

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ PROAKTİF KİŞİLİK YAPILARI İLE DUYGUSAL BULAŞMA DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Yazar / Author: Arş. Gör.Nurdan Oral Kara^v

Arş. Gör.Aslı Vergili^{vi}

Prof. Dr. Ramazan Erdem^{vii}

Özet

Bireyin sahip olduğu duygular diğer insanlarla nasıl iletişim kuracağını belirleyebileceği gibi, iletişimde bulunan bireyler birbirlerinin duygularından etkilenebilir ve duygusal bulaşma yaşayabilirler (Hatfield vd.,1994). Hatfield ve arkadaşları (1994) bir bireyin başka bir kimsenin ses tonu, duruşu, hareketleri ve ifadelerinden farkında olmadan etkilendiği karşındakini taklit ederek duygusal yakalama sürecini “duygusal bulaşma” olarak tanımlamışlardır. Proaktif kişilik, kişilerin bir değişimi başlatma ve çevreyi etkilemeleri gibi aktif rol üstlenmelerine değinmektedir. Bu kişilik özelliğine sahip bireylerin davranışlarını ayıran ana özellik, işe karşı pasif olmak yerine, aktif bir yaklaşım içinde olmalarıdır (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişilik yapısına sahip bireylerin yapıları incelendiğinde bu bireyler için, değerlerin duygulardan daha önemli olduğu ve herhangi bir durumu değiştirebilmek için kendilerinde güçlü oranda inisiyatif ve sorumluluk hissettikleri görülmüştür (Covey, 2015).

Araştırmanın amacı, duygusal bulaşma ile proaktif kişilik yapısı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Grup içindeki kişilerarası iletişimi aydınlatacak önemli ipuçlarına duygusal bulaşma olgusunu inceleyerek ulaşılabileceği düşünülmektedir. Sosyal etkileşimin önemli olduğu örgütlerde çalışanların birbirlerinin duygu durumlarından etkilenmeleri örgüt içinde pek çok faktörü de etkileyebilecektir. Çevresindeki kişileri etkilemekten hoşlanan proaktif kişilik yapısı ile duygusal bulaşma düzeyi arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın evrenini Isparta ve Burdur illerinin “İl Sağlık Müdürlüğü” ile “Halk Sağlığı Müdürlüğü” nde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmada 161 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada Bateman ve Crant (1993)’ın “proaktif kişilik ölçeği” ile Doherty (1997)’nin “Duygusal Bulaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Veri toplama aracında ayrıca katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorulara da yer verilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre kadın çalışanların erkek çalışanlara göre , evli olanların bekar olanlara göre duygusal bulaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre proaktif kişilik yapılarında bir fark bulunamamıştır. Yapılan korelasyon analizine göre proaktif kişilik ile duygusal bulaşma düzeyi arasında düşük düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=0,241$ $p<0,01$).

Anahtar Kelimeler: Duygusal Bulaşma, proaktif kişilik, emotional contagion

* Bu çalışma 26-27 Kasım 2016 tarihlerinde, İstanbul’da düzenlenen International Congress of Management Economy And Policy isimli uluslar arası bilimsel kongrede bildiri olarak sunulmuştur.

^v Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, nurdankarasdu@gmail.com

^{vi} Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, assli_vergili@hotmail.com

^{vii}Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü raerdem@yahoo.com

1. Giriş

1.1. Proaktif Kişilik

Gerek yaşadığımız toplum da gerekse dünya üzerinde birçok kavram gün yüzüne çıkmakta ve toplumsal olaylar bu kavramlar üzerinden incelenmektedir. Toplumu ve olayları en çok etkileyen ise bireyleri ve onları diğer insanlardan farklı kılan kişilikleridir. Kişilik denildiğinde “*belirli bir durumda veya belirli olaylar karşısında kişinin takındığı tavrın davranışsal yönü ve devamlılık gösteren özellikleri*” akla gelmektedir (Tolan, İsen ve Batmaz, 1991). Üzerine birçok araştırmalar yapılmış olan kişilik kavramında kişisel gelişim literatürünün genişlemesiyle birlikte “proaktif kişilik”, “proaktif olma” “reaktif olmama” gibi kavramlar ortaya başlanmıştır.

Proaktivite kavramı; “*bireylerin gelecekte karşılaştıkları durumlar henüz ortaya çıkmadan harekete geçerek söz konusu durumları kontrol altına alma veya etkileme çabası ile ilgili bir kavram*” olarak tanımlanmakta olup (Tosun; 2012: 15); İlk kez 2. Dünya savaşı döneminde hayatın sorumluluğunu üzerine alan insanlar için kullanılmıştır. Proaktivite konusundaki çalışmaları ile tanınan Bateman ve Crant (1993) proaktiviteyi “*buldukları çevreyi etkilemek amacıyla bir harekette ya da girişimde bulunma yönünde insanlar arasındaki ruhsal yapı farklılığı*” olarak tanımlamışlardır. Literatürde birçok kez tanımı yapılmış olan proaktivite kavramı özetle, bireylerin kendi yaşamlarından sorumlu olduklarını ifade etmektedir (Güler Şahin, 2006: 19).

Proaktif kişilik yapısına sahip bireylerin yapıları incelendiğinde bu bireyler için, değerlerin duygulardan daha önemli olduğu ve herhangi bir durumu değiştirebilmek için kendilerinde güçlü oranda inisiyatif ve sorumluluk hissettikleri görülmüştür (Covey, 2015: 81). Bireyler bilerek, sorumluluk ve inisiyatif olarak, sosyal ortamlarda dahil olmak üzere mevcut koşulları değiştirebileceklerine inanırlar ve bireysel olarak var olan farklılıkları sayesinde de çevrelerini etkileyerek değişimi gerçekleştirebilecek güce sahiptirler (Siebert, Crant ve Kraimer, 1999: 417, Diener, Larsen ve Emmons, 1984: 582). Proaktif kişiler durumları ve koşulları kendileri yaratırlar, yapmaları gereken işe odaklanarak diğer kötü olayların onları negatife çekmesine, etkilemesine, izin vermezler, odak noktasına etki alanlarını alan bu bireyler, bir şeyler yapabilecekleri, bir sonuç çıkarabilecekleri, işler üzerinde çalışarak etki alanlarını genişletmeye çalışırlar (Covey, 2015: 82-95).

Genel olarak bakıldığında proaktif kişilerin daha çok sorumluluk aldıkları, herhangi bir duruma öncü olabilecekleri, fırsatları hızlı bir şekilde sermayeye dönüştürebildikleri, sorunları daha kolay çözüme kavuşturacak analitik yeteneğe sahip oldukları gibi özelliklerin üzerinde fazlasıyla durulmuştur (Peterson ve Lee, 2000: 406). Tüm bu özelliklere sahip olan proaktif kişilerin iş yaşamı içerisindeki yeri ve farklılığı da birçok kez araştırılmış, Kırkman ve Rosen (1999) proaktif kişilik yapısının iş performansı ve iş takımları üzerinde büyük oranda etki yarattığını, bu durumun örgüt

içerisinde verimliliği de aynı oranda arttırdığını dile getirmişlerdir. İş yaşamı içerisinde negatif cümleler kuran reaktif bireylere karşı, sürekli olarak “yapabiliriz, farklı bir yol bulabiliriz” gibi ifadelerle gelen proaktif kişiler örgütün motivasyonunu da artırıcı nitelik taşımaktadırlar (Covey, 1989/2015: 90).

1.2. Duygusal Bulaşma

Bireyin sahip olduğu duygular diğer insanlarla nasıl iletişim kuracağını belirleyebileceği gibi, iletişimde bulunan bireyler birbirlerinin duygularından etkilenebilir ve duygusal bulaşma yaşayabilirler (Hatfield vd., 1994). Yapılan bir araştırmada küçük bebeklerin ve çocukların yetişkinlerin sinirli yüz ifadelerinden etkilenip huzursuzlandığı ve oyuncakları ile daha az oynadıkları gözlemlenmiştir (Harris, 1989). Yetişkinler de tıpkı bebek ve çocuklar gibi etkileşimde oldukları bireylerin duygu durumlarından etkilenirler. Duyguların bulaşıcı olabileceği dair fikirlere bir çok eski çalışmada (“Darwin, 1872/1965 ; Jung,1968 ; Reik,1948” akt. Doherty, 1997) değinilmesine rağmen duygusal bulaşma kavramı ilk kez Hatfield ve arkadaşları (1992) tarafından ortaya atılmıştır. Hatfield, Cacioppo ve Rapson (1992,1994) duygusal bulaşma kavramını bir kişinin karşısındaki kişinin ses tonu, duruş ve hareketlerini bilinç ve irade dışı olarak taklit etmeye çalışması yani başka bir ifadeyle duygusal olarak yakınsamasını “duygusal bulaşma” olarak tanımlamışlardır.

Örgütlerde bireylerin algılamalarının, tutumlarının ve davranışlarının nelerden etkilendiğini belirlemek pek çok araştırmacının ilgi alanı haline gelmiştir. Bireyler örgüt yaşamında pek çok faktörden etkilenmektedirler. Bu etkilenme sonucunda davranışlarında farklılıklar oluşmaktadır (Özdevecioğlu,2007). İş yaşamında, birlikte çalışan bireylerin birbirlerinden etkilenerek duygusal bulaşmaya maruz kalması bu sosyal süreci daha da önemli hale getirmektedir. Kişilerin özel yaşamında önemli olduğu düşünülen duygular, iş yaşamında profesyonelliğin bir gereği olarak geri plana atılması beklenmiş ve zarar verici olarak sayılmıştır (Çetinkaya ve Alparslan, 2011). Oysa duygular kişiler arası iletişimde anahtar değişkenlerden biridir tıpkı soğuk algınlığı gibi duygular da insanlardan insanlara bulaşır(Liman Kaban, 2014).

Duygusal bulaşma kuramı, kişiler arası ilişkilerde açıklanması zor bir çok konuyu aydınlatması açısından bize ışık tutabilir. Örneğin, biri size gülümsediğinde otomatik(istemsiz) olarak gülümseme ihtiyacı hissedersiniz. Yahut ağlayan birisini gördüğünüzde duygusallaşabilirsiniz (Hatfield vd.,1992). Hatfield ve arkadaşlarının “ilkel duygusal bulaşma” olarak açıkladıkları bu gibi durumlar kısa sürede ortaya çıkan, hızlı ve istemsizdir. Kişiler sürecin bilişsel, ilişkili yapısının farkında değildir (Hatfield vd., 1992). Duygusal bulaşmanın ilk aşaması olan bu süreç bilinçaltından ve otomatik olarak kişiden kişiye duygu aktarımı şeklinde kişilerin karşısındakinin yüz ifadelerini, beden dillerini ve konuşma biçimlerini senkronize şekilde taklit etmeleri sonucu gerçekleşir (Barsade, 2002). Yapılan araştırmalarda birbiri ile uzun süre vakit geçirmiş ve etkileşim halinde olan bireylerin zamanla aynı duyguları ve hisleri paylaşmaya başlayacaklarını ortaya koymuşlardır. Örneğin yakın arkadaşlar veya sevgililerin bir

süre sonra olaylara karşı benzer olumlu veya olumsuz tepki verdiklerini, hem fikren hem de duygusal olarak birbirlerine benzedikleri gözlenmiştir (Barsade, 2002 ; Anderson vd., 2003).

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı, Evren ve Örneklemi

Araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının duygusal bulaşma durumları ile proaktif kişilik yapısı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Grup içindeki kişilerarası iletişimi aydınlatarak önemli ipuçlarına duygusal bulaşma olgusunu inceleyerek ulaşılabileceği düşünülmektedir. Sosyal etkileşimin önemli olduğu örgütlerde çalışanların birbirlerinin duygu durumlarından etkilenmeleri örgüt içinde pek çok faktörü de etkileyebilecektir. Çevresindeki kişileri etkilemekten hoşlanan proaktif kişilik yapısı ile duygusal bulaşma düzeyi arasında bir ilişki olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmanın evrenini Isparta ve Burdur illerinin “İl Sağlık Müdürlüğü” ile “Halk Sağlığı Müdürlüğü” nde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla bu kurumlardan izin alınmış ve toplamda 161 çalışana ulaşılmıştır.

Sağlık çalışanlarının duygusal bulaşma durumlarının incelendiği ilk araştırma olma özelliği taşımaktadır. Çalışmada yoğun duygusal süreçler yaşadıkları varsaydığımız hastalarla birebir iletişim halinde olmayan idari işlerde çalışan sağlık personeli araştırma grubu olarak tercih edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu ‘proaktif kişilik ölçeği’, ‘duygusal bulaşma ölçeği’ ve katılımcıların demografik bilgilerine yönelik soruların bulunduğu üç bölümden oluşmaktadır.

Proaktif kişilik ölçeği: Bireylerin proaktif kişilik yapılarını ölçmek ve derecelendirebilmek amacıyla çalışma kapsamında Bateman ve Crant tarafından 1993’te geliştirilen Proaktif Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. 17 maddeden oluşan orijinal form tek boyutlu bir ölçme aracıdır. Ölçeğin orijinal halinin, üç farklı örneklem grubu üzerinde, üç aydan fazla süren çalışmalar sonucunda oluşturulduğu ifade edilmektedir. Bateman ve Crant yapmış oldukları çalışma sonucunda geliştirilen ölçeğin güvenilirlik katsayısını $\alpha = 0.89$ olarak bulmuşlardır. Araştırma kapsamında ise ölçeğin orijinal halinin birebir Türkçeye çevrilmiş hali kullanılmış olup, orijinal yapıya uygunluk gösterecek şekilde tek boyutlu bir yapı elde edilmiştir.

Duygusal Bulaşma Ölçeği: Doherty (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin Akın ve diğerleri (2015) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçeğin kullanımı için yazar ile eposta yolu ile iletişime geçilmiş ve ölçeğin kullanımı ile ilgili izin alınmıştır.

Duygusal bulaşma ölçeği, 15 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Ölçeğin orijinalinde toplam beş temel duyguyu (sevgi, mutluluk, korku, kaygı ve üzüntü) taklit etme eğilimini değerlendirmektedir. Ancak Akın vd. (2015)'nin çalışmasında ölçeğin yapı geçerliliği için uygulanan açımlayıcı faktör analizinde toplam faktör yükleri 0.46 ile 0.69 arasında değişen tek boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0.90, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise 0.84 olarak bulunmuştur(Akın vd., 2015). Bu araştırmada ölçeğin güvenilirlik değeri 0.833 olarak bulunmuştur.

2.3. Veri Analizi

Anketlerden elde edilen veriler SPSS 18.0 paket programından yararlanılarak, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel testlerde alfa düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

3. Bulgular Ve Tartışma

3.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanının sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Özellikler	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Erkek	59	36.6
	Kadın	102	63.4
Medeni Durum	Evli	145	90.1
	Bekar	16	9.9
Yaş Grupları	30 ve altı	17	10.6
	31-41	78	48.8
	42-55	63	39.4
	56 ve üzeri	2	1.3
Eğitim Düzeyi	Lise	22	13.7
	ÖnLisans	68	42.2
	Lisans	55	34.2
	Yüksek Lisans	10	6.2
	Doktora	6	3.7

Meslek			
Doktor	6	3.8	
Diş Hekimi	2	1.3	
Hemşire-Ebe	51	32.0	
Sağlık Memuru	29	18.2	
Diğer İdari Personel	63	39.6	
Diğer Meslek Grupları	10	5.0	
Toplam	161	100	

Tablo 1’de araştırma kapsamına alınan sağlık çalışanlarının çeşitli bireysel ve sosyo-ekonomik özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde, %63.4’ünün kadınlardan ve %36.6’sının erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %3.8’ini hekimler, %32’sini hemşire ve ebeler, %39.6’sını diğer idari personel oluşturmaktadır. Örneklemde %5 oranında diğer meslek grupları (avukat, aşçı vb.) yer almaktadır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %10.6’sı 30 yaş altında iken, %48.8’i 31-41 yaş aralığındadır. Eğitim açısından bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun önlisans (%42.2’si) ve lisans (%34.2’si) mezunu iken %6.2 yüksek lisans ve %3.7 doktora mezunu bulunmaktadır. Katılımcıların %90.1’i evlidir.

Tablo 2. Proaktif Kişilik Yapısı Ölçeğine Verilen Cevapların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Madde No	Proaktif Kişilik Ölçeği İfadeleri	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (Sd)
1	Sürekli olarak hayatımı geliştirmek için yeni yollar arayışı içerisindeyimdir.	161	3.60	1.14
2	Yaşadığım toplumda ve hatta dünyada fark yaratmak için kendimi güdülenmiş hissederim.	160	3.01	1.05
3	Yeni projelerin başlatılması için başkalarının inisiyatif kullanmasını bekleme eğilimindeyimdir.	154	2.96	1.16
4	Nerede olursam olayım hep yapıcı değişim için güçlü bir kaynak olmuştumdur.	159	3.64	1.05
5	Fikirlerime karşı engellerle karşılaşmaktan ve bu engellerin üstesinden gelmekten keyif alırım.	161	3.51	1.15
6	Fikirlerimin gerçeğe dönüşmesini görmekten daha heyecan verici bir şey yoktur.	161	4.20	0.99
7	Beğenmediğim bir şey gördüğümde düzeltirim.	161	3.95	0.81
8	Olasılıklar ne olursa olsun, bir şeye inanırsam, gerçekleştirebilirim.	161	3.77	0.91
9	Diğerlerinin muhaliflerine rağmen fikirlerimin savunucusu olmaya bayılırım.	160	3.75	0.96
10	Fırsatları belirleme ve tanımlamada mükemmelimdir.	161	3.31	0.96
11	Her zaman işleri daha iyi yapmanın yollarını ararım.	160	4.19	0.73
12	Bir fikre inandığımda, hiçbir engel beni onu gerçekleştirmekten alıkoymaz.	161	3.57	1.08
13	Statükoya meydan okumaya bayılırım.	160	3.16	1.07
14	Bir problemle karşılaştığımda sonuna kadar mücadele ederim.	161	3.89	0.88
15	Problemleri fırsatla dönüştürme konusunda çok iyiyimdir	160	3.20	1.05
16	Diğerlerinden çok daha önce iyi bir fırsatı fark ederim	161	3.27	0.96

17	Zor durumda olan birini gördüğümde, bir şekilde yolunu bulup yardım ederim.	161	4.09	0.86
----	---	-----	------	------

Tablo 2'de katılımcıların proaktif kişilik yapısını ölçmek üzere sorulmuş sorulara vermiş oldukları cevapların ortalamaları incelendiğinde ifadelerin çoğunun 3'ün üzerinde puan aldığı ancak ters kod sorusu olan "Yeni projelerin başlatılması için başkalarının inisiyatif kullanmasını bekleme eğilimindeyimdir" ifadesinin 2,96 puan ile 3'ün altında puan aldığı görülmektedir. "Fikirlerimin gerçeğe dönüşmesini görmekten daha heyecan verici bir şey yoktur." İfadesi ile "Her zaman işleri daha iyi yapmanın yollarını ararım." İfadelerinin en yüksek puanı aldığı görülmektedir. İfadeler 3.59 genel ortalamaya sahiptir. Verilen cevaplara göre proaktif kişilik ölçeğinde en az 1 ile en fazla 5 arasında değerler elde edilmiştir. Ortalamaların 1'e yaklaşması durumunda daha az proaktif kişilik yapısı göstermekte 5'e yaklaştığı durumda da proaktif kişilik yapısı göstermektedir. Bu durumda katılımcıların orta düzeyde proaktif kişilik yapısına sahip

olduğu söylenebilir.

No	Duygusal Bulaşma Ölçeği İfadeleri	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (Sd)
1	Eğer konuştuğum kişi ağlamaya başlarsa benim de gözlerim yaşarır.	161	2.69	0.83
2	Moralim bozukken mutlu biriyle beraber olursam rahatlarım.	161	3.00	0.89
3	Birisi bana içten gülümsediğinde ben de ona gülümserim ve ona kanım ısınır.	158	3.44	0.76
4	İnsanlar sevdikleri birinin ölümünden söz ettiğinde hüznle dolarım.	161	3.23	0.87
5	Haberlerde sinirli yüzler gördüğümde, dişlerimi sıkırım ve bedenim kasılır.	160	2.15	0.96
6	Aşık olduğum kişinin gözlerine baktığımda, zihnimi romantik düşünceler kaplar.	158	3.05	0.90
7	Öfkeli insanların çevremde bulunması sinirimi bozar.	161	3.45	0.74
8	Saldırıya uğramış insanların korku dolu yüzlerini haberlerde gördüğümde onların ne hissettiklerini hayal etmeye çalışırım.	160	3.08	0.86
9	Aşık olduğum kişi bana sarıldığında âdeta eriyip biterim.	158	3.00	0.92
10	Aşırı yüksek sesli ve hiddetli bir tartışmaya şahit olduğumda gerilirim.	161	3.40	0.76
11	Çevremde mutlu insanların bulunması, olumlu düşünmemi sağlar.	161	3.65	0.52
12	Aşık olduğum kişi bana dokunduğunda bedenim bu etkiyi hisseder.	157	3.33	0.75
13	Çevremde aşırı gergin insanlar olduğunda ben de gerildiğimi fark ederim.	160	3.26	0.75
14	Hüzünlü filmlerde ağlarım.	161	2.70	0.96
15	Dişçilerin bekleme odasında bir çocuğun korku dolu çığlıklarını dinlemek beni gerginleştirir.	161	3.03	0.78

Tablo 3. Duygusal Bulaşma Ölçeğinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Duygusal bulaşma ölçeğinde minimum değer 1, maksimum değer 4 ile ifade edilmektedir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ortalamaların 1'e

yaklaştığı durumda duygusal bulaşma düzeyi düşük, 4'e yaklaştığında duygusal bulaşma düzeyi yüksektir. **Tablo 3**'de katılımcıların duygusal bulaşma düzeylerini ölçmek üzere sorulmuş sorulara vermiş oldukları cevapların ortalamaları incelendiğinde ortalamaların çoğunun 3'ün üzerinde olduğu görülmektedir. En düşük ortalama puanı 2.15 ile "Haberlerde sinirli yüzler gördüğümde, dişlerimi sıkırım ve bedenim kasılır." İfadesidir.

Faktörler	No	Duygusal Bulaşma Ölçeği İfadeleri	Faktör Yüğü
Faktör 1: Mutluluk	2	Moralim bozukken mutlu biriyle beraber olursam rahatlarım.	0.856
	3	Birisi bana içten gülümsediğinde ben de ona gülümserim ve ona kanım ısınır.	0.537
Faktör 2: Hüzün	1	Eğer konuştuğum kişi ağlamaya başlarsa benim de gözlerim yaşarır.	0.783
	4	İnsanlar sevdikleri birinin ölümünden söz ettiğinde hüzünle dolarım.	0.636
	14	Hüzünlü filmlerde ağlarım.	0.794
	5	Haberlerde sinirli yüzler gördüğümde, dişlerimi sıkırım ve bedenim kasılır.	0.615
Faktör 3: Sevgi	6	Aşık olduğum kişinin gözlerine baktığımda, zihnimi romantik düşünceler kaplar.	0.843
	9	Aşık olduğum kişi bana sarıldığında âdeta eriyip biterim.	0.875
	12	Aşık olduğum kişi bana dokunduğunda bedenim bu etkiyi hisseder.	0.841
Faktör 4: Kaygı	7	Öfkeli insanların çevremde bulunması sinirimi bozar.	0.712
	10	Aşırı yüksek sesli ve hiddetli bir tartışmaya şahit olduğumda gerilirim.	0.711
	11	Çevremde mutlu insanların bulunması, olumlu düşünmemi sağlar.	0.665
Çıkarılan İfadeler	13	Çevremde aşırı gergin insanlar olduğunda ben de gerildiğimi fark ederim.	0.686
	8	Saldırıya uğramış insanların korku dolu yüzlerini haberlerde gördüğümde onların ne hissettiklerini hayal etmeye çalışırım.	
	15	Dişçilerin bekleme odasında bir çocuğun korku dolu çığlıklarını dinlemek beni gerginleştirir.	

Tablo 4. Duygusal Bulaşma Ölçeğinin Faktör Analizi

KMO: 0.780

Barlett Testi: 572,711

Ölçeğin Türkçe versiyonunun kullanıldığı Akın ve arkadaşlarının (2015) yapmış olduğu geçerlik güvenirlik çalışmasında uygulanan faktör analizi sonucu ölçeğin 15 maddesi tek boyutta uyum sağlamış, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanıma sunulmuştur. Bu çalışmada yapılan faktör analizi sonucu Doherty (1997)'nin

5 boyutta değerlendirdiği duygusal bulaşma ölçeği 4 boyuta yüklenmiştir. Faktör analizi iki aşamalı şekilde uygulanmış olup, boyutlar içerisinde 8. ve 15. ifadelerin binışik yüklenmesinden dolayı bu ifadeler elenerek analizden çıkartılmıştır. Yapılan iki aşamalı işlem sonucunda elde edilen 4 faktör varyansın %62.99'ini açıklamaktadır. Verilerin örneklem büyüklüğü yeterlidir ve değişkenler arası korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır (KMO=0.780 ; Barlett=572,711). Faktörler ve soruların faktör yükleri **Tablo 4**'de gösterilmiştir.

Ölçeğin originalinde beş temel duygu (sevgi, mutluluk, korku, kaygı ve üzüntü) değerlendirilmektedir. Faktör analizi sonucu elde edilen boyutlar orijinal ölçek ile büyük oranda benzerlik göstermektedir. Anketten çıkartılan 8. ve 15. ifade ile kaygı boyutuna yüklenen 13. ifade orijinal ölçekte korku boyutunu oluşturmaktayken araştırmamızda korku boyutu yer almamaktadır. Kevrekidis ve arkadaşları (2008) tarafından duygusal bulaşma ölçeğinin Yunanca formunun geçerlilik güvenilirlik çalışmasında da bu çalışma ile benzer şekilde 8. 15. ve 13. maddeler binışik yüklendiği için ölçekten çıkartılmış ve ölçeğin yunanca formu bu çalışmadaki gibi 4 boyutta değerlendirilmiştir.

Faktör 1: “Mutluluk boyutu”, 2 ifadeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0.856 ve 0.537 açıkladığı varyans oranı 10.068'dir.

Faktör 2: “Hüzün boyutu”, 4 ifadeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0.615 ile 0.794 arasında değişmektedir. Faktörün açıkladığı varyans oranı ise 18.709'dur.

Faktör 3: “Sevgi Boyutu” , 3 ifadeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0.841 ile 0.875 arasında değişmektedir. Faktörün açıkladığı varyans oranı ise 17.675'dir.

Faktör 4: “Kaygı Boyutu” , 4 ifadeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0.665 ile 0.712 arasında değişmektedir. Faktörün açıkladığı varyans oranı ise 16.540'dır.

3.2. Ölçekler İle Demografik Değişkenlerin Analizi

Çalışanların genel olarak proaktif kişilik yapıları ve duygusal bulaşma düzeyleri ile demografik değişkenler arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla öncelikle verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını “One Sample Kolmogorv-Smirnov” testi ile analiz edilmiştir. Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı için yapılan analiz sonuçlarında her iki p değerinin de 0,05'den büyük olması normal dağılıma sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yüzden veri setinin geneline bakıldığında verilerin parametrik olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Grup	N	X	SS	t	p
Proaktif	Kadın	102	3.5341	0.6241	-1.838	0.076

Kişilik Yapısı	Erkek	59	3.7101	0.5619		
	Kadın	102	3.1921	0.4236		
Duygusal Bulaşma	Erkek	59	2.9434	0.4622	3.470	0.01

Proaktif kişilik yapısı ve duygusal bulaşma düzeyine ilişkin olarak erkek ve kadın çalışanların görüşleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır.

Tablo 4'de yer alan verilere göre erkek ve kadın çalışanlar arasında proaktif kişilik yapısına ilişkin yapılan t testindeki değerler %95 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak kadın ve erkek çalışanların duygusal bulaşma düzeylerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=3.470$; $p=0.01<0.05$). Yapılan çalışmalarda kadın ve erkeklerin duygusal bulaşma düzeylerinin yanı sıra duyguları yakalama ve duyarlılık düzeylerinin de farklılık gösterdiğine dair sonuçlara ulaşılmıştır (Doherty vd.,1995; Doherty, 1997; Kevrekidis vd., 2008; Hatfield, 1992).

Tablo 6. Medeni Durum Değişkenine Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Grup	N	X	SS	t	p
Proaktif Kişilik Yapısı	Evli	145	3.6618	0.6330		
	Bekar	16	3.5916	0.6051	0.438	0.662
Duygusal Bulaşma	Evli	145	3.1247	0.4441		
	Bekar	16	2.8854	0.4898	-2.025	0.045

Tablo 6'da yer alan verilere göre evli ve bekar çalışanlar arasında proaktif kişilik yapısına ilişkin yapılan t testindeki değerler %95 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak evli ve bekar çalışanların duygusal bulaşma düzeylerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=2.025$; $p=0.045<0.05$).

Yaş, öğrenim durumu ve meslek gruplarına yapılan One-Way ANOVA analizi sonuçlarına göre her iki ölçek için de gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

	1	2	3	4	5	6
1 Proaktif Kişilik	3.5986	0.6063	1,000			

2	Duygusal Bulaşma	3.1009	0.4530	0.241**	1,000				
3	F1:Mutluluk	3.2236	0.6468	-	0.504**	1,000			
4	F2:Hüzün	2.8180	0.6210	0.179*	0.871**	0.267**	1,000		
5	F3:Sevgi	3.1287	0.7427	0.235**	0.605**	0.227**	0.300**	1,000	
6	F4:Kaygı	3.4462	0.5157	-	0.748**	0.302**	0.562**	0.231**	1,000

Tablo 7. Değişkenler Arası Korelasyon Matrisi

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$ (N=161)

Proaktif kişilik ile Duygusal bulaşma düzeyinde pozitif yönde düşük düzeyde ($r=0,241$ $p < 0,01$) ilişki bulunmuştur. Duygusal bulaşma düzeyi ile mutluluk ve sevgi alt boyutu pozitif yönde orta düzeyde ($r=0,504$, $r=0.605$; $p < 0,01$), hüzün ve kaygı alt boyutu ile yüksek düzeyde ($r=0.871$, $r=0.748$; $p < 0,01$) ilişki bulunmuştur. Bu durumda negatif duygular olan hüzün ve kaygı alt boyutlarının duygusal bulaşmaya daha fazla neden olduğu sonucunu çıkarabiliriz. Barsade (2002) duygusal bulaşmayı dalga etkisi olarak tanımladığı çalışmasında negatif duyguların pozitif duygulara nazaran daha fazla duyarlılık oluşturduğu ve daha fazla duygusal bulaşmaya neden olduğunu söylemektedir.

Sonuç

Bireyler ve örgütler için duyguların önemi giderek daha fazla merak uyandıran bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Zihnin ölçüsü olan mantıksal zeka (IQ)'nın duyguların ölçüsü olan duygusal zeka (EQ)'ya karşı üstünlüğü farklı araştırmaların inceleme konusudur. İnsanın düşünceleri ve duyguları birbirinden ayrılmaz birer bütündür (Goleman, 2001; Segal, 1997; Graves, 1999 ; Carney, 1999; Jones, 2000'den akt. Çakar ve Arbak, 2004) ve ikisinin arasında temel bir zıtlama yoktur (Frijda, 1988). Bu süreçte IQ ile EQ kavramları birbirini güçlendiren ve tamamlayan kavramlardır. Yapılan pek çok çalışmada duygusal zeka farklı bir değişkenle birlikte ele alınarak hem bireysel düzeyde hem de örgüt düzeyinde incelenmektedir.

Bu çalışmada örgütlerde çalışan personelin birbirlerinin duygularından etkilendiği üzerine durulmuştur. Örgütsel davranış çalışmalarında daha önce bu konuya değinilmediği, duyguların bulaşıcı olması ve farklı değişkenlerle ilişkisi incelenmeye değer bir kavramdır. Bu doğrultuda çevresindeki insanları etkilemekten hoşlanan proaktif kişilik yapısının duygusal bulaşma üzerinde etkisi incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, çalışanların duygusal bulaşma düzeyleri yüksektir. Bu durumda aynı ortamda çalışan personelin gün içinde hatta uzun vadede duygu durumları birbirlerinin duygu durumlarına göre değişim gösterebileceği söylenebilir. Sürekli mutsuz, depresif ve kızgın duygular içerisinde bir çalışma arkadaşı ile çalışmanın

bir süre sonra diğer çalışanın da benzer duygular hissetmesine neden olacağını söylemek yanlış olmaz. Tam tersi mutlu, pozitif, neşeli çalışma arkadaşları güne güzel başlamak ve günü olumlu duygularla devam ettirmek için bir neden olabilir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde proaktif kişilik yapısı ile duygusal bulaşma arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Çevrelerini etkileyecek güce sahip olduklarına inanan, koşulların ve durumların kontrolünün kendilerinde olmasından hoşlanan, negatif olayların kendilerini etkilemesine izin vermeyen proaktif kişilerin duygusal bulaşma düzeylerinin düşük olması beklenebilir. Ancak araştırmanın sonucunda düşük düzeyde de olsa duygusal bulaşma ile ortaya çıkan ilişki proaktif kişilerin ilkel duygusal bulaşma olarak tanımlanan duygusal bulaşmadan çok da kaçamayacaklarını göstermektedir.

Araştırmanın önemi , psikoloji alanında dikkat çekilen bir kavram olan duygusal bulaşmanın örgütsel davranış alanında ele alınıyor olmasından ileri gelmektedir. Yabancı literatürde sıkça çalışılan bu kavramın ülkemiz literatüründe de daha çok yer alması faydası olacaktır kanaatindeyiz.

Kaynakça:

Akın, A., Usal, R. ve Akın,Ü. (2015). Duygusal Bulaşma Ölçeği'nin Türkçe Formu'nun Geçerlilik ve Güvenirliği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 97-104

Anderson, R. A., Corazzini, K. N., ve McDaniel, R. R. (2004). Complexity science and the Dynamics of climate and communication: Reducing nursing home turnover. *The Gerontologist*, 44(3), 378-388.

Barsade, G. (2002). The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644-675.

Bateman, T. S. ve Crant, J. M. (1993), The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates, *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.

Covey, S. R. (2015), Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı, (Çev: O. Deniztekin ve F. Nayır Deniztekin), 53. Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları.

Çakar, U., Arbak, Y. (2004), Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygusal Duygu-Zeka İlişkisi ve Duygusal Zeka. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 6(3), 23-48.

Darwin, C. (1872/1965), The expression of the emotions in man and animals. Chicago: University of Chicago Press (Original work published 1872).

Diener, E., Larsen, R. J.ve Emmons, R. A.(1984), Person 3 Situation interactions: Choice of situations and congruence response models, *Journal of Personality and Social Psychology*, 47: 580-592.

Doherty, R. W. (1997), The Emotional Contagion Scale: A measure of individual differences. *Journal of Nonverbal Behavior*, 21(2), 131-154.

Güler Şahin, R. (2006), Bireylerin Proaktif Kişilik Yapısı İle Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Hatfield, E., Cacioppo, J., ve Rapson, R. (1994). Emotional contagion. New York: Cambridge University Press.

Hatfield, E., Cacioppo, J., ve Rapson, R. (1992). Primitive emotional contagion. In M. S. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology*. Newbury Park, CA: Sage.

Jung, C. G. (1968). *Analytical psychology: Its theory and practice*. London, UK: Routledge & Kegan Paul.

Kirkman, B. L., Rosen, B. (1999), Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment, *Academy of Management Journal*, 41 (1): 58-74.

Kevrekidis, P., Skapinakis, P., Damigos, D. ve Mavreas, V. (2008), *Annals of General Psychiatry*, 7(4), 1-6.

Lee, S. M., Peterson, S. J. (2000), Culture, Entrepreneurial Orientation, and Global Competitiveness, *Journal of World Business*, 35 (4): 401-416.

Reik, T. (1948). *Listening with the third ear: The inner experience of a psychoanalyst*. New York: Farrar, Strauss and Giroux

Siebert, S. E., Crant, J. M. ve Kraimer, M. L. (1999), Proactive Personality and Career Success, *Journal of Applied Psychology*, 84 (3): 416- 427.

Tolan, B., İsen, G. ve Batmaz, V. (1991), *Sosyal Psikoloji*, 1. Baskı, Ankara: Adım Yayıncılık.

Tosun, E. (2012), *Proaktif Kişilik İle Satış Performansı Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama*, İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstan