



**YENİ KORONAVİRÜS (COVID-19) SALGINI: TUTUMLAR,
ALGILAR VE SİYASİ LİDER STİLİ TERCİHİ***

**NOVEL CORONAVIRUS (COVID-19) OUTBREAK:
ATTITUDES, PERCEPTIONS, AND PREFERENCES OF
POLITICAL LEADERSHIP STYLE**

Gökçe ÖZKILIÇCI & Nihal MAMATOĞLU*****

ÖZ

Bu çalışmanın amacı Türkiye örneğinde yeni koronavirüse (COVID-19) ilişkin çeşitli tutum ve algıların yanında, kimliklenme, kaygı ve algılanan sosyal güvenin siyasi lider tercihleri üzerindeki yordayıcılığını incelemektir. Bu amaçla, 283 kişiden oluşan bir örneklem (181 kadın, 102 erkek, *Ort.yaş* = 33.71, *S* = 11.05) ile nicel bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmadan elde edilen bulgular, katılımcıların önemli bir çoğunluğunun şu anda bir seçim yapılırsa görev odaklı liderlik stilini, karizmatik ve ilişki odaklı liderlik stillerine göre daha fazla tercih edeceğini göstermiştir. Ayrıca her bir liderlik stili için araştırma değişkenlerinin yordayıcılığını test etmek üzere geriye doğru eleme yöntemi kullanılarak regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bulgular; katılımcıların makro kontrol algılarının olumlu ve kendine güven algılarının karizmatik lider stilini olumsuz; bulaşıcılık algısı ile durumluk kaygının görev odaklı liderlik stilini olumlu ve salgınla ilgili komplo ve inanç algılarının ilişki odaklı liderlik stilini olumlu ve anlamlı

* Bu araştırma için, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi'nden 21.05.2020 tarihinde ve 019 sayı ile etik kurul izni alınmıştır.

** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniv., Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, gokceozk@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6451-7952>.

*** Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniv., Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, mamatoglunihal@yahoo.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1375-6782>.

* Makale Geliş Tarihi / Article Received: 29.05.2020

Makale Kabul Tarihi / Article Accepted: 30.11.2020

olarak yordadığını göstermiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bilgiler ilgili alanyazın ışığında kriz durumlarında lider tercihinin dinamiklerini anlamaya yönelik çıkarımlar çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yeni Koronavirüs Krizi, Liderlik Tercihi, Kimlik, Sosyal Güven, Kaygı Durumu.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the predictor roles of identity, anxiety, and perceived social trust on preferences for political leaders, as well as various attitudes, and opinions about coronavirus in a Turkish sample in the context of the novel coronavirus (COVID-19) pandemic crisis. For this purpose, a quantitative study with a sample of 283 participants (181 women, 102 men, $M_{age} = 33.71$, $SD = 11.05$). The findings revealed that a majority of the participants preferred task-oriented leadership style more than the charismatic and relationship-oriented leadership styles if there were an election. Regression analyses were further conducted using the backward elimination method to test the predictability of the research variables for each leadership style. The results revealed that participants' sense of macro-control positively and self-confidence negatively predicted charismatic leadership style; perceived contagiousness and state anxiety positively predicted task-oriented leadership style; perception of conspiracy and beliefs related to the pandemic positively predicted relationship-oriented leadership style. The research findings were discussed in line with the relevant literature with implications for understanding the dynamics of leadership preferences during crisis.

Keywords: Novel Coronavirus Crisis, Leadership Preference, Identity, Social Trust, Anxiety State.

GİRİŞ

2019 yılının Aralık ayının başında Çin'in Vuhan kentinde ortaya çıkan ve yeni koronavirüs (COVID-19) olarak adlandırılan hayvansal kökenli (zoonotik) hastalığın 2020'nin başlarında dünya genelinde yayılması sonucu Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi ilan edilmesiyle neredeyse tüm ülkelerde sıkı tedbirlerin alınmasına yol açmıştır (World Health Organization, 2020).

Ülkemizde ise Mart ayının başlarında ilk vakaların ortaya çıkmasıyla birlikte siyasi otoritenin ve Sağlık Bakanlığı bünyesinde oluşturulan bilim kurulunun önerileri çerçevesinde salgınla mücadele adına önlemler alınmaya başlanmıştır. Bu tarz kriz ve felaket durumlarında geleneksel bürokratik yapıların başarılı bir şekilde baş etmelerinin zor olduğu ve krizi yönetebilen liderlerin becerilerinin daha fazla ön plana çıktığı bilinmektedir (Boin vd., 2013; de Bussy ve Paterson, 2012; Lagadec, 2009; Light, 2008).

COVID-19 salgınıyla yaşanan ortam kriz olarak nitelendirilebilir. Krizi, dinamik ve kaotik bir süreç olarak tanımlamak mümkündür. İnsanlar krizleri, önemli bir tehdit, belirsizlik hissiyatı ve acil eylem gerektiren ciddi bir çıkmaz olarak deneyimlemektedirler. Bu tür durumlarda eyleme geçirecek, kendine güvenen ve her an ulaşılabilir liderleri aramak oldukça doğal bir eğilimdir (Boin ve Hart, 2003; Luecke, 2008; Rosenthal vd., 2001). Kriz yönetimi ise krizin etkisini en aza indirmeyi amaçlayan faaliyetlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu etki, insanların yaşadıkları zarar durumları, kamu kurumlarının ve altyapının yetersizliği ile ölçülmektedir. Etkili kriz yönetimi hayat kurtarır, altyapıyı korur ve kamu kurumlarına olan güveni geri kazandırır (Boin vd., 2013: 81).

Günümüzde liderlik becerilerinin başında kaçınılmaz olan çatışmaları, kaotik durumları ve olası değişimlerin yaratacağı karmaşıklığı yönetme becerisi gelmektedir (Heifetz vd., 2009: 5). Liderlerin kriz dönemlerinde gruplarının ihtiyaçlarını anlamak için onların korkularına, isteklerine ve özlemlerine odaklanmaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra diğer çalışanların bağımsız kararlar vermesini ve yenilikçi fikirlerini paylaşımlarını sağlayan bilgi akış kanallarını arttırarak herkesi çözüm üretmek için harekete geçirmeleri gerekmektedir (Heifetz vd., 2009: 6).

James ve Wooten (2005: 142), kriz yönetiminde iletişim ve halkla ilişkiler faaliyetlerinin gerekli ancak; tek başlarına yetersiz olduğunu söylemektedirler. Krizi en iyi yöneten liderlerin sadece içinde buldukları örgütler için değil, aynı zamanda örgütün dâhil olduğu sistemde de güven teşkil etmesi gerektiğini belirtmektedirler. Liderlerin etkin ve stratejik bir kriz yönetimi sergilemeleri için; sezgi kabiliyeti, koordinasyon/karar alma ve anlam yaratma görevlerini gerçekleştirmeleri gerektiğini belirten yazarlar bulunmaktadır (Boin ve arkadaşları, 2005: 474). Klann (2003: 20) ise liderlerin bir kriz durumunda üç temel motive edici beceriye odaklanmalarının gerekliliğinden bahsetmektedir. Bunlar; iletişim, vizyon ile değerlerin net olması ve diğerlerini önemsemektir.

Rutin iletişim ile kriz iletişimi becerileri ve stratejileri arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır (Miller ve Goidel, 2009: 267). Alışıldık iletişim

stratejilerinin kriz durumlarında işe yaramayabileceği göz önünde bulundurulmalı ve dilin kriz durumlarına uyarlanması gerekmektedir. Lider, sorumluluğunu daha geniş bir şekilde dağıtmalı, kuruluştaki insanların bağımsız kararlar almasını ve yenilikçi çabalardan öğrendikleri dersleri paylaşmalarını sağlayan bilgi akış kanallarını artırarak herkesi çözüm üretmek için harekete geçirmelidir (Boin vd., 2013: 81). Bu bağlamda liderlerin etkileşimleri temelinde ele alınabilen liderlik stillerinin böyle kriz durumlarında kamuoyu tarafından bir tercih nedeni olabileceği açıktır. COVID-19 salgını toplumun baş etmek durumunda kaldığı ve siyasi otoritenin koordineli bir şekilde yürütmesi gereken bir tür kriz olarak tanımlanabilir. Böylece bu bölümde değinilenlerin üstüne ilerleyen bölümde kriz durumları ve lider stili tercihlerine ilişkin önceki araştırma bulgularına yer verilecektir.

Ülkemizde COVID-19 ile ilgili çalışmalara rastlanmakta ve bu çalışmaların ağırlıklı olarak kaygı ile ilgili olduğu görülmektedir (Çölgeçen ve Çölgeçen, 2020; Ekiz vd., 2020; Göksu ve Kumcağız, 2020). Bostan ve arkadaşlarının (2020) çalışmasında katılımcıların pandemiye karşı yüksek hassasiyete sahip olduğu, korunma için azami çaba sarf edildiği ve sosyal güvenin diğer boyutların gerisinde kalmasına rağmen ortalamanın üzerinde olduğu gösterilmiştir. Başka bir çalışmada ise, belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksek, dindar, sezgisel düşünen, sağ ideolojiye sahip ve bilişsel yansıma testinden düşük puan alanların komplo teorilerine daha yüksek bir inanç seviyesiyle ilişkilendiği ortaya konmuştur (Alper vd., 2020).

Bu çalışmada COVID-19'a ilişkin algılar ve tutumlar; genel olarak salgına yönelik algılar, salgının nedenleri ve salgının kontrolü alt boyutlarında incelenecektir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı COVID-19 salgınının Türkiye'de ilan edildiği ilk günlerde; salgına ilişkin algı ve tutumların, bireyin toplumla kimliklenmesinin, durumluk ve sürekli kaygı durumunun ve sosyal güven düzeylerinin bu koşullarda bir seçim olsa tercih edilecek lider stili üzerindeki yordayıcılığı araştırılmıştır.

1. SİYASİ LİDER STİLLERİ İLE KRİZ, KİMLİKLENME, KAYGI VE SOSYAL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Siyasi Lider Stilleri ve Kriz

Lider stilleri, liderlerin çevresindeki kişilerin ilgisini çekme biçimidir ve diğerleriyle olan etkileşimleri nasıl yapılandırdıklarını, bu etkileşimleri yönlendirmek için kullandıkları normları, kuralları ve ilkeleri içermektedir (Hermann, 2005: 180). Liderlik stilleri, liderlerin kim olduklarını değil, ne yaptıklarını (davranışlarını) ele almaktadır. Liderlik stilleri çeşitli şekillerde

sınıflandırılmıştır ve farklı stillerin farklı durumlarda daha etkili olduğu gösterilmiştir (Bowers vd., 2017; Eagly vd., 2003; Kaarbo ve Hermann, 1998; Morrell ve Hartley, 2006). Bu sınıflandırmalardan biri, Burns (1978) tarafından ortaya atılan ve Bass tarafından revize edilen, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleridir. Son yıllarda öne çıkan liderlik modellerinden olan dönüşümcü ve etkileşimci liderlik sınıflaması, görev ve ilişki odaklı liderlik boyutu ile ilişkilidir (Bass, 1990: 21).

Bu çalışmada liderlik stilleri; karizmatik liderlik, görev odaklı liderlik ve ilişki odaklı liderlik stilleri ile tanımlanmıştır. Bu lider stillerinin tercih edilmesinin nedeni söz konusu stillerin kriz yönetimiyle yakından ilişkili olduğunu gösteren çalışmaların varlığıdır (de Bussy ve Paterson, 2012; James ve Wooten, 2004; Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009; Pillai, 1996; Pillai ve Meindl, 1991).

Karizmatik liderler takipçileri üzerinde önemli seviyede etki gücüne sahiptirler. Karizmatik liderler, ilham verici bir vizyon yaratma, hitabet yetenekleri, kendilerinin ve görevlerinin olağanüstü olduğu izlenimini uyandıran davranış ve eylemleri ile diğer lider stillerinden ayrılmaktadırlar (Conger ve Kanungo, 1994). Bu liderler takipçilerine misyon duygusu sağlamak ve vizyon oluşturmaktadırlar. Liderlerini karizmatik olarak algılayan takipçilerin kendilerine daha fazla inanmaları ve güvenmeleri muhtemeldir (Humphreys, 2005: 1412).

Görev odaklı liderler, grup üyelerinin rollerini tanımlamakta ve örgütlenmelerini sağlamakta; iyi tanımlanmış örgüt modelleri, haberleşme kanalları ve iş bitirme yollarını bulmak için çaba harcamaktadırlar (Bass ve Stogdill, 1990; Fey vd., 2001). Bu liderler, görevi yerine getirmek için grupta yüksek düzeyde bir moral ve motivasyon oluşturmaya gönüllüdürler ve problem çözme konusundaki ilgilerini paylaşan, alınan kararları uygulamak için çok çalışan takipçiler aramaktadırlar (Hermann, 2005: 180). Belirlenen hedeflere ulaşmayı incelemekte ve görevlerin zamanında tamamlanması için açık ve net tarihler belirlemektedirler (Fey vd., 2001: 622).

İlişki odaklı liderler ise, grup üyelerinin moralini ve grup ruhunu yüksek tutma arzusundadırlar. Bu liderler, genellikle ekip arkadaşlarının istedikleri ve ihtiyaç duydukları şeylere karşı oldukça duyarlıdırlar. Ekip arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerde sosyo-duygusal bir uzman olarak davranmaktadırlar (Bass ve Stogdill, 1990; Simonton, 1988). Bu tarzı benimsemiş liderlerin birincil öncelikleri, birlikte iş yaptıkları kişilerle kurdukları güvene ve iyi iletişime dayanan ilişkilerdir (Fey vd., 2001: 625; Hermann, 2005: 181). İlişki odaklı liderlik stilini benimseyen kişilerin, takım oluşturma ve liderliği paylaşma

olasılıklarının diğer lider stilini benimseyenlere kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmacılar, ne tür bir liderlik stilinin krizle yüzleşme ve krizi çözme konusunda daha etkin olabileceği sorusuna yanıt aramışlardır (Arslan, 2009; Boin ve Hart, 2003; King, 2007). Kriz ve liderlik alanyazını incelendiğinde en belirgin liderlik stili olarak karizmatik liderlik ön plana çıkmaktadır (James ve Wooten, 2004; Pillai, 1996; Pillai ve Meindl, 1991). Kriz dönemlerinde insanlarda gerginliğin arttığı ve bu süreçlerde geniş kitlelerin liderlerin söylemlerine karşı daha duyarlı olduğu bilinmektedir. Bass ve Stogdill (1990), insanların kriz dönemlerinde bir nevi “karizma açlığı” çektiğini söylemektedir. Bu durumun sebebini var olan değerlerin düşüşe geçmesine, artan korkuların, endişelerin ve kimlik krizlerinin su yüzüne çıkmasına bağlamaktadırlar. Conger ve Kanungo (1998: 230) ise karizmatik liderliğin kriz dönemlerinde yıkıcı sonuçlar yaratabileceğini öne sürmektedirler. Özellikle bazı karizmatik liderlerin narsisizmle ilişkili özelliklere sahip olduklarını ve bu durumun büyülenmeci davranmaya ve somut gerçeklikten kopuk kararlar almalarına yol açabileceğini söylemektedirler.

Kriz döneminde kişilerin hangi liderlere yöneldiğini ortaya koyan bazı çalışmalar karizmatik ve dönüştürücü olarak algılanan liderlerin daha fazla tercih edilebilir olduğunu doğrular niteliktedir. Örneğin; Humphreys (2005), dönüşümcü liderliğin çalkantılı zamanlarda daha etkili bir yaklaşım olduğu sonucuna varmıştır. Boehm ve arkadaşları (2010), 2006 Lübnan savaşında sınır hattında yaşayan katılımcılarla yürüttükleri çalışmada, katılımcıların dönüşümcü liderleri etkileşimci liderlere kıyasla daha fazla tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır. Bir kriz durumunda katılımcılara lider tercihleri sorulduğunda dönüşümcü liderleri seçmeleri kriz durumlarında güçlü liderler görmek istedikleri şeklinde yorumlanabilir (de Bussy ve Paterson, 2012). Özellikle, dönüşümcü ve demokratik algılanan liderlerin, paydaşları tarafından kriz zamanlarında uyumlu/uzlaştırıcı iletişim stratejileri sergilemeleri beklenmektedir (Hwang ve Cameron, 2008: 72).

Özdevecioğlu ve Kanıgür (2009) ise görev odaklı liderlerin, özellikle işin yapısının belirsiz olduğu durumlarda, acil düzenlemelerde ve kriz ortamlarında tercih edildiğini belirtmişlerdir. Bu durumu, odaklanılan amaç için gereken görevlerin yerine getirilmesinde; çalışanların iş tanımlarını yapıp, programlayacak ve performans standartlarını denetleyecek lidere ihtiyaç duyulması şeklinde açıklamaktadırlar.

Yukarıda ifade edildiği üzere Bass (1990), var olan değerlerin düşüşe geçmesi, artan korkular, endişeler ve kimlik krizleri nedeniyle insanların karizmatik liderlere yöneldiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, bireyin ait olduğu sosyal grupla kendini özdeş hissetmesi olarak tanımlanabilecek kimliklenme ile lider tercihleri arasında bir takım ilişkiler beklenebilir.

Kimliklenme

Sosyal Kimlik Yaklaşımı (Abrams ve Hogg, 1988; Haslam, 2001) temellerini Sosyal Kimlik Kuramı (SKK) (Tajfel, 1978; Tajfel ve Turner, 1979; Tajfel ve Turner, 1986; Turner, 1985) ve Sosyal Sınıflandırma Kuramı'ndan (SSK) (Turner vd., 1987) almaktadır. SKK'a göre, bireyin davranışları kendisi ile ilgili algısının yanında, özdeşim kurduğu ya da kendini ait hissettiği sosyal grubun davranış örüntüsünden ve eğilimlerinden de etkilenir. Ayrıca, SKK, bireyin birçok kimliği barındırdığını göz ardı etmez ve sosyal kimliğin bireyin sahip olduğu ve birbirlerinden çok uzaklaşmayan farklı kimliklerin bir tür koleksiyonu olduğunu vurgular (Christ vd., 2003; Lipponen vd., 2003; Mamatoğlu, 2008; Mamatoğlu, 2010; Pratt, 2001; Reade, 2001; van Dick, 2004; van Knippenberg ve van Schie, 2000). Bu bağlamda bu çalışmada bireyin iki tür kimliği; ideolojik kimliğin yanında ait olduğu toplumla kendini özdeşleştirilmesi olarak tanımlanabilecek toplumsal kimliği ile lider tercihleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Söz konusu iki kimliğin ele alınmasının araştırmanın amacına uygun olduğu ve bir kriz ortamı olarak nitelendirilen COVID-19 sürecindeki yansımalarının incelenmesinin önemli olduğu düşünülmüştür.

Kimliklenme üyelerin grubun çıkarları doğrultusunda davranışları açısından motivasyon sağlamak ve üyeler arası bağları güçlendirmektedir (Ruggieri ve Abbate, 2013: 1172). Örneğin lider davranışı algısı/liderlik stili ile örgütsel kimliklenme arasındaki ilişkilerin incelendiği bir çalışmada Mamatoğlu (2010), hiyerarşik ve işe odaklı lider davranışı ile takip ve kontrol eden lider davranışı algısının takım kimliklenmesiyle olumlu yönde ve anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu çalışmada ifade edilen hiyerarşik ve işe odaklı lider bu çalışmada odaklanılan görev odaklı lider tanımlamasına, takip ve kontrol eden lider ise karizmatik lider tanımlamasına yakındır. Özellikle siyasi liderlerin önemli görevlerinden biri de takipçilerine ortak bir kimlik sağlamaktır. Çünkü takipçiler (seçmenler) ne düşünmeleri, nasıl davranışları ve diğer gruplarla kuracakları etkileşimin nasıl olacağı konusunda liderlerinin davranışlarını takip etmektedirler (van Knippenberg vd., 2005: 496).

Hohman ve arkadaşları (2010), belirsizlik arttığında ulusal kimliğin Cumhuriyetçiler arasında Demokratlardan daha güçlü olduğunu ortaya

koymuşlardır. Belirsizlikten bağımsız olarak Cumhuriyetçilerin partileriyle ve uluslarıyla daha güçlü bir şekilde özdeşleştikleri, oysa Demokratların belirsizlik arttığında uluslarıyla daha az özdeşleştikleri ve bunun yerine partileriyle daha fazla özdeşleştikleri gösterilmiştir. Araştırmacılar bu sonucu değerlendirdiklerinde, araştırmancının Cumhuriyetçi bir başkan olan Bush zamanında yürütülmüş olmasına ve dolayısıyla Demokratların liderle ve milletle değil kendi partileriyle özdeşleşerek belirsizliği çözmeye çalıştıklarını iddia etmişlerdir. Benzer bazı çalışmalarda, bireyin belli bir kimlikle özdeşleşmesi arttıkça; grup üyelerinin grup yönelimli olan ve üyeleriyle kişisel bağlarını artırma eğilimi olan dönüşümcü liderleri, etkileşimsel liderlere göre daha fazla tercih ettiklerini ortaya koymaktadır (Ruggieri ve Abbate, 2013; van Knippenberg vd., 2005).

Bu çalışmada, COVID-19 salgınının yarattığı kriz ortamı düşünüldüğünde, bireylerin yaşadığı farklı endişelerin neden olduğu kimlik krizleri karşısında; diğerlerini kendi etrafında toplayabilen ve grup kimliğini güçlendiren karizmatik liderlere yönelecekleri beklenmektedir.

Kaygı

Öte yandan salgınların yaşandığı zamanlarda yapılan bazı çalışmalar halkın ve özellikle de sağlık çalışanlarının kaygı seviyelerinin yükseldiğini ortaya koymuştur (Lau vd., 2005; Leung vd., 2005; Prince vd., 2007; Savaş ve Tanrıverdi, 2010; Taylor vd., 2008). Bulaşıcı hastalıkların ruh sağlığına olan olumsuz yansımaları önemli seviyelerdedir ve bu durum bazı ruhsal hastalıkların dünya çapında en yaygın görülen hastalıklar arasında yer almasına yol açmaktadır (Prince vd., 2007: 859). Bu hastalıkların başında depresyon, kaygı, travma sonrası stres ve duygu durum bozuklukları sayılabilir (Coughlin, 2012: 2). Özellikle yakın tarihte dünyayı etkisi altına alan ağır akut solunum yolu yetersizliği sendromu (SARS, 2003); kuş gribi (H5N1, 2004); domuz gribi (H1N1, 2009) ve Orta Doğu solunum sendromu Koronavirüsü (MERS-CoV, 2012) salgınları başta olmak üzere, bu gibi salgınların insanların kaygılarını önemli ölçüde arttırdığı ve kaygı bozukluklarına yol açtığı bilinmektedir (Lau vd., 2005; Leung vd., 2005; Savaş ve Tanrıverdi, 2010; Taylor vd., 2008). Kaygı seviyesinin özellikle salgının devam ettiği günlerde daha yüksek düzeyde olduğu ve zaman içinde azaldığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Jones ve Salathé, 2009). Dolayısıyla, bu çalışmada ele alındığı üzere, durumluk kaygı seviyesinin kişilerin olaylara bakış açısını etkileyebileceği ve bu durumun kişilerin siyasi lider tercihlerine etki edebileceği söylenebilir.

Cohen ve arkadaşları (2004), zor şartlarda ve ölüm kaygısının belirgin olduğu koşullarda kişilerin siyasi tercihlerinin rasyonel olamayacağını gerçekleştirdikleri deneysel bir çalışmayla ortaya koymuşlardır. Ölüm kaygısının belirgin olduğu koşulda sınav kaygısının belirgin olduğu koşula kıyasla karizmatik liderin daha fazla tercih edildiğini bulgulamışlardır. Aynı çalışmada görev odaklı lider tercihinin ise işi yapmanın pratik temellerine odaklandığı için ölüm kaygısının belirgin olmasından etkilenmediğini ortaya koymuşlardır. Becker ve Rank, ötekini tanrılaştırma dürtüsünün bazı seçkin kişileri (liderleri) yüceltmeyi, onların özel güçlere sahip olduğuna inanmayı ve onlarla özdeşleşerek ölüm kaygısını dizginlemeye hizmet eden bir mekanizma işlevi gördüğünü belirtmişlerdir (Becker, 2013; Rank, 1968). Bu bağlamda bu çalışmada, ölüm, gelecek, sağlık ve iyilik hali gibi çeşitli kaygıların yükseldiği COVID-19 salgını sırasında katılımcıların karizmatik liderlere/liderlik stiline yönelmeleri beklenebilir. Bir başka deyişle, kaygı düzeyi karizmatik liderliği yordayabilir.

Sosyal Güven

Bireyin güvendiği ve kendisini ait hissettiği kültürden, güvenli davranış ve tutumların gelişmesini destekleyen sosyal ve politik kurumlardan elde ettiği yararların, içinde bulunduğu topluma sağladığı katkılar ve aldığı payın sosyal güvenle ilişkisinin temel kişilik özelliklerinden daha fazla olduğunu düşünen yaklaşımlar bulunmaktadır (Mamatoğlu, 2019). Bu yaklaşımların en temel sorusu ise, "*çevredeki insanlara çoğunlukla güvenilebilir mi; yoksa mutlaka temkinli ve dikkatli mi olunmalıdır?*" şeklindedir (Newton, 2001; Putnam, 2000). Mamatoğlu (2019), güven kuramlarını *bireysel kuramlar* ve *toplumsal kuramlar* olarak iki başlıkta toplamıştır. Bireysel kuramlar *sosyo-psikolojik kuramlar*, *sosyo-demografik kuramlar*, *yaşam deneyimleri kuramları* ve *ideolojik kuramlar* başlıkları altında ele alınmıştır. Toplumsal kuramlar ise; *ağ kuramları* ve *ülke düzeyi gösterge kuramları* başlıkları altında ele alınmıştır. Mamatoğlu (2019), birey düzeyinden başlayarak toplumun tüm katmanlarında ortaya çıkan güven ya da güvensizliğin söz konusu tüm düzeyler arasında sosyal güven ya da güvensizlik geçiş ve etkileşimlerine işaret ettiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda sosyal güven birey, yakın çevresi, toplum, toplumsal kurumlar ve devlet arasında karşılıklı olarak ortaya çıkar. Bir başka deyişle güven ve güvensizlik karşılıklıdır. Bu bağlamda COVID-19 krizini yaşayan bireyin, içinde bulunduğu sosyal çevre ve kurumlara; onların verdiği güven kadar güvenebilir. Burada bireylerin kendilerine güven veren kurumların en tepesinde bulunan siyasi lideri tercih etmeleri beklenebilir.

Fukuyama da (1995: 153) bir topluluğun ortak ahlaki değerleri paylaşma derecesinin yüksek düzeyde kolektif güvenin ortaya çıkma olasılığını

arttıracağını belirtmektedir. Bu bağlamda toplum değerlerinin bir prototipi olarak kendini sunabilen karizmatik liderlerin COVID-19 salgınının yarattığı kriz ortamında tercih edilmeleri olasıdır.

Kişilerarası güven, sivil katılım ve devlet kurumlarına duyulan güvenin birbiriyle yakından bağlantılı olduğunu iddia eden Brehm ve Rahn (1997), kişilerarası güvenin sivil katılım düzeylerinin yanı sıra insanların hükümet yetkililerine ve politikacılara ne derece güven duydukları açısından önemli sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuşlardır. Bir başka deyişle, başkalarına dair olumlu inançları olan kişilerin, başkana, kongreye ve mahkemelere güven duymaya daha meyilli olduğunu bulgulamışlardır (Brehm ve Rahn, 1997). Dolayısıyla, hükümete olan inancın azalması, toplum katılımının ve genel sosyal güvenin azalmasının olası bir göstergesi olarak okunabilir (Putnam, 1993; Welch vd., 2005).

Travaglino ve Moon (2020), hükümetin eylemlerine duyulan güvenin üç farklı ülkede COVID-19 önlemleri kapsamında belirlenen kurallara uyma davranışını araştırmışlardır. İtalya ve Güney Kore’de hükümete daha çok güvenen katılımcıların, sosyal mesafe normlarına daha yüksek düzeyde uyum sağladığını bildirme olasılığı daha yüksekken, ABD’de söz konusu ilişki sıfıra yakın bulunmuştur. Hükümete bağlı ve yüksek güven duyan toplumlar, COVID-19’un ciddiyeti hakkındaki yanlış bilgilendirmelere daha duyarlı olabilir (Elgar vd., 2020). İsviçre’de gerçekleştirilen boylamsal bir çalışma, insanların domuz gribi salgınının ilk günlerinde hükümete yüksek düzeyde güven duyduğunu ancak bu güvenin zamanla azaldığını ortaya koymuştur (Bangerter vd., 2012). Güven teşkil edilmesinin liderin etkinliği için önemli olabileceğini ve liderin de güven oluşturma çabalarının içinde bulunduğu yapının etkinliğini arttırmak için önemli olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Barney ve Hansen; 1994; Bass 1990; Dirks ve Skarlicki 2004). Özellikle dönüşümcü liderin takipçilerinin güvenini daha fazla arttırdığına yönelik çalışmalar mevcuttur (Asgari vd., 2008; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012; Hsu ve Mujtaba, 2007).

Bu çalışmada, sosyal güvenin topluma mevcut krizin mutlaka aşılaacağıyla ilgili umut aşılayan karizmatik liderliği ve uzmanlık alanında çalışan ve yapılması gerekenleri sırayla yapacağını güvenini veren görev odaklı liderlik stilini yordaması beklenmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın temel amacı COVID-19 salgınının Türkiye’de ilan edildiği ilk günlerde; salgına ilişkin algı ve tutumların, bireyin toplumla kimliklenmesinin, durumluk ve sürekli kaygı durumunun ve sosyal güven

düzeylerinin bu koşullarda bir seçim olsa tercih edilecek lider stili üzerindeki yordayıcılığını araştırmaktır. Bu araştırmanın temel amacı olmamakla birlikte lider stilleri tercihleri üzerinde bir dizi demografik değişkenin yordayıcılığı da incelenmiştir.

3. YÖNTEM

Örnekleme

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve katılımcılara sosyal medya aracılığıyla (çevrimiçi) ulaşılmıştır. Örnekleme 181 kadın (%64) ve 102 erkek (%36) olmak üzere toplam 283 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 18 ila 70 arasındadır ($Ort. = 33.71$, $S = 11.05$). Örnekleme seçiminde, çalışmaya kaç kişinin dahil edilmesi gerektiğini belirlemek amacıyla G*Power 3.1 (Faul vd., 2009) programı kullanılarak güç analizi gerçekleştirilmiş ve bu işlemin sonunda %95 güven aralığında .05 anlamlılık düzeyinde %80 güce ulaşmak için 283 katılımcının yeterli olacağı belirlenmiştir. Ayrıca her bir bağımlı değişken için post-hoc güç analizleri gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre karizmatik lider .98; görev odaklı lider .99; ilişki odaklı lider için .99 gibi oldukça güçlü sonuçlar bulunmuştur (Bkz. Tablo 1).

Tablo.1: Araştırma Örneklemini Oluşturan Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Değişken | Grup | N | % |
|----------------------|-------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 181 | 64 |
| | Erkek | 102 | 36 |
| Medeni Hal | Evli | 114 | 40.3 |
| | Bekar | 169 | 59.7 |
| | İlköğretim | 1 | .4 |
| | Lise | 22 | 7.8 |
| Eğitim Durumu | Üniversite | 178 | 62.9 |
| | Yüksek Lisans | 60 | 21.2 |
| | Doktora | 22 | 7.8 |
| | Çalışmıyor | 116 | 41 |
| Çalışma Durumu | İşe gidiyor | 86 | 30.4 |
| | Evden çalışıyor | 81 | 28.6 |
| | Gelir Yok | 64 | 22.6 |
| | 0.001-2.500 TL | 31 | 11 |
| Ailenin Gelir Durumu | 2.501-4.500 TL | 52 | 18.4 |
| | 4.501-6.500 TL | 59 | 20.8 |
| | 6.501-8.500 TL | 33 | 11.7 |
| | 8.501 TL ve üzeri | 44 | 15.5 |
| İdeolojik Kimlik | Aşırı Sol | 35 | 12.4 |
| | Sol | 58 | 20.5 |
| | Merkez Sol | 54 | 19.1 |
| | Merkez | 78 | 27.6 |
| | Merkez Sağ | 22 | 7.8 |
| | Sağ | 23 | 8.1 |
| | Aşırı Sağ | 13 | 4.6 |

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmanın veri setine ve veri toplama araçlarına çevrimiçi olarak ulaşılabilir (https://osf.io/4s68k/?view_only=6fd81281399349ec8e4fd7f0f891ed77).

Demografik Bilgi Formu: Demografik bilgi formunda katılımcılara yaş, cinsiyet, yaşadıkları şehir, medeni hal, eğitim durumu, meslek, çalışma durumu, gelir durumu soruları sorulmuştur. Ayrıca, katılımcıların ideolojik kimliklerini belirlemek için hangi ideolojiye (sol-sağ) yakın olduklarına dair bir soru sorulmuştur.

Siyasi Lider Değerlendirme Ölçeği (SLDÖ): Katılımcıların lider tercihlerini belirlemek amacıyla, Ehrhart ve Klein (2001) tarafından iş ortamındaki yöneticilerin liderlik stillerini belirlemek için geliştirilen ve Cohen ve arkadaşları (2004) tarafından siyasi liderliğe uygun ifadeleri barındıracak şekilde uyarlanan Türkçeye ise Özkılıçcı ve Mamatoğlu (2020) tarafından uyarlanan SLDÖ kullanılmıştır. SLDÖ 3 farklı liderin (karizmatik lider, görev odaklı lider ve ilişki odaklı lider) seçim konuşmalarından oluşmaktadır. Bu konuşmalarda karizmatik lider, yüksek bir takipçi beklentisine sahip, riskli ancak hesaplanan davranışlarda bulunan ve grup kimliğini bir bütün olarak vurgulayan biri olarak tasvir edilmiştir. Görev odaklı lider, yüksek ancak ulaşılabilir hedefler belirleyen, belirlediği hedeflere ulaşmak adına kaynakları verimli bir şekilde tahsis eden ve sorumluluklarını devredebilen bir lider olarak karakterize edilmiştir. Son olarak ilişki odaklı lider ise takipçilerine karşı saygılı ve merhametli davranan, onlarla iletişim kurmanın ve güven duygusunun önemine vurgu yapan bir lider olarak betimlenmiştir. Her bir liderin seçim konuşmaları 5'li Likert ölçeğiyle (1 = hiç katılmıyorum, 5 = tamamen katılıyorum) ve beş maddeden oluşan sorular (ör. "Bu aday ne derece ideal bir lider olurdu?" ve "Bu adaya ne derece hayransınız?") çerçevesinde değerlendirilmekte ve olası bir seçimde hangi lidere oy vermek isteyeceklerini belirtmeleri istenen bir soruyla son bulmaktadır. Cohen ve arkadaşlarının çalışmasında (2004) iç tutarlılık katsayıları karizmatik lider .90; görev odaklı lider .91 ve ilişki odaklı lider .93 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .95 .96 ve .97 olarak hesaplanmıştır.

Kimliklenme: Katılımcıların kendilerini içinde yaşadıkları toplumla ne derece kimliklendirdiklerini ve bunun ne derece önemli olduğunu belirlemek amacıyla 2 soru sorulmuştur. Bu sorular "İçinde yaşadığım toplumun tipik bir üyesiyim" ve "İçinde yaşadığım toplumun kimliğini paylaşmak benim için önemlidir" şeklindedir. Cronbach Alpha güvenirlik analizi sonucunda iç tutarlılık katsayısı .65 olarak bulunmuştur.

Durumluk ve Sürekli Kaygı: Katılımcıların durumluk ve sürekli kaygı seviyelerini ayrı ayrı saptamak amacıyla Spielberg ve arkadaşları (1970) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Öner ve Le Compte (1975) tarafından uyarlanan Durumluk ve Sürekli Kaygı Ölçeğinden faydalanılarak üçer madde oluşturulmuş ve araştırma kapsamında katılımcıların durumluk ve sürekli kaygı algılarını belirlemek için kullanılmıştır. Durumluk kaygıyı belirlemek için “*Şu anda sınırlarım gergin*”, “*Şu an başıma geleceklerden endişe ediyorum*” ve “*Şu anda kaygılıyım*”; sürekli kaygıyı belirlemek için ise “*Genellikle her şeyi ciddiye alır ve endişelenirim*”, “*Genellikle sıkıntılı ve güç durumlarla karşılaşmaktan kaçınırım*” ve “*Genellikle kafama takılan konular beni tedirgin eder*” soruları kullanılmıştır. Orijinal çalışmada 4’lü Likert ölçeği üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır ancak bu çalışmada kullanılan altı soru, 5’li Likert ölçek üzerinden (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) değerlendirilmiştir. Bu çalışmada ilgili alt ölçeklerini tutarlılık katsayıları Durumluk Kaygı Ölçeği için .91, Sürekli Kaygı Ölçeği için .70 olarak hesaplanmıştır.

Yeni Koronavirüse İlişkin Algı ve Tutum Ölçekleri: Bu çalışmada Çırakoğlu’nun (2011) Türkiye örnekleminin domuz gribi (H1N1) salgınına yönelik algılarını belirlemek amacıyla daha önceki benzer çalışmalardan ve medyada yer alan haberlerden esinlenerek oluşturduğu maddelerden faydalanılmıştır. Ölçeğin kullanımı ile ilgili olarak Çırakoğlu’ndan gerekli izin alınmıştır. Çırakoğlu’nun belirlediği algı ve tutum sorularının önemli bir kısmı kullanılmış ve sorular mevcut COVID-19 salgınına uygun olacak şekilde ifadelendirilmiştir. Söz konusu yöntemin farklı sosyal ya da psikiyatrik olgularla ilgili algıların araştırılması amacıyla çeşitli araştırmalarda kullanıldığı görülmektedir (örn., depresyon [Çırakoğlu, Kökdemir ve Demirutku, 2003; Furnham ve Kuyken, 1991]; madde bağımlılığı [Çırakoğlu ve Işın, 2005]; suçla ilişkin motivasyon [Taysi, 2007]). Bu çalışmada da araştırmacıların gözlemlerinden ve medyadaki bilgilerden yola çıkarak; Çırakoğlu’nun (2011) algılar ve tutumlar ölçeğine çeşitli sorular eklenmiştir (Akan vd., 2010; Çırakoğlu, 2011). Bulaşıcılık boyutuna “*Koronavirüs köken farketmeksizin her insana bulaşabilir*”; kaçınılamazlık boyutuna “*Ne kadar tedbir alırsak alalım yaşlıları ve kronik rahatsızlığı olanları koronavirüse karşı koruyamayız*” soruları eklenmiştir. Ayrıca orijinal çalışmada bulunmayan ve araştırmacılar tarafından COVID-19 hastalığına dair gözlemlerinden yola çıkarak eklenmiş bazı maddeler de bulunmaktadır. Bunlar; hastalığın nedenleri ölçeğinde yer alan ve iki sorudan oluşan *doğa boyutu* (bkz. Ek Tablo 2) ile hastalığın kontrolü ölçeğinde yer alan ve dört maddeden oluşan *diğerlerini kontrol boyutudur* (bkz. Ek Tablo 3).

Araştırmada kullanılan algı ve tutum ölçekleri şunlardır: (1) COVID-19 Algısı (A-COVID-19) 9 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerden 4 tanesi ters olarak kodlanmıştır, (2) COVID-19'un Nedenleri Algısı (N-COVID-19) on bir maddeden oluşmaktadır, (3) COVID-19'un Kontrolü Algısı (K-COVID-19) on sekiz maddeden oluşmaktadır ve 5 madde ters kodlanmıştır. Tüm ölçekler 5'li Likert olarak hazırlanmış ve katılımcılardan her bir maddeye ne kadar katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum). Ölçeklerde yükselen puanlar katılımcının ilgili maddeye inancının yükseldiğine işaret etmektedir.

Bu çalışmada COVID-19'a yönelik algıları ve tutumları belirlemeye yönelik kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Söz konusu algı ve tutum ölçeklerinin faktör yapısını tespit etmek amacıyla Temel Bileşenler Analizi (TBA) kullanılmıştır. Maddelerin faktör yükleri en az .30 olarak belirlenmiş ve Varimax döndürme yöntemi tercih edilmiştir. Verilerin faktör analizi için uygunluğuna KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının .60'dan yüksek olması baz olarak alınmıştır. Faktör analizleri öncesinde ölçeklere güvenilirlik analizleri de yapılmıştır.

Bu çalışma kapsamında COVID-19'a yönelik algı ve tutumları ölçmek üzere üç grup ölçüm için geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bunlar; A-COVID-19 soruları, COVID-19 salgınının diğer insanlar tarafından nasıl ifade edildiğinin yanı sıra kişinin hastalığı nasıl algıladığına yönelik sorulardan oluşmaktadır. Tehlikelilik olarak isimlendirilen ilk boyut hastalığın yarattığı tehlikeye ilişkin algıları ve inançları kapsamaktadır. Bulaşıcılık olarak isimlendirilen ikinci boyut ise hastalığın bulaşıcılığına ilişkin algılarla ilgili maddelerden oluşmaktadır. A-COVID-19 scree plot analizi ile incelendiğinde özdeğeri (eigenvalue) 2 faktör olduğu görülmektedir (bkz. Ek Tablo 1). Analizde elde edilen KMO (Kaiser Meyer Olkin) değeri .74 ölçeğin uygulandığı örneklem sayısının ilgili analizleri yapabilmek için yeterli olduğunu göstermiştir. A-COVID-19 ölçeğindeki 2 boyutun açıkladığı toplam varyans %50.94 ve iç tutarlılık katsayısı .73 olarak bulunmuştur.

N-COVID-19 soruları, COVID-19 salgınının neden kaynaklandığına ilişkin algıları içeren sorulardan oluşmaktadır. Komplo, inanç ve doğa olarak isimlendirilen boyutları olan on bir maddelik bu ölçekte salgının nedenleri siyasi komplolarla, ilahi mesajlarla ve doğal yaşamın bir gerekliliği olan ifadeleri içermektedir. Söz konusu maddelere yapılan scree plot ile incelenmiş ve 3 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır (bkz. Ek Tablo 2). KMO değeri .84 olarak bulunmuştur. İlk boyut *komplot* olarak isimlendirilmiştir. Bu boyut hastalığın nedenlerine dair medyada sıklıkla dile getirilen komplo inançları ile ilgilidir.

İnanç olarak isimlendirilen ikinci boyuttaki maddeler COVID-19 salgınının nedeni olarak dini ve ruhsal açıklamalara ilişkin inançlar ile ilgilidir. Son boyut ise araştırmacılar tarafından eklenmiş ve *doğa* olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutta salgının nedenleri doğa olayları ve evrimsel açıklamalara dayandırılan inançları kapsamaktadır. Ölçekteki 3 boyut toplam varyansın %77.91'ini açıklamaktadır. Tüm ölçek için iç tutarlılık katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

K-COVID-19 soruları ise salgının kontrol altına alınmasında bireysel, kurumsal ya da uluslararası boyutlarda yapılan ve yapılabilecek eylemlerin sonuçlarına ilişkin inançları belirtmektedir. Çırakoğlu (2001) tarafından domuz gribi salgınının yayılmasının bireysel, kurumsal ya da küresel düzeyde nasıl kontrol edilebileceğine ilişkin inançları belirlemek için kullanılan maddelere ek olarak risk grubundakileri (yaşlılar ve kronik hastalığı olanlar) korumak adına yapılacak eylemleri içeren bazı sorular sorulmuş ve bunun neticesinde dördüncü bir boyut ortaya çıkmıştır. Gerçekleştirilen scree plot analizi sonucunda dört boyutlu bir yapının oluştuğu görülmüş ve KMO katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır (bkz. Ek Tablo 3). İlk boyut *makro kontrol* olarak isimlendirilmiştir. Bu boyuta yüklenen maddeler katılımcıların kurumsal, ulusal ve küresel düzeyde alınan tedbirlerin etkililiğine ilişkin inançlarla ilgilidir. İkinci boyut olan *kişisel kontrol* hastalığa yakalanmamak için alınacak kişisel önlemlerin etkililiği ile ilgilidir. *Kaçınılamazlık* olarak adlandırılan üçüncü boyut hastalığa yakalanmakla ilgili inançları içermektedir. Araştırmacılar tarafından eklenen ve *diğerlerini kontrol* olarak isimlendirilen son boyuttaki maddeler ise risk grubundaki kişileri korumak adına alınacak önlemlerin etkililiği ile ilgilidir. K-COVID-19 ölçeğindeki 4 boyutun açıkladığı toplam varyans %59.37'dir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise .80 olarak bulunmuştur.

Sosyal Güven Ölçeği (SGÖ): Katılımcıların COVID-19 salgınının gidişatıyla bağlantılı olarak çözüme dair umutlarını yani geleceğe güvenlerini, kendilerine ve diğerlerine duydukları güven seviyesini belirlemek amacıyla on maddelik Sosyal Güven Ölçeği hazırlanmıştır. Ölçek değerlendirmesi; 5 aralıklı Likert tipi bir ölçeklendirme (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) ile yapılmıştır.

Bu ölçeğe gerçekleştirilen scree plot analizi neticesinde 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin KMO katsayısı .77 olarak bulunmuştur. 3 maddeden oluşan ve *geleceğe güven* olarak isimlendirilen ilk boyut yakın gelecekte salgının son bulması için tedavi yöntemlerinin geliştirileceğine ilişkin inançları barındırmaktadır. İkinci boyut salgından kişisel önlemler alınarak çözüme katkı sunulacağını içeren ve 2 maddeden oluşan *kişisel güven* boyutudur. 5 maddeden oluşan son boyut ise *diğerlerine güven* olarak isimlendirilmiş ve hastalığın son

bulması için diğer kişilerin, kurumların ve küresel aktörlerin alacağı önlemlere duyulan güveni içeren sorulardan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 3 boyutun açıkladığı toplam varyans %72.72'dir. Ölçeğe ait toplam ölçek iç tutarlılık katsayısı .82 olarak bulunmuştur (bkz. Ek Tablo 4).

İşlem

Uygulama kapsamında ölçeklerin katılımcılara ulaştırılması salgının ülkemizde görülmeye başladığı ilk günlerde internet ortamına yüklenen soru formlarının linklerinin sosyal medya aracılığıyla iletilmesiyle sağlanmıştır. Ayrıca, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'na istenilen evraklarla başvuru yapılmış ve 21.05.2020 tarihinde 21.05.2020/019 karar numarası ile Etik Kurulu'ndan etik uygunluk raporu teslim alınmıştır.

COVID-19 salgınından ülkemizde ilk ölümün gerçekleşmesinden 5 gün sonra ve olası sıkı tedbirler (ulaşımın kısıtlanması, sokağa çıkma yasağı gibi) alınmadan önce katılımcıların COVID-19 salgınına yönelik algı ve tutumları ölçülmek istenmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı küçük bir yönerge ile verilmiştir. Yönergede çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı, verilerin toplu bir şekilde değerlendirileceği ve elde edilen verilerin hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Ölçeklerin doldurulma süresi katılımcının okuma ve anlama hızına göre on beş ila yirmi dakika arasında değişmektedir. Çevrimiçi ortamda yapılan bu uygulama katılımcıların tüm soruları doldurabilmeleri için eksik bırakılan sorularda uyarı verecek şekilde tasarlanmıştır. Böylece sistem sadece tüm soruları dolduran katılımcıları veri setine almıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere yer verilecektir. Katılımcıların COVID-19 salgınının yol açtığı kriz durumunda bir seçim olsa hangi liderlik stilini tercih edeceklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra bir dizi demografik değişken ile liderlik tercihlerinin nasıl ilişkilendiği ile bireyin içinde bulunduğu toplumla kimliklenme düzeyinin, COVID-19'a ilişkin algı ve tutumlarının, sürekli ve durumluk kaygı seviyesinin ve sosyal güveninin siyasi lider tercihleri üzerindeki yordayıcılığına ait analizlere yer verilmiştir. Bu çalışmada, analizlerden önce tüm araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de görülebilir.

Tablo.2: Korelasyon Analizi Sonuçları

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|-------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|
| 1. Yaş | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Eğitim Durumu | .14* | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Gelir Durumu | .52** | .39** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Politik Konum | -.02 | -.16** | -.09 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Durumluk Kaygı | -.12* | -.08 | -.10 | -.20** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Sürekli Kaygı | -.02 | -.08 | -.08 | .01 | .56** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 7. Tehlikelilik | .05 | .04 | .08 | -.15** | .25** | .09 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 8. Bulaşıcılık | -.03 | -.01 | -.03 | -.16** | .09 | -.03 | .31** | 1 | | | | | | | | | | |
| 9. Komplo | -.04 | -.12* | -.09 | .09 | .08 | .09 | -.19** | -.03 | 1 | | | | | | | | | |
| 10. İnanç | -.13* | -.12* | -.20** | .50** | -.01 | .15* | -.14* | -.20** | .16** | 1 | | | | | | | | |
| 11. Doğa | .05 | .10 | .04 | -.18** | .08 | .04 | .01 | .08 | -.24** | -.01 | 1 | | | | | | | |
| 12. Makro Kontrol | -.01 | -.05 | -.04 | .34** | -.15* | -.01 | -.18** | -.20** | -.10 | .34** | .00 | 1 | | | | | | |
| 13. Kişisel Kontrol | -.13* | -.02 | -.11 | .15* | -.17** | -.03 | -.26** | -.09 | .09 | .23** | -.08 | .33** | 1 | | | | | |
| 14. Kaçınılamazlık | -.12* | -.02 | -.08 | .02 | -.04 | -.03 | .08 | .03 | -.07 | -.03 | -.13* | .05 | .37** | 1 | | | | |
| 15. Diğerlerini Kontrol | -.13* | -.06 | -.14* | .05 | .02 | .02 | .15** | .28** | -.11 | .07 | .09 | .14* | .24** | .11 | 1 | | | |
| 16. Geleceğe Güven | -.06 | -.02 | .04 | .09 | .07 | .03 | -.10 | .08 | .02 | .12* | .02 | .22** | .07 | -.01 | .28** | 1 | | |
| 17. Kendine Güven | -.12* | -.10 | -.09 | .05 | -.16** | -.15* | -.11 | .04 | -.06 | .05 | -.04 | .20** | .54** | .46** | .37** | .21** | 1 | |
| 18. Diğerlerine Güven | -.03 | -.08 | -.08 | .26** | -.19** | .05 | -.25** | -.12* | .01 | .33** | -.07 | .67** | .51** | .22** | .15** | .24** | .41** | 1 |

* $p < .05$, ** $p < .01$

Siyasi Lider Tercihi

Bu çalışmada, katılımcılara 3 farklı liderin seçim konuşmaları verilmiş ve şu anda bir seçim yapılırsa oy verecekleri liderlik stili sorulmuştur. Katılımcıların verdikleri yanıtların yüzdelik dağılımı Tablo 3'te verilmiştir. Tabloda da görüldüğü üzere katılımcılar tarafından görev odaklı liderlik stili yüksek oranda (%61.8) tercih edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar alanyazında kriz durumlarında karizmatik liderliğin daha fazla tercih edilebilir olduğu yönündeki bulgularla tutarlı değildir. Mevcut salgın durumunda ise salgının son bulması için daha yüksek ancak ulaşılabilir hedefler koyan, hedeflere ulaşmak için tüm kaynakları etkin şekilde kullanmayı taahhüt eden ve gerektiğinde bazı sorumlulukları ve alınması gereken kararları için uzmanı olan sağlık çalışanlarına devredebilecek görev odaklı liderlerin daha fazla ilgi topladığı söylenebilir.

Salgının Türkiye sınırları içinde yayılmaya başlamasından önceki süreçte ve izleyen süreçte kendisi de tıp doktoru olan Sağlık Bakanı'nın toplum önünde yürüttüğü çalışmaların görev odaklı liderlik tercihinde etkisi olduğu düşünülebilir. Bakan'ın sağlık alanındaki uzmanlığı, oluşturulan bilim kurulu ile süreci yönetirken işine odaklı, uzmanlık bilgisini kullanan, iş paylaşımını uzmanlıklar çerçevesinde yapan tarzı ile şu ana kadar salgının Türkiye'ye geliş ve Türkiye içindeki seyrinde sağlanan kontrol katılımcıların tercihleri üzerinde etkili olmuştur denilebilir. Öte yandan karizmatik liderler; böyle kriz durumlarında takipçilerine oldukça yüksek beklentiler sunar, grup kimliğine – burada ulus kimliği– yönelik söylemlerle krizi aşmaya çalışır, riskli eylemlere yönelirler. Karizmatik liderliğin çizdiği bu profil, küresel çapta bir sağlık sorunu karşısında takipçilerini etrafında tutabileceği söylenebilir ancak bu durum sorunun çözüleceği anlamına gelmez. Böyle bir küresel sağlık sorunu tüm insanlığın sorunudur. Üretilen bilimsel bilginin alan uzmanlarınca paylaşılması ve her an hakkında yeni bilgiler edinilen virüse karşı alınacak tedbirler için görev odaklı liderlik bu işbirlikçi, işlerin uzmanlara delegasyonu ile ilerleyen yaklaşımıyla katılımcılarda karşılık bulmuştur denilebilir. Bu manada mevcut hükümetin ve Cumhurbaşkanı'nın yürütülen sürece doğru mesafeden ve uzmanlığa saygı gösteren yaklaşımının da iyi bir örnek oluşturduğu söylenebilir. Özetle, insanların öldürücü sonuçlar doğurabilecek salgının yönetiminde risk alacağını ve kendi eylemlerini ön plana çıkaran karizmatik liderden ziyade, daha az riskli ve ulaşılabilir hedefler belirleyen ve gerektiğinde danışmanları ile sorumluluğunu paylaşabileceğini belirten görev odaklı lideri tercih etmeleri beklenebilir. Dünya çapında krize yol açan ve bu krizin yönetilmesinde işin ehli olan insanlara (sağlık alanında çalışan uzmanlar gibi) görev paylaşırabilecek, onlarla işbirliği yapabilecek ve tüm süreci koordine edebilecek lider olarak görev

odaklı liderin söylemleri daha ikna edici gelmiş olabilir. Ayrıca, bu çalışmada beklendiği gibi karizmatik lider stiline tercih edilmemiş olması; bu çalışmanın örneklemini ile açıklanabilir. Buna göre bu çalışmanın örneklemini yaklaşık %92 oranında üniversite ve üzeri mezunlar oluşturmaktadır. Önceki çalışmalar eğitim seviyesi yükseldikçe popülist liderlere olan desteğin azaldığına işaret etmektedir (Altan, 2001; Çarkoğlu ve Toprak, 2006; KONDA, 2018; Swank ve Betz, 2003; Wardetzki, 2018).

Tablo.3: “Olası Bir Seçimde Hangi Lideri Tercih Edersiniz?” Sorusuna Verilen Yanıtların Sıklık ve Yüzde Dağılımı (N = 283)

| Lider Tercihi | Sıklık | Yüzde |
|---------------------|--------|-------|
| Karizmatik Lider | 69 | 24.4 |
| Görev Odaklı Lider | 175 | 61.8 |
| İlişki Odaklı Lider | 39 | 13.8 |
| Toplam | 283 | 100 |

Demografik Değişkenler ve Lider Tercihleri Arasındaki İlişkiler

Bu başlık altında katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu, medeni durum ve çalışma durumları) temelinde, siyasi lider tercihlerinin frekans dağılımları ve yüzdelikleri analiz edilmiştir. Yüzde dağılımları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla ki-kare analizi kullanılmıştır. Cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu ve medeni durum değişkenleri ile lider tercihleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmamıştır (tüm p 'ler $> .05$). Gerçekleştirilen analizler sonunda sadece katılımcıların şu anki çalışma durumu ile lider tercihi arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir [$\chi^2_{(4)} = 14.476$, $C' V = .16$, $p < .05$]. Bu kısımda sadece anlamlı çıkan analize ilişkin bulgulara Tablo 4'de yer verilmiştir.

Tablo.4: Şu Anki Çalışma Durumlarının Siyasi Lider Tercih Değişkeni ile İlişkisi Olup Olmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan Ki-Kare (Chi-Square) Testi Sonuçları

| Değişkenler | N | Siyasi Lider Tercih | | | χ^2 | p |
|-----------------------|-----|---------------------|--------------|---------------|----------|-------|
| | | Karizmatik | Görev Odaklı | İlişki Odaklı | | |
| Çalışma durumu | | | | | | |
| Çalışmıyor | 116 | 21 (%18.1) | 83 (%71.6) | 12 (%10.3) | 14.476 | 0.006 |
| İşe gidiyor | 86 | 18 (%20.9) | 51 (%59.3) | 17 (%19.8) | | |
| Eyden çalışıyor | 81 | 30 (%37) | 41 (%50.6) | 10 (%12.3) | | |
| Toplam | 283 | 69 (%24.4) | 175 (%61.8) | 39 (%13.8) | | |

Katılımcıların mevcut çalışma durumları ile lider tercihlerine bakıldığında çok önemli bir kesimin görev odaklı liderden yana tercihlerini kullandıkları görülmektedir (%61.8). Hali hazırda çalışmayan (öğrenci veya işinden ayrılmak zorunda kalan) katılımcıların yaklaşık %72'lik bir kısmı görev odaklı liderden

yana tercihlerini kullanmışlardır. Aktif olarak çalışmayan kitlenin olağanüstü koşullarda kendisi adına görev ve sorumlulukları alan ve bunları gerek ekip arkadaşlarıyla gerek sürece dâhil olan herkesle birlikte aşılabileceğine dair söylemlerde bulunması yol açmış olabilir. Bu durum, salgın sırasında tek bir kişinin (liderin) tüm sorumluluğu ele alıp süreci yönetmesinden ziyade görev paylaşımı yapan ve tamamen aşılması gereken olağanüstü koşullara odaklanan liderlerin daha tercih edilebilir olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca çalışmayan kişilerin salgının gidişatına yönelik haberleri takip etme ihtimallerinin daha fazla olduğu göz önünde bulundurulursa, kontrolü daha iyi sağlayabilecek ve görev paylaşımını ideale yakın bir şekilde yapabilecek görev odaklı bir liderin bu işin altından kalkabileceğini düşünmüş olabilirler.

Kimliklenme, COVID-19'a Yönelik Algı ve Tutumlar, Kaygı Durumu ve Sosyal Güven'in Lider Tercihleri Üzerindeki Yordayıcılığı

Kimliklenme, durumluk kaygı, sürekli kaygı, COVID-19'un algısı (tehlikelilik, bulaşıcılık), COVID-19'un nedenleri (komplo, inanç, doğa), COVID-19'un kontrolü (makro kontrol, kişisel kontrol, kaçınılamazlık, diğerlerini kontrol) ve sosyal güven (geleceğe güven, kişisel güven, diğerlerine güven) yordayıcılarının lider tercihini yordama güçlerini incelemek için çok değişkenli regresyon analizinde geriye doğru eleme (backward) yöntemi kullanılmıştır. Analizler gerçekleştirilmeden önce çoklu doğrusal bağlantı testinde Tolerance ve VIF değerlerine bakılmıştır. Yapılan analizler Tolerance değerinin 1'e yakın ve yüksek, VIF değerinin ise 10'dan küçük olduğunu göstermiştir.

Tablo.5: Karizmatik Lider Tercihinin Araştırma Değişkenleri Tarafından Yordama Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

| | Exp(B) | Sd | β | t | p |
|----------------------|--------------|------------|--------------|--------------|-------------|
| Sabit | 5.88 | 4.26 | | 1.38 | .17 |
| Toplumsal Kimlik | -.163 | .19 | -.054 | -.84 | .40 |
| Durumluk Kaygı | .167 | .12 | .099 | 1.33 | .18 |
| Sürekli Kaygı | -.116 | .16 | -.053 | -.729 | .47 |
| Tehlikelilik | -.131 | .12 | -.075 | -1.09 | .28 |
| Bulaşıcılık | .113 | .13 | .055 | .835 | .40 |
| Komplo | -.071 | .06 | -.076 | -1.15 | .24 |
| inanç | .119 | .12 | .067 | 1.01 | .32 |
| Doğa | -.007 | .17 | -.002 | -.039 | .97 |
| Makro Kontrol | .275 | .13 | .173 | 2.11 | .035 |
| Kişisel Kontrol | .229 | .13 | .147 | 1.81 | .07 |
| Kaçınılamazlık | .091 | .11 | .059 | .85 | .39 |
| Diğerlerini Kontrol | .151 | .16 | .064 | .92 | .36 |
| Geleceğe Güven | .239 | .17 | .093 | 1.45 | .15 |
| Kişisel Güven | -.627 | .28 | -.184 | -2.24 | .026 |
| Diğerlerine Güven | .088 | .13 | .061 | .669 | .51 |

Tablo 5’de yer alan bulgular, sadece makro kontrol ve kişisel güven boyutlarının karizmatik lidere oy verme davranışını anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir ($R = .35$; $R^2 = .12$; $F = 2.42$; $p < .05$). Tabloda da görüldüğü üzere, makro kontrol algısı ($\beta = .173$) karizmatik lider tercihini olumlu yönlü ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Makro kontrol katılımcıların kurumsal, ulusal ya da küresel düzeyde alınan tedbirlerin etkililiğine ilişkin inançlarıyla ilgilidir. Hastalığın kontrol edilmesinde kurumsal anlamda alınan önlemlerin yeterliliğinin karizmatik liderin sahip olduğu kontrol ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Bu durum, karizmatik liderin tarzını beğenenlerin onun oluşturduğu yapılara, aldığı tedbirlere itibar ettikleri ve güvendikleri şeklinde yorumlanabilir. Kriz sürecinde ve özellikle acil tepki vermenin önemli olduğu durumlarda karizmatik liderin buyurgan ve otoriter yaklaşımı daha tercih edilebilir olmaktadır (King, 2007).

Araştırmanın bir başka değişkeni olan kişisel güven algısı ($\beta = -.18$) ise karizmatik lider tercihini olumsuz yönde ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bir başka ifadeyle, hastalıktan korunmaya yönelik aldığı tedbirlere güvenmeyen kişiler karizmatik liderleri daha olumlu değerlendirmektedirler. Kendine güvensizlik temel kişilik özelliklerinden biri olan olumsuz değerlik ile ilişkilendirilebilir. Olumsuz değerlik puanları yüksek olan kişilerin öz saygılarının düşük, değersizlik ve başarısızlık hislerinin ise daha fazla olduğu bilinmektedir. Buradan yola çıkarak bu özelliğe sahip bireylerin, eyleme geçen kişiler olmak yerine izleyen konumda olmalarının karizmatik lider tercihleriyle yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle, olumsuz benlik atıflarını içeren olumsuz değerlik kişilik özelliğine sahip kişilerin de zayıflıklarını bastırmak ve kendilerinde bulamadıkları gücü karizmatik bir lider aracılığıyla hayata geçirmeleri beklendik bir durumdur (Özkılıçcı, 2020). Bir başka çalışmada ise kaçınan bağlanan kişilerin mesafeli ve daha az duygusal ilişkiler kurdukları, esasen görev ve başarıya odaklı olmalarından dolayı karizmatik lider tercihinde buldukları bulgulanmıştır (Shalit vd., 2009). Karizmatik liderler zor koşullarda mükemmel bir kurtarıcı olduklarını vurguladıkları ve kurtuluş vaadinde buldukları için takipçileri tarafından her şeyi iyiye döndürme ve durumu düzeltme yeteneğine sahip oldukları atfında bulunulur. Karizmatik liderin takipçileri kendilerinin cesaret edemeyeceği şeyleri yaptığı ve durumu sadece o liderin düzeltebileceğine inandıkları için kendilerine duymadıkları güveni karizmatik lidere duymaktadırlar (Wardetzki, 2018).

Tablo.6: Görev Odaklı Lider Tercihinin Araştırma Değişkenleri Tarafından Yordanma Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

| | Exp(B) | Sd | β | t | p |
|-----------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Sabit | 10.74 | 3.49 | | 3.08 | .002 |
| Durumluk Kaygı | .206 | .09 | .132 | 2.11 | .036 |
| Tehlikelilik | -.167 | .11 | -.103 | -1.52 | .131 |
| Bulaşıcılık | .322 | .12 | .17 | 2.63 | .009 |
| Komplo | .028 | .05 | .033 | .530 | .59 |
| Kişisel Kontrol | -.088 | .11 | -.061 | -.773 | .44 |
| Diğerlerini Kontrol | .105 | .15 | .048 | .711 | .48 |
| Kişisel Güven | .166 | .24 | .053 | .699 | .46 |
| Diğerlerine Güven | .065 | .09 | .049 | .684 | .50 |

Görev odaklı lider tercihinin araştırma değişkenleri tarafından yordanma düzeyine ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Bulgular incelendiğinde, durumluk kaygının ($\beta = .13$) ve bulaşıcılık boyutunun ($\beta = .17$) görev odaklı lidere oy verme davranışını anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir ($R = .24$; $R^2 = .056$; $F = 2.002$; $p < .05$). Kişilerin durumluk kaygılarının yüksek seviyede olması, bu çalışma için veri toplandığı sırada salgın nedeniyle ölen kişilerin sayısının artmaya başlamasıyla açıklanabilir. Durumluk kaygı, tehlikeli ve istenmeyen bir durumla karşılaşıldığında gerilim ve korku duygularıyla kendini gösteren geçici duygusal bir durum olarak tanımlanmaktadır (Gökçe ve Dündar, 2008: 26). Belirsizliğin neden olduğu kaygı durumlarında görev odaklı ve dönüşümcü liderlerin daha fazla tercih edilir olduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur (Boehm vd., 2010; de Bussy ve Paterson, 2012; Humphreys, 2005; Özdevicioğlu ve Kanıgür, 2009). Kriz durumlarında kontrolü ele alabilecek, olaylara soğukkanlı ve bilgece yaklaşabilecek uzman isimlerin daha etkin bir yönetim sergileyebilecek görev odaklı liderlik stiline; bireyin yaşadığı durumluk kaygıyı dengeleyebileceği ve bu nedenle durumluk kaygı düzeyi arttıkça görev odaklı lider tercihinin de arttığı söylenebilir.

Bulaşıcılık algısı ile ilgili sorulara bakıldığında COVID-19'un önlenmesinde alınacak önlemlerin yetersiz olabileceğine ve kontrol edilemez bir salgın olduğuna yönelik ifadeler rastlanmaktadır. Bu durum, kişilerin nedenlerini ve bulaşma yollarını tam olarak bilemedikleri ve uzmanı olmadıkları bu konuyu kontrol edemeyeceklerine yönelik düşüncelere kapılmaları şeklinde okunabilir. Salgının bulaşıcı etkilerinin azalmasının ve olumsuz sonuçlarının önüne geçilmesinde bu konularda uzman olan kişilerin (Sağlık Bakanı, Bilim Kurulu üyeleri gibi) önderliğine ihtiyaç duyuluyor olabilir. Süreci iyi yönetebilecek ve uzmanlığı bu konularda olan görev odaklı liderin tercih ediliyor olması bu şekilde açıklanabilir.

Tablo.7: İlişki Odaklı Lider Tercihinin Araştırma Değişkenleri Tarafından Yordanma Düzeyine İlişkin Regresyon Analizi

| | Exp(B) | Sd | β | t | p |
|---------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Sabit | 3.45 | 4.53 | | .763 | .45 |
| Toplumsal Kimlik | .264 | .21 | .08 | 1.28 | .20 |
| Durumluk Kaygı | .142 | .13 | .077 | 1.06 | .29 |
| Sürekli Kaygı | -.311 | .17 | -.131 | -1.83 | .07 |
| Tehlikelilik | -.006 | .13 | -.003 | -.048 | .96 |
| Bulaşıcılık | .002 | .14 | .001 | .014 | .99 |
| Komplo | .202 | .06 | .199 | 3.09 | .002 |
| inanç | .377 | .12 | .196 | 2.98 | .003 |
| Doğa | .188 | .18 | .062 | 1.02 | .31 |
| Makro Kontrol | -.053 | .14 | -.031 | -.385 | .70 |
| Kişisel Kontrol | -.061 | .13 | -.036 | -.455 | .65 |
| Kaçınılamazlık | .032 | .11 | .019 | .284 | .77 |
| Diğerlerini Kontrol | -.084 | .17 | -.033 | -.485 | .63 |
| Geleceğe Güven | -.146 | .17 | -.052 | -.836 | .40 |
| Kişisel Güven | .472 | .29 | .128 | 1.59 | .11 |
| Diğerlerine Güven | .251 | .14 | .161 | 1.79 | .07 |

Hastalığın nedenleriyle ilgili boyutlarından olan komplo ve inancın ilişki odaklı lidere oy verme davranışını anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir ($R = .39$; $R^2 = .16$; $F = 3.26$; $p < .05$). Tablo 7 incelendiğinde, komplo algısı ($\beta = .199$) ve inanç algısı ($\beta = .196$) ilişki odaklı lider tercihinin olumlu yönlü ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır. COVID-19 hastalığının küresel ölçekte salgına dönüşmesinin nedenlerini; virüsün laboratuvarında biyolojik silah olarak hazırlanması gibi komplo teorileri ile açıklayan komplo boyutundan yüksek puan alan bireylerin ilişki odaklı lidere yöneldiği görülmüştür. Komplo teorilerinin yarattığı paranoya ortamında bireylerin kendileriyle yakın kişilerarası ilişki kurmayı önceleyen ve buna değer veren ilişki odaklı lideri diğer liderlere göre daha fazla tercih ettiği söylenebilir. Bu bağlamda, ilişki ve iletişim kurmak istemenin temelinde kişilerin kendilerini rahatlatma ihtiyacının yattığı söylenebilir. Bir başka deyişle, kişiler kendilerini dinleyen ve fikirlerini geniş kitlelere iletme konusunda başrol oynayabilecek ilişki odaklı liderlere daha yakın durmaktadır denilebilir. Öte yandan salgını Allah'ın gazabı gibi kontrol edilemez nedenlerle açıklayan inanç boyutunda yüksek puanlar alan kişilerin konuşacak, iletişim kurabilecek ve böylece kendilerini rahatlatacak liderlere yöneldikleri düşünülebilir.

6. SONUÇ

Bu araştırma, DSÖ tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilmesine yol açan COVID-19 hastalığının Türkiye'de de görülmesi ve sıkı önlemlerin alınmaya başlandığı bir dönemde kişilerin lider tercihlerini

belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Krizin devam ettiği süreçte hangi liderlerin daha tercih edilebilir olduğunu ve her bir lider (karizmatik, görev odaklı ve ilişki odaklı) tercihinin hangi değişkenler tarafından yordandığı açıklanmaya çalışılmıştır. Şu anda bir seçim yapılması durumunda katılımcıların önemli bir kısmının görev odaklı lideri tercih ettikleri gösterilmiştir.

Kriz durumlarında liderlerin yaklaşımları geniş kitleler üzerinde oldukça önemli etkiler yaratmaktadır. Özellikle kontrolün düşük olduğu ve hastalığın çözümüne yönelik çarelerin bulunamadığı durumlarda kişilerin liderlerin inisiyatif alıp süreci yönetmelerine yönelik beklentileri artmaktadır. Türkiye örneği düşünüldüğünde, sürecin başından beri Sağlık Bakanı basın karşısına çıkmakta gerek konvansiyonel gerek sosyal medya aracılığıyla önemli bilgilendirmelerde bulunmaktadır. Bakan'ın hükümetin salgının etkisinin azalması adına alınan kararlarda sürekli bir biçimde Koronavirüs Bilim Kurulu üyelerine danışıldığını vurgulaması, tek bir karar merciinden ziyade uzmanlardan oluşan çoğulcu bir heyetin kararlara katıldığını ve sürecin uzmanların kontrolünde yürütüldüğüne işaret etmektedir. Sağlık Bakanı'nın performansı ve toplumla kurduğu iletişim onun görev odaklı bir lider olarak algılanmasına neden olmuş olabilir. Bu bulgunun salgın koşullarında ve özellikle salgının seviyesine bağlı olarak ideal algılanan liderlik stiline değişiklik gösterdiği ve özellikle salgının ciddi bir seviyeye gelmesiyle birlikte görev ve sorumlulukları diğer paydaşlar (uzmanlar, yerel liderler, diğer siyasi grupların temsilcileri) ile paylaşan görev odaklı bir liderlik stiline yönlenildiğine işaret eden çalışmalarla tutarlı olduğu söylenebilir (Baekkeskov ve Rubin, 2014; Nyenswah vd., 2016).

Öte yandan araştırma değişkenlerinin liderlik stili tercihinin yordayıcılığına yönelik olarak yapılan analizler üç liderlik stili en iyi yordayan değişkenlerin birbirinden farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Buna göre karizmatik liderlik bireyin salgın ile ilgili olarak algıladığı makro kontrol ve kişisel güven değişkenleri tarafından yordanmaktadır. Görev odaklı liderlik bireyin durumluk kaygısı ve bulaşıcılık algısı tarafından yordanmaktadır. Son olarak ilişki odaklı liderlik ise; bireyin salgının nedenini komplo teorilerinde ve Allah'ın gazabı gibi inançlarda araması tarafından yordanmaktadır. Elde edilen sonuçlara bir bütün olarak bakıldığında liderlik tercihlerinin bireyin çeşitli ihtiyaçlarından temel alınarak yapıldığı söylenebilir. Buna göre, karizmatik lider tercihinin bireyin kişisel olarak güven ve olaylar üzerinde makro kontrol ihtiyaçlarına karşılık geldiği söylenebilir. Bir başka deyişle, karizmatik liderin yarattığı her şey kontrol altında, hep birlikte bu sorunu aşacağız, geleceğe güvenle bakın, gereken her şey sizin düşünmenize gerek kalmadan tarafımızca yapılıyor mesajlarından kişilerin güvenlik ve makro kontrol ihtiyaçlarının karşılandığı söylenebilir. Benzer şekilde

bireyin yaşadığı durumluk kaygıdaki ve salgına ilişkin bulaşıcılık algısındaki artış, bulaşıcılık gibi sağlıkla ilgili bir konuda ütopyik söylemler yerine somut uzmanlık gereken adımlara ihtiyacın görev odaklı liderler tarafından karşılanacağını düşündürmüş olabilir. Ayrıca burada durumluk kaygı algısı, klinik bir kaygı değil salgın krizinin hemen başında anlık olarak ölçüm alındığından dolayı bireyin hissettiği anlık kaygıdır. Bunun anlamı geçici durum ve şartlar düzeldiği ölçüde hızla iyileşebilecek bir kaygı algısıdır. Bu noktada görev odaklı liderliğin uzman, sorumlu ve somut adımları; kaygının azalması ihtiyacını karşılayabilecektir. Son olarak COVID-19 salgınının nedenlerinin komplo teorilerinde ve gizemli dini inanışlarda aranması, salgını bu seviyede konuşma anlatma ve anlama ihtiyacına işaret etmektedir. Bu manada ilişki odaklı liderlerin bu konuda katılımcıların ihtiyaçlarına karşılık verdikleri söylenebilir.

Yukarıda özetlenen ve yorumlanmaya çalışılan bulgular ışığında; lider tercihlerinin kişilerin tatmin edilmesi ya da karşılanması gereken ihtiyaçları bağlamında yapılabildiği söylenebilir. Bu bağlamda en tepedeki yöneticilerin farklı kriz durumlarında halkın farklı ihtiyaçlarını karşılayabilecek yaklaşımları benimsemesinin, kriz yönetiminde; özellikle halkın kendini güvende hissetmesi, sorunu kontrol altında görmesi, huzurla kendi üzerine düşenleri yapma konusunda motive olmasını sağlayabileceği düşünülebilir. Bu manada şu ana kadar (22 Nisan 2020) hükümet yöneticilerinin farklı liderleri, özellikle konunun uzmanı Sağlık Bakanı ve değişen sorumlulukta milli eğitim, dışişleri, içişleri, hazine ve maliye bakanları gibi ön plana çıkarması konuya farklı açılardan en uygun yollarla yaklaşıldığı algısını yaratması, açık iletişim, her soruya cevap verme çabası gibi şeffaf olunmaya çalışılmasının kriz yönetiminde karşılık bulduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın yordayıcı değişkenleri olan COVID-19'a yönelik tutum ve algılar, sosyal güven ve kaygı ile liderlik stilleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ancak yine bu çalışmada yordayıcı olarak değerlendirilen toplumsal ve ideolojik kimlik ile tanımlanan kimliklenmenin lider tercihlerini yordamadığı görülmüştür. İlgili alanyazınla tutarsız olan bu bulgu şu şekilde yorumlanabilir. Bu çalışmada araştırma değişkenleri geriye doğru eleme yöntemi ile regresyona alınmıştır. Bunun anlamı liderlik stillerini en iyi yordayan değişkenlerin regresyon eşitliğinde kalması ve modelde yer almayan değişkenlerin elenmesidir. Bu manada, mevcut COVID-19 salgın krizi ortamında; aslında liderlik tercihleri için güçlü bir yordayıcı olan kimliğin ve kimliklenmenin daha hayati sorunların yaşandığı bir noktada önemini yitirdiği düşünülebilir. Söz gelimi, herhangi bir insan ayrımı yapmaksızın her dinden ve milletten insana bulaşan COVID-19 için; tüm dünyanın birlikte mücadele etmek

zorunluluğunda olması; bulunacak aşı ve tedavi gibi çözümlerin tüm insanlığın ortak yararına açılacağı beklentisi mevcut şartlarda kimliği ve kimlik siyasetini geri plana atmış olabilir. Ayrıca toplumla kimliklenme düzeyini ölçme amacıyla sorulan sorular için yapılan güvenilirlik analizinde iç tutarlılık katsayısının düşük çıktığı görülmüştür (.65). Bu durum bulguların yorumlanmasında göz önünde bulundurulmalıdır. İlerleyen çalışmalarda toplumla kimliklenme düzeyi ile ilgili sorulacak daha kapsamlı sorularla ölçümler tekrarlanabilir.

Öte yandan, araştırma sonunda karizmatik liderlik stiline en çok tercih edilen liderlik olarak çıkmaması ve kimliklenmenin lider tercihleriyle ilişkili bulunmamasına ortak bir açıklama getirilebilir. Bu çalışmanın örnekleminin önemli bir kısmı eğitim seviyesi yüksek (üniversite ve üstü oranı %92) kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu kendilerini sol ideolojik kimlikle (sol: %52; merkez: %20; sağ: %28) tanımlamaktadır. Bu bağlamda karizmatik liderlerin daha çok kimlik siyaseti yaptıkları ve popülizm bağlantılı sağ seçmenden daha çok oy aldığı bilinmektedir. Böylece, örneklemin sola kayan yapısının karizmatik liderlik ve kimlik siyaseti yapan liderleri tercih etmeyen bir profil çizmelerinin bu sonuçlara etki ettiği düşünülebilir. Veri toplama aşamasında herhangi bir teşvik aracı (kredi, para veya hediye çeki) kullanılmaması ve yazarların bağlantılı olduğu kişilerin örneklemin önemli bir kısmını oluşturması araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır.

Gelecek çalışmaların; krizi farklı yönleriyle bireyin gündelik yaşantısında, işinde, aile yaşantısında ortaya çıkan değişiklik ve değişimlerle ele alınması yerinde olacaktır. Mevcut kriz gündelik yaşamı tamamen değiştirmiş, ev-iş döngüsünü sekteye uğratmıştır. Özellikle bahsi geçen konuların yönetiminde liderlerin bu konularda alacakları rollere yönelmek gelecekte karşılaşılabilecek kriz durumları için pratik faydalar sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Abrams, Dominic ve Michael A. Hogg (1988), "Comments on the Motivational Status of Self-Esteem in Social Identity and Intergroup Discrimination", *European Journal of Social Psychology*, 18 (4): 317-334.

Akan, Hulya, Yesim Gurol, Sukran Ozdatlı, Gulden Yilmaz, Ayca Vitri nel ve Osman Hayran (2010), "Knowledge and Attitudes of University Students Toward Pandemic Influenza: A Cross-Sectional Study from Turkey", *BMC Public Health*, 10 (1): 413-420.

Alper, Sinan, Fatih Bayrak ve Onurcan Yılmaz (2020), “Psychological Correlates of COVID-19 Conspiracy Beliefs and Preventive Measures: Evidence from Turkey”, *Current Psychology* (New Brunswick, N.j.): 1–10.

Altan, Cemal (2011), “Eğitim, Siyasal Eğilim ilişkisi: Mersin Örneği”, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12 (1): 313-329.

Arslan, Aykut (2009), “Kriz Yönetiminde Liderlik”, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 18 (1): 1-12.

Asgari, Ali, A. Daud Silong, Aminah Ahmad ve Bahaman Abu Samah (2008), “The Relationship Between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange Perceived Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behaviors”, *European Journal of Scientific Research*, 23 (2): 227-242.

Baekkeskov, Eric ve Olivier Rubin (2014), “Why Pandemic Response is Unique: Powerful Experts and Hands-Off Political Leaders”, *Disaster Prevention and Management*, 23 (1): 81-93.

Bangerter, Adrian, Franciska Krings, Audrey Mouton, Ingrid Gilles, Eva G. Green ve Alain Clémence (2012), “Longitudinal Investigation of Public Trust in Institutions Relative to the 2009 H1N1 Pandemic in Switzerland”, *PLoS One*, 7 (11): e49806.

Barney, Jay B. ve Mark H. Hansen (1994), “Trustworthiness as a Source of Competitive Advantage”, *Strategic Management Journal*, 15: 175-190.

Bass, Bernard M. ve Ralph M. Stogdill (1990), *Bass and Stogdill’s Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (New York: Free Press).

Bass, Bernard M. (1990), “From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision”, *Organizational Dynamics*, 18 (3): 19-31.

Becker, Ernest (2013), *Ölümü İnkâr* (İstanbul: İz Yayıncılık) (Çev. Arzu Tüfekçi).

Boehm, Amnon, Guy Enoshm ve Shamai Michal (2010), “Expectations of Grassroots Community Leadership in Times of Normality and Crisis”, *Journal of Contingencies & Crisis Management*, 18 (4): 184–194.

Boin, Arjen B. ve Paul’T Hart (2003), “Public Leadership in Times of Crisis: Mission Impossible?”, *Public Administration Review*, 63 (5): 544-556.

Boin, Arjen B., Paul’T Hart, Eric Stern ve Bengt Sundelius (2005), *The Politics of Crisis Management: Public Leadership under Pressure* (New York: Cambridge University Press).

Boin, Arjen B., Sanneke Kuipers ve Werner Overdijk (2013), “Leadership in Times of Crisis: A Framework for Assessment”, *International Review of Public Administration*, 18 (1): 79-91.

Bostan, Sedat, Ramazan Erdem, Yunus Emre Öztürk, Taşkın Kılıç ve Ali Yılmaz (2020), “The Effect of COVID-19 Pandemic on the Turkish Society”, *Electronic Journal of General Medicine*, 17 (6): 1-8.

Bowers, Melissa R., J. Reggie Hall ve Mandyam M. Srinivasan (2017), “Organizational Culture and Leadership Style: The Missing Combination for Selecting the Right Leader for Effective Crisis Management”, *Business Horizons*, 60 (4): 551-563.

Brehm, John ve Rahn Wendy (1997), “Individual-Level Evidence for the Causes and Consequences of Social Capital”, *American Journal of Political Science*, 41 (3): 999–1023.

Burns, James McGregor (1978), *Leadership* (New York: Harper and Row).

Cemaloğlu, Necati ve Ali Kılınç (2012), “Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (23): 132-156.

Christ, Olive, R. Van Dick, Ulrich Wagner ve Jost Stellmacher (2003), “When Teachers Go the Extra-Mile: Foci of Organizational Identification as Determinants of Different Forms of Organizational Citizenship Behavior among School Teachers”, *British Journal of Educational Psychology*, 73 (3): 329-341.

Cohen, Florette, Sheldon Solomon ve Molly Maxfield (2004), “The Effects of Mortality Salience on Evaluations of Charismatic, Task-Oriented, and Relationship-Oriented Leaders”, *Psychological Science*, 15 (12): 846-853.

Conger, Jay A. ve Rabindra N. Kanungo (1994), “Charismatic Leadership in Organizations: Perceived Behavioral Attributes and Their Measurement”, *Journal of Organizational Behavior*, 15 (5): 439-452.

Conger, Jay A. ve Rabindra N. Kanungo (1998), *Charismatic Leadership in Organizations* (London: Sage Publications).

Coughlin, Steven S. (2012), “Anxiety and Depression: Linkages with Viral Diseases”, *Public Health Reviews*, 34 (2): 1-17.

Çarkoğlu, Ali ve Binnaz Toprak (2006), *Değişen Türkiye’de Din, Toplum ve Siyaset* (İstanbul: TESEV Yayınları).

Çırakoğlu, Okan C. (2011), “Domuz Gribi (H1N1) Salgınıyla İlişkili Alguların, Kaygı ve Kaçınma Düzeyi Değişkenleri Bağlamında İncelenmesi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 26 (67): 49-64.

Çırakoğlu, Okan C., Doğan Kökdemir ve Kürşad Demirutku (2003), “Lay Theories of Causes of and Cures for Depression in A Turkish University Sample”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31 (8): 795-806.

Çırakoğlu, Okan C. ve Güler Işın (2005), “Perception of Drug Addiction among Turkish University Students: Causes, Cures, and Attitudes”, *Addictive Behaviors*, 30 (1): 1-8.

Çölgeçen, Yasemin ve Hasan Çölgeçen (2020), “Covid-19 Pandemisine Bağlı Yaşanan Kaygı Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği”, *Electronic Turkish Studies*, 15 (4): 261-275.

de Bussy, Nigel M. ve Ann Paterson (2012), “Crisis Leadership Styles—Bligh Versus Gillard: A Content Analysis of Twitter Posts on the Queensland Floods”, *Journal of Public Affairs*, 12 (4): 326-332.

Dirks, Kurt T. ve Daniel P. Skarlicki (2004), “Trust in Leaders: Existing Research and Emerging Issues”, Kramer, Roderick ve Karen Cook (Der.), *Trust and Distrust in Organizations: Dilemmas and Approaches* (New York: Russell Sage): 21-40.

Eagly, Alice H., Mary C. Johannesen-Schmidt ve Marloes L. Engen (2003), “Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men”, *Psychological Bulletin*, 129 (4): 569-591.

Ehrhart, Mark G. ve Katherine J. Klein (2001), “Predicting Followers' Preferences for Charismatic Leadership: The Influence of Follower Values and Personality”, *The Leadership Quarterly*, 12 (2): 153-179.

Ekiz, Tutku, Ebrar İlman ve Elif Dönmez (2020), “Bireylerin Sağlık Anksiyetesi Düzeyleri ile Covid-19 Salgını Kontrol Algısının Karşılaştırılması”, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6 (1): 139-154.

Elgar, Frank J., Anna Stefaniak ve Michael J. Wohl (2020), “The Trouble with Trust: Time-Series Analysis of Social Capital, Income Inequality, and COVID-19 Deaths in 84 Countries”, *Social Science & Medicine*, 263: 113365.

Faul, Franz, Edgar Erdfelder, Axel Buchner ve Albert-Georg Lang (2009), "Statistical Power Analyses Using G* Power 3.1: Tests for Correlation and Regression Analyses", *Behavior Research Methods*, 41 (4): 1149-1160.

Fey, Carl F., Margarita Adaeva ve Anastasia Vitkovskaia (2001), "Developing A Model of Leadership Styles: What Works Best in Russia?", *International Business Review*, 10 (6): 615-643.

Fukuyama, Francis (1995), *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity* (New York: The Free Press).

Furnham, Adrian ve Willem Kuyken (1991), "Lay Theories of Depression", *Journal of Social Behavior and Personality*, 6 (2): 329-342.

Gökçe, Tuğrul ve Cihad Dünder (2008), "Samsun Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nde Çalışan Hekim ve Hemşirelerde Şiddete Maruziyet Sıklığı ve Kaygı Düzeylerine Etkisi", *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 15 (1): 25-28.

Göksu, Özkan ve Hatice Kumcağız (2020), "Covid-19 Salgınında Bireylerde Algılanan Stres Düzeyi ve Kaygı Düzeyleri", *Electronic Turkish Studies*, 15 (4): 463-479

Haslam, S. Alexander (2001), *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach* (London: Sage).

Heifetz, Ronald, Alexander Grashow ve Marty Linsky (2009), "Leadership in A (Permanent) Crisis", *Harvard Business Review*, 87 (7/8): 62-69.

Hermann, Margaret G. (2005), *Assessing Leadership Style: A Trait Analysis*, Post, Jerrold (Der.), *The Psychological Assessment of Political Leaders* (Ann Arbor: University of Michigan Press): 178-212.

Hohman, Zachary P., Michael A. Hogg ve Michelle C. Bligh (2010), "Identity and Intergroup Leadership: Asymmetrical Political and National Identification in Response to Uncertainty", *Self and Identity*, 9 (2): 113-128.

Hsu, Shih-Yi C. ve Bahaudin G. Mujtaba (2007), "Team Transformational Leadership, Trust, Satisfaction, and Commitment: The Testing of A Structural Equation Model in Software Development Teams", *Review of Business Information Systems*, 11 (3): 17-28.

Humphreys, John H. (2005), "Contextual Implications for Transformational and Servant Leadership: A Historical Investigation", *Management Decision*, 43 (10): 1410-1431.

Hwang, Sungwook ve Glen T. Cameron (2008), “Public’s Expectation About an Organization’s Stance in Crisis Communication Based on Perceived Leadership and Perceived Severity of Threats”, *Public Relations Review*, 34 (1): 70–73.

James, Erika H. ve Lynn P. Wooten (2005), “Leadership as (Un)usual, How to Display Competence in Times of Crisis”, *Organizational Dynamics*, 34 (2): 141-152.

Jones, James H. ve Marcel Salathé (2009), “Early Assessment of Anxiety and Behavioral Response to Novel Swine-Origin influenza A(H1N1)”, *PLoS One*, 4 (12): 1-8.

Kaarbo, Juliet ve Margaret G. Hermann (1998), “Leadership Styles of Prime Ministers: How Individual Differences Affect the Foreign Policymaking Process”, *The Leadership Quarterly*, 9 (3): 243-263.

King III, Granville (2007), “Narcissism and Effective Crisis Management, A Review of Potential Problems and Pitfalls”, *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 15 (4): 183-193.

Klann, Gene (2003), *Crisis Leadership Using Military Lessons, Organizational Experiences and The Power of Influence to Lessen the Impact of Chaos on the People You Lead* (North Carolina: Greensboro): 20-27.

KONDA (2018), *KONDA Temmuz’18 Barometresi, Siyasal ve Toplumsal Araştırmalar Dizisi* (İstanbul).

Lagadec, Patrick (2009), “A New Cosmology of Risks and Crises: Time for a Radical Shift in Paradigm and Practice”, *Review of Policy Research*, 26 (4): 475–488.

Lau, Joseph T. F., Xilin Yang, Ellie Pang, H. Y. Tsui, Eric Wong ve Yun K. Wing (2005), “SARS-Related Perceptions in Hong Kong”, *Emerging Infectious Diseases*, 11 (3): 417-424.

Leung, Gabriel M., Lai-Ming Ho, Steve K. Chan, , Sai-Yin. Ho, John Bacon-Shone, Ray Y. Choy, Anthony J. Hedley, Tai-Hing Lam ve Richard Fielding (2005), “Longitudinal Assessment of Community Psychobehavioral Responses During and After the 2003 Outbreak of Severe Acute Respiratory Syndrome in Hong Kong”, *Clinical Infectious Diseases*, 40 (12): 1713-1720.

Light, Paul (2008), *Predicting Organizational Crisis Readiness: Perspectives and Practices toward a Pathway to Preparedness*, Policy Report Written for the Center for Catastrophe Preparedness and Response (New York University: Project on Organizational and Community Preparedness).

Lipponen, Jukka, Klaus Helkama ve Juslin Milla (2003), "Subgroup Identification, Superordinate Identification and Intergroup Bias Between the Subgroups", *Group Processes and Intergroup Relations*, 6 (3): 239-250.

Luecke, Richard (2008), *Kriz Yönetimi, Felaketleri Önleme Becerilerinizi Geliştirin* (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları) (Çev. Önder Sarıkaya).

Mamatoğlu, Nihal (2008), "Öğretmenlerde Kimliklenme ve Kimliklenmenin İşe Yönelik Tutum ve Algıları Yordayıcılığı", *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22): 47-62.

Mamatoğlu, Nihal (2010), "Lider Davranışları Algıları ve Örgütsel Kimliklenme Boyutları Arasında Çalışanın Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü", *Türk Psikoloji Dergisi*, 25 (65): 82-97.

Mamatoğlu, Nihal (2019), "Sosyal Psikolojinin Sosyal Güven Konusuna Uygulanışı", *Gülden, Sayılan ve Cem Şafak Çukur (Der.), Uygulamalı Sosyal Psikoloji* (Ankara: Nobel Yayınları): 351-390.

Miller, Andrea ve Robert Goidel (2009), "News Organizations and Information Gathering During a Natural Disaster: Lessons from Hurricane Katrina", *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 17 (4): 266-273.

Morrell, Kevin ve Jean Hartley (2006), "A Model of Political Leadership", *Human Relations*, 59 (4): 483-504.

Newton, Kenneth (2001), "Trust, Social Capital, Civil Society, and Democracy", *International Political Science Review*, 22 (2): 201-214.

Nyenswah, Tolbert, Cyrus Y. Engineer ve David H. Peters (2016), "Leadership in Times of Crisis: The Example of Ebola Virus Disease in Liberia", *Health Systems & Reform*, 2 (3): 194-207.

Öner, Necla ve Ayhan Le Compte (1985), *Durumluk-Süreklilik Kaygı Envanteri El Kitabı* (İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi).

Özdevecioğlu, Mahmut ve Sevgi Kanıgür (2009), "Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (16): 53-82.

Özkılıçcı, Gökçe (2020), "Ebeveyn Stilleri, Siyasal Toplumsallaşma, Liderlik, Kişilik ve Oy Verme Davranışı Arasındaki İlişkiler", *Yayınlanmamış Doktora Tezi* (Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Özkılıçcı, Gökçe ve Nihal Mamatoğlu (2020), “Siyasi Lider Değerlendirme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Çalışması”, Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi, 2 (3): 163-170.

Pillai, Rajnandini (1996), “Crisis and the Emergence of Charismatic Leadership in Groups, An Experimental Investigation”, Journal of Applied Social Psychology, 26 (6): 543-562.

Pillai, Rajnandini ve James R. Meindl (1991), “The Effect of A Crisis on the Emergence of Charismatic Leadership: A Laboratory Study”, Academy of Management Proceedings, 1: 235-239.

Pratt, Michael G. (2001), “Social Identity Dynamics in Modern Organizations: An Organizational Psychology/ Organizational Behavior Perspective”, Hogg, Michael A. ve Deborah J. Terry (Der.), Social Identity Processes in Organizational Context (Philadelphia, PA: Psychology Press): 13-30.

Prince, Martin, Vikram Patel, Shekhar Saxena, Mario Maj, Joanna Maselko, , Michael R. Phillips ve Atif Rahman (2007), “No Health Without Mental Health”, The Lancet, 370 (9590): 859-877.

Putnam, Robert D. (1993), Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy (New Jersey: Princeton University Press).

Putnam, Robert D. (2000), Bowling Alone, The Collapse and Revival of American Community (New York: Simon and Schuster).

Rank, Otto (1968), Art and Artist: Creative Urge and Personality Development (New York: Agathon Press).

Reade, Carol (2001), “Dual Identification in Multinational Corporations: Local Managers and Their Psychological Attachment to the Subsidiary versus the Global Organization”, International Journal of Human Resource Management, 12 (3): 405-424.

Rosenthal, Uriel, Arjen Boin ve Louise K. Comfort (2001), Managing Crises: Threats, Dilemmas, Opportunities (Illinois: Charles C Thomas Publisher).

Ruggieri, Stefano ve Constanza S. Abbate (2013), “Leadership Style, Self-Sacrifice, and Team Identification”, Social Behavior and Personality: An International Journal, 41 (7): 1171-1178.

Savaş, Esen ve Derya Tanrıverdi (2010), “Knowledge, Attitudes and Anxiety towards Influenza A/H1N1 Vaccination of Healthcare Workers in Turkey”, BMC Infectious Diseases, 10 (1): 281- 287.

Shalit, Alon, Popper Micha ve Zakay Dan (2010), "Followers' Attachment Styles and Their Preference For Social or For Personal Charismatic Leaders", *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (5): 458-472.

Simonton, Dean K. (1988), "Presidential Style: Personality, Biography, and Performance", *Journal of Personality and Social Psychology*, 55 (6): 928-936.

Spielberger, Charles D., R. L. Gorsuch ve Robert E. Lushene (1970), *STAI Manual* (Palo Alto: Consulting Psychologists Press).

Swank, Duane ve Hans-Georg Betz (2003), "Globalization, the Welfare State and Right-Wing Populism in Western Europe", *Socio-Economic Review*, 1 (2): 215-245.

Tajfel, Henri E. (1978), *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations* (London: Academic Press).

Tajfel, Henri ve John C. Turner (1979), "An Integrative Theory of Intergroup Conflict", Austin, William G. ve Worchel Stephen (Der.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (Monterey, CA: Brooks/Cole): 33-47.

Tajfel, Henri ve John C. Turner (1986), "The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour", William G. ve Worchel Stephen (Der.), *Psychology of Intergroup Relations* (Chicago: Nelson Hall): 7-24.

Taylor, Melanie R., E.Agho Kingsley, J. Stevens Garry ve Beverley Raphael (2008), "Factors Influencing Psychological Distress during A Disease Epidemic: Data from Australia's First Outbreak of Equine Influenza", *BMC Public Health*, 8 (347): 1-13.

Taysi, Ebru (2007), "Suça İlişkin Kişilerarası Motivasyonlar Ölçeğini Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, 10 (20): 63-74.

Turner, John C. (1985), "Social Categorization and the Self-Concept: A Social Cognitive Theory of Group Behavior", Lawler, Edward J. (Der.), *Advances in Group Processes* (Greenwich, CT: JAI Press): 77-122.

Turner, John C., Michael A. Hogg, Penelope J. Oakes, Stephen D. Reicher ve Margaret S. Wetherell (1987), *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory* (Oxford: Basil Blackwell).

Travaglino, Giovanni A. ve Chanki Moon (2020), "Explaining Compliance with Social Distancing Norms during the COVID-19 Pandemic: The Roles of Cultural Orientations, Trust and Self-Conscious Emotions in the US, Italy, and South Korea", *PsyarXiv*.

Van Dick, Rolf (2004), "My Job is My Castle: Identification in Organizational Contexts", Cooper, Cary L. ve Ivan T. Robertson (Der.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Wiley: Chichester): 171-203.

Van Knippenberg, Daan ve Els C. M. Van Schie (2000), "Foci and Correlates of Organizational Identification", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (2): 137- 147.

Van Knippenberg, Barbara, Daan Van Knippenberg, David De Cremer ve Michael A. Hogg (2005), "Research in Leadership, Self, and Identity: A Sample of the Present and A Glimpse of the Future", *The Leadership Quarterly*, 16 (4): 495-499.

Wardetzki, Bärbel (2018), *Siyasette ve Toplumda Narsizm Ayartma ve İktidar* (İstanbul: İletişim Yayıncılık) (Çev. Deniz Cankoçak).

Welch, Michael R., Roberto E. Rivera, Brian P. Conway, Jennifer Yonkoski, Paul M. Lupton ve Russell Giancola (2005), "Determinants and Consequences of Social Trust", *Sociological Inquiry*, 75 (4): 453-473.

World Health Organization (2020),
<https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> (15.05.2020)

EK: TABLOLAR

Tablo.1: COVID-19 Algısı (A-COVID-19) için Özdeğerler, İç Tutarlılık Katsayıları ve Boyutlarının Açıkladığı Varyanslar (N = 283)

| A-COVID-19 Maddeleri | Ort. | S | Boyut | |
|--|------|------|-------|-------|
| | | | 1 | 2 |
| Medya koronavirüs salgınını abartıyor* | 3.97 | 1.01 | .83 | |
| Koronavirüs hastalığı söylendiği kadar tehlikeli değil* | 4.07 | 1.06 | .82 | |
| Sağlık çalışanları koronavirüs salgınını abartıyor* | 4.31 | .82 | .72 | |
| Koronavirüs ölümcül bir hastalıktır | 3.71 | .91 | .40 | |
| Koronavirüs tedavisi olan bir hastalıktır* | 2.98 | .96 | .38 | |
| Koronavirüs köken farketmeksizin her insana bulaşabilir | 4.41 | .77 | | .79 |
| Koronavirüs kolay bulaşan bir hastalıktır | 4.33 | .82 | | .77 |
| Koronavirüs herkese bulaşabilir | 4.33 | .82 | | .76 |
| Koronavirüsün kadınlara ve erkeklere bulaşma olasılığı eşittir | 3.87 | 1.1 | | .69 |
| Özdeğer | | | 3.01 | 1.57 |
| Varyans (%) | | | 33.47 | 17.46 |
| İç tutarlılık | | | .66 | .74 |

*Ters kodlanan maddeler

Not. 1 = Tehlikelilik, 2 = Bulaşıcılık

Tablo.2: COVID-19 Nedenleri (N-COVID-19) için Özdeğerler, İç Tutarlılık Katsayıları ve Boyutlarının Açıkladığı Varyanslar (N = 283)

| N-COVID-19 Maddeleri | Ort. | S | Boyut | | |
|---|------|------|-------|-------|-------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| Koronavirüs biyolojik silah olarak üretildi | | | | | |
| Bu hastalık koronavirüs ile ilgili büyük bir deneyin parçasıdır | | 1.09 | | | |
| Bu hastalık gelişmiş ülkelerin ortaya koyduğu politik bir oyundur | 2.88 | | .91 | | |
| Bu salgının nedeni gelişmiş ülkelerin ilaç ve aşı satma çabasıdır | 2.86 | 1.14 | .90 | | |
| Bu virüs ekonomik sisteme katkı sağlamak için bilinçli olarak yayıldı | 2.73 | 1.07 | .90 | | |
| Bu hastalığın nedeni ekonomik krizdir | 2.72 | 1.12 | .89 | | |
| | 2.52 | 1.09 | .72 | | |
| Bu salgın toplumsal bozulmaya karşı Allah'ın bir gazabıdır | 2 | 1.18 | | .88 | |
| Bu tür salgınlar toplumun dinden uzaklaşmasına karşı Allah'ın verdiği bir cezadır | 1.9 | 1.15 | | .87 | |
| Bu salgın kaderimizde var | 2.1 | 1.14 | | .78 | |
| Bu tür salgınlar doğanın denge kurma çabasıdır | 3.06 | 1.12 | | .84 | |
| Bu salgın evrimin bir parçasıdır | 2.97 | 1.19 | | .74 | |
| Özdeğer | | | 4.97 | 2.25 | 1.35 |
| Varyans (%) | | | 45.22 | 20.42 | 12.26 |
| İç tutarlılık | | | .94 | .86 | .63 |

Not. 1 = Komplo, 2 = İnanç, 3 = Doğa

Tablo.3: COVID-19 Kontrol (K-COVID-19) için Özdeğerler, İç Tutarlılık Katsayıları ve Boyutlarının Açıkladığı Varyanslar (N = 283)

| K-COVID-19 Maddeleri | Ort. | S | Boyut | | | |
|---|------|------|-------|-------|------|-----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Hastalığın yayılmasını durdurmak için yapılanlar yeterlidir | 2.14 | 1.03 | .87 | | | |
| Hastalıkla mücadele için sağlık kurumlarının yaptığı çalışmalar yeterlidir | 2.72 | 1.14 | .87 | | | |
| Türkiye'deki önleyici çalışmalar yeterlidir | 2.45 | 1.11 | .82 | | | |
| Dünyadaki önleyici çalışmalar yeterlidir | 2.24 | .92 | .69 | | | |
| Beslenmeme dikkat edersem bu hastalık beni etkilemez | 2.89 | .95 | | .85 | | |
| Kişisel temizliğime dikkat edersem koronavirüs bana bulaşmaz | 2.94 | .95 | | .76 | | |
| Koronavirüsten kişisel tedbirler alarak korunmak mümkündür | 3.33 | .98 | | .66 | | |
| Salgını durdurmak için herkesin ellerini sıkça yıkaması yeterli olur | 2.38 | .92 | | .64 | | |
| Bu hastalığa yakalanmamak için aldığım kişisel tedbirler yeterlidir | 3.09 | .95 | | .49 | | |
| Görmediğim bir virüsten kaçınmak mümkün değildir* | 3.24 | 1.13 | | | .83 | |
| Hastalığa yakalanmak kişinin kendi elinde değildir* | 2.83 | 1.02 | | | .72 | |
| Ne kadar önlem alınırsa alınsın hastalığın bulaşmasını engellemeyebiliriz* | 2.76 | 1.07 | | | .71 | |
| Ne kadar tedbir alırsak alalım yaşlıları ve kronik rahatsızlığı olanları koronavirüse karşı koruyamayız* | 3.07 | .96 | | | .59 | |
| Alacağım kişisel tedbirler hastalıktan korunmam için yetersiz kalır* | 3.81 | .84 | | | .57 | |
| Sosyal mesafemi korursam yaşlıları ve kronik rahatsızlığı olanları koronavirüse karşı koruyabilirim | 4.02 | .74 | | | | .85 |
| Zorunlu olmadıkça evden çıkmazsam yaşlıları ve kronik rahatsızlığı olanları koronavirüse karşı koruyabilirim | 4.03 | .78 | | | | .85 |
| İçinde yaşadığım toplumun sağlığı için önerilen kurallara (14 Altın kural) uymak benim için önemlidir | 4.3 | .74 | | | | .67 |
| Kişisel temizliğime dikkat edersem yaşlıları ve kronik rahatsızlığı olanları koronavirüse karşı koruyabilirim | 3.61 | .86 | | | | .34 |
| Özdeğer | | 4.41 | 2.55 | 2.19 | 1.54 | |
| Varyans (%) | | 24.5 | 14.15 | 12.15 | 8.57 | |
| İç tutarlılık | | .83 | .79 | .75 | .73 | |

*Ters kodlanan maddeler

Not.1= Makro K., 2= Kişisel K., 3=Kaçınılamazlık, 4=Diğerlerini K.

Tablo.4: Sosyal Güven Ölçeği için Özdeğerler, İç Tutarlılık Katsayıları ve Boyutlarının Açıkladığı Varyanslar (N = 283)

| Sosyal Güven Maddeleri | Ort. | S | Boyut | | |
|--|------|------|-------|-------|-------|
| | | | 1 | 2 | 3 |
| Yakın gelecekte koronavirüs için etkili tedavi yöntemlerinin bulunacağına inanıyorum | 3.97 | .69 | .93 | | |
| Yakın gelecekte koronavirüs aşısının bulunacağına inanıyorum | 3.88 | .86 | .92 | | |
| Yakın gelecekte koronavirüsün etkili bir şekilde kontrol altına alınacağına inanıyorum | 3.83 | .79 | .84 | | |
| Koronavirüsten korunmak için aldığım kişisel tedbirlere güveniyorum | 3.52 | .83 | | .92 | |
| Koronavirüsten korunmak için kendime güveniyorum | 3.48 | .87 | | .92 | |
| Koronavirüsten korunmak için devletin aldığı tedbirlere güveniyorum | 2.7 | 1.13 | | | .84 |
| Koronavirüsten korunmak için içinde yaşadığım toplumun aldığı tedbirlere güveniyorum | 2.22 | .99 | | | .82 |
| Koronavirüsten korunmak için uluslararası toplumun aldığı tedbirlere güveniyorum | 2.57 | .96 | | | .74 |
| Koronavirüsten korunmak için komşularımın aldığı tedbirlere güveniyorum | 2.46 | .89 | | | .66 |
| Koronavirüsten korunmak için iş yerimde alınan tedbirlere güveniyorum | 2.79 | 1.03 | | | .66 |
| Özdeğer | | | 3.88 | 2.02 | 1.36 |
| Varyans (%) | | | 38.86 | 20.27 | 13.59 |
| İç tutarlılık | | | .88 | .88 | .81 |

*Ters kodlanan maddeler

Not. 1 = Geleceğe Güven, 2 = Kişisel Güven, 3= Diğerlerine Güven