



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Nazerke DAULETYAROVA

COVID-19 KORKUSUNUN PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: KONA KLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2022



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Nazerke DAULETYAROVA

COVID-19 KORKUSUNUN PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Danışman

Prof. Dr. Rüya EHTİYAR

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2022

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Nazerke DAULETYAROVA'nın bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi. Gözdegül Başer TEKİN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Prof. Dr. Rüya EHTİYAR (İmza)

Üye : Doç. Dr. Ece ÖMÜRİŞ (İmza)

Tez Başlığı:	Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Boyutları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma
--------------	--

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 20/06/2022

Mezuniyet Tarihi : 21/07/2022

(İmza)

Prof. Dr.

Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Boyutları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Nazerke DAULETYAROVA





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Nazerke DAULETYAROVA
Öğrenci Numarası	20195203014
Enstitü Ana Bilim Dalı	Turizm İşletmeciliği
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans () Doktora () Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Rüya EHTİYAR
Tez Başlığı	Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Boyutları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma
Turnitin Ödev Numarası	1870819596

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 115 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 15/07/2022 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç %13.

alıntılar dahil % 15'tir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

(x) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orjinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

...../...../.....
(imzası)

Prof. Dr. Rüya EHTİYAR

İÇİNDİKİLER

TABLolar LİSTESİ.....	i
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ii
KISALTMALAR LİSTESİ	iii
ÖZET.....	iv
SUMMARY.....	vi
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİNDE COVID-19 KORKUSU KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

1.1. Salgınlar ve Covid-19 Pandemisi.....	5
1.2. Covid-19 Pandemisinin Turizm Sektörüne Etkileri.....	7
1.3. Covid-19 Pandemisinin Turizm Sektörüne Ekonomik Sonuçları.....	10
1.4. Covid-19 Pandemisinin Çalışma Hayatına ve İstihdama Etkisi	16
1.5. Covid-19 Pandemisinin Psikolojik Sonuçları.....	20
1.6. Covid-19 Pandemi Korkusu	23
1.7. Covid-19 Pandemi Korkusunun Turizm Çalışanları Üzerindeki Etkileri	25

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI

2.1 Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı	27
2.2 Psikolojik Sermaye Boyutları	28
2.3 İyimserlik.....	29
2.4 Dayanıklılık	31
2.5 Umut.....	32
2.6 Öz yeterlik	33
2.7 Pozitif Psikolojik Sermaye'nin Turizm İşletmeleri Açısından Önemi.....	35
2.8 Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki.....	37
2.9 Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye'ye Yönelik Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 KORKUSUNUN PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmanın Amacı	47
------------------------------	----

3.2 Araştırmanın Önemi.....	47
3.3 Araştırma Modeli ve Hipotezleri	48
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	49
3.4.1 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	49
3.4.2 Veri Toplama Araçları.....	50
3.4.3 Veri Toplama Süreci ve Pilot Çalışma	51
3.5. Verilerin Analizi ve Bulguları	52
3.5.1. Araştırmanın Güvenilirlik ve Faktör Analizi.....	52
3.5.2. Normallik Testi	59
3.5.3. Çalışanların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular.....	59
3.5.4. T-Testi ve Anova Testine İlişkin Analiz ve Bulgular	61
3.6. Korelasyon Analizi ve Bulgular.....	65
3.6.6.1 Covid-19 Korkusu ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi.....	65
3.6.6.2 Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye'nin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi	65
3.7. Regresyon Analizi ve Bulguları.....	66
3.7.7.1 Covid-19 korkusunun Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi.....	66
3.7.7.2 Covid-19 korkusunun Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Üzerine Etkisine İlişkin Çok Değişkenli Regresyon Analizi.....	67
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
KAYNAKÇA.....	77
EKLER.....	96
ÖZGEÇMİŞ	100

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Alternatif senaryolar.....	12
Tablo 2. 1 Covid-19 korkusu çalışmalardan örnekler.....	38
Tablo 2. 2 Psikolojik sermayeye yönelik araştırmalardan örnekler.....	42
Tablo 3. 1 Covid 19 Korkusu ile Psikolojik Sermaye Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Analizi	52
Tablo 3. 2 Covid 19 korkusu ve Psikolojik Sermayeye İlişkin KMO ve Bartlett Testi	53
Tablo 3. 3 Covid 19 Korkusu Ölçeğine Ait Faktör Analizi	54
Tablo 3. 4 Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Faktör Analizi.....	55
Tablo 3. 5 Covid-19 korkusu Ölçeği ile Psikolojik Sermaye Ölçeğine Yönelik Normallik Testi	59
Tablo 3. 6 Çalışanların Demografik Özellikleri	59
Tablo 3. 7 T-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 3. 8 Anova Testi Sonuçları	62
Tablo 3. 9 Covid-19 Korkusu ile Psikolojik Sermaye Arasındaki Ait Korelasyon Matrisi.....	65
Tablo 3. 10 Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi.....	66
Tablo 3. 11 Covid-19 korkusunun Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi.....	66
Tablo 3. 12 Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutu Olan İyimserlik Üzerine Etkisi.....	67
Tablo 3. 13 Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutu Olan Dayanıklılık Üzerine Etkisi	68
Tablo 3. 14 Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutu Olan Umut Üzerine Etkisi.....	68
Tablo 3. 15 Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutu Olan Öz Yeterlilik Üzerine Etkisi.....	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1 Son 20 Yılda Ortaya Çıkan Salgın Türleri	6
Şekil 1. 2 GSYİH'nın payı olarak gelen turizm harcamaları, seçilmiş ekonomiler, 2020	11
Şekil 1. 3 Küresel makroekonomi kayıpları	13
Şekil 1. 4 Hırvatistan Konaklama, gıda ve hizmet sektöründe kullanılan girdiler (\$m)	14
Şekil 1. 5 2020-2016-2019 yılları arasındaki işsizlik oranlarının karşılaştırılması.	17
Şekil 1. 6 Sektöre göre işsizlik oranları	18
Şekil 2. 1 Psikolojik Sermaye Boyutları	29
Şekil 3. 1 Araştırma Modeli	48



KISALTMALAR LİSTESİ

BMDTÖ: Birleşmiş Milletler Dünya Turizmi Örgütü

D.B: Dayanıklılık Boyutu

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

GSYH: Gayrisafi Yurt İçi Hasıla

GTAP: Global Trade Analysis Project (Küresel Ticaret Analizi Projesi)

I.B: İyimserlik Boyutu

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

KSS: Kurumsal Sosyal Sorumluluk

LDC: Least developed countries (En Az Gelişmiş Ülkeler)

ÖB: Öz Yeterlilik Boyutu

P.S: Psikolojik Sermaye

SARS-CoV-2: Şiddetli akut solunum sendrom- Covid-19

SIDS: Küçük Ada Gelişmekte Olan Devletler

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı)

SS: Stardart Sapma

U.B: Umut Boyutu

vb: Ve benzeri

vd: Ve diğerleri

x: Ortalama

ÖZET

Covid-19 salgın sürecinde en büyük değişikliklerin yaşandığı alanlardan biri çalışma hayatı olmuştur. Bu süreçte birçok sektörde esnek çalışma sistemine geçilmiş, ardından normalleşme dönemi ile birlikte kimi işyerleri aktif mesaiye başlamış, diğer bazı işletmeler dönüşümlü veya hibrit çalışma sistemleri benimsemiştir. Pandemi ile birlikte; ekonomik kriz bir yandan çalışanları etkilerken diğer yandan çalışanların kendileri ve aileleri için sağlık ile ilgili kaygı ve korku taşımalarına yol açmıştır. Hastalığın aniden ortaya çıkışı, bu denli hızlı yayılması, olası sonuçları ve hükümetlerin aldıkları kararlarla birlikte ortaya çıkan yeni yaşam düzeni insanların ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta; panik, korku ve endişe yaşamalarına sebep olmuştur. Çalışanlar bir taraftan çalışma ortamında virüsün kendilerine bulaşmaması için çaba harcarken diğer taraftan zorlu bir süreç yaşayan işletmelerde iş güvencesi konusunda korku ve endişe içinde faaliyetlerini devam ettirmektedirler. Çalışanların yaşadıkları bu durumun verimliliklerini, motivasyonlarını ve performanslarını etkilediği, stres yarattığı ve kaygıya yol açtığı değerlendirilmektedir.

Turizm sektörü de salgın sürecinden olumsuz etkilenen sektörlerin başında yer aldığı ve Covid-19'dan en çok etkilenen hizmet sektörlerinin seyahat ve turizm alanı olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktadır. Bilindiği üzere emek yoğun bir sektörde çalışan turizm çalışanlarının performanslarının artırılması, hem sunulan hizmet kalitesinin yükseltilmesi ve müşteri memnuniyetinin sağlanması açısından hem de örgütsel amaçlara ulaşmak açısından büyük önem arz etmektedir. Pozitif örgütsel davranışın gelişen alanlarından biri olan psikolojik sermaye, kişisel seviyede gelişim ve performansı teşvik edebilen psikolojik bir kaynak olarak görülmektedir. Turizm çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi onlardan istenilen verimin alınması ve performanslarını artırmada etkili olmaktadır.

Bu tez çalışmanın amacı, Covid-19 korkusunun pozitif psikologlar tarafından yaygın olarak kabul edilen ve bireylerin sıkıntılardan sıyrılıp iyileşme gücü olarak açıklanabilecek psikolojik sermaye boyutları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Araştırmada nicel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Nicel ölçme araçlarıyla toplanan veriler üzerinden seçilecek bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisinin olup olmadığını değerlendirmek ve test etmek amacıyla Antalya ve çevresindeki beş yıldızlı otellerin farklı departmanlarında aktif olarak çalışan toplam 404 kişiden bilgiler toplanmıştır. Verilerin analizi SPSS 25.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada sonuçları $p < .05$ anlamlılık düzeyi ile değerlendirilmiştir. Frekans analizleri ise demografik özelliklere ve çalışmada bulunan bilgilere göre yapılmıştır.

Değişkenler arası ilişki tespiti için ANOVA, T-Testi, Normallik Testi, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi, Basit ve Çok Değişkenli Regresyon uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmıştır. Covid-19 korkusu ve iyimserlik boyutunun arasında negatif yönlü anlamlı ($r=-0.127$, $p=0.01$) bir ilişki bulunmasına rağmen bu ilişkinin zayıf olduğu belirlenmiştir. İyimserlik düzeyi azaldıkça Covid-19 korkusu artmaktadır. Ayrıca Covid-19 korkusu ve dayanıklılık boyutunun arasında negatif yönlü ($p=0.003<0.05$) ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi azaldıkça Covid-19 korkusu artmaktadır. Araştırmada Covid-19 korkusu ve umut boyutunun arasında negatif yönlü ($r=-0.229$, $p=0.000<0.05$) ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber Covid-19 korkusu ve öz yeterlilik arasında negatif yönlü ($r=-0.145$, $p=0.004<0.05$) ve düşük düzeyde mevcut bir ilişki bulunmuştur. Öz yeterlik düzeyi azaldıkça Covid-19 korkusu artmaktadır.

Basit ve çok değişkenli regresyon analizleri sonuçlarına göre ise Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye boyutları üzerinde anlamlı ($F=14.763$, $p=0.000$) bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu analiz sonucunda, Covid-19 korkusunun iyimserlik boyut üzerinde negatif ($\beta=-0.161$; $p=0.011$), covid-19 korkusunun dayanıklılık boyutunun üzerinde negatif ($\beta=-0.222$; $p=0.003$), covid-19 korkusunun umut boyutunun üzerinde negatif ($\beta=-0.152$; $p=0.000$) ve covid-19 korkusunun öz yeterlilik boyutunun üzerinde negatif ($\beta=-0.210$; $p=0.004$) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca konaklama işletmelerinde psikolojik sermayenin dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutları diğer boyut türlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 korkusu, Psikolojik Sermaye, Konaklama İşletmeleri, Antalya

SUMMARY

The Effect Of Covid-19 Fear On Psychological Capital Dimentions: A Research on the Employees of Accommodation Establishments

One of the areas where the biggest change has occurred during the Covid-19 (New Coronavirus) epidemic has been on working life. In this process, a flexible working system was adopted in many sectors, then with the normalization period, some workplaces started actively over time, and some other businesses adopted alternating or hybrid working systems. Along with the pandemic, the economic crisis has affected employees on the one hand and led to employees carrying health-related concerns and fears for themselves and their families on the other hand. The sudden appearance of the disease, the fast spread, and the possible consequences of government decisions that arise to prevent the spread of the virus, created negative effects on people's mental health as they lived in panic, fear, and anxiety. Employees make efforts to ensure that the virus is not transmitted to them in the working environment while they continue their activities in fear and anxiety about job security in enterprises; that they are experiencing a difficult time. It is estimated that this situation experienced by employees affects their productivity, motivation, and performance, creates stress, and leads to anxiety.

There is a consensus that the tourism sector is also one of the sectors negatively affected by the epidemic process, and the service sectors most affected by Covid-19 are the travel and tourism sectors. As it is known, increasing the performance of tourism employees working in a labor-intensive sector is of great importance both in terms of improving the quality of services provided and ensuring customer satisfaction, as well as in terms of achieving organizational goals. Psychological capital, as one of the developing areas of positive organizational behavior, is considered to be a psychological resource that can stimulate development and performance at the personal level. Increasing the psychological capital levels of tourism employees is effective in getting the desired efficiency from them and increasing their performance.

The aim of this thesis study is to examine the effect of Covid-19 fear on psychological capital dimensions, which are widely accepted by positive psychologists and can be explained as the ability of individuals to get out of adversity and recover. The quantitative research method was used in the research. In order to test if the independent variable has an influence on the dependent variable by data collected using quantitative research, an information was collected

from 404 people working actively from different departments in 5 star hotels of Antalya and its surrounding. The analysis of the data was carried out with the SPSS 25.0 program. The results of the research was evaluated with a significance level of $p < .05$. Frequency analyses were performed according to demographic characteristics and information found in the research. ANOVA, T-Test, Normality Test, Pearson Product Moment Correlation Analysis, Simple and Multivariate Regression were applied to determine the relationship between the variables.

According to the results of the research, a significant relationship was found between the fear of Covid-19 and the dimensions of psychological capital. Although there was a negative significant ($r = -0.127$, $p = 0.01$) relationship between the Covid-19 fear and optimism dimension, it was determined that this relationship was weak. As the level of optimism decreases, the fear of Covid-19 increases. In addition, it was found that there was a negative effect ($p = 0.003 < 0.05$) and significant relationship between covid-19 fear and resilience dimension. As the level of psychological resilience decreases, the fear of Covid-19 increases. In the research it was determined that there was a negative effect ($r = -0.229$, $p = 0.000 < 0.05$) and significant relationship between the Covid-19 fear and hope dimension. However, in relationship between Covid-19 fear and self-sufficiency had negative effect ($r = -0.145$, $p = 0.004 < 0.05$), and low-level of an existing relationship. As the level of self-efficiency decreases, the fear of Covid-19 increases.

According to the results of simple and multivariate regression analyses, it was observed that Covid-19 fear had a significant ($F = 14.763$, $p = 0.000$) effect on psychological capital dimensions. At the end of this analysis the effects found on Covid-19 fear are; negative effect on the size of optimism dimension ($\beta = -0.161$; $p = 0.011$), negative effect on the size of resilience dimension ($\beta = -0.222$; $p = 0.003$), negative effect on the size of hope dimension ($\beta = -0.152$; $p = 0.000$) and negative effect on the size of self-sufficiency dimension ($\beta = -0.210$; $P = 0.004$). In addition, it was concluded that the dimensions of resilience and self-sufficiency of psychological capital in accommodation establishments are higher than other types of dimensions.

Key Words: Fear of Covid-19, Psychological Capital, Accommodation Establishments, Antalya

ÖNSÖZ

Bundan 3 sene önce Türkiye’ye ilk kez eğitim almak amacıyla geldiğimde böyle bir tez araştırmasını yapacağımı hiç düşünemezdim. Yanımdaki yakınlarımın gösterdiği ilgi ve motive ile başarılı olmanın yolunu bulduğumu düşünüyorum.

Yüksek lisans eğitim ve tez sürecim boyunca her türlü yöntem gösterici olan, olumlu tavrıyla beni her daim yükselere taşıyan, başarılı olmanın çeşitli tecrübe ve bilgilerini benimle paylaşan, çalışmama farklı açılardan bakarak onun daha da verimli olmasını sağlayan, sevgi dolu yaklaşımıyla ilgisini eksik etmeyen beraber çalışmaktan zevk aldığım ve her daim öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli hem de çok kıymetli danışmanım, hocam Prof.Dr. Rüya EHTİYAR’a sonsuz teşekkür ederim.

Türkiye’de eğitim alma fırsatını sunarak, geleceğimi daha da aydınlatan Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı’na büyük şükranlarımı sunarım.

Türkçeyi akademik seviyede öğrenip, yeni kültür tanımama ve yeni arkadaş edinmeme sebep olan Akdeniz üniversitesinin TÖMER dil merkezindeki hocalarım Aykut ÇELİK’e, Meryem YILMAZ KARACA’ya, Ali KARAGÖZ’e, Bilal NARGÖZ’e ayrıca teşekkürler sunarım.

Tezimin araştırma kısmında kendi bilgilerini ortaya koyup, bana destek olan, Aslı ERSOY ve Hatice KARAKAŞ’a sonsuz teşekkürde bulunurum.

Sadece bu tez aşamasında değil, Türkiye’de kaldığım süreçte hayatımın her alanında gerek iyi gerek kötü her günümde benim yanımda bulunan arkadaşlarım Dana MARATOVA’ya ve Zhanar BAGİTZHANOVA’ya bununla beraber diğer canım arkadaşlarımın hepsine bana olan destekleri, ilgileri ve şefkatleri için teşekkür ederim.

Son olarak, bu tez çalışma sürecinde değil, tüm hayatım boyunca destekçim olan, moral veren, bana büyük bir güven duyan, başaramayacağım hiçbir şeyin olmadığını kanıtlayabilen annem İristi ZHANUZAKOVA’ya ve babam Dauletyar BISULTANOVICH’e sonsuz şükran ve minnet duyuyorum.

Nazerke DAULETYAROVA

Antalya, 2022

GİRİŞ

İlk olarak 2019 yılının Aralık ayında Çin'in Wuhan şehrinde görülen Covid-19 pandemisi başta iş alanları olmak üzere hiçbir ayırım gözetmeksizin bütün dünyada etkisini devam ettirmektedir. Covid-19 salgını sosyal, siyasal, ekonomik ve psikolojik etmenlere yaptığı olumsuz etkilerle birlikte hayatımıza girmiş bir gerçeklik haline gelmiştir. Covid-19 salgını kişiler üzerinde yaptığı psikolojik ve fiziksel etkiler dolayısıyla yaşantılarımızda ağır tahribatlar oluşturmuştur (Aslan, 2020:35-41). Salgının meydana geliş sebebinin bilinmezliği, kontrol altına alınamayışı ve dünyadaki tüm yaş gruplarının tehdit altında oluşu salgının ilerleyişini hızlandırmıştır. Dünya Sağlık Örgütü'nün ortaya koyduğu veriler incelendiğinde milyonlarca kişinin virüs ile enfekte olduğunu veya ölümle sonuçlanan vakaları görülmektedir (Sönmez, 2020:155-175). Bununla birlikte Covid-19 salgını küresel ekonomilerde benzeri görülmemiş zorluklara neden olmuş, sosyal ve iş hayatı aniden değişmiş ve birçok ülke pandemiyle mücadele noktasında iş dünyasında farklı yöntemleri geliştirmeye çalışmıştır. Nitekim pandeminin ülke ekonomilerine vermiş olduğu zararı, iş gücündeki olumsuz etkileri de net olarak görülmektedir. 2020 yılının ilk üç çeyreğinde küresel olarak işgücünden sağlanan gelirler geçen yılın aynı dönemine kıyasla %10,7 değer kaybetmiş; bu kaybın parasal karşılığı yaklaşık 3,5 trilyon ABD doları olmuştur (İLO, 2020). Bunlara ek olarak artış gösteren depresyon, kaygı bozukluğu, yalnızlık, sosyal izolasyon ve finansal zorluk vakaları ile bu dönem dolayısıyla değişmiş olan çalışma koşulları, bireylerin aileden ayrı kalması gibi birçok aleyhte sonucu da beraberinde getirmiştir (Wang,2020; Lai,2020; Tan, 2019).

Pandeminin ortaya çıkışı neticesinde; üretim arzında bir azalma, tüketim miktarlarında meydana gelen düşüş, çalışma ve iş saati düzenlerinde esneklik sağlanması, sanat ve spor etkinliklerinin durması, eğitim öğretim faaliyetlerinde olumsuzluklar ve zorunluluk sebebiyle uzaktan eğitime geçilmesi temel etkilerdir (Bayram, 2020:169). İş dünyasında görülen problemler sebebiyle çalışma koşulları da sosyal mesafe kuralları nedeniyle olumsuz şekilde etkilenmiştir. Bu sebeple çalışma vakitlerinde değişiklikler yapılmış, vardiyalı sisteme geçiş sağlanmış, uzaktan çalışma yöntemleri planlanmış, ilerleyen yaşı nedeniyle yüksek risk altında olan kişiler işlerinden izne ayrılmış ve birçok iş sektöründe işten çıkarmalar artmıştır (Soylu,2020).

Pandemi günlerinde çalışan bireylerin; işten çıkarılma endişesi ve buna ek olarak sağlığını yitirme endişesini birlikte yaşayabileceği, çalışılan iş koluna bağlı olarak enfekte

olabilme ihtimali yüksek olan bireylerin bu endişesinin bir hayli artabileceği, yaşanan endişenin çevrenin de etkisiyle panik boyutuna ulaşabileceği, sonuç olarak iş sektöründe motivasyonun bozulması ve panik etkisinin önlenemez şekilde artabileceği düşüncesi, başta çalışma performansı ve işe konsantre olma konusunda olduğu gibi çoğu alanda da problemleri belirgin hale getirmiştir (<https://www2.deloitte.com>). Haywood değerlendirmesinde günümüzde yaşanmakta olan pandemi koşulları nedeniyle tüm çalışanların ve işletmelerin belirsizlikler içerisinde sorunlara çözüm sunmaya çalıştıklarını, belirsizlikler ve çıkmazlarla süregelen bu yeni koşullara uyum sağlamaya çalışıldığını ve bu adaptasyon sürecinde çalışan kişilerin endişe ve panik deneyimleri yaşadıklarını ifade etmiştir (Haywood, 2020:4).

Pandemi nedeniyle meydana gelen bu problemlerin yalnızca işletmelerin yönetim kesimlerini ve ortaklarını değil aynı zamanda çalışanları da etkisi altına alabileceği, bu negatif koşullar sebebiyle çalışanların temelde iş güvencesi, sağlık sorunları ve tedbirleri hususu olmak kaydıyla birçok yönden endişe yaşayabileceği, bu endişenin çalışanların çalışma azmini ve kabiliyetlerini etkileyebileceği düşünülmektedir (Velavan ve Meyer,2020:278). Örgütsel Davranış ve İnsan Kaynakları Yönetimi alanında uzman olan Dr. Madeleine Petzer “İşgücü ve Coronavirüs” adlı araştırmasında çoğu işletmenin pandemi boyunca maliyetlerini minimize etmek gayesiyle çalışanları işten çıkarabileceğini açıklamıştır (Petzer, 2020:6). Petzer (2020) salgın sürecinde bu hamleleri ilk gerçekleştirecek olan sektörün 7500 çalışanı ile havayolu sektörü olacağını vurgulamıştır. Buna ek olarak diğer bir aşamada hizmet sektörünün mevcut pandemiden olumsuz anlamda etkileneceğini ve fazla sayıda işten çıkarmaların oluşacağını saptamıştır.

Anlaşılabacağı üzere çalışanlar bir yandan çalışma çevresinde virüs ile enfekte olmamak için çabalarken diğer yandan zorlayıcı zamanlar geçiren işletmelerde iş güvencesi hususunda korku ve panik içerisinde etkinliklerini devam ettirme çabası içerisindeyler. İşçilerin deneyimledikleri bu olumsuz çalışma koşullarının; etkililiklerini, motivasyonlarını ve çalışma azimlerini etkilediği, onlar için yoğun stres oluşturduğu ve endişeye sebep olduğu değerlendirilmektedir (Douglas,2021:270-275).

Alan yazın incelendiğinde bu tür travmatik süreçlerde bireylerin güçlü bir psikolojik sermayeye sahip olması onları daha dirayetli ve dayanıklı kıldığı belirtilmektedir (Çetin ve Basım,2012:121-137). Hizmet sektörünün mühim bir etmeni olan insanın; müşteri tatmini ve hizmet kalitesi yönünden hizmeti diğer tarafa ne şekilde sunduğu, müşterilerle etkileşim halindeyken yaptığı davranışlarının anlaşılması, insan kaynağının daha etkin ve verimli yönetilebilmesi yönünden çok önemlidir. Çalışanların psikolojisi ve davranışları; özellikle de ağırlama endüstrisi sektöründe performans, sonuçlar ve müşteri memnuniyetinde yadsınamaz

bir etkiye sahiptir ve bu durumun en iyi şekilde açıklanması gerekmektedir (Paek, Schuckert, Kim ve Lee, 2015). Özellikle turizm alanındaki çalışanların tutumlarının ve bu tutumlarda etkisi olan etmenlerin anlaşılması insan kaynağının verimli bir biçimde idare edilmesi ve hizmet kalitesinin artırılması yönünden çok önemlidir (Şıkyazar, 1992: 17). Nitekim (Chinazzi vd., 2020: 395-400)'a göre Covid-19 pandemisi hizmet sektöründeki birçok iş kolunu derinden ve olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle misafirlerle birebir etkileşim içinde bulunan konaklama işletmesi çalışanların bu durum verimliliği, hizmet kalitesini, müşteri memnuniyetini, müşteri sadakatini ve daha pek çok örgütsel çıktıda kendisini göstermiştir.

Bu noktada klinik psikoloji alanından örgütsel davranış alanına uyum sağlayan ve kökeni pozitif psikoloji olan psikolojik sermaye kavramı, son yıllarda çeşitli alan üzerinde incelenen bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram özellikle hem bilimsel literatürde hem de iş dünyasında önem kazanmıştır (Peterson ve Spiker, 2005: 153-167). Psikolojik sermaye kavramı, entelektüel sermayenin ötesindeki psikolojik durumu ifade eder ve pozitiflik, rekabet avantajı elde etmek için organizasyonun merkezini oluşturmaktadır (Newman ve Hirst, 2014: 120-138). Psikolojik sermaye teriminin genellikle stres, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, örgüt kültürü ve liderlik gibi kavramlarla ilişkilendirilen çalışmaların sayısının gün geçtikçe artmakta olduğunu söylemek mümkündür (Görgens-Ekermans ve Herbert, 2013: 1-12).

Bu açıklamalar ve görüşler ışığında tez çalışmasının ilgi odağı Covid 19 korkusunun çalışanların psikolojik sermaye boyutlarını etkileyebilecekleri olgusu olmuş ve tez çalışmasının temel sorusu da Covid 19 korkusunun psikolojik sermaye boyutları üzerindeki etkisi nedir? olduğu yönündedir.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Salgınlar ve Covid-19 Pandemisi, Covid-19 Pandemisinin Turizm Sektörüne Etkileri, Covid-19 Pandemisinin Turizm Sektörüne Ekonomik Sonuçları, Covid-19 Pandemisinin Çalışma Hayatına, İstihdama Etkileri, Covid-19 Pandemisinin Psikolojik Sonuçları, Covid-19 Korkusu, Covid-19 Korkusunun Turizm Çalışanları Üzerindeki Etkisi üzerinde durulmuştur.

Tezin ikinci bölümünde Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı, Psikolojik Sermaye Bileşenleri, İyimserlik, Dayanıklılık, Umut, Özyeterlilik, Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki, Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermayeye Yönelik Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar konuları ele alınmıştır. Bu açıklamaların ardından tez çalışmasının amacı ışığında Covid-19 ve psikolojik sermaye ilişkisinin yazındaki çalışmaların sunduğu bulgular ve anlayışlar çerçevesinde bilgiler ele alındığı başlığa yer verilmiştir.

Tezin üçüncü ve araştırma kısmında ise Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Boyutları Üzerindeki Etkisini tespit etmeye yönelik verilerin toplanması, analiz edilmesi, sonuçların yorumlanması ve önerilerin geliştirilmesi başlıklarına yer verilmiştir. Tartışma ve sonuç bölümünde araştırmanın bulguları mevcut yazıda yer alan önceki araştırmaların tespitleri de dikkate alınarak yorumlanmış ve konaklama işletmelerinde Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Boyutları Üzerindeki Etkisine yönelik saptamalar yapılmıştır. Bu kısımda ayrıca gelecek araştırmalar için önerilere yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

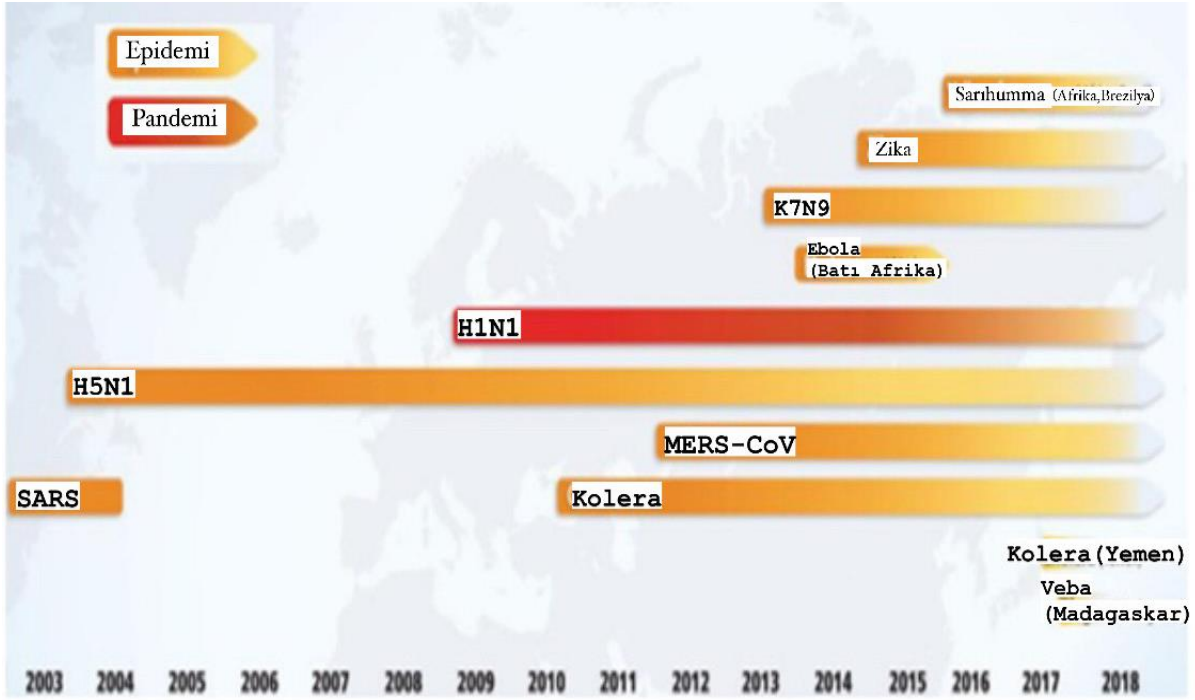
TURİZM İŞLETMELERİNDE COVID-19 KORKUSU KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

1.1. Salgınlar ve Covid-19 Pandemisi

Bir epideminin büyük bir coğrafi alana yayılması ve büyük bir hızla artması pandemi olarak tanımlanmaktadır (Işık, 2021: 48). Pandemilerin toplumda yaşayan insan grupları üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, doğrudan hastaları, yakınlarını, sağlık personelin ve hastalık riski taşıyan diğer tüm insanları etkilediği görülebilir (Morganstein vd., 2017).

21. asırda ilk olarak Çin’de görülüp dünya üzerinde pek çok ülkeye yayılan bir hastalık olan Covid-19 pandemisi bütün dünya ülkelerini tehdit eden salgın hastalıklar arasında bulunmuştur (Duman vd., 2020). 11 Mart 2020’de Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi şeklinde açıklanan Covid-19 dünyanın her yerinde görülen bir hastalık olarak saptanmıştır (Hamouche, 2020: 3). Covid-19, tüm dünyadaki insanları olumsuz etkileyerek sosyal düzeyde politik, ekonomik ve sosyo-davranışsal değişikliklere neden olmuş ve hayatı zorlaştırmaya başlamıştır (Baum ve Hai, 2020: 2400). Geçtiğimiz senede bu salgın dünya gündemini etkili bir biçimde sarsmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO) göre bir enfeksiyonun hastalığa dönüşmesi ve pandemi ilan edilmesi için üç koşul vardır. Birincisi daha önce maruz kalınmamış salgınların ortaya çıkması, ikincisi patojenlerin insanları enfekte etmesi ve tehlikeli hastalıklara neden olması, üçüncüsü ise hastalığa neden olan faktörlerin kolayca ve sürekli yayılabilmesidir (Sakaloğlu vd., 2020: 2). Bu nedenle küresel çapta yayılan bir salgın, pandemi olarak tanımlanmaktadır (Grennan, 2019: 910). Salgın potansiyeli olan pandemi toplum için çok büyük riskler oluşturmaktadır (McCloskey vd., 2014: 1001). Buraya kadar verilen açıklamaları daha açık ifade edebilmek adına WHO 2018’in sunduğu verilerden yararlanmak mümkündür.



Şekil 1. 1 Son 20 Yılda Ortaya Çıkan Salgın Türleri

Kaynak: (WHO, 2018).

Şekil 1.1’de, 2003 senesinden sonraki 20 senede görülmüş olan önemli salgınlar, tarih çizelgesi üstünde görülmektedir. Şekilde görüldüğü üzere salgınların tarihsel süreçte giderek arttığını ve buna ek onların bölgesel salgınlar şeklinde kalmayıp tüm dünyayı tehdit eden pandemi/epidemi çeşitlerine dönüştüğü izlenmektedir. Esasen 2019 yılı sonunda Çin’de meydana çıkan ve Çin’den de bütün dünyaya yayılan Covid-19 salgını geçtiğimiz senelerin en etkili salgını olarak görülmüş ve milyonlarca insanı etkisi altına almıştır. İlk görüldüğünde özellikle ihtiyarlara etki ettiği sanılan hastalığın genç bireylerde de can kayıplarına sebep oluşu bu Covid-19 ile ilgili korkuları daha da fazlalaştırmıştır. Ölümünün mühim bir bölümünde yaşlılık, kalp damar ve diyabet gibi metabolik rahatsızlıklar etkili faktörler olarak saptanmıştır. Bireyin yaşı ilerledikçe birlikte bağışıklık sisteminin zayıflaması da bu hastalıkta yaşın mühim bir tehdide dönüşmesine sebebiyet vermektedir (Arıhan, 2022:1)

Covid-19 pandemisi küresel halk sağlığı sisteminde ciddi endişelere neden olmaktadır. Uluslararası toplumda artan vaka ve ölümler, en kötü durum senaryolarına yol açabilmektedir. SARS-CoV-2 enfeksiyon döngüsü bilgisine rağmen, Covid-19 hastalarını tedavi etmek için net bir strateji bulunmamaktadır. Dünyanın farklı yerlerinden birçok bilim insanı, Covid-19 için klinik tedaviler veya aşılar bulmak için yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar (Atoum ve Alanagreh, 2020:10).

Covid-19 salgınları genel olarak tedavi ile önlenilecek korku, endişe ve belirsizliğe sebebiyet oluşturmuştur (Park, 2020: 85–86). Hastalık salgınının öngörülemezliği, hastalığın

ne zaman kontrol altına alınacağı konusundaki belirsizlik, riskin belirsizliği ve ciddiyeti en stresli durumları yaratmıştır (Xiang vd.,2020:228–229). Bireylerin sağlıkları ve aileleri için daha fazla endişe duydukları, rekreasyonel faaliyetlere katılamama ve arkadaşlarıyla vakit geçirememesi konusunda daha az endişe duydukları ortaya çıkmıştır (Levin, 2019: 127-141). Covid-19 salgınında panik, hastalanma veya ölme korkusu ve çaresizlik duygularının yaygın olduğu tespit edilmiştir (Tsang,2021:296). Bu yüzden salgınlar ciddi sosyal paniğe temel sebep olmuştur. Esasen Covid-19 gibi yeni tehditler içeren salgınlar, bireyin kaygı düzeylerini bilinen tehditlerden daha fazla artırmaktadır (Coughlin,2020:7). Ne yazık ki, Covid-19 pandemisi nedeniyle meydana gelen korkunun yayılması ve iyileşmesiyle ilgili pek çok belirsizliğe ve yüksek vefat riskine sahip yeni bir hastalığın tehlikesini oluşturmaktadır (Larson,2020: 309–310).

1.2. Covid-19 Pandemisinin Turizm Sektörüne Etkileri

Covid-19'dan en çok etkileyen hizmet sektörlerinin seyahat ve turizm alanı olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktadır. Pandeminin olumsuz etkileri ilk olarak hava yolculuğu, konaklama, gemi seyahatleri ve restoranlar alanlarında ortaya çıkmıştır. Covid-19 pandemisi yalnızca Türkiye'de değil tüm dünyanın birçok ülkesinde tüm ulusal ve uluslararası uçuşların, şehirler arası otobüs ve demiryolu ulaşımının durdurulması, özel ulaşım ile şehirler arası seyahatlerin kısıtlanması, seyahat ve turizm harcamalarının önünde engel oluşturmuştur (Demir vd., 2021).

Covid-19 hastalığının artmasını engellemek amacıyla alınan tedbirlerden birisi seyahat kısıtlamaları ve sosyal izolasyon olmuştur. Bu tarz önlemlerin alınması pandemiden dolayı tüm sektörleri kötü yönde etkilemiştir ve bu sektörler arasında turizmde yer almıştır. Bu süreçte turistler kısıtlamalar, karantinalar ve sosyal mesafeler nedeniyle iptal edilen tatil rezervasyonlarına eklenen ödemeleri geri almaya çalışmışlardır. Bu geri ödeme girişimleri çoğunlukla olumsuz sonuçlara yol açmış ve bu tatmin edici olmayan durumlar web siteleri, sosyal medya kanalları ve bloglar gibi birçok kişinin görebileceği yerlerde paylaşılmıştır. Bu duruma noktasına karşı turizmdeki krizin aşılması için çeşitli önlemler alınmış ve vaka sayısındaki azalmaya bağlı olarak seyahat kısıtlamalarıyla nihayet belli bir esneklik sağlanmıştır (Atay,2020:169; Rosbi, 2020:192; Barua,2020:38).

Covid-19 sırasında turizm sektörünün destinasyondaki cazibe merkezleri ve kültür merkezleri, sanat ve spor etkinlikleri iptal edilmiş veya ertelenmiş, plajlara ve milli parklara

erişim kısıtlanmış ve restoranlar, kafeler, barlar ve diğer eğlence tesisleri geçici olarak kapatılmıştır (Baum ve Hai, 2020; Bhuiyan, Hassan, Darda ve Habib, 2020).

Covid-19 pandemisinin turizm deneyimini tamamen yok etmiş veya olumsuz etkilemiş olması turistlerin gelecekteki davranışlarında bazı değişikliklere neden olabilmektedir. Yenişehirlioğlu ve Salha (2020)'nın elde ettiği bulgulara göre, araştırmaya katılanların büyük bir kısmı pandemi sırasında yapılan kısıtlamaların turizm ruhuna aykırı olduğunu ve virüs nedeniyle tatile çıkmayacaklarını belirtirken, tatile çıkacaklarını ifade eden katılımcılar da kamp gibi tatil ve konaklamalara katılmayı tercih edeceklerini belirtilmiştir.

Pandemi sırasında ulusal ve uluslararası uçuş yasakları, sınır kapılarının kapatılması ve seyahat kısıtlamaları nedeniyle turist sayısındaki azalma otelleri olumsuz etkilemiştir. Covid-19 pandemisinin yarattığı kriz, uluslararası otelcilik endüstrisinde büyük dalgalanmalara ve Avrupa otel endüstrisinde önemli düşüşlere neden olmuştur (Nicola vd., 2020: 188). Otellerde doluluk oranları azalması dolayısıyla restoran rezervasyonu, etkinlik, toplantı, düğün, vb tarafından oluşturulan gelirin azalmasına neden olmuştur. Aslında, birçok otel operasyonlarını geçici olarak durdurmuştur. Maalesef borsada işlem gören büyük otel zincirlerinin hisse değerlerinde düşüş yaşanmıştır. Bu dönemde uluslararası otel zincirlerinin doluluğunun yaklaşık %50 oranında azaldığı ve stoklarının yaklaşık %16 oranında değer kaybettiği bilinmektedir (Siddiquei ve Khan, 2020). Bu düşüşe bağlı olarak otellerin gelirlerinin %50 oranında azalması beklenmektedir (Avrupa Parlamentosu, 2020b). Öte yandan derin bir kriz yaşayan konaklama sektöründe özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin de olumsuz etkilendiği ve bu durum nedeniyle birçok otelin kapanma kararı aldığı ifade edilmektedir (Avrupa Parlamentosu, 2020).

Pandemi sırasında otel işletmeleri, bazı bölümlerdeki çalışanları (rezervasyon, muhasebe ve İKY gibi) sağlık ve maliyetleri düşürmek amacıyla evden çalışmayı tercih etmişlerdir. Bu tercih pandemiden sonra da geçerli görünmüşlerdir (Hao, Xiao ve Chon, 2020; Kaushal ve Srivastova, 2020). Ayrıca bazı araştırma sonuçlarında görüldüğü gibi otel işletmeleri pandemi sırasında ve sonrasında teknolojik sistemlere, araçlara ve uygulamalara daha fazla yatırım yapmıştır. Zeng, Chen ve Law (2020), konaklama işletmelerinde misafir bagajı taşıma, resepsiyon görevleri ve oda temizliği gibi hizmetlerin genellikle robot teknolojisi ile gerçekleştirildiğini tespit etmişlerdir. Hao, Xiao ve Chon (2020) dijital bir dönüşüm olacağını belirtmiştir. “C” giriş ve “C” çıkış, oda içi akıllı kontrol cihazları, bireysel tabanlı teknolojiler, yüz ve ses tanıma sistemleri ve Çin'deki otel işletmelerinde mobil ödeme işlemlerinin artacağını dile getirmişlerdir.

Giroux vd., (2020), Covid-19 sırasında Çinli turistlerin robot teknolojisine sahip otelleri daha fazla tercih ettiklerini bulmuşlardır. Bunlar pandeminin turizm sektörüne getirdiği dönüşümlerin yansımalarıdır. Ayrıca küçük gruplar vaziyetinde yapılan özel ilgi turizmi tur operatörleri için önem kazanacağı belirtilmektedir. Ulaşım süreçleri ve araç tasarımları için değişim sağlanacağı öngörülmektedir. Yani araç başına kapasite azalacağından kişi başı maliyet artışına bağlı olarak fiyatlar artacaktır (Bhuiyan, Hassan, Darda ve Habib, 2020). Araştırmalar doğaya dayalı turizme olan talep hızla yüksek seviyeye ulaşacağını ortaya koymaktadır (Browne ve Hunt, 2007: 19; Luzar vd., 1995: 544; Orams, 1995: 81). Ayrıca bilim adamları, geleneksel turizm endüstrisi ile rekabette olan ekonomiye dayalı iş modellerini (misal olarak Airbnb) paylaşmanın güvenlik ve temizlik gibi konuları ele alarak korkular sebebiyle güç kaybedeceğini öngörülmektedir (Baum ve Hai, 2020).

Pandemi sonrası ana tercihlerden uzaklaşıp alternatif seçeneklere yakınlaşan bir yönelim gerçekleşebilir. Potansiyel turistlerin turizme alternatif olarak: partiler, etkinlikler, festivaller, yemek organizasyonları ve ziyaretler gibi sanal eğlencelere katılma eğilimi sonucunda dijital ve sanal platformlarda elektronik turizme olan ilgileri artmıştır (Sigala, 2020: 317). Bireyler, bu tür etkinlikleri sunan sanal platformlarda yeni yerler keşfederek, öğrenerek ve yeni insanlarla tanışarak kültürel etkileşim gibi sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmışlardır. Yoğun insan etkileşimine sahip bir sektör olarak turizm sektörünün, Covid-19'dan sonra birçok uzun vadeli dönüşüme tanık olacağı düşünülmektedir (Yang vd., 2020: 83).

Aydın ve Doğan (2020), Covid-19 döneminde seyahat eden turistlerin küçük ölçekli konaklama tesislerini (butik oteller ve apart oteller gibi) veya farklı konaklama tarzlarını (karavan, kamp, konut kiralama) tercih etme eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte Aydın ve Doğan (2020) ayrıca kırsal turizme olan talebin ve alternatif turizme olan ilginin artması sonucunda yeni niş pazarların ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir. Aydın ve Doğan (2020), fuar, kongre ve festival gibi toplu katılımlı etkinliklere olan talebin azalacağını, ancak gelecekte çevrimiçi etkinliklere olan talebin artacağını işaret etmiştir. Buna ek olarak sürdürülebilir turizme ve doğaya dayalı turizme olan genel ilginin artacağını belirtmiştir. Ancak, turistlerin hala temkinli oldukları ve bu nedenle özel araçlar ve küçük ölçekli konaklama olanakları sunan kısa süreli tatil ve seyahatleri tercih ettikleri tespit edilmiştir. Turistlerin tatillerinde sosyal uzaklık, belgelendirme, temizlik ve hijyen gibi konulara da dikkat ettikleri iddia edilmiştir (Kılıç vd., 2020: 554-570). Öztalın Türker (2020), Covid-19 nedeniyle turizme olan talebin azalacağını ve bunun sonucunda ekonomik kayıpların ve istihdam sorunlarının ortaya çıkacağını vurgularken, birey temelli turizm faaliyetlerine katılımın ve dijitalleşmenin öneminin artacağını belirtmiştir.

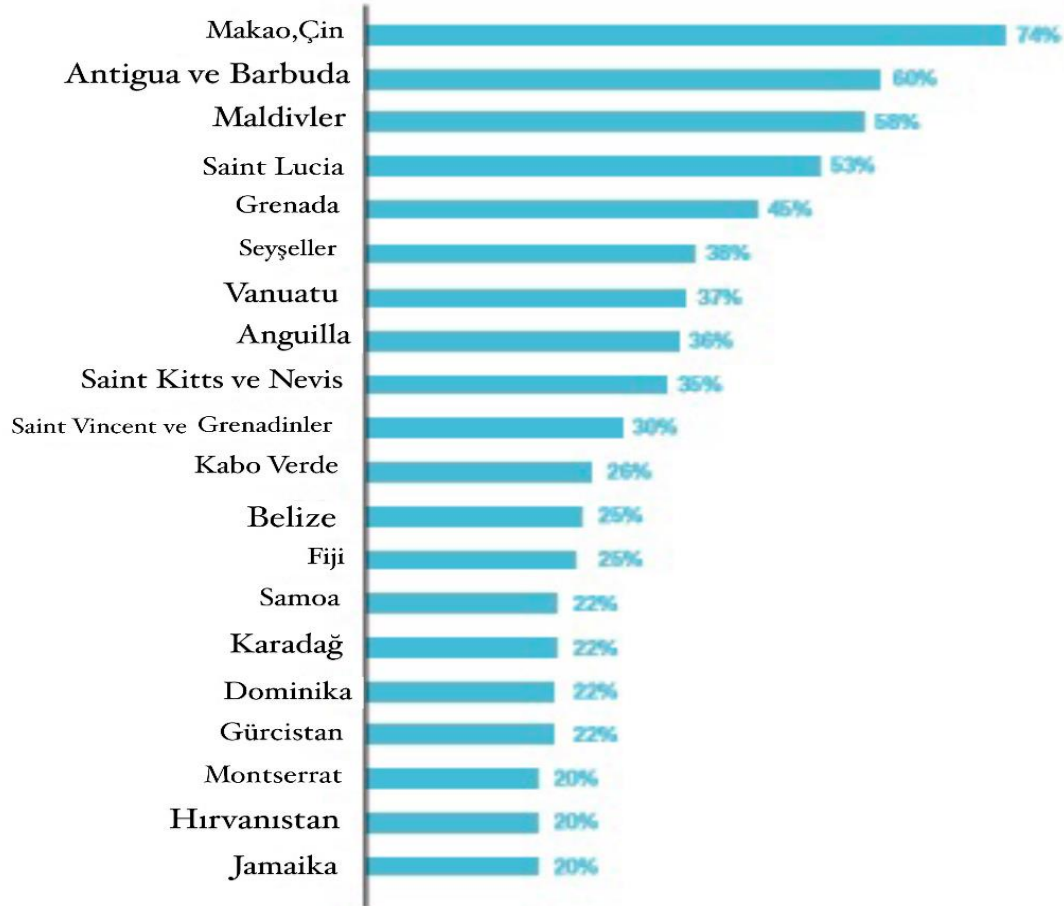
Kısaca turizm, salgından fazlasıyla etkilenen sektörlerden biri olmuştur. Kapanma uygulamaları nedeniyle seyahatler tamamen durmuş ve bu durumdan psikolojik olarak zarar gören bireyler seyahat planlarını ertelemiş veya iptal etmiştir (Sigala, 2020: 317). Sonuç olarak, sosyal mesafenin uygulanmasıyla, kalabalık otellere, havuzlara ve plajlara gitmek artık mümkün olmayabilir. Turistler tarafından oteller yerine diğer iç ve bireysel turizm biçimleri tercih edilecektir. Gelişmeler pandeminin etki süresine bağlı olarak değişecek olsa da kesin olan turizm endüstrisinin salgından etkilenmeye devam edecek olmasıdır. Bununla birlikte, her kriz daha dirençli, daha güçlü ve rekabetçi bir endüstri oluşturmak için etkili önlemlerin uygulanmasıyla fırsata dönüştürülmüştür.

1.3. Covid-19 Pandemisinin Turizm Sektörüne Ekonomik Sonuçları

Haziran 2020'ye kadar Covid-19 pandemisi 10 milyondan fazla insana bulaşmıştır ve dünya çapında 5000000'den fazla kişinin ölümüne sebep olmuştur (UNWTO,2020). Eldeki veriler yayılmanın azaldığına dair bir işaret göstermemektedir. Avrupa ve Batı Pasifik'teki günlük vakalar azalsa da, Amerika, Güney Doğu Asya ve Afrika'da artmıştır. Artan vaka sayısına bağlı olarak birçok ülkenin ziyaretçiler ve turistler için kapalı olmasına şaşırılmamak gerekmektedir. Birleşmiş Milletler Dünya Turizmi Örgütü 2020'in ilk çeyreğinde ilk kez küresel destinasyonların yüzde 100'ünün seyahat kısıtlamaları getirdiğini bildirmiştir. Uluslararası turizm neredeyse tamamen askıya alınmıştır ve yok olmakla karşı karşıya kalmıştır. Bazı destinasyonlar yavaş yavaş açılmaya başlasa da insanlar hala seyahat etmekten korkmaktadırlar. Ayrıca pandeminin getirdiği ekonomik krizle birlikte bu durum insanların seyahat etmesini güçlendirmektedir. Uluslararası ekonominin kritik bir sektörü olan turizm bu süreçten çok yara almıştır. 2019 yılında turizm sektörü, dünya çapında yaklaşık 300 milyon istihdam ile dünya hizmet ihracatının %29'unu oluşturmuştur. (Hamilton,2020: 981-1005). Bu veriler, turizmin hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için çok önemli bir istihdam kaynağı olduğunu açıkça göstermektedir. Bazı küçük (ada) gelişmekte olan ülkeler gibi bazı ülkeler de turizm GSYH'nın yarısından fazlasını oluşturmaktadır (Yenipazarlı,2020: 15- 35).

Turizm, en hızlı büyüyen ekonomik sektörlerden biridir ve ekonomik büyüme ve gelişmenin önemli bir itici gücüdür. 2018 yılı dünyada bir önceki yıla göre yüzde altı artışla 1.407 milyon uluslararası turist gelmiştir ve turizm gelirleri 4.4 artışla 1.480 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. 2019' da en popüler destinasyonlar Fransa, İspanya, ABD ve Çin olarak belirtilmiştir (Demir,2021:46). Bununla beraber turizm dar gelirli ülkelerin ekonomisi için de hayati derecede önemlidir. En az gelişmiş ülkeler (LDC'LER) için turizm aynı zamanda GSYIH'larına ortalama yüzde 9,5 katkıda bulunan önemli bir sektördür. Bununla birlikte En Az

Gelişmiş 47 ülkeden 42'si için turizm ekonominin kilit sektörü olarak kabul edilmektedir (ILO, 2019). Hırvatistan, Yunanistan ve Tayland gibi daha büyük bazı yüksek veya orta gelirli ülkeler de gelen turizmin yüzde 8 ila 18 arasındaki payıyla turizme önemli ölçüde bağımlı olmuştur (WHO, 2020).



Şekil 1. 2 GSYİH'nın payı olarak gelen turizm harcamaları, seçilmiş ekonomiler, 2020

Kaynak: (WHO, 2020).

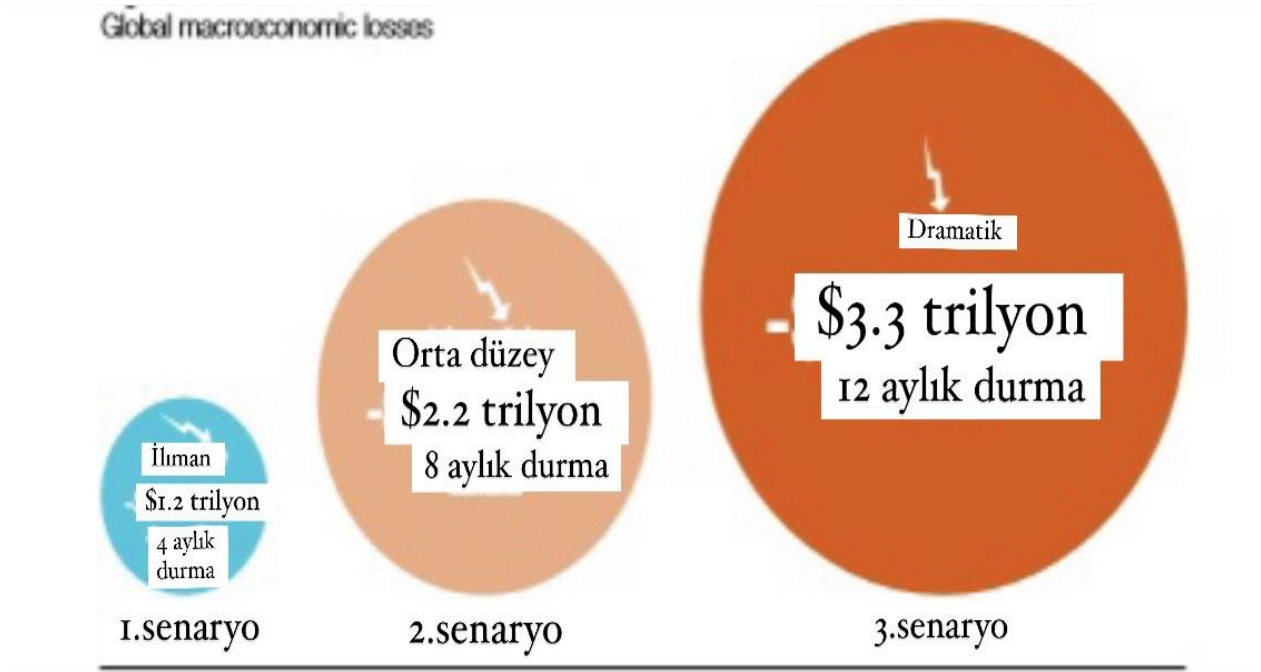
Turizme en çok bağımlı 20 ülkede GSYİH'nın bir payı olarak turizm harcamaları Şekil 1.2'de gösterilmiştir. Bu ülkeler arasındaki ortak özellikler arasında küçük iç pazarlar, düşük derecede ihracat çeşitliliği ve uzaklık bulunmaktadır. Sonuç olarak, bu ekonomiler dış şoklara karşı oldukça savunmasızdır ve bu nedenle Covid-19'dan en çok etkilenenler arasındadır. Dış borca hizmet etmek ve ithalat için ödeme yapmak üzere gerekli olan alternatif döviz gelirleri kaynakları olmaksızın Küçük Ada Gelişmekte Olan Devletlere (SIDS) yapılacak ekonomik darbenin rekor miktarda gelir kaybına yol açacağı öngörülmektedir (WHO, 2020).

Tablo 1.1 Alternatif senaryolar

No	Etiket	Tanım
1	Ilıman 	 Her ülkede yıllık gelen turizm harcamalarının 1/3'ü kaldırılır Bu, uluslararası turizmin 4 ay durmasına veya 5 ay boyunca %80'e eşdeğerdir.
2	Orta düzey 	 Her ülkede gelen turizm harcamalarının 2/3'ü kaldırır Bu, uluslararası turizmin 8 ay durmasına veya 10 ay boyunca %80'e eşdeğerdir.
3	Dramatik 	 Her ülkede tüm yıllık gelen turizm harcamaları kaldırır Bu, uluslararası turizmin neredeyse 12 aylık durmasına eşdeğerdir.

Kaynak: (Küresel Ticaret Analizi Projesi simülasyonları, 2020)

Gerilemenin turizm sektörlerindeki potansiyel etkisini göstermek için tablo 1.1'de üç senaryo simüle edilmiş ve açıklanmıştır. Ilıman, Orta ve Dramatik (kötümser) senaryolar, uluslararası turizm yokluğunun süresine göre değişmektedir. Senaryo, BMDTÖ'nün (2020b) uluslararası turist sayısının 2020 yılında yüzde 60 ila 80 oranında düşebileceği değerlendirmesine en yakın olanıdır. Ara senaryo ise yüzde 66 oranında uluslararası turist sayısında bir azalma yaşamaktadır. Her senaryoda, verimlilik şoku olarak yıllık turizm harcamaları azalmaktadır. Şoklar, gelen turist harcamalarıyla orantılıdır. Sanayi üretimi üç senaryoda sırasıyla üçte bir, üçte iki ve bu miktarın neredeyse tamamı azalır. Üretim ve tüketim üzerindeki ulusal etkiler, turizm sektöründeki yiyecek, içecek ve ulaşım gibi girdileri dikkate almaktadır.

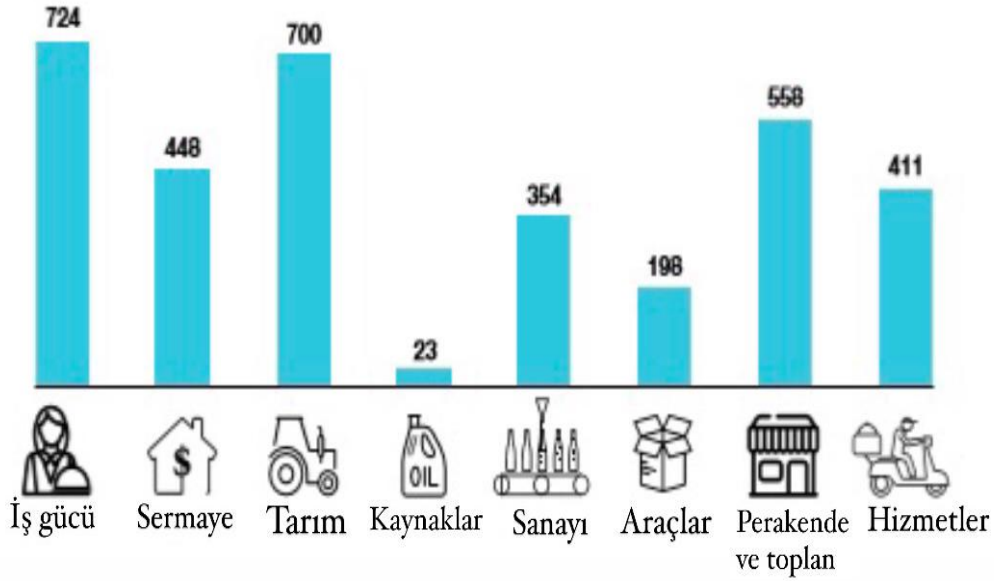


Şekil 1. 3 Küresel makroekonomi kayıpları

Kaynak: (Küresel Ticaret Analizi Projesi V10 veritabanı, 2020)

Şekil 1.3'te küresel makroekonomi kayıpları modeli görülmektedir. Küresel makroekonomi kayıpları modeli, uluslararası turizm gelirlerindeki düşüşün küresel ekonomi üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini göstermektedir. Turizm endüstrisini destekleyen alt sektörler göz önüne alındığında GSYİH'ye olan zarar, turizm kaybının doğrudan etkilerinden çok daha büyüktür. Modelde gösterildiği gibi, en iyimser turizm azaltma senaryosundaki küresel GSYİH kayıpları, küresel GSYİH'nın yaklaşık yüzde 1, 3'i olan tahmini 1, 17 trilyon dolar tutarındadır (şekil 1.3). Dört aylık kilitlenmenin sekiz ve 12 aya uzatılması, kayıpları oldukça doğrusal bir şekilde sırasıyla 2,22\$ (dünya GSYİH'sının %2,8'i) ve 3,3 trilyon \$ (dünya GSYİH'sının %4,2'si) seviyesine çıkarmaktadır. Tahmini 3,3 trilyon dolarlık GSYİH zararı, en kötü senaryoda tek başına uluslararası turizm endüstrisinin iki katından da fazla olmuştur.

COVID-19 pandemisinin sektörel etkilerine değinen hesaplanabilir genel denge (CGE) modeli GTAP, küresel ekonomiyi kapsamakta ve tüm sektörleri girdi-çıkış tabloları ve üretim fonksiyonları üzerinden birbirine bağlamaktadır. CGE modellerinin avantajı sektörler arası bağlantıların analizine izin vermesi ve birincil faktörlerin, sermayenin, arazinin, işgücünün ve doğal kaynakların mevcudiyetinin sınırlamalarını dikkate almasıdır. Turizmde iş gücü, sermaye gibi bir dizi ara girdiler kullanılmaktadır. Sermaye olarak oteller, limanlar ve havaalanları, kiralık arabalar ve belirli turistik tesisler bulunmaktadır. Turizmde kullanılan sermaye büyük ölçüde sabittir, yani diğer sektörlerde pek kullanılamaz. Bununla birlikte, iş gücü istenen becerilerin özgüllüğüne bağlı olarak daha hareketli olabilmektedir.



Şekil 1. 4 Hırvatistan Konaklama, gıda ve hizmet sektöründe kullanılan girdiler (\$m)

Kaynak: (Küresel Ticaret Analizi Projesi V10 veritabanı,2020)

Turizmde kullanılan başlıca ara ürünler sağlık, finans, inşaat, ticaret, hava taşımacılığı ve iletişimi içeren hizmet türlerinden oluşmaktadır. Ara ürünler arasında yiyecek ve motorlu taşıtlar bulunmaktadır. Ara mallar diğer sektörlerde de kullanılmaktadır (Küresel Ticaret Analizi Projesi V10 veritabanı,2020) uyarladığı şekilde Hırvatistan Konaklama, gıda ve hizmet sektöründe kullanılan girdileri anlaşılabilir ve basit bir biçimde gözler önüne sermektedir. Hırvatistan "Konaklama, yemek ve hizmetler" sektörü için şekil 1.4'te gösterildiği gibi iş gücü, sermaye ve ara girdileri kullanmaktadır. Hırvatistan, en azından Avrupa standartlarına göre turistlere oldukça bağımlı bir Avrupa ülkesidir. Toplam girdiler 3,414 milyon dolar, işgücü maliyetlerin yüzde 20'sini, sermaye ise yaklaşık yüzde 13'ünü oluşturmaktadır. Ara girdiler, bu örnekte 650 milyon doların 2,224 milyon dolarını oluşturmaktadır. Sektörler arası bağlantılar turizmdeki gelir düşüşünü daha da kötüleştirmektedir. Turist gelişlerindeki düşüş, otel, yemek ve eğlence faaliyetleri tedarikçileri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Şekil 1.4'te turizmdeki daralmadan büyük ölçüde etkilenen sektörler gösterilmektedir. Sektör ne kadar bağlantılı olursa, turizm endüstrisindeki olumsuz bir şokun etkisi de o kadar güçlü olmaktadır.

ILO tarafından hazırlanan raporda (2020b) salgının ekonomik etkisine bakılmış ve dünya çapında birçok endüstrinin, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin faaliyet göstermekte zorlandığı belirtilmiştir. Milyonlarca insanın hem gelirini hem de işini kaybetme riskiyle karşı karşıya olduğu görülmüştür.

Turizm endüstrisindeki sektörler arası bağlantılardan kaynaklanan dolaylı kayıplar, ekonomi genelinde çarpan etkisi yaratmaktadır. Bulgular GSYİH'daki kayıpların yaklaşık 2-3 kat daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu dediğimiz, uluslararası turist gelirinde 1 milyon dolarlık bir kayıp, milli gelirden 2-3 milyon dolarlık bir düşüşe neden olabilir. Turizm sektörü sözleşme yaptığı büyük dolaylı kayıplara yol açan sektörler arası bağlantılar ve bunlara karşılık gelen kayıplardır (UNWTO, 2020).

Covid-19 pandemisinin küresel ekonomide önemli aksaklıklara neden olduğu görülmüştür. Önemli bir istihdam ve döviz geliri sağlayan turizm sektörü de pandemiden etkilenmiştir. 2020 yılının ilk çeyreğinin sonuna doğru, Covid-19 pandemisi uluslararası seyahatleri aniden durma noktasına getirmiştir. Bu hayati yaşam çizgisi olmadan, birçok ülkenin GSYİH' da çarpıcı bir daralma yaşaması ve işsizlikte yoğun bir artış gerçekleşmesi yüksek ihtimaldir. Bununla birlikte hesaplanabilir bir genel denge modeli (GTAP) kullanılarak, Covid-19 krizinin turizm sektörü üzerindeki etkilerini gayet açık bir şekilde görülebilmektedir. UNWTO göre bazı ülkelerde işsizlik oranı yüzde 20'den fazla artabileceği öngörülmektedir. Ayrıca turizmin duraklama sürecinin uzaması halinde bazı sektörlerin kaybolmasını etkileyebilir (UNWTO,2020). Gelen turist harcamalarına ek olarak, turizmin ekonomi üzerinde dolaylı etkileri de bulunmuştur. Turizmde emek, sermaye (limanlar ve havaalanları) ve finansal hizmetler, eğitim, yiyecek ve yurt içi seyahat gibi bir dizi ara girdi kullanılmaktadır.

Covid-19 salgınından kaynaklı oluşan ekonomik zarar, büyük ölçüde mevcut mal ve hizmetleri satın alacak talepteki düşüşten dolayı olmaktadır (Nar, 2020). Covid-19 salgını sonrasında meydana gelen seyahat kısıtlamaları turizm sektörüne yönelik talebin azalması sebebiyle hane halkının harcamalarında da düşüş görülmektedir. Seyahat kısıtlamaları, uçuşların yasaklanması, turizm sektörünü ve çalışanları önemli ölçüde tehdit etmektedir. Hava taşımacılığının yanı sıra oteller, restoranlar, eğlence mekanları, spor ve kültürel etkinlikler gibi hizmet sektörleri de salgından en çok etkilenen sektörler arasında yer almaktadır (Bahar ve İlal, 2020). Restoran ve kafelerin kapanması, seyahat yasağı nedeniyle otobüs ve uçak seferlerinin durdurulması, otel rezervasyonlarının ertelenmesi ve iptal edilmesi turizm sektöründe önemli iş kayıplarına yol açmıştır (Kıvılcım, 2020).

Sonuç olarak; İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) tarafından değerlendirilen COVID-19 Pandemi Raporu'na göre, küresel turizm sektörünün gerilemesi "benzeri görülmemiş bir kriz" olarak nitelendirilmiştir. Bu bağlamda OECD, COVID-19 salgınının Aralık 2020'ye kadar durdurulamaması durumunda küresel turizm düşüşünün %80'e ulaşabileceğini bildirmiştir (TÜRSAB, 2020b: 7).

1.4. Covid-19 Pandemisinin Çalışma Hayatına ve İstihdama Etkisi

Covid-19 (Yeni Covid-19) salgını döneminde en etkili değişimlerin görüldüğü yerlerden biri de iş hayatıdır. Bu dönemde birçok iş kolunda esnek çalışma sistemleri benimsenmiş, ardından normale dönme süreciyle beraber birtakım işler düzenli olarak çalışmaya başlamış, bazı işletmeler ise hibrit çalışma sistemlerini kullanmaya başlamışlardır. Salgın esnasında bulaşma olasılığına karşın kimi sektörlerdeki çalışanlar daha da çok çalışmayı sürdürmek mecburiyetindedir. Covid-19 pandemisinin işyerleri üzerindeki etkisi, çalışma süreleri ve çalışma biçimleriyle kalmayıp, çalışanların çalışma şeklini de etkilemiştir (Avdimetaj,2020:121).

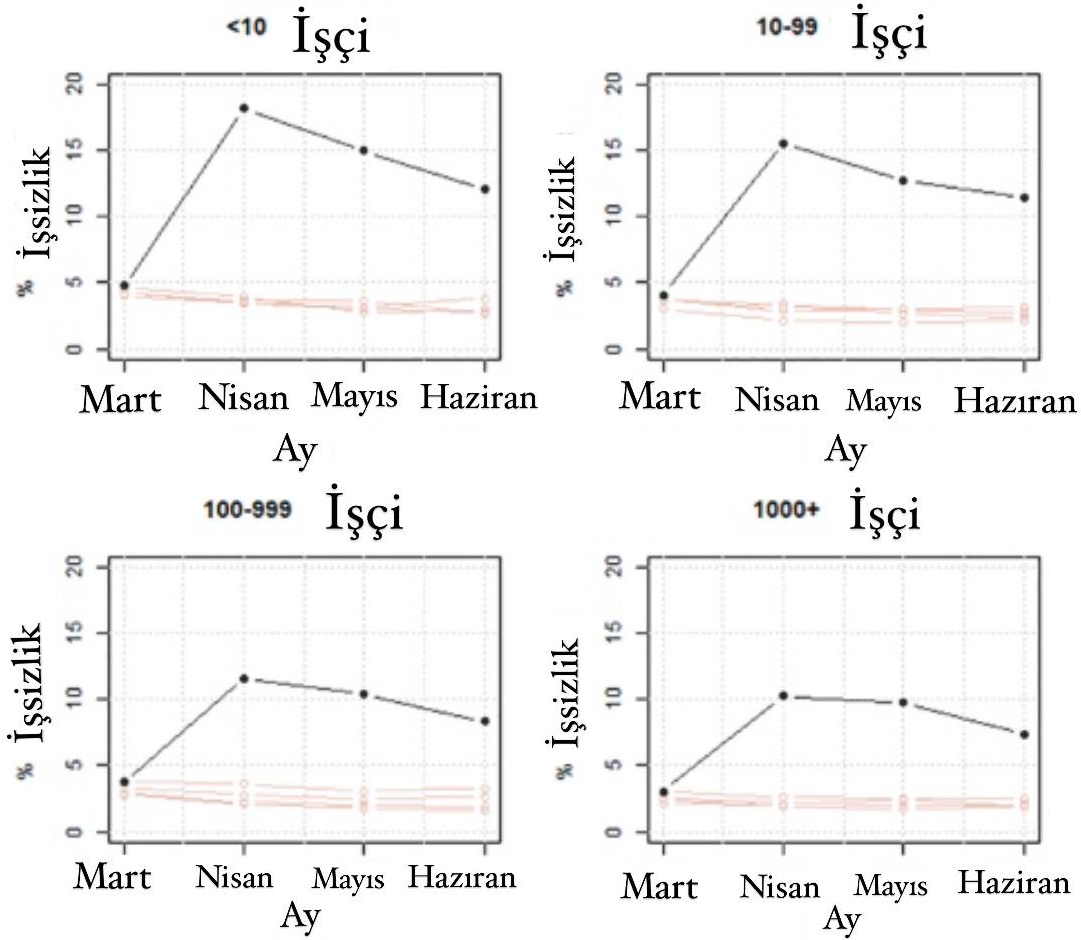
Genel olarak fabrika kapanışları, karantina kısıtlamaları, evden çalışma uygulamaları ve bireyler tarafından uygulanan kısıtlamalar hem üretimi hem de talebi azaltan sonuçlar üretmiştir. Yaşanan kaygı ve korkuyu en aza indirme konusunda iş hayatına yeni çözümler öğretilmektedir. Covid-19 döneminde işyerlerin çoğu online İK uygulamalarını kullanmaya devam etmiş ve değişen iş tanımlarına ve sorumluluklarına uzaktan çalışma sistemleri ile uyum sağlamaya çalışmıştır (Akbaş-Tuna ve Çelen, 2020).

1 Haziran 2021 senesinden itibaren ülkemizde kademeli olarak normal yaşama geçiş başlamış ve birçok işyeri faaliyetlerine tekrardan başlamak konusunda kapılarını açmıştır. Öte yandan salgının yayılmasının hala tam olarak kontrol altına alınmamış olması, normal yaşama geçişte bir takım tuhafliklar yaratmıştır. Örneğin, Covid-19 salgını sırasında işe devam eden çalışanların yaklaşık %20'sinde anksiyete, depresyon veya uykusuzluk, yaklaşık %10'unda travma sonrası stres bozukluğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle Covid-19 sürecinde evden, uzaktan veya esnek saatlerde çalışanların basit çalışma takvimi ile işe tekrardan başlamalarının mühim bir stresör durumuna dönüştüğünü söylenmektedir (Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021).

Pandemi, bazı ülkelerde devlet destek önlemleriyle gizlenmiş, pandeminin neden olduğu işsizlikte ise neredeyse benzeri görülmemiş bir artış olmuştur. Bu nedenle, işgücü piyasası, istihdam edilen işgücü miktarında meydana gelen tüm düzeltmelerle vasıfsız çalışanlar için sabit ücretler varsayılarak modellenmiştir. Vasıflı çalışanlar için, düzeltmenin ücret oranlarında, standart kapanışta gerçekleştiği varsayılmaktadır (Cheng vd., 2020).

Alfers ve Harvey (2020)'e göre ayrıca işsiz işgücü ve sermaye nedeniyle ekonomide net bir kayıp söz konusudur. Turizm endüstrisindeki dramatik daralma nedeniyle birçok işçi işsiz kalabilir veya yerlerinden edilebilir. Yerinden edilmiş çalışanlar ülkeler içindeki diğer sektörlerle geçebilir, ancak ekonomik kriz sırasında diğer sektörlerde veya endüstrilerde iş bulmak zor olabilir (Alfers ve Harvey, 2020:22). Yerinden edilmiş çalışanların bir kısmını

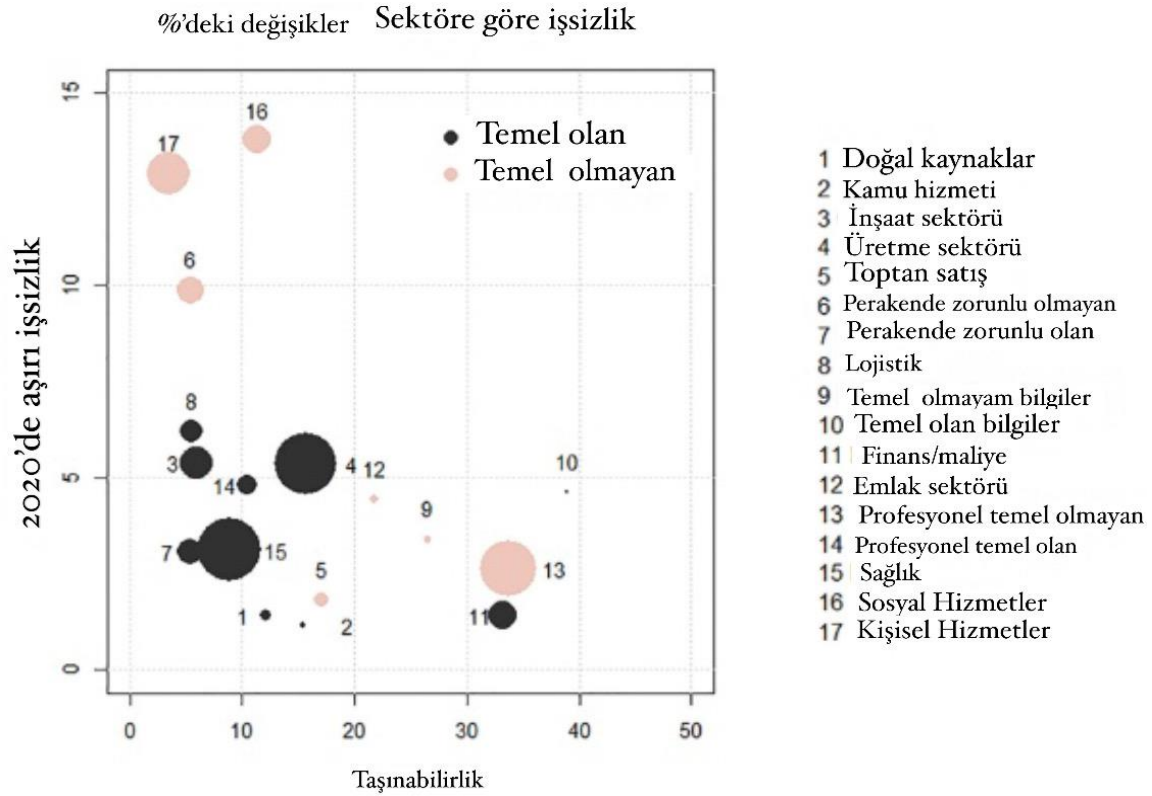
turizm endüstrisinden çıkararak turizmle yakından bağlantılı olmayan sektörlerde istihdam arttırmaktadır.



Şekil 1. 5 2020-2016-2019 yılları arasındaki işsizlik oranlarının karşılaştırılması.

Kaynak: (Uluslararası Çalışma Örgütü,2020)

Şekil 1.5'e Mart ve Haziran ayları arasındaki işsizliğin yıllara göre artışını ve bir önceki yılda istihdam edilen bireyler (göçmen olmayanlar) arasındaki firma büyüklüğünü göstermektedir. 2016 ve 2019 arasında, büyük firmalardaki çalışanların küçük işletmelerdekinden biraz daha düşük işsizlik oranlarına sahip olma eğiliminde olduklarını göstermektedir. İşsizlik, Nisan 2020'de önceki yıllara göre çarpıcı bir şekilde artmaya başladığı görülmüştür. Bununla birlikte, büyüklük firma büyüklüğüne göre önemli ölçüde değişmiştir. 10'dan az çalışanı olan firmalarda çalışanlar arasında işsizlik en çarpıcı biçimde artmış, Nisan ayında yüzde 18'i aşmış ve Haziran ayında yüzde 12'nin üzerinde kalmıştır. Buna karşılık 1.000'den fazla çalışanı olan firmalarda çalışanlar arasında işsizlik oranları Nisan ayında yaklaşık yüzde 10'a yükselmiş, Haziran ayında ise yüzde 7'ye gerilemiştir (ILO, 2020).



Şekil 1. 6 Sektöre göre işsizlik oranları

Kaynak: (Uluslararası Çalışma Örgütü,2020)

Şekil 1.6 firma büyüklüğü ile istihdam güvenliği arasındaki ilişkinin sektörel bağlamlara göre değişebileceğini göstermektedir. Bu şekil 2020 yılında tüm sektörler için işsizlikte artış olduğunu göstermektedir. Ayrıca, etkinin hem uzaklığa hem de temel duruma göre yönetildiğini işaret etmektedir. Sosyal hizmetler, kişisel hizmetler ve perakende zorunlu olmayan sektörler gibi en çok etkilenen sektörler düşük taşınabilme kabiliyetine sahip sektörlerdir. Bu arada, yüksek mesafeli sektörlerde yüzde 5 puandan fazla bir artış yaşanmamıştır. İki perakende sektörünü karşılaştırdığımızda temel statünün önemi görülmektedir. Her ikisi de benzer düzeyde taşınabilme kabiliyetine sahip olan zorunlu olmayan sektör işsizlikte 10 puanlık bir artış yaşarken, temel sektör işsizlikte 4 puandan daha az bir artış yaşamıştır. Bu modeller, firma büyüklüğü ile istihdam güvenliği arasındaki ilişkinin sektörel bağlamlara göre değişebileceğini göstermektedir. Yüksek uzaklığa sahip sektörlerdeki büyük firmalar mevcut teknolojiden ve ölçeklerinden faydalanarak işgücünün daha fazla tutulmasına neden olabilmektedir. ILO (2020) gerçekleştirdiği analizlere göre en az 100 çalışanı olan firmaların yüzde 79'unun çalışanların bir kısmının uzaktan çalışmaya geçiş yaptığını tespit ederken, 100'den az çalışanı olan işletmelerin ise yalnızca yüzde 45'inde, çalışan çalışanların bir kısmının uzaktan çalışmaya geçiş yaptığını belirtmektedir. Düşük uzaklığa ve azalan talebe sahip sektörlerde, büyük firmalar zorlu koşullara dayanmak için daha fazla kaynağa veya kredi

erişimine sahip olabilirler. Bununla birlikte, daha küçük firmalarla karşılaştırıldığında, büyük işletmeler kaynaklarını daha az etkilenen bölümlere daha fazla yönlendirebilmekte ve bu da yüz yüze görevleri yerine getiren çalışanlar için daha fazla güvensizliğe yol açmaktadır.

Pandemi yüz yüze etkileşim gerektiren ekonomik faaliyetlere olan talebin keskin bir şekilde düşmesine neden olmuştur. Bazı faaliyetler internete taşınmış olsa da, uyum kolaylığı ekonomik faaliyetlerin niteliğine göre değişmektedir. Finans ve bilişim sektörleri gibi endüstriler çevrimiçi geçişte daha az sorun yaşarken, üretim, inşaat ve sağlık gibi sermaye yoğun endüstriler uzaktan çalışmaya geçmek için daha az donanımlıdır (Beraha vd.,2020:18).

Birçok işçinin azalan ekonomilerde başka sektörlerde iş bulması zor olacaktır. Ancak sermayenin çoğu kolayca devredilemese de bir kısmı başka sektörlerde istihdam edilebilir. GTAP'ın fark etmediği şey, bir endüstriden çıkılıp daha sonra o endüstri iyileştiğinde tekrar geri dönmenin ayarlama maliyetidir. DTSK'ye (2020) verilerine göre göre, turizm sektörünün 19 aya kadar iyileşmesinin muhtemel olacağını ve sektörün diğer sektörlerden daha yavaş iyileşeceğini ifade etmektedir.

Bu açıklamalar ve öngörüler ışığında; Covid-19 krizi sebebiyle “bundan böyle hiçbir şeyin önceki gibi olmayacağı” düşüncesi sık sık söylenmektedir. Fakat, çokça taraftarı olan bu düşünceye karşın, özellikle iş yapma/çalışma usullerinde kısa sürede gerçekleşen etki ya da farklılıkların, sürekli ve köklü bir değişime neden olacağı konusu tartışmalı görünmektedir. Çünkü, krizin istihdam ve çalışma yolları üstündeki etkileri ve neden olduğu farklılıklar, temelde zaten bilinen ve yaşanan birtakım durum ve uygulamaların fazlalığından başka bir şey değildir. Bununla beraber, krizin mecburi nedenlerle “uzaktan çalışma/iş yapma” gibi birtakım esnek çalışma yollarının yaygın kullanımına sebebiyetinin bu yolların uygulanmasında bir yükseliş etkisi göstereceği de denilmektedir (Demir vd,2020:102).

Vadesi ve etkileri hakkındaki öngörülerde önemli bir yanılma olmazsa, krizin iktisadi ve istihdam üstündeki negatif etkilerinin salgının ardından da azalarak da olsa süreceği; krizin öncelikle bilişim teknolojisindeki ve diğer bölümlerdeki gelişmelere bağlı olarak zaten gündemde olan ve kimi iş ve işletmelerde görülmekte olan uzaktan çalışma ve bazı esnek çalışma yollarının yayılması ve uygulanma oranındaki yükselişi hızlandıracağı, fakat kısa sürede bunun “dönüşüm” denilebilecek geleneksel sistemin yerine geçecek devrimsel/ kalıcı bir değişikliğe neden olamayacağı düşünülmektedir (Haywood,2020:26; Gormeli,2020:74; Denning,2021:15).

Sonuç olarak; ulusal ve uluslararası birçok kuruluştan gelen raporlar ve bilim insanlarının yaptığı akademik araştırmalar göre 2020 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi turizm sektörünü olumsuz etkilediğini söylemek mümkün olabilmektedir.

1.5. Covid-19 Pandemisinin Psikolojik Sonuçları

SARS ve Cov-2 virüsüne karşı etkili bir aşı ve Covid-19'un klinik belirtilerine karşı etkili bir tedavinin henüz keşfedilmemiş olması, giderek artan olumsuz sonuçlarla ölümcül hastalığa yol açan salgının yayılmaya devam etmesine yol açmıştır. Akut stres tepkileri olarak görülebilen psikolojik belirtiler, bazı kişilerde zamanla kronikleşme eğilimine neden olmaktadır (Dicle, 2020:548).

Covid-19 Bulaşıcı hastalığının ruh sağlığına yönelik negatif etkileri, başta Çin olmak üzere hastalığın ağır semptomlarının seyrettiği İtalya ve İspanya gibi ülkelerde incelenmiştir (Rossi vd., 2020; Cao vd., 2020; Odriozola-González vd., 2020). Çin'de Covid-19 hastalığı ardından 7.143 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen bir araştırmada katılımcıların %0.9'u yoğun, %2.7'si orta derecede ve %21.3'ü de hafif endişe belirtileri içinde olduğunu söylemiştir (Cao vd., 2020). Wang vd. (2020) tarafından yürütülen bir incelemede ise Ocak ayının sonu ve Şubat ayının başında Çin'in çeşitli illerinde yaşayan 1.210 katılımcı da salgının kişiler üstündeki ruhsal yönden etkileri incelendiğinde, katılımcıların %16.5'inin orta dereceden şiddetliye ulaşan depresyon belirtileri, %28.8'inin orta dereceden şiddetliye varan kaygı belirtileri ve %8.1'inin de orta dereceden şiddetliye ulaşan stres belirtileri gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çoğu günün çoğunda evde bulunduklarını, aile üyelerinin Covid-19 olmasından endişelendiklerini söylemişlerdir (Wang vd., 2020). Odriozola-González vd., (2020) tarafından Covid-19'un yaygın olarak görüldüğü bir diğer ülke olan İspanya'da, 3.550 yetişkin bireyle internet üzerinden yapılan bir araştırmada katılımcıların %32.4'ü kaygı, %44.1'i depresyon ve %37'si stresle ilgili sınır değeri aşmış puan almışlardır. Rossi vd. (2020) İtalya'da pandemi ve karantina döneminin kişilerin ruh sağlığı üzerine etkilerini araştırmak için internetten 18.147 katılımcı ile bir anket çalışması yapılmıştır ve inceleme neticesinde katılımcıların %37'sinin travma sonrası stres belirtileri, %20.8'inin kaygı belirtileri, %17.3'ünün depresyon belirtileri, %7.3'ünün uyku problemleri, %21.8'inin yüksek algılanan stres düzeyi ve %22.9'unun uyum bozukluğu hakkında yine bozukluğun tanı koymak için gereken kesim noktasının üstünde puanlar aldığı gözlenmiştir. Salgın boyunca ve devamında halkta major depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, yaygın kaygı bozukluğu, obsesif-kompulsif bozukluk gibi psikolojik bozuklukların sıklığında yükselme yaşındığı tespit edilmektedir.

Covid-19 pandemi süreci, konaklama işletmelerinin çalışanları yalnızca iktisadi yönden etki altında bırakmakla kalmayıp bunun yanında sosyal ve psikolojik açıdan da etki etmiştir. Bu zor dönemde pandeminin yayılma hızını en aza indirmek hükümet eliyle gerçekleştirilen

tedbirler (sokağa çıkma ve ulaşım sınırlamaları, yeme-içme sektörlerinin hizmete kapalı olması vb.), bireylerin daimi evde kalmalarına neden olmuş ve aile içinde istenmeyen olayların oluşmasına neden olmuştur. Özellikle çalışmak mecburiyetinde olanlar için bu dönemde işsiz kalmak ya da işten atılma kaygısı, çalışanlar üstünde daimi kaygı ve problem yaratmıştır (Daniel ve Kathleen,2020:263).

Psikoloji bir bireyi belirleyen hareket etme, düşünme, duygulanma biçimlerinin bütünü olarak ifade edilebilir. Covid-19'un yarattığı belirsizlik, bireylerin hayatındaki pek çok şeyi sekteye uğratmaktadır. Pandeminin geleceğini öngöremedikleri bir virüs tarafından tehdit altına alması, bilinmezlik insanlarda büyük bir strese ve kaygıya neden olmakta, yoğun kaygıdan ve stresten insanlar sağlıklı bir yaşam süremez hale gelmişlerdir. Tüm bu sonuçlar, kişilerin üzerinde son derece negatif etkiler yaratmıştır (Hamouch, 2020; Radic vd., 2020). Salgın döneminde çalışanların maliye azalması yaşama olaylarının yanında hasta olma olasılığını daima düşünmeleri, onlarda negatif psikolojik neticeler oluşturmuştur.

Pandeminin konaklama alanında işgörenlerin neden olduğu psikolojik sonuçları arasında duygusal sıkıntı, uyumsuz davranışlar ve savunma tepkileri bulunmaktadır (Taylor, 2019: 70). Geçmişte meydana gelen ve kişi sağlığına olumsuz etkiler yaratan HIV / AIDS, grip, SARS, MERS gibi salgın hastalıklar da çalışan psikolojisinde olumsuz sonuçlara yol açmıştır. Pandeminin neden olduğu yoğun stres ve korku karşısında her bireyin psikolojik tepkisi farklı olabilir. Ancak bazı insanlar bu duygularla baş edemez ve profesyonel desteğe ihtiyaç duyarlar. Bu bakımdan, yayılışının başlangıcından kontrolüne kadar bireyler ve toplum için olumsuz sonuçlar öngörülemeyen bir felaket olarak kabul edilmektedir.

Covid-19'un konaklama işletmeleri üzerinde psikolojik etkilerini inceleyen çalışmalarda, diğer salgınların çalışan üzerindeki psikolojik etkilerinde olduğu gibi, çoğu çalışanın travma sonrası stres bozukluğu, kaygı, depresyon, yalnızlık, sıkıntı, korku, öfke ve etiketlenme korkusu gibi olumsuz psikolojik durumlarla karşılaştığı görülmektedir (Bo vd., 2020; Wu, Chan ve Ma, 2005). Bununla beraber Covid-19 salgınının otel çalışanlarının üzerinde anksiyete, depresyon ve stres gibi birçok zihinsel sorunun yanı sıra TSSB (Travma sonrası stres bozukluğu), uyku bozuklukları vb. gibi psikolojik sorunlara neden olduğu bildirilmiştir (Xiang vd., 2020; Hu vd., 2020; Kang vd., 2020).

Az araştırılmış konulardan biri olan Muller vd.'nin (2020) gerçekleştirdiği çalışmaya göre Covid-19 pandemisi, konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan çalışanlarda kaygı, korku ve endişe duygularını kuvvetlendirmekte ve korku bozukluklarına neden olmaktadır. Sosyal izolasyon nedeniyle uykusuzluk ve psikolojik bozuklukları yaşayan kişiler sıklıkla depresyona yol açmaktadır. Bu nedenle turizm çalışanları, özellikle Covid-19 döneminde

özellikle anksiyete ve depresyon alanında ruh sağlığı bozukluklarını ilerletebilecek aşırı derecedeki stres ile rastlanmaktadır.

Altınay Özdemir (2020) tarafından yürütülen bir araştırmada turizm çalışanlarının çoğunluğunun Covid-19 sürecinden ekonomik, zihinsel ve sosyal olarak etkilendiği, psikolojik acı çektiğini, korku, depresyon, heyecan, endişe, kaygı, depresyon, panik, memnuniyetsizlik, ilgisizlik ve sosyal izolasyon nedeniyle arkadaşlarından ayrı kalmak onları çok mutsuz eden psikolojik sorunlara yol açacağı ve gelecekte bu tür sorunlardan kaçınmak için bugünden para biriktirmek gerektiğini ve onun için diğer alanlarda bile çalışmaya hazır oldukları tespit edilmiştir.

Hamouche vd., (2020) tarafından yapılan araştırmaya göre Covid-19 pandemisinin, çalışanların psikolojisi ve depresyon üzerindeki etkisini, “Google scholar, Web of Science ve Semantic scholar”da makale taraması yaparak analiz etmiştir. Çalışmada Covid-19’un ana stres etkenlerini bulmayı, Covid-19’un çalışanların psikolojisi üzerindeki etkisini ve Covid-19’un etkilerini azaltmak için insan kaynakları yönetimi açısından işlernelere tavsiyelerde bulunmayı hedeflemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; Covid-19’un kişinin ruh sağlığında negatif bir etkisi bulunduğunu, stres kaynakları içerisinde ise güvenlik algısı, tehdit, bulaşma riski, bilinmeyene karşı cahillik, karantina ve hapsetme, damgalanma ve sosyal dışlanma, finansal kayıp ve iş güvencesizliğinin bulunduğunu saptamıştır.

Tsang ve ark. (2021) tarafından yürütülen çalışmada konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan çalışanların Covid-19 sürecinde gözlemlenen psikolojik sorunları incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; katılımcıların Covid-19 süreciyle bağlantılı olarak yaşadıkları korku duygusunun arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca pandemi öncesi döneme kıyasla katılımcıların pandemi sırasında depresif belirtileri de artış yaşadığı tespit edilmiştir.

Çalışanların fiziksel ve psikolojik yönden gelişmesi, esasen hizmet sektöründe çalışanların iş performansı üzerinde çok büyük etkisi olduğu görülmektedir. Turizm çalışanları üzerinde yapılan tüm araştırmalar, Covid-19’un çalışanlar üzerindeki etkilerine ilişkin araştırmaların güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, salgının turizm sektöründeki çalışanlar üzerinde ekonomik, kişisel ve psikolojik etkilerinin araştırılması ve olumsuz etkilerinin en aza indirilmesine yönelik çözüm tavsiyelerinin ilerletilmesinin, ileride sunulacak kaliteli ve tatmin edici turizm hizmetinin ortaya konulmasında mühim destekleri olacağı düşünülmektedir.

1.6. Covid-19 Pandemi Korkusu

Covid-19 virüsü 2019'ın Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde meydana gelmiş ve hızla dünyaya yayılmıştır. Hastalığın aniden ortaya çıkışı, bu denli hızlı yayılması, olası sonuçları ve hükümetlerin aldıkları kararlarla birlikte ortaya çıkan yeni yaşam düzeni insanların ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta; panik, korku ve endişe yaşamalarına sebep olmuştur. Korku, kişinin tehdit edici bir uyaran algılaması ile tetiklenen ve istenmeyen birduygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Bakioğlu,2020:15). Dolayısıyla insanların Covid-19 virüsüne ilişkin zihinlerinde oluşturdukları düşünceler, korku tepkilerini ortaya çıkarmaktadır.

Olağanüstü durumlar ve salgın hastalıklar toplumda korkuya neden olmaktadır. Korku, tehdit edici uyaranların algılanmasıyla tetiklenen hoş olmayan bir duygusal durumdur. Korku, insanların davranışlarını ve maruz kaldıkları veya maruz kaldıklarını algıladıkları tehlikeleri sezgisel olarak nasıl değerlendirdiklerini etkilemektedir (Aksa, 2021: 1244). Covid-19 pandemisinden korku hissini oluşturan bazı gizli faktörlerin (örneğin; sağlık korkusu, arz kıtlığı korkusu, psikolojik stres belirtileri ve geniş sosyoekonomik sonuçlardan korkma) olduğu tespit edilmiştir (Mertens vd., 2020: 225).

Covid-19 pandemi korkusu, tüm dünyada sürekli gelişen hem de değişen karmaşık bir durum yaratmıştır. Kendinizi veya sevdiklerinizi kaybetme korkusuna ek olarak, tıbbi tesislere gidememe korkusu, gıda sıkıntısı korkusu, herhangi bir anda enfekte olma veya başkasına bulaşma korkusu, dışarı çıkma korkusu vb. bu korkulara yol açmıştır. Bu tarzdaki düşünceler kişilerin fiziksel sağlıklarını ve yaşamlarını tehdit etmekte, stres düzeylerini artırmakta, kaygı ve depresyon gibi çeşitli psikolojik sorunlara yol açmaktadır (Pakpour ve Griffiths, 2020; Harper vd., 2020).

Covid-19 ile ilişkili enfeksiyon oranları ve ölümler, insanlar için psikolojik olarak yıkıcı olabilmektedir. Covid-19'un neden olduğu korku, sosyal hayatta başkalarına karşı ayrımcılığa yol açabilmekte ve hastalığın etkilerini arttırabilmektedir. Bununla beraber bireylerin Covid-19 pandemisi hastalığın bulaşma hızı, hastalığa yakalanma ve vefat oranı ile doğrudan alakalıdır (Ahorsu ve ark., 2020). Bu doğrultuda bireylerin Covid-19 kaygısını ve buna bağlı ruhsal durumlarını belirlemek için güvenilir ölçüm araçlarının kullanılması önemli görünmektedir.

Covid-19 salgınında yükselen bulaşma olasılığı, pozitif vakaların çoğalması ve vefat oranlarındaki artış kişiler üstünde ciddi psikolojik etkiler yaratmış ve bu yönde bir tehlike hissi uyandırmıştır (Gencer, 2020: 1156). Bireyin çevredeki olumsuz durumlara karşı fiziksel, zihinsel ve psiko-duygusal olarak rahatsız olması tehlike kavramı ile açıklanabilir. Tehlike, insan varoluşunda önemli bir rol oynar ve zihinsel ve fiziksel etkileri nedeniyle tiksindirici ve istenmeyen bir his olarak açıklanmaktadır (Paksoy, 2020: 141). Böyle tehlike zamanında

bireylerin “savaş ya da kaç” yargısı almalarında sınırlayıcı rolde yer alan korku duygusu, belli bir düzeyin üstüne yükseldiği konusunda, bireylerin endişeli ve stresli olarak hissettikleriyle bağlantılı olarak psikolojilerinin negatif yönde tesit etmektedir. Gerçekleştirilen çalışmalarda Covid-19 pandemi korkusunun genel olarak kaygı, endişe, stres ve depresyon ile alakalı bulunduğu saptanmıştır (Harper vd., 2020; Bakioğlu vd.,2020). Mertens vd’nin (2020) yaptığı bir incelemede ise, bireylerin korku seviyelerindeki değişiklikler, pandemi üzerine haberleri araştırma tutumlarının (medya ve sosyal medya kullanımı), sevdiklerinin risk altında olma durumlarının, Covid-19 korkusunu artıran yordayıcı değişkenler olduğunu göstermiştir.

Korku, bireyleri ihtiyatlı davranışlara yönlendirmek için bir araç olabilir. Covid-19 korkusu, virüsün insan hayatının acı çekici bir şekilde (yüksek ateş, boğularak ölmek vb.) elinden alınmasını barındırır. Covid-19 korkusunu ortadan kaldırmak veya azaltmak için, bireylerin kişisel koruyucu ekipman (maskeler, koruyucu giysiler, dezenfektanlar vb.), duş odaları sağlanmakta, iş sonrası kıyafet değişimi, işyerinde sosyal mesafenin korunması (oturma alanlarının düzenlenmesi), çalışma ortamında uygun düzenlemelerin yapılması ve güvenli ortamların oluşturulması teşvik edilmektedir (Saleem vd., 2020).

Covid 19 korkusu ile ilgili olarak gerçekleştirilen birçok görgül çalışmada ağırlıkla ölçekler aracılığıyla yapılan ölçümlerin ağırlıklı olduğu gözlemlenmektedir. Çalışmalarda Ahorsu ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilen covid-19 ve covid-19 Korkusu Ölçeği (FCV-19S) ile ilişkili birçok ölçek bulunmaktadır. Bunlardan biri olan FCV-19S hem 7 maddelik hem de 5 maddelik Likert ölçeği bulunmaktadır. Ladikli ve diğ. (2020) FCV-19'ların Türkiye nüfusunda güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini belirtmiştir. Bu çalışmada Türk tıp öğrencileri arasında Covid-19 korkusu düzeyinin eğitim seviyesi, yaş, cinsiyet ve medeni durumları gibi demografik özellikleri ile ilişkisini göstermeyi amaçlanmıştır. Aşağıda Covid-19 korkusunu ölçmeye yönelik bazı çalışmalardan örnekler verilmiştir.

Bitan vd., (2020) İsrail’de Covid-19’un psikolojik etkilerini araştırmak için Covid-19 Anksiyete Stres ve Depresyon Ölçeğini kullanmıştır. Covid-19 pandemi korkusu ölçeğinin psikometrik özelliklerini değerlendiren çalışmalar, özellikle pandemilerin ruh sağlığı üzerindeki etkilerini tartışan çalışmalarda ölçeğin kullanılmasının uygun olduğunu göstermiştir.

Gritsenko ve diğer bazı araştırmacılar (2020), Rusya ve Belarus’un Covid-19’un bulaşarak yayılmasını engelleyenilmek için tatbik ettikleri yollara (karantina, koruyucu ekipman kullanımı vb.) bağlı olarak öğrencilerin Covid-19 endişesinin stres, kaygı ve uyuşturucuya yönelimi nasıl etkilediğini incelemişlerdir. İnceleme neticesinde, Belarus ile

Rusya'daki öğrencilerin pandemi dönemi karşılaştırıldığında, Belarus'ta daha az karantina tatbikatına maruz kalan öğrencilerin Rusya'daki öğrencilerden daha iyi bir psikolojik durum belirttiği ve daha az uyuşturucu tüketiminde bulundukları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte pandemiden korunma önlemleriyle ruhsal sağlık ve uyuşturucu bağımlılığı arasında ilişkinin bulunduğunu belirtmiştir.

Garcia-Reyna vd., (2020), hastane personelinin yaş, cinsiyet, iş birimi ve vardiya değişkenlerine göre Covid-19 korkusu nasıl farklılaşma göstereceğine yönelik bir anket yapmıştır. Çalışma sonucunda kadınların erkeklere bakıldığında, iş birimleriyle ilişkili hemşirelerde Covid-19'dan başka sektördeki çalışanlara göre daha fazla Covid-19 korkusunun bulundukları saptamışlardır.

Pandemi sürecinde gelişen korku ve kaygı durumu kişinin virüsle enfekte olmak istememesinden dolayı anlaşılabilir bir haldir yalnız korku başa çıkılamaz bir hale geldiğinde, bireylerin psikolojisini tehdit edecek neticeler doğurabilmektedir. Psikolojik durumu, gerek bireylerin gerekse sosyal çevrenin genel refahını ve psikolojik iyi oluşunu doğrudan ilgilendirmektedir. Bu mesele hakkında sağlık profesyonelleri ve yetkili bireylerin önemle durmaları ve hayat standartlarını etkileyen pandemi döneminin neden olduğu negatif olaylarla başa çıkmaları konusunda yollar araştırılmalıdır (Gencer, 2020: 1157).

Covid-19 pandemisi bütün dünyayı ve tüm toplulukları etki ederek bu dönemde bireyin ve toplumun psikoloji durumunda ağırsamayacak bir konu olarak tanılmıştır. Salgınlar sırasında korku ve korku duygusunu oluşturan bazı ruhsal sonuçları biraz anlaşılır olması, bir virüsün etkisini en aza indirmek için önleyici müdahale uygulamalarının çeşitlendirilmesi, uygulanması ve mevcut uygulamaların ciddi bir şekilde takip edilmesi ve ayrıca tüm toplumun pandemi sonrası döneme hazırlıklı olması gerekmektedir.

1.7. Covid-19 Pandemi Korkusunun Turizm Çalışanları Üzerindeki Etkileri

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizdeki salgınla mücadelede de turizm çalışanları ön saflarda yer almaktadır. Dolayısıyla turizm çalışanları da pandemiden çok yönlü bir şekilde etkilenen gruplar içerisinde bulunmaktadır. Salgın esnasında çalışmak durumunda kalan turizm çalışanları, konumları gereği Covid-19 hastalığı riski altında bulunmakla beraber psikiyatrik problemlerle de karşılaşabilme olasılıkları yüksektir.

Konu üzerinde yapılmış araştırmalar incelediğinde, Mertens (2020), Covid-19 korkusunun duygusal emek, çalışan verimliliği, iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini alışveriş merkezleri çalışanları oluşturmuştur. Analiz

sonucunda sosyal faktörlerin yüzeysel davranış üzerinde olumsuz etkisi olduğu fark edilmiştir. Psikolojik faktörlerin çalışanların performansını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar teori ve uygulama bağlamında tartışılmaktadır.

Yüksekbilgili, (2021) konaklama sektöründe yaptığı çalışmada Covid-19 salgını sırasında insanlarda görülen korkunun çalışan iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Gaziantep ilinde 259 otel çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda çalışanların sadece fiziksel güçleri ile değil aynı zamanda psikolojik sermayeleri ile de rekabet avantajı sağladığı ve çalışanların üretkenliğini etkilediği ortaya konulmuştur.

Sasaki ve diğerleri (2020), örgütün Covid-19 virüsüne tepkisi arttıkça, çalışanlar arasında Covid-19 korkusunun arttığını tespit etmiştir. Araştırmada işyeri önlemlerinin yanı sıra çalışanlar da bizzat aldıkları bazı önlemlerle salgın sürecinde kendilerini korumaya çalıştıkları tespit edilmiştir. Yiğitöl ve Büyükmumcu (2021) belirttiği üzere işyerindeki kurumsal veya bireyselleştirilmiş önlemlere rağmen, Covid-19'un neden olduğu korku ve endişelerin çalışan verimliliğini olumsuz etkilemesi beklenir ve bazı durumlarda bu korku iş faaliyetlerimizin sürekliliğini tehlikeye atabilir. Alınan kişisel ve kurumsal önlemlere uyum konusundaki hassasiyet kişiden kişiye değişmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri, herkesin farklı psikolojik özelliklere sahip olmasıdır. Bazı bireyler diğerlerine göre daha fazla korku ve kaygı yaşayabilir, kurallara uyma konusunda daha duyarlı olabilir veya benzer durumlarda farklı tepkiler verebilir.

Nisan 2020'de Vietnam'da yapılan bir araştırmada Nguyen (2021), kişisel Covid-19 korku düzeyinin uzaktan çalışmayı olumlu etkilediğini ancak işe odaklanmanın ve işle ilgili verilere erişimi sınırlamanın büyük bir zorluk olduğunu belirlemiştir. Bu nedenle, çalışanlar arasında artan Covid-19 korkusu, uzaktan çalışmanın algılanan faydalarını artırmalıdır. Bu kapsamda Covid-19 korkusu yüksek olan bireylerin uzaktan çalışmaya daha istekli olmaları beklenmektedir.

Son olarak, Covid-19 pandemi korkusu ile beraber, tüm topluluk ve esasen çalışma hayatı kısmen bu zor dönemi atlatana kadar bir uyum sürecine girmiştir. Ayrıca kurumsal hayatın araştırmacıları, kendilerinin pek tanıdık olmadığı güncelenmiş sorular ve problemlerin cevaplarını ve çözümlerini bulmaya başlamıştır. Covid-19 korkusu, kısa ve uzun vade açısından acı da olsa önemli dersler çıkarılmasını sağlamıştır. Bu süreç işletmeler ve çalışanlarının geleceği için önemli bilgiler sağlamıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI VE PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI

2.1 Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı

Başarısızlık, tükenmişlik, umutsuzluk gibi insan davranışlarının bilinmeyen yönlerini inceleyen psikoloji bilimi, modern yaşamın insanlara sunduğu fırsatlara odaklanmaya ve mutlu bir yaşama doğru pozitif psikolojiye doğru ilerlemeye başlamıştır (Cervore ve Caprara, 2009). Pozitif psikoloji genel anlamda kişilerin, ekiplerin ve örgütlerin verimliliğini ve daha da ilerlemesini etkileyen dönem ve şartların tetkik etmesi olarak açıklanabilir (Haidt ve Gable, 2005). 1999 senesinde Martin Seligman, psikoloji biliminin kişilerin olumlu ve güçlü taraflarının güçlendirmeye yönelmediğine ilgi göstererek, psikoloji olarak tanılan bilgilerin kişileri nasıl daha mutlu, başarılı, çalışkan ve daha iyi verimli olmasını sağlaması için “pozitif psikoloji” kavramını öne çıkararak ortaya koymuştur (Linley vd., 2006). Pozitif psikoloji yaklaşık bir insanın nasıl olduğunu, bu insanın neyin hakikat seyrinde olduğunu ve neyin gelişim sürecinde bulunduğunu saptamaya çalışma konusunda bir tetkik etme aracıdır (Luthans vd., 2007). Farklı açıdan, pozitif psikoloji insanların sorunlarına değil, neyin doğru olduğuna ve onun nasıl yükseltebileceğine odaklanmaktadır (Luthans vd.,2009).

Pozitif Örgütsel Davranış kavramı, “bugünkü çalışma yaşamının gelişimi için değiştirilebilir, ölçülebilir ve aktif bir biçimde idare edilebilir. Pozitif yönelimli olan insan kaynaklarına ilişkin güçlü taraflar ve psikolojik kapasiteler hakkında gerçekleştirilen çalışma ve uygulama üzerinde açıklanmaktadır (Luthans vd.,2009).

Pozitif örgütsel davranış istikametinde biçimlenen psikolojik sermaye aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- Zor işlerin üstesinden gelebileceğine inanma ve gerekli gayreti gösterebileceğine güvenme (özyeterlik),
- Şimdi ve gelecekte başarılı olacağına yönelik pozitif beklenti (iyimserlik),
- Amaçlara etismekte lazım olan çabayı gösterme (umut),
- Sıkıntılar ve meşakkatler önünde ayakta durabilme ve herşeye karşın başarılı olma (dayanıklılık) özellikleri ile starif edilebilen kişinin gelişimine yönelik olumlu psikolojik durum biçiminde tarif edilmektedir (Luthans vd.,2009).

Örgütler, hem örgüt hem de birey için önemli olan pozitif psikolojik sermayenin boyutlarını geliştirme noktasında sorumluluk üstlenirler. Ancak literatürde kurumsal ve bireysel boyutlarda pozitif psikolojik sermayeyi engelleyen birçok faktörün bulunduğunu belirleyen çalışmalar yapılmıştır. Özellikle organizasyona ve işe bağlı sinizm ve iş stresi gibi

faktörlerin pozitif psikolojik sermayeyi olumsuz etkilediği belirlenmiştir (Avey ve ark., 2009; Avey ve ark., 2006). Öte yandan olumlu psikolojik sermayenin yöneticilerin çalışanlar üzerindeki olumsuz tutum ve davranışlarından olumsuz etkilendiği bilinmektedir (Cimen & Özgan, 2018; Tösten, 2015). Bu engellerin ortadan kaldırılması daha huzurlu bir çalışma ortamı yaratacak ve organizasyon içindeki etkinliği artıracaktır. Yüksek seviyede pozitif psikolojik sermayeye sahip olabilmek için, çalışanların kendi özelliklerinin farkında olmaları, geleceğe umutla bakması, zorluklara karşı mücadele edebilmesi gibi kapasiteleri geliştirmeleri önemlidir.

Bugünlerde farklı konularda görülen değişim örgütler arası rekabette galip gelen sermaye çeşitlerinde de görülmektedir. Klişeleşmiş olarak uygun bulunan teknolojik, bedensel ve finansal sermaye çeşitleri devam ettirilebilir. Rekabette kişi etmenini sunan toplum ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye çeşitlerinin ehemmiyeti gün geçtikçe katlanarak artmaktadır (Youssef ve Luthans, 2004).

2.2 Psikolojik Sermaye Boyutları

Psikolojik sermaye kavramını araştırmakta çok eski eserler olarak tanılan Luthans, Youssef ve Avolio, (2007a) ve Gohel (2012:35); Lewis (2011:142); Irshad (2008:37) çalışmalarından bu yana yazındaki yayın çıktılarının hacmi artmış ve psikolojik sermaye konusunda tanımlama, bileşen, bakış açısı disiplinlerin katkıları ile ortaya atılmıştır. Yaklaşımının temel özelliklerini oluşturan bazı boyutlara ulaşabilmektedir. Yazında üzerinde sıkça durulan ve yaygın şekilde atıf alan bileşenler öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktır (Wrosch ve Scheier, 2003: 64).

Bu boyutlar Luthans, Youssef ve Avolio, (2007a) tanımlamalarında yer almaktadır. Yazara göre psikolojik sermaye, işyerinde olumlu sonuçlar veren kişisel kaynakları ve daha üst düzey bir yapıyı temsil eden öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerini ifade eder. Bu anlayışa göre bu dört bileşenler beraber hareket ederek pozitif psikolojik kavramını çok boyutlu bir yapı olarak tanımlamaktadır (Law ve ark., 1998). Öz yeterlik, bireyin karşılaştığı zor görevlerin üstesinden gelmek için çaba gösterme yeteneğini ifade eder (Luthans, Youssef & Avolio, 2007a). Umut, bireysel hedeflere ulaşmada başarı duygusu tarafından yönlendirilen bilişsel bir süreci ifade eder (Snyder, 1995). İyimserlik, iş ve yaşamdaki iyi ve kötü olaylar karşısında bireyin olumlu karakterini ifade eder ve iyimserlik, bireylerin gelecekte hedeflerine ulaşabilmesi için olumlu bir beklentidir (Luthans, Yusuf ve Avolio, 2007a , Scheier ve Carver, 1992; Peterson, 2000). Psikolojik dayanıklılık ise önemli

sorunlar karşısında olumlu bir adaptasyonu betimlemektedir (Bonanno, 2004). Psikolojik Sermaye'nin bu dört bileşeni bir araya gelebilir ve birbirleriyle sinerjik olarak etkileşime girebilir, farklı zamanlarda ve bağlamlarda farklılaştırılmış etkileşimler gösterebilirler (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017).

Tez çalışmasının amacı doğrultusunda psikolojik sermaye bileşenleri tezin odak noktasını oluşturmaktadır. Bu nedenle literatürdeki mevcut araştırmalardan elde edilen anlayış ve kanıtlar ışığında aşağıdaki açıklamalar yapılmaya çalışılmıştır. Şekil 2.1' de Psikolojik Sermayenin alt bileşenleri görülmektedir.



Şekil 2. 1 Psikolojik Sermaye Boyutları

Kaynak: Kaya, D., & Zerenler, M. (2014).

2.3 İyimserlik

İyimserlik, insanın yaşamında güzelliklerin gerçekleşebileceğine yönelik inanıştır (Scheier ve Carver, 2018:24). Kişilerin amaçlarına yönelik düşünce biçimlerini de etkiler (Çetin ve Basım, 2013). Psikolojiye göre iyimserlik, olumlu beklentilerin umumileştirilmesiyle geliştirilen bilişsel bir özelliktir (Erkutlu,2015:142). İyimserlik, fiziksel şartları değerlendiricinin sosyal güçleri veya mutluluğu yönünden açıklamayla bağlantılı zihinsel durum ya da davranış biçiminde de tarif olunmaktadır (Çetin ve Basım, 2013). İyimserlik, pozitif psikolojide en çok önemsenen temalardan biridir ve kolaylıkla bir insanın olumlu ya da olumsuz olaylara yönelik ayakta kalabilmesinin en temel şartı biçiminde tarif edilebilir (Yaşın, 2016).

Kişilerin olayları kavramasında anlamasında iyimserliğin etkinliği görülmektedir. İyimserler olumlu durumları sık, içsel ve sürekli olarak tanımlarlar; olumsuz durumları ise dışsal (benim suçum değil), geçici (şuanlık) ve o ana özel (sadece bu olay) olarak tanımlamaya

eğilimlidirler (Yaşın, 2016; Çetin ve Basım, 2013). Kötümserler ise olumsuz durumları içsel (benim suçum), kalıcı (bu hep böyle olur) ve genel (her an) biçiminde tanımlarlar (Çetin ve Basım, 2013). Örneğin, iyimser ve kötümser bireyler arasında temel atıf farklılıkları vardır. İyimserler kötü olaylar hakkında dışsal, kararsız ve spesifik atıflar yaparken kötümserler kötü olaylar hakkında içsel, istikrarlı ve küresel atıflar yaparlar. İyimserlerin genellikle moralleri yüksektir, işyerinde daha fazla çalışmaya kolayca motive olurlar, olumsuzluklar karşısında sebat ederler ve iş sonuçlarından daha memnun olurlar (Luthans ve Church, 2002; Peterson, 2000). Bu iyimserlik özellikleri yöneticiler ve çalışanlar için oldukça arzu edilebilmektedir

Luthans ve Church (2002) tarafından yürütülen iyimserlik araştırması, iyimserliğin işyerinde doğrudan uygulanmasının önemli ölçüde olumlu sonuçlar verdiğini ortaya koymuştur. Seligman'ın Öğrenilmiş İyimserlik adlı kitabında (Luthans ve Church, 2002), Metropolitan Yaşam Güvencesi'ndeki öncü çalışmalarının bulgularını sunmuş ve burada deneyimli Met Yaşam satış acentelerinin açıklayıcı tarzını belirlemek için Nitelik Stili Anketi'nin (ASQ) kısaltılmış bir versiyonunu uygulamıştır. Elde ettiği sonuçlar, iyimser ajanların Met Life'daki istihdamın ilk iki yılında kötümser ajanlardan daha fazla sattığını ve istifa etme ihtimalinin daha düşük olduğunu göstermiştir. İyimserliğin işyerindeki etkisini test eden diğer çalışmalar, iyimser liderlerin değişimi başlatmada daha etkili olduğu tespit edildiğinden liderlikte önemli ölçüde olumlu sonuçlar vermiştir. Bir liderin iyimserlik düzeyleri ile işgücünün iyimserlik düzeyleri arasında da olumlu bir ilişki kurulmuştur (Luthans ve Church, 2002). Seligman (2002), kötümserlerin ve nötrlerin iyimserlere dönüşebileceğini gösteren ampirik kanıtlar sağlamıştır, ancak bunun tersi de geçerlidir.

İyimserlik kavramı, bireylerin zorluklarla karşılaştığında kendini yitiren inançları belirlemesine, inançların doğruluğunu değerlendirmesine, inançların doğru olmadığını kanıtlayarak inançları tartışmasına, sonuçlar konusunda gerçekçi olmak işlevsiz inançları daha fazlasıyla değiştirmek gibi becerileri kazandırmayı amaçlayabilir. İyimserlik seviyesi yüksek olan çalışanlarda işyeri performansı iyi gelişir ve herhangi bir stresi kolayca atlatabilmektedirler (Peterson, 2000).

İyimser kişiler olumlu bir bağlantı kurma tarzına sahiptir. Bu yüzden olayların ve durumların daha munasib ve olumlu taraflarına yönelirler. İleride olabilecek iyi gelişmeler için beklentileri var. Zor anlarda en iyi biçimde plan kurabilirler ve stresli anlarda daha olumlu görebilirler. Bütün zor anlarda vazgeçmezler (Güler, 2018:24).

İyimserlik, kolay ve kurumsal davranışta etkin olmayan bir kavram gibi görülebilir. Ancak iyimser olan kişilerin atlatılması zor olan anlarda nasıl yaklaştığını, böyle anlarla karşılaştığında neler yaptığını ve güçlüklerin hakkını verebilme kabiliyetini görmezden

gelerek; iyimserliğin etkilerini sadece insanların kendilerini daha iyi duyması olarak görmek büyük bir yanlış olacaktır (Scheier ve Carver, 2016). Burada asıl önemli olan; iyimser insanların yaptıkları olumlu işlerin, olumlu bakış açısının gerçekçi olması lüzumu olmasıdır.

2.4 Dayanıklılık

Luthans ve Youssef (2004) dayanıklılığı; belirsizlik, talihsizlik, başarısızlık ve dahası olumlu olmasına karşın başarması güç değişiklikleri (terfi neticesinde kişinin yükümlülüğünün çoğalması gibi) geride bırakabilme kapasitesi biçiminde tarif edilmektedir. Bir diğer deyişle dayanıklılık; güçlükler, uyuşmazlıklar ve olumlu olaylar, gelişim ve çoğalan yükümlülükler önünde kendini toplayabilmeye yarayan geliştirilebilir bir kapasite biçiminde tarif edilebilir (Luthans ve Vogelgesang, 2018:25).

Psikolojik sermayenin kavramlarından biri olan ve psikolojik dayanıklılık şeklinde de adlandırılan (Basım ve Çetin, 2011) dayanıklılık kavramı, klinik psikoloji alan yazınından örgütsel davranış alanına çevrilmiştir. Klinik psikoloji literatüründe, adaptasyon ve gelişmeye dayalı olarak rastlanılan dikkate değer saldırılara karşın kişinin durumlardan iyi neticeler kazanması biçiminde isimlendirilir (Masten,2016). Hunter ise psikolojik dayanıklılığı, genel olarak bir başarı ya da adaptasyon süreci biçiminde tarif etmektedir (Basım ve Çetin, 2011).

Dayanıklılığın etmenleri içerisinde; gerçekliğin kabulü, hayatın manalı oluşuna yönelik kuvvetli bir değer yargısıyla güçlendirilen derin inanç ve mucizevi bir biçimde probleme çözüm bulabilme yeteneği sayılmaktadır (Larson, 2004).

Dayanıklılığın insanın hayatındaki lüzumu hem klinik hem de pozitif psikolojinin ayrı alanlarında gerçekleştirilen araştırmalarla güçlendirilmiştir. Araştırma neticelerinde dayanıklı insanların kendilerine öz güvenlerinin, inançlarının, kendilerini duygusal olarak açıklamalarının ve kendilerini karşısındakilerin yerine koymalarının dayanıklılığı az olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Bitmiş, 2014).

Yüksek düzeyde dayanıklılığa sahip bireylerin yaşamda daha etkili olma eğiliminde olduklarına dair kanıtlarla, işyerinde de aynı etki makul bir şekilde beklenebilir (Youssef ve Luthans, 2007). Diğer bir araştırmada imalat mühendislerinin yüksek düzeyde dayanıklılığa sahip bireyler olduğu bildirilmiştir (Luthans vd., 2004). Dayanıklı çalışanların iyi bir odaklama gücüne sahiptir, olaylar plana göre gitmediğinde harekete geçerler ve işyerindeki sorunlar karşısında daha dirayetlidir (Yusuf ve Luthans, 2007). Aynı zamanda sosyal olarak yetkin, iyi problem çözücülerdir ve iş görevleriyle ilgili bir sorumluluk duygusuna sahiptirler (Luthans ve

ark., 2004). Kişinin sıkıntılardan ve stresli olaylardan geri dönmesini sağlayacak dayanıklılık kapasitesi, sürekli değişen iş dünyasında kişiyi gelişime açık hale getirmektedir.

Bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini arttırmak için kuruluşlar ve bireyler için özel dayanıklılık geliştirme programları mevcuttur. Bu tür programlar, (1) işler plana uygun gitmediğinde olumsuz düşüncelerden kaçınmak, (2) sorunların nasıl çözüleceği ve işe yarayan çözümler bulma konusundaki inançların doğruluğunu test etmek ve (3) sakin kalmak için gerekli becerileri sağlayan faaliyetlerle kursiyerlerin dayanıklılık becerilerini geliştirmiş ve stresli ortamlardan uzaklaştırmıştır (Avey ve Steven, 2007: 545).

Luthans ve Youssef (2016) psikolojik dayanıklılığa sahip olan insanların, ters giden olaylar ve güçlükler önünde başarılı olup devam ettikleri; dahası bu olaylarla karşılaşp eski durumlarına dönenlerin yanı sıra, eski durumundan daha iyi bir duruma gelebilenlerin de bulunduğunu yaptıkları çalışmalarda açıklamışlardır. Bir insanın içinde bulunduğu bir soruna yönelik biraz daha dayanıklı bir şekilde karşı koyması, dayanıklılığın gelişebilir ve değişebilir olması konusuna misal teşkil etmiştir (Luthans vd, 2007:547).

2.5 Umut

Umut, bir şeylerin iyi gideceğine, düzeleceğine, olumlu sonuçlara ulaşılacağına olan inanıştır. Umut, kişinin iyi oluşunun kuvvetlenmesini ve sürdürülmesini sağlayan bir kavramdır. Umut kavramı; hedeflerle yakın alaka göstermek ve hedefe varmak için bilişsel bir süreç söz konusu olmaktadır. Umut düzeyi yüksek olan bireyler; elde edemeyecekleri amaçların ardında koşmayan, amaçladıklarına varmak için başarı ihtima yüksek planlar yapan ya da olası diğer planları olan bireyler olarak söz edilebilmektedir. Kısaca ihtimaller üstüne değerlendirmelerde bulunup önlerine çıkabilecek manilere hazırlıklı olmakta hedeflenen amaca yönelik birden fazla değişik yol belirleyebilmektedirler (Luthans vd., 2009).

Yüksek düzeyde umudu olan bireyler başarılı olmak dileğiyle ve başarılı olmak için yolları belirleyebilme, netleştirebilme ve amacın peşine düşebilme yeteneğine sahip bireyler olmaktadır (Luthans vd., 2007: 546).

Çalışma hayatında umut oranının yüksek oluşu, örgütlerin performansına olumlu etkileri bulunmaktadır. Örgütlerin umudu yüksek olan çalışanlara sahip oluşu, yüksek karlar elde etmelerini sağlamaktadır. Aynı zamanda yüksek düzeyde umudu olan yöneticiler de daha iyi performans sergileyen iş birimlerine sahip olmaktadır (Güler, 2018:23).

Umut; çalışanlarda bir işe koyulurken motivasyonu yükselten, işin üstesinden gelmeyi ve tasavvur edebilmeyi sağlayan; bundan dolayı da işte yüksek performans gösterebilmeyi

olağan kılan bir etken olarak tarif edilmektedir. Umudu yüksek biriyle planları istediği gibi gitmediğinde, proaktif şekilde kurdukları diğer planlarını uygulamaya alabilmektedirler (Kara ve Aydoğan, 2017).

Umudun duygusal sağlık, akademik başarı ve zorluklarla ve hastalıklarla başa çıkma yeteneği üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur (Luthans & Church, 2002). Umut düzeyi yüksek olan bireylerin hedeflerine ulaşmada daha başarılı olduğu görülmüştür. Daha az endişe duyarlar ve insanlarla etkileşimde bulunmaktan hoşlanırlar. Ayrıca durumsal, ilişki ve çevresel değişikliklere kolayca uyum sağlarlar (Luthans, 2002). Böyle bir profil kuruluşlar için son derece elverişlidir. Umut düzeyi yüksek çalışanlar duygusal olarak daha az tükenir ve insan hizmetleri gibi stresli mesleklerde bile işlerinde kalma olasılıkları daha yüksektir (Luthans & Church, 2002). Bazı araştırmalar, yönetsel umut düzeylerinin birimlerinin personel elde tutması ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Luthans, 2002; Luthans & Church, 2002; Snyder, 2002; Youssef & Luthans, 2007). Bunun, organizasyonun her kademesindeki çalışanlar için eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesinde önemli etkileri vardır.

Psikolojik sermayenin umut bileşeni hem geliştirilebilir hem de yönetilebilir. Umudun, zaman içinde istikrarlı olduğu, aynı zamanda gelişmeye ve değişime açık olduğu için hem özellik benzeri hem de devlet benzeri bir yapı olduğu öne sürülmüştür (Lutheran & Church, 2002; Snyder ve ark., 1994; Yusuf ve Luthans, 2007). Umudu geliştirmek ve yönetmek için geçerli olacak stratejiler arasında, belirli hedeflerinin belirlenmesi ve çalışanların katılımı yoluyla hedef kabulü ve taahhüdünün elde edilmesi yer almaktadır (Lutheran & Church, 2002). Hedefleri netleştirmek ve karmaşık stratejileri alt adımlara ayırmak için bir adım yöntemi kullanmak, çalışanların hedefleri daha iyi işlemelerine yardımcı olacak ve bu hedeflere ulaşılmasına aracılık edecek yollar öngörmeye başlamalarına yardımcı olacaktır. Hedeflere özel ve beklenmedik yolların geliştirilmesi, yeniden hedefleme becerilerinin geliştirilmesi ve yaklaşmakta olan önemli etkinliklerin zihinsel provaları, çalışanlarda umut yeşertmeğe yönelik stratejilerdir (Lutheran & Church, 2002).

Diğer POB(Positive Organizational Behavior) yapılarına göre umuda en az önem verilmiştir (Snyder, 2002; Snyder ve ark., 2002). Umut, çalışanların performansı ve liderlik etkinliği ile ilgili kanıtlara sahiptir ve işyeri durumlarına uygulanmasının ek faydaları için daha fazla araştırılması gereken yapı türüdür.

2.6 Öz yeterlik

Konu hakkındaki alan yazınında öz yeterlik kavramı Albert Bandura'nın sosyal bilişsel teorisine dayandırılmaktadır. Sosyal bilişsel kurama göre bireyin öz yeterlik anlayışı; yaptığı

seçimleri, bir işin üstesinden gelmede tükettiği çabayı ve geçirdiği endişe derecesini kuvvetli bir biçimde etkilemektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 27).

z yeterlik özetle “kendini yeterli bulma” olarak tarif edilmektedir. Bandura tarafından literatüre kazandırılmıştır. Yaşamın güçlükleri ile uğraşırken; kişinin kendinde duyduğu güven, kendine verdiği önem, belirli bir vazifeyi yerine getirmek için gereksinim duyduğu kabiliyete sahip olduğuna dair inanışı ve olaylar karşısında yeterli olacağını hissetmesi olarak açıklanmaktadır (Güler, 2018:22). z yeterlik kişinin kendi yetenek ve yetkililiğine olan inancı ile tanımlanmaktadır. Bireyin istediği sonuçlara oluşmak için ihtiyaç duyulan davranışları uygun bir biçimde sergileyeceğine veya başarı olmak için herhangi bir aksiyonu tasarlama, etkinlikleri düzenleme ve bunları uygulama yeteneğine inancıdır (Erkutlu, 2015:139; Kaya ve Zerenler, 2014:27). z yeterlik, “işimle ilgili faaliyetleri gerçekleştirecek kapasiteye sahip olduğumdan eminim” yargısının karşılığıdır (Kaya ve Zerenler, 2014:27).

Gerçekleştirilen araştırmalar öz yeterliliğin, bireydeki hem niyet oluşumunu hem de sahip olduğu vazifesini sürdürmedeki gayretini ve görevdeki performansını olumlu etkilediğini göstermektedir (İsaoglu z, 2008:168). z yeterlik düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerine daha mücadele içeren hedef belirtmekte ve kazandıkları olumlu neticeleri kontrol edilebilir ve sabit sebeplere yüklemekte ve bununla birlikte fazlasıyla koplike olan vazifelerle baş etmede çok üstün yollar geliştirebilmektedirler. Kişinin z yeterlik algısının, kişinin kararlarına, fiillerine ve tecrübelerine doğrudan etkide bulunduğu ifade edilmektedir. Öyle ki performanslarıyla ilgili öz yeterlikleri hakkında kuşkusu olan bireyler mücadeleye girmekten çekinmekte, manilerle karşılaşınca fiillerini durdurmakta ve yoğun bir kaygı içine girerek kendilerini gszleştirmektedirler (Kmbl Güler, 2018:22).

Luthans ve meslektaşları (2007), öz yeterlik düzeyi yüksek bireylerin yeni zorluklara karşı daha dirençli olacağını, umut düzeyi yüksek bireylerin ise daha yüksek düzeyde dayanıklılık ve öz yeterliliğe sahip olma eğiliminde olduklarını ve belirli görevlerin geliştirilmesinde daha emin olduklarını bulmuşlardır. Örneğin, umutları yüksek insanlar hedeflerini belirlerken, en etkili bireyler iyimser bir başarı beklentisiyle zorlukları kabul ederek motivasyonlarını ve çaba düzeylerini artırırlar. Bir döngü gibi, eğer birisi gerilemelerden dayanıklı bir şekilde kaçmak için çeşitli yollar (yani umut) arıyorsa ve daha önce tanımlanmış alternatiflerden başarı elde edebiliyorsa, sürekli iyimser bir beklentiye neden olacaktır. Bahsedilen bu sinerjiler, dört kaynak arasında, psikolojik sermaye yapısının performans ve istenen davranışlar üzerindeki büyük etkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır (Avey, Avolio & Luthans, 2011). Bunun gibi, psikolojik sermayenin ikinci dereceden yapısı, beklenen

motivasyonu ve istenen tutumları yönlendiren ana süreçleri ortak olan dört farklı psikolojik yapıyı birbirine bağlayan varyans kaynağını temsil eder (Luthans ve ark., 2007).

Öz yeterlik bireyin kuvvetli taraflarının en önemlilerinden biri olarak sayılmaktadır. Öz yeterliği yüksek çalışanlar; konfor alanının dışına çıkmayı göze alır, ek yükümlülükler üstlenir ve bunun neticesinde de doğal olarak beceri ve potansiyellerini geliştirirler. Bu nedenle daha yenilikçi ve doğru beceri ve yeteneklere sahip olmaktadır (Baltaş, 2019).

2.7 Pozitif Psikolojik Sermaye'nin Turizm İşletmeleri Açısından Önemi

Günümüzde örgütler, zaman geçtikçe giriftleşen ekonomik bir sistem ile karşı karşıya gelmektedir. Bunun gibi alanda çekişme avantajı sağlamak üzere personel yönetimini idare edebilmek mühim bir problem durumuna gelmiştir. Örgütsel olan problemi halledebilmek için yeni fikir ve kavramlara gereksinim duymaktadır. Bu yönden yola çıkarak Kozak, Luthans, Wright (2009) turizm işletmelerinde çalışanların olumlu ve kuvvetli taraflarının geliştirilmesinin, istenilen iş çıktılarına pozitif yönde etki edeceğine işaret etmiştir. Bu çalışma umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarından oluşan pozitif psikolojik sermaye kavramı ve pozitif örgütsel davranış hareketlerinden ilhamla bu kavramın turizm işletmeleri açısından nasıl bir önem taşımakta olduğunu amaçlamaktadır.

Turizm sektörü, ortak bir amaca ulaşmak için bir araya getirilmiş birbirine bağlı birçok ögeden oluşan bir sistemdir (Roney, 2011; Kozak, 2006). Turizmin özelliklerine bakıldığında sektörde büyük ölçüde emek gerektiği görülmektedir. Bu nedenle emek, yani insan kaynakları, turizm işletme hizmetlerinin üretiminde ve sunumunda büyük rol oynamaktadır (Kozak, 2006).

Son yıllarda çeşitli alanlarda önem kazanan psikolojik sermaye konusu, özellikle örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi kapsamında turizm sektörüne yönelik araştırmaların odağı haline gelmiştir. Kavramsal olarak pozitif psikolojinin örgütsel çerçevedeki kuram ve uygulamalarından doğan psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik eğiliminin geliştirilmesi anlamına gelmektedir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006). Güçsüzlük, eksiklik, kusur, kişisel olumsuzluklar vb. gösteren ve (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) pozitif örgütsel davranış açısından bireylerin potansiyel olarak güçlü yetenek ve özelliklerini geliştirmeye odaklanmış bir kavram olarak incelenmekte olan psikolojik sermaye kesinlikle olumlu bir karşılık beklemektedir.

Psikolojik sermayenin olumlu yönlerinin değerlendirilmesi olumlu örgütsel davranışa dayanmakla birlikte, temelinde olumlu psikolojik değerler taşımaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Mevcut araştırmalar, psikolojik sermayenin turizm işletmeleri alanında olumlu

sonuçlar üretme yeteneğine sahip olduğunu göstermiştir (Cheng, Hong ve Yang, 2018; Schuckert, Kim, Paek ve Lee, 2018). Pozitif psikolojinin turizm alanında yarattığı olumlu kişisel deneyimler (mutluluk, memnuniyet, diğer olumlu duygular vb.), özellikleri (yetenek, ilgi, yaratıcılık vb.) ve kuruluşlar (aile, işletmeler, toplum vb.) olumlu örgütsel davranışlar oluştururlar (Donaldson ve Ko, 2010) ve sonuç olarak psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve g gibi olumlu boyutlarının ortaya çıkmasını sağırlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Newman, Nielsen, Smyth, Hirst ve Kennedy (2018) tarafından yapılan araştırmalara göre psikolojik sermaye olarak bilinen, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik psikolojik kaynaklarının teşvik edilmesi konaklama işletmelerinde çalışanların iş tutumlarını etkileyeceği belirtilmiştir.

Otel işletmelerinin çalışanları çok yoğun emek sarf ettiklerinden dolayı bireylerin yüksek performansı elde edebilmeleri için motive olmaları gerekir; bu nedenle insan kaynaklarının önemli bir rekabet g olarak değerlendirilebilmesi esastır. Doğal olarak iş hayatı mutluluk, sosyal doyum, olumlu duygu ve düşünceler, sorumluluk duygusu, yetenek ve yaratıcılık kullanımı, güçlü kişilik, cesaret, iyimserlik, olumlu ilişkiler vb. tutum ve davranışları beraberinde getirir, ön plana çıkarır ve bu doğrudan psikolojik sermaye kavramıyla ilgilidir. Buna ek otel işletmeleri, farklı özelliklere, ihtiyaçlara ve beklentilere sahip bireylerin hem çalışan hem de müşteri olarak bir arada olduğu yerler olmaları nedeniyle benzersiz bir zorluk çekmektedir. Çalışanları yönlendirmek, müşterilerin beklenti ve isteklerini kendi beklenti ve isteklerinin önüne koymak, insan kaynakları yönetimi açısından çatışmaya neden olmakta ve dayanıklılık açısından çalışanların sahip olması gereken bu durumu, zor şartları ve uygulamaları başarmanın bir yolu olarak görmek “pozitif sermayesi yüksek olan çalışanlardan mutlu müşteriler” yaratabilmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmaların önemli olduğu turizm işletmeciliği alanında da uygulanmaktadır. Literatür taramasına bakıldığında incelenen turizm örneklemelerinde pozitif psikolojik sermaye ve onun alt bileşenlerinin incelendiği bir sürü alışma (Appollis,2010; Mathe, 2011; Kaplan,2012; etinkaya vd., 2013; Kızanlıklı ve p,2017; Yücel,2019:1137) bulunmuştur. Ulusal yazınında konu ile ilgili görgül ve kuramsal çalışmaların yeni başlamış olması ve oluşturulan modellerde bireysel ve örgütsel faktörlerin yeteri kadar incelenememiş olmasından dolayı konuya yönelik araştırmaların artırılması gereksinimi görülmektedir. Gelecekte yapılacak olan araştırmalar, bu konunun turizm literatüründe yer alan önemli bir boşluğu dolduracağını n görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye kavramı literatürde incelendiğinde örgütsel bağlılık, güven, iş tatmini, yüksek performans, yaşam tatmini gibi birkaç kavramla yakın temasta olduğu

görülmektedir (Brown ve Barbara,2003; Clugston ve Michael,2000; Darrough ve Odessa, 2006). Bu nedenle turizm işletmelerinde çalışacak olan personelin umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini geliştirmeye yönelik uygulamaların yöneteciler tarafından dikkate alınması gerektiği vurgulamaktadır. Sosyal becerileri kuvvetli olan işgörenlerin, müşterilerle genellikle yüz yüze çalışma gerektiren bir mekana daha hızlı uyum sağlayacakları düşünülmektedir. Turizm sektörünün yoğun emeğe dayalı hizmet veren işletmeler olmaları nedeniyle insan kaynaklarının değerli ve vazgeçilmesi zor bir üretim faktörü olmasından söz edilmektedir. Bu doğrultuda bireylerin önemli bir rol oynadığı organizasyonlarda insan ilişkileri daha da önemlidir (Simons ve Buitendach,2013:39).

Turizm işletmelerinin içinde ortaya çıkan olumsuzluklar, çalışma isteğini ve çalışanların genel performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Duygularını kontrol edemeyen çalışanların iş performansı daha kolay etkilenmektedir. Öte yandan örgütsel başarı için her türlü zor koşulda mücadele edebilecek çalışanların çalışma isteği, motivasyonu ve kararlılığı dayanıklılık olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların irade düzeyi ve üst düzey dayanıklılığı, “başarılı olmak için güçlü olmak” kavramını yaratarak, başarılı olma iradesinin gerçekleşmesini sağlar. Jensen ve Luthans (2006)’in belirttiği gibi, psikolojik sermaye kavramını tanımak ve dayanıklılık üzerinde durmak, gelişime açık bireyler yaratmaya ve performans çıktıları üzerinde olumlu bir etki sağlayacak pozitif örgütsel davranışa dayanmaktadır.

2.8 Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi betimleyen çok az sayıda çalışma mevcuttur. Rahimnia, Mazidi ve Mohammadzadeh (2013) tarafından yapılan, 296 kişinin katılım sağladığı araştırmada hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile stres, depresyon ve anksiyete gibi yıkıcı duygu durumları düzeyleri test edilmiştir. Araştırma sonuçları hemşirelerin yüksek psikolojik sermayesinin yıkıcı duygu durumlarını azalttığını göstermiştir. Bu araştırmaya eş sayılabilecek sonuçlarla (Turliuc, M. N., ve Candel, 2021) koronavirüs fobisi ile psikolojik bozukluklar (depresyon ve anksiyete) arasındaki ilişki incelenmiş ve psikolojik sermayenin depresyon ve anksiyete ile negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu bulgulanmıştır.

Rutter (1985) ve Egeland (1993) tarafından yapılan araştırma psikolojik dayanıklılığın savunmacı unsurlarının perspektifine odaklanır ve stresli hususlarda bireyler için temel etkisi altında kalıp kalmadığı ile ilgilenir. Bu hususta, psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesi, salgın döneminde insanlar üstünde başgösteren korku ve paniği en düşük seviyeye indirecektir.

Atar ve Urgan (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise pozitif psikolojik sermayenin işgörenlerde görülen korku depresyon ve stres seviyelerindeki bağın incelenmesi hedeflenmiştir. 402 kişi üzerinde gerçekleşen araştırma sonucunda işgörenlerin pozitif psikolojik sermayesi seviyelerinin korku, depresyon ve stres işaretleri ile negatif düzeyde anlamlı ilişkisi olduğu saptanmıştır. Gerçekleştirilen çalışmalar (Turliuc ve Candel, 2021; Rutter,1985 ve Egeland,1993; Atar ve Urgan, 2020) tarafından ileri sürülen Covid-19 Korkusu ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkisi tez çalışmasının amacınada ışık tutacak niteliktedir.

Alan yazınında yer alan bu tartışmalar ışığında tezde aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuş ve aşağıda sunulmuştur.

H1: “Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir anlamlı bir ilişki vardır.”

Son olarak, düzenleyici rolün etkisini test ederken stresörlerin, duygusal kaynakların ve zorlukların(gerginliklerin) doğasını dikkate almanın önemli olduğunu göstermektedir (Cheung ve ark., 2011). Bu bağlamda bakıldığında psikolojik sermayenin, Covid-19 korkusu arasında düzenleyici bir rolünün olabileceği düşünülmüştür ve buna ilişkin hipotez aşağıdaki gibidir.

H2: “Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”

2.9 Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye’ye Yönelik Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar

Covid-19 korkusu ve Psikolojik sermaye’ye yönelik makale ve araştırmaların sayısı sınırlı olmakla birlikte sayısı gittikçe artmaktadır. Söz konusu çalışmalara örnekler Tablo 2.1’de sunulmaktadır.

Tablo 2. 1 Covid-19 pandemi korkusu ilgili çalışmalar

Covid-19 korkusu					
	YAZAR ADI VE YILI	ÇALIŞMANIN ADI	ÇALIŞMANIN AMACI	ÇALIŞMADA KULLANILAN YÖNTEM	ÇALIŞMANIN SONUCU
1	Kabasakal ve Özpulat, 2021	“COVID-19 pandemisi sırasında çalışanlarda COVID-19 korkusu ve önleyici tedbirlerle uyum”	Çalışmanın amacı, sağlık çalışanları ve hizmet sektörü çalışanlarının Covid-19 salgın döneminde Covid-19 korkusu ile önleyici tedbirleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.	Bu çalışma tanımlayıcı bir araştırma türüdür. Çalışmanın örneklem grubu 735 kişiden oluşmakta olup sağlık çalışanları (n= 426) ve	Sağlık çalışanlarının korku yönetiminde hizmet sektörü çalışanlarına göre daha fazla desteğe ihtiyacı vardır ve önleyici

				hizmet sektörü çalışanlarını (n = 309) içermektedir.	tedbirlere uyum konusunda hizmet sektörü çalışanlarının bilinçlendirilmesine öncelik verilmesi önerilmektedir.
2	Beren AKA, 2021: 172	“Yetişkinlerde erken dönem uyumsuz şemalar ve kişilik özelliklerinin Covid 19 korkusu ve belirsizliğe tahammülsüzlük üzerindeki etkisinin incelenmesi”	Çalışmanın temel amacı, yetişkinlerde bulunan kişilik özelliklerinin Covid-19'un korku ve belirsizliğe tahammülsüzlüğü üzerindeki etkisini araştırmaktır.	Verilerin SPSS 22.0 programı ile analizi yapılmıştır. Yorumlar ve incelemeler $p<.05$ anlamlılık düzeyi ile değerlendirilmiştir. Demografik özelliklere ve verilen bilgilere göre frekans analizleri yapılmıştır.	Covid-19 korkusu ve belirsizliğe tahammülsüzlüğü sosyo demografik değişkenlere göre farklılaştığı bulunmuştur. Kendini feda etme şeması uyumluluk kişilik özelliği ile pozitif yönde bir ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda erken dönem uyumsuz şemalar ve kişilik özellikleri belirsizliğe tahammülsüzlüğü yordamaktadır.
3	Yüksekbilgili, Ö, 2021: 51	“Covid-19 Korkusunun İş Memnuniyetine Etkisinde Psikolojik Sermaye Boyutlarından İyimserliğin Aracılık Rolü: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”	Bu çalışmada, bireylerin Covid-19 korkusu esnasındaki çalışanlarda oluşan iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir.	Gaziantep ilinin konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan 259 kişi üzerinden analizler yapılmıştır.	Analiz, otelde görev yapan çalışanların daha iyimser hale geldikçe Covid-19 korkularının azaldığı ve ek çalışanların işlerinden daha fazla memnun oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.
4	Hikmet Hakan COŞKUN	“Antalya İlinde Aktif Çalışma Yaşamı Olan Öğretmenlerde Covid19 Korkusu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü”	Antalya ilinde çalışmakta olan öğretmenlerde psikolojik sermaye ve onun alt bileşenlerinin, işten ayrılma niyeti ve Covid-19 korkusu arasındaki rolünü araştırmaktadır.	Araştırmaya Antalya ilinde aktif görev yapmakta olan 312 öğretmen katılmıştır.	Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyetinin arasında anlamlı ancak düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve psikolojik sermaye ile

					Covid-19 korkusu arasında anlamlı ve düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur.
5	Taspınar ve Gulmez,2021:108-115	“Fizyoterapistlerd e Covid-19 Korkusu ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki”	Çalışmanın temel amacı Fizyoterapistlerin Covid-19 korkusu ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkisini ortaya koymaktır.	Fizyoterapist unvanına sahip olan yaş olarak 18-65 aralığında olan gönüllü, özel şirket ya da kamu çalışanı katılımıyla gerçekleştirilen anket yapılmıştır.	Çalışmamızın sonucunda, Covid-19 korkusunun fizyoterapistlerd e orta seviyede olduğu ve korkunun yaşam kalitesiyle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
6	Hidalgo, Pantaleón, ve Falla, 2019	“Üniversite Lisans Öğrencilerinde COVID-19 Korkusu, Stres ve Kaygı: Depresyon için Öngörücü Bir Model”	Bu çalışmanın amacı, Ekvador'dan gelen lisans öğrencileri arasında eve kapanma sırasında COVID-19 korkusu, stres, anksiyete ve depresyon düzeylerini analiz etmektir.	Anket çalışmasına 18-47 yaşları arasında (M= 21.69; S.D = 4.093) toplam 640 lisans öğrencisi (%72 kadın) katılmıştır.	Stres, anksiyete ve depresyon için ortaya çıkan ortalama seviyeler sınırın üstündedir ama patolojik sayılmaz. Kadınlar COVID-19'dan erkeklerden daha yüksek düzeyde korku göstermiştir. Depresyon için istatistiksel tahminin iyi bir uyum gösterdiği görülmektedir.
7	Yunus Altundağ	“COVID-19 Korkusu, Dayanıklılık ve Din Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”	Bu çalışmada psikolojik, sosyal, ekonomik, kültürel, dini birçok alanda yaşamı etkileyen COVID-19 Küresel Pandemisinde COVID-19 korkusu, dayanıklılık ve dindarlık ilişkisi incelenmiştir.	Bu araştırma ilişkisel anket modeline dayalı tanımlayıcı temelli nicel bir çalışmadır.	Bu çalışmada elde edilen bulgular, kadınların COVID-19'dan erkeklerden daha fazla korktuğunu ve erkeklerin kadınlardan daha yüksek dayanıklılık ve dindarlık puanlarına sahip olduğunu göstermiştir.
8	Özlem Tekir	“Hemşirelik öğrencilerinde COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu	Bu çalışmanın amacı hemşirelik öğrencilerinde COVID-19 korkusu, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu	Bu çalışmada tanımlayıcı ve kesitsel bir tasarım kullanılmıştır.	Sonuç olarak öğrencilerin COVID-19 korkusunun orta düzeyin altında, psikolojik iyi

		arasındaki ilişki: Kesitsel bir çalışma”	arasındaki ilişkiyi incelemektir		oluşlarının orta düzeyin üzerinde olduğu ve yaşam doyumlarının orta düzeyin altında olduğu saptanmıştır.
9	Griffiths ve Pakpour , 2021:178	“COVID-19 korkusu Türk üniversite öğrencileri arasında ertelemeye yol açıyor: Belirsizliğe tahammülsüzlüğün nedeni”	Çalışmanın amacı bir Türk üniversite öğrencisi örneğinde COVID-19 korkusu ile erteleme arasındaki ilişkide belirsizliğe tahammülsüzlüğün aracı rolünü araştırmaktır.	Türkiye'nin üç devlet üniversitesinden online anket tamamlanmıştır.	Covid-19 korkusunun ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün azaltılması, pandemi sırasında bireylerin erteleme davranışlarının azaltılmasına katkıda bulunacaktır.
10	Ercan Özen,2021:548	“İçsel ve dışsal Covid-19 korkusunun uzaktan çalışmanın faydası üzerindeki etkileri: Türk finans sektöründen bir örnek”	Bu çalışma, finans sektöründe uzaktan çalışma algıladıkları fayda ile Covid-19 korku düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve çalışanların demografik etmenlerin algılanan fayda üzerinde farklılaşma gösterip göstermediğini incelemektedir.	Finans sektöründeki 458 çalışanın çevrimiçi anket uygulamasından elde edilen veriler CHAID yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.	Araştırma sonucunda finans sektöründeki çalışanlar arasında Covid-19 korkusunun yüksek olduğunu ve Covid-19 korkusu arttıkça uzaktan çalışmanın algılanan faydalarının arttığını gösterilmiştir. Ancak, uzaktan çalışmanın faydalarına değer verenlerin yüzdesinin, uzaktan çalışmanın faydalarına değer verenlere kıyasla gözle görülür bir şekilde önemli olmadığı anlaşılmaktadır. Uzaktan çalışmanın algılanan faydalarının demografiye göre değiştiği ve uzaktan çalışma için yetersiz desteğe sahip

					oldukları gözlemlenmiştir.
--	--	--	--	--	----------------------------

Tablo 2. 2 Psikolojik sermayeye ilgili çalışmalar

Psikolojik Sermaye Kavramı					
	YAZAR ADI VE YILI	ÇALIŞMANIN ADI	ÇALIŞMANIN AMACI	ÇALIŞMADA KULLANILAN YÖNTEM	ÇALIŞMANIN SONUCU
1	Korkmaz ve Çelik,2021: 1189-1204	“Pozitif Psikolojik Sermaye Çalışmaları Üzerine Bir İçerik Analizi”	Çalışmanın temel amacı pozitif psikolojik sermaye üzerinde yapılan yüksek lisans ve doktora düzeylerinde gerçekleştirilmiş olan çeşitli analizleri, neticeleri değerlendirmeleri bilgileri ortaya koymaktır.	Ulusal Tez Merkezinde 123 tane yüksek lisans ve doktora düzeylerinde yapılan tez çalışmalarının incelenmesi doğrultusunda sunulmuştur.	Çalışmada bağımlı değişken olarak ise en çok örgütsel bağlılık (n=5), çalışan performansı, iş tatmini (n=6), değişkenlerinin; bağımsız değişken olarak ise en çok çalışma süresi-deneyim (n=67), cinsiyet (n=71), ve eğitim (n=67) değişkenlerinin kullanıldığı gösterilmiştir.
2	Murat Bolelli, 2020: 8	“Psikolojik Sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkileri: Türkiye’den bir araştırma”	Araştırmanın temel amacı psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerine etkilerini incelemektir.	420 kişinin katılımıyla anket çalışması uygulanmıştır. Yani çalışma nicel bir araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.	Çalışma neticeleri, psikolojik sermaye kavramının tüm alt bileşenlerinin öznel iyi oluş üzerinde anlamlı ve olumlu yönde özellikle umut değişkeninin en yüksek seviyede bulunduğunu göstermektedir.
3	Yücel, 2019: 1136-1154	“Pozitif Psikolojik sermayenin iş tatminine etkisi: Turizm sektörüne bir araştırma”	Çalışmanın amacı otel işletmelerinde aktif çalışmakta olan işgörenlerin pozitif psikolojik sermaye ile onun alt bileşenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini göz önünde bulundurmaktadır.	430 kişi üzerinden gerçekleştirilmiş anket çalışması kullanılmıştır.	Çalışma neticesinde cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi demografik değişkenlerin pozitif psikolojik sermaye kavramı üzerinde

					belirleyici unsurlar olduğu anlaşılmıştır.
4	Tayfun Topaloğlu	“Psikolojik Sermaye: Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiye otantik liderliğin düzenleyici etkisi”	Araştırmanın amacı psikolojik sermaye kavramının işgörenler tarafından fark edilen otantik liderlik özelliğinin ayarlayıcı etkisi incelemektir.	Tekstil sektöründe işgören 338 kişi üzerinde yapılan anket çalışmasıdır.	Elde edilen bulgulara göre, yöneticilerin gerçek liderliğinin daha olumlu algılandığı durumlarda çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri iş performansları üzerinde daha kuvvetli bir etkiye sahiptir. Bu sonuç, istenen örgütsel çıktıyı elde etmek için psikolojik sermayesi yüksek çalışanları işe almanın yanı sıra, bu kişileri örgütte aktif olarak destekleyen gerçek liderlerin olması gerektiğini göstermektedir.
5	Funda Yorulmaz, Öznur Yavan 2018: 1007-1027	“Pozitif Psikolojik Sermayenin İşveren Marka Oluşumu Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektörü Örneği”	Çalışmanın amacı, işveren markalaşmasında pozitif psikolojik sermaye kavramı ilişkisine odaklanmaktır.	Antalya ilinin 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan 768 kişiden oluşan nicel bir araştırma yöntemidir.	Çalışma neticesinde, pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri olarak sayılan iyimserliğin, dayanıklılığın, umudun ve öz yeterliğin işveren markası oluşumunda önemli rol oynadığını göstermektedir.
6	Ana Isabel Barbosa,2017	“Psikolojik Sermayenin Bireyin Performans, Motivasyon, İşe Katılım ve İş Tatmini Algıları Üzerindeki Önemi”	Araştırmanın amacı, psikolojik sermaye düzeyini ve çalışanların tutum, davranış ve performanslarındaki etkisini incelemektir.	Veriler hem LinkedIn'den hem de taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren küçük bir şirketten özelleştirilmiş bir	Sonuçlar: (a) bireysel psikolojik sermaye, performans, motivasyon, işe bağlılık ve iş tatmini bireylerin

				anket yoluyla toplanmış.	algıları üzerinde bir etkisinin olmadığını; (b) liderlerin psikolojik sermaye ve iyi performans tatmini, motivasyon, işe bağlılık ve iş takipçileri' algıları üzerinde bazı olumlu etkilere neden olabildiğini göstermektedir.
7	Kudzai Rejoice Tabaziba,2015	Psikolojik sermaye ve işe katılım: Farkındalığın aracılık etkisine yönelik bir araştırma”	Bu çalışma, farkındalığın arabulucu değişken olarak tanıtılması yoluyla psikolojik sermaye ile işe katılım arasındaki ilişkiyi genişletmeyi amaçlamaktadır	203 kişi üzerinde ele alınan anket yöntemi ile gerçekleştirilmiş (nicel)	Mevcut çalışma, psikolojik sermayenin, yapılar arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu çalışmaya özgü olan, psikolojik sermaye ve işe katılımın hem farkındalıkla pozitif ilişkilere sahip olduğu hem de farkındalığın psikolojik sermaye ile işe katılım arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma aynı zamanda bu örnekte Güney Afrikalı ve Zimbabweli çalışanlar arasında psikolojik sermaye algılarında farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.
8	H. Tezcan Uysal,2019:99-118	“Modern İşgücünde Psikolojik Sermayenin Gerçekliğine Yönelik Bir Araştırma”	Bu araştırmanın amacı, psikolojik sermayenin işçinin çalışma psikolojisini olumlu yönde etkileyip etkilemediğini inceleyerek psikolojik	Veriler anket yöntemi ile Zonguldak'ta çalışan 134 işçiden toplanmıştır.	Yapılan analizler sonucunda psikolojik sermaye ile pozitif iş psikolojisi

			sermayenin gerçekliğini reel olarak incelemek ve bu iki değişken arasında istatistiksel bir bağ olup olmadığını, psikolojik sermaye boyutlarının pozitif çalışma psikolojisi üzerindeki etkisini belirlemektir.		arasında olumlu bir ilişki belirlenmiştir. Çoklu regresyon analizinden sonra psikolojik sermayedeki değişimin pozitif çalışma psikolojisindeki değişimin %59,8'ini açıkladığı belirlenmiştir.
9	Selçuk Demir, 2018	“Psikolojik Sermaye ile Stres, Kaygı, Tükenmişlik, İş Doyumu ve İşe Katılım arasındaki İlişki”	Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermaye ile stres, kaygı, tükenmişlik, iş doyumu ve işe katılım arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.	Bu anket çalışmasını 2014-2015 eğitim yılında Atatay'ın Kırıkhan ilçesindeki okullardan rastgele seçilen 27 okulda 335 öğretmen oluşturmaktadır.	Psikolojik sermayenin, stresin tam aracılık etkisi ile öğretmenlerin kaygı düzeyleri üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Psikolojik sermaye, stres ve kaygının kısmi arabuluculuk etkileri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini olumsuz etkilemektedir. Psikolojik sermaye, stres, kaygı ve tükenmişliğin kısmi aracılık etkileri yoluyla öğretmenlerin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Psikolojik sermaye, stres, kaygı, tükenmişlik ve iş doyumunun kısmi arabuluculuk etkileri yoluyla öğretmenlerin işe katılım düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.
10	Kemal Eroğlu,2020	“Çalışanların Dönüşümsel	Bu çalışmanın amacı örgütlerde çalışanların	Veriler örnekleme	Analiz sonuçlarına

		Liderlik Algısının Girişimcilik Davranışları Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin İlmli Etkisi”	dönüşümsel liderlik algısının girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini ve varsa psikolojik sermayenin bu etki üzerinde ılımlı bir etkisinin olup olmadığını incelemektir.	yöntemi ile kolayca elde edilmiştir. Çalışma için hazırlanan anket, araştırmanın yapılacağı kuruluştan izin alındıktan sonra Kasım-Aralık 2019 tarihleri arasında kuruluş yönetimi tarafından belirlenen günde, uygun bir zamanda 147 çalışana dağıtılmış ve 139 anket geri toplanmıştır.	göre, dönüşümcü liderlik algısı, çalışanların girişimcilik üzerinde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.
--	--	---	--	---	--

Yukarıda bahsedildiği gibi korku, bir pandeminin psikolojik yönlerinden biridir ve potansiyel olarak tehdit edici olaylara yanıt olarak gelişen önemli bir savunma mekanizmasıdır. Korku duygusu psikolojik sorunların gelişimine sebep olmaktadır. Yukarıda yer verilen araştırma sonuçlarından da izleneceği üzere korku, sağlıklı kişilerde kaygı ve stresi artırırken, ruhsal hastalığı olan kişilerde mevcut semptomların artmasını sağlamaktadır. Çalışanlarda ise; psikolojik sıkıntının artması, iş tatmininin daha düşük seviyeye inmesi, sağlık algısının azalması ve işten ayrılma niyetinde yükseliş ile bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır. Tablo 2.1 ve 2.2 de’de görüldüğü üzere araştırmalardaki örneklemenin ağırlıkla sağlık çalışanları, yetişkenler, öğretmenler, fizyoterapistler oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen alan çalışmaları yararlı bulgular sunmuşsa da bütüncül bir yaklaşımla ele alınmamıştır. Herşeyden konuya yönelik araştırmaların sayısı sınırlıdır. Turizm alanında yapılan çalışmaların ise çok sınırlı olduğu gözlemlenmektedir. Konuya ilişkin sadece «Covid-19 Korkusunun İş Memnuniyetine Etkisinde Psikolojik Sermaye Boyutlarından İyimserliğin Aracılık Rolü: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma» adlı çalışmada psikolojik sermaye boyutlarından sadece iyimserlik boyutunu ele almıştır. Dolayısıyla yazında psikolojik sermaye bileşenlerinin bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşmanın gerekliliği ve psikolojik sermaye bileşenlerini bütüncül olarak ortaya koymaya ihtiyaç bulunmaktadır. Nitekim Luthans, Youssef ve Avolio, (2007a) ve Law ve ark., 1998 psikolojik sermaye bileşenlerinin her türü farklı ama biribiri ile yakından irtibatlı olgulardan devam eden bir süreci göstermektedir. Tüm bu açıklamalar psikolojik sermaye bileşenlerinin tamamına yoğunlaşan mevcut araştırmalara duyulan ihtiyacı belirtmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 KORKUSUNUN PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1 Araştırmanın Amacı

Gerçekleştirilen tezin amacı Covid-19 korkusunun konaklama işletmelerinde çalışanların psikolojik sermaye alt boyutları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın bir diğer amacı da konaklama işletmelerinde çalışanların demografik özellikleri ile Covid-19 korkusu ve psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesi de amaçlanmıştır.

3.2 Araştırmanın Önemi

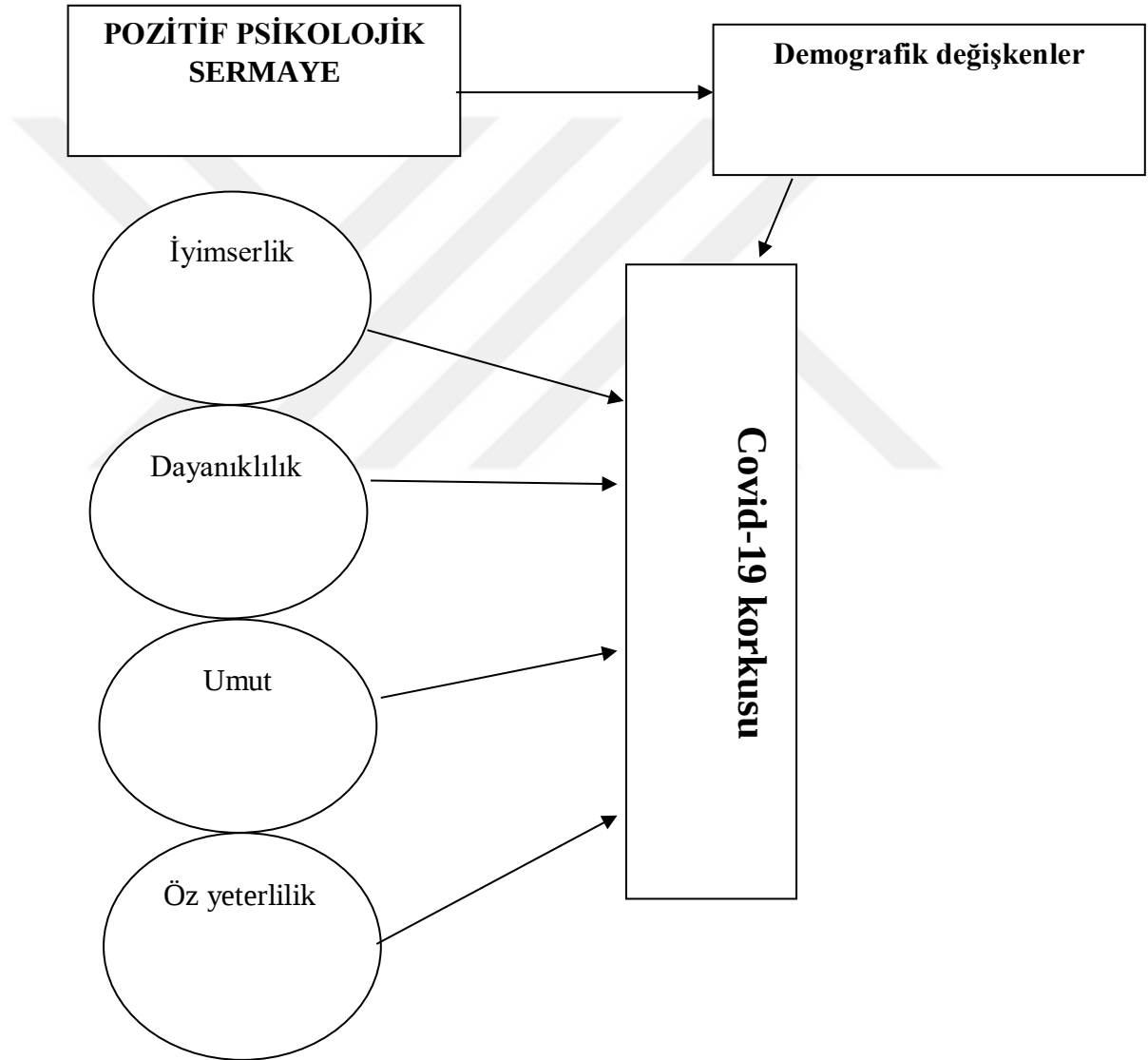
Covid-19 korkusu üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalarda kaygı, depresyon ve stres gibi olumsuz duygu durum değişikliklerinin Covid-19 korkusunu arttırdığı, olumlu duygu durum değişikliklerinin ise Covid-19 korkusunu azalttığı görülmektedir. Bununla birlikte alanyazında Covid-19 korkusu ve psikolojik sermaye boyutlarını birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu değişkenlerin birlikte incelenmesinin pandemi sürecinde çalışanların yaşadıkları korku ile yaşadıkları duygusal durumların belirlenmesine yardımcı olabilir. Yapılan çalışmanın bu yönüyle alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bilindiği gibi, emek yoğun alanda çalışan turizm çalışanlarının performanslarının iyileştirilmesi, verilen hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi, müşteri memnuniyetinin sağlanması ve kurumsal hedeflere ulaşılması örgütsel amaçlara ulaşmak açısından büyük önem arz etmektedir. Olumlu örgütsel davranışın gelişme alanlarından biri olan psikolojik sermaye, bireysel düzeyde gelişimi ve performansı teşvik edebilen psikolojik bir kaynak olarak kabul edilmektedir. Turizm alanının çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin yükseltilmesi, onlardan istenilen verimin elde edilmesinde ve performanslarının artırılmasında etkilidir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere turizm alanında yapılan çalışmaların ise çok sınırlı olduğu gözlemlenmektedir. Konuya ilişkin sadece Özgül Yüksekbilgili tarafından gerçekleştirilen “Covid-19 Korkusunun İş Memnuniyetine Etkisinde Psikolojik Sermaye Boyutlarından İyimserliğin Aracılık Rolü: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada psikolojik sermaye boyutlarından sadece iyimserlik boyutunu ele almıştır. Dolayısıyla yazında psikolojik sermaye bileşenlerinin bütüncül bir bakış açısı ile yaklaşmanın gerekliliği ve psikolojik sermaye bileşenlerini bütüncül olarak ortaya koymaya ihtiyaç bulunmaktadır. Gerçekleştirilen çalışma Covid 19 korkusunun pozitif psikoloji ve pozitif

örgütsel davranış bağlamında ele alınması ve psikolojik sermaye boyutları ile olan ilişkisini Türk yazınında ilk defa ortaya koyması açısından önemlidir.

3.3 Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Covid-19 korkusu ve psikolojik sermaye boyutlarına ilişkin olarak alan yazanında yer alan çalışmalardan hareketle 22 adet araştırma hipotezleri kurulmuştur. Araştırma modelinde covid 19 korkusu ve psikolojik sermaye bileşen değişkenlerinin birbiriyle olan ilişkisi araştırılmıştır.



Şekil 3. 1 Araştırma Modeli

Yukarıdaki teorik çerçeve ve ampirik araştırmaların bir sonucu olarak, Covid 19 korkusunun psikolojik sermaye boyutları üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca Covid 19 korkusunun çalışanların demografik özellikleri üzerinde farklılaşıp farklılaşmadığı

merak edilmektedir. Bu kapsamda, yapılan bu çalışmanın amacı; Covid-19 korkusunun konaklama işletmelerinde çalışanların psikolojik sermaye boyutları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın bir diğer amacı da otel işletmelerinde görev yapmakta olan çalışanların demografik özellikleriyle Covid-19 korkusu ve psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki ilişkilerin incelenmesi de amaçlanmıştır. Söz konusu amaç istikametinde aşağıda yer aldığı araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

Covid 19 korkusu ile psikolojik sermaye bileşenleri arasında bir ilişki var mıdır? Ve Covid 19 korkusunun psikolojik sermaye bileşenleri üzerinde yordayıcı gücü bulunmakta mıdır? Ayrıca çalışanların Covid-19 korkusu demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır? Tüm bu sorulardan hareketle çalışmanın amacı kapsamında alan yazınından hareketle aşağıdaki hipotezler ve alt hipotezler oluşturulmuştur.

H1: “Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye boyutlarının arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

Son olarak, düzenleyici rolün etkisini test ederken stresörlerin, duygusal kaynakların ve zorlukların(gerginliklerin) doğasını dikkate almanın önemli olduğunu göstermektedir (Cheung ve ark., 2011). Bu bağlamda bakıldığında psikolojik sermayenin, Covid-19 korkusu arasında düzenleyici bir rolünün olabileceği düşünülmüştür ve buna ilişkin hipotez aşağıdaki gibidir.

H2: “Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” şeklindedir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu tez çalışmasında nicel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. “Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye boyutları üzerindeki etkisi: konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma” adlı başlık altında araştırmanın amacı, önemi, evreni, örnekleme, modeli, hipotezleri ve araştırmada kullanılan ölçekler yer almakta olan anket soruları hazırlanmıştır. Anket sonucunda ulaştığımız bulgular SPSS 25.0 istatistik paket programından kullanılarak analiz edilmiştir.

3.4.1 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Evren, çalışma alanını oluşturan, örneğin seçildiği ve edinilen sonuçların genellendiği ana kütle, yığın ya da gruptur (Coşkun vd., 2015: 132). Örneklem ise evrenleri temsil etmenin farklı yolları kullanılarak evren öğelerinden seçilen ve araştırılan gruplardır (Gül ve Özen,2007: 397).

Tez çalışmasında olasılıklı örneklem yöntemlerinden tabakalı örneklem yöntemi incelenmiştir. Bu yöntemin seçilmesinin ana nedeni ise çalışma evreninin 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerden oluşmasıdır.

Araştırmanın örneklemini Antalya ilinin çevresinde beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan (n=456) oluşturmaktadır. Hazırlanan ölçekler vasıtasıyla söz konusu bölgede görev yapan 423 veriler toplanmıştır. 19 anket analize uygun şekilde doldurulmadığından çalışma dışında bırakılmıştır. Bunun sonucunda çalışma amacı kapsamında analiz için uygun olan 404 anket bulunmaktadır.

3.4.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Bu amaçta gerçekleşen anket formunda katılım sağlayanların demografik özelliklerini belirlemek için medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi, aylık geliri, sektördeki çalıştığı süresi, şu an ki oteldeki çalıştığı süresi, çalışılan departman, yaş ve pozisyonu olmak üzere toplamda 9 tane soru yer almıştır.

Covid 19 korkusu Ölçeği. “Covid-19 Korkusu Ölçeği”, Ahorsu ve arkadaşları (2020) tarafından 7 madde olacak şekilde geliştirilmiştir ve Bakioğlu ve ark. (2020) tarafından Türkiye şartlarına göre uyarlanmıştır. 7 maddeli olan bu ölçek 5 puanlık Likert tipi derecelendirme sistemine göre düzenlenmiştir (1: Kesinlikle katılmıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin maddelerinden elde edilen toplam puan değeri kişinin yaşadığı Covid-19 korkusu ölçütünü yansıtmaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puanlar 7 ile 35 puan arasında farklılık göstermektedir. Ölçekten yüksek puan alınması fazla derecede Covid-19 korkusu yaşamak anlamına gelmektedir. Orijinal ölçeğin madde faktör yükleri .66 ile .74 arasında ve madde-toplam korelasyonları .47 ile .56 sayıları arasında farklılaşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .82'dir. Ölçeğin toplam puanı ile depresyon ($r=.43$), kaygı ($r=.51$), algılanan enfekte olabilirlik ($r=.48$) ve virüsten kaçınma ($r=.46$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve madde analizi yapılarak Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı bulunmuştur. DFA sonucunda uyum iyiliği indekslerinin iyi düzeyde olduğu saptanmıştır ($\chi^2=22.08$, $sd=9$, $p<.001$; $\chi^2/sd=2.45$; $RMSEA=.03$; $CFI=.99$; $IFI=.99$; $GFI=.99$; $AGFI=.99$; $NFI=.99$; $TLI=.99$; $RFI=.99$; $SRMR=.014$). Maddelerin faktör yük değerlerinin .73 ile .82 arasında değiştiği görülmüştür. Tek boyutlu ve 7 maddelik ölçeğin öz değeri 4,12 ve açıklanan toplam varyans oranı %58,86'dır. Ölçek maddelerinin düzeltilmiş madde- toplam korelasyonlarının .62 ile .72

arasında değiştiği ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının .88 olduğu saptanmıştır (Bakioğlu vd., 2020: 5). Bu incelemede ise ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı tekrar hesaplanmış olup, ölçeğin bütün elde edilen Cronbach alfa değerinin .89 olduğu göz önünde bulundurulmaktadır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği. Psikolojik sermaye seviyelerini saptamak amacıyla Luthans vd. (2007) yazarlarca hazırlanan; Türk diline çevirilmesi için ise Çetin ve Basım (2012) tarafından oluşturulmuş olan ölçekten faydalanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğini 24 pozitif maddeden oluşan ifadeler oluşturmaktadır. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından uygulanan Psikolojik Sermaye Ölçeği, “umut”, “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık” ve “öz yeterlilik” alt boyutlarını barındırmaktadır. Ölçekte, toplam 24 madde yer almakta ve “iyimserlik” boyutu 1*, 9, 11*, 14, 18, 19; “umut” boyutu 2, 6, 12, 17, 20, 24; “psikolojik dayanıklılık” boyutu 5, 7, 8*, 10, 13, 22 ve “öz yeterlilik” boyutu ise 3, 4, 15, 16, 21, 23 numaralı maddelerle ölçülmektedir (*işaretle ters yönde puanlanan maddelermiş). 6’lı Likert tipinde hazırlanmış olan bu ölçekte; “eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim”, “işimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum”, “işimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm” gibi yargı ifadeleri vardır (ölçek ekte sunulmuştur).

3.4.3 Veri Toplama Süreci ve Pilot Çalışma

Tez çalışmasının örneklemeni Antalya ilçesinin 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan 456 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri 02.01.2021-07.03.2022 tarihleri arasında yüz yüze elde dağıtılarak toplanmıştır. Düşük sezondan dolayı anket sonuçları beklenenden daha hızlı gerçekleşmiştir.

Pilot (ön test) çalışması için seçilen Antalya ilçesinin 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışmakta olan personeller arasında 2022 Mart ayında doldurtulan anketin güvenilirliği analiz edilmiştir. Yapılan analizi sonucu covid-19 korkusunun güvenilirliği yani Cronbach’s değeri 0.902 ve psikolojik sermayenin Cronbach’s değeri ise 0.892 olarak çıkmıştır. Bu sonuçlardan hareketle iki ölçeğin güvenilirliğinde 0.80’in üzerinde olduğu için de bu değerler pilot çalışma için yeterli bulunmuştur. Yapılan ön testte herhangi bir önermenin çıkarılmasının ölçeklerin genel olarak güvenilirliklerini artırmayacağına görülmesi ve anlaşılmasında güçlük çekilen ya da yanlış anlaşılma sebebiyet gösteren bir ifadeye rastlandığından anket sorularında bir değişiklik yapılmasına gerek uygulanmamıştır. Bununla beraber 2022 Ocak ve Mart aylarında esas uygulamaya geçilmiş ve tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen tesislere toplam 483 adet anket dağıtılmış ve analize uygun toplam 404 adet anket elde edilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi ve Bulguları

Araştırmanın verileri 02.01.2021-07.03.2022 tarihleri arasında yüz yüze elde dağıtılarak yapılmıştır. Toplanan verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 25.0 paket programı uygulanmıştır. İlk olarak anket çalışmasına katılanların Covid-19 korkusuna bağlı olarak betimsel istatistikler gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini saptamak için basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmıştır. Veriler normal bir dağılım gösterdiğinden dolayı analiz için parametrik test kullanmıştır.

Çalışmada yararlanan ölçeklerin güvenilirliklerini test edilmesi hedeflenerek Cronbach's Alpha (α) testi gerçekleştirilmiştir. Katılım sağlayanların demografik değişkenlere göre dağılımlarının incelenmesi hedefiyle frekans analizinden faydalanılmıştır. Pearson korelasyon analizi Covid-19 korkusu ve Pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi araştırmak için oluşturulan hipotezleri test etmek için kullanılmıştır. Bu iki kavramın demografik değişkenlere göre ayrılıklarının araştırılması için ise Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Çalışmanın veriler başlığı altında öncelikli olarak katılımcıların demografik kişisel değişkenlere göre dağılımları araştırılmıştır. Ardından araştırmada uygulanan pozitif psikolojik sermaye ölçeği ve covid-19 korkusu ölçeklerinin güvenilirliklerine (Cronbach's Alpha) yönelik sonuçlar bulundurmaktadır. Bu bulguların değerlendirilmesinin sonrasında katılımcıların pozitif psikolojik sermaye ile Covid-19 korkusu düşüncelerinin ortalamalarına ve standart sapma değerlerine yönelik analizleri vurgulamaktadır. En sonunda çalışmanın hipotezlerini test etmek maksatıyla pozitif psikolojik sermaye ve Covid-19 korkusunun demografik değişkenlere göre farklılıklarının değerlendirilmesi için gerçekleştirilen Bağımsız Örneklem T- Testi ile Tek Yönlü ANOVA ve pozitif psikolojik sermaye ile Covid-19 korkusu arasındaki bağlantının daha da değerlendirilmesi için yapılan Pearson Korelasyon testi neticeleri bulunmaktadır.

3.5.1. Araştırmanın Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Güvenilirlik, bir test ya da ölçekle ölçülecek şeylerin tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçülme derecesidir (Coşkun vd.,2015: 124). Güvenirlik analizinde Covid-19 korkusuna ölçeğine ait 7 madde, psikolojik sermaye ölçeğine ait ise 24 madde bulunmaktadır. Ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik analizleri Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 1 Covid 19 Korkusu ile Psikolojik Sermaye Ölçeğine Yönelik Güvenilirlik Analizi

Ölçmek ve Boyutları	Cronbach's Alpha (α)	İfade sayısı
Covid 19 korkusu ölçeği	0.87	7

Psikolojik Sermaye ölçeği	0.89	24
İyimserlik	0.91	6
Dayanıklılık	0.84	6
Umut	0.83	6
Öz yeterlilik	0.82	6

Tablo 3.1’de araştırmanın güvenirlik analizinin yapılması neticesinde Covid-19 ölçeğinin güvenirliliği 0.87 ve psikolojik sermaye ölçeğinin güvenirliliği ise 0.89 olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Bir ölçeğin Alfa değeri 0.60 ve üzerinde ise yani alfa değeri 1’e yaklaştıkça o ölçek için güvenilir olduğu yorumu yapılabilir (Kalaycı,2016: 405). Bu açıklamadan yola çıkarak Covid-19 korkusu ve psikolojik sermaye ölçeklerinin güvenirlikleri 0.60’dan büyük olduğu için her iki ölçeğin de güvenilir olduğu söyleyebiliriz. Bununla beraber psikolojik sermaye ölçeğin alt boyutlarının da güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Faktör kritiği, aralarında ilişki bulunan çok fazla değişkeni daha az sayıda anlamlı ve birbirine bağlı olmaksızın faktörleştiren istatistikle ilgili bir yöntemdir. Faktör analizine geçmeden önce veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve örneklem yeterlilik testi ve Barlett testi (Bartlett Test) yapılması gereklidir (Kalaycı, 2016: 321).

Tablo 3. 2 Covid 19 korkusu ve Psikolojik Sermayeye İlişkin KMO ve Bartlett Testi

Ölçek	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Barlett Testi (Sig)
Covid-19 korkusu ölçeği	0.896	0.000
Psikolojik Sermaye ölçeği	0.933	0.000

Tablo 3.2. incelendiğinde Covid-19 korkusunun KMO değeri 0.896, psikolojik sermayenin KMO değeri ise 0.933 olarak görülmektedir. KMO değeri için 0.5-1.0 arası değerler kabul edilmektedir ve 0.5’in altındaki değerler faktör analizinin yapılması için uygun olmadığı göstermektedir (Coşkun vd, 2015: 268). KMO değeri 0.90 olan ölçeğin faktör analizi mükemmel, KMO değeri 0.80 olan ölçeğin faktör analizi ise çok iyi seviyedir (Kalaycı, 2016: 322). Buradan hareketle Covid-19 korkusu ölçeğinin faktör analizi çok iyi seviyede, psikolojik seviye ölçeğinin faktör analizi ise mükemmel seviyede olduğu ve faktör analizine devam etmek için veri setinin analizine uygun olduğu söylenebilir. Bu açıklamalardan hareketle öncelikle Covid-19 korkusu ölçeği faktör analizi daha sonra ise psikolojik sermaye ölçeği faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3. 3 Covid 19 Korkusu Ölçeğine Ait Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Varyansı Açıklama Oranı (%)	Ortalama	Güvenilirlik Alpha (α)
Faktör 1: Covid-19 korkusu		4.466	63.807	2.78	0.872
1. “Covid-19’dan çok korkarım”	0.763				
2. “Covid- 19’u düşünmek beni rahatsız eder”	0.523				
3. “Covid- 19’u düşündüğümde ellerim terler”	0.868				
4. “Covid-19 yüzünden hayatımı kaybetmekten korkuyorum”	0.874				
5. “Sosyal medyada Covid-19 ile ilgili haberleri ve hikayeleri izlediğimde gergin ve endişeli olurum”	0.850				
6. “Covid-19’a yakalanmaktan endişelendiğim için uyuyamıyorum”	0.837				
7. “Covid-19’a yakalandığımı düşündüğümde kalbim hızlanır veya çarpıntı yapar”	0.820				

Güvenilirlik (α):0.90, Toplam Varyansı Açıklama Oranı(%): KMO Değeri: 0.872 Bartlett’s Değeri: 1869.212 ,
p= 0.001

Tablo 3.3'te Covid-19 korkusu ölçeğinin faktör analizi görülmektedir. Literatürde elde edilen önceki tez çalışmaları ile karşılaştırıldığında Covid-19 korkusunun 7 tane maddeden oluştuğu göze alınmaktadır. Faktör sayılarının doğruluğunu sorgulamak için öncelikle özdeğer oranlarına bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Covid-19 korkusu faktörünün özdeğer oranı 4.466 olarak tespit edilmiştir. Özdeğer oranı 1'in üzerinde olan faktörler analiz için anlamlı olarak kabul edilir (Coşkun vd., 2015: 274). Bu bilgi doğrultusunda belirlenen ölçeğin özdeğeri 1'den büyük ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Covid-19 korkusu faktörünün varyans açıklama oranı 63.807'ini yani %63,8'ini açıklamaktadır. Araştırmacılara göre asgari varyans açıklama düzeyi %50'dir. Ancak istenilen açıklanan varyans oranının %60'ın altında olmamasıdır (Coşkun vd., 2015: 275). Son olarak yapılan varimax rotasyonlu faktör analizi neticesinde ise Covid-19 korkusu ölçeğinin 7 maddeli tek faktör yapısı gösterdiği tespit edilmiştir. Birinci faktörde toplanan 1,2,3,4,5,6,7 ifadeleri Covid-19 korkusuna ait faktör yükleri olarak tespit edilmiştir. Faktör analizinde 350 ve daha fazla olan veri sayısı için faktör ağırlığının 0.30 ve üzerinde olması gerekir. Ancak 0.50 ve üzerinde olan ağırlıkların daha iyi olduğu kabul edilmektedir (Kalaycı,2016: 330). Bu açıklamadan hareketle verilen tabloda görüldüğü gibi Covid-19 korkusu ölçeğinin tüm faktörlerinin 0.50'den daha büyük olduğu tespit edilmiş ve faktör sayıları doğrulanmıştır. Ayrıca faktör ifadeleri iç içe geçmediğinden ve 0.50'den yüksek olduklarından dolayı ölçekten herhangi bir faktör ifadesi çıkarılmamış ve Covid-19 korkusu ölçeği 0.872 olarak belirlenmiştir. Covid-19 korkusu ölçeği faktörü analizinden sonra psikolojik sermaye ve onun alt boyutları ölçekleri ele alınmış ve benzer işlemler bu ölçeğe de yapılmıştır.

Tablo 3. 4 Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Faktör Analizi

	Faktör Yükleri	Öz Değerler	Varyansı Açıklama Oranı (%)	Ortalama	Güvenilirlik Alpha (α)
Faktör 1: İyimserlik Boyutu		2.958	49.295	4.29	0.910
1. "Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez."	0.414				
2. "İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim."	0.713				

3. “Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.”	0.684				
4. “İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.”	0.725				
5. “İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.”	0.840				
6. “İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.”	0.761				
Faktör 2: Dayanıklılık Boyut		2.963	49.389	4.08	0.840
7. “Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.”	0.791				
8. “Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.”	0.775				
9. “İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.”	0.497				
10. “Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.”	0.658				
11. “İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.”	0.730				
12. “İşimdeki zorlukları genellikle	0.724				

bir şekilde hallederim.”					
Faktör 3: Umut Boyut		3.138	52.296	4.29	0.823
13. “Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.”	0.660				
14. “Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır”	0.739				
15. “Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.”	0.753				
16. “Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.”	0.759				
17. “Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.”	0.701				
18. “Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.”	0.722				
Faktör 4: Öz Yeterlilik Boyut		3.608	60.132	4.32	0.816
19. “Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.”	0.819				
20. “Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.”	0.804				
21. “Yönetimin katıldığı toplantılarda	0.711				

kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.”					
22. “Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.”	0.714				
23. “Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.”	0.801				
24. “Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.”	0.796				

Genel Güvenilirlik(α):0.93

Yapılan analizler sonucunda Tablo 3.4’te görüldüğü gibi psikolojik sermaye ölçeğinde belirlenen iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutları faktör analizinde ayrı ayrı değerlendirilmiştir. İyimserlik boyutunda yer alan 6 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %49,29 olarak belirlenmiştir. Boyut içerisinde yer alan tüm maddelerin faktör yük değerleri 0.40’dan büyüktür. Boyutun faktörleşme yapısının uygun olduğu tespit edilmiştir.

Dayanıklılık boyutunda yer alan 6 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %49,39 olarak belirlenmiştir. Boyut içerisinde yer alan tüm maddelerin faktör yük değerleri 0.40’dan büyüktür. Boyutun faktörleşme yapısının uygun olduğu tespit edilmiştir.

Umut boyutunda yer alan 6 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %52,30 olarak belirlenmiştir. Boyut içerisinde yer alan tüm maddelerin faktör yük değerleri 0.40’dan büyüktür. Boyutun faktörleşme yapısının uygun olduğu tespit edilmiştir.

Özyeterlilik boyutunda yer alan 6 maddenin toplam açıklanan varyans oranı %60,13 olarak belirlenmiştir. Boyut içerisinde yer alan tüm maddelerin faktör yük değerleri 0.40’dan büyüktür. Boyutun faktörleşme yapısının uygun olduğu tespit edilmiştir.

3.5.2. Normallik Testi

İstatistiksel araştırmalarda çoğu testin yapılabilmesi için verilerin normal veya normale yakın dağılım göstermesi gerekmektedir (Kalaycı, 2016: 54). Bilgilerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerini baz alan istatistiksel testler kullanılabilir. Bunun gibi testlerde çoğunlukla kritik değerler ± 2.58 'dir (Hair Jr, Black, Babin ve Anderson, 2014: 70-71).

Tablo 3. 5 Covid-19 korkusu Ölçeği ile Psikolojik Sermaye Ölçeğine Yönelik Normallik Testi

Ölçek ve Boyutları	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Covid-19 Korkusu Ölçeği	0.296	-0.794
Psikolojik Sermaye Ölçeği	-0.656	-0.086
İyimserlik Boyutu	-.307	-.283
Dayanıklılık Boyutu	-.476	-.437
Umut Boyutu	-.646	-.346
Öz Yeterlilik Boyutu	-.588	-.514

Tablo 3.5'te Covid-19 korkusu ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği ve onun alt boyutlarının alınmış ortalanmalarıyla normallik testi uygulanmıştır. Testin analizi sonucunda Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2.58 arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bununla beraber bu iki ölçeğe ait boyutlarının da normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

3.5.3. Çalışanların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Tez çalışma kapsamında örnekleme yer alan sınır birim çalışanların demografik özellikleri ile ilgili veriler ve bu verilere ilişkin frekans ve yüzde verileri Tablo 3.6'da sunulmuştur. Bu başlık altında Antalya ilçesinin 5 yıldızlı otellerinde çalışmakta olan ve anket çalışmasına katılan 404 çalışana ilişkin yaş, cinsiyet, gelir, medeni durum, eğitim durumu, sektördeki ve oteldeki çalışma süresi, departman, pozisyon gibi dağılımlar gösterilmektedir.

Tablo 3. 6 Çalışanların Demografik Özellikleri

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	214	53.0
	Erkek	190	47.0
	Toplam	404	100.0
Yaş	18-25	121	30.0
	26-33	148	36.6
	34-41	79	19.6
	42-49	41	10.1
	50 yaş ve üzeri	15	3.7
	Toplam	404	100.0
Medeni Durumu	Bekâr	241	59.7
	Evli	163	40.3

	Toplam	404	100.0
Eğitim Durumu	İlk / Orta Öğretim	26	6.4
	Lise	77	19.1
	Ön Lisans	98	24.3
	Lisans	136	33.7
	Lisans üstü	67	16.6
	Toplam	404	100.0
Aylık Gelir	999 TL ve altı	14	3.5
	1000 – 1500 TL	15	3.7
	1501 – 2000 TL	60	14.9
	2001 – 2500TL	52	12.9
	2501 TL ve Üzeri	263	65.1
	Toplam	404	100.0
Sektördeki Çalışma Süresi	1 Yıldan az	84	20.8
	1-5 Yıl	189	46.8
	6-10 Yıl	88	21.8
	11-15 Yıl	31	7.7
	16-20 Yıl	6	1.5
	21 Yıl ve Üzeri	6	1.5
	Toplam	404	100.0
Oteldeki Çalışma Süresi	1 Yıldan az	172	42.6
	1-5 Yıl	172	42.6
	6-10 Yıl	44	10.9
	11-15 Yıl	8	2.0
	16-20 Yıl	6	1.5
	21 Yıl ve Üzeri	6	.5
	Toplam	404	100.0
Departman	Yiyecek-İçecek/Mutfak	104	25.7
	Ön Büro	65	16.1
	Kat Hizmetler	63	15.6
	Muhasebe/Finans	47	11.6
	İnsan Kaynakları	35	8.7
	Satış ve Pazarlama	37	9.2
	Diğer	53	13.1
	Toplam	404	100.0
Pozisyon	Çalışan	259	64.1
	Alt Kademe Yönetici	78	19.3
	Orta Kademe Yönetici	49	12.1
	Üs Kademe Yönetici	18	4.5
	Toplam	404	100.0

Tablo 3.6'dan elde edilen veriler incelendiğinde, örneklemi oluşturan katılımcıların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bekar çalışanların oranı ise evli olanlardan daha fazladır. Anket çalışmamızda 18-25 ve 26-33 yaş arasında cevap verenler sayısı daha aktif şekilde ortaya çıkmaktadır. Eğitim düzeylerine yer alan bilgiler incelendiğinde çalışmaya katılanların %6.4'ünün ilk / orta öğretim mezunu, %19.1'nin lise mezunu, %24.3'ünün ön lisans mezunu, %33.7'sinin lisans mezunu, %16.6'sının lisans üstü mezunu olduğu görülmektedir. Yukarıdaki bilgileri incelendiğinde %33.7 ile katılımcıların çoğunluğunu 'lisans' düzeyinde eğitim gören üniversite mezunları oluşturmaktadır. Bu nedenle katılımcıların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelir dağılımına bakıldığında çalışanların çoğunluğunun %65.1 ile 2501 TL ve Üzeri maaş alacakları görülmektedir. Buna

2022 yılının 13 Ocak'tan itibaren Türkiye'deki asgari ücret rakamının 4 bin 250 olarak artması ve çalışanların 5 yıldızlı otelde görev yapmaları ispat edilmektedir. Sektördeki çalışma süresi ise çalışanların 1-5 ve 6-10 yıl arasında hizmet veren iş görenlerin sayısının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Oteldeki çalışma süresi 16-20 Yıl ile 21 Yıl ve Üzeri olan iş gören sayısı ise daha azdır. Buradan hareketle katılımcıların kariyerlerinin yeniden başladıkları ve modern bir sisteme geliştirmeye çalışacakları söylenebilir. Departmanlara göre dağılıma bakıldığında çalışanların çoğunluğunun yiyecek-içecek/mutfak ile ön büro departmanlarında görev yapmakta oldukları görülmektedir. Anket çalışmamızın pozisyon dağılımı doğrultusunda incelendiğinde %64.1 çalışan ve %19.3 alt kademe yöneticisi olarak değerlendirilmektedir.

3.5.4. T-Testi ve Anova Testine İlişkin Analiz ve Bulgular

Bulgular normal dağılım gösterdiği için gruplar arasındaki farklılıkları analiz etmek için parametrik analiz türlerinden olan T-testi ve Anova testi uygulanmıştır.

Gruplar arası farklılıkların anlamlılık düzeylerini belirlemek için yapılan T testine ilişki sonuçları Tablo 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3. 7 T-Testi Sonuçları

Demografik Özellikler	Covid 19 korkusu			
	$\bar{X}$	SS		
Cinsiyet n				
Kadın 214	20.33	6.69		
Erkek 190	18.58	6.57		
T-Testi	p=0.008			
Medeni durum n	$\bar{X}$	SS		
Evli 163	19.89	6.85		
Bekar 241	19.25	6.57		
T-Testi	p=0.344			
Pozisyon				
Çalışan	19.58	6.68		
Alt Kademe Yönetici	18.25	5.75		
T-Testi	p= 0.143			
Demografik Özellikler	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik
Cinsiyet n	$\bar{X}$ SS	$\bar{X}$ SS	$\bar{X}$ SS	$\bar{X}$ SS
Kadın 214	24.62 3.26	24.69 3.84	26.14 5.03	26.34 5.36
Erkek 190	24.08 3.44	24.35 4.16	25.32 5.25	25.55 5.52
T-Testi	p=0.105	p=0.389	p= 0.111	p=0.147
Medeni durum n	$\bar{X}$ SS	$\bar{X}$ SS	$\bar{X}$ SS	$\bar{X}$ SS
Evli 163	24.09 3.63	24.19 4.21	25.47 5.03	25.57 5.44
Bekar 241	24.56 3.14	24.76 3.83	25.95 5.22	26.23 5.44
T-Testi	p=0.169	p=0.162	p=0.367	p= 0.233
Pozisyon	$\bar{X}$ SS	$\bar{X}$ SS	$\bar{X}$ SS	$\bar{X}$ SS
Çalışan	24.26 3.28	24.22 3.97	25.24 5.49	25.45 5.73
Alt Kademe Yönetici	24.00 3.45	24.58 3.84	25.96 4.34	26.08 4.62
T-Testi	p= 0.087	p= 0.029	p= 0.013	p= 0.013

T-testi sonucunda elde edilen bulgulara göre Covid-19 korkusunun cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği ($p=0.008<0.05$), bu boyutlar arasındaki farklılığın ise kadınların erkeklerden daha yüksek oranla covid-19 korkusunun sergilendiği sonucundan kaynaklandığı belirlenmiştir. Covid-19 korkusu ve medeni durum arasında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p=0.344 >0.05$). Covid-19 korkusu ve çalışan pozisyonu arasında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p=0.143 >0.05$).

Psikolojik sermayenin dört tane boyutuna cinsiyet ve medeni durum özellikleri tarafından bakıldığında ciddi bir farklılık ortaya çıkmamıştır. İyimserlik boyutu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p=0.105 >0.05$). Dayanıklılık boyutu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p=0.389 >0.05$). Umut boyutu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p=0.111>0.05$). Öz yeterlilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p=0.147>0.05$). İyimserlik boyutu medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p=0.169>0.05$). Dayanıklılık boyutu medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p=0.162>0.05$). Umut boyutu medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p=0.367>0.05$). Öz yeterlilik boyutu değerlendirmesinde medeni duruma dayalı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0.233>0.05$). Bireylerin işyerindeki pozisyonları umut($p=0.013<0.05$), dayanıklılık ($p=0.029<0.05$), öz yeterlilik ($p=0.013<0.05$) boyutlarında anlamlı fark göstermektedir. Çalışanların öz yeterlilik boyutunda yüksek ve dayanıklılık boyutunda daha düşük değerlendirmesinin olduğu belirlenmiştir.

T-testinden sonra, yapılan Anova testinde one-way anova metodu, hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu belirlenmesinde ise «Post Hoc» testlerinden «Tukey» ve «LSD» testleri kullanılmıştır. Yapılan testler sonucunda elde edilen bulgular 3.8’de incelenmiştir.

Tablo 3. 8 Anova Testi Sonuçları

Demografik Özellikler	Covid 19 korkusu	
Eğitim Durumu	$\bar{X}$	SS
İlköğretim/Lise	18.44	5.61
Ön Lisans	18.14	5.72
Lisans/Lisansüstü	19.83	7.03
Anova Analizi	$p=0.005$	
Yaş	$\bar{X}$	SS
18-25	19.36	7.16
26-33	18.64	6.17
34-41	20.05	6.19
42 yaş ve üzeri	21.43	7.76
Anova Analizi	$p=0.119$	
Aylık Gelir	$\bar{X}$	SS

2000 TL ve altı 2001 – 2500TL 2501 TL ve Üzeri Anova Analizi	21.18 20.26 18.27 p= 0.001	7.62 7.23 5.65		
Sektördeki Çalışma Süresi	$\bar{X}$	SS		
1 Yıldan az 1-5 Yıl 6 yıl ve üzeri Anova Analizi	20.03 18.51 20.42 p=0.046	8.18 6.29 5.80		
Oteldeki Çalışma Süresi	$\bar{X}$	SS		
1 Yıldan az 1-5 Yıl 6 yıl ve üzeri Anova Analizi	19.56 18.92 21.02 p= 0.458	7.33 6.04 6.70		
Departman	$\bar{X}$	SS		
Yiyecek-İçecek/Mutfak Ön Büro Kat Hizmetler Anova Analizi	19.40 18.26 20.55 p=0.523	6.72 6.12 6.14		
Demografik Özellikler	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik
Eğitim Durumu	$\bar{X}$	SS		
Lise Ön Lisans Lisans Anova Analizi	24.64 3.05 23.80 3.25 24.77 3.50 p= 0.203	24.46 3.43 23.88 4.24 25.02 4.01 p= 0.330	25.64 5.22 25.12 5.56 26.21 4.85 p= 0.360	25.88 5.23 25.28 5.88 26.64 5.03 p= 0.342
Yaş	$\bar{X}$	SS		
18-25 26-33 34-41 42-49 Anova Analizi	24.99 3.11 23.70 3.26 24.72 3.57 24.21 3.76 p=0.028	25.02 3.82 23.92 3.99 24.59 3.93 25.07 3.95 p=0.193	26.52 4.66 25.20 5.46 25.68 4.98 26.36 5.19 p=0.136	27.11 4.73 25.02 5.64 26.03 5.22 26.31 6.10 p= 0.026
Aylık Gelir	$\bar{X}$	SS		
1501 – 2000 TL 2001 – 2500TL 2501 TL ve Üzeri Anova Analizi	23.56 2.96 24.50 3.70 24.56 3.44 p=0.191	24.91 4.46 23.26 4.35 24.58 3.72 p=0.001	25.13 6.11 24.76 5.37 25.87 4.58 p=0.001	25.76 6.07 23.96 5.62 26.15 5.01 p=0.001
Sektördeki Çalışma Süresi	$\bar{X}$	SS		
1 Yıldan az 1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-15 Yıl 16-20 Yıl 21 Yıl ve Üzeri Anova Analizi	24.51 3.21 24.08 3.43 24.71 3.23 25.03 3.44 22.16 4.66 25.00 1.78 p=0.269	24.98 4.40 24.15 3.86 24.59 3.78 24.93 4.09 26.66 3.66 25.00 4.77 p= 0.433	26.36 5.89 25.57 4.90 25.63 4.84 25.54 5.74 27.16 3.76 24.66 4.63 p=0.815	27.02 5.78 25.64 5.12 25.68 5.34 25.96 6.74 27.00 5.29 24.83 4.91 p= 0.474
Oteldeki Çalışma Süresi	$\bar{X}$	SS		
1 Yıldan az 1-5 Yıl 6-10 Yıl	23.86 3.32 24.55 3.30 25.43 3.11	24.02 4.35 24.52 3.70 26.15 2.90	25.22 5.83 25.80 4.67 27.56 3.59	25.51 5.98 25.97 5.04 27.72 4.54

Anova Analizi	p= 0.029	p= 0.039	p=0.142	p=0.255
Departman	$\bar{X}$	SS		
Yiyecek-İçecek/Mutfak	24.55 3.57	24.53 3.54	26.07 4.67	26.31 5.03
Ön Büro				
Kat Hizmetler	24.32 3.30	24.27 4.21	24.87 5.20	25.72 5.74
Anova Analizi	23.71 2.55	23.77 4.22	24.06 5.67	24.26 5.97
	p=0.776	p=0.293	p=0.014	p=0.094

Anova testi sonucunda elde edilen bulgulara göre eğitim durumu ile Covid-19 korkusu ölçeği arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakıldığında Covid-19 korkusu ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık ($p=0.005<0.05$) görülmektedir. Bu farklılık lisans mezunlarından kaynaklandığı görülmektedir ve lisans mezunlarının diğerlerine göre daha yüksek puana sahip oldukları belirlenmiştir. Covid-19 korkusunun yaş, oteldeki çalışma süresi, departman ve pozisyon arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Katılımcıların aylık gelirleri ile Covid-19 korkusu arasında anlamlı bir farkın ($p=0.001<0.05$) olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sektördeki görev süreleri verilerine bakıldığında covid-19 korkusu ve çalışanların sektördeki çalışma süresine arasında anlamlı fark ($p=0.046<0.05$) olduğu incelenmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri ile psikolojik sermayenin bileşenleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelediğinde ise çalışanların eğitim düzeyleri ile psikolojik sermayenin hem 4 boyutları olarak sayılan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Boyutları tek tek alıp incelersek, iyimserlik boyutunun yaş ($p=0.028<0.05$) ve oteldeki çalışma süresi ($p=0.029<0.05$) arasında anlamlı bir farkın olduğu ortaya koyulmaktadır. 18-25 ve 26-33 yaş arasındaki çalışanlarda iyimserlik ve öz yeterlilik alt boyutlarının diğerlerinden daha yüksek seviyede gelişmiş olduğu gözlemlenmektedir. Çalışanların oteldeki çalışma süresi doğrultusunda iyimserlik ve dayanıklılık boyutları etkili derecede fazla olduğu ön görülmektedir. Aylık gelir demografik özelliği boyunca anlamlı fark ($p=0.001<0.05$) psikolojik sermayenin dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutları arasında söz konusu edilmektedir. Departman ile psikolojik sermaye boyutları arasındaki farklılık ele alınınca sınır birim çalışanlarının bulundukları departmanlar ile sadece umut boyutu arasında anlamlı bir fark ($p=0.014<0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Ön büro çalışanlarının dayanıklılık ve iyimserlik boyutları daha yüksek ve yiyecek/mutfak çalışanların öz yeterlilik ve umut boyutlarının yüksek oldukları ortaya çıkmaktadır. Pozisyon düzeyine gelince umut ($p=0.013<0.05$), dayanıklılık ($p=0.029<0.05$), öz yeterlilik ($p=0.013<0.05$) boyutlarında anlamlı fark göstermektedir. Çalışan olarak pozisyon yapmakta olanların öz yeterlilik boyutunda yüksek ve dayanıklılık boyutunda daha düşük olduğu belirlenmiştir.

3.6. Korelasyon Analizi ve Bulgular

Bu analizin amacı, iki değişken arasındaki ilişkinin şiddetini belirlemektir. Bulgular normal dağılım gösterdiği için Pearson korelasyon katsayı uygulanmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelenmiştir. Daha sonra Covid-19 korkusunun Psikolojik sermaye değişkeninin alt boyutları arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

3.6.6.1 Covid-19 Korkusu ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Bu tez çalışmasının temel araştırma konusu olan Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu çalışma analizi sonucuna ulaşılan değerler Tablo 3.9’da gösterilmiştir.

Tablo 3. 9 Covid-19 Korkusu ile Psikolojik Sermaye Arasındaki Ait Korelasyon Matrisi

		Covid-19 korkusu	Psikolojik Sermaye
Covid-19 korkusu	R	1	-0.188**
	P		0.001
Psikolojik Sermaye	R	-0.188**	1
	P	0.001	

**p<0.01

Tablo 3.9’da Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Tablo 3.9’de bulunan verilerden hareketle Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasında negatif düzeyde düşük seviyede anlamlı ($r=-0.188$; $p<0.01$) bir ilişki tespit edilmektedir. Bu bulgular doğrultusunda H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

3.6.6.2 Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye’nin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Bu tez çalışmasının konusu olan Covid-19 korkusu ile psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.10’da görülmektedir.

Tablo 3. 10 Covid-19 Korkusu ve Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

Değişken		Covid-19 korkusu	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut	Öz Yeterlilik
Covid-19 korkusu	R	1	-0.127*	-0.149**	-0.229**	-0.145**
	P	-	0.011	0.003	0.000	0.004
İyimserlik	R	-0.127*	1			
	P	0.011	-			
Dayanıklılık	R	-0.149**		1		
	P	0.003		-		
Umut	R	-0.229**			1	
	P	0.000			-	
Öz Yeterlilik	R	-0.145**				1
	P	0.004				-

Tablo 3.10'daki değerlerden yola çıkarak Covid-19 korkusu ile iyimserlik boyutu arasında negatif yönlü anlamlı ($r=-0.127$, $p=0.01$) bir ilişki bulunmasına rağmen bu ilişkinin zayıf olduğu belirlenmiştir. Covid-19 korkusu ile dayanıklılık boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin ($p=0.003<0.05$) bulunduğu incelenmiştir. Covid-19 korkusu ile umut boyutu arasında negatif yönlü ($r=-0.229$, $p=0.000<0.05$) anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Covid-19 korkusu ile öz yeterlilik boyutunun arasında negatif yönlü anlamlı ($r=-0.145$, $p=0.004<0.05$) bir ilişki mevcuttur.

3.7. Regresyon Analizi ve Bulguları

Korelasyon analizinden sonra Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye alt boyutları üzerinden etkisinin incelenmesi için regresyon analizi uygulanmıştır.

3.7.7.1 Covid-19 korkusunun Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi

Bağımsız değişken olarak ele alınan Covid-19 korkusunun bağımlı değişken olarak ele alınan psikolojik sermaye alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmek için basit regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3. 11 Covid-19 korkusunun Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi

Psikolojik Sermaye					
	B	Standart Hata	Beta(β)	T	Sig(p)
Sabit	91.919	2.388	-	38.333	0.001
Covid-19 korkusu	0.447	0.116	-0.188	3.842	0.001

$R=0.188$, $R^2=0.035$, $F=14.763$, $p=0.000$

Tablo 3.11’de Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye üzerindeki etkisini ölçmek için basit regresyon analizi ile ilgili istatiki değerler bulunmaktadır. Bu istatiki değerler ele alındığında basit regresyon modelinin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı ($F=14.763$, $p= 0.000$) olduğu görülmektedir. Belirlilik katsayısı olan R^2 değeri bağımlı değişken olan psikolojik sermayedeki değişiminin %3.5 (0.035) bağımsız değişken olan Covid-19 korkusu tarafından açıklandığı göstermektedir.

Tablo 3.11’den hareketle Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye üzerinde anlamlı ($\beta=-0.188$; $p=0.000$) bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu bulgudan hareketle H_2 hipotezi desteklenmektedir.

3.7.7.2 Covid-19 korkusunun Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Üzerine Etkisine İlişkin Çok Değişkenli Regresyon Analizi

Covid-19 korkusunun psikolojik sermayenin alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek için çok değişkenli regresyon analizi uygulanmıştır. Çok değişkenli regresyon analizi ile öncelikle Covid-19 korkusunun psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu üzerine etkisi, daha sonra Covid-19 korkusunun psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu üzerine etkisi, ve Covid-19 korkusunun umut boyutu üzerine etkisi, son olarak Covid-19 korkusunun öz yeterlilik boyutu üzerine etkisi incelenmiş ve bu analizler sonucu tespit edilen veriler tablolar şeklinde verilmiştir.

Tablo 3. 12 Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutu Olan İyimserlik Üzerine Etkisi

	İyimserlik				
	B	Standart Hata	Beta(β)	T	Sig(p)
Sabit	23.129	0.512	-	45.177	0.000
Covid-19 korkusu	0.064	0.025	-0.161	2.564	0.011

$R=0.127$, $R^2=0.016$, Düzeltilmiş $R^2=0.014$, $F=6.573$, Durbin-Watson (D.W)= 1.264, $p= 0.011$

Tablo 3.12’de bulunan değerlere göre çok değişkenli regresyon modelinin tümüyle anlamlı olduğu ($F=6.573$, $p= 0.011<0.05$) görülmektedir. Ayrıca Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin de ayrı ayrı anlamlı (CI: $t=2.564$, $p=0.011$) olduğu tespit edilmiştir. Modelde otokorelasyonun olup olmadığına baktığımızda oto korelasyonun olmadığı (D.W= 1.264) görülmektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri ise modelde bulunan bağımsız değişken covid-19 korkusunun bağımlı değişken olan iyimserlik boyutundaki değişimin %1.6’sini açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş Beta değerine baktığımızda covid-19 korkusunun

iyimserlik boyutu üzerinde negatif yönlü düşük düzeyde güçlü bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0.161$). Tablo 3.12’den elde ettiğimiz bulgular sonucu şu değerlendirmeler yapılabilir.

- Covid-19 korkusunu iyimserlik boyutu üzerinde negatif yönle ($\beta=-0.161$; $p=0.011$) bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 13 Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutu Olan Dayanıklılık Üzerine Etkisi

	Dayanıklılık				
	B	Standart Hata	Beta(β)	T	Sig(p)
Sabit	22.802	0.608	-	37.525	0.000
Covid 19 korkusu	0.089	0.029	-0.222	3.013	0.003

$R=0.149$, $R^2=0.022$, Düzeltilmiş $R^2=0.020$, $F=9.080$, Durbin-Watson(D.W)=1.023, $p=0.003$

Tablo 3.13’te bulunan değerlere göre çok değişkenli regresyon modelinin tümüyle anlamlı olduğu ($F=9.080$, $p=0.003<0.05$) görülmektedir. Ayrıca Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin de ayrı ayrı anlamlı(CD: $t=3.013$, $p=0.003$) olduğu tespit edilmiştir. Modelde otokorelasyonun olup olmadığına baktığımızda otokorelasyonun olmadığı(D.W=1.023) görülmektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri ise modelde bulunan bağımsız değişken covid-19 korkusunun bağımlı değişken olan iyimserlik boyutundaki değişimin %2’sini açıkladığı görülmektedir. Standartize edilmiş Beta değerine baktığımızda covid 19 korkusunun iyimserlik boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü düşük düzeyde güçlü bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0.222$). Tablo 3.13’ten elde ettiğimiz bulgular sonucu şu değerlendirmeler yapılabilir.

- Covid-19 korkusunu dayanıklılık boyutu üzerinde negatif yönle ($\beta=-0.222$; $p=0.003$) bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 14 Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutu Olan Umut Üzerine Etkisi

	Umut				
	B	Standart Hata	Beta(β)	T	Sig(p)
Sabit	22.317	0.771	-	28.951	0.000
Covid 19 korkusu	0.176	0.037	-0.152	4.721	0.000

$R=0.229$, $R^2=0.053$, Düzeltilmiş $R^2=0.050$, $F=22.290$, Durbin-Watson(D.W)= 0.859, $p=0.000$

Tablo 3.14’te bulunan değerlere göre çok değişkenli regresyon modelinin tümüyle anlamlı olduğu ($F=22.290$, $p=0.000<0.05$) görülmektedir. Ayrıca Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin de ayrı ayrı anlamlı (CU: $t=4.721$, $p=0.000$) olduğu tespit edilmiştir. Modelde otokorelasyonun olup olmadığına baktığımızda oto korelasyonun

olmadığı (D.W=0.859) görülmektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri ise modelde bulunan bağımsız değişken covid 19 korkusunun bağımlı değişken olan iyimserlik boyutundaki değişimin %5'sini açıkladığı görülmektedir. Standartize edilmiş Beta değerine baktığımızda covid-19 korkusunun umut boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü düşük düzeyde güçlü bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0.152$). Tablo 3.14'den elde ettiğimiz bulgular sonucu şu değerlendirmeler yapılabilir.

- Covid-19 korkusunu umut boyutu üzerinde negatif yönle ($\beta=-0.152$; $p=0.000$) bir etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 15 Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutu Olan Öz Yeterlilik Üzerine Etkisi

	Öz Yeterlilik				
	B	Standart Hata	Beta(β)	T	Sig(p)
Sabit	23.671	0.829	-	28.546	0.000
Covid-19 korkusu	0.118	0.040	-0.210	2.931	0.004

$R=0.127$, $R^2=0.016$, Düzeltilmiş $R^2=0.014$, $F=8.591$, Durbin-Watson (D.W)=0.784, $p=0.004$

Tablo 3.15'te bulunan değerlere göre çok değişkenli regresyon modelinin tümüyle anlamlı olduğu ($F=8.591$, $p=0.004<0.05$) görülmektedir. Ayrıca Regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenlerin de ayrı ayrı anlamlı (CY: $t=2.931$, $p=0.011$) olduğu tespit edilmiştir. Modelde otokorelasyonun olup olmadığına baktığımızda otokorelasyonun olmadığı (D.W=0.784) görülmektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri ise modelde bulunan bağımsız değişken Covid-19 korkusunun bağımlı değişken olan iyimserlik boyutundaki değişimin %1.6'sini açıkladığı görülmektedir. Standartize edilmiş Beta değerine baktığımızda covid-19 korkusunun öz yeterlilik boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü düşük düzeyde güçlü bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=-0.210$). Tablo 3.15'ten elde ettiğimiz bulgular sonucu şu değerlendirmeler yapılabilir.

- Covid-19 korkusunu iyimserlik boyutu üzerinde negatif yönle ($\beta=-0.210$; $p=0.004$) bir etkisi olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların başarılı ve güçlü taraflarını temel alan pozitif psikoloji kavramı, bugüne gelindiğinde işletmelerin yoğunlaştığı bir inceleme mevzuu durumuna gelmiştir. Zira pozitif psikolojinin örgütsel psikolojiyi etki altına alması neticesinde, örgütteki psikolojik sermayenin gerekliliği görülmeye başlanmıştır (Yıldız,2019:3). Psikolojik sermaye örgütün kriz anlarında ayakta durabilmesi ve canlılığını artırabilecek pozitif örgütsel özellikler üzerinde durmaktadır. Bu tez çalışmasının amacı “Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye boyutları üzerindeki etkisini” tespit edilmesidir. Çalışmanın konusunun belirlenmesi aşamasında; çalışanların Covid-19 sürecinde yaşadıkları önemli sorun alanları dikkat çekmiştir.

Araştırmaya katılanların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında çoğunun kadın ve bekar olduğu tespit edilmiştir. Bu ülke adına sevindirici bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Zira cinsiyet itibariyle dağılıma bakarsak; erkek istihdam oranı, bütün başka sektör alanlarında bulunduğu gibi turizm sektöründe de kadın istihdam oranına göre yüksek olduğu görülmektedir (TÜİK,2021). Kadın istihdam oranının önemi düşünüldüğünde olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde; çalışanların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu durumda olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Zira eğitim seviyesi özelliği; turizm alanında istihdama yönelik olarak genel eğitim hali mühim bir özelliktir. Dünya Turizm Örgütü kayıtlarına bakarak, ilerlemekte olan ülkelerin turizm istihdamı bakımından en çok sorunlarla yüz yüze geldikleri problem eğitimsiz işgücünün turizm alanında kullanıma sunulmasıdır (WTO, 2020: 65). Dolayısıyla araştırma sonuçları bu sorunun önüne geçilmesinde memnuniyet verici olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber araştırmaya katılan katılımcıların çoğunun yiyecek-içecek/ mutfak ile ön büro departmanlarındaki çalışanlardan oluşmaktadır. Bunun nedeninin araştırma yapılan tarihin etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü düşük sezon zamanında ağırlıklı bu departmanlarda çalışanlar istihdam edilmektedir. Bu durum olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Turizm alanının yapısal bir özelliği olarak kabul edilen mevsimsellik kavramı, genellikle sektörün en çok dikkat çekici özelliği ve turizm işletmecilerince aşılması lazım gelen bir problem olarak anlaşılmaktadır. Bu istihdam çeşidinde çalışanlar işletmelerin açık bulunduğu sürede iş sahibi iken, işletmelerin düşük sezonda kapanmasıyla beraber genellikle sonraki sezona kadar işsiz kalmaktadırlar. Bu çalışanlar yeni sezonda kendilerine yeni bir iş bulmak mecburiyetinde kalmaktadırlar. Bu iş değişimi, sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerini büyük ölçüde etki altında bırakmaktadır.

Yaş durumlarına bakıldığında işgörenlerin çoğunun 26-33 ile 18-25 yaş aralığında olduğu, 50 yaş ve üzeri ise en az olduğu saptanmıştır. Bu sonuç turizm sektörüne yeni giren gençlerin sektörde daha az deneyime sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan gençlerin tercih edilme nedeni yabancı dili bilmesi, program öğrenme yeteneği, yeni ürün sunabilme kabiliyeti, yeni menüler, değişiklikler ve çeşitli hizmetin bilgisayar üzerinde gerçekleşmesine dayanmaktadır. Yaş dağılımı değerlendirildiğinde; Dünya Turizm Örgütü istatistiklerine göre gelişmiş ülkelerde turizm endüstrisindeki insanların çoğu 30-44 yaşları arasındadır. Gelişmekte olan ülkelerde bu aralık 18 ile 29 yaş arasındadır (WTO, 2020: 21).

Çalışanların aylık gelir düzeyine bakıldığında çoğunluğun 2501 TL ve Üzeri maaş aldığı izlenmektedir. Bu sonuçlar maaşların günümüz şartlarında oldukça düşük olduğunu işaret etmektedir. Zira konaklama işletmelerinde çalışanlara yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda (Uğur,2017; Bakan,2014; Orhan,2017) gelire ilişkin bariyerler; çalışanlara düşük ücret teklifinin sunulması, düzenli maaş konusundaki eksiklikler, aile geçimini sağlamakla karşıya çıkan problemler temel sorun alanları olarak kendini göstermektedir. Her ne kadar bugün değişen bir motivasyon dinamiğinden söz etmekle beraber şüphesiz iyi bir karşılık her zaman esas motivasyon etkenlerinden birini oluşturmayı sürdürecektir. Çalışanların sektör ve oteldeki çalışma süreleri incelendiğinde ise çoğunun 1-5 ile 6-10 yıl arasındaki sürekli çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Buradan hareketle katılımcıların uzun yıllar aynı işletmede görev aldıkları söylenebilir. Pozisyon durumuna bakıldığında ise çalışan ve alt kademe yönetici olarak görev yapan işgörenlerin sayısının daha yüksek olduğu fark edilmektedir. Bu da onlara ulaşmanın daha kolay olduğunu göstermiştir. Buna ek üst kademe ve orta kademe çalışanlar iş yoğunluğundan dolayı anket çalışmasına az katılım sağlamıştır.

Çalışanların demografik özellikleri ile Covid-19 korkusu ve psikolojik sermaye alt boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı konusunda uygulanan T testi sonucunda elde edilen bulgulara göre Covid-19 korkusunun cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği ($p=0.008<0.05$), bu boyutlar arasındaki farklılığın ise daha çok kadınların arasında görüldüğü ve kadınların erkeklerden daha fazla Covid-19 korkusuna kapıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Bakioğlu ve Ercan (2020); De los Santos ve Labrague, (2020); Hatun ve ark., (2020); Hu ve ark., (2020); Huang vd., (2020); Saleem ve ark., (2020) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca araştırmada Covid-19 korkusunun erkeklerden kıyasla kadınlarda anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Kadınların kırılgan yapıları ve daha çok duygularıyla hareket etmeleri onları psikolojik sorunlara karşı savunmasız hale getirdiği düşünülmektedir (Huang ve ark., 2020). Bu araştırmanın sonucunu araştırmaya sayıca daha

fazla kadının katılması kadınların sahip olduğu onca sorumluluk ve iş yükü ve pandemi sürecinin yönetiminde kadınların daha etkin rol alması etkilemiştir.

Gerçekleşen Anova testi neticesinde ise elde edilen bulgulara göre 18-25 ve 26-33 yaş arasındaki çalışanlarda iyimserlik ve öz yeterlilik alt boyutlarının diğer yaş gruplarına göre yüksek seviyede olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuçlar, çalışanların zaman zaman umutsuzluk, özellikle depresyon, tükenmişlik veya kaygı bozuklukları yaşamasını engellemektedir ve Covid-19 salgınıyla mücadele edebilme şanslarını artırabilecektir. Ayrıca 18-25 ve 26-33 yaş arasındaki gençlerin pandemi süreciyle beraber bireylerin endişeleri artmaması ve geleceğe yönelik iyimserlik ve özyeterlilik duyguları uzun vadeli hedef yönelimlerinde de olumlu etki meydana getirebilir.

Eğitim durumuna bakıldığında, eğitim ile Covid-19 korkusu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık ($p=0.005<0.05$) görülmektedir. Bu farklılık lisans mezunlarından kaynaklandığı görülmektedir ve lisans mezunlarının diğerlerine göre daha yüksek puana sahip oldukları belirlenmiştir. Bu neticenin kişilerin eğitim seviyesi yükseldikçe rahatsızlıklarla ilgili bilgilerinin, şuur düzeylerinin yükselmesi neticesinde Covid-19 korku seviyelerinin de yükseldiği sonucuna varılabilir. Genel anlamda ayrı alanlarda da olsa pek çok incelemede öğrenim seviyesi yükselmesiyle önemli değişiklikler olduğu meydana çıkmaktadır.

Aylık gelir demografik özelliği boyunca 2501 TL ve Üzeri ve 2001 – 2500TL maaş arasında çalışanlarda psikolojik sermayenin dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutları arasında anlamlı ($p=0.001<0.05$) fark edilmektedir. Ön büro çalışanlarının dayanıklılık ve iyimserlik boyutları daha yüksek ve yiyecek/mutfak çalışanların umut ve öz yeterlilik boyutlarının yüksek oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar Kumar ve vd (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir. Kumar ve vd (2021) Covid-19 pandemi sürecinde de bireylerin kişisel kaynakları tehlikeye girmiş ve hissettikleri korku ve kaygı sebebiyle dayanıklılıklarını, iyimserliğini, öz yeterliliğini, ileriye diye beklenti umudunu sürdürmekte zorluk yaşadıklarını tespit etmiştir. Tez çalışmasında çalışanların psikolojik sermaye alt boyutlarının geliştirme durumlarının olumlu olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuçlar oldukça memnuniyet vericidir. Zira sonuçlar konaklama işletmeleri yöneticilerinin çalışanların motivasyonlarını arttırmada çaba gösterdiklerini ve katkıda bulunduklarını göstermektedir. Çalışan pozisyonun da görev yapmakta olanların öz yeterlilik boyutunun yüksek ama dayanıklılık boyutunun daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bundan dolayı dayanıklılık boyutunu öz yeterlilik seviyesiyle eşleştirmek için farkındalık uygulamalarını yaratmak (mesela yoga, meditasyon veya dua gibi manevi eylemler), kendini keşfetme, proaktif düşünceler ve

davranışlara özelce odaklanmak, umut dolu tutumun gelişmesi ve geçmişi deneyimleyip geleceğe yön vermek büyük bir rol oynamaktadır.

Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda Covid-19 ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişkinin ($p=0.003<0.05$) bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermaye düzeyi arttıkça Covid-19 korkusunun azalması bize psikolojik sermayeyi güçlendirerek zorluklarla, korkularla başa çıkabilmekte önemli bir başlık olduğunu göstermektedir.

Covid-19 korkusu ve iyimserlik boyutunun arasında negatif yönlü ($r=-0.127$, $p=0.01$) ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İyimserlik düzeyi arttıkça Covid-19 korkusu azalmaktadır. Benzer şekilde Özgül Yüksekbiçgili (2021) tarafından yapılan çalışmanın analizleri sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan ve insanların potansiyellerini ortaya koymada önemli rol oynayan iyimserlik çalışanlardaki Covid-19 korku düzeyini azaltarak, çalışanların iş memnuniyetlerinin artmasına neden olmuştur. Buna ek Vogelgesang ve Lester'ın (2006: 30) yaptığı bir çalışmada iyimser boyutu yüksek bireylerin çalışma ortamında stresle daha kolay atlatabilecekleri bulunmuştur. Ayrıca Covid-19 korkusu ve psikolojik dayanıklılık boyutunun arasında olumsuz ($p=0.003<0.05$) ve anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi azaldıkça Covid-19 korkusu artmaktadır. Bu veriler çalışanların psikolojik dayanıklılıkları azaldıkça, çalışanların işyerinde her türlü zorluk veya sorunları çözebilme kabiliyetinin en aza ineceği varsayılmaktadır. Bu bulgular çalışanların psikolojik sağlamlık düzeyin azaldığında her türlü zorluğa ve problemlere rağmen her daim ayakta kalma ve sonuçları ne olursa olsun başarıyı ulaşma seviyesi düşürebileceğini göstermektedir. Bu bulgu Hu, Zhang ve Wang (2015) psikolojik dayanıklılığı bireylerin olumsuz durumlarla, sıkıntı verici yaşam olaylarıyla karşılaştıklarında baş etmelerine yardımcı olan bir kaynak olarak değerlendirdiği görüşünü desteklemektedir. Covid-19 korkusu ve umut boyutunun arasında negatif yönlü ($r=-0.229$, $p=0.000<0.05$) ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Uygulayabilecekleri planlar yapan kişilerin umutları yüksek olduğundan gayretleri de yüksek olmaktadır (Düzgün, 2020). Bu kimseler büyük gayret ile umutlarına sarıldıkları için amaçlarına ulaşamama gibi negatif halleri düşünmezler (Sağdıç, 2020). Negatif fikirleri bulunmayan kişiler, yeni sorunlarla rastlaştıklarında halledebileceklerine yönelik kendilerinde kuvvet duymakta ve her an umutlu olmaktadırlar. (Akman ve Korkut, 1993). Son olarak Covid-19 korkusu ve öz yeterlilik arasında negatif yönlü ($r=-0.145$, $p=0.004<0.05$) ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öz yeterlik düzeyi azaldıkça Covid-19 korkusu artmaktadır. Benzer şekilde Baltaş (2019) tarafından yapılan çalışmalarda öz yeterliği yüksek çalışanlar; konfor alanının dışına çıkmayı göze alır, ek yükümlülükler üstlenir ve bunun

neticesinde de doğal olarak beceri ve potansiyellerini geliştirirler. Ayrıca düşük öz yeterliğe sebep olan durumlardan biri kendi kendine memnuniyetsizliktir ve bu durum öğrenme ve güçlüklerle başa çıkabilme çabalarını olumsuz etkilemektedir (Zimmerman, 2002). Örneğin; öz yeterlilik boyutu motivasyonu ve performansları farklı şekilde etkilemektedir. Bununla beraber motivasyonu ve öz yeterliliği düzeyi yüksek bireyler en iyi performansa sahip gelirler ve son derece başarılı olmak isterler (Bandura, 1982). Örneğin, Cemre Yıldız (2020) ve Schwarzer (1992)'nin gerçekleştirdiği araştırmalarda yüksek öz yeterliliğin hem iş performansında ve verimlilik artışına sebep olduğu hem de çalışma hayatında gittikçe iş ortasında bulunan korku ve stres gibi olumsuz düşünceleri azaltacaklarını söz etmiştir.

Covid-19 korkusunun çalışanların psikolojik sermaye üzerindeki etkisini araştırmak için uygulanan basit regresyon analizi sonucunda Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Covid-19 korkusunun psikolojik sermaye boyutları üzerindeki etkisini incelemek için ise çok değişkenli regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çok değişkenli regresyon analizi ile öncelikle Covid-19 korkusunun psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu üzerine etkisi, daha sonra Covid-19 korkusunun psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu üzerine etkisi, Covid-19 korkusunun umut boyutu üzerine etkisi, son olarak Covid-19 korkusunun öz yeterlilik boyutu üzerine negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar yazındaki Covid-19 korkusu ve psikolojik sermaye arasındaki negatif yönlü ilişkiyi tespit eden çalışmaları (Turliuc ve Candel, 2021; Rutter, 1985 ve Egeland, 1993; Atar ve Urgan, 2020) destekler niteliktedir. Psikolojik olarak dayanıklı, hayata iyimser bakan, işleri yoluna koyabilmek için farklı yollar arayan, kendi imkân ve yeteneklerini tanıyan bireylerin Covid-19 korkusu ile daha etkin mücadele edebildiği düşünülmektedir. Bu mücadele bireylerin özgüvenlerini artırabilir ve ileride karşılaşılabilecekleri zor durumlarla başa çıkmada onları daha dayanıklı, iyimser ve umutlu hale getirebilir. Tez çalışmasında da ifade edildiği üzere otel işletmelerinde insan en önemli faktör olduğu için çalışanların iş memnuniyetlerinin yüksek düzeyde tutulması önemlidir. Çünkü otel işletmelerindeki çalışanların, iş memnuniyetlerinin artması örgütün başarısını da arttıracaktır. Aynı zamanda iş memnuniyetinin, otel işletmelerinde rekabet üstünlüğü elde ettirecek temel kaynağı oluşturduğu söylenebilir. Bu nedenle çalışanların iş memnuniyetinin sağlanması motivasyonlarının artırılması, Covid-19 korkularını azaltmada ve mesleğe ilgi ve bağlılıklarını sürdürmede yararlı olacaktır.

Psikolojik sermaye bireylerin iş ve hayat sorumluluklarını başarılı bir şekilde yönetebilmeleri için önemli bir motivasyon kaynağıdır. İnsan kaynakları uygulamaları ile çalışanların örgütsel katkısının artmasını sağlanıp onların iyimserlik, umut, özyeterlilik ve psikolojik dayanıklılıklarının doğru bir şekilde yönlendirmelerini sağlamanın önemli olduğu

düşünülmektedir. Sonuç olarak çalışanların psikolojik sermayelerinin artması işletmeye rekabette üstünlük sağladığı gibi çalışanların performanslarını ve işletmenin elde ettiği gelirleri arttırdığı, çalışanların işe devamlılığını sağladığı, iş tatminlerini ve mesleğe olan bağlılıklarını da arttırdığı belirlenmiştir (Çoban, 2013:22). Covid-19 pandemisi, birçok turizm çalışanının sosyal yalnızlık, rol çatışması, anksiyete, depresyon, korku gibi psikolojik sorunlar yaşamasına neden olmuştur. Pandemi sürecinde gelişen korku ve kaygı durumu kişinin virüsle enfekte olmak istememesinden dolayı anlaşılabilir bir haldir yalnız korku başa çıkılamaz bir hale geldiğinde, bireylerin psikolojisini tehdit edecek neticeler doğurabilmektedir. Psikolojik durumu, gerek bireylerin gerekse sosyal çevrenin genel refahını ve psikolojik iyi oluşunu doğrudan ilgilendirmektedir. Bu mesele hakkında sağlık profesyonelleri ve yetkili bireylerin önemle durmaları ve hayat standartlarını etkileyen pandemi döneminin neden olduğu negatif olaylarla başa çıkmaları konusunda yollar araştırılmalıdır (Gencer, 2020: 1157).

Bu pandemi sürecinde yaşanan Covid-19 korkusunu azaltmak ve çalışanların psikolojik sermaye boyutlarında olumlu gelişmeler sağlamak adına örgütsel destek kapsamında konaklama işletmelerinde görev yapmakta olan çalışanlar için motivasyon seviyesini artırıcı faaliyetler ve çalışan eğitimlerinin düzenlenmesi önemlidir. Bu çalışma yıl boyu istihdam edilen iş görenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekte bu konuda yapılacak çalışmalarda turizm sektörünün özelliği nedeniyle bünyesinde çok sayıda mevsimlik çalışanı bulunduran otel işletmelerinde bu çalışmaları da dahil eden araştırmaların yapılması ve sonuçların karşılanması verimli olacaktır. Literatürde Covid-19 pandemisi konusu son 2-3 yılda çok araştırma konusu olduğu dikkate alındığında mevcut çalışmanın ileride bu alanda yapılacak araştırmalara katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Covid-19 salgını bütün dünyada ve tüm halklarda etkisini göstermeyi sürdürmektedir ve bu dönemde kişi ve halkın psikolojisi görmezden gelinemez bir konu olmuştur. Her ne kadar korku ve korkunun sebebiyet verdiği bir takım psikolojik neticeler pandemi süreçleri için bir dereceye kadar anlaşılabilir olsa da pandeminin etkilerini en aza indirmek için koruyucu müdahale programlarının farklılaştırarak gerçeğe dönüştürülmesi ve halihazırda uygulamaların da önemle izlenmesi lazımdır. Bunun yanında halkın bütünü pandemi sonrası için de hazırlanmalıdır. Bu dönemde en mühim konu farkındalıktır. Özellikle gençler arasında sosyal medya kullanımının artması da değerlendirilerek internet ve türlü sosyal medya platformlarında koronavirüs ile alakalı farkındalık uyandırıcı eğitimlere de yer verilmelidir. Tüm dünyayı kuşatan bir salgına karşı hep birlikte mücadele verildiğinde başarıya ulaşılabilir.

Çalışma, konusu ve kullanılan yöntem itibari ile önem taşımakla birlikte birtakım sınırlılıkları da barındırmaktadır. İlk sınırlılık çalışmanın örnekleme ile ilişkilidir. Örnekleme

ilşkin sınırlılık çalışmaya konu olan verilerin sadece Antalya çevresinde faaliyet gösteren çalışanlarla sınırlandırılmıştır. Araştırmanın temel sınırlılığı, anketin sınırlı bir örneklem grubunda, araştırmaya katılmayı kabul eden az sayıda işletme ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu durum sonuçların evrenin tamamına genellememesine sebep olmuştur. Çalışmanın daha büyük bir örneklem grubuna uygulanması genelleştirilebilir sonuçlara yol açmaktadır. Ayrıca bu tür çalışmaların farklı destinasyonlardan daha büyük örneklerde benzer bir ölçek kullanılarak yapılması bu konunun zaman içinde gelişmesine yardımcı olacaktır ve konuya ilişkin yanıtların Türkiye'nin farklı bölgelerinde yer alan konaklama işletmelerinde çalışanlarıyla ile ne ölçüde örtüşeceği gelecek çalışmalarda incelenmesi daha yararlı olacaktır. Bununla birlikte araştırmanın turizm endüstrisindeki farklı alt sektörlerle ve kültürlerle uygulanması daha çeşitli ve sağlıklı bir yorumlamaya büyük bir katkı sağlayabilir. Bunun yanı sıra Antalya çevresindeki konaklama işletmelerinde çalışanlar yoğun tempoda çalıştıklarından dolayı, ilgili kurumlardan araştırmaya yönelik destek taahhü alınsa dahi, uygulama aşamasında bu desteğin verilmesi konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Gelecekte bu alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılar veri toplamaya konusunda bu özellikleri dikkate alması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- 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*, 1-9.
- Akman, Y., & Korkut, F. (1993). *Umut ölçeği üzerine bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi; Sayı: 9.*
- Alaeddinoğlu, F., & Serkan, R. O. L. (2020). *Covid-19 pandemisi ve turizm üzerindeki etkileri. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (Salgın Hastalıklar Özel Sayısı), 233-258.*
- Alanagreh, L. A., Alzoughool, F., & Atoum, M. (2020). *The human coronavirus disease COVID-19: its origin, characteristics, and insights into potential drugs and its mechanisms. Pathogens*, 9(5), 331.
- Alfers, L., Moussié, R., & Harvey, J. (2020). *The COVID-19 crisis: income support to informal workers is necessary and possible. Development Matters*, 22.
- Ali, M., Uddin, Z., Banik, P. C., Hegazy, F. A., Zaman, S., Ambia, A. S. M., ... & Ahsan, G. U. (2021). *Knowledge, attitude, practice, and fear of COVID-19: An online-based cross-cultural study. International journal of mental health and addiction*, 1-16.
- Allard, L., Ouedraogo, E., Molleville, J., Bihan, H., Giroux-Leprieur, B., Sutton, A., ... & Cosson, E. (2020). *Malnutrition: percentage and association with prognosis in patients hospitalized for coronavirus disease 2019. Nutrients*, 12(12), 3679.
- Alsharef, A., Banerjee, S., Uddin, S. J., Albert, A., & Jaselskis, E. (2021). *Early impacts of the COVID-19 pandemic on the United States construction industry. International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1559.
- Alyami, H. S., Orabi, M. A., Aldhabbah, F. M., Alturki, H. N., Aburas, W. I., Alfayez, A. I., ... & Alsuhaibani, N. A. (2020). *Knowledge about COVID-19 and beliefs about and use of herbal products during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study in Saudi Arabia. Saudi Pharmaceutical Journal*, 28(11), 1326-1332.
- Alyami, M., Albuquerque, J. V. D., Krägeloh, C. U., Alyami, H., & Henning, M. A. (2020). *Effects of fear of COVID-19 on mental well-being and quality of life: a path analysis.*
- Appollis, V. P. (2010). *The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the Western Cape (Doctoral dissertation, University of the Western Cape).*

- Aslan, R. (2020). *Tarihten günümüze epidemiler, pandemiler ve Covid-19. Ayrıntı Dergisi*, 8(85), 35-41.
- Atar, A., Urgan, S., & Erdoğan, P. (2020). *Effect of Employees' Perceptions of Optimism-Pessimism on Life Satisfaction: 2020 Coronavirus Pandemic Sample. Iğdir University Journal of Social Sciences*.
- Atay, S., & Cura, S. Ü. (2020). *Problems encountered by nurses due to the use of personal protective equipment during the coronavirus pandemic: results of a survey. Wound Manag Prev*, 12-16.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). *Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). *Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Aydın, B., & Doğan, M. (2020). *Yeni koronavirüs (COVID-19) pandemisinin turistik tüketici davranışları ve Türkiye turizmi üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. Pazarlama Teorisi ve Uygulamaları Dergisi*, 6(1), 93-115.
- Aytaç, A. (2021). *A Study of Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Motivation to Teach, and Curriculum Fidelity: A Path Analysis Model. International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 130-143.
- Bahar, O., & İlal, N. Ç. (2020). *Coronavirüsün (Covid-19) turizm sektörü üzerindeki ekonomik etkileri. International Journal of Social Sciences and Education Research*, 6(1), 125-139.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., & Sezer, B. (2014). *Effects of job satisfaction on job performance and occupational commitment. International Journal of Management & Information Technology*, 9(1), 1472-1480.
- Bakar, N. A., & Rosbi, S. (2020). *Effect of Coronavirus disease (COVID-19) to tourism industry. International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 7(4), 189-193.
- Bakioğlu, B., & Çevik, M. (2020). *COVID-19 pandemisi sürecinde fen bilimleri öğretmenlerinin uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. Electronic Turkish Studies*, 15(4).
- Bakioğlu, F., Korkmaz, O., & Ercan, H. (2021). *Fear of COVID-19 and positivity: Mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress. International journal of mental health and addiction*, 19(6), 2369-2382.

- Bandura, A. (1982). *Self-efficacy mechanism in human agency*. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1989). *Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy*. *Developmental psychology*, 25(5), 729.
- Bartlett, W. A., Braga, F., Carobene, A., Coşkun, A., Prusa, R., Fernandez-Calle, P., ... & Biological Variation Working Group. (2015). *A checklist for critical appraisal of studies of biological variation*. *Clinical Chemistry and Laboratory Medicine (CCLM)*, 53(6), 879-885.
- Barua, S. (2020). *Understanding Coronanomics: The economic implications of the coronavirus (COVID-19) pandemic*. Available at SSRN 3566477.
- Başer, G., & Ehtiyar, R. (2021). *The effects of COVID-19 on the hotel physical environment from the perspectives of tourists and hotel employees*. In *COVID-19 and the Hospitality and Tourism Industry*. Edward Elgar Publishing.
- Başer, G., Ersoy, A., & Ehtiyar, R. (2021). *Çoklu bakış açısıyla Covid-19 pandemi krizi ve turizm*.
- Baum, T., & Hai, N. T. T. (2020). *Hospitality, tourism, human rights and the impact of COVID-19*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Bayram, M., Springer, S., Garvey, C. K., & Özdemir, V. (2020). *COVID-19 digital health innovation policy: A portal to alternative futures in the making*. *OMICS: A Journal of Integrative Biology*, 24(8), 460-469.
- Beraha, I., & Đuričin, S. (2020). *The impact of COVID-19 crisis on medium-sized enterprises in Serbia*. *Economic Analysis*, 53(1), 14-27.
- Berger, J. M., Wohlfarth, P., Königsbrügge, O., Knaus, H. A., Porpaczy, E., Kaufmann, H., ... & Berghoff, A. S. (2022). *SARS-CoV-2-related mortality and treatment delays for cancer patients in Austria*. *Wiener klinische Wochenschrift*, 134(9), 371-376.
- Bhimraj, A., Morgan, R. L., Shumaker, A. H., Lavergne, V., Baden, L., Cheng, V. C. C., ... & Falck-Ytter, Y. (2020). *Infectious Diseases Society of America Guidelines on the treatment and management of patients with coronavirus disease 2019 (COVID-19)*. *Clinical Infectious Diseases*.
- Bhuiyan, M. A. H., Hassan, S., Darda, M. A., & Habib, M. W. (2020). *Aspects of sustainable tourism development and COVID-19 pandemic*.
- Bitan, D. T., Grossman-Giron, A., Bloch, Y., Mayer, Y., Shiffman, N., & Mendlovic, S. (2020). *Fear of COVID-19 scale: Psychometric characteristics, reliability and validity in the Israeli population*. *Psychiatry research*, 289, 113100.

- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2014). *Emotional intelligence: Reassessing the construct validity. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 150, 1090-1094.*
- Bo, Y., Guo, C., Lin, C., Zeng, Y., Li, H. B., Zhang, Y., ... & Lao, X. Q. (2021). *Effectiveness of non-pharmaceutical interventions on COVID-19 transmission in 190 countries from 23 January to 13 April 2020. International Journal of Infectious Diseases, 102, 247-253.*
- Bonanno, G. A. (2004). *Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. American psychologist, 59(1), 20.*
- Bulut, E., & Yenipazarlı, A. (2020). *Endüstri 4.0 ve Teknolojinin İstihdam Üzerindeki Etkisi, Panel Veri Analizi. Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies, 7(2), 15-35.*
- Chen, P., Mao, L., Nassis, G. P., Harmer, P., Ainsworth, B. E., & Li, F. (2020). *Coronavirus disease (COVID-19): The need to maintain regular physical activity while taking precautions. Journal of sport and health science, 9(2), 103.*
- Cheng, Y., Yu, J., Shen, Y., & Huang, B. (2020). *Coproducing responses to COVID-19 with community-based organizations: lessons from Zhejiang Province, China. Public Administration Review, 80(5), 866-873.*
- Chinazzi, M., Davis, J. T., Ajelli, M., Gioannini, C., Litvinova, M., Merler, S., ... & Vespignani, A. (2020). *The effect of travel restrictions on the spread of the 2019 novel coronavirus (COVID-19) outbreak. Science, 368(6489), 395-400.*
- Coughlin, C. G., Sandel, M., & Stewart, A. M. (2020). *Homelessness, children, and COVID-19: A looming crisis. Pediatrics.*
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2011). *Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 13(3).*
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). *Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 45(1), 121-137.*
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. N. (2013). *Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü. Hacettepe üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 31(1), 31-52.*
- Çetinkaya, A. Ş., Kaplan, M., & Öğüt, A. (2013). *Duygusal Emek ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Rolü. 21. Yönetim ve Organizasyon Kongresi (Bildiriler Kitabı ss. 481-483), 30.*

- Çoban, S., & Topcu, M. (2013). *The nexus between financial development and energy consumption in the EU: A dynamic panel data analysis*. *Energy Economics*, 39, 81-88.
- Demir, M., Demir, Ş. Ş., Dalgıç, A., & Ergen, F. D. (2021). *Impact of COVID-19 pandemic on the tourism industry: An evaluation from the hotel managers' perspective*. *Journal of Tourism Theory and Research*, 7(1), 44-57.
- Demir, M., Günaydın, Y. % Demir, Ş. Ş. (2015). *Koronavirüs (Covid-19) salgınının Türkiye'de turizm üzerindeki öncülleri, etkileri ve sonuçlarının değerlendirilmesi*. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 6(1), 80-107.
- Demirtas, A. S., & Yildiz, B. (2019). *Hopelessness and perceived stress: the mediating role of cognitive flexibility and intolerance of uncertainty*. *Dusunen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 32(3), 259.
- Denning, M., Goh, E. T., Tan, B., Kanneganti, A., Almonte, M., Scott, A., ... & Kinross, J. (2021). *Determinants of burnout and other aspects of psychological well-being in healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A multinational cross-sectional study*. *Plos one*, 16(4), e0238666.
- Depoux, A., Martin, S., Karafillakis, E., Preet, R., Wilder-Smith, A., & Larson, H. (2020). *The pandemic of social media panic travels faster than the COVID-19 outbreak*. *Journal of travel medicine*, 27(3), taaa031.
- Ding, Y., Du, X., Li, Q., Zhang, M., Zhang, Q., Tan, X., & Liu, Q. (2020). *Risk perception of coronavirus disease 2019 (COVID-19) and its related factors among college students in China during quarantine*. *PloS one*, 15(8), e0237626.
- Douglas, K. M. (2021). *COVID-19 conspiracy theories*. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(2), 270-275.
- Düzgün, E., & Asena, K. U. R. T. (2020). *Covid-19 (koronavirüs) salgınının turist rehberleri üzerindeki etkileri: Ankara turist rehberleri odası örneği*. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(23), 301-321.
- Egeland, B., Carlson, E., & Sroufe, L. A. (1993). *Resilience as process*. *Development and psychopathology*, 5(4), 517-528.
- Emir Öksüz, E., Kalkan, B., Can, N., & Haktanir, A. (2021). *Adult mental health and loneliness during the COVID-19 pandemic in late 2020*. *European Journal of Psychology Open*, 80(1-2), 18.
- Erkutlu, H. (2015). *Impact of behavioral integrity on job burnout: the moderating role of political skill*. *International Journal of Business and Management Studies*, 4(02), 1-8.

- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2015). *The mediating roles of psychological safety and employee voice on the relationship between conflict management styles and organizational identification. American Journal of Business.*
- Eyitmiş, A. M., Yıldız, C., & Durmuş, A. (2020). *Öz Yeterlilik Ve Çalışma Yaşam Kalitesinin Motivasyon Üzerine Etkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 103-114.*
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). *What (and why) is positive psychology?. Review of general psychology, 9(2), 103-110.*
- García-Reyna, B., Castillo-García, G. D., Barbosa-Camacho, F. J., Cervantes-Cardona, G. A., Cervantes-Pérez, E., Torres-Mendoza, B. M., ... & Cervantes-Guevara, G. (2020). *Fear of COVID-19 Scale for hospital staff in regional hospitals in Mexico: A brief report. International journal of mental health and addiction, 1-12.*
- Gencer, N. (2020). *Pandemi sürecinde bireylerin koronavirüs (Kovid-19) korkusu: Çorum örneği. Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi, (4), 1153-1173.*
- Gohel, K. (2012). *Psychological capital as a determinant of employee satisfaction.*
- Gorgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). *Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. SA Journal of Industrial Psychology, 39(2), 1-12..*
- Gormeli Kurt, N., & Gunes, C. (2020). *How has Covid-19 pandemic affected crowded emergency services?. International Journal of Clinical Practice, 74(12), e13624.*
- Gover, A. R., Harper, S. B., & Langton, L. (2020). *Anti-Asian hate crime during the COVID-19 pandemic: Exploring the reproduction of inequality. American journal of criminal justice, 45(4), 647-667.*
- Gök Ugur, H., Yaman Aktaş, Y., Orak, O. S., Sağlambilen, O., & Aydın Avcı, İ. (2017). *The effect of music therapy on depression and physiological parameters in elderly people living in a Turkish nursing home: a randomized-controlled trial. Aging & mental health, 21(12), 1280-1286.*
- Grennan, D. (2019). *What is a Pandemic?. Jama, 321(9), 910-910.*
- Güler Ertosun, Ö., Erdil, O., & Alphan, L. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermaye Ve Çalışan Adanmışlığı İlişkisi–DeneySEL Bir Çalışma. Business and Management Studies: An International Journal, 6(4), 1033-1052.*
- Güler, G. (2018). *Positive psychology in ELT: The effects of character strengths exercises on EFL learners' intrinsic motivation (Master's thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngiliz Dili Eğitimi Anabilim Dalı).*

- Güler., (2011). *Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Güloğlu, B., & Kararımak, Ö. (2010). *Self-esteem and resilience as the predictors of loneliness among university students. Ege Journal of Education*, 11(2), 73-88.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Pearson new international edition. Multivariate data analysis, Seventh Edition. Pearson Education Limited Harlow, Essex.*
- Haktanir, A., Seki, T., & Dilmaç, B. (2020). *Adaptation and evaluation of Turkish version of the fear of COVID-19 scale. Death studies*, 1-9.
- Hamamcı, Z., Kapçı, E. G., & Türkçapar, H. (2010). *İlişki İnançları Ölçeğinin psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 11(2), 127-132.
- Hamouche, S. (2020). *COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. Emerald Open Research*, 2.
- Han, H., Al-Ansi, A., Chua, B. L., Tariq, B., Radic, A., & Park, S. H. (2020). *The post-coronavirus world in the international tourism industry: Application of the theory of planned behavior to safer destination choices in the case of US outbound tourism. International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6485.
- Hao, F., Xiao, Q., & Chon, K. (2020). *COVID-19 and China's hotel industry: Impacts, a disaster management framework, and post-pandemic agenda. International journal of hospitality management*, 90, 102636.
- Harper, C. A., Satchell, L. P., Fido, D., & Latzman, R. D. (2021). *Functional fear predicts public health compliance in the COVID-19 pandemic. International journal of mental health and addiction*, 19(5), 1875-1888.
- Hatun, O., Dicle, A. N., & Demirci, İ. (2020). *Koronavirüs salgınının psikolojik yansımaları ve salgınla başa çıkma. Turkish Studies*, 15(4), 531-554.
- Haywood, K. M. (2020). *A post COVID-19 future-tourism re-imagined and re-enabled. Tourism Geographies*, 22(3), 599-609.
- Hoang, A. T., Nižetić, S., Olcer, A. I., Ong, H. C., Chen, W. H., Chong, C. T., ... & Nguyen, X. P. (2021). *Impacts of COVID-19 pandemic on the global energy system and the shift progress to renewable energy: Opportunities, challenges, and policy implications. Energy Policy*, 154, 112322.
- Irshad, L., Faustini, S., Evans, L., Drayson, M. T., Campbell, J. P., & Heaney, J. L. (2020). *Salivary free light chains as a new biomarker to measure psychological stress: the*

- impact of a university exam period on salivary immunoglobulins, cortisol, DHEA and symptoms of infection. *Psychoneuroendocrinology*, 122, 104912.
- Irshad, M., Khattak, S. A., Hassan, M. M., Majeed, M., & Bashir, S. (2020). How perceived threat of Covid-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. *International journal of mental health nursing*.
- İsaoğlu, J. (2021). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları, Yalnızlık Düzeyleri ile Kaygı Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Suriyeli Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Model Önerisi) (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey))*.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. *Self-efficacy: Thought control of action*, 195213.
- Johansson-Sköldberg, U., Woodilla, J., & Çetinkaya, M. (2013). Design thinking: past, present and possible futures. *Creativity and innovation management*, 22(2), 121-146.
- Kabasakal, E., Özpulat, F., Akca, A., & Özcebe, L. H. (2021). COVID-19 fear and compliance in preventive measures precautions in workers during the COVID-19 pandemic. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(6), 1239-1247.
- Kalayci, C. B., Polat, O., & Gupta, S. M. (2016). A hybrid genetic algorithm for sequence-dependent disassembly line balancing problem. *Annals of Operations Research*, 242(2), 321-354.
- Kang, L., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Yang, B. X., ... & Liu, Z. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet Psychiatry*.
- Kaplan, M., & Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics*, 20(2).
- Kara, A. U., & Aydoğan, E. (2017). Ahilikte psikolojik sermaye davranışı. *Bilig*, (80), 217-237.
- Kara, K., & Ada, K. (2021). The Relationship between Attitudes toward the Teaching Profession, Occupational Resilience Belief, and Extra-Role Behavior: A Moderated Mediation Model. *Journal of Pedagogical Research*, 5(3), 105-121.
- Karaöz Arıhan, S., & Arıhan, O. *Tarihsel Süreçte Salgınlar ve COVID-19 Kısıtlamalarının İnsan Sağlığı Üzerine Etkileri. Van Tıp Dergisi*, 29(1), 120-127.
- Kaushal, V., & Srivastava, S. (2021). Hospitality and tourism industry amid COVID-19 pandemic: Perspectives on challenges and learnings from India. *International journal of hospitality management*, 92, 102707.

- Kaya, D. Ş., & Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye. Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Kaya, Ş. D., & Zerenler, M. (2014). *A Model Proposed To Determine The Effects Of Career Planning On The Relation Between Psychological Capital And Occupational Commitment. Journal of International Social Research*, 7(34).
- Khan, S., Siddique, R., Shereen, M. A., Ali, A., Liu, J., Bai, Q., ... & Xue, M. (2020). *Emergence of a novel coronavirus, severe acute respiratory syndrome coronavirus 2: biology and therapeutic options. Journal of clinical microbiology*, 58(5), e00187-20.
- Khrushch, N. I. L. A. (2021). *The study of structural changes due to the COVID-19 pandemic according to the activities' indicators of small and medium enterprises.*
- Kılıç, B., Aslan, H., & Gövce, M. (2020). *Covid-19 Sonrası Turistik Tüketim Tutumu. Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 19 (Covid-19 Special Issue), 554-570.
- Kıvılcım, B. (2020). *Covid-19 (yeni koronavirüs) salgınının turizm sektörüne muhtemel etkileri. Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 17-27.
- Kızanlıklılı, M. M., & Çöp, S. (2017). *Otel işletmesi çalışanlarında pozitif psikolojik sermaye ile iş performansı algısı arasındaki ilişki. Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(3), 268-287.
- Kim, J., Giroux, M., Gonzalez-Jimenez, H., Jang, S., Kim, S., Park, J., ... & Choi, Y. K. (2020). *Nudging to reduce the perceived threat of coronavirus and stockpiling intention. Journal of Advertising*, 49(5), 633-647.
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2020). *COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. Journal of nursing management*, 28(7), 1653-1661.
- Lai, E. C., Chan, W. C., Ma, T. K., Tang, A. P., Poon, C. S., & Leong, H. T. (2005). *The role of conservative treatment in idiopathic granulomatous mastitis. The breast journal*, 11(6), 454-456.
- Larson, M. D. (2004). *Positive psychological capital: A comparison with human and social capital and an analysis of a training intervention. The University of Nebraska-Lincoln.*
- Levin, J. (2019). *Mental health care for survivors and healthcare workers in the aftermath of an outbreak. In Psychiatry of pandemics*, 127-141.
- Lewis, S. (2011). *Positive psychology at work: How positive leadership and appreciative inquiry create inspiring organizations. John Wiley & Sons.*

- Li, L. Q., Huang, T., Wang, Y. Q., Wang, Z. P., Liang, Y., Huang, T. B., ... & Wang, Y. (2020). *COVID-19 patients' clinical characteristics, discharge rate, and fatality rate of meta-analysis. Journal of medical virology*, 92(6), 577-583.
- Lin, C. Y., Hou, W. L., Mamun, M. A., Aparecido da Silva, J., Broche-Pérez, Y., Ullah, I., ... & Pakpour, A. H. (2021). *Fear of COVID-19 Scale (FCV-19S) across countries: Measurement invariance issues. Nursing open*, 8(4), 1892-1908.
- Lin, C. Y., Imani, V., Majd, N. R., Ghasemi, Z., Griffiths, M. D., Hamilton, K., ... & Pakpour, A. H. (2020). *Using an integrated social cognition model to predict COVID-19 preventive behaviours. British journal of health psychology*, 25(4), 981-1005.
- Linley S., Demir, R., & Fulya, T. Ü. R. K. (2020). *Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. Humanistic Perspective*, 2(2), 108-125.
- Liu, X., Wen, J., Kozak, M., Jiang, Y., & Li, Z. (2021). *Negotiating interdisciplinary practice under the COVID-19 crisis: opportunities and challenges for tourism research. Tourism Review*.
- Lu, J., Gu, J., Li, K., Xu, C., Su, W., Lai, Z., ... & Yang, Z. (2020). *COVID-19 outbreak associated with air conditioning in restaurant, Guangzhou, China, 2020. Emerging infectious diseases*, 26(7), 1628.
- Lukaszewski, A. W., Simmons, Z. L., Anderson, C., & Roney, J. R. (2016). *The role of physical formidability in human social status allocation. Journal of Personality and Social Psychology*, 110(3), 385.
- 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. (2004). *Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage*.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological capital: An evidence-based positive approach*.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). *Developing the psychological capital of resiliency. Human resource development review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge (Vol. 198). Oxford: Oxford university press*.

- Ma, Y. F., Li, W., Deng, H. B., Wang, L., Wang, Y., Wang, P. H., ... & Xiang, Y. T. (2020). *Prevalence of depression and its association with quality of life in clinically stable patients with COVID-19. Journal of affective disorders, 275*, 145-148.
- Maltese, G., Corsonello, A., Di Rosa, M., Soraci, L., Vitale, C., Corica, F., & Lattanzio, F. (2020). *Frailty and COVID-19: a systematic scoping review. Journal of Clinical Medicine, 9*(7), 2106.
- Mao, L., Jin, H., Wang, M., Hu, Y., Chen, S., He, Q., ... & Hu, B. (2020). *Neurologic manifestations of hospitalized patients with coronavirus disease 2019 in Wuhan, China. JAMA neurology, 77*(6), 683-690.
- Masten, A. S. (2016). *Resilience in developing systems: The promise of integrated approaches. European Journal of Developmental Psychology, 13*(3), 297-312.
- Mathe, K. (2011). *An individual, unit, and organizational-level examination of perceived external prestige, psychological capital, and psychological empowerment in quick service restaurants. Oklahoma State University.*
- McCloskey, B., & Heymann, D. L. (2014). *SARS to novel coronavirus—old lessons and new lessons. Epidemiology & Infection, 148.*
- Mens, M. G., Helgeson, V. S., Lembersky, B. C., Baum, A., & Scheier, M. F. (2016). *Randomized psychosocial interventions for breast cancer: impact on life purpose. Psycho-oncology, 25*(6), 618-625.
- Mertens, G., Gerritsen, L., Duijndam, S., Salemink, E., & Engelhard, I. M. (2020). *Fear of the coronavirus (COVID-19): Predictors in an online study conducted in March 2020. Journal of anxiety disorders, 74*, 102258.
- Mertens, P., De Vos, N., Martiny, D., Jassoy, C., Mirazimi, A., Cuypers, L., ... & Vanderlinden, J. (2020). *Development and potential usefulness of the COVID-19 Ag Respi-Strip diagnostic assay in a pandemic context. Frontiers in medicine, 7*, 225.
- Morganstein, J. C., Fullerton, C. S., Ursano, R. J., Donato, D., & Holloway, H. C. (2017). *Pandemics: health care emergencies. Textbook of disaster psychiatry, 270-284.*
- Morina, S. M., & Avdimetaj, S. K. *Impact of legal and economic measures on the management of global pandemic Covid-19 in the Western Balkans. Tam Metin Bildiriler Kitabı– Sosyal Bilimler, 121.*
- Myers, C. G., Mayo, A. T., Kachalia, A., Polsky, D., & Sutcliffe, K. M. (2021). *Covid-19 has made clear why all physicians need to know about the business of healthcare. Journal of Patient Safety and Risk Management, 26*(2), 51-55.

- Naal, H., El Koussa, M., El Hamouch, M., Hneiny, L., & Saleh, S. (2020). *Evaluation of global health capacity building initiatives in low-and middle-income countries: A systematic review. Journal of global health, 10(2).*
- Nar, M. Ş. (2020). *Covid-19 salgını ve dönüşümün etkisi: şimdi ve sonrası. İmgelem, 4(7), 363-382.*
- Nes, L. S., Carlson, C. R., Crofford, L. J., de Leeuw, R., & Segerstrom, S. C. (2011). *Individual differences and self-regulatory fatigue: Optimism, conscientiousness, and self-consciousness. Personality and individual differences, 50(4), 475-480.*
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). *Psychological capital: A review and synthesis. Journal of organizational behavior, 35(S1), S120-S138.*
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., ... & Agha, R. (2020). *The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. International journal of surgery, 78, 185-193.*
- Odriozola-González, P., Planchuelo-Gómez, Á., Irurtia, M. J., & de Luis-García, R. (2020). *Psychological effects of the COVID-19 outbreak and lockdown among students and workers of a Spanish university. Psychiatry research, 290, 113108.*
- Ozaras, R., Cirpin, R., Duran, A., Duman, H., Arslan, O., Bakcan, Y., ... & Bilir, S. (2020). *Influenza and COVID-19 coinfection: report of six cases and review of the literature. Journal of medical virology, 92(11), 2657-2665.*
- Ozdemir, M. A. (2020). *What are Economic, Psychological and Social Consequences of the Covid-19 Crisis on Tourism Employees?. International Journal of Social, Political and Economic Research, 7(4), 1137-1163.*
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). *Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. International journal of hospitality management, 50, 9-26.*
- Pakpour, A. H., & Griffiths, M. D. (2020). *The fear of COVID-19 and its role in preventive behaviors. Journal of Concurrent Disorders, 2(1), 58-63.*
- Pakpour, A. H., Griffiths, M. D., Chang, K. C., Chen, Y. P., Kuo, Y. J., & Lin, C. Y. (2020). *Assessing the fear of COVID-19 among different populations: A response to Ransing et al.(2020). Brain, behavior, and immunity, 89, 524-525.*
- Paksoy, H. M. (2020). *Covid-19 Pandemisi İle 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.*

- Panda, P. K., Gupta, J., Chowdhury, S. R., Kumar, R., Meena, A. K., Madaan, P., ... & Gulati, S. (2021). *Psychological and behavioral impact of lockdown and quarantine measures for COVID-19 pandemic on children, adolescents and caregivers: a systematic review and meta-analysis. Journal of tropical pediatrics*, 67(1).
- Park, S. C., & Park, Y. C. (2020). *Mental health care measures in response to the 2019 novel coronavirus outbreak in Korea. Psychiatry investigation*, 17(2), 85.
- Patel, M. M., Thornburg, N. J., Stubblefield, W. B., Talbot, H. K., Coughlin, M. M., Feldstein, L. R., & Self, W. H. (2020). *Change in antibodies to SARS-CoV-2 over 60 days among health care personnel in Nashville, Tennessee. Jama*, 324(17), 1781-1782.
- Peterson, C. (2000). *The future of optimism. American psychologist*, 55(1), 44.
- Peterson, S. J., & Spiker, B. K. (2005). *Establishing the positive contributory value of older workers:: A positive psychology perspective. Organizational Dynamics*, 34(2), 153-167.
- Pinto, A. A., Carroll, L. S., Nar, V., Varatharaj, A., & Galea, I. (2020). *CNS inflammatory vasculopathy with antimyelin oligodendrocyte glycoprotein antibodies in COVID-19. Neurology-Neuroimmunology Neuroinflammation*, 7(5).
- Radic, A., Law, R., Lück, M., Kang, H., Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., & Han, H. (2020). *Apocalypse now or overreaction to coronavirus: The global cruise tourism industry crisis. Sustainability*, 12(17), 6968.
- Rahimnia, F., Mazidi, A., & Mohammadzadeh, Z. (2013). *Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. Management Science Letters*, 3(3), 913-926.
- Rossi, R., Socci, V., Pacitti, F., Di Lorenzo, G., Di Marco, A., Siracusano, A., & Rossi, A. (2020). *Mental health outcomes among frontline and second-line health care workers during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic in Italy. JAMA network open*, 3(5), e2010185-e2010185.
- Sağdıç, O., Kayacan, S., Dertli, E., & ARICI, M. (2020). *Gıda güvenliği açısından COVID-19 etmeni SARS-CoV-2'nin değerlendirilmesi ve korunma yöntemleri. Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (18), 927-933.
- Sakaloğlu vd., (2020). *Salgın dönemlerinde tarım ve istihdamın durumu: Covid 19 örneğinin incelenmesi (Master's thesis, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)*.
- Sakib, N., Bhuiyan, A. K. M., Hossain, S., Al Mamun, F., Hosen, I., Abdullah, A. H., ... & Mamun, M. A. (2020). *Psychometric validation of the Bangla Fear of COVID-19 Scale:*

- Confirmatory factor analysis and Rasch analysis. International journal of mental health and addiction*, 1-12.
- Saleem, Z., Majeed, M. M., Rafique, S., Siqqiqui, Z., Ghandhi, D., Tariq, H., & Zegarra-Valdivia, J. A. (2020). *COVID-19 pandemic fear and anxiety among healthcare professionals in Pakistan*.
- Saracino, R. M., Aytürk, E., Cham, H., Rosenfeld, B., Feuerstahler, L. M., & Nelson, C. J. (2020). *Are we accurately evaluating depression in patients with cancer?. Psychological assessment*, 32(1), 98.
- Saricali, M., Satıcı, S. A., Satıcı, B., Gocet-Tekin, E., & Griffiths, M. D. (2020). *Fear of COVID-19, mindfulness, humor, and hopelessness: a multiple mediation analysis. International journal of mental health and addiction*, 1-14.
- Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K., & 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.
- Satici, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M., & Satıcı, S. A. (2021). *Adaptation of the Fear of COVID-19 Scale: Its association with psychological distress and life satisfaction in Turkey. International journal of mental health and addiction*, 19(6), 1980-1988.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). *Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. Cognitive therapy and research*, 16(2), 201-228.
- Sigala, M. (2020). *Tourism and COVID-19: Impacts and implications for advancing and resetting industry and research. Journal of business research*, 117, 312-321.
- Sihag, P., & Sarikwal, L. (2014). *Impact of psychological capital on employee engagement: A study of IT professionals in Indian context. Management Studies and Economic Systems*, 54(1399), 1-13.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). *Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Skalny, A. V., Rink, L., Ajsuvakova, O. P., Aschner, M., Gritsenko, V. A., Alekseenko, S. I., ... & Tinkov, A. A. (2020). *Zinc and respiratory tract infections: Perspectives for COVID-19. International journal of molecular medicine*, 46(1), 17-26.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here. Simon and Schuster*.

- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). *Hope theory: A member of the positive psychology family*.
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams III, V. H., & Wiklund, C. (2002). *Hope and academic success in college*. *Journal of educational psychology*, 94(4), 820.
- Sonnweber, T., Boehm, A., Sahanic, S., Petzer, A., Aichner, M., Sonnweber, B., ... & Weiss, G. (2020). *Persisting alterations of iron homeostasis in COVID-19 are associated with non-resolving lung pathologies and poor patients' performance: a prospective observational cohort study*. *Respiratory research*, 21(1), 1-9.
- Soylu, Ö. B. (2020). *Türkiye ekonomisinde COVID-19'un sektörel etkileri*. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), 169-185.
- Sönmez, R. V. (2020). *Covid-19 Kaygısının İş Gören Performansı ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 155-175.
- Stanišić, M. G., Rzepa, T., Nakonieczny, J., Kubaszewski, P., Putowski, M., Popek, M., & Lioungkos, A. (2018). *Cultural and psychological determinants of pain assessment during lower limb angioplasty*. *Acta Angiologica*, 24(1), 9-13.
- Sucan, S. (2019). *The Relationship between Hope and Perceived Stress in Teacher Candidates*. *International Journal of Higher Education*, 8(2), 1-6.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 54, 68.
- Şıkıyazar, İ. (1992). *Türkiye'de Turizm Sektörünün 1987 Yılından Sonraki Ekonomik Görünümü ve Sektörün Sorunları*. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Tayfur Ekmekci, O., Bayhan Karapinar, P., Metin Camgoz, S., Ozsoy Ozmen, A., & Kumbul Guler, B. (2021). *Academics' responses to job insecurity: the mediating effect of job satisfaction*. *Higher Education Policy*, 34(1), 218-237.
- Taylor, S. (2019). *The psychology of pandemics: Preparing for the next global outbreak of infectious disease*. *Cambridge scholars publishing*.
- Tengilimoğlu, D., Zekioğlu, A., Tosun, N., Işık, O., & Tengilimoğlu, O. (2021). *Impacts of COVID-19 pandemic period on depression, anxiety and stress levels of the healthcare employees in Turkey*. *Legal Medicine*, 48, 101811.

- Tengilimoğlu, D., Zekioğlu, A., Tosun, N., Işık, O., & Tengilimoğlu, O. (2021). *Impacts of COVID-19 pandemic period on depression, anxiety and stress levels of the healthcare employees in Turkey. Legal Medicine*, 48, 101811.
- Tsang, S., Avery, A. R., ve Duncan, G. E. (2021). *Fear and depression linked to Covid-19 exposure a study of adult twins during the Covid-19 pandemic. Psychiatry Research*, 296.
- Tuna, A. A., & Çelen, O. (2020). *İşletmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerinde COVID-19 pandemisinin etkileri. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(30), 2710-2759.
- Tuna, A. A., & Çelen, O. (2020). *İşletmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerinde COVID-19 pandemisinin etkileri. OPUS International Journal of Society Researches*, 16(30), 2710-2759.
- Turliuc, M. N., & Candel, O. S. (2021). *The relationship between psychological capital and mental health during the Covid-19 pandemic: A longitudinal mediation model. Journal of health psychology*, 13591053211012771.
- Turner, D., Huang, Y., Martín-de-Carpi, J., Aloï, M., Focht, G., Kang, B., ... & Russell, R. K. (2020). *Corona virus disease 2019 and paediatric inflammatory bowel diseases: global experience and provisional guidance (March 2020) from the paediatric IBD Porto group of European Society of paediatric gastroenterology, hepatology, and nutrition. Journal of pediatric gastroenterology and nutrition*, 70(6), 727.
- Türker, G. Ö. (2020). *Covid-19 salgını turizm sektörünü nasıl etkiler? Turizm akademisyenleri perspektifinden bir değerlendirme. International Journal of Social Sciences and Education Research*, 6(2), 207-224.
- Velavan, T. P., & Meyer, C. G. (2020). *The COVID-19 epidemic. Tropical medicine & international health*, 25(3), 278.
- Wang, B., Li, R., Lu, Z., & Huang, Y. (2020). *Does comorbidity increase the risk of patients with COVID-19: evidence from meta-analysis. Aging (albany NY)*, 12(7), 6049.
- Wang, T., Du, Z., Zhu, F., Cao, Z., An, Y., Gao, Y., & Jiang, B. (2020). *Comorbidities and multi-organ injuries in the treatment of COVID-19. The Lancet*, 395(10228), e52.
- Wrosch, C., & Scheier, M. F. (2003). *Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment. Quality of life Research*, 12(1), 59-72.
- Wu, K. K., Chan, S. K., & Ma, T. M. (2005). *Posttraumatic stress, anxiety, and depression in survivors of severe acute respiratory syndrome (SARS). Journal of Traumatic Stress:*

- Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, 18(1), 39-42.
- Xiang, Y. T., Yang, Y., Li, W., Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T., & Ng, C. H. (2020). *Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed. The lancet psychiatry*, 7(3), 228-229.
- Yang, X. L., Hu, B., Wang, B., Wang, M. N., Zhang, Q., Zhang, W., ... & Shi, Z. L. (2015). *Isolation and characterization of a novel bat coronavirus closely related to the direct progenitor of severe acute respiratory syndrome coronavirus. Journal of virology*, 90(6), 3253-3256.
- Yang, Y., Li, W., Zhang, Q., Zhang, L., Cheung, T., & Xiang, Y. T. (2020). *Mental health services for older adults in China during the COVID-19 outbreak. The Lancet Psychiatry*, 7(4), e19.
- Yang, Y., Zhang, H., & Chen, X. (2020). *Coronavirus pandemic and tourism: Dynamic stochastic general equilibrium modeling of infectious disease outbreak. Annals of tourism research*, 83, 102913.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri.*
- Yehudai, M., Bender, S., Gritsenko, V., Konstantinov, V., Reznik, A., & Isralowitz, R. (2020). *COVID-19 fear, mental health, and substance misuse conditions among university social work students in Israel and Russia. International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-8.
- Yener, Ö. Z. E. N., & Abdulkadir, G. (2007). *Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Yenişehirlioğlu, E., & Salha, H. (2020). *Covid 19 pandemisinin türkiye iç turizmine yansımaları: değişen talep üzerine bir araştırma. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 355-368.
- Yiğitol, B., & Büyükmumcu, S. (2021). *Covid-19 Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 1-1.
- Yıldırım, i., & Yüksekbilgili, ö. (2021). *Kadın girişimcilerin iş kurma nedenleri ve yaşanan sorunların belirlenmesine dönük nitel bir araştırma. Turan: Stratejik araştırmalar merkezi*, 13(49), 253-261.

- Yuan, M., Yin, W., Tao, Z., Tan, W., & Hu, Y. (2020). Association of radiologic findings with mortality of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *PloS one*, 15(3), e0230548.
- Zeng, Chen ve Law vd (2020). An assessment on the news about the tourism industry during the COVID-19 pandemic. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
- Zimmerman, B. J. (2002). *Becoming a self-regulated learner: An overview. Theory into practice*, 41(2), 64-70.

Internet kaynakları

- Cem Çezgin, COVID-19: Çalışanlara ve Çalışma Hayatına Olası Etkileri, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.html> (Erişim tarihi: 05.03.2020).
- Covid-19 and tourism assessing the economic consequences, <https://unctad.org/webflyer/covid-19-and-tourism-assessing-economic-consequences> (Erişim tarihi: 01.07.2020).
- Deloitte (2020). Yeni nesil teknolojilerin covid-19 mücadelesindeki önemi, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/consulting/articles/yeni-nesil-teknolojilerin-covid-19-mucadelesindeki-onemi.html> (Erişim Tarihi: 25.05. 2022).
- ILO (2020), ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, <https://gisanddata.maps.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6> (Erişim Tarihi: 7.05.2020).
- ILO (2020b). COVID-19 and the education sector, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_742025.pdf (Erişim Tarihi: 25.05. 2022).
- OECD (2020), COVID-19 and the retail sector: impact and policy responses - OECD, Tackling Coronavirus Series, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134473-kuqn636n26&title=COVID-19-and-the-retail-sector-impact-and-policy-responses (Erişim tarihi: 1.07.2020).
- OECD (2020), Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity, Tackling Coronavirus Series, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=126_126496-evgsi2gmqj&title=Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity (Erişim tarihi: 1.07.2020).

The Psychological and Social Impact of Covid-19: New Perspectives of Well-Being, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.577684> (Erişim tarihi: 02.10.2020).

TÜRSAB 1(2020b), Uluslararası Turizm Forumu Pandemiyle Değişen Konaklama Sektörü Paneli, <https://www.tursab.org.tr/basin-odasi-icerikler/tursab-1-uluslararasi-turizm-forumu-pandemiyle-degis-en-konaklama-sektoru-paneli> (Erişim tarihi:20.11.2020)

World Economic Forum (2020), 4 ways governments can support start-ups and save their economies, <https://www.weforum.org/agenda/2020/06/4-ways-governments-can-support-start-ups-and-save-their-economies/> (Erişim tarihi:24.06.2020).

WTO (2020), Helping MSMEs navigate the COVID-19 crisis, https://www.wto.org/english/tratop_e/covid19_e/msmes_report_e.pdf (Erişim tarihi: 24.09.2020).



EKLER

EK.1. Anket Formu

Değerli katılımcı,

Bu anket formu «Covid-19 korkusunun çalışanların psikolojik sermaye düzeyine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma» başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ilişkindir. Bu ankette yer alan cevaplarınız bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Anket sonuçları toplu olarak değerlendirmeye alınacaktır. Bu nedenle anket üzerine isim / soy isim yazmanıza gerek yoktur. Bu ankette vereceğiniz cevaplar bilimsel araştırmalara çok önemli katkılar sağlayacaktır.

Araştırmacı

Danışman

Yüksek Lisans Öğr.

Prof.Dr.Rüya EHTİYAR

Nazerke DAULETYAROVA

Kişisel Bilgileriniz

1. **Cinsiyetiniz?** Kadın () Erkek ()
2. **Yaşınız?** 18-25 yaş () 26-33 yaş () 34-41 yaş () 42-49 yaş () 50 yaş ve üzeri ()
3. **Medeni Durumunuz?** Evli () Bekar ()
Evliyseniz çocuk sayısı?
Evliyseniz eşiniz çalışıyor mu? Evet () Hayır ()
4. **Eğitim Durumunuz?** İlk / Orta Öğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans ()
Lisans üstü ()
5. **Aylık Geliriniz?** 999 TL ve altı () 1000 – 1500 TL () 1501 – 2000 TL () 2001 – 2500TL () 2501 TL ve Üzeri ()
6. **Kaç Yıldır Bu Sektörde Çalışıyorsunuz?** 1 Yıldan az () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve Üzeri ()
7. **Şu anki çalıştığınız otelde kaç yıldır bulunuyorsunuz?** 1 Yıldan az () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve Üzeri ()
8. **Hangi departmanda çalışıyorsunuz?**
Yiyecek – İçecek/Mutfak () Ön Büro () Kat Hizmetler () Muhasebe/Finans () İnsan Kaynakları () Satış ve Pazarlama () Diğer ()
9. **Hangi Pozisyonda Görev Yapıyorsunuz?** Çalışan () Alt Kademe Yönetici () Orta Kademe Yönetici () Üs Kademe Yönetici ()

No	Aşağıdaki ifadelerde katılım derecenizi yanındaki boşluğa işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Covid -19'dan çok korkarım	1	2	3	4	5
2	Covid- 19'u düşünmek beni rahatsız eder	1	2	3	4	5
3	Covid- 19'u düşündüğümde ellerim terler	1	2	3	4	5
4	Covid-19 yüzünden hayatımı kaybetmekten korkuyorum	1	2	3	4	5
5	Sosyal medyada Covid-19 ile ilgili haberleri ve hikayeleri izlediğimde gergin ve endişeli olurum	1	2	3	4	5
6	Covid-19'a yakalanmaktan endişelendiğim için uyuyamıyorum	1	2	3	4	5
7	Covid-19'a yakalandığımı düşündüğümde kalbim hızlanır veya çarpıntı yapar	1	2	3	4	5

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz

No	Lütfen kendinize en yakın hissettiğiniz dereceyi işaretleyiniz. Her bir soru için tek dereceyi işaretleyiniz ve boş madde bırakmayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için bir çok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6

12	Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimde ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyiserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime 'her şeyde bir hayır vardır'seklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçeler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı ve SOYADI	Nazerke DAULETYAROVA
Eğitim Durumu	
Lisans Diploması	Al Farabi Kazak Ulusal Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği,2019
Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği,
Tez Konusu	Covid-19 Korkusunun Psikolojik Sermaye Boyutları Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma
Burslar:	YTB (Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı)Türkiye Bursları
Yabancı Dil / Diller	Rusça (çok iyi), İngilizce (çok iyi), Türkçe (iyi), İspanyolca (orta)
İş Deneyimi	
Stajlar	Rixos Premium Tekirova, F&B (Temizlik, Yeme-içme ve Mutfak Departmanı) 24.06.2018-06.09.2018- Antalya, Türkiye
Çalıştığı Kurumlar	Pana Inn Hotel (Ana resepsionist), Almatı, Kazakistan,2015 Güral Premier Tekirova (Spa resepsiyonist), Antalya, Türkiye,2021