıkları küçük mutlulukların sayısının çok olması gerekir, yani mutluluk küçük güzel iyi anların toplamından oluşur (Diener, 1984). Birey kendini iyi hissettirecek güzel şeyleri yaşamışsa daha mutlu hisseder. Bireyler kendileri için değerli olan kişilerle ilişkilerinden hoşnut olduğunda ve genel anlamda hayatlarından hoşnut olduğunda öznel iyi oluşları da artacaktır (Tuzgöl Dost, 2005). Yukarıdan aşağıya kuramı yaklaşımında ise, hayata hoşgörü ile bakmanın hayatı iyi algılamaya sebebiyet verdiği belirtilmektedir. Daha olumlu bir zihin durumuna sahip olan bir kişi, belirli bir olayı, daha olumsuz bir perspektife sahip olan bir kişiden “daha mutlu” olarak değerlendirebilir. Birey özünde mutlu olduğu için yaşamdan keyif almaktadır (Diener, 1984). Daha olumlu bir zihin durumuna sahip olan bir birey, belirli bir olayı, daha olumsuz bir bakış açısına sahip olan bir bireye göre “daha mutlu” olarak şekillendirebilir (Gencer, 2018).

2.5.2.3. Uyum Adaptasyon Kuramı

Hayat şartları zaman içerisinde değişiklikler gösterir. Bireyler ilk başta olumsuz olarak algıladıkları şartlara bir süre sonra adapte olabilirler. Bazen de bireyler olumlu durumlar yaşarlar ve yine zamanla bu olumlu duruma da adapte olabilirler. Uyum kuramına göre, bireyler her iki duruma da alıştıkça hissettikleri olumlu veya olumsuz duygular etkisini yitirmeye başlar ve hissedilen duygular ilk baştaki düzeyine döner (Diener & Lucas 2003). Uyum kuramına göre bireylerin öznel iyi oluş halleri geçici bir terimdir. Çünkü bireylere haz veren etkinlikler tekrarlandıkça yükselen uyum seviyesinin bir sonucu olarak haz verme niteliğini yitirecektir (Diener, 1984).

2.5.2.4. Sosyal Karşılaştırma Kuramı

Sosyal karşılaştırma kuramı yaklaşımına göre, birey sosyal olarak kendisini diğer bireyler ile karşılaştırır ve bu karşılaştırma sonucunda eğer diğer bireye göre daha iyi yaşam koşullarına sahip ise bireyin iyi oluş halinin olumlu olarak etkileneceği yargısına varılır (Festinger, 1954). Birey kendisini diğer bireyler ile karşılaştırma sonucunda kendini daha üstün değerlendirir ise iyi oluş hali pozitif olarak etkilenecektir. Birey yetenek yetkinlik gibi diğer unsurları esas alarak kendisinden daha üstün birey ile kendisini değerlendirdiğinde olumsuz etkilenecek ise iyi oluş hali de negatif olarak etkilenecektir (Şahin, Baş & Çelik, 2019).

2.5.2.5. Ryff ‘ın Psikolojik İyi Oluş Kuramı

Ryff (1989)’a göre bireylerin yaşamlarının bir kısmının iyi şekilde olması, bireyin psikolojik olarak sağlıklı olmasının nedenini oluşturmaktadır. Ryff’in ortaya attığı psikolojik iyi oluş kavramı altı boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; özerklik, öz-kabul, diğerleri ile pozitif ilişkiler, yaşam amacı, çevresel kontrol ve kişisel gelişim boyutlarından oluşmaktadır. Psikolojik iyi oluşu sağlayan bu boyutlar ruh sağlığının olumlu kriterlerinin belirleyicilerinden elde edilmiştir (Ryff vd, 1999).

2.5.2.6. Akış Kuramı

Bazı etkinliklerin yapılırken verdiği haz, onun sonucunda elde edilecek hazdan daha fazla olabilir. Akış, bireyin bu tarz bir etkinliğe dâhil olma hususunda içsel olarak hissettiği güçlü duyguyu ifade etmektedir (Csikzentmihalyi, 2005). Bireyin gerçekleştirdiği etkinlikler amaç ve yetkinliklerine uygun olduğunda birey tüm dikkatini yapmış olduğu etkinliğe verir ve burum da iyi oluş seviyelerine katkıda bulunur. Tam tersi birey kendi bilgi ve becerisi dışında etkinliklere yönelirse bu durum iyi oluş düzeyine katkı yapmaz aksine iyi oluş hali üzerinde olumsuz bir etki yaratır (Dumlu, 2021).

2.5.2.7. Etkinlik Kuramı

Etkinlik Kuramına göre bireylerin iyi oluşu yaptığı aktivite ile güçlük oranı birbirine yaklaştığında sağlanır (Diener, 1984). Etkinlik kuramı yaklaşımına göre, bireyin kendi becerilerine uygun hedefler seçip bu hedeflere varması için yaptıkları şeyler bireye mutluluk vermektedir (Tuzgöl Dost, 2004). Etkinlik kuramı Aristo’nun ahlak

felsefesinde ifade ettiği mutluluk tanımı ile örtüşmektedir. Aristo'nun görüşüne göre, belirli insani yetenekler vardır ve mutluluk bunlar uyum içerisinde yapıldığında ortaya çıkmaktadır. Aristo mutluluğu; bireyin yapmış olduğu eylemler ile sahip olduğu yetkinlikler arasında ilişki olması ve bu yetkinlikleri istenilen düzeyde gerçekleştirmesi sonucu elde edeceğini belirtmiştir (Diener, 1984). Etkinlik kuramı Akış kuramı ile benzer özelliklere sahiptir. Akış kuramında bireyler kendi yetkinlikleri ile uyumlu aktiviteleri seçerek etkinlik sürecinde yaşamış olduğu mutluluk vasıtasıyla iyi oluş düzeyini artırmaktadır (Turan, 2019).

2.5.2.8. Dinamik Denge Kuramı

Headey ve Wearing (1991) tarafından ortaya atılan dinamik denge kuramı, öznel iyi oluşun bireyin kendine has duygu ve düşünceleri doğrultusunda şekillendiğini öne sürmektedir. Bu kurama göre, normal yaşam olayları bireyin öznel iyi oluşunu değiştirmemekte, sadece normal olarak nitelendirilmeyen olaylar bireyin öznel iyi oluşunda değişikliklere neden olmaktadır. Birey normalin dışında olumlu veya olumsuz bir olay yaşadığında öznel iyi oluşu bu durumdan etkilenmekte, fakat bir süre sonra yine sabit seviyesine ulaşmaktadır (Tuzgöl Dost, 2004).

2.5.2.9. Bağ Kuramı

Bağ kuramı bellek ve bilişsel ilkelere dayanarak bireylerin mutluluk eğilimlerini açıklamaya çalışmaktadır. Bu kurama göre, her bireyin belleğinde mutluluğun bir şeması vardır. Bireyler karşılaştıkları durumlara kendi bilişsel yapılanmalarına göre yüklemelerde bulunurlar, eğer iyi olaylar bireyin ilgisini çeken içsel bilişsel unsurlara yüklenmişse, bu durum sonucunda bireyin iyi oluş düzeyi artacaktır (Yetim, 2001)

2.5.3. Çalışan İyi Oluşunu Etkileyen Faktörler

Organizasyonların iç müşterileri olarak görülen çalışanların memnuniyetlerinin sağlanması, örgüt bağlılığı ve verimliliği arttırarak örgütün performansının yükselmesinde büyük göreve sahiptir. Çalışan iyi oluşu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, bu memnuniyetin genel olarak üç başlıkta sınıflandırıldığı görülmektedir. Bunlar: Bireysel faktörler, içsel faktörler ve dışsal faktörlerden oluşmaktadır (Şahin vd, 2015)

2.5.3.1. Bireysel Faktörler

Çalışan iyi oluşunu etkileyen bireysel faktörler, bireyin doğuştan sahip olduğu faktörler ile sonradan kazandığı faktörler olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Bireyin doğuştan itibaren sahip olduğu özellikleri arasında cinsiyeti, yaşı, zekâsı, kişiliği ve yetenekleri sıralanabilir. Sonradan kazanılan faktörler ise medeni durum, eğitim, kıdem ve statü gibi unsurlar eğitim, medeni durum, kıdem ve statü şeklinde sıralanabilir (Şahin vd, 2015).

Çalışanların kişilik yapısı iyi oluş düzeyini etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Panikli ve karamsar kişilik yapısına sahip olan bireylerde çalışan memnuniyetini sağlayabilmek daha zordur. Bu kişilik yapısına sahip çalışanlar stresli durumlar ile karşılaştıklarında daha olumsuz tepkiler verebilir ve hem kendi hem de çevresindeki çalışanların motivasyonlarını olumsuz etkiler (Sageer, Rafat ve Agarwal, 2012). Literatürde dışa dönüklük, deneyime açıklılık, duygusal denge, yumuşak başlılık, özdenetimden oluşan Beş Faktör (Big Five) kişilik özellikleri literatürde sıklıkla incelenmiş kişilik özellikleri grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre deneyime açıklılık, duygusal denge, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve özdenetim öznel iyi oluşun en önemli belirleyicileri arasındadır (Soto, 2015).

Çalışanların sahip oldukları zekâ ve yetenekleri işe yönelik adaptasyon sürelerini kısaltmakta ve daha kısa sürede işletmedeki diğer çalışanlar tarafından benimsenmelerine olanak sağlamaktadır. İş tamamlama sürecinde çalışanların sahip olduğu özel becerileri kullanmaları sonucunda başarı oluşumunun, çalışanları daha çok mutlu ettiği tespit edilmiştir (Çekmecelioğlu, 2007).

Çalışan bireylerin iyi oluş düzeyini ölçen çalışmaların çoğunda bekâr çalışanların evli çalışanlara nazaran çalışan memnuniyet düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Çiftler arasında birbirine destek olanların çalışan iyi oluş düzeyi daha yüksek iken, problemlili çiftler arasında iyi oluş düzeyi daha düşük görülmüştür (Ratna ve Singh, 2013).

2.5.3.2. İçsel Faktörler

İşin yerine getirilmesi esnasında çalışanın içsel faktörlerini harekete geçiren bir sorumluluk alması, onun iyi oluş düzeyini artıracaktır. Bu sayede çalışan, kendisini daha önemli bir sorumluluk almış hissedecek ve bundan dolayı verimliliği ile iş performansı artacaktır (Ratna ve Singh, 2013).

Çalışanların yaptıkları işten memnun olabilmeleri için birtakım özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu özelliklerden bazıları: çalışanın işinin gerektirdiği becerilere sahip olması, işletmenin işin yerine getirilmesi esnasında çalışana özerklik tanınması, çalışanların iş performanslarına yönelik geribildirimde bulunulmasıdır (Telman & Nursel, 2004).

2.5.3.3. Dışsal Faktörler

Çalışan iyi oluşunun sağlanmasında çalışılan işletmeden kaynaklı birtakım dışsal faktörler de mevcuttur. Bu dışsal faktörler: finansal unsurlar, yönetsel unsurlar ve örgütsel unsurlar şeklinde sıralanabilir (Şahin vd, 2015).

Çalışan memnuniyetini etkileyen en önemli finansal unsur çalışanların aldıkları ücrettir. Daha fazla ücret alan bir çalışan daha iyi koşullarda yaşamını sürdürmekte, toplumdaki statüsü artmakta ve bunların sonucunda iş ortamında daha verimli çalışabilmektedir (Keser, 2012). Ücretten sonra çalışan memnuniyetini etkileyen diğer unsurlar ise: performans artışı, prim verilmesi, çalışanın takdir edilmesi ve terfi verilmesi şeklinde sıralanabilir. Çalışanların sergiledikleri performanslar sonucu takdir edilmesi ya da ödüllendirilmesi, çalışan bireylerin kendilerinden gurur duymalarına ve motive olmalarına öncülük edecektir (Adomaitienė ve Slatkevičienė, 2008).

İşletmelerde çalışan memnuniyetinin artmasında yönetsel kararlar da oldukça etkilidir. Bu kararların başında, çalışanların yönetimde söz hakkı olması yer almaktadır. İşletmelerde çalışanlara kararlara katılma hakkının tanınması, çalışanların örgüte karşı aidiyet duygularını artırarak iş motivasyonları ve iyi oluş seviyelerini artıracaktır (Mykkänen ve Tampere, 2014).

Çalışan iyi oluşunun sağlanmasında önemli bir diğer faktör de örgütün yapısı ve kültürüdür. Örgüt yapısı doğru biçimde yapılandırılmış olan işletmelerde, görev tanımlarının belirlenmesi ve çalışanların yeteneklerine göre işler ile eşleştirilmesi neticesinde, çalışma hayatında verim artacak ve bu noktada çalışanların iyi oluş düzeyi de artacaktır (Sageer, Rafat ve Agarwal, 2012).

2.5.4. Çalışan İyi Oluşunun İş Hayatına Etkileri

İş ortamında mutlu olan çalışanın daha fiziksel ve zihinsel olarak daha sağlıklı olacağı, iş motivasyonunun daha yüksek olacağı, iş ilişkilerinin daha iyi olacağı belirtilmektedir (Jones, 2010).

Yaşama anlam katan ve gurur verici bir işi yapıyor olmak çalışanları mutlu ettiği gibi verimlilik ve iş performansını da artıracaktır. Aksine, iş hayatında mutsuz olan çalışanın özel hayatı da bu mutsuzluktan etkilenecektir (Gavin, Mason, 2004). Bireylerin hayatlarının bir parçasını oluşturan iş hayatında mutlu olmaları önem arz etmektedir. Mutlu çalışanlar işe karşı daha istekli, diğerlerine yardımcı olan, daha verimli ve yüksek performansla çalışan bireyler olmaları sebebi ile işletmeler için önemli varlıklardır (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016). Gavin ve Mason (2004)'e göre çalışanların iyi oluş düzeylerinin yüksekliği ile pozitif duyguları, işletmenin sürdürülebilirliğini ve başarısını artırmaktadır.

2.6. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Amina vd, (2021) liderin bilinçli farkındalık düzeyinin çalışan performansı üzerine etkisini incelemek amacı ile 230 aile sağlığı merkezi katılımcı ile araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca astlarına karşı bilinçli farkında davranan liderler ve astları arasında daha kaliteli bir ilişki gelişmektedir. Bu noktada, lider çalışan etkileşimi ile liderin bilinçli farkındalık düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bunlara ilaveten bu araştırma kapsamında, lider çalışan etkileşimi ile çalışan performansı arasındaki ilişkide yenilikçi örgüt kültürünün düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

İhme ve Sundstrom (2021) bilinçli farkındalık eğitiminin, dönüşümcü liderlik davranışı ve psikolojik dayanıklılık üzerine etkisini incelemek amacı ile ordu liderlerinden oluşan 85 katılımcı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada haftalık iki saat verilen 4 hafta süren bilinçli farkındalık eğitimi alan 73 katılımcı ile nicel, ikinci aşamada eğitim alan 12 katılımcı ile nitel araştırma yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, bilinçli farkındalık eğitimi sonrasında ordu liderlerinin dönüşümcü liderlik becerileri ile psikolojik dayanıklılık düzeylerinin arttığı rapor edilmiştir. Araştırma kapsamında, bilinçli farkındalığın dönüşümcü liderlik ile psikolojik dayanıklılık üzerinde etkili olan önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

Wadell (2017) üniversite öğrencilerinden oluşan 394 katılımcı ile bilinçli farkındalık eğitiminin liderlik ve dönüşümcü liderlik üzerine olan etkisini araştırmaya yönelik araştırma gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda öğrencilere çevrim içi 5 haftalık haftada iki gün bilinçli farkındalık eğitimi verilmiştir. Araştırma sonucunda bilinçli

farkındalık eğitimi alan katılımcıların liderlik becerilerinin geliştiği ve bunun sonucunda dönüşümcü liderlik kabiliyetlerinin arttığı görülmüştür.

Shonin vd., (2014)' nin araştırmasında 152 orta düzey yöneticiye sekiz haftalık meditasyon kaynaklı eğitim uygulanmıştır. Eğitim alan yöneticilerin bilinçli farkındalık seviyelerinde kontrol grubuna göre anlamlı bir artış olduğu bulgulanmıştır. Yöneticilerin bilinçli farkındalık seviyelerinde meydana gelen bu artış, iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Reb vd., (2014) ise finans, üretim ve eğitim sektörlerinde çalışmakta olan, 303 lider ve astlarından oluşan katılımcılara online anket uygulayarak araştırma yapmıştır. Araştırma kapsamında, liderlerin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan iyi oluş düzeyi ve iş tatmini arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkiler bulgulanmıştır.

Oliveira Teixeira ve Werther (2013) uzun dönemde 60 firmanın yönetim analizlerini inceledikleri nitel araştırma kapsamında; psikolojik dayanıklılık kapasitesini geliştirmek için bilinçli liderliğin gerekliliğine vurguda bulunmuşlardır.

Özyeşil, Arslan, Kesici ve Deniz (2011), üniversite öğrencisi örnekleminde gerçekleştirdikleri çalışmalarında bilinçli farkındalığın öz anlayış ve pozitif duygu ile pozitif yönde anlamlı ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bilinç farkındalığın; stres, kaygı ve negatif duygu ile negatif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca aynı araştırmada Brown ve Ryan (2003) tarafından geliştirilen bilinçli farkındalık ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması gerçekleştirilmiş olup, araştırma sonucunda geçerli ve güvenilir bir ölçek elde edilmiştir.

Brown ve Ryan (2003) hem farkındalık düzeyini ölçmeye yarayacak bir ölçüm aracı geliştirmek, hem de bilinçli farkındalık ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkileri tespit etmek amacı bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Psikoloji dersi almakta olan 327 üniversite öğrencisi ile 239 yetişkin ABD vatandaşı örnekleminde gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, yaşamda karşılaşılan anlık deneyimlere karşı ‘dikkatli ve farkında’ olma eğilimini yani bilinçli farkındalığı ölçen geçerlilik ve güvenilirlik düzeyi yüksek bir ölçek gerçekleştirmiştir. Buna ilaveten Brown ve Ryan (2003) bilinçli farkındalık ile refah göstergelerinden biri olan çalışan iyi oluşu arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğunu rapor etmişlerdir.

2.7. Dönüşümcü Liderlik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Samad vd., (2021) dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik 280 akademisyen üzerinde araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşu ve iş tatmini üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca aynı araştırma kapsamında dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışan devir hızını azalttığı belirtilmiştir.

Irsah vd., (2021) Dönüşümcü liderliğin psikolojik iyi oluş üzerine etkisini Covid – 19 ‘den algılanan risk bağlamında incelemeye yönelik araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu kapsamda Covid – 19 risk algısına sahip 232 sağlık çalışanı üzerinde araştırma yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin psikolojik iyi oluşu geliştirdiği bulgulanmıştır. Ayrıca dönüşümcü liderlik ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde Covid – 19 risk algısının aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Rebelo vd., (2018) tarafından dönüşümcü liderliğin takımın performansı ile takımın psikolojik sermayesi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik 57 farklı firmanın çalışanlarından oluşturulan 82 takım ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderlik ile takımın psikolojik sermayesi ve takımın öğrenmesi arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu rapor edilmiştir. Buna ilaveten dönüşümcü liderlik ile takım performansı ilişkisinde takımın psikolojik sermayesinin aracı role sahip olduğu belirtilmiştir.

Tanrıverdi ve Paşağlu (2014) dönüşümcü liderlik, iş tatmini ve örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik 216 okul öncesi öğretmenini katılımcı ile araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel adaletin öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir. Buna ilaveten, dönüşümcü liderliğin iş tatmini boyutlarını olumlu etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Gooty vd., (2009) bando takımı katılımcılarından oluşan 253 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında, çalışanların dönüşümcü liderlik algıları ile iş performansı ve pozitif psikolojik sermayeleri arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırma kapsamında, katılımcıların psikolojik sermayelerinin, örgüt içerisinde sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Sharifirad (2013), dönüşümcü liderlik, yenilikçi iş davranışı ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma İran’da işletme lisansüstü mezuniyetine sahip tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışmakta olan 583

katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, bu değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiş olup, dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşu ve yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinin olduğu rapor edilmiştir.

Nielsen vd, (2008) dönüşümcü liderlik, çalışan iyi oluşu, iş tatmini ve astların algıladıkları çalışma şartları arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik araştırma yapmışlardır. Araştırma Danimarka 'da yaşlı insanlara bakmakla görevli olan 447 bakım çalışanı arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, liderlik davranışları, dönüşümcü liderlik ile çalışan iyi oluşu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, astların çalışma şartları, iş tatmini ve işi benimseme arasında anlamlı ilişkiler olduğu da öne sürülmüştür.

Harland vd, (2005) tarafından yarı zamanlı çalışmakta olan 150 işletme yüksek lisans öğrencisi katılımcı ile lider davranışları ve astların psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin boyutlarından; ideal etki, ilham verme, entelektüel etki ve bireysel ilgi boyutları ve etkileşimci liderliğin durumsal ödül boyutu ile astların psikolojik dayanıklılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulgulanmıştır.

Karip (1998) araştırmasında; Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen 'Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğini' Türk literatürüne uyarlayarak, okul yöneticilerinin liderlik kapasitelerinin değerlendirilmesinde dönüşümcü liderlik tarzını kullanmıştır. Araştırmasını ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 262 müdür ile müdür yardımcısı katılımcılar arasında gerçekleştirmiştir ve okul yöneticilerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarını değerlendirmiştir. Araştırma bulgularına göre ilköğretim okulu müdür ve müdür yardımcılarının dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma ve liderlik davranışları gösterme düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

2.8. Covid – 19 Korkusu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Labrague (2021) tarafından, Filipinlerde 385 hemşire katılımcı ile Covid-19 korkusunun iş tatmini, genel iyi oluş düzeyi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, Covid-19 korkusunun iş tatmini, genel iyi oluş düzeyi ve işten ayrılma niyetinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu rapor edilmiştir. Ayrıca, Covid- 19 korkusu nedeni ile iş tatmininde azalma ve işten ayrılma niyetinde artma tespit edilmiştir.

Altundağ (2021) Covid-19 korkusu ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Altundağ araştırmasını 14-60 yaş aralığında 841 Türkiye Vatandaşı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında, psikolojik dayanıklılığın Covid-19 korkusunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların pandemi dönemindeki ekonomik koşullarındaki değişime göre Covid-19 korkusu ölçeğinden aldıkları puanların anlamlı bir farklılığa sebep olduğu, kadınların erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde Covid-19 korkusuna sahip oldukları görülmüştür.

Artan vd, (2021) hayatı derinden etkileyen Covid-19 pandemisinde, Türk toplumunun korku durumunu belirleyebilmek amacı ile İstanbul ilinde yaşayan 18 yaş ve üzeri 333 yetişkin birey üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında Ahorsu vd, (2020) tarafından geliştirilen Covid-19 korkusu ölçeği, Türk toplumunun hastalık korkusunu değerlendirme amacı doğrultusunda Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Artan vd, (2021) araştırma sonuçlarına göre, Covid-19 vakalarının tedavisindeki çalışmaları destekleyebilen, Covid-19 salgınının her döneminde işlevsel olarak kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirilmiştir.

Ran vd, (2020) tarafından Çin 'de 1770 çin vatandaşı üzerinde gerçekleştirilen kapsamlı bir araştırma neticesinde, Covid-19 korkusunun psikolojik dayanıklılığı zorladığı, depresyon, kaygı faktörler ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye örnekleminde Yasemin & Hasan Çölgeçen (2020) tarafından çevrimiçi anketler yolu ile 422 katılımcı ile Covid - 19 kaygısı ile çeşitli sosyo demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyetler arasında anlamlı istatistiksel fark tespit edilmiş olup, kadınların erkeklere göre, bekârların evli olanlara göre daha yüksek düzeyde Covid – 19 korkusuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca işlerine devam etmeyen çalışanların, işe devam edenlere ve evden çalışanlara göre daha yüksek düzeyde Covid – 19 korkusuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Lee vd., (2020) Covid-19 pandemisi ile ilişkili olarak anksiyete vakalarını belirleyebilmek ve pandeminin fiziksel boyutu yanında psikososyal boyutuna da açıklama getirebilmek adına çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu kapsamda Covid-19 anksiyete ölçeğini geliştirerek değerlendirmiştir. Araştırma Covid-19 endişesi olan 775 ABD 'de yaşayan katılımcılara çevrimiçi anket çalışması ile gerçekleştirilmiştir. Sağlık

profesyonelleri ile araştırmacılara fayda sağlayacak Covid-19 ile ilgili kaygı vakalarını belirleyebilecek zihinsel sağlığı tarayan anksiyete ölçeği geliştirilmiştir.

Bakioğlu vd., (2020) belirsizliğe tahammülsüzlük, anksiyete, stres ile Covid-19 korkusu arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik 18-76 yaş aralığında 663 kadın ile 297 yetişkin erkek katılımcı ile araştırma gerçekleştirmiştir. Covid-19 pandemisi sebebi ile ortaya çıkan korkunun ise bireylerde çaresizlik, hastalık ve ölüm duygularını tetikleyerek belirsizliğe katlanamama, depresyon, stres ve anksiyete gibi olumsuz duygu durumlarına sebebiyet verdiği görülmüştür. Covid-19 korkusu ile belirsizliğe katlanamama, depresyon, stres ve anksiyete gibi olumsuz değişkenler arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Literatürde yer alan bu araştırma sonuçlarına göre, Covid-19 pandemisi sebebi ile bireylerin yaşadığı korkular birçok olumsuz duyguya kaynak sağlamış olup, bireylerin iş ve yaşam kalitelerini de etkilemiştir (Artan vd, 2021).

2.9. Psikolojik Dayanıklılık ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Tutal ve Efe (2020) pandemi sürecinde 18-65 yaş arası 467 yetişkin birey üzerinde psikolojik dayanıklılık ile Covid-19 korkusu arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, bağımsız değişken olan psikolojik dayanıklılık ile bağımlı değişken olan Covid-19 korkusu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Elde edilen bu bulguya göre katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeyinin artmasının Covid-19 korkusunu azaltacağı öne sürülmüştür.

Djourova vd., (2020) psikolojik dayanıklılık, öz-yeterlilik, dönüşümcü liderlik ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik araştırma yürütmüşlerdir. Araştırma İspanya'da sosyal hizmetlerde görev yapmakta olan 225 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, psikolojik dayanıklılık, öz-yeterlilik ve çalışan iyi oluşu arasında anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Ayrıca dönüşümcü liderliğin boyutlarından; entelektüel etki ve bireysel ilginin öz-yeterlilik üzerinde direkt ve negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Pidgeon ve Pickett (2017) psikolojik dayanıklılık düzeyi, bilinçli farkındalık, psikolojik sıkıntı ve başa çıkma stratejileri arasındaki farklılıkları incelemeye yönelik araştırma gerçekleştirmişlerdir. Avusturya üniversitelerinde öğrenim görmekte olan 122 üniversite öğrencisi ile araştırma yürütülmüştür. Araştırma sonucunda, öğrencilerin düşük ve yüksek farklı düzeylerde psikolojik dayanıklılığa sahip olmalarının bilinçli farkındalık ve başa çıkma stratejileri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Buna

ilaveten, düşük psikolojik dayanıklılık düzeylerine sahip olan öğrencilerin; daha düşük düzeyde bilinçli farkındalık düzeylerine sahip oldukları, daha yüksek seviyede psikolojik sıkıntı seviyelerine sahip oldukları ve uyumlu başa çıkma stratejilerini daha az kullandıkları görülmüştür.

Riaz & Zahra (2017) bilinçli farkındalık düzeyi, psikolojik dayanıklılık ve algılanan stres arasındaki ilişkileri tespit etmek amacı ile 391 üniversite öğrencisi katılımcı ile araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda bilinçli farkındalığın psikolojik dayanıklılık ve algılanan stres arasındaki ilişkide tam aracı role sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu noktada, bilinçli farkındalık düzeyinin artmasının psikolojik dayanıklılık düzeyinin artmasına olanak sağladığı görülmüştür.

Kuntz vd, (2016) liderlik tarzları ile çalışanların psikolojik dayanıklılığı arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik eğitim, finans ve sağlık çeşitli sektörlerinde çalışmakta olan 269 katılımcı ile araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre güçlendirici liderlik davranışları ile çalışanların psikolojik dayanıklılıkları arasında anlamlı ilişki olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca liderin proaktif davranışları ile iyimserlik düzeyi ile psikolojik dayanıklılık arasında da anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Manning, Williams ve Wolfe (1988) tarafından 468 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada psikolojik dayanıklılık, yaşam ve iş stresörleri ile sağlıkla ilgili faktörler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ile öznel iyi oluş ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin daha az somatik şikâyetle bulunduğu, depresyon ve kaygıya yatkınlıklarının daha az olduğu görülmüştür.

2.10. Çalışan İyi Oluşu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

McCombs ve Williams (2021) Covid-19 anksiyetesinin düzenleyici rolü bağlamında, dönüştürücü liderliğin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik 212 katılımcı ile araştırma yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda dönüştürücü liderlik ile çalışan iyi oluşu arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, Covid – 19 anksiyetesinin düşüklüğünün, dönüştürücü liderlik ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği tespit edilmiştir.

Walsh & Arnold (2020) tarafından üretim, finans, sağlık bilgi işlem sektörlerine ait çeşitli sektörlerden 246 katılımcı ile çalışanların bilinçli farkındalık düzeyi, dönüştürücü liderlik algısı ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik

araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan çalışanlarda dönüşümcü liderlik algısı ile çalışan iyi oluşu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Dönüşümcü liderler, çalışan refahı ile olumlu bir ilişkisi olan bir vizyon sağlama ve takipçilere rol model olma açısından yön verir. Araştırma sonuçlarına göre, organizasyonların pozitif liderlik uygulamaları ile çalışanların zihniyetinin çalışan iyi oluşu üzerinde çok önemli rolü olduğu vurgulanmıştır.

Gündüz (2018) çalışan mutluluğu ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacı ile bilişim teknolojileri alanında çalışan 217 katılımcı ile araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda çalışan iyi oluşu ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin bileşenlerinden dağıtım adaletinin, çalışan mutluluğunun tüm bileşenleri ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

Kara vd., (2013) tarafından liderlik tarzının çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik konaklama sektöründe bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma Türkiye'deki 5 yıldızlı otellerde çalışmakta olan 443 çalışan ile yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini, dönüşümcü liderlik ve çalışan iyi oluş düzeyi arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında, dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluş düzeyini ve iş tatminini artırdığı ortaya konmuştur. Ayrıca, dönüşümcü liderliğin çalışan tükenmişliğini azalttığı ve etkileşimci liderliğe göre daha etkili bir liderlik tarzı olduğu belirtilmiştir. Araştırma kapsamında, çalışan iyi oluşunu artırabilmek için konaklama sektöründeki liderlerin, dönüşümcü liderlik tarzını kullanmaya yönelik eğitilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

McMurray, Sarros ve Islam (2010) kar amacı gütmeyen örgütlerde görev yapmakta olan 43 çalışan ile liderlik, örgüt iklimi, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma sonucunda yöneticilerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzının çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri, bağlılıkları ve refahları arasında anlamlı pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

2.11. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ve Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar

Şengüllendi & Şehitoğlu (2017) tarafından kamu sektöründe 278 katılımcı üzerinde dönüşümcü liderlik ile pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri

belirlemeye yönelik araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre, dönüşümcü liderlik tarzı ile pozitif psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca dönüşümcü liderliğin, psikolojik dayanıklılık da dâhil olmak üzere pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutları ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmada ayrıca dönüşümcü liderlik tarzı ile pozitif psikolojik sermaye ilişkisinde katılımcıların eğitim seviyelerinin de düzenleyici etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Brendel vd., (2016) liderlik özellikleri, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik araştırma gerçekleştirmiştir. ABD örnekleminde 20 yöneticiye haftalık 45 dakikalık bilinçli farkındalık eğitimi, 21 yöneticiye ise haftalık 3 saatlik liderlik eğitimi verilmiştir. Araştırma sonucunda, bilinçli farkındalık eğitimi alan yöneticilerin, liderlik eğitimi alan yöneticilere nazaran liderlik özelliklerinin daha fazla geliştiği gözlemlenmiştir. Ayrıca liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Liderin bilinçli farkındalık düzeyinin artmasının, liderin hissettiği anksiyete, stres vb. davranışları azalttığı dolayısıyla liderin psikolojik dayanıklılık düzeyini arttığı rapor edilmiştir.

McMurray, Sarros ve Islam (2010) kar amacı gütmeyen örgütlerde 43 çalışan ile liderlik, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik araştırma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzı ile çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri, iyi oluş düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğu sonucuna varılmıştır.

2.12. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ve Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar

Lange vd, (2018) tarafından bilinçli farkındalığın liderlik davranışlarında etkili olup olmadığını incelemeye yönelik Almanya ‘da çeşitli sektörlerde çalışmakta olan 244 katılımcı arasında gerçekleştirilen araştırmada hem liderlerin kendi bilinçli farkındalık düzeyi, hem de astlarının gözünde liderlerinin bilinçli farkındalık düzeyi ölçülmüştür. 60 katılımcı liderlerden, 184 katılımcı da onların astlarından oluşmaktadır. Bilinçli farkındalık ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilirken, bilinçli farkındalık ile yıkıcı liderlik arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları bilinçli farkındalığın liderlik kapasitesini artırmada potansiyel bir araç olduğunu göstermiştir.

Pinck & Sonnentag (2018) farklı sektörlerde çalışmakta olan 65 lider ve 153 ast ile liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile astların iyi oluşu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma sonucunda, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile astların iyi oluşu arasında dönüştürücü liderliğin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile astların olumlu iyi oluş göstergelerinden biri olan iş tatminleri ile pozitif yönlü ilişki, negatif göstergelerden psikomatik şikayetler ile de negatif yönlü ilişki rapor edilmiştir.

Reb vd., (2015) bilinçli farkındalığın çalışan iyi oluşu ile iş performansı arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik üretim, finans ve hizmet sektörlerinde çalışmakta olan 231 katılımcı ile araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda bilinçli farkındalık, çalışan iyi oluşu ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit etmişlerdir. Bilinçli farkındalığın iş hayatında önemli etkiler yaptığını bulgulamışlardır. Bilinçli farkındalığı; çalışan farkındalığı ve farkında olmama üzere iki boyutta incelemişlerdir. Çalışan farkında olma durumu iş tatminin anlamlı yordayıcısı iken, farkında olmama durumu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ayrıca bu araştırma kapsamında, bilinçli farkındalık ile örgütsel sapma ve mental yorgunluğun olumsuz ilişkili olduğu da tespit edilmiştir.

Kelloway vd., (2012) çeşitli sektörlerde çalışmakta olan toplam 705 lider ve astları üzerinde dönüştürücü liderlik, çalışan iyi oluşu ve liderlik davranışlarının etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, dönüştürücü liderlik ile çalışan iyi oluşu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna ilaveten, lidere güvenin yöneticilerin sergilediği dönüştürücü liderlik tarzı ve çalışan iyi oluşu arasında tam aracılık rolüne sahip olduğu bulgulanmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

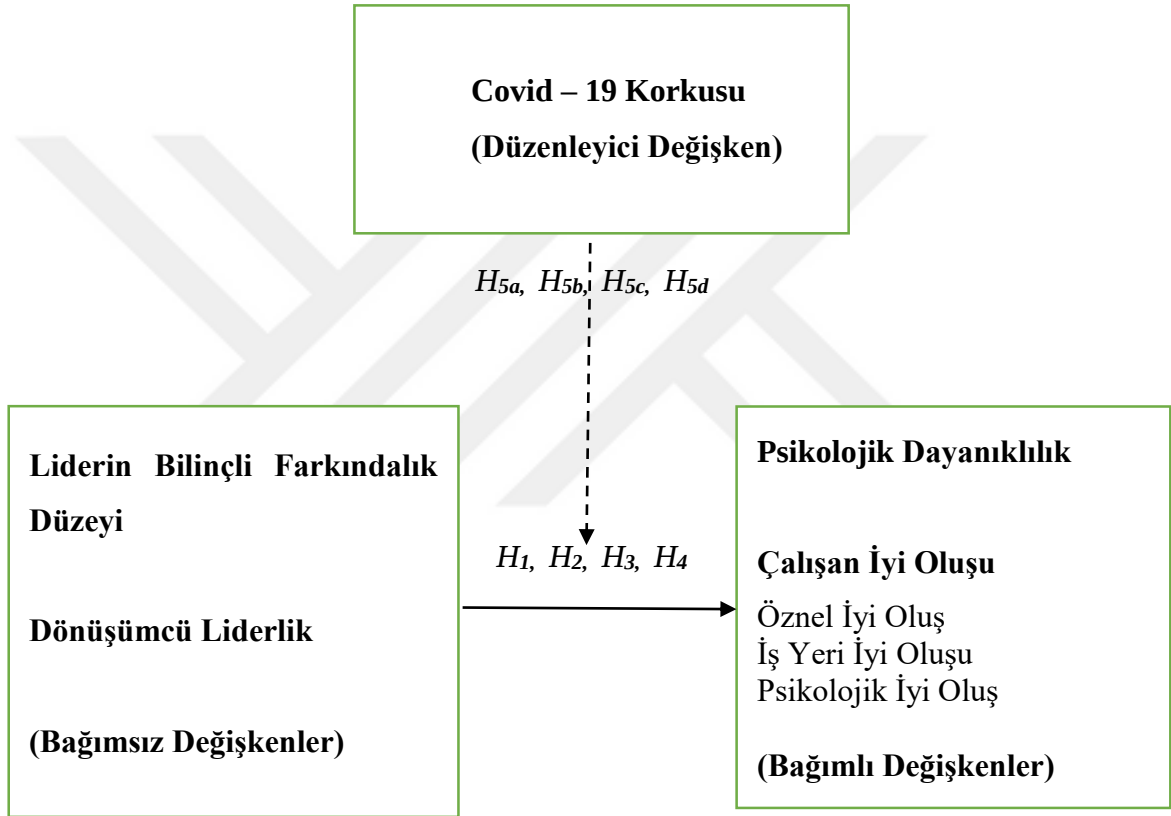
Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın ana kütlesi ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve yöntemi, araştırmanın modeli, araştırma soruları ve araştırmanın hipotezleri, araştırma kapsamında kullanılan istatistiki yöntemler hakkında bilgi verilerek araştırmanın yöntemi açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik tarzı ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu değişkenleri arasındaki etkilerin araştırılması, bu değişkenler arası ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici rolünün belirlenmesi amacı doğrultusunda anket yolu ile elde edilen sayısal veriler kullanılacaktır. Kullanılan ölçeklerle belirlenen değişkenler arasındaki çoklu ilişkiler, anket uygulamasından elde edilen skorlar paralelinde, uygun analiz yöntemleri ve güncel istatistiki programlardan faydalanılarak değerlendirilecektir. Toplanan veriler sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan bir istatistik programıyla analiz edilecektir. Araştırma örnekleminin tanımlanması amacı ile yüzde, ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılacaktır. Analizlere başlamadan önce verilerin hatasızlığı kontrol edilecektir. Değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti amacı ile çarpıklık basıklık analizi değerleri değerlendirilecektir. Araştırmada verilerin güvenilirliğini test etmek amacı ile Cronbach Alpha değerleri hesaplanacaktır. Araştırmada kullanılan ölçek ifadelerinin boyutlarını indirgeme ve faktör yapısını ortaya koymak amacı ile keşfedici faktör analizleri uygulanacaktır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadığının test edilmesi amacı ile korelasyon analizi uygulanacaktır. Araştırma değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisini belirlemek ve değişkenler arası etkilerin araştırılması amacı ile basit ve çoklu regresyon analizleri yapılacaktır. Regresyon analizleri yorumlanarak hipotez testleri açıklanacaktır. Sosyo demografik değişkenlerin analizi hususunda ise ikili gruplar arası karşılaştırmalarda t-testi, ikiden fazla grup karşılaştırmasında Anova testi (varyans analizi), farklı olan gruplardaki farklılıkların kaynağını araştırmak amacıyla One way Anova (Tek yönlü varyans analizi) analizleri gerçekleştirilecektir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile dönüşümcü liderlik bağımsız değişkenler; psikolojik dayanıklılık ile çalışan iyi oluşu bağımlı değişkenler olarak ele alınmıştır. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve/veya gücünü etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amacı ile Covid-19 korkusu değişkeni ise düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmanın görsel modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın görsel modeli

3.3. Araştırma Soruları ve Hipotezler

Bu araştırmada su sorulara cevaplar aranmıştır:

1. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi, Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık ve Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü var mıdır?

Teoride aktarılan açıklamalar çerçevesinde oluşturulan model bağlamında araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H₁ : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Psikolojik Dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₂ : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₃ : Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₄ : Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{5a} : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.

H_{5b} : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.

H_{5c} : Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.

H_{5d} : Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.

3.4. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Araştırma kapsamında maliyet ve ulaşılabilirlik sebepleri doğrultusunda evrenin tamamına ulaşmak yerine örneklem alınma yolu tercih edilmiştir. Evren içerisinden örneklemi belirlemek için örneklem yöntemlerinden “basit tesadüfi örneklem” yöntemi kullanılmıştır. (Altunışık vd., 2012, s. 142). Araştırma evrenini Adana ilinde faaliyet

göstermekte olan üretim sektörüne ait Küçük Ve Orta Ölçekli firmaların (KOBİ'lerin) çalışanları oluşturmaktadır. Seçilen örneklem büyüklüğü ise KOBİ'lerin çalışanlarından oluşan 406 kişidir.

Adana ilindeki Sanayi Odası ve Ticaret Odasına kayıtlı KOBİ'lerin listeleri oluşturulmuş ve bu listelerden basit tesadüfi örnekleme metodu ile örneklem kitlesi belirlenmiştir. Basit tesadüfi örnekleme, örnek bireylerinin daha önceden bilinen bir olasılıkla tesadüfi olarak seçildiği bir örnekleme yöntemidir ve bu yöntemde olasılık her bir birey için n/N kadardır (Kurtuluş, 2010).

İmalat sanayisinin ekonomi içindeki yeri, bir ülkenin gelişmişlik göstergesindeki en temel unsurdur. Ülkeler gelişme gösterdikçe, sektörlerin ekonomi içindeki payları da değişim gösterir. Ülkemizde önceleri tarım gibi doğal kaynaklara bağlı sektörler ekonomi içerisinde önemli bir paya sahipken, günümüzde bu pay yerini 'imalat sektörü' ile hizmet sektörüne bırakmıştır (TÜSİAD, 2008). Covid-19 pandemisinden en çok etkilenen sektörlerde sosyal araştırmaların gerçekleştirilmesi, belirsiz durumlara hazırlıklı olma konusunda önem arz etmektedir (Akça & Küçükoğlu, 2020). Bu noktada araştırmanın amacı ve araştırma değişkenlerimiz göz önünde bulundurularak, pandemi sürecinden en çok ve olumsuz şekilde etkilenen sektörlerden biri olan, Türk ekonomisine önemli katkıları olan ve çalışan sayısı fazla olan 'imalat sektöründe', araştırmanın gerçekleştirilmesi tercih edilmiştir. Covid-19 pandemisinin sektörel etkileri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Covid – 19'un Sektörel Etkileri

Olumsuz Etkilenen Sektörler	Olumlu Etkilenen Sektörler
Eğitim	Tıbbi İkmal & Servisler
İmalat	Gıda İşletme & Perakende
Finansal Servisler	Kişisel Bakım & Sağlık
Otomotiv	Tarım
İnşaat & Emlak	E – ticaret
Petrol & Gaz	Bilgi ve İletişim Teknolojileri
Havacılık & Denizcilik	
Turizm & Tatil	

Kaynak: DcodeEconomic& Financial Consulting (<https://dcodeefc.com/infographics>).

(Aktaran: Tüba, 2020)

KOBİ'lerdeki yöneticilerin liderlik tarzını en iyi ifade eden liderlik tarzları; dönüşümcü ve hizmetkâr liderliktir. Yöneticilerin mikro ve küçük işletmelerde yer almasının, dönüşümcü liderlik gibi 'güvene ve değere dayalı' liderlik tarzının ortaya çıkmasına yardımcı olduğu ifade edilebilir (Taşgıt & Sert, 2017). Günümüz dinamik iş hayatında KOBİ'lerin doğru liderlerini bulması, işletmelerin rekabete uyum sağlayabilmesi ve sürdürülebilirlikleri açısından önemli role sahiptir (Haney vd., 2020). Bu noktadan hareketle, bu araştırmada KOBİ örnekleminin seçilmesinin gerekçesi küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile dönüşümcü liderlik davranışı özelliklerinin, işletme çalışanları üzerinde etkisinin daha belirgin görüleceği düşünüldüğündedir.

Covid-19 pandemisinin ortaya çıkardığı sorunlar özellikle Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmeleri daha derinden etkilemektedir. İşyerlerinin kapanması, üretim ve tedarikte yaşanan sıkıntılar, iş hayatındaki belirsizlik büyük işletmelere nazaran KOBİ'ler ve çalışanları üzerinde daha büyük bir baskı yaratmaktadır (Eğri & Doğaner, 2020). KOBİ; yıllık 250 kişiden az çalışan istihdam eden ve mali bilançosu 40.000.000 TL'yi aşmayan ve yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılmış ekonomik işletme birimidir (KOSGEB, 2019). Türkiye 'de imalat sektöründe faaliyet göstermekte olan işletmelerin büyük çoğunluğu KOBİ'lerden oluşmaktadır (TÜİK, 2019). Bu kapsamda, Covid – 19 korkusunun etkilerinin daha net görüleceği düşünüldüğünden örneklem seçiminde Adana ilinde faaliyet göstermekte olan üretim sektörüne ait KOBİ'lerin lider ve çalışanları tercih edilmiştir.

KOBİ'lerin Türkiye ekonomisine katkılarını şu şekilde sıralayabiliriz (Oktay & Güney, 2002):

İstihdam yaratırlar,

-Esneklikleri sayesinde yeniliklere hızlı adaptasyon sağlarlar,

-Girişimciliği teşvik ederler,

-Butik üretim sayesinde ürün farklılaşmasını hemen yapabilirler,

-Büyük işletmeleri yan sanayi olarak destekleyerek onlara ara mal temin ederler.

Tablo 2.

Ekonomik Faaliyet ve Büyüklük Grubuna Göre Temel Göstergeler

Sektör	Çalışan sayısına göre ölçek kategorisi	İşletme sayısı (2019 yılı)	Çalışan sayısı (2019 yılı)	Ciro (TL) (2019 yılı)
Türkiye Geneli	1 ile 9	3.041,828	5.892,482	2.234.992.306,569
	10 ile 49	155.755	3.053,663	1.770.486.210,480
	50 ile 249	25.908	2.602,193	1.760.960.900,895
	250 ve üzeri	4.930	4.108,233	3.174.154.146,531
	Toplam	3.228,421	15.656,571	8.940.593.564,48
İmalat Sektörü	1 ile 9	352.358	822.124	200.639.566,657
	10 ile 49	38.797	814.846	348.500.982,037
	50 ile 249	9.811	1.026,292	539.307,355,542
	250 ve üzeri	2.052	1.421,019	1.435.112.574,744
	Toplam	5.334	4.084,281	2.523.560.478,980

Kaynak: TÜİK Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri, 2019

Tablo 2’ den açıkça görüldüğü üzere, ülkemiz ekonomisindeki işletmelerin büyük çoğunluğunu oluşturan KOBİ’ler, yani 250 çalışandan daha az çalışanı bulunan işletme sayısı 3.223.491’dir. Türkiye’deki KOBİ’lerin çalışan sayısı ise 11.548,338’dir. KOBİ’ler arasında imalat sektöründe faaliyet gösteren işletme sayısı ise 400.966’dır. KOBİ’ler arasında imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışan sayısı ise 2.663.262 kişiden oluşmaktadır. 2019 TÜİK verilerindeki bu oranlara göre, ülkemizdeki tüm işletmelerin % 99,84’ü KOBİ’lerden oluşmaktadır. Ayrıca, 2019 TÜİK verileri Türkiye geneli üretim değerleri oranlarına bakıldığında, üretim değerinde en yüksek değeri ‘imalat sektörü’ almıştır. 2019 yılında üretim değeri imalat sektöründe 2 365 543 881 413 TL, ticaret sektöründe 611 961 684 905 TL, inşaat sektöründe 553 198 413 192 TL, ulaştırma ve depolamada 452 446 562 688 TL ve elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı sektöründe ise 350 964 185 644 TL olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2019). Bu oranlar Türkiye geneli için önemli rakamlar olup, KOBİ’ler ve imalat sanayinin ülkemiz için önemini açıkça ortaya koymaktadır.

Tavşancıl (2006) örneklem büyüklüğünün ölçekteki toplam madde sayısının en az beş katı, hatta on katı civarında olması gerektiğini ifade etmiştir (Bryman & Cramer, 2001; akt., Tavşancıl, 2006). Araştırma ölçeklerimizde toplam 64 madde sayısı yer almaktadır. Bu noktadan hareket ile, araştırma örnekleminde yeterli istatistiklere sahip

olabilmek için madde sayısının minimum beş katı ve aşağıda da yer alan çalışan sayısı da dikkate alınarak araştırmanın gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir.

Gürbüz ve Şahin (2016), araştırmanın yöntemine göre değişmekle birlikte (nicel, nitel, deneysel tasarım vb.) sosyal bilim araştırmaları için 30 ile 500 arasındaki örneklem büyüklüğünün çoğu zaman yeterli olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca araştırma evreninin özelliği ve kullanılacak analizler çok özel bir örneklem belirlemeyi gerektirmiyorsa ideal örneklem büyüklüğü için bu konuda hazırlanmış tablolardan yararlanılabileceğini ifade etmişlerdir. Gürbüz ve Şahin (2016) tarafından oluşturulan Tablo 3'de yer alan farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüklerine göre bu çalışmanın örneklem büyüklüğünün uygunluğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.

Farklı Evrenler için Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri

Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n*)		Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n*)	
	95%	99%		95%	99%
50	44	47	7000	364	608
100	79	87	7500	365	611
250	151	182	8000	367	615
350	183	229	8500	368	617
500	217	286	9000	369	620
750	254	353	9500	370	622
1000	278	400	10000	375	624
1500	306	461	15000	377	637
2000	322	500	20000	379	644
2500	332	526	30000	381	651
3000	341	545	40000	381	655
3500	346	559	50000	382	657
4000	350	571	75000	383	660
4500	354	580	100000	384	661
5000	357	587	250000	384	661
5500	359	594	500000	384	664
6000	361	599	1000000	384	665
6500	363	604	10000000	384	665

* Hesaplama sonucu elde edilen sonuçlar, virgülden sonraki kısmına bakılarak bir üst ya da bir alt tam sayıya tamamlanmıştır.

Tabloya 3'e göre %95 güven aralığında minimum 384 kişiye ulaşmak gereklidir. Hem ölçeklerdeki soru sayısı hem de genel olarak evrenimizde yer alan imalat sektöründeki çalışan sayısı dikkate alındığında minimum 384 kişiye ulaşmak hedeflenmektedir.

3.5. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada veri toplama yöntemlerinden anket tekniği tercih edilmiştir. Birçok katılımcıya ulaşılabilirliği, zaman ve maliyet açısından uygunluğu, veri elde etmenin ve veri çözümlemesinin hızlı olması (Atan, vd. 2012). gibi nedenlerden ötürü anket tekniği seçilmiştir. Anketin uygulanma safhasında bir araştırma şirketinden yardım alınmış ve araştırmanın verileri 03.01.2022 ile 01.02.2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

Araştırmada kapsamında kullanılan ölçek altı bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü; katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, aylık gelir, pozisyon, toplam çalışma süresi, işletmedeki çalışma süresinin belirlenmesine yönelik demografik bilgi formundan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde; çalışanlar tarafından algılanan liderin bilinçli farkındalık düzeyini ölçebilmek amacı ile Feldman ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R) ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde; çalışanlar tarafından algılanan dönüşümcü liderlik tarzını ölçebilmek amacı ile Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen “Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin” (MLQ 5X-Short) iki ana boyutundan “Dönüşümcü Liderlik” bölümü kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümü; Covid – 19 korkusunu ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Covid – 19 korkusunu ölçme amacı ile literatürden iki ölçek üzerinden derleme yapılmıştır. Katılımcıların Covid-19'a ilişkin korku düzeylerini belirlemek amacıyla Ahorsu vd., (2020) tarafından geliştirilen Covid-19 korkusu ölçeğinin tüm soruları ile Durak ve Şenkal (2020) tarafından geliştirilen ‘Çok Boyutlu Covid – 19 Ölçeğinin’ bazı soruları kullanılmıştır. Anketin beşinci bölümü; çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyini ölçmeye yönelik ifadeler içermektedir. Bu amaç doğrultusunda Smith vd., (2008) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ) kullanılmıştır. Anketin altıncı bölümünde; çalışanların iyi oluş düzeylerini ölçme amacı ile Zheng vd., (2015) tarafından geliştirilen çalışan iyi oluş ölçeği kullanılmıştır.

3.5.1. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi Ölçeği

Çalışanlar tarafından algılanan liderin bilinçli farkındalık düzeyini ölçebilmek amacı ile Feldman ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 10 maddelik Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R) ölçeği kullanılmıştır. Bilişsel ve Duygusal Farkındalık Ölçeği ilk olarak 2005 yılında Kumar, Feldman ve Hayes tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra 2007 yılında aynı araştırmacılar tarafından geçerliliği artırabilmek amacı ile 2 madde atılmış ve revize edilmiş hali ile CAMS-R adını almıştır. Ölçek; dikkat, bilinç, şimdiki zaman ve kabullenme faktörleri olmak üzere dört alt boyuttan oluşmakta olup, ölçekte 10 soru yer almaktadır. Feldman vd, (2007) tarafından 548 üniversite öğrencisinden oluşan etnik çeşitlilik gösteren bir örneklemde ölçek geliştirilmiştir. Feldman vd, (2007) 'ye göre birinci çalışmanın amacı bilinçli farkındalığı ölçümlemeye yönelik Bilişsel ve Duygusal Farkındalık ölçeği geliştirerek sunmaktır. İkinci çalışmanın amacı ise ölçeğin geçerlilik kanıtının rapor edilmesidir. CAMS-R ölçeğinin Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışması ise Çatak (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çatak (2012) 265 lisans öğrencisinden oluşan birinci çalışma ile, 88 yetişkinden oluşan belediyede çalışan beyaz yaka çalışanlar ile CAMS – R ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasını gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda Türkçeye uyarlanan ölçeğin orijinal ölçek ile paralel olarak psikometrik özelliklerini koruduğu, kabul edilebilir düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca Çatak (2012) 'ye göre her iki çalışmadan elde edilen bulgular neticesinde batılı olmayan bir kültürde kullanıldığı zaman CAMS-R 'nin Türkçe versiyonunun bilinçli farkındalığı ölçmek için geçerli bir araç olduğu tespit edilmiştir. Orijinal ölçek 4'lü likert ölçeği şeklinde iken araştırmamızda diğer ölçekler ve analizler ile uyumlu olması açısından 5'li likert ölçeği şeklinde düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan 1.5.10. sorular dikkat boyutunu, 9. Soru şimdiki zamana odaklanma boyutunu, 4.6.7. sorular farkındalık boyutunu, 2.3.8. sorular kabul boyutunu ölçmeye yöneliktir. Ölçekteki 5. Soru ise analizlerden önce ters kodlanması gereken ifadedir. Tablo 4'de anket ölçüm soruları verilmiştir.

Tablo 4.

Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi Ölçeği

Ölçek İfadeleri	Alt Boyutlar
1.Yöneticimin yaptığı şeye odaklanması kolaydır. 5.Yöneticimin dikkati kolaylıkla dağılır. ® (ters kodlu) 10. Yöneticim uzun süre boyunca dikkatini tek bir şeye verebilir.	Dikkat
9.Yöneticim şimdiki ana odaklanabilir.	Şimdiki Zamana Odaklanma
4.Yöneticim o anda nasıl hissettiğini genelde oldukça detaylı olarak tarif edebilir. 6. Yöneticimin düşüncelerini ve duygularını takip etmesi kendisi için kolaydır. 7. Yöneticim düşüncelerini yargılamadan onların farkına varmaya çalışır.	Farkındalık
2. Yöneticim duygusal acıya tahammül edebilir. 3.Yöneticim değiştiremediği şeyleri kabul eder. 8.Yöneticim sahip olduğu düşünce ve duyguları kabullenebilir.	Kabul

Kaynak: Çatak 2012; Feldman vd., 2007.

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ölçeğinde katılımcıların bir üst pozisyonlarındaki yöneticilerini göz önünde bulundurarak dürüst bir şekilde "Yöneticinizin karakterini ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplandırmaları istenmiştir. Liderin bilinçli farkındalık ölçeği 5'li likert biçiminde derecelendirilmiştir ve ölçeğin cevap seçenekleri 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır.

3.5.2. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği

Çalışanlar tarafından algılanan dönüşümcü liderlik tarzını ölçmek için dönüşümcü liderlik algılarını ölçmek üzere yazında araştırmalarda sıkça kullanılmış olan Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin" (MLQ 5X-Short) iki ana boyutundan "Dönüşümcü Liderlik" bölümü kullanılmıştır. Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği Bass ve Avolio (1995) tarafından, 'Durumsal Liderlik Teorisi' kapsamında bireylerin liderlik stillerinin tespiti amacı ile geliştirilmiştir. Ölçekte Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik olmak üzere iki ana boyut yer almaktadır. Dönüşümcü liderlik

bölümündeki ölçek toplam 20 sorudan ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; ‘İdealleştirilmiş Etki (Karizma)’ (6 madde), ‘İlham Verici Motivasyon’ (5 madde), ‘Entelektüel Teşvik’(5 madde), ‘Bireyselleştirilmiş İlgi’ (4 madde) ‘dir. Anket soruları 5’li likert ölçeği şeklinde düzenlenmiştir. ‘Çok Faktörlü Liderlik Anketi’ farklı ülkelerde, askeriye, okul ve çeşitli işletmelerde kullanılarak, yapı geçerliği ve güvenirliği değişik örgüt ve kültürlerde test edilmiş bir ölçektir (Bass ve Avolio, 1995). Çok faktörlü liderlik ölçeği’nin Karip (1998) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali bu çalışmada kullanılmıştır. Karip (1998) araştırmasını ilköğretim okullarında görev yapmakta olan müdür ve müdür yardımcılarında oluşan 262 katılımcı ile gerçekleştirerek, okul yöneticilerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzlarını değerlendirmiştir. Araştırma sonucunda, ilköğretim okulu müdür ve müdür yardımcılarının dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olma ve liderlik davranışları gösterme düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Tablo 5 ’de araştırmada kullanılan olan anket ölçüm soruları verilmiştir.

Tablo 5.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği

Ölçek İfadeleri	Alt Boyutlar
1.Yöneticim astlarının kendilerini iyi hissetmesine yardımcı olur. 2.Yöneticim verdiği emirlerde ahlaki değerleri gözetir. 3.Yöneticimin emirleri çalışanlar tarafından saygıyla karşılanır. 4.Yöneticim karizmatik özelliklere sahiptir. 5. Yöneticim astları için iyi bir örnektir. 6.Yöneticimle çalışmaktan gurur duyuyorum.	İdealleştirilmiş Etki (Karizma)
7.Yöneticim çalışanlarına güvenmektedir. 8.Yöneticimin çizdiği vizyona inanıyorum. 9.Yöneticim sembolleri ve sloganları iyi kullanarak güçlü bir ortak amaç oluşturur. 10. Yöneticimiz bizi kurumdaki rolümüzün ne kadar önemli olduğu konusunda ikna etmiştir. 11.Yöneticimizin biz çalışanlarına ilham verme konusundaki becerileri yüksektir.	İlham Verici Motivasyon
12. Yöneticimiz bizi alışılmış ya da rutin davranış kalıplarımızı sorgulamaya yönlendirir. 13. Yöneticimiz işlerin yapılış biçimi ve mevcut problemler hakkında yeni bakış açıları oluşturmamızı sağlar. 14. Yöneticimiz çalışanların iş yerinde farklı görüşler açıklamalarına uygun ortam yaratır. 15. Yöneticimiz astlarının zihinsel yeteneklerini sergilemeleri için uygun koşulları sağlar. 16. Yöneticimiz astlarını yaratıcılık” konusunda cesaretlendirir.	Entelektüel Teşvik

(Tablo 5. Devam)

-
17. Yöneticimiz astlarını bireysel olarak gözlemlemek için çaba sarf eder.
18. Yöneticimiz çalışanların bireysel farklılıklarını dikkate alır.
19. Yöneticimiz astlarının yeteneklerini ve ihtiyaçlarını dikkate alır.
20. Yöneticimiz çalışanların güçlü oldukları yönleri keşfederek bu yönlerini geliştirmeleri noktasında onları yönlendirir.
-

**Bireyselleştirilmiş
İlgi**

Kaynak: Bass & Avolio (1995) ; Karip (1998)

Dönüşümcü liderlik ölçeğinde katılımcıların bir üst pozisyonlarındaki yöneticilerini göz önünde bulundurarak dürüst bir şekilde "Yöneticinizin karakterini ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplandırmaları istenmiştir. Ölçek 5'li likert biçiminde derecelendirilmiştir ve ölçeğin cevap seçenekleri 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır.

3.5.3. Covid – 19 Korkusu Ölçeği

Covid – 19 korkusunu ölçme amacı ile literatürden iki ölçek üzerinden derleme yapılmıştır. Katılımcıların Covid-19'a ilişkin korku düzeylerini belirlemek amacıyla Ahorsu vd., (2020) tarafından geliştirilen ve Bakioğlu ve ark. (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan Covid-19 korkusu ölçeğinin tüm soruları ile Durak ve Şenkal (2020) tarafından geliştirilen 'Çok Boyutlu Covid – 19 Ölçeğinin' bazı soruları kullanılmıştır. Ahorsu vd (2020), pandemi sebebi ile insanlarda oluşan Covid-19 korkusunu ölçümleyerek, Covid-19 vakalarının yayılmasını önleme ve tedavi etme konusundaki klinik çabaları tamamlayabilmek amacı ile 18 yaş ve üzeri 717 İranlı katılımcı ile Covid-19 Korkusu Ölçeğini geliştirmişlerdir. Bu ölçek; psikometrik özellikleri sağlam olan, güvenlik ve iç tutarlılık değerleri yüksek ve Covid-19 korkusunu ölçerek değerlendiren bir ölçektir. Ahorsu vd., (2020) tarafından geliştirilen ölçek tek boyutlu olup, bu boyut Covid – 19 'a ilişkin korku boyutudur ve ölçek 7 maddeden oluşmaktadır. Alan yazın incelendiğinde Covid-19'a ilişkin tüm ölçeklerin ağırlıklı olarak korku, kaygı, tükenmişlik gibi belirli nitelikler üzerine odaklanmış ölçekler olduğu görülmüştür (Durak & Şenkal, 2020). Durak ve Şenkal (2020) 'nin Çok Boyutlu Covid-19 Ölçeği geliştirmelerindeki amacı ise; literatürdeki Covid-19'a ilişkin spesifik ölçeklerden farklı olarak, bireylerin Covid-19'a ilişkin duygu, düşünce ve davranışları ile bu hastalığa karşı aldıkları önlemleri belirlememize imkan sağlayabilecek çok boyutlu bir ölçek literatüre kazandırmaktır. Ölçek yaşları 18-64 arasında değişen 535 kişilik yetişkin örnekleme üzerinde test

edilmiştir. Araştırma sonucunda; ölçeğin Türkiye’deki bireylerin Covid-19 ‘a yönelik duygu ve düşüncelerini anlama ve Covid-19’a yönelik alınan önlemleri değerlendirebilme açısından geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Durak ve Şenkal (2020) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Covid – 19 Ölçeğinin orijinali ise ‘Covid – 19 ‘ a ilişkin duygu ve davranışlar’, ‘Covid – 19 ‘ a ilişkin düşünceler’ ve ‘Covid -19 ‘a ilişkin alınan önlemler’ olmak üzere üç faktörden oluşan 22 maddelik bir ölçektir. Çok Boyutlu Covid - 19 ölçeğinin ‘Covid – 19 ‘a ilişkin düşünceler’boyutuna ait üç sorusu kullanılmıştır. Düzenlenen ölçekteki ilk 7 soru Ahorsu vd., (2020)’ nin Covid – 19 korkusunu ölçmeye yönelik sorularından oluşmakta olup, son üç soru ise Durak ve Şenkal (2020) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Covid – 19 Ölçeğinden derlenen sorulardan oluşmaktadır. Tablo 6 ‘da anket ölçüm soruları gösterilmiştir.

Tablo 6.

Covid – 19 Korkusu Ölçeği

Ölçek İfadeleri	Alt Boyutlar
1.Koronavirüsten (COVID-19) çok korkuyorum.	Covid – 19 Korkusu
2.Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.	
3.Koronavirüsü düşündüğümde ellerim soğuk soğuk terliyor.	
4.Koronavirüs nedeniyle hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	
5. Sosyal medyada koronavirüsle ilgili hikayeleri ve haberleri gördüğümde gerilir veya endişelenirim.	
6.Koronavirüse yakalanacağım korkusundan dolayı uyuyamıyorum.	
7.Koronavirüse yakalanacağımı düşündüğümde kalbim hızla çarpmaya başlıyor.	
8. Bu salgının yaşamım üzerinde ciddi etkileri var.	Covid – 19 ‘a İlişkin Düşünceler
9. Bu salgın hayatımı tamamen değiştirdi. 10.Bu salgından sonra hiçbir şey eskisi gibi olmayacak.	

Kaynak: Ahorsu vd., (2020) ; Bakioğlu vd., (2020) ; Durak ve Şenkal (2020)

Covid – 19 korkusu ölçeğinde katılımcıların, Yeni Koronavirüs hastalığı Covid – 19 ‘a ilişkin görüşlerini göz önünde bulundurarak dürüst bir şekilde "Sizin karakterinizi ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplandırmaları istenmiştir. Covid – 19 korkusu ölçeği 5’li likert biçiminde derecelendirilmiştir ve ölçeğin

cevap seçenekleri 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır.

3.5.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Araştırmada katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ölçülebilmesi amacı ile Smith vd., (2018) tarafından geliştirilen Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (KPSÖ) kullanılmıştır. Önceki psikolojik dayanıklılık ölçüm araçları, dayanıklılığı artırabilecek kaynakları incelerken, bu araştırmada geliştirilen ölçek beraberinde; direnmek, iyileşmek ve uyum sağlama konuları çerçevesinde psikolojik dayanıklılık incelenmiştir. Smith vd, (2008) araştırma bulguları kapsamında, KPSÖ'nün ölçeğin olumsuz durumlardan kurtulma ve bunlar ile baş edebilme dayanıklılığını ölçtüğü tespit edilmiştir. 192 üniversite öğrencisi, 112 kalp rehabilitasyon hastası ile 50 fibromiyalji hastalığı geçirmiş kadın örneklemelerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, bu ölçeğin zorluklarla baş edebilme yeteneğini, strese kurtulma yeteneğini ve sağlıkla ilgili stresörlerle başa çıkan insanlar hakkında dayanıklılığı değerlendirebilen bir ölçek olduğu ortaya konmuştur. Smith vd, (2008) tarafından psikometrik özellikleri sağlam, güvenilir ve geçerlilik değeri yüksek olan KPSÖ literatüre kazandırılmıştır. Ölçek, tek boyutlu ölçek olup 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde düzenlenmiş olup, ölçekte ters kodlanması gereken sorular da bulunmaktadır. 2. 4. ve 6. Maddeler ters kodlanması gereken sorulardır. Ölçeğin Doğan (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış versiyonu araştırma kapsamında kullanılmıştır. Smith vd., (2008) tarafından geliştirilen KPSÖ 'nün Türkçe uyarlamasını yapmak ve psikometrik özelliklerini incelemek amacı ile Doğan (2015) tarafından 295 üniversitesi öğrencisi örnekleminde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, KPSÖ 'nün psikolojik dayanıklılığı ölçmede kullanılabilecek, pratik ve kısa zamanda uygulanabilen, iç tutarlılık değerleri yüksek, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Tablo 7' de anket ölçüm sorularına yer verilmiştir.

Tablo 7.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Ölçek İfadeleri
1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim. ®
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur.®
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır.®

Kaynak: Smith vd., (2008) ; Doğan (2015)

Psikolojik dayanıklılık ölçeğinde katılımcıların dürüst bir şekilde "Sizin karakterinizi ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplandırmaları istenmiştir. Ölçek 5'li likert biçiminde derecelendirilmiştir ve ölçeğin cevap seçenekleri 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır.

3.5.5. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği

Çalışanların iyi oluş hallerini ölçme amacı ile Zheng vd., (2015) tarafından geliştirilen ve Karapınar vd, (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Zheng vd., (2015) çalışan refahını ölçmeye yönelik yeni bir ölçek geliştirmek ile çalışan iyi oluşunun teorik modeli ve yapısal boyutlarını araştırma amacı ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Zheng vd., (2015) araştırması Çin ve ABD örnekleminde nicel araştırmalar kapsamında 2153 katılımcı, nitel araştırma kapsamında 310 katılımcı ile toplam 2.463 katılımcı ile eğitim, bankacılık, finans, üretim bilgi işlem olmak üzere çeşitli sektörlerde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında, hem nicel hem de nitel yöntemler kullanılarak, çalışan iyi oluşunun yaşam iyi oluşu (öznel iyi oluş), psikolojik iyi oluş ile iş yeri iyi oluşu olmak üzere üç boyuttan oluştuğu ortaya çıkarılmıştır. Karapınar vd., (2019) eğitim, sağlık, bankacılık sektörlerinde çalışmakta olan 244 evli çalışan ile çalışan iyi oluşu ile işkoliklik arasındaki ilişkileri belirleyerek, iş – aile çatışmasının aracılık rolünü ortaya koymak amacı ile araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre iş – aile çatışmasının özellikle düşük ya da orta seviyede eş desteği alan çalışanların iyi oluş düzeyleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında aynı zamanda, Zheng vd., (2015) tarafından geliştirilen çalışan iyi oluş ölçeğinin Türkçeye

uyarlama çalışması gerçekleştirilerek, geçerlilik ve güvenilir düzeyi yüksek bir ölçek elde edilmiştir.

Araştırmamızdaki çalışan iyi oluşunu ölçmeye yönelik düzenlenmiş ölçeğin Zheng vd., (2015) tarafından geliştirilen orijinali 7’li likert şeklinde düzenlenmiş olup bu araştırmada diğer ölçekler ve analizler ile uyumlu olması açısından 5’li likert şeklinde düzenlenmiştir. Karapınar vd, (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek toplam 18 sorudan ve öznel iyi oluş (yaşam iyi oluşu) (6 madde), iş yeri iyi oluşu (6 madde) ve psikolojik iyi oluş (6 madde) alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, çalışanın iyi oluş düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Tablo 8 ‘de araştırma kapsamında kullanılan anket ölçüm verileri yer almaktadır.

Tablo 8.

Çalışan İyi Oluşu Ölçeği

Ölçek İfadeleri	Alt Boyutlar
1.Kendimi hayatımdan memnun hissediyorum.	Öznel İyi Oluş
2. Hayatımın birçok alanında hayallerime ulaşmaya yakınlım.	
3. Çoğu zaman kendimi gerçekten mutlu hissediyorum.	
4. Hayatta genel durumum iyi	
5. Hayatım çok eğlenceli	
6.Dünyaya bir daha gelsem hayatıma dair pek bir şey değiştirmezdim.	
7.İş hayatımdaki sorumluluklarımdan memnunum.	İş Yeri İyi Oluş
8.Genel olarak mevcut işimden oldukça memnunum.	
9. İşimden ciddi keyif alıyorum.	
10.İşimi zenginleştirmenin her zaman bir yolunu bulurum.	
11. İşim benim için anlamlı bir deneyimdir.	
12. Mevcut işimdeki kazanımlarımdan dolayı kendimi memnun hissediyorum.	
13.Kendimi yetişkin bir birey olarak görüyorum.	Psikolojik İyi Oluş
14. Günlük işleri iyi bir şekilde idare ediyorum.	
15. Genellikle kendimi iyi hissediyorum ve kendime güvenim var.	
16. İnsanlar, kendilerine zaman ayırmaya istekli olduğumu düşünür.	
17. İşim için esnek çalışma saatleri yapmada iyiyimdir.	
18. Ailem ve arkadaşlarımla birbirimizi daha iyi anlayabilmemiz için derin sohbetler etmeyi seviyorum.	

Kaynak: Zheng vd., (2015) ; Karapınar vd., (2019).

Çalışan iyi oluşu ölçeğinde katılımcıların dürüst bir şekilde "Sizin karakterinizi ne kadar yansıtıyor veya sizin için ne kadar doğru?" sorusunu cevaplandırmaları istenmiştir. Çalışan iyi oluşu ölçeği 5'li likert biçiminde derecelendirilmiştir ve ölçeğin cevap seçenekleri 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Fikrim Yok, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır.

3.6. Analiz Öncesi Verilerin Taranması ve Kullanılan İstatistiki Yöntemler

Verilerden geçerli sonuçların elde edilebilmesi için öncelikle verilerin değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Çok değişkenli analizlerin gerçekleştirilmesinden önce verilerin dört yönüyle değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunlardan birincisi verilerin hatasızlığının incelenmesidir (Çokluk vd, 2010). Bu hedef doğrultusunda verilerin frekans dağılımları değerlendirilmiş, standart sapma ve ortalama değerleri kontrol edilmiştir.

Verilerin hatasızlığı değerlendirildikten sonra ikinci adımda ise kayıp değerler kontrol edilmelidir. Kayıp değerler, ölçeklerin başarısızlığından, katılımcıların tüm ifadelerle cevap vermemesinden ya da veri girişi esnasında yapılan hatalardan kaynaklanabilmektedir (Çokluk vd., 2010). Araştırma kapsamında eksik ve özensiz doldurulan anketler veri setine dâhil edilmemiştir. 480 anket dağıtılmıştır, bunlardan 74 tanesinin boş ve özensiz olması sebebi ile bu anketler veri setine dâhil edilmemiştir. Kalan 406 anket ile analizler gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede araştırmada kayıp veri bulunmamaktadır.

Üçüncü adımda ise uç değerler kontrol edilmelidir. Uç değerler, bir deneğin değişkendeki aşırı değeri ya da değişkenlerin kombinasyonuna dair sahip olduğu aşırı değeri ifade etmektedir (Çokluk vd., 2010). Veri seti saplı kutu grafikleri (box plots) kapsamında incelenmiştir. Veri setinde uç değerler bulunmadığı tespit edilmiştir.

Dördüncü ve son aşamada ise verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermemesi özellikle sosyal bilimler alanında çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesi ile değerlendirilebilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013; George ve Mallery, 2010). Verilerin çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis değerleri) -2 ile +2 arasında değer alıyor ise verilerin normal dağıldığı varsayılmaktadır (George ve Mallery, 2010). Tablo 9 'da yer alan çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde -2 ile +2 arasında değer aldığı

görülmüştür. Bu kapsamda verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik test tekniklerinin gerçekleştirilmeye uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9.

Ölçeklerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Ölçek Adı	Basıklık	Çarpıklık
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	1,156	-,763
Dönüşümcü Liderlik	1,178	-1,070
Covid – 19 Korkusu	-,392	,149
Psikolojik Dayanıklılık	,146	,202
Çalışan İyi Oluşu	1,505	-,794

Araştırmada, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik tarzı ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu değişkenleri arasındaki etkilerin araştırılması, bu değişkenler arası ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici rolünün belirlenmesi amacı doğrultusunda anket yolu ile elde edilen sayısal veriler kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerle belirlenen değişkenler arasındaki çoklu ilişkiler, anket uygulamasından elde edilen skorlar paralelinde, istatistik paket programında uygun analiz yöntemlerinden faydalanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırma analizleri esnasında kullanılan istatistiki yöntemler şu şekildedir:

1. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini ve faktörlerin iç tutarlılıklarını belirleyebilmek amacı ile güvenirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.
2. Sosyo demografik özelliklere ilişkin verilerin belirlenmesi amacı ile frekans ve yüzde dağılım yöntemi uygulanmıştır.
3. Araştırma değişkenlerinin sosyo demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği istatistiksel önemlilik testleri ile tespit edilmiştir. Bu kapsamda bağımsız örneklemeler t – testi (independent samples t- test), ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) analizleri gerçekleştirilmiştir.
4. Araştırma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacı ile korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

5. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini incelemeye yönelik basit ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Ayrıca bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinde, düzenleyici değişkenin rolünün tespiti amacı ile regresyon modellerine düzenleyici değişken eklenerek de analizler gerçekleştirilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Çalışmada ilk olarak hipotez testlerinin yapılabilmesi için araştırma örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı değerlendirilmiştir. Analizler yapılmadan önce veri setinde eksik ve kayıp değer veya uç değerler olup olmadığı değerlendirilerek veri kalitesi incelenmiş ve veri setinde kayıp veri ve uç değerler olmadığı görülmüştür. Veri analizinden önce çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının normal dağılıma uygun olup olmadığı test edilmiştir. Daha sonra ölçüm araçlarının güvenilirlik analizi ve ölçeklerin yapı geçerliliğine ilişkin faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Ardından araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacı ile korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisini belirlemek ve değişkenler arası etkilerin araştırılması amacı ile basit ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Regresyon analizleri yorumlanarak hipotez testleri açıklanmıştır. Sosyo demografik değişkenlerin analizi hususunda ise ikili gruplar arası karşılaştırmalarda *t* – testi, ikiden fazla grup karşılaştırmasında ise ANOVA testi, farklı olan gruplardaki farklılıkların kaynağını araştırmak amacı ile Tek yönlü varyans analizi (One - way ANOVA) uygulanmıştır.

4.1. Betimsel Analizler (Katılımcıların Demografik Analizine İlişkin Bulgular)

Araştırma örnekleminde nicel/nitel değişkene ilişkin değerlerin, kaç kere tekrar ettiğine işaret eden tekrar sayısı, frekans olarak (Özer, 2015, s. 126) ifade edilmektedir. Bu çerçevede, araştırmaya katılım sağlayan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 15’de yer almaktadır.

Tablo 10.

Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Değerleri

Demografik Özellikler (n= 406)	Frekans (n)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Çalışan Statüsü		
Kadın	165	40,6	Mavi yaka	173	42,6
Erkek	241	59,4	Beyaz yaka	205	50,5
Boş veri	8	1,6	Boş	28	6,9
Medeni Durum			Pozisyon		
Bekar	179	44,1	Personel	234	57,6
Evli	226	55,7	Uzman	70	17,2
Boş veri	1	0,2	Şef / Yönetici	53	13,1
Yaş			Müdür	26	6,4
18-25 yaş	85	20,9	Direktör ve üzeri	19	4,7
26-30 yaş	84	20,7	Boş	4	1
31-35 yaş	97	23,9	İş Alanı		
36-40 yaş	64	15,8	Tekstil, hazır giyim	103	25,4
41-45 yaş	39	9,6	Gıda	81	20,0
46 yaş ve üzeri	35	8,6	Kimya	8	2,0
Boş	2	0,5	Geri Dönüşüm İmalat	3	0,7
Çocuk Sahibi Olup / Olmama			Ambalaj	3	0,7
Var	185	45,6	Kağıt ve Orman Ürünleri	3	0,7
Yok	214	52,7	Makine İmalat	4	1,0
Boş	7	1,7	Elektronik	12	3,0
Eğitim Durumu			Otomotiv	126	31,0
Okuryazar	11	2,7	Mobilya	14	3,4
İlkokul	39	15,5	Hijyenik Medikal Ürünler	5	1,2
Ortaokul	63	21,21	Diğer	43	10,6
Lise	122	30,0	Boş	1	0,2
Önlisans	48	11,8	Toplam İş Deneyimi		
Lisans	105	25,9	5 yıl ve altı	116	28,6
Yüksek Lisans	13	3,2	6-10 yıl	109	26,8
Boş	5	1,2	11-15 yıl	79	19,5
			16-20 yıl	34	8,4
			20 yıl ve üzeri	65	16,0
İşletmedeki Çalışma Süresi			Aylık Net Gelir		
5 yıl ve altı	244	60,1	1.000-2.000 TL	10	2,5
6-10 yıl	85	10,9	2.000-4.000 TL	146	36,0
11-15 yıl	25	6,2	4.000-6.000 TL	145	35,7
16-20 yıl ve üzeri	44	10,8	6.000-8.000 TL	60	14,8
Boş	8	2	8.000 TL ve yukarısı	40	9,9
			Boş	5	1,2

Çalışmanın uygulama aşaması Adana ilinde faaliyet gösteren Küçük Ve Orta Ölçekli firmalarda (KOBİ'lerde) faaliyet gösteren çalışanlara uygulanan anketler

kapsamında gerçekleştirilmiştir. Toplam 466 dağıtılmış olup eksik ve doğru uygulanmamış anketler analiz dışında bırakılmıştır. Toplam 406 anketten veriler elde edilmiş ve analize tabi tutulmuştur.

406 anket verisine göre katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları incelenmiştir. Katılımcılarımızdan 165 kişi kadınlardan, 241 kişi erkeklerden oluşmaktadır. Kadınlar araştırmamızın %40,6' sını oluşturmaktadır, erkekler ise % 59,4' ünü oluşturmaktadır.

Ankete katılan 406 katılımcıdan 2 kişi yaş kısmını boş bırakmıştır, 404 katılımcı üzerinden katılımcıların yaş dağılımları incelenmiştir. Buna göre; 18-25 yaş aralığında 85 katılımcımız, 23-28 yaş aralığında 149 katılımcımız, 29 – 34 yaş aralığında 143 katılımcımız, 26-30 yaş aralığında 84 katılımcımız, 31 – 35 yaş aralığında 97 katılımcımız, 36 – 40 yaş aralığında 64 katılımcımız, 41-45 yaş aralığında 39 katılımcımız mevcuttur. Araştırmamıza katılan katılımcıların çoğu 97 kişi ve %23,9 oran ile 31-35 yaş arası katılımcılardan oluşmaktadır.

Ankete katılan 406 katılımcıdan 28 kişi çalışan statüsü kısmını boş bırakmıştır, 378 çalışan statüsü üzerinden katılımcıların dağılımları incelenmiştir. Araştırmamızda 173 çalışan mavi yaka, 205 çalışan beyaz yaka çalışandan oluşmaktadır. Mavi yaka çalışanlar araştırmamızın %42,6 'sını, Beyaz yaka çalışanlar yüzde 50,5' ini oluşturmaktadır.

Ankete katılan 406 katılımcıdan dört tanesi pozisyon boş bırakmıştır. 402 veri üzerinden yapılan pozisyon sınıflandırmasına göre; 234 personel, 70 uzman, 53 şef/yönetici, 26 müdür, 19 direktör ve üzeri pozisyonlarda çalışanlar araştırmamıza katılmıştır. Personel pozisyonunda çalışanlar yüzde %57,6 oran ile araştırmamızın çoğunluğunu oluşturmaktadır.

Ankete katılan 406 katılımcıdan 1 tanesi iş alanı kısmını boş bırakmıştır. 405 veri üzerinden görev dağılımı incelendiğinde; 103 çalışan tekstil, hazır giyim sektöründe, 81 çalışan gıda sektöründe, 8 çalışan kimya sektöründe, 3 çalışan geri dönüşüm imalat sektöründe, 3 çalışan ambalaj sektöründe, 3 çalışan kağıt ve orman ürünleri sektöründe, 4 çalışan makine imalat sektöründe, 12 çalışan elektronik, 126 çalışan otomotiv, 14 çalışan mobilya, 5 çalışan hijyenik medikal ürünler ve 43 çalışan diğer sektör alanlarında çalışmaktadır. Araştırma katılımcılarımızın çoğunluğu %31 oran ile otomotiv sektöründe çalışan katılımcılardan oluşmaktadır.

Ankete katılan 406 katılımcıdan 3 tanesi toplam iş deneyimi kısmını boş bırakmıştır, 403 katılımcının toplam iş deneyim süreleri üzerinden dağılım incelenmiştir.

5 yıl ve aşağısı toplam iş deneyimine sahip olan katılımcılar 116 çalışandan, 6-10 yıl arası toplam iş deneyimine sahip katılımcılar 109 çalışandan, 11-15 yıl arası toplam iş deneyimine sahip katılımcılar 79 çalışandan, 16-20 yıl arası toplam iş deneyimine sahip katılımcılar 34 çalışandan, 20 yıl ve üzeri toplam iş deneyimine sahip katılımcılar 65 çalışandan oluşmaktadır. Katılımcılarımızın çoğu %28,6 oran ile 5 yıl ve aşağısı toplam iş deneyimine sahip katılımcılardan oluşmaktadır.

Katılımcıların araştırmanın yapıldığı işletmelerdeki toplam çalışma sürelerine göre de dağılımları tespit edilmiştir. Ankete katılan 406 katılımcıdan 8 katılımcı mevcut işletmedeki toplam çalışma süresi kısmını boş bırakmıştır, 398 katılımcının mevcut işletmedeki toplam çalışma süresi üzerinden dağılım incelenmiştir. Çalıştıkları işletmede 5 yıl ve altı çalışma süresine sahip katılımcılar 244 çalışandan, 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip katılımcılar 85 çalışandan, 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip katılımcılar 79 çalışandan oluşmaktadır. 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcılar ise 44 çalışandan oluşmaktadır. Bulundukları işletmede 5 yıl ve altı çalışma süresine sahip katılımcılar %60,1 oran ile çoğunlukta olup 244 çalışandan oluşmaktadır.

Katılımcıların adlıklara net aylık gelire göre de dağılımları tespit edilmiştir. Ankete katılan 406 çalışandan 5 çalışan net aylık gelir kısmını boş bırakmıştır, 401 çalışanın net aylık geliri üzerinden dağılım incelenmiştir. 1.000 TL – 2.000 TL arası net aylık geliri olan 10 katılımcı, 2.000 TL – 4.000 TL arası net aylık geliri olan 146 katılımcı, 4.000 TL – 6.000 TL net geliri olan 145 katılımcı, 6.000 TL – 8.000 TL geliri olan 60 katılımcı, 8.000 TL ve yukarısı geliri olan 40 katılımcı araştırmaya katılmıştır. Aylık net 2.000 TL- 4.000 TL gelire sahip katılımcılar 146 çalışan ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

4.2. Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik, ölçülmesi istenen belli bir şeyin ölçümleri arasındaki kararlılık yani sürekli olarak aynı değerleri alması olarak ifade edilebilmektedir (Karasar, 2009). Ölçeklerin güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach Alpha (α) istatistiksel analizi uygulanmıştır. Ölçeklere yönelik güvenirliliğin sağlanması için Cronbach Alpha değerlerinin 0,70 'in üzerinde olması gerekmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Ölçeğin içsel tutarlılığının güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı aşağıdaki şekilde belirtilmektedir (Kayış, 2006):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşüktür,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirlerdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek düzeyde güvenilirlerdir.

Tablo 11 'de araştırma ölçeklerinin Cronbach Alpha katsayıları belirtilerek güvenilirlik analizi gösterilmiştir.

Tablo 11.

Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	10	0,846
Dönüşümcü Liderlik	20	0,972
Covid – 19 Korkusu	10	0,901
Psikolojik Dayanıklılık	3	0,791
Çalışan İyi Oluşu	18	0,929

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği 6 ifade iken güvenirliliği yükseltebilmek amacı ile ölçekteki 1.3. ve 5. ifadeler analizden çıkartılmıştır. Kalan üç ifade analize tabi tutulmuştur. Analizden çıkartılan ölçek ifadeleri şu şekildedir:

- İfade 1: Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.
- İfade 3: Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.
- İfade 5: Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.

Güvenilirlik analizine göre araştırma kapsamındaki psikolojik dayanıklılık ölçeğinin oldukça güvenilir; liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid – 19 korkusu ile çalışan iyi oluşu ölçeklerinin ise yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Keşfedici Faktör Analizi

Keşfedici faktör analizi; birbiri ile yüksek ilişki düzeyine sahip fazla sayıda değişkeni kavramsal olarak anlamlı alt boyutlara indirgemek amacı ile ölçeklere ilişkin faktörleri belirlemede yaygın olarak kullanılan istatistiksel yöntemlerden bir tanesidir (Güler & Keskin, 2019). Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapılarının geçerliliklerinin kanıtlanması amacı ile keşfedici faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Boyut indirgemenin en yaygın uygulaması olan keşfedici faktör analizinin amacı; veri setini küçültürerek daha kolay ifade edilebilecek düzeye getirmesidir (Brown, J. D., 2009).

Faktör analizine başlamadan önce değişkenler arasında anlamlı korelasyonların olup olmadığı kontrol edilmelidir. Korelasyon matrisinde diğer değişkenler ile anlamlı korelasyon içermeyen değişkenler var ise bu değişkenler faktör analizinin dışında bırakılmalıdır (Güler & Keskin, 2019).

Faktör analizinde amaç değişken sayısını indirmek ve değişkenler arası ilişkilerdeki yapıyı ortaya çıkartmaktır. Faktör analizinde dört temel aşama yer almaktadır. Bunlar; veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının değerlendirilmesi, faktörlerin elde edilmesi, faktörlerin rotasyonu ve faktörlerin isimlendirilmesi aşamalarıdır. Faktör analizinin birinci aşaması olan veri setinin faktör analizi için uygunluğunun değerlendirilmesi ise üç farklı yöntemle; tüm değişkenler için korelasyon matrisi oluşturulması, Bartlett testi ve (KMO) Kaiser-Meyer-Olkin testi kullanılarak gerçekleştirilir (Kalaycı, 2009). Araştırma çerçevesinde veri setinin faktör analizine uygunluğunun tespiti amacıyla korelasyon matrisi incelenecek, KMO testi ve Bartlett küresellik testi uygulanacaktır.

Bir veri grubuna faktör analizi uygulamadan önce veri yapısının faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmek üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ile Bartlett Küresellik testi yapılmalıdır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri ölçekteki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından tahmin edilebilme gücünü ifade etmektedir. KMO değerinin 0,60'a eşit veya 0,60' dan büyük olması beklenilir. Bartlett Testi ise değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılık düzeyini ifade etmektedir. Bartlett testinin anlamlı ($p < 0.5$) sonuç vermesi verilerin faktör analizine uygunluğunu gösterir (Field, 2009).

Veri grubunun faktör analizine uygunluğu tespit edildikten sonra faktör analizine geçiş aşamasında dikkat edilmesi gereken bazı hususlar şu şekildedir (Kalaycı, 2009):

- Analizde yer alan değişkenler ile toplam varyansın 2/3'ünün açıklanması gerekmektedir. Özellikle sosyal bilim araştırmalarında bu değere ulaşabilmek zor olduğu için açıklanan varyansın 0,30 olması yeterli olabilmektedir.
- Elde edilen faktörlerin özdeğeri birden büyük olmalıdır.
- Her bir faktör için ortak faktör varyanslarına bakılması gerekmektedir. Ortak varyans, bir değişkenin diğer değişkenlerle paylaştığı varyans miktarıdır. Bu değerler 0.50'nin üzerinde ise elde edilen faktör sayısının yeterli olduğuna karar verilmektedir.
- Faktör yük değerlerinin mutlak değer olarak 0.30 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir kriter olarak nitelendirilmektedir.

Veri grubunun faktör analizine uygun olup olmadığının tespitine yönelik KMO ve Barlett Testi uygulanmış olup, araştırmada kullanılan ölçeklerin KMO ve Barlett Testi Değerleri Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12.

Araştırma Ölçeklerinin KMO ve Barlett Testi Değerleri

Ölçek Adı	KMO Değeri	Barlett Testi		
		χ^2	df	p değeri
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	0,900	1370,718	45	,000
Dönüşümcü Liderlik	0,972	6410,767	190	,000
Covid – 19 Korkusu	0,873	2366,629	45	,000
Psikolojik Dayanıklılık	0,700	359,161	3	,000
Çalışan İyi Oluşu	0,927	3961,484	153	,000

KMO testi sonuçlarına göre bulunan değerler 0,60' tan büyüktür ve Barlett testleri anlamlı sonuç vermiştir. Bu doğrultuda, mevcut veri grubunun çoklu normal dağılımlı ana kütle olduğu ve faktör analizi yapılması için uygun olduğu tespit edilmiştir.

4.3.1. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında liderin bilinçli farkındalık düzeyini ölçmeye yönelik kullanılan Feldman vd., (2007) tarafından geliştirilen Bilişsel ve Duyuşsal Farkındalık

Ölçeği (Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R)) dört alt boyuttan oluşmaktadır. Literatürde dört boyutla ifade edilen liderin bilinçli farkındalık düzeyinin, KOBİ çalışanları ile yapılan araştırmamız çerçevesinde de şimdiye kadar bilinen yapı ile uyumlu olup olmadığını belirleyebilmek için keşfedici faktör analizi ile yapı geçerliği kontrol edilmiştir. Ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi neticesinde değerlendirilmiştir. KMO değeri ,900 olup, Barlett testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=1370,718$ ve $p<0.0001$). Her iki test sonucu değerlendirildiğinde, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13.

Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi Faktör Analizi

Ölçek	Faktör Yüğü	Öz değır	Açıklanan Varyans %
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi			
I.Faktör		4,808	48,032
9.Yöneticim şimdiki ana odaklanabilir.	,797		
1.Yöneticimin yaptığı şeye odaklanması kolaydır.	,796		
7.Yöneticim düşüncelerini yargılamadan onların farkına varmaya çalışır.	,786		
8.Yöneticim sahip olduğu düşünce ve duyguları kabullenebilir.	,755		
10.Yöneticim uzun süre boyunca dikkatini tek bir şeye verebilir.	,737		
6.Yöneticimin düşüncelerini ve duygularını takip etmesi kendisi için kolaydır.	,698		
4.Yöneticim o anda nasıl hissettiğini genelde oldukça detaylı olarak tarif edebilir.	,676		
2.Yöneticim duygusal acıya tahammül edebilir.	,676		
II.Faktör		1,125	11,293
5.Yöneticimin dikkati kolaylıkla dağılır. ®	,931		
3.Yöneticim değiştiremediği şeyleri kabul eder.	,634		
TOPLAM			59,325

Temel Bileşenler Faktör Analizi ® Ters Kodlama 0,30'un üzerindeki faktör yükleri verilmiştir.

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Faktör yük değeri .30 kabul düzeyinin altında kalan ifadeye rastlanmamıştır. Orijinal ölçekte ölçek ifadeleri dört alt boyutta toplanırken, araştırmamızda ölçek ifadeleri orijinal ölçekten farklı olarak iki alt boyutta toplanmıştır. Ölçekte yer alan 10 ifade ve öz değeri 1'in üzerinde olan iki faktör toplam varyansın %59,32'sini açıklamaktadır. I. Faktör 8 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %48,03'ünü açıklamaktadır., II. Faktör 2 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %11,29'unu açıklamaktadır.

Faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin orijinal ölçekten farklı alt boyutlarda toplanması sebebi ile liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeninin analizlerde 'tek boyut' altında ele alınmasına karar verilmiştir.

4.3.2. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında kullanılan Bass ve Avolio (1995) tarafından geliştirilen "Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin" (MLQ 5X-Short) iki ana boyutundan "Dönüşümcü Liderlik" bölümü dört alt boyuttan oluşmaktadır. Literatürde dört boyutla ifade edilen dönüşümcü liderlik tarzının, KOBİ çalışanları ile yapılan araştırmamız çerçevesinde de şimdiye kadar bilinen yapı ile uyumlu olup olmadığını belirleyebilmek için keşfedici faktör analizi ile yapı geçerliği kontrol edilmiştir. Ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi neticesinde değerlendirilmiştir. KMO değeri ,972 olup, Barlett testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=6410.767$ ve $p<0.0001$). Her iki test sonucu değerlendirildiğinde, dönüşümcü liderlik ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14.

Dönüşümcü Liderlik Faktör Analizi

Ölçek	Faktör Yükü	Öz değer	Açıklanan Varyans %
Dönüşümcü Liderlik			
I.Faktör		13,153	39,227
20.Yöneticimiz çalışanların güçlü oldukları yönleri keşfederek bu yönlerini geliştirmeleri noktasında onları yönlendirir.	,797		
19.Yöneticimiz astlarının yeteneklerini ve ihtiyaçlarını dikkate alır.	,789		
16.Yöneticimiz astlarını ‘yaratıcılık’ konusunda cesaretlendirir.	,787		
18.Yöneticimiz çalışanların bireysel farklılıklarını dikkate alır.	,781		
15.Yöneticimiz astlarının zihinsel yeteneklerini sergilemeleri için uygun koşulları sağlar.	,775		
17.Yöneticimiz astlarını bireysel olarak gözlemlemek için çaba sarf eder.	,773		
13.Yöneticimiz işlerin yapılış biçimi ve mevcut problemler hakkında yeni bakış açıları oluşturmamızı sağlar.	,704		
12.Yöneticimiz bizi alışılmış ya da rutin davranış kalıplarımızı sorgulamaya yönlendirir.	,700		
11.Yöneticimizin biz çalışanlarına ilham verme konusundaki becerileri yüksektir.	,687		
14.Yöneticimiz çalışanların iş yerinde farklı görüşler açıklamalarına uygun ortam yaratır.	,671		
10.Yöneticimiz bizi kurumdaki rolümüzün ne kadar önemli olduğu konusunda ikna etmiştir.	,650		
II.Faktör		1,030	31,690
3.Yöneticimin emirleri çalışanlar tarafından saygıyla karşılanır.	,798		
2.Yöneticim verdiği emirlerde ahlaki değerleri gözetir.	,791		

(Tablo 14. Devam)

1.Yöneticim astlarının kendilerini iyi hissetmesine yardımcı olur.	,742
6.Yöneticimle çalışmaktan gurur duyuyorum.	,710
7.Yöneticim çalışanlarına güvenmektedir.	,696
5.Yöneticim astları için iyi bir örnektir.	,681
8.Yöneticimin çizdiği vizyona inanıyorum.	,671
4.Yöneticim karizmatik özelliklere sahiptir.	,626
9.Yöneticim sembolleri ve sloganları iyi kullanarak güçlü bir ortak amaç oluşturur.	,598
TOPLAM	70,917

Temel Bileşenler Faktör Analizi ® Ters Kodlama 0,30'un üzerindeki faktör yükleri verilmiştir.

Dönüşümcü ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Faktör yük değeri .30 kabul düzeyinin altında kalan ifadeye rastlanmamıştır. Orijinal ölçekte ölçek ifadeleri dört alt boyutta toplanırken, araştırmamızda ölçek ifadeleri orijinal ölçekten farklı olarak iki alt boyutta toplanmıştır. Ölçekte yer alan 20 ifade ve öz değeri 1'in üzerinde olan iki faktör toplam varyansın %70,91'ini açıklamaktadır. I. Faktör 11 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %39,22'sini açıklamaktadır. II. Faktör 9 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %31,69'unu açıklamaktadır.

Faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin orijinal ölçekten farklı alt boyutlarda toplanması sebebi ile dönüşümcü liderlik değişkeninin analizlerde iki boyut altında ele alınmasına karar verilmiştir. 1. Faktör entelektüel teşvik boyutu altında ele alınırken, 2. Faktör idealleştirilmiş etki (karizma) alt boyutu adı altında ele alınacaktır.

4.3.3. Covid – 19 Korkusu Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Ahorsu vd., (2020) tarafından geliştirilen 'Covid-19 Korkusu Ölçeği' ile Durak ve Şenkal (2020) tarafından geliştirilen 'Çok Boyutlu Covid-19 Ölçeği' ölçeklerinin derlenmesi sonucu araştırmamız kapsamında Covid-19 korkusu değişkeni iki alt boyuttan oluşmaktadır. Yapı geçerliğini test edebilmek amacı ile keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem

yeterliliği ve Barlett küresellik testi neticesinde değerlendirilmiştir. KMO değeri ,873 olup, Barlett testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=2366.629$ ve $p<0.0001$). Her iki test sonucu değerlendirildiğinde, Covid-19 korkusu ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15.

Covid-19 Korkusu Faktör Analizi

Ölçek	Faktör Yüğü	Öz değeri	Açıklanan Varyans %
Covid – 19 Korkusu			
I.Faktör : Covid – 19 Korkusu		5,361	35,142
6.Koronavirüse yakalanacağım korkusundan dolayı uyuyamıyorum.	,880		
7.Koronavirüse yakalanacağımı düşündüğümde kalbim hızla çarpmaya başlıyor.	,863		
3.Koronavirüsü düşündüğümde ellerim soğuk soğuk terliyor.	,854		
5.Sosyal medyada koronavirüsle ilgili hikayeleri ve haberleri gördüğümde gerilir veya endişelenirim.	,655		
1.Koronavirüsten (COVID-19) çok korkuyorum.	,616		
4.Koronavirüs nedeniyle hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	,615		
II. Faktör : Covid – 19 ‘a İlişkin Düşünceler		1,262	31,087
9.Bu salgın hayatımı tamamen değiştirdi.	,793		
8.Bu salgının yaşamım üzerinde ciddi etkileri var.	,781		
9.Bu salgından sonra hiçbir şey eskisi gibi olmayacak	,726		
2.Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.	,641		
TOPLAM			66,229

Temel Bileşenler Faktör Analizi ® Ters Kodlama 0,30’un üzerindeki faktör yükleri verilmiştir.

Covid-19 Korkusu ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Faktör yük değeri .30 kabul düzeyinin altında kalan ifadeye rastlanmamıştır. Orijinal ölçekle paralel olarak ölçek ifadelerinin iki alt boyutta toplandığı görülmüştür. Bu alt boyutlar, *Covid – 19 korkusu* alt boyutu ile, *Covid – 19 ‘a ilişkin düşünceler* alt boyutlarıdır. Yalnızca, orijinal ölçekte Covid – 19 korkusu alt boyutunda yer alan 2. İfade: ‘Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor’ ifadesi araştırmamızda Covid-19 ‘a ilişkin düşünceler alt boyutunda yer almıştır. Bu ifade Covid-

19'a yönelik duygu ve düşünceyi içermesi sebebi ile katılımcılar tarafından *Covid-19'a ilişkin düşünceler* boyutuna yakın görülmüş olup, örneklemimize uygunluk açısından *Covid-19'a ilişkin düşünceler* boyutunda kabul edilebilir. Ölçekte yer alan 10 ifade ve öz değeri 1'in üzerinde olan iki faktör toplam varyansın %66,229'unu açıklamaktadır. I. Faktör olan *Covid -19 korkusu*, 6 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %35,14'ünü açıklamaktadır. II. Faktör olan *Covid-19'a ilişkin düşünceler* 4 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %31,08'ini açıklamaktadır.

4.3.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında kullanılan Smith vd., (2008) tarafından geliştirilen kısa psikolojik dayanıklılık ölçeği tek alt boyuttan oluşmaktadır. Psikolojik dayanıklılık değişkeninin KOBİ çalışanları ile yapılan araştırmamız çerçevesinde de bu yapı ile uyumlu olup olmadığını belirleyebilmek amacı ile keşfedici faktör analizi ile yapı geçerliği kontrol edilmiştir. Ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi neticesinde değerlendirilmiştir. KMO değeri ,700 olup, Barlett testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=359.161$ ve $p<0.0001$). Her iki test sonucu değerlendirildiğinde, psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olduğu tespit edilmiştir.

Güvenirlilik analizi bölümünde orijinali 6 ifade olan psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenirliğinin yükseltilmesi amacı ile ölçekteki 1. 3.5. ifadelerin analizden çıkartıldığı ifade edilmişti. Bu kapsamda üç ifade analize tabi tutulmuş, ayrıca ölçekteki 2. 4. ve 6. ifadeler ters kodlanarak keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 16.

Psikolojik Dayanıklılık Faktör Analizi

Ölçek	Faktör Yükü	Öz değer	Açıklanan Varyans %
Psikolojik Dayanıklılık			
I.Faktör		2,116	70,529
4.Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur. ®	,864		
2.Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim. ®	,836		
6.Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır. ®	,819		
TOPLAM			70,529

Temel Bileşenler Faktör Analizi ® Ters Kodlama 0,30'un üzerindeki faktör yükleri verilmiştir.

Psikolojik ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Faktör yük değeri .30 kabul düzeyinin altında kalan ifadeye rastlanmamıştır. Orijinal ölçekle paralel olarak ölçek ifadeleri tek bir boyutta toplanmıştır. Ölçekte yer alan üç ifade ve öz değeri 1'in üzerinde olan faktör toplam varyansın %70,52'sini açıklamaktadır.

4.3.5. Çalışan İyi Oluşu Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında kullanılan Zheng vd., (2015) tarafından geliştirilen çalışan iyi oluşu ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Literatürde üç boyutla ifade edilen çalışan iyi oluşunun, KOBİ çalışanları ile yapılan araştırmamız çerçevesinde de şimdiye kadar bilinen yapı ile uyumlu olup olmadığını belirleyebilmek için keşfedici faktör analizi ile yapı geçerliği kontrol edilmiştir. Ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem yeterliliği ve Barlett küresellik testi neticesinde değerlendirilmiştir. KMO değeri ,927 olup, Barlett testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($\chi^2=3961.484$ ve $p<0.0001$). Her iki test sonucu değerlendirildiğinde, çalışan iyi oluşu ölçeğine ilişkin verilere faktör analizi yapılmasının uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 17.

Çalışan İyi Oluşu Faktör Analizi

Ölçek	Faktör Yükü	Öz değer	Açıklanan Varyans %
Çalışan İyi Oluşu		8,283	23,360
I.Faktör: Öznel İyi Oluş			
2.Hayatımın birçok alanında hayallerime ulaşmaya yakınım	,840		
3.Çoğu zaman kendimi gerçekten mutlu hissediyorum.	,808		
1.Kendimi hayatımdan memnun hissediyorum.	,773		
5.Hayatım çok eğlenceli	,771		
4.Hayatta genel durumum iyi	,752		
6.Dünyaya bir daha gelsem hayatıma dair pek bir şey değiştirmezdim.	,618		
II.Faktör: İş Yeri İyi Oluş		1,931	20,336
8.Genel olarak mevcut işimden oldukça memnunum.	,809		
9.İşimden ciddi keyif alıyorum.	,769		
7.İş hayatımdaki sorumluluklarımdan memnunum.	,741		
10.İşimi zenginleştirmenin her zaman bir yolunu bulurum.	,580		
17.İşim için esnek çalışma saatleri yapmada iyiyimdir.	,557		
11.İşim benim için anlamlı bir deneyimdir.	,534		
12.Mevcut işimdeki kazanımlarımdan dolayı kendimi memnun hissediyorum.	,529		
III. Faktör: Psikolojik İyi Oluş		1,112	19,230
14.Günlük işleri iyi bir şekilde idare ediyorum.	,813		
13.Kendimi yetişkin bir birey olarak görüyorum.	,775		
15.Genellikle kendimi iyi hissediyorum ve kendime güvenim var.	,708		
18.Ailem ve arkadaşlarımla birbirimizi daha iyi anlayabilmemiz için derin sohbetler etmeyi seviyorum.	,559		
16.İnsanlar, kendilerine zaman ayırmaya istekli olduğumu düşünür.	,485		
TOPLAM			62,927

Temel Bileşenler Faktör Analizi ® Ters Kodlama 0,30'un üzerindeki faktör yükleri verilmiştir.

Çalışan iyi oluşu ölçeğinin faktör yapısı belirlenirken faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi, döndürme yöntemi olarak ise maksimum değişkenlik (varimax) yöntemi seçilmiştir. Faktör yük değeri .30 kabul düzeyinin altında kalan ifadeye rastlanmamıştır. Orijinal ölçekle paralel olarak ölçek ifadelerinin üç alt boyutta toplandığı görülmüştür. Bu alt boyutlar, *özel iyi oluş*, *iş yeri iyi oluşu* ve *psikolojik iyi*

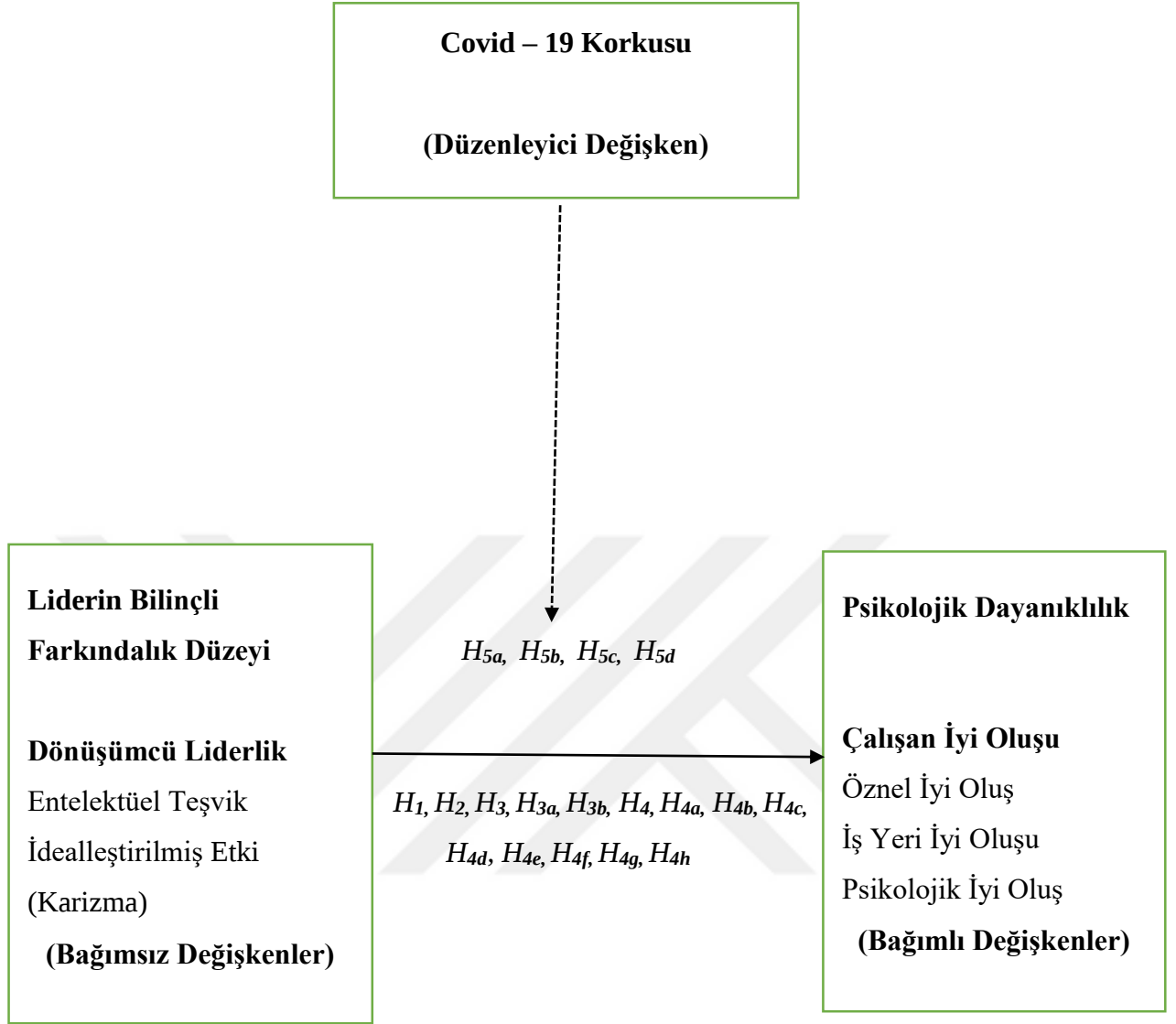
oluş boyutlarıdır. Yalnızca, orijinal ölçekte *psikolojik iyi oluş* alt boyutunda yer alan 17. İfade: ‘İşim için esnek çalışma saatleri yapmada iyiyimdir’ ifadesi araştırmamızda *iş yeri iyi oluşu* alt boyutunda yer almıştır. Bu ifade de iş yerine ilişkin duyguları barındırdığından katılımcılar tarafından *iş yeri iyi oluşu* boyutuna yakın görülmüş olup, örneklemimize uygunluk açısından iş yeri iyi oluşu boyutunda kabul edilebilir. Ölçekte yer alan 18 ifade ve öz değeri 1’in üzerinde olan üç faktör toplam varyansın %62,92’sini açıklamaktadır. I. Faktör olan *öznel iyi oluş*, 6 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %23,36’sını açıklamaktadır. II. Faktör olan *iş yeri iyi oluşu* 7 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %20,33’ünü açıklamaktadır. III. Faktör olan *psikolojik iyi oluş* 5 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın %19,23’ünü açıklamaktadır.

Faktör analizi sonucu elde edilen faktörler orijinal ölçek yapısı ile paralel çıkmıştır. Fakat araştırma modelimizin karmaşıklaşmaması adına çalışan iyi oluşu değişkeninin analizlerde ‘tek boyut’ altında ele alınmasına karar verilmiştir.

Araştırmalarda farklı değişkenlere ilişkin değerlendirmelerin aynı değerlendirici tarafından aynı zaman diliminde yapılması ortak yöntem varyansı sorununu doğurabilir (Malhotra vd., 2006). Ortak yöntem varyansı eğilimi, ilk faktörün varyansın büyük bölümünü tek başına açıklaması veya analiz sonucunda tek faktörün çıkması ile oluşabilmektedir (Podsakoff vd., 2003). Araştırma değişkenlerinin faktör analizi sonucuna göre öz değeri birden yüksek boyutlar tespit edilmiş olup, ilk faktörlerin varyansın önemli kısmını tek başına açıklamadığı görülmüştür. Bu sonuç neticesinde araştırmada ortak varyans sorunu olmadığı saptanmıştır.

4.4. Güncellenen Araştırma Modeli ve Hipotezler

Gerçekleştirilen keşfedici faktörler analizi sonucunda, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile dönüşümcü liderlik değişkenlerine ait ölçekler orijinalinden farklı alt boyutlar ile ortaya çıkmıştır. Faktör analizi neticesinde belirlenen, araştırmanın yeni modeli Şekil 2’deki gibi ortaya çıkmıştır:



Şekil 2. Araştırmanın Yeni Modeli

Araştırma modelimizde liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüştürücü faktör analizi neticesinde araştırmanın modeli güncellenmiştir. İlk araştırma modelinden farklı olarak dönüşümcü liderlik tarzı faktörlerin en yoğun toplandığı alt boyutlar olan entelektüel teşvik ve idealleştirilmiş etki (karizma) alt boyutları ile ele alınacaktır.

Tablo 18.

Güncel Araştırma Hipotezleri

<i>H₁ : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Psikolojik Dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H₂ : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H₃ : Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{3a}: Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutunun Psikolojik Dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{3b}: Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Alt Boyutunun Psikolojik Dayanıklılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H₄ : Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{4a}: Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutunun Çalışan İyi Oluşu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{4b}: Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Alt Boyutunun Çalışan İyi Oluşu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{4c}: Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{4d}: Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{4e}: Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{4f} : Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{4g}: Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{4h}: Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.</i>
<i>H_{5a} : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.</i>
<i>H_{5b} : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.</i>
<i>H_{5c} : Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.</i>
<i>H_{5d} : Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.</i>

4.5. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasında bir ilişkinin varlığı neden – sonuç ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Korelasyon katsayısı değişkenler arasında bir ilişkinin olup

olmadığı, ilişki var ise bu ilişkinin yönü ve kuvveti hakkında bilgi verir (Gülbüz ve Şahin, 2015). Korelasyon analizinde iki değişkenin birlikte değişme derecesi Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmaktadır. Pearson korelasyon katsayısının 0,00- 0,25 arasında olması ilişkinin çok zayıf, 0,26-0,49 arasında olması zayıf, 0,50-0,69 arasında olması orta düzey, 0,70-0,89 arasında olması yüksek düzey, 0,90-100 arasında olması ise çok yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Çıkarsan mı güçlü ilişki boyutunu yazsan. (Kalaycı, 2009).

Araştırma değişkenleri ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda araştırma değişkenleri arasında farklı düzeyde birçok ilişki saptanmıştır. Korelasyon analizi değerlendirildiğinde değişkenlerin büyük çoğunluğu arasında güçlü düzeyde ($p<0,01$) ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 19.

Araştırma Değişkenleri Arası Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	1									
2.Dönüşümcü Liderlik	,767**	1								
2a.Entelektüel Teşvik	,725**	,968**	1							
2b.İdealleştirilmiş Etki (karizma)	,745**	,950**	,841**	1						
3.Covid-19 Korkusu	,015	,088	,119*	,052	1					
4.Psikolojik Dayanıklılık	,073	,093	,080	,102*	-	1				
					,260**					
5.Çalışan İyi Oluşu	,455**	,503**	,516**	,487**	,122*	,232**	1			
5a.Öznel İyi Oluş	,386**	,407**	,422**	,369**	,126*	,209**	,843**	1		
5b.İş Yeri İyi Oluşu	,448**	,495**	,506**	,478**	,101*	,155**	,901**	,596**	1	
5c.Psikolojik İyi Oluş	,302**	,363**	,350**	,392**	,082*	,250**	,809**	,500**	,684**	1

** korelasyon $p<0,01$ derecesinde anlamlı

* korelasyon $p<0,05$ derecesinde anlamlı

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeni ile dönüşümcü liderlik değişkeni arasında anlamlı ve güçlü düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,767$, $p<0,01$). Liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeni dönüşümcü liderlik değişkeninin alt boyutlarından entelektüel teşvik boyutu ($r=0,725$, $p<0,01$) ve idealleştirilmiş etki boyutu ($r=0,745$, $p<0,01$) ile anlamlı ve yüksek düzeyde ilişkiye sahiptir.

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeni ile Covid – 19 korkusu ve psikolojik dayanıklılık değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeni ile çalışan iyi oluşu değişkeni arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır ($r=0,455$, $p<0,01$). Liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeni çalışan iyi oluşu alt boyutlarından öznel iyi oluş boyutu ($r=0,386$, $p<0,01$), iş yeri iyi oluşu boyutu ($r=0,448$, $p<0,01$), psikolojik iyi oluş boyutu ($r=0,302$, $p<0,01$) ile anlamlı ve güçlü ilişki içerisindedir.

Dönüşümcü liderlik değişkeni ile Covid – 19 korkusu ve psikolojik dayanıklılık değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Dönüşümcü liderlik değişkeni ile çalışan iyi oluşu değişkeni arasında anlamlı ve güçlü düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,503$, $p<0,01$). Dönüşümcü liderlik değişkeni çalışan iyi oluşu alt boyutlarından öznel iyi oluş boyutu ($r=0,407$, $p<0,01$), iş yeri iyi oluşu boyutu ($r=0,495$, $p<0,01$), psikolojik iyi oluş boyutu ($r=0,363$, $p<0,01$) ile anlamlı ve güçlü ilişki içerisindedir.

Covid-19 korkusu değişkeni ile psikolojik dayanıklılık değişkeni arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,260$, $p<0,01$). Covid-19 korkusu değişkeni ile çalışan iyi oluşu değişkeni arasında anlamlı ve zayıf düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,122$, $p<0,05$). Covid-19 korkusu değişkeni çalışan iyi oluşu alt boyutlarından öznel iyi oluş boyutu ($r=0,126$, $p<0,05$), iş yeri iyi oluşu boyutu ($r=0,101$, $p<0,05$), psikolojik iyi oluş boyutu ($r=0,082$, $p<0,05$) ile anlamlı ve zayıf düzeyde ilişki içerisindedir.

Psikolojik dayanıklılık değişkeni ile çalışan iyi oluşu değişkeni arasında anlamlı ve güçlü düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,232$, $p<0,01$). Psikolojik dayanıklılık değişkeni çalışan iyi oluşu alt boyutlarından öznel iyi oluş boyutu ($r=0,209$, $p<0,01$), iş yeri iyi oluşu boyutu ($r=0,155$, $p<0,05$), psikolojik iyi oluş boyutu ($r=0,250$, $p<0,01$) ile anlamlı ve güçlü ilişki içerisindedir.

4.6. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir ya da birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü nedensellik ilişkisi kapsamında açıklayan istatistiksel bir analiz yöntemidir (Küçükşille, 2006). Tek bir bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon *tek değişkenli regresyon analizi* olarak adlandırılırken, birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon ise *çok değişkenli regresyon analizi* olarak adlandırılır. Regresyon analizi genel olarak şu sorulara yanıt aramada kullanılabilir (Coşkun vd., 2007):

- Bağımlı değişkendeki değişimin önemli bir kısmı bağımsız değişkenler tarafından açıklanabilir mi?
- Bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarı bağımsız değişkenler tarafından açıklanabilir?
- Değişkenler arasında ne tür bir ilişki mevcuttur?
- Bağımlı değişkene ait ileriye yönelik değerleri tahmin etmek mümkün müdür ve nasıl tahmin edilmelidir?
- Belirli koşulların kontrol edilmesi durumunda, spesifik bir değişken ya da değişkenler grubunun diğer değişken ya da değişkenler üzerindeki etkisi nedir ve bu etki nasıl değişmektedir?

Regresyon analizinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklarken, bağımsız değişkenler arasında kuvvetli ilişkiler olmaması gerekmektedir. Bağımsız değişkenler arasında doğrusal ya da doğrusala yakın ilişki mevcut ise çoklu bağlantı problemi ortaya çıkmaktadır. Çoklu doğrusallık probleminin tespitine yönelik Tolerance ve VIF değerleri incelenmelidir. VIF değeri 1/tolerance olacak şekilde hesaplanmaktadır ve analizdeki VIF değerlerinin 10'dan büyük olmaması beklenmektedir ($VIF < 10$) (Hair vd., 2014).

4.6.1. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeninin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışanlar tarafından algılanan liderin bilinçli farkındalık düzeyi bağımsız, çalışanların psikolojik dayanıklılığı ise bağımlı

değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olmadığı görülmüştür ($F:1,987$; $p>0,05$). VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF<10$). Liderin bilinçli farkındalık düzeyinin, psikolojik dayanıklılık üzerinde etkisi olduğu söylenememektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,005$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç liderin bilinçli farkındalık düzeyindeki değişimin, % 0,5'inin psikolojik dayanıklılık düzeyini açıklanabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile ***H₁ hipotezi*** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '***H₁ hipotezi: Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Psikolojik Dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır***' reddedilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20.

Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,005	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	3,419	,191		15,779	,000		
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	,072	,051	,073	1,410	,159	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Psikolojik Dayanıklılık; $F:1,987$

4.6.2. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeninin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışanlar tarafından algılanan liderin bilinçli farkındalık düzeyi bağımsız, çalışan iyi oluşu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF<10$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F:96,879$; $p=0,000$). Analiz sonucuna göre, liderin bilinçli farkındalık düzeyinin, çalışan iyi oluşu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan iyi oluşu

arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = 0,455$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,207$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç liderin bilinçli farkındalık düzeyindeki değişimin, %20,7'sinin çalışan iyi oluşunu açıklanabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile ***H₂ hipotezi*** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '***H₂ hipotezi : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır***' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21.

Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,207	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	2,049	,170		12,059	,000		
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	,448	,046	,455	9,843	,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşu; F:96,879

4.6.3. Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde dönüşümcü liderlik değişkeninin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışanlar tarafından algılanan liderin dönüşümcü liderlik tarzı bağımsız, çalışanların psikolojik dayanıklılığı ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF < 10$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olmadığı görülmüştür ($F: 3,215$; $p > 0,05$). Dönüşümcü liderliğin, psikolojik dayanıklılık üzerinde etkisi olduğu söylenememektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,009$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç dönüşümcü liderlikteki değişimin, %9'unun psikolojik dayanıklılığı açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile ***H₃ hipotezi*** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '***H₃ hipotezi : Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır***' reddedilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22.

Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,009	Std. Olmayan	Standart	Doğrusallık				
	Değerler	Değerler	İstatistikleri				
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	2,986	,165		18,126	,000		
Dönüşümcü Liderlik	,075	,042	,093	1,793	,074	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Psikolojik Dayanıklılık; F:3,215

4.6.4. Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutunun Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde dönüşümcü liderlik değişkeninin entelektüel teşvik alt boyutunun, psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışanlar tarafından algılanan dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik boyutu bağımsız, çalışanların psikolojik dayanıklılığı ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir (VIF<10). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olmadığı görülmüştür (F:2,389; p>0,05). Dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik alt boyutunun, psikolojik dayanıklılık üzerinde etkisi olduğu söylenememektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,006$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik boyutundaki değişimin, %6' sının psikolojik dayanıklılığı açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile **H_{3a} hipotezi** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '**H_{3a} hipotezi : Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutunun Psikolojik Dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır**' reddedilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 23'de gösterilmiştir.

Tablo 23.

Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutu ile Psikolojik Dayanıklılık Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,006	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit	3,449	,230		14,966	,000		
Terim							
Entelektüel	,106	,069	,080	1,546	,123	1,000	1,000
Teşvik							

Bağımlı Değişken: Psikolojik Dayanıklılık; F:2,389

4.6.5. Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Alt Boyutunun Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde dönüşümcü liderlik değişkeninin idealleştirilmiş etki (karizma) alt boyutunun, psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki alt boyutu bağımsız, çalışanların psikolojik dayanıklılığı ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir (VIF<10). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olmadığı görülmüştür (F:3,891; p>0,05). Dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki alt boyutunun, psikolojik dayanıklılık üzerinde etkisi olduğu söylenememektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,008$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki alt boyutundaki değişimin, %8'inin psikolojik dayanıklılığı açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile **H_{3b} hipotezi** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '**H_{3b} hipotezi : Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki Alt Boyutunun Psikolojik Dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır**' reddedilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 24'de gösterilmiştir.

Tablo 24.

Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki Alt Boyutu ile Psikolojik Dayanıklılık Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,008	Std. Olmayan	Standart	Doğrusallık				
	Değerler	Değerler				İstatistikleri	
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit	2,955	,166		17,768	,000		
Terim							
Entelektüel	,082	,042	,102	1,972	,049	1,000	1,000
Teşvik							

Bağımlı Değişken: Psikolojik Dayanıklılık; F:3,891

4.6.6. Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde çalışanlar tarafından algılanan dönüşümcü liderlik değişkeninin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Dönüşümcü liderlik bağımsız, çalışan iyi oluşu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF < 10$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F:124,759$; $p=0,000$). Analiz sonucuna göre, dönüşümcü liderliğin, çalışan iyi oluşu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Dönüşümcü liderlik ile çalışan iyi oluşu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = 0,503$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,253$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç dönüşümcü liderlikteki değişimin, % 25,3'ünün çalışan iyi oluşunu açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile **H₄ hipotezi** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '**H₄ hipotezi : Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşu üzerinde anlamlı etkisi vardır**' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 25'de gösterilmiştir.

Tablo 25.

Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,253	Std. Olmayan	Standart					Doğrusallık
	Değerler	Değerler					İstatistikleri
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	2,154	,142		15,212	,000		
Dönüşümcü Liderlik	,401	,036	,503	11,170	,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşu; F:124,759

4.6.7. Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutunun Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik alt boyutunun çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik devam alt boyutu bağımsız, çalışan iyi oluşu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF < 10$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F:132,463$; $p=0,000$). Analiz sonucuna göre, dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik boyutunun, çalışan iyi oluşu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik alt boyutu ile çalışan iyi oluşu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = 0,516$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,266$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik alt boyutundaki değişimin, % 26,6'sının çalışan iyi oluşu düzeyini açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile ***H_{4a} hipotezi*** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '***H_{4a} hipotezi: Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Boyutunun Çalışan İyi Oluşu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır***' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26.

Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Boyutu ile Çalışan İyi Oluşu Regresyon Analizi Sonuçları

$R^2= 0,266$	Std. Olmayan Değerler	Standart Değerler				Doğrusallık İstatistikleri
	B	Std. hata	Beta	t	P değeri	Tolerans VIF
Sabit	2,290	,127		18,054	,000	
Terim						
Entelektüel	,373	,032	,516	11,509	,000	1,000 1,000
Teşvik						

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşu; F:132,463

4.6.8. Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Alt Boyutunun Çalışan İyi Oluşu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (karizma) alt boyutunun çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (karizma) alt boyutu bağımsız, çalışan iyi oluşu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF < 10$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F: 114,125$; $p=0,000$). Analiz sonucuna göre, dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (karizma) boyutunun, çalışan iyi oluşu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (karizma) alt boyutu ile çalışan iyi oluşu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = 0,487$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,237$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki alt boyutundaki değişimin, % 23,7'sinin çalışan iyi oluş düzeyini açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile **H_{4b} hipotezi** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; ' **H_{4b} hipotezi : Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Boyutunun Çalışan İyi Oluşu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır**' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27.

Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Boyutu ile Çalışan İyi Oluşu Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,237	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	2,191	,145		15,163	,000		
Dönüşümcü Liderlik	,387	,036	,487	10,683	,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşu; F:114,125

4.6.9. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde çalışanlar tarafından algılanan liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeninin çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Liderin bilinçli farkındalık düzeyi bağımsız, öznel iyi oluş alt boyutu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF < 10$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F: 65,031$; $p=0,000$). Analiz sonucuna göre, liderin bilinçli farkındalık düzeyinin, çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutu üzerinde etkisi olduğu bulgulanmıştır ($p < 0,05$). Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = 0,386$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,149$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç liderin bilinçli farkındalık düzeyindeki değişimin, % 14,9'ünün çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutunu açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile **H_{4c} hipotezi** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '**H_{4c} hipotezi : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş alt boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır**' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 28'de gösterilmiştir.

Tablo 28.

Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,149	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	1,586	,230		6,887	,000		
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	,498	,062	,386	8,064	,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu; F:65,031

4.6.10. Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde dönüşümcü liderlik değişkeninin çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Dönüşümcü liderlik bağımsız, çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF < 10$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F:73,064$; $p=0,000$). Analiz sonucuna göre, dönüşümcü liderliğin, çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Dönüşümcü liderlik ile çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = 0,407$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,165$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç dönüşümcü liderlikteki değişimin, % 16,5' inin çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutunu açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile ***H_{4d} hipotezi*** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '***H_{4d} hipotezi : Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır***' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo 29.

Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,165	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	1,770	,197		8,981	,000		
Dönüşümcü Liderlik	,427	,050	,407	8,548	,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu; F:73,064

4.6.11. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde çalışanlar tarafından algılanan liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeninin çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Liderin bilinçli farkındalık düzeyi bağımsız, iş yeri iyi oluşu alt boyutu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir (VIF<10). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F:93,273; p=0,000). Analiz sonucuna göre, liderin bilinçli farkındalık düzeyinin, çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutu üzerinde etkisi olduğu bulgulanmıştır (p<0,05). Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = 0,448$; p<0,05). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,201$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç liderin bilinçli farkındalık düzeyindeki değişimin, % 20,1' inin çalışan iyi oluşunun işyeri iyi oluşu alt boyutunu açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile **H_{4e} hipotezi** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '**H_{4e} hipotezi : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu alt boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır**' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30.

Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,201	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	1,844	,196		9,401	,000		
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	,508	,053	,448	9,658	,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu; F:93,273

4.6.12. Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde dönüşümcü liderlik değişkeninin çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Dönüşümcü liderlik bağımsız, çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF < 10$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F:119,742$; $p=0,000$). Analiz sonucuna göre, dönüşümcü liderliğin, çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Dönüşümcü liderlik ile çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = 0,495$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,245$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç dönüşümcü liderlikteki değişimin, % 24,5' inin çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutunu açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile ***H_{af} hipotezi*** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '***H_{af} hipotezi: Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır***' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31.

Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,245	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	1,965	,164		12,011	,000		
Dönüşümcü Liderlik	,454	,041	,495	10,943	,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt Boyutu; F:119,742

4.6.13. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde çalışanlar tarafından algılanan liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeninin çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Liderin bilinçli farkındalık düzeyi bağımsız, psikolojik iyi oluş alt boyutu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir (VIF<10). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F:37,318; p=0,000). Analiz sonucuna göre, liderin bilinçli farkındalık düzeyinin, çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutu üzerinde etkisi olduğu bulgulanmıştır (p<0,05). Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = 0,302$; p<0,05). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,091$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç liderin bilinçli farkındalık düzeyindeki değişimin, %9,1'inin çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutunu açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile **H_{4g} hipotezi** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '**H_{4g} hipotezi : Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş alt boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır**' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 32'de gösterilmiştir.

Tablo 32.

Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,091	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	2,883	,188		15,365	,000		
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	,307	,050	,302	6,109	,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu; F:37,318

4.6.14. Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde dönüşümcü liderlik değişkeninin çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Dönüşümcü liderlik bağımsız, çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutu ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modeldeki VIF değeri incelendiğinde çoklu doğrusallık probleminin olmadığı görülmektedir ($VIF < 10$). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F:55,883$; $p=0,000$). Analiz sonucuna göre, dönüşümcü liderliğin, çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutu üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Dönüşümcü liderlik ile çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = 0,363$; $p < 0,05$). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı $R^2 = 0,132$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç dönüşümcü liderlikteki değişimin, % 13,2' sinin çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutunu açıklayabileceğini ifade etmektedir. Uygulanan regresyon analizi ile ***H_{4h} hipotezi*** test edilmiştir. Analiz sonucuna göre; '***H_{4h} hipotezi : Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu üzerinde anlamlı etkisi vardır***' kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 33'de gösterilmiştir.

Tablo 33.

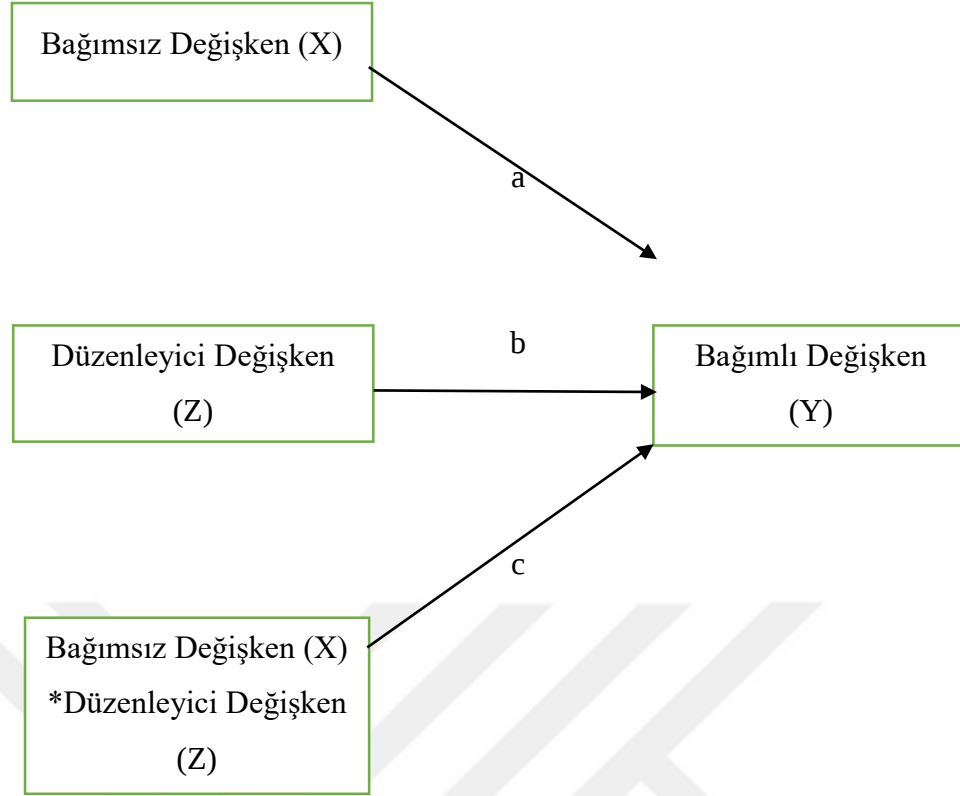
Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu Regresyon Analizi Sonuçları

R²= 0,132	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	2,866	,157		18,213	,000		
Dönüşümcü Liderlik	,298	,040	,363	7,475	,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu; F:55,883

4.7. Düzenleyici Değişken Etkisi

Düzenleyici değişken bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve/veya yönünü etkileyen değişken şeklinde ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle, düzenleyici değişken, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü azaltabilir, artırabilir veya bu ilişkinin yönünü değiştirebilmektedir (Vardar, 2019). Düzenleyici değişken etkisi 1986 yılında Baron ve Kenny tarafından yayınlanan makale sonrasında özellikle sosyal bilimler araştırmalarında sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Baron & Kenny (1986)'ya göre temel düzenleyici değişken modeli Şekil 3. 'de şematize edilmiştir.



Şekil 3. Temel düzenleyici değişken modeli

Kaynak: Baron & Kenny (1986)

Şekil 3’de görüldüğü üzere a yolu bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini, b yolu düzenleyici değişkenin bağımsız değişken üzerindeki kontrol etkisini ve c yolu ise bağımsız ve düzenleyici değişkenin etkileşiminin bağımsız değişken üzerindeki etkisini göstermektedir. Düzenleyici değişken etkisini belirlemek amacı ile c yolunun istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına yönelik hipotez test edilmelidir. Temel düzenleyici etki modelinde düzenleyici değişken etkisinin anlamlı olup olmadığı sorgulanırken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı sorgulanmamaktadır. Çünkü bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki anlamlı bir ilişkinin varlığı düzenleyicilik etkisi için gerekli bir koşul değildir (Baron & Kenny, 1986).

Araştırmada bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkide, günümüz iş hayatında önemli yer teşkil eden Covid-19 korkusu değişkeninin düzenleyici etkisinin olup olmadığını tespit edilecektir. Bu amaçla dört hipotez ortaya atılmıştır:

H_{5a}: Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.

H_{5b}: Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.

H_{5c}: Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.

H_{5d}: Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun düzenleyici rolü vardır.

Düzenleyici etkinin test edilebilmesi amacı ile çoklu regresyon analizleri uygulanacaktır. Öncelikle bağımsız değişkenler ile düzenleyici değişken standartlaştırılacaktır. Ardından bağımsız değişken ve düzenleyici değişkenin standart değerlerinin çarpımından ‘etkileşim terimi’ elde edilecektir. Elde edilen tüm değişkenler regresyon analizi modeline eklenerek analizler uygulanacaktır.

4.7.1. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyici Etkisi

Bu bölümde çalışanlar tarafından algılanan liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeninin, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri üzerindeki ilişkide Covid – 19 korkusunun düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Liderin bilinçli farkındalık düzeyi bağımsız, psikolojik dayanıklılık bağımlı, Covid – 19 korkusu değişkeni düzenleyici değişken olarak ele alınmış ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz uygulanmadan önce bağımsız değişken olan liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeni ile düzenleyici değişken Covid-19 korkusu değişkenleri standartlaştırılarak z skorları elde edilmiştir. Ardından liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile Covid-19 korkusu değişkeninin çarpımından ‘etkileşim terimi’ elde edilmiştir. Elde edilen tüm değişkenler regresyon analizi modeline eklenerek çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analizi ile **H_{5a} hipotezi** test edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 34’de yer verilmiştir.

Analiz sonucuna göre, Covid – 19 korkusunun, psikolojik dayanıklılık üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta = -259$, $p < 0.05$). Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile Covid-19 korkusu değişkenlerinin etkileşimleri neticesinde tüm modelin varyansının % 8’ini açıkladığı görülmüştür. Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile psikolojik dayanıklılık ilişkisinde Covid-19 korkusunun istatistiksel olarak anlamlı bir

düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Bu sonuca göre **H_{5a} hipotezi** reddedilmiştir.

Tablo 34.

Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyicilik Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

R²= 0,080		Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler		Doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans VIF
Sabit Terim		3,276	,036		91,152	,000	
Zskor Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi		,030	,039	,042	,772	,441	,863 1,158
Zskor Covid – 19 Korkusu		-,184	,036	-,259	-5,169	,000	1,000 1,000
Etkileşim terimi (Zskor liderin bilinçli farkındalık düzeyi* Zskor Covid-19 korkusu)		-,059	,034	-,092	-1,702	,090	,864 1,158

Bağımlı Değişken: Psikolojik Dayanıklılık; F:10,612

4.7.2. Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyici Etkisi

Bu bölümde çalışanlar tarafından algılanan liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeninin, çalışan iyi oluşu üzerindeki ilişkide Covid – 19 korkusunun düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Liderin bilinçli farkındalık düzeyi bağımsız, çalışan iyi oluşu bağımlı, Covid – 19 korkusu değişkeni düzenleyici değişken olarak ele alınmış ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz uygulanmadan önce bağımsız değişken olan liderin bilinçli farkındalık düzeyi değişkeni ile düzenleyici değişken Covid-19 korkusu değişkenleri standartlaştırılarak z skorları elde edilmiştir. Ardından liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile Covid-19 korkusu değişkeninin çarpımından ‘etkileşim terimi’ elde edilmiştir. Elde edilen tüm değişkenler regresyon analizi modeline eklenerek çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analizi ile **H_{5b} hipotezi** test edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 35’de yer verilmiştir.

Analiz sonucuna göre, liderin bilinçli farkındalık düzeyinin çalışan iyi oluşu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta=0,426$; $p<0.05$).

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile Covid-19 korkusu değişkenlerinin etkileşimleri neticesinde tüm modelin varyansının % 22' sini açıklandığı görülmüştür Liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan iyi oluşu ilişkisinde Covid-19 korkusunun istatistiksel olarak anlamlı bir düzenleyici etkisinin olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Bu sonuca göre H_{5b} hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 35.

Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyicilik Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

$R^2= 0,220$		Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
		B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim		3,688	,033		111,623	,000		
Zskor Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi		,306	,036	,426	8,594	,000	,863	1,158
Zskor Covid – 19 Korkusu		,072	,033	,102	2,213	,027	1,000	1,000
Etkileşim terimi (Zskor liderin bilinçli farkındalık düzeyi* Zskor Covid-19 korkusu)		-,045	,032	-,070	-1,410	,159	,864	1,158

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşu ; F:34,565

4.7.3. Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyici Etkisi

Bu bölümde çalışanlar tarafından algılanan dönüşümcü liderlik değişkeninin, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri üzerindeki ilişkide Covid – 19 korkusunun düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Dönüşümcü liderlik bağımsız, psikolojik dayanıklılık bağımlı, Covid – 19 korkusu değişkeni düzenleyici değişken olarak ele alınmış ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz uygulanmadan önce bağımsız değişken olan dönüşümcü liderlik değişkeni ile düzenleyici değişken Covid-19 korkusu değişkenleri standartlaştırılarak z skorları elde edilmiştir. Ardından dönüşümcü liderlik ile Covid-19

korkusu değişkeninin çarpımından ‘etkileşim terimi’ elde edilmiştir. Elde edilen tüm değişkenler regresyon analizi modeline eklenerek çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analizi ile H_{5c} **hipotezi** test edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 36’da yer verilmiştir.

Analiz sonucuna göre, Covid – 19 korkusunun, psikolojik dayanıklılık üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta=-264$, $p<0.05$). Dönüşümcü liderlik ile Covid-19 korkusu değişkenlerinin etkileşimleri neticesinde tüm modelin varyansının % 8,2’sini açıkladığı görülmüştür Dönüşümcü liderlik ile psikolojik dayanıklılık ilişkisinde Covid-19 korkusunun istatistiksel olarak anlamlı bir düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Bu sonuca göre H_{5c} **hipotezi** reddedilmiştir.

Tablo 36.

Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyicilik Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

R²= 0,082	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	3,281	,036		90,684	,000		
Zskor Dönüşümcü Liderlik	,069	,039	,096	1,790	,074	,877	1,140
Zskor Covid – 19 Korkusu	-,188	,036	-,264	-5,236	,000	,989	1,011
Etkileşim terimi (Zskor dönüşümcü liderlik* Zskor Covid-19 korkusu)	-0,37	,034	-,058	-1,084	,279	,883	1,132

Bağımlı Değişken: Psikolojik Dayanıklılık; F: 10,881

4.7.4. Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu arasındaki ilişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyici Etkisi

Bu bölümde çalışanlar tarafından algılanan dönüşümcü liderlik değişkeninin, çalışan iyi oluşu üzerindeki ilişkide Covid – 19 korkusunun düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Dönüşümcü liderlik bağımsız, çalışan iyi oluşu bağımlı, Covid – 19 korkusu değişkeni düzenleyici değişken olarak ele alınmış ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz uygulanmadan önce bağımsız değişken olan dönüşümcü liderlik

değişkeni ile düzenleyici değişken Covid-19 korkusu değişkenleri standartlaştırılarak z skorları elde edilmiştir. Ardından dönüşümcü liderlik ile Covid-19 korkusu değişkeninin çarpımından ‘etkileşim terimi’ elde edilmiştir. Elde edilen tüm değişkenler regresyon analizi modeline eklenerek çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analizi ile ***H_{5d} hipotezi*** test edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 37’de yer verilmiştir.

Analiz sonucuna göre, dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($\beta=0,473$; $p<0.05$). Dönüşümcü liderlik ile Covid-19 korkusu değişkenlerinin etkileşimleri neticesinde tüm modelin varyansının % 26’ sını açıklandığı görülmüştür. Dönüşümcü liderlik ile çalışan iyi oluşu ilişkisinde Covid-19 korkusunun istatistiksel olarak anlamlı bir düzenleyici etkisinin olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Bu sonuca göre ***H_{5d} hipotezi*** reddedilmiştir.

Tablo 37.

Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu Arasındaki İlişkide Covid – 19 Korkusunun Düzenleyicilik Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

R²= 0,260	Std. Olmayan Değerler		Standart Değerler	Doğrusallık İstatistikleri			
	B	Std. hata	Beta	t	p değeri	Tolerans	VIF
Sabit Terim	3,696	,032		114,926	,000		
Zskor	,337	,034	,473	9,831	,000	,877	1,141
Dönüşümcü Liderlik							
Zskor Covid – 19 Korkusu	,051	,032	,072	1,588	,113	,989	1,011
Etkileşim terimi (Zskor dönüşümcü liderlik* Zskor Covid-19 korkusu)	-,041	,030	-,065	-1,350	,178	,883	1,132

Bağımlı Değişken: Çalışan İyi Oluşu; F: 42,641

4.8. Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Farklılıklarının Analizi

Bu bölümde, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik ve alt boyutları, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeği ve alt boyutları için katılımcıların verdikleri cevapların sosyo demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Ayrıca bu farklılıkların yönü, büyüklüğü ve anlamlılıkları tespit edilmiştir. Ölçek skorlarının demografik parametrelere göre farklılıklarının araştırılmasında iki grup içeren değişkenler (cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, çalışan statüsü) için bağımsız gruplar arası *t*-testi, ikiden fazla grup içeren değişkenler (eğitim durumu, yaş, faaliyet süresi ve çalışan sayısı) için ise çok faktörlü varyans analizi ile farklılıklar tespit edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gruplar arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını araştırmaktadır. ANOVA testi karşılaştırma yapılan gruplar arasındaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı hakkında bilgi verememektedir. Bu amaçla, gruplar arasındaki farklılıkların kaynağını tespit edebilmek için One – way ANOVA testi uygulanmalıdır (Hair vd., 1998). Gruplar arası karşılaştırma analizlerinde, hangi grubun diğerinden farklı olduğunu tespit edebilmek için “post hoc” testlerinin uygulanması gerekmektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için çoklu karşılaştırma testleri, varyansın ve örneklemin eşit olup olmamasına göre değişkenlik göstermektedir. Karşılaştırılacak gruplardaki örneklem sayıları eşit olmadığı için, varyansların homojen olması durumunda Hochberg’s GT2 testi, varyansların homojen olmadığı durumlarda ise Dunnet T3 testi uygulanmıştır. (Kayri, 2009). Homojen dağılan boyutlar için gruplar arasında katılımcı sayıları arasındaki farklar fazla olduğundan Hochberg’s GT2 testi gerçekleştirilmiştir (Field, 2013). Çalışmanın bu bölümünde ANOVA testi sonuçlarına ilişkin tablolar beraberinde, sadece farklılığın olduğu gruplara yönelik test sonuçlarına yer verilmiştir.

4.8.1. Değişkenlerin Katılımcıların Cinsiyetine Göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik ve alt boyutları, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar arası *t*-testi uygulanmıştır. Varyansların homojen olduğu görülmüştür. Bu noktada, varyansların eşit dağıldığını ifade eden ‘equal varinace assumed’ satırındaki analize bakılıp, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid- 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeklerine verilen cevapların,

katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0.05$). Analizin sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 38’de belirtilmiştir.

Tablo 38.

Katılımcıların Cinsiyetine Göre Farklılıklarının Analizi (t Testi)

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	F	p
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	Kadın	159	3,7160	,71126	1,277	,008	,202
	Erkek	215	3,6190	,73640			
Dönüşümcü Liderlik	Kadın	159	3,9350	,87005	1,722	,064	,800
	Erkek	213	3,7745	,90239			
Entelektüel Teşvik	Kadın	157	3,8771	,94901	1,398	,023	,163
	Erkek	212	3,7371	,95309			
İdealleştirilmiş Etki	Kadın	159	3,9977	,84152	2,002	,190	,046
	Erkek	212	3,8106	,92642			
Covid- 19 Korkusu	Kadın	163	2,6121	,85767	,431	2,602	,667
	Erkek	241	2,5721	,95316			
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	165	3,3356	,76686	,979	1,861	,328
	Erkek	241	3,2646	,68181			
Çalışan İyi Oluşu	Kadın	165	3,6904	,64906	-,193	4,649	,847
	Erkek	239	3,7045	,76671			
Öznel İyi Oluş	Kadın	165	3,3838	,87312	-,958	1,094	,339
	Erkek	239	3,4741	,96894			
İş Yeri İyi Oluş	Kadın	165	3,6736	,79375	-,677	,375	,499
	Erkek	239	3,7307	,85972			
Psikolojik İyi Oluş	Kadın	165	4,0814	,67134	1,859	1,550	,064
	Erkek	239	3,9418	,78726			

4.8.2. Değişkenlerin Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik ve alt boyutları, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar arası t-testi uygulanmıştır. Varyansların homojen olduğu görülmüştür. Bu noktada, varyansların eşit dağıldığını ifade eden ‘equal variances assumed’ satırındaki analize bakılıp, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid- 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeklerine verilen

cevapların, katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0.05$). Analizin sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 39’da belirtilmiştir.

Tablo 39.

Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi (t Testi)

Değişkenler	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	F	p
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	Bekar	171	3,6792	,72246	,552	,120	,581
	Evli	202	3,6376	,72671			
Dönüşümcü Liderlik	Bekar	169	3,9195	,81911	1,576	1,588	,116
	Evli	202	3,7735	,94254			
Entelektüel Teşvik	Bekar	167	3,8517	,91461	1,070	,082	,285
	Evli	201	3,7450	,98128			
İdealleştirilmiş Etki	Bekar	169	3,9912	,79067	2,049	3,308	,041
	Evli	201	3,8009	,96585			
Covid- 19 Korkusu	Bekar	178	2,5777	,94905	-,283	1,617	,777
	Evli	225	2,6036	,88476			
Psikolojik Dayanıklılık	Bekar	179	3,2613	,74347	-,701	,720	,483
	Evli	226	3,3114	,68944			
Çalışan İyi Oluşu	Bekar	179	3,6973	,70329	,043	,496	,966
	Evli	224	3,6942	,73134			
Öznel İyi Oluş	Bekar	179	3,4385	,94110	,098	,089	,922
	Evli	224	3,4293	,92100			
İş Yeri İyi Oluşu	Bekar	179	3,7064	,80913	,048	,028	,962
	Evli	224	3,7024	,85060			
Psikolojik İyi Oluş	Bekar	179	3,9954	,73424	-,021	,435	,983
	Evli	224	3,9970	,75275			

4.8.3. Değişkenlerin Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup / Olmamasına Göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların çocuk sahibi olup olmamalarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar arası t-testi uygulanmıştır. Varyansların homojen olduğu görülmüştür. Bu noktada, varyansların eşit dağıldığını ifade eden ‘equal varinace assumed’ satırındaki analize bakılıp, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid- 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeklerine verilen cevapların, katılımcıların çocuk sahibi olup olmamalarına göre anlamlı farklılık

göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0.05$). Analizin sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 40’da belirtilmiştir.

Tablo 40.

Katılımcıların Çocuk Sahibi Olup / Olmamasına Göre Farklılıklarının Analizi (t Testi)

Değişkenler	Çocuk Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	F	p
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	Yok	203	3,6949	,69231	,955	,136	,340
	Var	164	3,6233	,74054			
Dönüşümcü Liderlik	Yok	202	3,8961	,82589	1,215	1,418	,225
	Var	163	3,7838	,93762			
Entelektüel Teşvik	Yok	201	3,8379	,91605	,869	,167	,385
	Var	161	3,7513	,97297			
İdealleştirilmiş Etki	Yok	201	3,9592	,80860	1,586	2,552	,114
	Var	163	3,8124	,95665			
Covid- 19 Korkusu	Yok	214	2,6087	,89385	,226	,067	,821
	Var	183	2,5880	,93118			
Psikolojik Dayanıklılık	Yok	214	3,3019	,76648	,224	3,927	,823
	Var	185	3,2858	,65547			
Çalışan İyi Oluşu	Yok	214	3,6926	,67031	-,174	1,630	,862
	Var	183	3,7051	,76301			
Öznel İyi Oluş	Yok	214	3,4524	,91909	,347	,057	,729
	Var	183	3,4200	,93459			
İş Yeri İyi Oluşu	Yok	214	3,6863	,79651	-,526	,278	,599
	Var	183	3,7302	,86361			
Psikolojik İyi Oluş	Yok	214	3,9906	,67784	-,242	4,466	,809
	Var	183	4,0087	,80883			

4.8.4. Değişkenlerin Katılımcıların Statülerine Mavi Yaka / Beyaz Yaka Statülerine Göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların mavi yaka veya beyaz yaka statüsünde olup olmamalarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız gruplar arası t-testi uygulanmıştır. Varyansların homojen olduğu görülmüştür. Bu noktada, varyansların eşit dağıldığını ifade eden ‘equal varinace assumed’ satırındaki analize bakılıp, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik ile dönüşümcü liderlik ölçeğinin entelektüel teşvik alt boyutu ve çalışan iyi oluşu ölçeklerinin öznel iyi oluş alt boyutu ile iş yeri iyi oluşu alt boyutuna

verilen cevapların, katılımcıların mavi yaka ya da beyaz yaka statüsünde olmalarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p>0.05$).

Covid – 19 korkusu, dönüşümcü liderlik ölçeğinin idealleştirilmiş etki alt boyutu, psikolojik dayanıklılık ölçeğine verilen cevapların, katılımcıların mavi yaka ya da beyaz yaka statüsünde olmalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). Mavi yaka çalışanların Covid – 19 korkusu düzeylerinin, mavi yaka çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür (Mavi Yaka Mean: 2,7727 > Beyaz Yaka Mean : 2,4553). Beyaz yaka çalışanların dönüşümcü liderlik idealleştirilmiş etki alt boyutu algısının, mavi yaka çalışanların algısına nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Beyaz Yaka Mean: 4,0293 > Mavi Yaka Mean: 3,7474) Beyaz yaka çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, mavi yaka çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Beyaz Yaka Mean : 3,3933 > Mavi Yaka Mean : 3,1724). Bunlara ilaveten, çalışan iyi oluşu ölçeğinin alt boyutu olan psikolojik iyi oluş boyutunun; katılımcıların mavi yaka ya da beyaz yaka statüsünde olmalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0.05$) Beyaz yaka çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin mavi yaka çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür (Beyaz Yaka Mean : 4,1141 > Mavi Yaka Mean : 3,8586). Analizin sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 41’de belirtilmiştir.

Tablo 41.

Katılımcıların Mavi Yaka / Beyaz Yaka Statülerine Göre Farklılıklarının Analizi (t Testi)

Değişkenler	Statü	N	Ortalama	Std. Sapma	t	F	p
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi Dönüşümcü Liderlik	Mavi Yaka	170	3,6173	,67877	-1,634	4,337	,103
	Beyaz Yaka	178	3,7445	,76770			
	Mavi Yaka	168	3,7546	,82863	-1,743	7,821	,082
	Beyaz Yaka	178	3,9217	,94656			
Entelektüel Teşvik	Mavi Yaka	167	3,7573	,86291	-,645	12,909	,519
	Beyaz Yaka	177	3,8236	1,03745			
İdealleştirilmiş Etki	Mavi Yaka	168	3,7474	,89184	-2,942	,675	,003
	Beyaz Yaka	177	4,0293	,88723			
Covid - 19 Korkusu	Mavi Yaka	173	2,7727	,90495	3,438	,102	,001
	Beyaz Yaka	205	2,4553	,88505			
Psikolojik Dayanıklılık	Mavi Yaka	173	3,1724	,71481	-2,977	,000	,003
	Beyaz Yaka	205	3,3933	,72215			
Çalışan İyi Oluşu	Mavi Yaka	172	3,6541	,67816	-	1,644	,234
	Beyaz Yaka	204	3,7432	,75859	1,1911		
Öznel İyi Oluş	Mavi Yaka	172	3,4946	,90639	,897	,343	,371
	Beyaz Yaka	204	3,4085	,94488			
İş Yeri İyi Oluşu	Mavi Yaka	172	3,6408	,78017	-1,444	4,021	,150
	Beyaz Yaka	204	3,7660	,88377			
	Mavi Yaka	172	3,8586	,70340	-3,332	1,644	,001
Psikolojik İyi Oluş	Mavi Yaka	204	4,1141	,77100			
	Beyaz Yaka						

4.8.5. Değişkenlerin Katılımcıların Yaşına Göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik ve alt boyutları, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için gruplar arası ANOVA uygulanmıştır. Varyansların homojen olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid- 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeklerine verilen cevapların, katılımcıların yaşına göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0.05$). Analizin sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 42’de belirtilmiştir.

Tablo 42.

Katılımcıların Yaşına Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA testi)

Değişkenler	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	18-25 yaş	82	3,7142	,68265	,830	,529
	26-30 yaş	81	3,7114	,65539		
	31-35 yaş	91	3,7119	,70029		
	36-40 yaş	58	3,5623	,93269		
	41-45 yaş	33	3,4973	,73770		
	46 ve üzeri	27	3,6123	,61084		
Dönüşümcü Liderlik	18-25 yaş	82	3,8922	,73752	2,014	,076
	26-30 yaş	80	3,9615	,79131		
	31-35 yaş	90	3,9706	,86382		
	36-40 yaş	58	3,6924	1,16300		
	41-45 yaş	33	3,5774	,90044		
	46 ve üzeri	27	3,6104	,92047		
Entelektüel Teşvik	18-25 yaş	81	3,8060	,84413	1,998	,078
	26-30 yaş	80	3,9335	,86846		
	31-35 yaş	90	3,9440	,93365		
	36-40 yaş	57	3,6712	1,19056		
	41-45 yaş	33	3,5185	,91835		
	46 ve üzeri	26	3,5189	,92701		
İdealleştirilmiş Etki	18-25 yaş	82	3,9920	,70985	2,205	,053
	26-30 yaş	80	3,9917	,84782		
	31-35 yaş	90	4,0080	,83888		
	36-40 yaş	57	3,6852	1,16465		
	41-45 yaş	33	3,6498	,92343		
	46 ve üzeri	27	3,6553	,94765		
Covid-19 Korkusu	18-25 yaş	85	2,4908	,90308	3,092	,009
	26-30 yaş	84	2,7735	,95471		
	31-35 yaş	97	2,6465	,81951		
	36-40 yaş	63	2,2827	,96451		
	41-45 yaş	39	2,5211	,98391		
	46 ve üzeri	34	2,8647	,80675		

(Tablo 42. devam)

Psikolojik	18-25 yaş	85	3,2216	80647		
Dayanıklılık	26-30 yaş	84	3,2381	,75263		
	31-35 yaş	97	3,3584	,70532		
	36-40 yaş	64	3,3125	,65969	,600	,700
	41-45 yaş	39	3,3983	,62777		
	46 ve üzeri	35	3,2905	,66093		
Çalışan İyi Oluşu	18-25 yaş	85	3,7484	,64380		
	26-30 yaş	84	3,7330	,67639		
	31-35 yaş	97	3,7572	,69707	,925	,464
	36-40 yaş	64	3,5339	,98741		
	41-45 yaş	39	3,6772	,65410		
	46 ve üzeri	33	3,6842	,51265		
	18-25 yaş	85	3,5145	,92563		
Öznel İyi Oluş	26-30 yaş	84	3,5278	,82459		
	31-35 yaş	97	3,5349	,85480	2,195	,054
	36-40 yaş	64	3,1385	1,15847		
	41-45 yaş	39	3,2564	1,01007		
	46 ve üzeri	33	3,5303	,72822		
	18-25 yaş	85	3,7551	,73654		
İş Yeri İyi Oluşu	26-30 yaş	84	3,7021	,83030		
	31-35 yaş	97	3,7239	,84708	,264	,933
	36-40 yaş	64	3,6347	1,09157		
	41-45 yaş	39	3,7802	,69666		
	46 ve üzeri	33	3,6385	,59546		
	18-25 yaş	85	4,0241	,68398		
Psikolojik İyi Oluş	26-30 yaş	84	4,0214	,74252	,705	,620
	31-35 yaş	97	4,0646	,69225		
	36-40 yaş	64	3,8609	1,00512		
	41-45 yaş	39	4,0423	,66871		
	46 ve üzeri	33	3,9288	,53430		

4.8.6. Değişkenlerin Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik ve alt boyutları, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için gruplar arası ANOVA uygulanmıştır. Varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Analizler sonucunda, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeklerine verilen cevapların, katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0.05$).

Analiz sonuçlarına göre Covid – 19 korkusu değişkeni açısından; okur yazar olanlar, ortaokul, lise, önlisans, lisans mezunları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Farklılıkların hangi eğitim grubundan kaynaklandığını tespit etmek için yapılmış olan test sonuçları Tablo 44’ de gösterilmiştir. Diğer gruplar arasında

fark görülmemiştir. Okur yazar olanların; önlisans, lise ve lisans mezunlarına nazaran daha yüksek düzeyde Covid – 19 korkusuna sahip olduğu görülmüştür.

Analizin sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 43’de belirtilmiştir.

Tablo 43.

Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)

Değişkenler		Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Liderin Farkındalık Düzeyi	Bilinçli	Okur Yazar	11	3,5091	,43233	1,675	,126
		İlkokul	33	3,7081	,60936		
		Ortaokul	57	3,7789	,66398		
		Lise	109	3,4852	,76110		
		Önlisans	46	3,7273	,74533		
		Lisans	101	3,7288	,76465		
		Yüksek Lisans	13	3,7470	,64019		
		Okur Yazar	11	3,6773	,56319		
		İlkokul	33	3,8174	,58445		
		Ortaokul	56	3,8456	,74219		
Dönüşümcü Liderlik	Bilinçli	Lise	108	3,7630	,99154	,346	,912
		Önlisans	45	3,9084	,96131		
		Lisans	102	3,8924	,93366		
		Yüksek Lisans	13	3,9731	,98903		
		Okur yazar	11	3,5785	,68908		
		İlkokul	33	3,8601	,53379		
		Ortaokul	55	3,8172	,74885		
		Lise	107	3,7400	1,07484		
		Önlisans	44	3,8355	1,05493		
		Lisans	102	3,8011	1,00375		
Entelektüel Teşvik	Bilinçli	Yüksek Lisans	13	3,9021	1,05592	,222	,969
		Okur yazar	11	3,7980	,42693		
		İlkokul	33	3,7643	,70479		
		Ortaokul	56	3,8485	,81955		
		Lise	108	3,7903	,97428		
		Önlisans	45	3,9926	,93336		
		Lisans	101	3,9930	,92274		
		Yüksek Lisans	13	4,0598	,91694		
		Okur Yazar	11	3,6273	,64976		
		İlkokul	39	2,9647	,97508		
İdealleştirilmiş Etki	Bilinçli	Ortaokul	63	2,5771	,93540	5,072	,000
		Lise	120	2,5251	,89124		
		Önlisans	48	2,2375	,74108		
		Lisans	105	2,5624	,82903		
		Yüksek Lisans	13	2,7000	1,38564		

(Tablo 43. Devamı)

Psikolojik Dayanıklılık	Okur Yazar	11	2,9242	,36027		
	İlkokul	39	3,2051	,62063		
	Ortaokul	63	3,2434	,74465		
	Lise	122	3,3036	,71904	1,702	,119
	Önlisans	48	3,2222	,66252		
	Lisans	105	3,3327	,72473		
Çalışan İyi Oluşu	Yüksek Lisans	13	3,7564	,93198		
	Okur Yazar	11	3,8182	,40299		
	İlkokul	39	3,7297	,57234		
	Ortaokul	63	3,7377	,83021	,326	,923
	Lise	120	3,6860	,74114		
	Önlisans	48	3,5939	,77182		
Öznel İyi Oluş	Lisans	105	3,6818	,70425		
	Yüksek Lisans	13	3,8120	,55256		
	Okur Yazar	11	3,6212	,54818	1,634	,136
	İlkokul	39	3,5889	,79891		
	Ortaokul	63	3,6799	,87134		
	Lise	120	3,4107	1,00473		
İş Yeri İyi Oluşu	Önlisans	48	3,3139	1,02357		
	Lisans	105	3,2794	,88810		
	Yüksek Lisans	13	3,4872	,98239		
	Okur Yazar	11	3,7662	,52010		
	İlkokul	39	3,7802	,67249	,266	,952
	Ortaokul	63	3,7354	,87946		
Psikolojik İyi Oluş	Lise	120	3,7000	,84078		
	Önlisans	48	3,5808	,91274		
	Lisans	105	3,6980	,86994		
	Yüksek Lisans	13	3,7692	,65085		
	Okur Yazar	11	4,1273	,34955		
	İlkokul	39	3,8111	,61408		
Psikolojik İyi Oluş	Ortaokul	63	3,8087	,86624		
	Lise	120	3,9938	,74350		
	Önlisans	48	3,9580	,81235	2,120	,050
	Lisans	105	4,1419	,71209		
	Yüksek Lisans	13	4,2615	,47177		

Tablo 44.

Covid – 19 Korkusu Ölçeğinde Eğitim Durumuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)

Eğitim Düzeyi (I)	Eğitim Düzeyi (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. hata	p değeri
Okur Yazar	İlkokul	,66260	,30333	,463
	Ortaokul	1,05020*	,29034	,007
	Lise	1,10218*	,27990	,002
	Önlisans	1,38977*	,29701	,000
	Lisans	1,06489*	,28157	,004
	Yüksek Lisans	,92727	,36399	,210

*p < 0,05

Analiz sonuçlarına Covid- 19 korkusu düzeyi açısından; okur yazar olanlar ile orta okul, lise, önlisans ve lisans mezunu olanlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($p < 0,05$). Okur yazar olanlar; orta okul, lise, önlisans ve lisans mezunlarına göre daha yüksek düzeyde Covid – 19 korkusuna sahiptirler.

4.8.7. Değişkenlerin Katılımcıların Pozisyonuna Göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik ve alt boyutları, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların iş yerlerindeki pozisyonlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için gruplar arası ANOVA uygulanmıştır. Varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Analizler sonucunda, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid- 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeklerine verilen cevapların, katılımcıların iş yerlerindeki pozisyonlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0,05$).

Tablo 45.

Katılımcıların Pozisyonuna Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)

Değişkenler	Pozisyon	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	Personel	231	3,6954	,69606	,825	,510
	Uzman	68	3,6636	,71034		
	Şef/Yönetici	37	3,4790	,95111		
	Müdür	21	3,7291	,75196		
	Direktör ve üzeri	13	3,5573	,44539		
Dönüşümcü Liderlik	Personel	231	3,8923	,85673	,795	,529
	Uzman	66	3,7326	,88291		
	Şef/Yönetici	37	3,6853	1,11218		
	Müdür	21	3,8119	1,06617		
	Direktör ve üzeri	13	3,9731	,33765		
Covid-19 Korkusu	Personel	233	2,6897	,86565	2,774	,027
	Uzman	69	2,5667	,98424		
	Şef/Yönetici	53	2,2881	,97235		
	Müdür	26	2,3385	,93062		
	Direktör ve üzeri	19	2,7199	,91266		
Psikolojik Dayanıklılık	Personel	234	3,1850	,69942	3,992	0,003
	Uzman	70	3,3929	,75183		
	Şef/Yönetici	53	3,4591	,70401		
	Müdür	26	3,6154	,76415		
	Direktör ve üzeri	19	3,4474	,59590		
Çalışan İyi Oluşu	Personel	233	3,7155	,66052	,925	,449
	Uzman	70	3,6523	,70148		
	Şef/Yönetici	53	3,6727	,87682		
	Müdür	25	3,6671	,87742		
	Direktör ve üzeri	19	3,9897	,42996		
Öznel İyi Oluş	Personel	233	3,4568	,90534	2,171	,072
	Uzman	70	3,2405	1,00827		
	Şef/Yönetici	53	3,5497	,94861		
	Müdür	25	3,3900	,91816		
	Direktör ve üzeri	19	3,8860	,53591		
İş Yeri İyi Oluşu	Personel	233	3,7193	,78131	,870	,015
	Uzman	70	3,7306	,80502		
	Şef/Yönetici	53	3,5934	1,01984		
	Müdür	25	3,7267	,93595		
	Direktör ve üzeri	19	4,0000	,51946		
Psikolojik İyi Oluş	Personel	233	4,0184	,66609	,384	,820
	Uzman	70	4,0371	,74701		
	Şef/Yönetici	53	3,9252	,91167		
	Müdür	25	3,9200	,98319		
	Direktör ve üzeri	19	4,1053	,44904		

Psikolojik dayanıklılık ölçeğine verilen cevapların, katılımcıların pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Aşağıda ölçek bazında post – hoc testi sonuçları yer almaktadır.

- Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin hangi pozisyonlara göre farklılaştığını tespit etmek için gerçekleştirilmiş test sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 46.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinde Katılımcıların Pozisyonuna İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)

Pozisyon (I)	Pozisyon (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. hata	p değeri
Personel	Uzman	-,20781	,09663	,277
	Şef/Yönetici	-,27408	,10790	,109
	Müdür	-,43034*	,14663	,035
	Direktör ve üzeri	-,26233	,16291	,725

* $p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre personel pozisyonunda olan katılımcılar ile müdür pozisyonunda olan katılımcılar arasında psikolojik dayanıklılık açısından anlamlı bir fark bulunurken ($p < 0,05$), diğer gruplar arasında fark bulunmamaktadır. Müdür pozisyonunda olan katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeyinin, personel pozisyonunda olan katılımcılara nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.8.8. Değişkenlerin Katılımcıların İş Alanına Göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik ve alt boyutları, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların iş alanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için gruplar arası ANOVA uygulanmıştır. Varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Analizler sonucunda, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid- 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeklerine verilen cevapların, katılımcıların iş alanlarına göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0.05$).

Tablo 47.

Katılımcıların İş Alanına Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)

Değişkenler	İş Alanı	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	Tekstil, hazır giyim	93	3,7379	,49677		
	Gıda	69	3,7132	,76153		
	Kimya	8	3,8750	1,05119		
	Geri Dönüşüm	3	3,8000	,26458		
	İmalat	3	3,7333	,55076		
	Ambalaj					
	Kağıt ve Orman	3	4,2222	,39768		
	Ürünleri	2	3,3000	,42426		
	Makine				2,072	,022
	İmalat	11	3,4687	,94134		
	Elektronik	122	3,7151	,71814		
	Otomotiv	14	3,7508	,35203		
	Mobilya	4	3,4750	,55000		
	Hijyenik Medikal					
	Ürünler	41	3,2128	,99225		
	Diğer					
Dönüşümcü Liderlik	Tekstil, hazır giyim	92	3,9134	,59390		
	Gıda	68	3,9468	,76999		
	Kimya	8	3,8812	1,44838		
	Geri Dönüşüm	2	3,5250	,31820		
	İmalat					
	Ambalaj	3	3,9833	,02887		
	Kağıt ve Orman	3	3,7895	,82091		
	Ürünleri					
	Makine	2	3,4500	,63640	2,507	0,010
	İmalat	11	4,0364	,80687		
	Elektronik	123	3,9217	,94056		
	Otomotiv	14	4,0321	,47943		
	Mobilya	4	3,8000	,82765		
	Hijyenik Medikal	41	3,1877	1,28177		
	Ürünler Diğer					
Covid-19 Korkusu	Tekstil, hazır giyim	103	2,7668	,99948		
	Gıda	81	2,5540	,94133		
	Kimya	8	2,7056	,55036		
	Geri Dönüşüm	3	3,1000	,80000		
	İmalat					
	Ambalaj	3	2,8000	,17321	1,383	,178
	Kağıt ve Orman					
	Ürünleri	3	2,5667	,51316		
	Makine	4	2,2000	,48990		
	İmalat					
	Elektronik	12	2,5667	,94324		
	Otomotiv	126	2,5968	,86717		
	Mobilya	14	2,6500	,84102		
	Hijyenik Medikal	5	2,2400	1,14149		
	Ürünler					
	Diğer	41	2,1767	,85173		

(Tablo 47 devamı)

Psikolojik Dayanıklılık	Tekstil, hazır	103	3,2233	,69802		
	giyim					
	Gıda	81	3,3868	,79618		
	Kimya	8	3,1667	,35635		
	Geri Dönüşüm	3	3,1667	,44096		
	İmalat					
	Ambalaj	3	3,0556	1,17063		
	Kağıt ve Orman	3	3,2222	,91793	,338	,977
	Ürünleri					
	Makine	4	3,0417	,64370		
	İmalat					
	Elektronik	12	3,2917	,87941		
	Otomotiv	126	3,3225	,67098		
	Mobilya	14	3,2619	,75310		
	Hijyenik Medikal	5	3,3000	,44721		
	Ürünler					
	Diğer	43	3,2984	,78726		
Çalışan İyi Oluşu	Tekstil, hazır	103	3,7589	,56512		
	giyim					
	Gıda	80	3,8377	,70472		
	Kimya	8	4,2361	1,04643		
	Geri Dönüşüm	3	3,2222	1,21081		
	İmalat					
	Ambalaj	3	4,1667	,14699		
	Kağıt ve Orman	3	3,3519	,61447		
	Ürünleri					
	Makine	3	3,5370	,43153		
	İmalat				2,944	,010
	Elektronik	12	3,7093	,83294		
	Otomotiv	126	3,7115	,67209		
	Mobilya	14	3,6408	,37249		
	Hijyenik Medikal	5	3,8157	,39973		
	Ürünler					
Öznel İyi Oluş	Diğer	43	3,2224	,99782		
	Tekstil, hazır	103	3,5955	,71576		
	giyim					
	Gıda	80	3,8006	,79627		
	Kimya	8	3,9583	1,21417	4,594	,008
	Geri dönüşüm	3	3,3889	1,20570		
	imalat					
	Ambalaj	3	4,1667	,16667		
	Kağıt ve Orman	3	3,0556	,75154		
	Ürünleri					
	Makine İmalat	3	3,6667	,44096		
	Elektronik	12	3,4444	1,14224		
	Otomotiv	126	3,2817	,91784		
	Mobilya	14	3,2381	,82616		
	Hijyenik Medikal					
	Ürünler	5	3,6000	,48016		
İş Yeri İyi Oluşu	Diğer	43	2,7814	1,20377		
	Tekstil, hazır	103	3,7538	,68377		
	giyim				1,921	,035
	Gıda	80	3,7902	,81130		

Psikolojik İyi Oluş	Kimya	8	4,2500	1,22117		
	Geri dönüşüm	3	3,0476	1,29625		
	imalat					
	Ambalaj	3	4,1429	,14286		
	Kağıt ve Orman	3	3,4286	,37796		
	Ürünleri					
	Makine İmalat	3	3,2857	,51508		
	Elektronik	12	3,7202	,90579		
	Otomotiv	126	3,7604	,80658		
	Mobilya	14	3,6939	,35816		
	Hijyenik Medikal	5	3,7286	,84274		
	Ürünler					
	Diğer	43	3,2718	1,14524		
	Tekstil, hazır	103	3,9621	,55913		
	giyim					
	Gıda	80	3,9429	,80257		
	Kimya	8	4,5500	,75404		
	Geri dönüşüm	3	3,2667	1,10151		
	imalat					
	Ambalaj	3	4,2000	,20000	2,237	,012
	Kağıt ve Orman	3	3,6000	,91652		
	Ürünleri					
	Makine İmalat	3	3,7333	,41633		
	Elektronik	12	4,0292	,90565		
	Otomotiv	126	4,1590	,70769		
	Mobilya	14	4,0571	,36314		
	Hijyenik Medikal	5	4,1600	,26077		
	Ürünler					
	Diğer	43	3,6744	1,03057		

4.8.9. Değişkenlerin Katılımcıların Toplam İş Deneyimine Göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların toplam iş deneyimi sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için gruplar arası ANOVA uygulanmıştır. Varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Analizler sonucunda, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, Covid- 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeklerine verilen cevapların, katılımcıların toplam iş deneyimi sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0.05$).

Tablo 48.

Katılımcıların Toplam İş Deneyimine Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)

Değişkenler	Toplam İş Deneyimi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi	5 yıl ve altı	116	3,7084	,69569	2,208	,068
	6-10 yıl	102	3,6580	,76871		
	11-15 yıl	73	3,7595	,63442		
	16-20 yıl	28	3,3234	1,00098		
	20 yıl ve üzeri	53	3,5704	,60798		
Dönüşümcü Liderlik	5 yıl ve altı	115	3,9237	,75265	3,469	0,004
	6-10 yıl	101	3,8702	,96594		
	11-15 yıl	73	3,9295	,83733		
	16-20 yıl	28	3,2768	1,22554		
	20 yıl ve üzeri	53	3,7587	,79505		
Covid-19 Korkusu	5 yıl ve altı	116	2,5819	,92593	,601	,662
	6-10 yıl	108	2,5741	,90506		
	11-15 yıl	79	2,6935	,91302		
	16-20 yıl	34	2,4105	,97654		
	20 yıl ve üzeri	64	2,5582	,90039		
Psikolojik Dayanıklılık	5 yıl ve altı	116	3,2974	,78507	1,257	,286
	6-10 yıl	109	3,1755	,74372		
	11-15 yıl	79	3,3418	,68868		
	16-20 yıl	34	3,3225	,65205		
	20 yıl ve üzeri	65	3,4082	,60090		
Çalışan İyi Oluşu	5 yıl ve altı	115	3,7091	,68700	,320	,864
	6-10 yıl	109	3,6932	,73136		
	11-15 yıl	79	3,6559	,80445		
	16-20 yıl	34	3,6077	,80498		
	20 yıl ve üzeri	64	3,7594	,60355		
Öznel İyi Oluş	5 yıl ve altı	115	3,5368	,89725	1,132	,341
	6-10 yıl	109	3,3945	,90741		
	11-15 yıl	79	3,3724	,95424		
	16-20 yıl	34	3,1980	1,23779		
	20 yıl ve üzeri	64	3,5068	,79963		
İş Yeri İyi Oluşu	5 yıl ve altı	115	3,6513	,79113	,486	,746
	6-10 yıl	109	3,7477	,83867		
	11-15 yıl	79	3,6386	,94321		
	16-20 yıl	34	3,6933	,88353		
	20 yıl ve üzeri	64	3,7913	,72499		
Psikolojik İyi Oluş	5 yıl ve altı	115	3,9974	,69556	,050	,995
	6-10 yıl	109	3,9755	,78509		
	11-15 yıl	79	4,0196	,85404		
	16-20 yıl	34	3,9765	,64341		
	20 yıl ve üzeri	64	4,0083	,68697		

Dönüşümcü liderlik ölçeğine verilen cevapların, katılımcıların toplam iş deneyimine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Aşağıda ölçek bazında post – hoc testi sonuçları yer almaktadır.

- Dönüşümcü liderlik ölçeğinin hangi iş deneyimi süresine göre farklılaştığını tespit etmek için gerçekleştirilmiş test sonucu aşağıda yer almaktadır.

Tablo 49.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinde Katılımcıların Toplam İş Deneyimi Süresine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)

Toplam İş Deneyimi (I)	Toplam İş Deneyimi	Ortalama Farkı (I-J)	Std. hata	P değeri
5 yıl ve altı	6-10 yıl	,05345	,11982	1,000
	11-15 yıl	-,00583	,13149	1,000
	16-20 yıl	,64691*	,18516	,005
	20 yıl ve üzeri	,16498	,14587	,949

* $p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre dönüşümcü liderlik açısından; 5 yıl ve altı toplam iş deneyimine sahip katılımcılar ile; 16 – 20 yıl arası toplam iş deneyimine sahip olan katılımcılar arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). 5 yıl ve altı toplam iş deneyimine sahip olan katılımcıların dönüşümcü liderlik algısının, 16- 20 yıl arası toplam iş deneyimine sahip katılımcılara nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.8.10. Değişkenlerin Katılımcıların İşletmelerindeki Çalışma Deneyimi Sürelerine göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların bulundukları işletmedeki çalışma deneyimi sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için gruplar arası ANOVA uygulanmıştır. Varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Analizler sonucunda, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, Covid- 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ölçeklerine verilen cevapların, katılımcıların bulundukları işletmedeki çalışma deneyimi sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0.05$).

Tablo 50.

Katılımcıların İşletmelerindeki Çalışma Deneyimi Sürelerine Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)

Değişkenler	Toplam İş Deneyimi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Liderin	5 yıl ve altı	237	3,7345	,71796	3,799	,011
Bilinçli	6-10 yıl	75	3,4771	,71618		
Farkındalık	11-15 yıl	19	3,8643	,52785		
Düzeyi	16 yıl ve üzeri	36	3,4762	,77548		
Dönüşümcü	5 yıl ve altı	236	3,9558	,80704	5,251	0,01
Liderlik	6-10 yıl	74	3,5477	1,02757		
	11-15 yıl	19	4,0148	,76095		
	16 yıl ve üzeri	36	3,6032	1,02011		
Covid-19 Korkusu	5 yıl ve altı	243	2,5851	,91632	,147	,964
	6-10 yıl	85	2,5707	,94879		
	11-15 yıl	25	2,5413	,82222		
	16 yıl ve üzeri	43	2,6824	,94267		
Psikolojik Dayanıklılık	5 yıl ve altı	244	3,2997	,77042	1,842	,120
	6-10 yıl	85	3,2800	,61279		
	11-15 yıl	25	3,5480	,72214		
	16 yıl ve üzeri	44	3,1364	,59960		
Çalışan İyi Oluşu	5 yıl ve altı	243	3,7770	,64053	3,354	,010
	6-10 yıl	85	3,5408	,84225		
	11-15 yıl	25	3,8467	,76633		
	16 yıl ve üzeri	43	3,5561	,65243		
Öznel İyi Oluş	5 yıl ve altı	243	3,4916	,90115	2,015	,092
	6-10 yıl	85	3,2716	,98594		
	11-15 yıl	25	3,7000	,83887		
	16 yıl ve üzeri	43	3,3860	,90858		
İş Yeri İyi Oluşu	5 yıl ve altı	243	3,8061	,75352	3,289	,011
	6-10 yıl	85	3,5398	,98362		
	11-15 yıl	25	3,8286	,77810		
	16 yıl ve üzeri	43	3,4956	,76875		
Psikolojik İyi Oluş	5 yıl ve altı	243	4,0784	,64990	2,519	,041
	6-10 yıl	85	3,8651	,87706		
	11-15 yıl	25	4,0480	,84119		
	16 yıl ve üzeri	43	3,8310	,73660		

Analiz sonucuna göre bulunan işletmedeki iş deneyimi süresi ile dönüşümcü liderlik algıları arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Analiz sonucuna göre bulunan

işletmede 5 yıl ve altı çalışanlar ile 6-10 yıl arası çalışanların dönüşümcü liderlik algılarında anlamlı farklılık görülmektedir ($p < 0,05$).

- Dönüşümcü liderlik ölçeğinin bulunulan işletmede hangi çalışma deneyimi süresine göre farklılaştığını tespit etmek için gerçekleştirilmiş test sonucu aşağıda yer almaktadır.

Tablo 51.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeğinde Katılımcıların Bulundukları İşletmedeki Toplam İş Deneyimi Sürelerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)

Bulunulan İşletmedeki İş Deneyimi (I)	Bulunulan İşletmedeki İş Deneyimi (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. hata	P değeri
5 yıl ve altı	6- 10 yıl	,40813*	,11670	0,03
	11-15 yıl	-,05904	,20889	1,000
	16 yıl ve üzeri	,35260	,15673	,141

* $p < 0,05$

Analiz sonucu neticesinde; bulunulan işletmede 5 yıl ve altı iş deneyimi süresine sahip olan çalışanların dönüşümcü liderlik algısının, 6-10 yıl arası iş deneyimi süresine sahip çalışanlara nazaran daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

4.8.11. Değişkenlerin Katılımcıların Aylık Net Gelirlerine göre Farklılıklarının Analizi

Liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid – 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu ve alt boyutları ölçeğine verdikleri cevapların katılımcıların aylık net gelirlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için gruplar arası ANOVA uygulanmıştır. Varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Analizler sonucunda, liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, Covid- 19 korkusu, psikolojik dayanıklılık ile çalışan iyi oluşunun iş yeri iyi oluşu alt boyutunun ölçeklerine verilen cevapların, katılımcıların aylık net gelirlerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır ($p > 0.05$).

Tablo 52.

Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre Farklılıklarının Analizi (ANOVA)

Değişkenler	Aylık Gelir (Net)	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
Liderin	1.000-2.000 TL	10	3,0922	,80207		
Bilinçli	2.000-4.000 TL	141	3,6854	,73352		
Farkındalık	4.000-6.000 TL	141	3,6843	,71471	2,118	,078
Düzeyi	6.000-8.000 TL	52	3,5701	,72564		
	8.000 TL ve yukarısı	25	3,8170	,67818		
Dönüşümcü	1.000-2.000 TL	10	3,2855	,90305		
Liderlik	2.000-4.000 TL	142	3,8384	,88885		
	4.000-6.000 TL	138	3,8430	,91052	1,162	,327
	6.000-8.000 TL	52	3,8613	,90519		
	8.000 TL ve yukarısı	25	3,9962	,78515		
Covid-19	1.000-2.000 TL	10	2,4056	1,11768		
Korkusu	2.000-4.000 TL	144	2,6706	,91347		
	4.000-6.000 TL	145	2,5766	,90274	,716	,582
	6.000-8.000 TL	60	2,5896	,93360		
	8.000 TL ve yukarısı	40	2,4236	,90077		
Psikolojik	1.000-2.000 TL	10	3,0167	,52967		
Dayanıklılık	2.000-4.000 TL	146	3,1689	,71706		
	4.000-6.000 TL	145	3,3724	,72426	2,889	,022
	6.000-8.000 TL	60	3,3361	,68237		
	8.000 TL ve yukarısı	40	3,5075	,73456		
Çalışan İyi	1.000-2.000 TL	10	3,5368	,37140		
Oluşu	2.000-4.000 TL	146	3,5685	,730140		
	4.000-6.000 TL	145	3,7463	,70449	2,731	,002
	6.000-8.000 TL	59	3,7789	,75430		
	8.000 TL ve yukarısı	39	3,9327	,69271		
Öznel İyi Oluş	1.000-2.000 TL	10	3,6167	,38530		
	2.000-4.000 TL	146	3,2961	,98223		
	4.000-6.000 TL	145	3,4552	,91903	2,481	,004
	6.000-8.000 TL	59	3,4661	,93862		
	8.000 TL ve yukarısı	39	3,8013	,78305		
İş Yeri İyi	yukarısı					
Oluşu	1.000-2.000 TL	10	3,3929	,56066		
	2.000-4.000 TL	146	3,5981	,86111		
	4.000-6.000 TL	145	3,7401	,83262	2,027	,090
	6.000-8.000 TL	59	3,8043	,82960		
	8.000 TL ve yukarısı	39	3,9426	,76010		
Psikolojik İyi	1.000-2.000 TL	10	3,6500	,79338		
Oluş	2.000-4.000 TL	146	3,8444	,74106	3,462	,003
	4.000-6.000 TL	145	4,1072	,70299		
	6.000-8.000 TL	59	4,1209	,78252		
	8.000 TL ve yukarısı	39	4,0782	,76405		

Çalışan iyi oluşu ölçeği, çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş ile psikolojik iyi oluş alt boyutlarına verilen cevapların, katılımcıların aylık net gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0.05$).

- Çalışan iyi oluşunun, çalışan iyi oluşunun öznel iyi oluş alt boyutunun ve çalışan iyi oluşunun psikolojik iyi oluş alt boyutunun hangi aylık gelir seviyesine göre farklılaştığını tespit etmek için gerçekleştirilmiş test sonuçları Tablo 53, Tablo 54, Tablo 55 'de yer almaktadır.

Tablo 53.

Çalışan İyi Oluşu Ölçeğinde Katılımcıların Aylık Net Gelir Seviyelerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)

Aylık Net Gelir (I)	Aylık Net Gelir (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. hata	P değeri
2.000 TL – 4.000 TL	1.000-2.000 TL	,03172	,23365	1,000
	4.000-6.000 TL	-,17778	,08380	,295
	6.000-8.000 TL	-,21043	,11027	,442
	8.000 TL ve yukarısı	-,36426*	,12884	,048

* $p < 0,05$

Analiz sonucuna göre; net 8.000 TL ve yukarısı aylık gelire sahip olan çalışanların çalışan iyi oluşu düzeylerinin, net 2.000 TL - 4.000 TL aylık gelire sahip çalışanlara nazaran daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 54.

Çalışan İyi Oluşu Ölçeğinin Öznel İyi Oluş Alt Boyutunda Katılımcıların Aylık Net Gelir Seviyelerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)

Aylık Net Gelir (I)	Aylık Net Gelir (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. hata	P değeri
2.000 TL – 4.000 TL	1.000-2.000 TL	-,32055	,30242	,967
	4.000-6.000 TL	-,15905	,10847	,785
	6.000-8.000 TL	-,16998	,14273	,929
	8.000 TL ve yukarısı	-,50516*	,16677	,002

* $p < 0,05$

Analiz sonucuna göre, net 8.000 TL ve yukarısı aylık gelire sahip olan çalışanların; çalışan iyi oluşu ölçeğinin öznel iyi oluş boyutu düzeyleri, net 2.000 TL - 4.000 TL aylık gelire sahip çalışanlara nazaran daha yüksek düzeydedir.

Tablo 55.

Çalışan İyi Oluşu Ölçeğinin Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutunda Katılımcıların Aylık Net Gelir Seviyelerine İlişkin Çoklu Karşılaştırma (Hochberg's GT2)

Aylık Net Gelir (I)	Aylık Net Gelir (J)	Ortalama Farkı (I-J)	Std. hata	P değeri
2.000 TL – 4.000 TL	1.000-2.000 TL	,19441	,24102	,996
	4.000-6.000 TL	-,26283*	,08645	,002
	6.000-8.000 TL	-,27650	,11375	,144
	8.000 TL ve yukarısı	-,23380	,13290	,560

*p < 0,05

Analiz sonucuna göre, net 4.000 TL – 6.000 TL aralığı aylık gelire sahip olan çalışanların; çalışan iyi oluşu ölçeğinin psikolojik iyi oluş boyutu düzeyleri, net 2.000 TL - 4.000 TL aylık gelire sahip çalışanlara nazaran daha yüksek düzeydedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada günümüz rekabetçi iş dünyasında önemli unsurlar olarak göze çarpan; liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile dönüşümcü liderlik tarzının; çalışanın psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve çalışan iyi oluş düzeylerini nasıl etkilediği konuları incelenmiştir. Ayrıca, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide, Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü de araştırılmıştır. Bunların yanında; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, aylık gelir, pozisyon, toplam çalışma süresi, işletmedeki çalışma süresi demografik değişkenleri ile çalışan iyi oluşu, psikolojik dayanıklılık ve Covid-19 korkusu arasındaki ilişkiler de incelenmiştir.

5.1. Araştırma Sonuçları

Bu çalışmada liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu değişkenleri arasındaki ilişkilerin araştırılması, bu değişkenler arasındaki ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya konu ola model ve hipotezlerin sınanması amacı ile Adana ilinde faaliyet gösteren Küçük ve Orta Ölçekli firmalarda (KOBİ'lerde) faaliyet gösteren 406 çalışana ulaşılmış ve veriler anket tekniği ile elde edilmiştir.

Toplanan veriler sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan bir istatistik paket programına girilerek önce katılımcıların demografik özelliklerini yansıtan frekans tabloları incelenmiştir. Sonra ise araştırma örnekleminin tanımlanması amacı ile yüzde, ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemlere yer verilmiştir. Analizlere başlamadan önce verilerin hatasızlığı kontrol edilmiş olup, veri setinin kayıp veri durumları, uç değerler ve normallik testi analizleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti amacı ile çarpıklık basıklık analizi değerleri değerlendirilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadığının test edilmesi amacı ile Pearson Momentler Çarpım Korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Araştırmada verilerin güvenilirliğini test etmek amacı ile Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek ifadelerinin boyutlarını indirgeme ve faktör yapısını ortaya koymak amacı ile keşfedici faktör analizleri uygulanmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisini belirlemek ve değişkenler arası

etkilerin araştırılması amacı ile basit ve çoklu regresyon analizleri uygulanmış olup, regresyon analizleri yorumlanarak hipotez testleri açıklanmıştır. Düzenleyici değişken etkisi ise Baron ve Kenny (1986) 'nın düzenleyici değişken modeli baz alınarak analiz edilmiştir. Sosyo demografik değişkenlerin analizi hususunda ise ikili gruplar arası karşılaştırmalarda t – testi, ikiden fazla grup karşılaştırmasında ANOVA testi, farklı olan gruplardaki farklılıkların kaynağını araştırmak amacı ile Tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) analizleri uygulanmıştır.

Çalışmamızın “*Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Psikolojik Dayanıklılık Üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_1 , “*Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Dayanıklılık Üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_3 , “*Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutunun Psikolojik Dayanıklılık üzerinde anlamlı etkisi vardır*” hipotezi olan H_{3a} hipotezi ile, “*Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) alt boyutunun psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı etkisi vardır*” hipotezi olan H_{3b} hipotezleri araştırma kapsamında reddedilmiştir. Bunların sebebi; araştırmanın uygulandığı örneklem olan KOBİ’lerde günümüzde yeni ortaya çıkan dinamik bir yönetici yaklaşımı olan liderin bilinçli farkındalık uygulamalarının çalışanlar tarafından doğru şekilde algılanamaması ve bunu psikolojik dayanıklılık düzeylerine yansıtamamaları şeklinde ifade edilebilir. Aynı şekilde; dönüşümcü liderlik ve dönüşümcü liderliğin entelektüel teşvik ve idealleştirilmiş etki (karizma) alt boyutlarının da çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerine etki etmemesi çalışmanın yapıldığı KOBİ örnekleminde çalışanların liderlerinden dönüşümcü liderlik tarzını doğru şekilde algılayamamaları, günümüz rekabetçi stresli iş ortamında pandeminin de etkisi ile psikolojik dayanıklılık düzeylerinin düşük olması gerekçesi ile açıklanabilir.

Çalışmamızın “*Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşu Üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_2 hipotezinin anlamlı olduğu doğrulanmıştır. Brown ve Ryan (2003) tarafından; psikoloji dersi almakta olan 327 üniversite öğrencisi ile 239 yetişkin ABD vatandaşı örnekleminde gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, yaşamda karşılaşılan anlık deneyimlere karşı ‘dikkatli ve farkında’ olma eğilimini yani bilinçli farkındalığı ölçen geçerlilik ve güvenilirlik düzeyi yüksek bir ölçek gerçekleştirmiştir. Brown ve Ryan (2003) bilinçli farkındalık ile refah göstergelerinden biri olan çalışan iyi oluşu arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Araştırmamız bu yönüyle literatürdeki (Slutsky vd., 2019; Küçük 2019; Reb vd., 2014) çalışmalarının sonuçları ile örtüşmektedir.

Çalışmamızın “*Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşu Üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_4 hipotezinin anlamlı olduğu doğrulanmıştır. Samad vd., (2021) dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisini incelemeye yönelik 280 akademisyen üzerinde araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda dönüşümcü liderliğin çalışan iyi oluşu ve iş tatmini üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğunu raporlamışlardır. Araştırmamız bu yönüyle literatürdeki (Samad vd., 2021; Inceoğlu vd., 2018; Arnold 2017) araştırmalarının sonuçları ile örtüşmektedir.

Çalışmamızın “*Dönüşümcü Liderliğin Entelektüel Teşvik Alt Boyutunun Çalışan İyi Oluşu Üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_{4a} , *Dönüşümcü Liderliğin İdealleştirilmiş Etki (Karizma) Alt Boyutunun Çalışan İyi Oluşu Üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_{4b} hipotezlerinin anlamlı olduğu doğrulanmıştır. Çalışma bu yönüyle literatürdeki (Verbraak, 2014; Liu vd., 2010) araştırmalarının sonuçları ile örtüşmektedir.

Çalışmamızın “*Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_{4c} , “*Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Öznel İyi Oluş Alt Boyutu Üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_{4d} , “*Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_{4e} , “*Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun İş Yeri İyi Oluşu Alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_{4f} , “*Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_{4g} , “*Dönüşümcü Liderliğin Çalışan İyi Oluşunun Psikolojik İyi Oluş Alt Boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezi olan H_{4h} hipotezlerinin anlamlı olduğu doğrulanmıştır. Çalışmam bu yönüyle literatürdeki (Ihme & Sundstrom 2021; Küçük, 2019; Pinck & Sonnentag 2018; Montano vd., 2017; Reb vd., 2014; Brown & Ryan, 2003)

Çalışmamızın “*Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Psikolojik Dayanıklılık arası ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü vardır*” hipotezi olan H_{5a} hipotezi, “*Liderin Bilinçli Farkındalık Düzeyi ile Çalışan İyi Oluşu arası ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü vardır*” hipotezi olan H_{5b} hipotezi, “*Dönüşümcü Liderlik ile Psikolojik Dayanıklılık Arası İlişkide Covid- 19 korkusunun düzenleyici rolü vardır*”hipotezi olan H_{5c} ile “*Dönüşümcü Liderlik ile Çalışan İyi Oluşu Arası İlişkide Covid- 19 korkusunun düzenleyici rolü vardır*”hipotezi olan H_{5d} hipotezleri araştırma kapsamında reddedilmiştir. Araştırmada incelenen Covid -19 korkusunun düzenleyici

etkisinin bu yönüyle literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır. Çünkü literatürde daha önce bu değişkenler beraberinde Covid-19 korkusunun düzenleyici etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Covid -19 korkusunun liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile psikolojik dayanıklılık arası ilişkide, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide, dönüşümcü liderlik ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkide, dönüşümcü liderlik ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmaması, Covid – 19 korkusu değişkeninin bireyler tarafından iş hayatında liderlik ve psikolojik değişkenler bağlamında yeterince iyi algılanamamasından kaynaklı olabilir. Covid – 19 korkusu değişkenin iş hayatında yeni bir faktör olması, etki ve risklerinin belirsizlik içeriyor olması; liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik algısı, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu gibi psikolojik değişkenler kapsamında düzenleyici etkisinin olmamasına etken olarak gösterilebilir.

5.2. Araştırma Sonuçlarının Tartışılması ve Literatüre Katkı

Bu çalışmada günümüz rekabeçti iş dünyasında önem arz eden unsurlar olan; liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı ile çalışanın psikolojik dayanıklılığı ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Ayrıca, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzı ile psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkilerde, Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü incelenmiştir.

Kuramsal çerçeve bölümünde detaylıca açıklanan araştırma değişkenlerinin dayandığı teorik temeller çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli ile araştırma sonucunda ulaştığımız bulgular arasında benzerlikler ve farklılıklar görülmektedir. Benzerlik olarak liderin bilinçli farkındalık düzeyi ve dönüşümcü liderlik tarzının çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisi literatürle paralellik göstermektedir. Liderin bilinçli farkındalık düzeyinin çalışan iyi oluşu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Çalışanların liderlerinden algıladıkları bilinçli farkındalık düzeyinin artması, çalışanların iş motivasyonu ve iyi oluşları üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan liderler, çalışanların işe dair geliştirdikleri olumlu duygu durumlara pozitif katkı sağlamaktadırlar. Dönüşümcü liderlik tarzı; astlarına ilham sağlama ve rol modeli olma, entelektüel teşvik sağlama, grup amaçlarının kabulünü gerçekleştirme, astlarından yüksek başarı beklemek ve onlara bireysel ilgi göstermek gibi birçok özellikleri içerisinde barındıran bir yaklaşımdır. Astlarına katılımcı bir yönetim tarzı ile bakan bu liderlik yaklaşımı çalışanların iyi oluş düzeyleri üzerinde önemli etkilere sahiptir.

Araştırmamızda alanyazına paralel olarak, dönüşümcü liderlik tarzının çalışan iyi oluşu ve alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızın sonuçlarına göre; liderin bilinçli farkındalık düzeyinin çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu sonuç literatürden farklılık göstermektedir. Bu durum; yeni bir liderlik yaklaşımı olan liderin bilinçli farkındalığının ve uygulamalarının araştırmanın gerçekleştirildiği KOBİ örneklerinde çalışanlar tarafından yeterince iyi algılanamaması ile açıklanabilir. Liderin bilinçli farkındalığının yeterince iyi anlaşılabilmesi de zorlayıcı faktörlerle başedebilme, olumsuz duygusal tecrübelerle karşı kendini toparlayabilmeyi simgeleyen psikolojik dayanıklılık düzeyi üzerinde olumlu bir etki yaratmamaktadır. Araştırma sonucunda, katılımcı bir liderlik yaklaşımı olan dönüşümcü liderlik tarzının da literatürden farklı olarak çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışmanın yapıldığı KOBİ örneğinde çalışanların liderlerinden dönüşümcü liderlik tarzını doğru şekilde algılayamamaları, çalışmanın gerçekleştirildiği dönemde Covid-19 pandemisinin varlığı ve pandeminin yarattığı olumsuz psikolojik etkiler ile açıklanabilir. Bu nedenle araştırma sonucunda, Covid-19 pandemi korkusunun çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Araştırmada liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile dönüşümcü liderlik tarzının psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu üzerindeki etkisinde Covid -19 korkusunun düzenleyici etkisi incelenmiştir. Yeni bir liderlik yaklaşımı olan liderin bilinçli farkındalık düzeyi yerli literatürde sınırlı sayıda incelenmiştir. Ayrıca bu değişkenleri literatürde bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürde yer alan çalışmaların çoğunluğu çalışan iyi oluşu ve psikolojik dayanıklılık gibi pozitif psikolojik sermaye bileşenlerini etik (otantik) liderlik davranışı ile ilişkilendirmiş olup dönüşümcü liderlik çerçevesinde inceleyen çalışma sayısı daha az yer almaktadır.

Covid- 19 pandemisi dünyada ortaya çıktıktan beri yeni yeni araştırılmaya başlanmıştır ve araştırma değişkenlerimiz beraberinde Covid-19 korkusu değişkeninin düzenleyici etkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Buna ilaveten literatürde yer alan Covid- 19' a ilişkin çalışmalar, Covid-19 korkusunun ağırlıklı olarak fizyolojik etkilerini incelemektedir, Covid-19 korkusunun çalışanlar üzerindeki psikolojik etkilerini inceleyen araştırmalar sınırlı sayıda yer almaktadır. Covid -19 korkusunun liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile psikolojik dayanıklılık arası ilişkide, liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide, dönüşümcü liderlik ile psikolojik

dayanıklılık arasındaki ilişkide, dönüşümcü liderlik ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmaması, Covid – 19 korkusu değişkeninin çalışanlar tarafından iş hayatında liderlik ve psikolojik değişkenler bağlamında yeterince iyi algılanamamasından kaynaklı olabilir. Covid – 19 korkusu değişkeninin iş hayatına etki eden yeni bir faktör olması, etki ve risklerinin belirsizlik içeriyor olması; liderin bilinçli farkındalık düzeyi, dönüşümcü liderlik, psikolojik dayanıklılık ve çalışan iyi oluşu değişkenleri paralelinde düzenleyici etkiye sahip olmamasına gerekçe gösterilebilir.

5.3. Gelecek Çalışmalara Öneriler

Araştırmanın ilk kısıtı anket uygulaması kullanılan çalışmaların çoğundaki gibi zamansal ve mekânsal kısıtlar sebebiyle ana kütleyi tamamen yansıtabilecek bir örneklem ile araştırma gerçekleştirilememiş olmasıdır. Örneklem sayısının 406 ile sınırlı olması araştırma sonuçları üzerinden genelleme yapma ihtimaline kısıt oluşturabilmektedir. İkinci bir kısıt olarak elde edilen verilerin güvenilirlik ve geçerliğinin kullanılan anket ve ölçeklerin özelliği ile sınırlı olması ve farklı bir kültür baz alınarak geliştirilmiş olan bu ölçeklerin Türk kültürü ile tam bir uyum sergilememe ihtimali de bulunmaktadır. Anket uygulaması nedeni ile diğer bir kısıtın da uygulamanın gerçekleştirildiği örneklemde KOBİ çalışanları tarafından açık ve net biçimde anlaşılmaması ihtimalidir.

Bu araştırma imalat sektörüne ait KOBİ çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu konular hakkında araştırma yapacak araştırmacıların belirtilen sınırlamaları göz önünde bulundurarak daha geniş bir örneklem ile araştırma yapmaları tavsiye edilebilir. Literatüre farklı katkı sağlamak adına, benzer konu hakkında araştırma yapacak araştırmacılar, imalat sektörü haricinde farklı sektörleri seçerek araştırmalarını gerçekleştirebilirler. Ayrıca Covid – 19 korkusu değişkeninin düzenleyici değişken olarak belirleneceği yeni araştırma modelleri geliştirilerek farklı araştırmalar gerçekleştirilebilir.

5.4. Uygulamacılara Öneriler

Bu araştırma Adana ilinde faaliyet göstermekte olan üretim sektörüne ait KOBİ lider ve çalışanları arasında gerçekleştirilmiştir. Günümüz dinamik iş hayatında KOBİ ‘lerin doğru liderlerini bulması, işletmelerin rekabetçi olabilmesi ve sürdürülebilirlikleri açısından önem arz etmektedir. Bu araştırmada KOBİ örnekleminin seçilmesinin gerekçesi küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde liderin bilinçli farkındalık düzeyi ile

dönüşümcü liderlik tarzının, işletme çalışanları üzerinde etkisinin daha belirgin olacağının düşünülmesinden kaynaklı olmuştur.

Bu araştırmanın model ve bulguları neticesinde KOBİ yöneticilerine önerilerimizi şu şekilde sıralayabiliriz:

KOBİ yöneticileri çalışanlarına ilham vermeli, onlara entelektüel etkide olmalı ilham ve motivasyon vermelidir. Bu sayede KOBİ yöneticileri çalışanlarını dönüştürerek, çalışanların beklentilerin de ötesinde performans sergilemelerine katkıda bulunabilirler

KOBİ yöneticileri çalışanlarının motivasyonuna önem vermeli, çalışanlarının motivasyon ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini artırmaya yönelik uygulamalar gerçekleştirilmelidir. Motivasyon ve psikolojik dayanıklılık düzeyi artan çalışanların işletme başarısına katkıları artacaktır.

KOBİ yöneticileri çalışanlarını kendilerini iyi hissettirecek, onların iyi oluş düzeylerini artıracak uygulamaları araştırmalı ve uygulamalıdır. Çalışan iyi oluş düzeyinin artması işletmenin hem ekonomik hem de sosyal bağlamda başarılı olmasına etken oluşturmaktadır.

KOBİ yöneticileri Covid-19 pandemisi, sağlık sorunları ve oluşabilecek risk ve felaketlere yönelik gerekli tedbirlerini almalı çalışanların kendilerini bu tehditlere karşı iyi hissetmelerini sağlamalıdır. Pandemi ve diğer riskli durumlara yönelik gerekli uzmanların da desteğini alarak hijyen ve emniyet koşullarını sağlamalıdır.

KOBİ yöneticileri çalışanlarının liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik iç ve dış eğitimler planlamalıdır. Bu liderlik eğitimleri çalışanların liderlik yetkinliklerini geliştirmelerine olanak sağlamanın yanında; onların iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık düzeylerine de olumlu katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Amina, A., & Hadi., N. & Waheed, A. & Fayyaz, H. (2021). The Effect of Leader Mindfulness on Employee Job Performance: Investigating the Mediating and Moderating Role of Leader-Member Exchange and Organization Culture. *Journal of Behavioral Sciences*, 31, (2), 138 – 164.
- Adomaitienė Roma, Giedrė Slatkevičienė; “Employee Satisfaction And Service Quality In Contact Centres”, *Economics And Management, Lithuania*, 2008, pp. 770-776.
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *International journal of mental health and addiction*, Advance online publication, 1 - 9.
- Akbolat, M., Işık O. & Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü liderlik davranışının motivasyon ve duygusal bağlılığa etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 6(1), 35-50.
- Akça, M. & Küçüköğlü, T. M., (2020) COVID – 19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 8 (1), 71–81.
- Akduman, G. (2015). *Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile İlişkisi ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi*, Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Akduman, G. (2015). *Çalışan Mutluluğunun İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı ile İlişkisi ve Kuşaklar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi*, Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi.
- Akın, G. (2014). *İstanbul’da 4-5 Yıldızlı Otel Personelinin Kurumsallaşma Algısının Özel İyi Oluş ve Öz Uyum Düzeylerine Etkisi*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Aksaraylı, M.F. 2015). Dönüşümcü Liderlik ve Değişimde Dönüşümcü Liderlik Paradigması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6 (12), 108-124.
- Altundağ, Y. (2021). Erken Dönem Covid-19 Pandemisinde Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Dayanıklılık, *Ekev Akademi Dergisi*, 25(85), 499-516.
- Altunışık R., Coşkun R. & Bayraktaroğlu S. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi*. Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.

- Arıkan, G. (2021). Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry, 13(1), 135-145.
- Arnold, K. A. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 381.
- Artan, T., Meydan, S., & Irmak H. S. (2021). Turkish Version of the Fear of COVID-19 Scale: Validity and Reliability Study. *Arch Health Sci Res*, 8(2), 117-123.
- Atalay, Z. (2018). *Mindfulness: Şimdi ve Burada*. Psikonet Yayınları, İstanbul.
- Atıcı, S. (2020). *Duygusal Zeka ve Dönüşümcü Liderlik Arasındaki İlişkinin Niteliği: Bankacılık Sektörü Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul
- Aysan A. F., Balcı, E., Karagöl E.T., Kılıç, E., Gültekin, F., Şahin F. vd., (2020). *COVID-19 pandemi değerlendirme raporu*. Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara.
- B. Çankır, D. Semiz Çelik (2018). Çalışan Performansı ve Mali Performans: Pozitif Ses Çıkarma, Psikolojik İyiOluş ve Çalışmaya Tutkunluk ile İlişkileri ve Otel İşletmeleri Örneği”, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (2), 54-67.
- Bakioğlu, F., Korkmaz, O., & Ercan, H. (2020). Fear of COVID-19 and positivity: Mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress. *International Journal of Mental Health and Addiction*, Advance online publication.
- Bakioğlu, F., Korkmaz, O., & Ercan, H. (2020). Fear of COVID-19 and positivity: Mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress. *International Journal of Mental Health and Addiction*, Advance online publication.
- Bakker, A.B., Oerlemans, W. (2011), Subjective well-being in organizations, Cameron, K.S.; Spreitzer, G.M. (ed), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York, Oxford University Press, 178–189.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall, Inc.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175 –1184.
- Baron, R. M. & Kenny, D A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical

- Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173 - 1182.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-32.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B.M. & Avolio, B. J. (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire for Research*, MindGarden, CA: Palo Alto.
- Berber, A., 2000. Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik kavramı, gelişimi ve dönüşümsel liderliğin yönetim ve organizasyon içerisindeki rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 11(36), ss 33-50.
- Berber, A., 2000. Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik kavramı, gelişimi ve dönüşümsel liderliğin yönetim ve organizasyon içerisindeki rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 11(36), ss 33-50.
- Bishop, S. R. (2002). What do we really know about mindfulness-based stress reduction? *Psychosomatic Medicine*, 64(1), 71-83. DOI: 10.1097/00006842- 200201000-00010.
- Bormann, K. C., Schulte-Coerne, P., Diebig, M., & Rowold, J. (2016). Athlete characteristics and team competitive performance as moderators for the relationship between coach transformational leadership and athlete performance. *Journal Of Sport & Exercise Psychology*, 38(3), 268-281.
- Boyle, K. (2020). Technology at Work v5.0: A New World of Remote Work. Citi GPS: Global Perspectives & Solutions (Ed.) *Technology At Work v5.0: A New World of Remote Work* içinde (3-5).
<https://ir.citi.com/td2TMf%2FvvpzNPqaucEszMhDfq%2Fq%2ByImXWvzH6lWVNip7Ecd1v7edrIrz6nCHdxkoR2AmAYyMDa4%3D> [Erişim Tarihi 23.09.2020]
- Bozkurt F. (2014). Sözlüklerdeki temel duygu kavramlarının yeniden tanımlanması: Bir yöntem önerisi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Türkoloji Dergisi*. 2014;21(1):25-34

- Brown, J. D. (2009). Statistics Corner Questions and answers about language testing statistics: Principal components analysis and exploratory factor analysis, In. Definitions, differences, and choices.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822–848.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822–848.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological Inquiry*, 18, 211–237.
- Brown, V. (2015). *The mindful school leader: Practises to transform your leadership and school*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS release 10 for windows: A guide for social scientists*. London: Routledge.
- Budak, G. (2015). Psikolojik Dayanıklılık ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Burns, M. G. (1978). *Leadership*, Newyork: Harper-Row.
- Çatak, P. D. (2012). The Turkish version of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale-revised. *Europe's Journal of Psychology*, 8(4), 603-619.
- Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz; “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1) , 2007, 79-97.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Çelikler, A. N. (2017). Bir grup genç yetişkinde bilinçli farkındalık düzeyi ile başa çıkma tutumları ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Çınar, E. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik. SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (9.Baskı)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Csikszentmihalyi, M., Abuhamdeh, S., & Nakamura, J. (2005). Flow, In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation*, New York: Guilford Publications.
- Dawston, J. V. (1973). *Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process. (6th edition)*, New York, New York: Free Press.
- DcodeEconomic & Financial Consulting, (2020). Infographics – decoding the economics of Covid-19 (Çevrimiçi): <https://dcodeefc.com/infographics>, Erişim tarihi: 07.07.2021, Akt. Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) (2020). COVID-19 Pandemi Değerlendirme Raporu.
- Deloitte Consulting, (2020). Küresel Covid-19 Salgınının Türkiye’de Farklı Kategorilere Etkileri, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.pdf>. Erişim tarihi:16/08/2021
- Demir, V. (2014). Bilinçli farkındalık temelli hazırlanan eğitim programının bireylerin depresyon ve stres düzeyleri üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(1), 542- 575.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(1), 542- 575.
- Diener, E., & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 926–935.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, E. R. (2003). “Personality, Culture, and Subjective Well-Being Emotional and Cognitive Evaluations of Life”, *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği’nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması, *The Journal of Happiness & Well – Being*, 3 (1), 93 – 102.

- Dumlu, B. (2021). *Duygusal Emegin Çalışan İyi Oluşuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Durak, B. A. & Şenkal, E. İ. (2020). Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği geliştirme, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nesne*, 8(18), 406-421.
- Eğri, T. & Doğaner, A. (2020). COVID – 19 ve Ekonomik Kriz: Kobilere özelinde bir değerlendirme ve politika önerileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar (Covid19-Özel Ek), 128-145.
- Eren, E. (2009). *Yönetim Ve Organizasyon (Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergün Başak, B. (2012).Düşük gelirli ailelerden gelen üniversite öğrencilerinin öz duyarlılık, sosyal bağlılık, iyimserlik ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkiler, Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Erhan, T. (2021). Covid- 19 Pandemi Döneminde Öz Disiplin ve Psikolojik Sağlamlığın İş Performansına Etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30 (3), 126 – 141.
- Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J. P. (2007). Mindfulness and emotion regulation: The development and initial validation of the Cognitive and Affective Mindfulness Scale Revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29(3), 177-190.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd Edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Ltd.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9, 103-110.
- Garmezy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric Annals*, 20, 459–466.
- Garmezy, N. (1993). Vulnerability and resilience. In D. C. Funder, R. D. Parke, C. Tomlinson-Keasey, & K. Widaman (Eds.), *Studying lives through time: Personality and development* (pp. 377–398). American Psychological Association.

- Gavin, J. and Mason, R. (2004). The Value of Happieness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 3 (4), 379-392.
- Gencer, N. (2018). Öznel iyi oluş: Genel bir bakış. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2621-2638.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)* Boston: Pearson
- Germer, C. K. (2009). *The mindful path to self-compassion: Freeing yourself from destructive thoughts and emotions*, The Guilford Press.
- Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (2005). *Mindfulness and psychotherapy*. Guilford press.
- Gerşil, S. G. & Şentürk, Y. G. (2021). Covid-19 Kriz Sürecinin Çalışan Motivasyonuna Etkilerinin Belirlenmesi: Bir İşletmede İnsan Kaynakları Uygulamaları. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (3), 111-138.
- Ghorbani, N., Watson, P. J., Farhadi, M., & Chen, Z. (2014). A multi-process model of self-regulation: Influences of mindfulness, integrative self-knowledge and self-control in Iran. *International Journal of Psychology*, 49(2), 115–122. <https://doi.org/10.1002/ijop.12033>
- Glomb, T.M., Duffy, M.K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In H. Liao & J. J. Martocchio (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* ,30, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 115-157.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114–142.
- Gooty, Janaki & Gavin, Mark & Johnson, Paul & Frazier, M. & Snow, D.. (2009). In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies - J Leader Organ Stud.* 15. 353-367.
- Gündüz, M. (2018) *Örgütsel Adaletin İyi Oluş Üzerindeki Etkisi : Türkiye ‘ de Bilgi Teknolojileri Alanında bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (2. Baskı). Ankara: Seçkin. Yayıncılık.

- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe, Yöntem, Analiz. (3. Baskı)*. İstanbul : Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Edition). Prentice Hall
- Hair, J. F. Jr., Black W. C., Babin B. J., ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (Seventh Edition). England: Pearson.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. and Black, W. (1998). *Multivariate data analysis*. 5th Edition, Prentice Hall, New Jersey
- Haney, A. B., Pope, J. & Arden, Z. (2020). Making It Personal: Developing Sustainability Leaders in Business, *Organization & Environment*. 33(2), 155-174.
- Harland L, Harrison W, Jones JR, Reiter-Palmon R. (2005). Leadership Behaviors and Subordinate Resilience. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 11(2):2-14.
- Headey, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 24(1), 81–100.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress, *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hunter, J. A. and Chandler, E. G. (1999). Adolescent Resilience. *Journal of Nursing Scholarship* 31 (3): 243-247.
- Ihme, M. R. K & Sundstrom, P. (2021). The mindful shield: The effects of mindfulness training on resilience and leadership in military leaders, *Perspectives in Psychiatric Care*, 57, 675-688.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202.
- Irshad. M., Majeed. M. & Khattak, A.S. (2021). The Combined Effect of Safety Specific Transformational Leadership and Safety Consciousness on Psychological Well-Being of Healthcare Workers. *Frontiers in Psychology*, 12:688463.
- Jones, J. P (2010). *Happiness at Work*. Wiley-BlackWell Publication, United Kingdom.
- Joseph, J. A. (2007). *The resilient child: Preparing today's youth for tomorrow's world*. Da Capo Press.
- Kabat-Zinn J (2009) *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. New York, Bantam Dell Publishing.

- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. New York, NY: Delacorte.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever You Go, There You are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. New York: Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karapınar Bayhan P., Camgöz Metin S. & Ekmekçi Tayfur Ö., (2020). Employee Well-being, Workaholism, Work–Family Conflict and Instrumental Spousal Support: A Moderated Mediation Model, *Journal of Happiness Studies* ,21, 2451–2471.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (19. bs.). İstanbul: Nobel Yayın.
- Karcioğlu, F. & Kaygın, E. (2013). Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(5), 101-111.
- Karip, Y. (1998). Dönüşümcü Liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (16), 443-465.
- Kayış, A. (2006). “Güvenirlilik Analizi”. (Ed.) Şeref Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (1), 51-64.
- Keser, A. (2012). *Çalışma Psikolojisi*, 3.bs., Bursa, Ekin Yayınevi, 2012.
- Kınay, F. (2013). *Beş Boyutlu Bilinçli Farkındalık Ölçeği’ni Türkçe’ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- King, E. & Haar, M. J. (2017). Mindfulness and Job Performance : A Study of Australian Leaders. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55 (3), 298–319.
- Kluch, S. (2020, March 20). Leading Remotely: What Managers Need to Keep Teams Engaged. <https://www.gallup.com/workplace/296528/leading-remotelymanagers-need-keep-teams-engaged.aspx>. [Erişim Tarihi 28.07.2020]
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.

- Kobasa, S.C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 707-717.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Arıkan Basım Yayın.
- Koçel, T., (2011). *İşletme Yöneticiliği*, 13. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- KOSGEB. Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, (Mayıs 2019). <https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/KOBI>. Erişim tarihi: 08/07/2021.
- Küçük, E. (2019). Bilinçli farkındalık ve psikolojik sermayenin çalışanların iyi oluş hali üzerindeki rolü. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Küçüksille, E. (2006). Basit Doğrusal Regresyon . Şeref Kalaycı (Ed.). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara : Asil Yayın.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Labrague, L. J. & De los Santos, J. A. A., (2021). The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52–59.
- Labrague, L. J. & De los Santos, J. A. A., (2021). The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52–59.
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169.
- Lee, S. A. (2020). Coronavirus Anxiety Scale: A Brief Mental Health Screener for COVID-19 Related Anxiety, *Death Studies*, 44(7), 393-401.
- Liu, J., Siu, O. L., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology*, 59(3), 454-479.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, 1297 – 1349.
- Lum L. & Tambyah P. (2020). Outbreak of COVID-19 - an urgent need for good science to silence our fears? *Singapore Med Journal*, 61(2), 55- 57.

- Luthans, F. & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, New York: Oxford University Press.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562
- Malhotra, N.K., Kim, S.S. & Patil, A. (2006). Common Method Variance in IS Research: A Comparison of Alternative Approaches and A Reanalysis of Past Research. *Management Science*, 52(12), 1865-1883.
- Maslow, A.H. (1943). “A theory of human motivation”. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238.
- Masten, A. S., Best, K. M. Ve Garmezy, N. (1990). “Resilience and Development: Contributions from the Study of Children Who Overcome Adversity”, *Development and Psychopathology*, 2(4), 425- 444.
- McCombs, K. & Williams, E. (2021) The Resilient Effects of Transformational Leadership on Well – Being: Examining the Moderating Effects of Anxiety during the Covid – 19 Crisis. *Leadership & Organization Development Journal*. 42 (8), 1254-1266.
- Memiş Doğan, M., & Düzel, B. (2020). Covid-19 özelinde korku-kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 739-752.
- Miller J. J., Fletcher, K. & Kabat-Zinn J. (1995). Three-year follow-up and clinical implications of a mindfulness meditation-based stress reduction intervention in the treatment of anxiety disorders. *General Hospital Psychiatry*, 17(3), 192-200.
- Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal Of Organizational Behavior*, 38(3), 327-350.
- Mykkänen, Markus, Kaja Tampere, (2014). “Organizational Decision Making: The Luhmannian Decision Communication Perspective”, *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 2014, pp. 131-146.

- Nguyen, Q., Kuntz, J. R. C., Näswall, K., & Malinen, S. (2016). Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality and optimism. *New Zealand Journal of Psychology*, 45(2), 13–21.
- Nielsen K., Yarker J., Brenner S. O., Randall R. & Borg V. (2008). The importance of transformational leadership style for the well-being of employees working with older people. *Journal of Advanced Nursing*, 63(5), 465–475.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd Edition), New York: McGraw-Hill Inc.
- Ocak, M. & Güler, M. (2017). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59, 117-134.
- Oktay, E. & Güney, A. (2002). Türkiye’de KOBİ’lerin Finansman Sorunu ve Çözüm Önerileri, *21. Yüzyılda KOBİ’ler: Sorunlar, Fırsatlar ve Çözüm Önerileri Sempozyumunda sunuldu*, 03-04 Ocak 2002, Doğu Akdeniz Üniversitesi, K.K.T.C.
- Öz, F., & Yılmaz, E. (2009). Ruh Sağlığının Korunmasında Önemli Bir Kavram: *Psikolojik Sağlamlık. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 16(3), 82-89.
- Özer, A. (2015). *Öğretim elemanlarının iş etiği algısı ve iş tatmini ilişkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Özyeşil Z. (2011b) *Öz-anlayış ve Bilinçli Farkındalık*. 1. Baskı, Ankara: Maya Akademi Yayıncılık.
- Özyeşil, Z. (2011a) *Üniversite öğrencilerinin öz-anlayış düzeylerinin bilinçli farkındalık kişilik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş. & Deniz, M.E. (2011). Bilinçli Farkındalık Ölçeğini Türkçe ‘ye uyarlama Çalışması, *Eğitim ve Bilim*, 36, (160), 225- 235.
- Özyeşil, Z., Arslan, C., Kesici, Ş. & Deniz, M.E. (2011). Bilinçli Farkındalık Ölçeğini Türkçe ‘ye uyarlama Çalışması, *Eğitim ve Bilim*, 36, (160), 225- 235.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458.
- Paksoy, M. H. (2020) Covid-19 Korkusu ile Oluşan Korku ve Davranışlara İnancın Etkisi Üzerine Bir araştırma: Türkiye Örneği, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2) , 135-155.

- Parungao, A. (2020, August 14). The Future of Remote Work after COVID-19: 3 Common Predictions. <https://www.ekoapp.com/blog/the-future-of-remote-work-after-covid19-3-common-predictions> [Erişim Tarihi 05.09.2020]
- Pinck, A. S., & Sonnentag, S. (2018). Leader mindfulness and employee well-being: the mediating role of transformational leadership. *Mindfulness*, 9, 884-896.
- Podsakoff, P., M., Mackenzie, S., B., & Boomer, W., H., (1996). Transformational Leader Behaviors And Substitutes For Leadership As Determinants Of Employee Satisfaction, Commitment, Trust And Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S. B., Podsakoff, N.P. ve Lee, J.-Y. (2003) Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Ran, L., Wang, W., Ai, M., Kong, Y., Chen, J., & Kuang, L. (2020). Psychological resilience, depression, anxiety, and somatization symptoms in response to COVID-19: A study of the general population in China at the peak of its epidemic. *Social science & medicine*, 262. 113-261.
- Ratna, Rajnish, Pallavi Priyadarshini Singh; “SHRM Practices and Employee Satisfaction: Study and Relationship”, *Amity Management Review*, 3 (1) , 2013, 75-84.
- Ratna, Rajnish, Pallavi Priyadarshini Singh; (2013). “SHRM Practices and Employee Satisfaction: Study and Relationship”, *Amity Management Review*, 3(1), 2013, pp. 75-84.
- Reb, J., Narayanan, J., ve Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5(1), 36–45.
- Reb, J., Narayanan, J., ve Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5(1), 36–45.
- Rebelo, T., Dimas, D. I., Lourenço, R.P. & Palácio, A. (2018). *Team Performance Management: An International Journal*, 24 (7/8), 363-379.
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476–489.

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1995). “Psychological Well-Being in Adult Life”. *Current Directions in Psychological Science*. 4, 99-104.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., & Wing, E. H. (1999). *Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being*. In *The Self and Society in Aging Processes*, ed. CD Ryff, VW Marshall, New York: Springer.
- Sağ, B. (2016) Erken Dönem Uyumsuz Şemalar ve Pozitif Algının Psikolojik Dayanıklılık, Depresyon ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Sageer Alam, Sameena Rafat, Puja Agarwal; “Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization”, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 5 (1) , Sep-Oct. 2012, pp. 32-39.
- Şahin, L., Bacak, B. & Güler, M. (2015). Çalışan Memnuniyetinin Sağlanmasında Temel Dinamikler *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (2), 28-44.
- Şahin, M., Baş, M., Çelik, A. (2019). Öznel İyi Oluş ve Spor. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17 (1), 23-31.
- Samad, A. Muchiri, M. & Shahid, S. (2021). Investigating Leadership and Employee – Well Being in Higher Education. *Personnel Review, ahead-of-print*. 10.1108/PR-05-2020-0340.
- Sampson, R. J., Morenoff, J. D., & Earls, F. (1999). Beyond social capital: Spatial dynamics of collective efficacy for children. *American Sociological Review*, 64(5), 633–660.
- Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K. ve Kawakami, N. (2020). Workplace responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12134.
- Seiling, J., & Hinrichs, G. (2005). Mindfulness and constructive accountability as critical elements of effective sensemaking: A new imperative for leaders as sensemanagers. *Organization Development Journal*, 23(3), 82-89.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. *American Psychologist*, 55, 5-14.

- Seligman, M., (1998), *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, New York: Pocket Books.
- Seligman, M., (2002), *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*, Free Press: New York.
- Seligman, M., (2002), *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology to Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*, Free Press: New York.
- Şengüllendi, F. M & Şehitoğlu, Y. (2017). Dönüşümcü Liderlik ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Moderatör Rolü. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1 (2), 112 – 126.
- Shahrokh, N. & Hales, R. (2003). *American Psychiatric Glossary*. 8th edition, American Psychiatric Publishing: Washington, DC.
- Sharifirad, S. M. (2013). Transformational Leadership, Innovative Work Behaviour and Employee-Well Being. *Global Business Perspective*, 1, 198-225.
- Shonin, E., Van Gordon, W., Dunn, T. J., Singh, N. N., ve Griffiths, M. D. (2014). Meditation awareness training (MAT) for work-related wellbeing and job performance: A randomised controlled trial. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(6), 806–823.
- Slutsky, J., Chin, B., Raye, J., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness training improves employee well-being: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 139.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International journal of behavioral medicine*, 15(3), 194-200.
- Soto, C. J. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-Being. *Journal of Personality*, 83(1), 45–55. <https://doi.org/10.1111/jopy.12081>
- Strong, P. (1990). Epidemic Psychology: a Model. *Sociology of Health & Illness*, 12 (3), 250-259.
- Suk Bong, C., Kihwan, K., & Seung-Wan, K. (2017). Effects of transformational and shared leadership styles on employees' perception of team effectiveness. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 45(3), 377-386.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.

- Tanrıverdi, H. & Paşağlu (2014). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (50), 274 – 293.
- Taşgıt, Y. E. & Sert, T. H. (2017). Liderlik Tarzlarının Örgütsel Yapıya Yansımaları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 9(4), 530-550.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. (3. Baskı). Ankara: Nobel.
- Teixeira, Eduardo & Werther, William. (2013). Resilience: Continuous renewal of competitive advantages. *Business Horizons*. 56. 333–342.
- Telman, N. & P. Ünsal (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul, Epsilon Yayınları.
- Terzi, Ş. (2005) Öznel İyi Olmaya İlişkin Psikolojik Dayanıklılık Modeli. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TÜİK (2019). *Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri*, (Çevrimiçi): <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Sanayi-ve-Hizmet-Istatistikleri-2019-33599>, Erişim tarihi: 02/07/2021
- Tuna, A.A. & Türkmendağ, Z. (2021). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 3246 – 3260.
- Tunç, C. (2019). *İş – Aile Çatışması ve Çalışan İyi Oluş Hali*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Turan, N. (2019). *Akış Deneyimi Üzerine Genel Bir Literatür Taraması*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 181- 199.
- TÜSİAD (2008). *Türkiye Sanayiine Sektörel Bakış*, İstanbul, (Çevrimiçi): <https://tusiad.org.tr/yayinlar/raporlar/item/3659-turkiye-sanayiine-sektorel-bakis>. Erişim tarihi: 02/07/2021
- Tuzgöl Dost, M. (2004). *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tuzgöl Dost, M. (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (23), 103 - 111.
- Ünal, Ö. F. (2016). Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti: Şirketler Grubuna Bağlı Kargo Şirketine Kırtasiye Mağazalar Zinciri Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 161-176.

- Vardar, A. E. (2019). *Aracı ve Düzenleyici Etkilerin Modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Verbraak, K. (2014). *Transformational leadership and employee well-being*. Tilburg: Tilburg University.
- Wadell, J.D. (2017). *Mindfulness Meditation's Effect On College / University Students Mindfulness And Transformational Leadership*, Doctoral Thesis, Capella University, U.S.A.
- Walter, F. & Bruch, H. (2010). Structural impacts on the occurrence and effectiveness of transformational leadership: An empirical study at the organizational level of analysis. *The Leadership Quarterly*, 21, 765-782.
- Weick, Karl E, & Sutcliffe, Kathleen. (2001). *Managing the unexpected*. San Francisco: Jossey-Bass.
- WHO, Coronavirus. Erişim: https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab_1
Erişim tarihi: 04/08/2021
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdaki bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yiğitöl, B. & Büyükmumcu, S. (2021). Covid-19 Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 17, 3416- 3447.
- Yukl, G. (1999) An Evaluation of the Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories, *Leadership Quarterly*, 10(2), 285–305.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Sağlık Personelinin Mutlulukları Üzerine Bir Alan Araştırması: Aile Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama, *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 71-84.
- Zahra, T. S. & Riaz, S. (2017). Meditating Role Of Mindfulness In Stress – Resilience Relationship Among University Students. *Pakistan Journal of Psychology*, 48 (2) 21-32.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., ve Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.
106. CDC, Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) - Symptoms of Coronavirus. Erişim: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/symptoms-testing/symptoms.html>
Erişim tarihi: 04/08/2021.