



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖRGÜT GÜVENLİK İKLİMİ, İŞ ÖZERKLİĞİ, DUYGUSAL
ZEKA, AKILLI SADELİK, KİŞİLİK TİPLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLER VE BİR ARAŞTIRMA

Tezi Hazırlayan
Bilge AVCIOĞLU AY
175130111

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Osman YILDIRIM

İSTANBUL - 2018



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖRGÜT GÜVENLİK İKLİMİ, İŞ ÖZERKLİĞİ,
DUYGUSAL ZEKA, AKILLI SADELİK, KİŞİLİK
TİPLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan
Bilge AVCIOĞLU AY

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Osman YILDIRIM


İSTANBUL - 2018

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

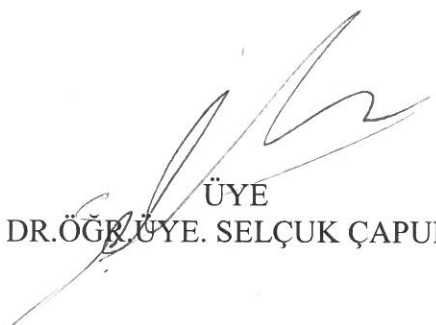
23/03/2018

Enstitümüz *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Anabilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 175130111 numaralı *Bilge AVCIOĞLU AY* "İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "ÖRGÜT GÜVENLİK İKLİMİ, İŞ ÖZERKLİĞİ, DUYGUSAL ZEKA, AKILLI SADELİK VE KİŞİLİK TİPLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR ARAŞTIRMA " konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 20/02/2018 tarih ve 2018/8 sayılı toplantısında seçilen ve Sefaköy Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 39. maddesi gereğince (50) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 3 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
PROF.DR. OSMAN YILDIRIM

ÜYE
DR.ÖĞR.ÜYE. YAĞMUR ÖZYER AKSOY


ÜYE
DR.ÖĞR.ÜYE. SELÇUK ÇAPUK

YEMİN METNİ

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlamasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.



30.03.2018

Bilge AVCIOĞLU AY

ONAY

Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

30.03.2018

[Tarih ve İmza]

Öğrencinin Adı SOYADI

Bilge ANCIOSU AY

ÖZET

ÖRGÜT GÜVENLİK İKLİMİ, İŞ ÖZERKLİĞİ, DUYGUSAL ZEKA, AKILLI SADELİK, KİŞİLİK TİPLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR ARAŞTIRMA

Bilge AVCIOĞLU AY

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Osman YILDIRIM

Mart, 2018 – 75 sayfa

Günümüz rekabetçi ortamı, sağlık kurumlarında örgütsel davranış modellerini çok önemli bir konu haline getirmiştir. Bir başka ifade ile, örgüt yönetimleri özellikle insan kaynakları alanında önemli bir yer tutan güncel yaklaşımlara yönelmektedir. Güncel yaklaşım olarak özellikle, örgüt güvenlik iklimi, iş özerkliği, duygusal zeka, akıllı sadelik ve kişilik tipleri benzeri değişkenler bir miktar fark yaratmaktadır. Tez çalışmasında, örgüt güvenlik iklimi, iş özerkliği, duygusal zeka, akıllı sadelik ve kişilik tipleri değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Tezin birinci bölümünde tez çalışmasının giriş kısmı yer almaktadır. İkinci bölümünde ise araştırma değişkenlerine ilişkin detaylı bir literatür araştırmasına yer verilmiştir. Bu bölümde değişkenler tanıtılmış ve değişkenlere ilişkin çalışmalara yer verilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde, hastane çalışanlarının katılımı ile yapılan araştırma analizlerine yer verilmiştir. Bu bölümde, araştırma modeli, araştırma hipotezleri ve seri analizleri detaylı bir biçimde yer almaktadır. Son bölümde ise araştırma sonuçları yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt güvenlik iklimi, İş Özerkliği, Duygusal Zeka, Akıllı Sadelik, Kişilik Tipleri.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION SAFETY CLIMATE, WORK AUTONOMY, EMOTIONAL INTELLIGENCE, SMART SIMPLICITY, PERSONALITY AND A RESEARCH

Bilge AVCIOĞLU AY

Master Thesis; Hospital and Medical Institutions Management Program

Advisor: Prof. Dr. Osman YILDIRIM

March 2018 – 75 pages

Today's competitive environment has made organizational behavior models a very important issue in health institutions. In other words, organizational management is oriented towards current approaches, which have an important place especially in the field of human resources. As a current approach, variables such as organizational safety climate, work autonomy, emotional intelligence, smart simplicity and personality make some difference. In the thesis, relations between organizational safety climate, business autonomy, emotional intelligence, smart simplicity and personality were investigated.

In the first part of the thesis there is a detailed literature survey on the introduction part of the thesis study and in the second part on the research variables. In this section the variables are introduced and the studies related to the variables are given.

In the third part of the thesis, a research analysis with the participation of hospital staff was included. In this section, the research model, research hypotheses and data analyzes are detailed. In the last part, research results are included.

Key words: Organizational safety climate, work autonomy, emotional intelligence, smart simplicity and personality.

ÖNSÖZ

Tez çalışmasında yer alan örgütsel davranış değişkenlerinin yer aldığı örgüt güvenlik iklimi, iş özerkliği, duygusal zeka, akıllı sadelik ve kişilik tipleri ile ilgili kamu kurumlarında çok sayıda araştırma yapılmaktadır. Yapılan bu araştırmada örgütsel davranış değişkenleri araştırılmıştır.

Bu tez çalışmasında, anket yöntemiyle örgüt güvenlik iklimi, iş özerkliği, duygusal zeka, akıllı sadelik, kişilik tipleri değişkenlerine ilişkin olarak kamu hastane çalışanlarının görüşlerine yer verilmiştir.

Bu çalışmada, yoğun çalışmaları sırasında zamanının çoğunu ayırarak bana yol gösteren, yardımcı olan ve her türlü desteğini benden esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Osman YILDIRIM'a ilgi, alaka, içtenlik ve desteğinden dolayı değerli hocama saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tez çalışmam boyunca bana her türlü destek olan eşim Dr. Fatih AY'a ve bu günlere gelmemde emeği olan aileme, maddi ve manevi yardımlarından, desteklerinden dolayı sonsuz teşekkür ederim.

İSTANBUL, 2018

Bilge AVCIOĞLU AY

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	I
ABSTRACT	II
ÖNSÖZ	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar DİZİNİ.....	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	VII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	VIII
EKLER LİSTESİ.....	IX
1.BÖLÜM	IX
GİRİŞ	1
1.1 Problemin Tespiti.....	1
1.2. Çalışmanın Amacı.....	1
1.3. Araştırma Metodolojisi	2
1.4. Ünitelerin Planı	2
2. BÖLÜM	3
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ DEĞİŞKENLERİ	3
2.1. Örgüt Güvenlik İklimi.....	3
2.2. İş Özerkliği	7
2.3. Duygusal Zeka.....	10
2.4.Akıllı Sadelik	15
2.5. Kişilik Tipleri	16
3. BÖLÜM	23
ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ	23
3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	23
3.2 Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımlar	23
3.3 Araştırmanın Veri Toplama Aracı.....	24
3.4 Ana Kütle ve Örneklem.....	25
3.5 Hipotezler	25
3.6 Bulgular	26
3.6.1 Araştırmada Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler.....	26

3.6.1.1 Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri..	26
3.6.1.2 Akıllı Sadelik (SS) ölçeği faktör analizi	29
3.6.2 Demografik Özellikler	30
3.6.3 Modelde kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları.....	31
3.6.3.1 İş Özerkliği (WA) Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	31
3.6.3.2 Örgüt Güvenlik İklimi (SCS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	32
3.6.3.3 Duygusal Zeka (EI) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	33
3.6.3.4 Kişilik Tipleri (BF) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	34
3.6.3.5 Akıllı Sadelik (SS) Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	35
3.6.4 Yapısal Eşitlik modellemesi ile Kurgulanan Modelin Yol analizi	35
SONUÇ	41
KAYNAKÇA.....	43
EKLER	56
EK 1.Katılımcı Anketi	56
Ek 2. Özgeçmiş	61

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri	27
Tablo 2. Akıllı Sadelik (SS) ölçeği faktör analizi.....	29
Tablo 3. Katılımcıların demografik özelliklerinin yüzdesel dağılım tablosu ...	30
Tablo 4. Modelden hesaplanan Regresyon ve Determinasyon katsayıları	38
Tablo 5. Hipotezlerin Red-Kabul Tablosu.....	40



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1. Araştırma Modeli	23
Şekil 2. İş Özerkliği (WA) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizi.....	31
Şekil 3. Örgüt Güvenlik İklimi (SCS) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizi	32
Şekil 4. Duygusal Zeka (EI) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	33
Şekil 5. Kişilik Tipleri (BF) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizi.....	34
Şekil 6. Akıllı Sadelik (SS) Doğrulayıcı Faktör Analizi	35
Şekil 7. Öngörülen modelin Yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizi.....	36
Şekil 8. Modifiye edilen (gerçekleşen) modelin Yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizi.....	37

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
AMOS	: Analysis of Moment Structure
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi
CFI	: Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü
SRMR	: Standart katsayılaştırılmış ortalama karekök
SCS	: Örgüt Güvenlik İklimi
WA	: İş Özerkliği
EI	: Duygusal Zeka
SS	: Akıllı Sadelik
BF	: Kişilik Tipleri

EKLER LİSTESİ

	Sayfa
EK 1. Katılımcı Anketi	56
EK 2. Özgeçmiş	61



1.BÖLÜM

GİRİŞ

1.1 Problemin Tespiti

Organizasyonlar veya işletmeler ayakta kalmak için günün rekabetçi ortamına en uygun yönetim şekilleri ile güncel yaklaşımların katkılarını alarak yönetilmek zorundadır. Bir başka ifade ile, organizasyonların ya da işletmelerin tepe yönetimleri ortaya koydukları hedeflerin gerçekleşmesi için tüm çalışanlarını örgüt ya da işletme hedeflerine yönlendirirler.

Organizasyonlarda ya da işletmelerde en önemli unsurlardan biri insan gücüdür. Yöneticiler ellerindeki insan gücünü tam kapasite ile çalıştırmak zorundadırlar. İş gücü açısından baktığımızda ise, tam kapasite ile çalışmak kimi zaman iyi bir örgüt güvenlik iklimine, kimi zaman aşırı belirsizliklerin kaosu ortadan kaldırıldığı ve dolayısıyla akıllıca düzenlenmiş sade işlem ve süreçlere bağlı olabilmektedir. Bu bakımdan, iş gücünün çalışmasını etkileyebilecek örgütsel davranış değişkenlerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Literatür incelendiğinde, bir dizi örgütsel davranış değişkenleri yer almaktadır. Her bir örgütsel davranış değişkenleri ile ilgili olarak da bir çok kavramsal ve sayısal analizlere rastlamak mümkündür.

Tez araştırmasına, yönetim açısından daha önemli sayılan veya iş gücünü daha fazla etkileyeceği düşünülen değişkenler dahil edilmiştir. Bu çalışmada, “Örgüt güvenlik iklimi”, “İş Özerkliği”, “Duygusal Zeka”, “Akıllı Sadelik” ve “Kişilik Tipleri” değişkenleri ele alınmıştır.

1.2. Çalışmanın Amacı

Tez çalışmasının amacı, “Örgüt güvenlik iklimi”, “İş Özerkliği”, “Duygusal Zeka”, “Akıllı Sadelik” ve “Kişilik Tipleri” değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır.

1.3. Araştırma Metodolojisi

Araştırma yapmak üzere seçilen örgütsel davranış değişkenleri ile araştırma modeli kuruldu. Kurulan araştırma modeline ilişkin hipotezler üretildi. Kurgulanan modelde yer alan örgütsel davranış değişkenlerinden oluşan araştırma anket, kolayda örnekleme yöntemiyle hastane çalışanlarının görüşlerini almak üzere uygulandı.

Araştırma modelinde yer alan örgütsel davranış değişkenlerine ilişkin literatür çalışması yapılarak bu kapsamda literatürde yer alan modeller incelenmiştir.

Hastane alışanlarının, araştırma değişkenlerine ilişkin görüşleri tespit edilmiş ve elde edilen verilere istatistik analizler uygulanmıştır. Anlaizler sonucu elde edilen bulgular doğrultusunda sonuç ve öneriler ileri sürülmüştür.

1.4. Ünitelerin Planı

Tez alışması 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya ilişkin giriş yapılmıştır. Tezin ikinci bölümünde örgütsel davranış değişkenleritedaylı olarak incelenmiş ve literatür bilgisiyle pekiştirilmiştir. Üçüncü bölümde ise anket yoluyla elde edilen verilere uygulanan bir dizi istatistik analiz bulgularına yer verilmiştir. Tezin son bölümünde ise veri analizlerinden yola çıkarak tezin sonuçları yer almıştır.

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ DEĞİŞKENLERİ

2.1. Örgüt Güvenlik İklimi

Çeşitli amaçları gerçekleştirmek için kurulan örgütler, amaçlarını gerçekleştirmek için ellerinde olan kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanmanın yolunu aramak durumundadırlar. Kaynaklar içerisinde insan unsuru diğer kaynakları yönlendirebilme gücüne sahip olması nedeniyle örgütsel başarıda belirleyici bir role sahiptir. Bu nedenle de örgütlerin başarılı olabilmeleri için örgütsel güven oldukça önemlidir. Örgütsel güven örgütün istenen hedeflere ulaşmasında, amaçlarının gerçekleşmesinde önemli bir belirleyicidir. Literatür çalışmalarına baktığımızda örgütün ortak çıkarlar doğrultusunda hareket etmesi için plan ve uygulama sürecinde verilen güven olarak tanımlanabilir (Yılmaz, 2014). Örgütsel güven duygusu arttıkça da örgütsel bağlılık, performans düzeyi, çalışanlar arasındaki iletişim, bilgi paylaşımı ve çalışanlar arasındaki yardımlaşmanın da artmakta olduğu belirtilmiştir (Fulmer ve Gelfand, 2012).

Güven kavramına genel olarak baktığımızda dürüstlük ve doğruluğa dayalı bir kavramdır. Örgütlerde güven verici ilişkilerin kurulmasında, çalışanların yöneticilerine ve örgüt içindeki diğer kişilere güven duygusunun oluşması demek çalışanların örgütlerine duygusal yönde daha bağlı, örgüt içinde görev aldıkları işlerinde mutlu olan ve örgütten ayrılıp başka bir örgüte geçmek istemeyen çalışanlar yaratabilir. Bachmann'a (2001) göre örgütsel güven, iş yerinin beklentilerini karşılamaya yönelik etkili ve verimli çözümler üretmek için uygulanan bir mekanizmadır. Aynı zamanda paylaşmaya, eşitliğe dayalı bir mekanizma olarak da tanımlanır (Dyer ve Chu, 2003). Literatürler incelendiğinde örgütsel güven, yöneticiye güven ve örgüte güven olmak üzere iki şekilde ele alınmıştır (Nyhan ve Marlowe, 1997). Yöneticiye güven demek kararların verilisinde çalışanlara eşit davranmak ve tarafsız davranarak güvenilir olmak demektir. Bu da çalışanın performansını ve motivasyonunu artırır (Büte, 2011; İşcan ve Sayın, 2010). Örgüte güven ise kişiler arasındaki iletişim, fikirlerini rahatça ifade edebilme, bilgi alışverişi gibi karşılıklı

rollerdir (Shockley-Zalabak ve Winograd, 2000).

1930'lu yıllarda örgüt güvenlik iklimi üzerine çalışmalar ortaya çıkmaya başlamıştır. İlk olarak Kurt Lewin insanın davranışı ve çevreyle olan ilişkisini incelemiştir (Önen, 2008). 1960'larda ise bu kavram giderek önem kazanmış ve örgütsel iklim kavramı olarak adlandırılmıştır. Örgüt iklimi ile ilgili ilk araştırmalar ise 1968'de Lewin ve Stringer tarafından yapılmış olup devamını ise Tiguri ve Litwin getirmiştir (Hocaniyazov, 2008).

Örgüt iklimi, örgütteki çalışanlar arasındaki iletişimin sonucundaki "örgüt kültürünün örgütte yarattığı hava" şeklinde tanımlanabilir (Şişman, 2002). Örgüt iklimi; örgütün plan, program ve uygulamalarında herkese aynı açıklıkta olan çalışma ortamındaki kişilerin ilişkileri arasındaki psikolojik bir süreçtir (Schneider, 1990). Aynı zamanda örgütü diğer örgütlerden ayıran farklı bir kimlik kazandıran, tanımlayan, devamlılığını sağlayan, çalışan davranışlarını etkileyen ve etkilenen, hiyerarşik yapıyı oluşturan kısacası örgütsel yapıyı oluşturan bir kavramdır (Karcıoğlu, 1997; Özdemir, 2006).

Örgüt iklimi, çalışanların kendisini güvende hissetmesi için önemli bir değişkendir. Örgüt ikliminin, örgütün içsel yapısının yani psikolojik durumunun insan davranışlarının oluşmasında etkili olduğu ve insan davranışlarının olaylar karşısında şekillendiği düşünülmektedir (Mercan, 2007). Güvenli bir iklim, çalışanların kendini mutlu hissetmelerini ve verimli çalışmalarını sağlayacaktır.

Örgüt güvenlik iklimi işyeri ortamında hissedilen bir durumdur. Davis (1994)' de güvenlik iklimini somut olarak algılayamadığımızı sadece örgüt içinde var olan ve örgütü etkileyen bir hava gibi görmektedir. Pritchard ve Karasick ise örgütü diğer örgütlerden ayıran kendi içindeki çalışanlarının davranışları, yaklaşım biçimleri, plan programda süreklilik göstermeleri, bir sorunu yorumlamaları ve yönetme şekilleri gibi özelliklerini içerdiği görüşündedir (Batlis, 1980).Çalışmalara baktığımızda güvenlik motivasyonunun artmasında verimliliğinin sağlanmasında en önemli öncülerinden birinin güvenlik iklimi olduğu belirtilmiştir (Griffin ve Neal, 2000; Neal, Griffin ve Hart, 2000). Güvenlik iklimi çalışanların kendini güvende hissetmesi ve bunun sonucu olarak da performansının artması

demektir.

Örgüt güvenlik iklimi, işyerinde sağlık ve güvenlik gibi önemli etkenleri içermektedir (Şerifoğlu ve Sungur, 2007). Örgütlerde çalışanların kendilerini güvende hissetmeleri ve güvenli bir ortamda çalışmaları önemlidir. Örgüt güvenlik iklimi ile ilgili literatürde birçok çalışma yer almaktadır. Başka bir deyişle örgüt güvenlik iklimi ile ilgili kesin bir tanımlama bulunmamakla birlikte birçok ifade kullanılmaktadır. Güvenlik iklimi değişkenini kullanan ilk kişi Zohar (1980). Zohar'a göre örgüt iklimi güvenlik ikliminin bir üst dalı olarak da tanımlanmaktadır.

Güvenlik ikliminin birçok tanımı bulunmakla beraber Gilmer ise bir örgütü diğer örgütten farklı kılan ve örgütün içinde bulunan bireylerin davranışlarını yönlendiren ve davranışlarını etkileyen özelliklerin bütünü olarak tanımlamasını yapmıştır (Aksoy, 2006).

Türen vd. (2014), çalışmalarında örgüt içinde iş güvenliği iklimini ölçmeye yönelik olarak belirlenmiş Choudhry, Fang ve Lingard (2009)'nin Güvenlik İklimi Ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik analizini yapmışlardır.

Wiegman, Zhang vd. (2002) bir çalışmada güvenlik iklimi ile ilgili önemli bir düşünce ortaya koymuştur. Kişilerin psikolojik durumlarının stres ve endişelerinin iş yeri kaynaklı koşullardan ziyade çevresel ve durumsal koşullara bağlı olarak daha çok etkilendiğini öne sürmüştür.

Güvenlik iklimini daha basitleştirilmiş bir şekilde ele aldığımızda, çalışan bireylerin güvenlik ortamlarında risk içeren konular çalışanların ortak algılarıdır. Çalışanlar görevlerini uygularken yerine getirirken ortak olarak örgüt tarafından oluşturulan riskleri önleme çalışmaları, hazırlanan yönetim politikaları, örgütsel kararları ve çalışanların güvenlik ile ilgili yönetimden beklentileri örgütsel bağlılığı çalışan birlikteliğini etkileyen faktörlerdendir (Seçer, 2012 akt. Ceyhun, 2014).

Örgütsel bağlılığın sağlandığı kurumlarda ise çalışan bireyler daha mutlu ve daha yüksek motivasyona sahip oldukları için kurumuna daha bağlı, iş yerinde işine karşı sorumluluk bilinci gelişmiş, sorumluluk duygusu yüksek bir şekilde çalışacaklardır. Böylelikle çalışan bireyler örgütün istediği hedeflerini,

amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda işin istenen şekilde ortaya çıkması yani gerçekleşmesi için en iyi performansla ve verimle çaba göstererek emek verirler, istikrar gösterirler ve sonuç olarak oldukça başarılı bir iş sağlamış olurlar (Balay, 2000).

Yüksek motivasyonla, verimle ve performansla çalışan eğitim almışkendini geliştirmiş çalışanların daha uzun süre örgütte kalmasını sağlamak çalışanın verimliliğinin artmasını sağlar. Bu nedenle de örgüte bağlılığı yüksek olan çalışan örgütten ayrılmayı, çalıştığı ortamı bırakmayı düşünmeyecektir. Kişi uzun süre aynı kurumda çalışıyor olacağından kurum için önemli olan hedeflerini ve amaçlarını algılamış olacak ve bu yönde elinden geldiğince çaba harcayacaktır. Kısacası örgütün ayakta kalması, örgütün güçlü olabilmesi ve huzur içinde olması için örgütsel bağlılığın sağlanması gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Örgüt güvenliğinin gelişimine baktığımız zaman ilk başlarda iş yerlerinde güvenliğin değerlendirilmesinde sadece yaşanan kazalardan sonra yapılan değerlendirmeleri, sonuçları içerirken zaman içinde daha da önem kazanarak kazalar oluşmadan önce risk faktörlerinin belirlendiği ve bu faktörlerin değerlendirilip çalışanlara uygulandığı ölçüm halini alarak (Soenderstrup-Andersen, 2011), güvenlik ikliminin başarıları hedeflenmiştir (Strickoff, 2000).

Her yıl ise ülkemizde önemli ölçüde iş kazası meydana gelmektedir. Bu kazaların neticesinde ekonomik ve sosyal açıdan birçok kayıp yaşandığı görülmektedir (Hayes vd., 1998). Her geçen gün artan iş kazaları sonucunda hem özel hem de kamu kurumları olmak üzere bütün kurumlar için iş sağlığı ve güvenliğinin önemi de giderek artmaktadır.

İş kazaları ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında kişilerin çalıştıkları iş yerlerinde kendilerini güvende hissedenler dikkate alındığında daha az iş kazalarının meydana geldiği, güvende hissetmeyenlerin ise daha çok iş kazaları ile karşı karşıya geldiğini görmekteyiz. (Hayes, Perander, Smecko, Trask, 1998; Varonen ve Matila, 2000; Mearns, 2003; Clarke, 2006). Bunun sebebi olarak da kendini güvende hissetmeyen kişilerin stres düzeyleri daha yüksek olduğu için daha çok iş kazaları yaşadıkları belirlenmiştir (Guastello, 1992).

Güvenlik iklimini konu alan araştırmalara baktığımızda iki şekilde gerçekleştiğini savunan Neal ve Griffin (2000) ilk olarak güvenlik iklimi çalışanların çalışmaları sırasında güvenliğe önem vermelerini savunmuştur. Diğerisi ise iş yerinin çalışanlara karşı uyguladığı prosedür, iş yerinde uygulanan politikalar ve çalışanları ödüllendirmeye yönelik gerçekleştiğini belirtmiştir. Dedobbeleer ve Beland (1991) ise yine iki faktör belirlemiş bunlardan ilkinin iş yerindeki yöneticilerin güvenliğe önem vermesi olduğunu ikincisinin ise iş yerindeki çalışanların güvenliğe verdiği önem olarak değerlendirmiştir.

Yöneticiler iş güvenliği ikliminin sağlanması konusunda çalışanlarına daha duyarlı davranmalı, zaman ayırmalı, çalışanlarıyla özel olarak ilgilenmeli, belirlenen plan program çerçevesinde çalışanlarına eğitimler vermeli, iş güvenliğinin önemi konusunda sık sık çalışanlarıyla bir araya gelmeli ve gerekli konularda danışmanlık yapmalıdırlar (Dejoy, 1985; Zohar, 1980). Yöneticilerin bu şekilde davranarak çalışanlara iş güvenliği iklimi konusunda olumlu davranışlar kazandırdığı belirlenmiştir (Hofmann ve Stetzer, 1998). Böylelikle iş güvenliği ikliminde riskler azaltılmış olup yöneticilerle çalışanlar arasında ki performans giderek güçlenerek olumlu sonuçlar elde edileceği belirtilmiştir (Huang vd., 2006).

İş yerinde oluşabilecek insan sağlığını tehdit eden durumların yok edilmesi çalışana daha iyi, daha verimli, daha çok yarar sağlayabilecek bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan çalışmaları ifade eder (Gerek, 2000). Aynı zamanda iş yeri ile çalışan arasında uyumuda sağlamak amacıyla yapılan çalışmalardır (Karakulle, 2012).

2.2. İş Özerkliği

Özerklik kavramını genel olarak dış baskılardan ve denetimlerden bağımsız olma durumu olarak tanımlanır. Özerklik kısacası bireyin ihtiyaç duyduğu gerekli olan herşeyi kendisinin karşılması ve yönetimde özgür olma durumudur. Özerkliğin temel amacı kaliteli hizmettir. Verilen hizmetlerin daha kaliteli bir şekilde yürütülmesi ve belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için özerklik uygulanmaktadır. Özerklik bireye daha fazla hareket alanı ve özgürlük sunar. Bireyin karar verme konusunda özgür olması demektir.

İş özerkliği çalışanların sahip olmak istedikleri bir durumdur. Bu çalışmada ise Ilardi, Leone, Kasser ve Ryan (1993) tarafından kullanılmış olan iş özerkliği ölçeğinden yararlanılmıştır. İş özerkliği hem yöneticiler hemde çalışanlar açısından önemli bir konudur. İş özerkliğinin önemli noktaları olarak ise çalışanın bağımsız hareket edebilmesi, özgür davranabilmesi, takdir edilme yetkisi ve kendi plan-programlarını uygularken risk alabilme yetkileri olarak gösterilir (Hackman ve Oldham, 1976; Davis, 1994). Özerklik sahibi kişiler çalışma şartlarını, şekillerini kendi plan ve programlarını yaparak uygulamaya aktarırlar. Kendilerini değerlendirme ve kendi kendini yönetme özgürlüğüne sahip kişiler olmakla birlikte bağımlı çalıştıkları kişilerle de etkili iletişim becerileri içinde olan bireylerdir. Fakat bağımlılıktan bahsederken özerklik ve bağımlılık birbiriyle karıştırılmamalıdır (Dee vd., 2000). Çünkü bireyler birbirlerine bağımlı oldukları görevleri yerine getirebilmek için birbirleriyle iletişim becerilerini etkili bir şekilde kullanmaktadırlar (Dee, Henkin ve Chen, 2000).

İş özerkliği bireyin kendi işini ne şekilde nasıl yapacağına dair karar verme özgürlüğünün derecesini ifade etmektedir. İş özerkliği çalışanın motivasyonuna katkı yapan, çalışma isteğini verimli bir şekilde yükselten önemli bir psikolojik kavramdır. Başka bir deyişle de özerklik sahibi birey içinde bulunduğu çalışma ortamında daha iyi bir performans, daha çok verim ortaya koyacaktır (Saragih, 2011). Özerklik ve kontrol kavramı kimi zaman birbiri ile karıştırılan kavramlardır. Özerklik bir serbestlik, özgürlük olup ancak özerklik kontrol edilebilir olmalıdır. Aralarındaki farkı incelediğimizde ise özerklik izlenimlerini, kararlarını özgür bir şekilde ifade edip uygulayabilme; kontrol ise projelerin konularının, başlama ve bitiş sürelerinin, çalışmalar şartlarının belirlenmesi durumunu ifade edebilmektir (Schwalbe, 1985). İş özerkliği tanımlamalarına baktığımız zaman kişinin işinde belirlenen, istenen hedeflere ulaşmada, plan ve programını seçmede, uygulama ve değerlendirmesini yapmada özgürlük derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Morgeson vd., 2005). Yani kişinin iş hayatındaki seçme ve özgürlük hakkı olarak tanımlanır (Brey, 1999).

Özerklik yöneticilerle karşılıklı ilişkiler sonucunda kurulan iletişimin, çalışanlara seçimlerinde özgür kararlar alabilmesini (Schwalbe, 1985, akt.

Naqvi vd., 2013), çalışmanın sonucunda çıkan davranışların, eylemlerin verimli olması sonucunda kişinin takdir edilmesidir (Gagne ve Deci, 2005).

Özerklik durumu yüksek seviyede olan bireyler düşük seviyede olan bireylere göre daha esnek daha özgür davranışlara sahiptirler (Gellatly ve Irving, 2001). İş ortamlarında özerklik sahibi bireyin her zaman diğer kişilere oranla işiyle ilgili konularda üzerinde daha az baskı hissettiği, kontrolden uzak olduğu ve bu nedenle daha güçlü olduğu görülmektedir (Kiggundu, 1983, akt. Belias vd., 2015). Nicholson (1984, akt. Naqvi vd., 2013) ise özerklik sahibi olan bireylerin çalışmalarında planlama, uygulama ve sonuçlarında başarılı bireyler olduğunu ileri sürmektedir.

Çalışan iş yerinde kendini serbest hissettiği durumda ve takdir yetkisini kullanabilme yetkisini hissettiğinde kendini işine daha çok kaptırmakta ve daha çok işine yönelmektedir. Sonuç olarak yapılan çalışmalara bakıldığında ise bu durumun sonucunda bazen iş özerkliğinin çalışanları işkolikliğe doğru yönelttiği durumu ortaya çıkmaktadır. İşkoliklerin genel olarak iş yerinde başarılı olabilmek amacıyla herkesten üstün olmak, hep takdir edilmek gibi duygulara sahip oldukları için bu eğilimlerinin arttığını görmekteyiz. Başarılı olmanın yanı sıra parasal yönü de işkoliklik eğilimini arttırdığı görülmektedir. Bireyler parasal yönü ve diğer çevresel yönler dışında sosyal yani dış çevreleri tarafından da işkolikliğe yönlendirilebilirler (Spence ve Robbins, 1992; Taris vd., 2008). İşkoliklik kimine göre bireyin aşırı derecede çalışma isteği içerisinde olup sosyal hayatından, kişisel ilişkilerinden ve hatta sağlığını riske atacak şekilde genel iyilik halinin bozulmasına sebep olacak şekilde kontrol dışında çalışması olarak tanımlanırken (Oates, 1971; Porter, 2001), bazıları ise işkolik olmanın olumlu olduğunu iş yeri açısından yarar sağladığını savunmaktadır (Machlowitz, 1980; Peiperl ve Jones, 2001).

Çalışan açısından motivasyon çok önemlidir. Bireyin yaptığı işte motivasyonu ne kadar yüksek tutulursa o kadar başarı elde edilir. Karar vermede ne kadar özgür olursa o kadar işinde verimlilik sağlanır ve işiyle ilgili durumlarda sorumluluk sahibi olur (Chelladurai, 1999, akt. Belias vd., 2015). İş yerinde uygulanan bu özerklik durumundan dolayı da birey kendini daha bağımsız ve görevini yerine getirirken daha çok sorumluluğunu benimsemektedir (Langfred, 2000, akt. Belias vd., 2015). Bireyin üstlendiği bu

sorumluluktan dolayı motivasyonunun arttığı ve işinde daha çok başarı elde ettiği ortaya çıkmaktadır (Langfred ve Moye, 2004).

Bireyin motivasyonunun ve performansının arttırmasının yanı sıra bireye iş özerkliğinin birden çok sağladığı kazanımlar da vardır. Bu kazanımlar sadece birey açısından değil kurum açısından da birçok başarı, birçok hedefin gerçekleşmesini ifade etmektedir. Bunun nedenine baktığımızda ise bireylerin çalıştıkları kurumda karar vermede özgür olmasından, bağımsızlık derecesini kullanmasından dolayı hem kendisi için hem çalıştığı kurum için birçok başarı elde etmesi demektir. Başarının yanı sıra kurumun çalışana özerklik yetkisini vermesi demek çalışan bireylerin önemli derecede eğitimlerinin de gerçekleşmiş olması demektir (Hackman ve Oldham, 1976, akt. Sisodia ve Das, 2013).

Özerlik bireyin işiyle ilgili sunulan özgürlüğün yanında bireyin işiyle ilgili stresini ve endişesini azaltan, iş doyumunu sağlayan, bireyin tatmin olmasına yardımcı olan etkidir. Özerklik iş doyumunun sağlanmasında bireye verilen önemli bir etkidir. Aynı zamanda iş doyumuyla özerlik arasında yüksek oranda bir ilişki vardır (Lee, 1998, akt. Belias vd., 2015). İş doyumuyla özerkliğin olumlu bir ilişkiye sahip olduğunu bu durumda eğitilmiş bireylerde daha çok görüldüğü belirtilmiştir (Ross ve Reskin, 1992, akt. Belias vd., 2015).

Yapılan bir araştırmaya baktığımızda Chu (2006) Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayan Çinliler üzerine araştırma yapmıştır ve bu araştırmasında özerlik ve mutluluk arasındaki önemli ilişkiyi değerlendirmiştir. Özerlikten dolayı bireyin kendine daha çok değer verdiğini ve yaşama karşı tatmini arasındaki doğrusal ilişki olduğunu ve en çok da özerkliğin, bireyin kendisine verdiği değer yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sisodia ve Das, 2013).

2.3. Duygusal Zeka

Geçmişten günümüze bakıldığında birçok tartışma konusu olan zeka kavramı ile ilgili net bir tanım bulunmamaktadır. Bunun nedeni ise zeka kavramının farklı kuramcılar tarafından, çok yönlü olarak değerlendirilip geliştirilmiş olmasından kaynaklanmaktadır (Abacı, 2003).

Zekânın kavramsallaştırılmasında klasik görüşlerin dışına çıkarak duyguların insan hayatındaki önemini açıklayan önemli araştırmacılardan biri Gardner'dır. Zihin Çerçevesi (Frames of Mind) adlı kitabında Howard Gardner zekanın birden çok boyutuyla değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Çünkü zekanın karmaşık bir yapısı olduğunu belirtmiştir. Gardner ise zekayı, IQ derecesi ne kadar yüksek olursa olsun tek başına yaşamı sürdürmek de yeterli doyuma ulaşmada yeterli olamayacağını savunmuş ve kişinin yaşamda karşılaştığı zorluklara karmaşık yapılara yaklaşım ve çözüm üretebilme yeteneği olarak da tanımlamıştır (Saban, 2005).

Zeka kavramının yıllar içerisinde farklı şekillerde değerlendirilmesinden dolayı ise duygusal zeka kavramı ortaya çıkmaya başlamıştır. Zamanla kişilerin IQ düzeyleri ne kadar yüksek olursa olsun gerek iş yaşantılarında gerekse günlük hayatlarında aynı verimi alamadıkları fark edilmiş ve bunun sonucunda buna sebep olarak nelerin etki ettiği, altta yatan nedenler düşünölmeye başlanmıştır (Cooper ve Sawaf, 1997; Güney, 2000).

Sonuç olarak zeka kavramının gelişimi belli süreçlerden geçmiş hatta evrim geçirmiştir de diyebiliriz. Zamanla da zekanın insanın davranışları üzerindeki etkileri gözlemlenmiştir. İnsan davranışlarına bakıldığında ise her insanın aynı duygulara sahip olmasına rağmen bunları davranışlara aktarmada her birinin farklı şekilde yansıttığını farklı şekilde kullanıldığı görmekteyiz (Petrides ve Furnham, 2003).

Golemana (2009) göre duygu, içten gelen hislerin davranışa dönüşme şekli olarak tanımlanır. Duygu bireyin öğrenmesini sağlayan, düşünme kapasitesini geliştiren, öğrendiklerini harekete geçirmesini sağlayan özelliğidir. Aynı zamanda duygular bireyin sosyal çevresiyle ilişkisinde önemli rol oynayan, yaşam kalitesini üst seviyelere çıkarmada ve hayata olumlu açıdan bakmasına yardımcıdır (Dökmen, 2004). Duygularının sezgilerinin farkında olan kişiler kendilerini yönlendirirken daha doğru ve daha emin adımlar atarak bu sayede kendilerine olan özgüvenlerini de geliştirmektedir (Goleman, 2009).

Duyguyu ise kişilerin içsel olarak kendi içinde yaşadığı bir nesnenin, olayın insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim olup aynı zamanda bunu davranışlara yansıtarak başka kişileri de etkileyen kavramdır. Bütün insanların

aynı duygulara sahip olmalarına rağmen onları davranışa aktarırken farklılaştıklarını görmekteyiz (Petrides ve Furnham, 2003, 2001; Cooper ve Sawaf, 1997).

Eski dönemlere baktığımızda akıl ve duygunun insan hayatında ne derece önemli olduğu büyük tartışmalara yol açmış ve bu tartışmalar sonucunda aklın duygulara oranla insan hayatı üzerinde daha baskın olması gerektiği düşünülmüştür. Çünkü duyguların insan yaşamı üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, duyguların kişiye zarar verebileceği, yanlış sonuçlara sebep olabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle de aklın insan yaşamı üzerinde kişiye daha olumlu, yararlı ve daha doğru bir yol oluşturduğu savunulmuştur. Rönesans ile birlikte bu düşünce daha da yerleşmiş ve 20.yüzyılın başlarına kadar sürmüş olmakla birlikte birçok tartışma konusu olmuş, birçok eleştiri alarak geleneksel zeka anlayışının değişmesi uzun zaman almıştır (Çakar ve Arbak, 2004).

Geleneksel yaklaşımdan dolayı akıl ve duygusal yetiler arasında birliktelik kurmak güç olmuş ve bu yaklaşım başarısız olunmuştur. Bu nedenle de Alfred Binet ve Simon 1905’de ilk zeka testi olarak bilinen Binet-Simon testi yapılmıştır (Akın, 2004). Teste baktığımızda altı önemli nokta dikkat çekmektedir. Bunlar ise; karar vermek, olay karşısında mantık yürütmek, anlayabilmek, düşüncesini yönlendirebilmek ve bunu devam ettirmek, düşüncesinde istenilen sonucun gerçekleşmesine uyum sağlamak ve kişinin kendisini eleştirmesi gibi özellikler içermektedir (Mumcuoğlu, 2002). Bu test genel anlamıyla bilişsel becerileri temel aldığı için psikolog Lewis Terman detaya inerek zeka testini geliştirmiş ve testin adı daha sonra Stanford-Binet olarak değişmiştir (Akın, 2004).

Araştırmacılar tarafından insan zekası üzerine bir çok çalışmalar yapılmıştır. Bunlardan Thorndike (1920), Sternberg (1985) ve Gardner (1983) insan zekasında duyguların ne kadar önemli olduğu üzerinde çalışmaları genişleterek duygusal zekanın önemi konusunda gelişme sağlamışlar ve duygusal zekayı bilişsel zekayla bir bütün olarak ele almışlardır. İkisinin de birbiriyle etkileşim içinde olduğunu belirtmişlerdir (Goleman, 2009).

Tarihe baktığımızda 90’lı yıllarda ilk olarak duygusal zeka kavramını psikolog olan John Mayer ve Peter Salovey kullanılmış olmakla birlikte

duyguların gözlemlenmesi ve buna bağı olarak davranışa yansıtılması olarak tanımlamışlardır (Salovey ve Mayer, 1990). 1995 tarihinde duygusal zeka ile ilgili ilk kitap yayını ise gazateci olan Daniel Goleman yayınlamış ve büyük bir ilgi görmüştür (Goleman, 1998). Daniel Goleman'ın bu yayınından sonra duygusal zekayla ilgili araştırmalar artmış olup duygusal zeka kavramının yararlı şekilde kullanılması düşünülmüştür (Shapiro, 1998; Weisinger, 1998; Cooper ve Sawaf, 1997).

Duygusal zekâ son yıllarda üzerinde sıklıkla çalışılan bir konu haline gelmiştir. Çünkü yapılan araştırmalarda kişinin bir konu üzerinde algılama, akıl yürütme, sorun çözme becerisi, sonuca ulaşmada duygusal yönünün devre dışı bırakıldığı görülmüştür. Bu nedenle zekanın sadece bilişsel boyutu değil diğer boyutlarını da değerlendirmek amacıyla farklı zeka kuramları geliştirilmeye çalışılmıştır (Güngör, 2008).

Duygusal zekanın ortaya çıkması ile birlikte diğer zeka alanlarının duygusal zeka alanı ile farklılık gösterebildiği fakat diğer zeka alanlarının başarısı ve başarısızlığının duygusal zeka düzeyinin yüksek veya düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Cumming, 2005).

Duygusal zekanın literatürde çok farklı tanımları olmakla birlikte genel kabul gören tanımları da bulunmaktadır. Duygusal zekanın duygularla başa çıkma, empati kurabilme becerisi (Tuğrul, 1999), başkalarının duygularını izleme ve birbirinden ayırma (Mayer ve Salovey, 1993), duyguları anlama, yönetme ve denetleme özelliği (Cumming, 2005) veya serinkanlılık, gayret, sebat gibi yeteneklerden oluştuğu (Konrad ve Hendl, 2005) kabul edilmektedir. Bu araştırmada, Kenneth, Wong ve Song (2004) tarafından yapılan çalışmadaki duygusal zeka ölçeği kullanılmıştır.

Zeka düzeylerine bakıldığında ise IQ'su yüksek bireylerin duygularını kontrol edebilme, stres ile baş etmede daha başarılı oldukları görülmektedir (Mayer ve Salovey, 1997, Akt. Spence, Oades ve Caputi, 2004). Golemana göre duygusal zeka kişinin duygularını kontrol edebilme, var olan duygularını harekete geçirebilme, kendi duygusal durumunu yönetebilme, duygularını davranışa dönüştürebilme ve kendi duygularının yanı sıra empati kurabilme olarak tanımlamıştır (Goleman, 2004).

Petrides ve Furnham duygusal zekanın iki farklı boyutunun olduğunu ortaya koymuştur. Boyutları incelediğimizde birincisi olarak en iyi self-report testlerle yönlendirilen ‘karakter özellikleri taşıyan duygusal zeka’ (trait EI), ikincisi ise en iyi maksimal performans metodlar ile yönlendirilen ‘yetenek boyutlu duygusal zeka’ yeteneğe yönelik olan boyuttur (Warwick ve Nettelbeck, 2004).

Bar-On ise duygusal zekayı tanımlarken kişinin sosyal çevre ve sosyal çevrenin kişinin üzerinde kurduğu baskıda başa çıkmada, başarılı olmasında başarı yeteneğini etkileyen kognitif (bilişsel) olmayan beceriler ve yeterlilikler olarak adlandırarak duygusal zekayı beş sınıfta ele almıştır. Bunlar; kişisel beceriler, kişilerarası beceriler, uyumluluk, stresle baş etme ve kişinin genel ruh hali olarak tanımlanmıştır (Mayer vd., 2000a).

Duygusal zekasını doğru kullanabilen kişilerin her zaman strese karşı baş etmede daha güçlü ve stres mekanizmalarını kullanmada daha yetenekli bireyler olduğu görülmektedir (Mikolajczak ve Limunet, 2008). Aynı zamanda bu kişiler buldukları ortamda rahat davranışlar sergileyebilen, çabuk adapte olabilen, negatif duygular yerine pozitif duygular içeren, olumsuz düşünceler yerine olumlu düşüncelerini geliştirebilen, bir durum karşısında stres ile baş etme yeteneği yüksek olan kişilerdir.

Kişilerin duygusal zekasını iyi kontrol edebilmesi demek o kişilerin hem sosyal hem de özel hayatlarında daha başarılı sonuçlar elde ettiği anlamına gelmektedir (Yeşilyaprak, 2001). Aynı zamanda duygusal zekasını iyi kullanan bireyler her duruma her ortama uyum sağlayabilen, sorunlara karşı çözüm yetenekleri daha gelişmiş, duygularını kontrol etme yeteneği yüksek olan ve duygularını kullanmada bağımsız olabilen kişilerdir (Shapiro, 2002).

Duygusal zeka bireyin hem kendi hem başkalarının duygularını olumlu bir şekilde algılayıp yorumlayabilen ve duygularını ifade ediş şeklinden kaçınmayan cesurca savunabilen bir mekanizma olarak kullanılır (Fumano, 2004). Bireyin içinde yaşadığı duygular dışavurumda enerji, davranış ve bilgi olarak ortaya çıkar (Cooper ve Sawaf, 1997). Duygularımızın farkında olmamız demek hayatımızdaki birçok alanda eğitim, iş, aile ve sosyal hayatımızda daha başarılı olmamız demektir (Mayer ve Salovey, 1997).

2.4.Akıllı Sadelik

Akıllı sadelik temel olarak iş veya süreçlerin basitleştirilmesine dayanan bir değişken olarak ele alınmaktadır. Akıllı sadelik, nispeten yeni bir kavram olarak literatürde yer almaktadır. Daha çok yalın yapı, yalın üretim gibi kavramlar ve yaklaşımlar sadelik ve çeviklik sağlayan terimler olarak kullanılmaktadır.

Bu çalışmada, Günal ve Yıldırım (2017) tarafından yapılan çalışma ve Sezginer, Günal ve Yıldırım (2017) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan akıllı sadelik ölçeğinden yararlanılmıştır.

Sadelik ve yalınlık anlam olarak hemen hemen birbirine benzer kelimelerdir. Sadelik ve yalınlık kimi zaman birbirlerinin yerine de kullanılmaktadırlar. Yalınlık demek kolay anlaşılma durumu, birleşik ya da karmaşık olmama durumu gösteriştten uzak olma, açık anlaşılma durumudur. Sadelik ise kelime anlamı olarak süsten ve zorlamadan uzak açık, net ve anlaşılır bir anlatım biçimi olarak tanımlanabilir. Kısaca yalın olma durumu da söyleyebileceğimiz diğer anlamlarından biri olabilmektedir.

Yakın döneme baktığımızda bazı konferanslarda fikir uyuşmazlıklarıyla ilgili karmaşıklıklar yaşanmıştır. Yaşanan karmaşıklıkları önlemek amacıyla da “Smart Simplicity (Akıllı Sadelik)” yaklaşımı ele alınmıştır. İş yerlerinde Bu yaklaşıma baktığımızda yöneticilerin alışılmış bir yönetim şekillerinden çok yönetim için organizasyon için yapılması gerekenler neler, nasıl verimli çalışmalar elde ederim, ne kadar çok verimlilik ve başarı elde edebilirim, nasıl daha etkin bir yönetim şekli ve etkili bir yol oluşturabilirim ve etkili bir şekilde bireyler arası iş birliğini nasıl arttırabilirim diye yaklaşımlarda bulunulmuştur. Aynı zamanda yönetici çalışanlarına destek olmalı onları hedeflere yönelik teşviklerde bulunmalı, onların yeteneklerine becerilerine güvenmeli, ortaya koyacakları yetenekleri için uygun ortamlar hazırlamalı ve sürekli çalışanını her konuda cesaretlendirmelidir.

Akıllı sadeliği iş yerlerinde uygulamak isteyen yöneticiler çalışanlarından etkin bir çalışma, iyi bir performans ve iş veriminin arttırılmasını sağlamak için dikkat etmeleri gereken bazı konular vardır. Bunlardan birincisi yöneticilerin

her çalışanın sahip olduğu pozisyonla ilgili yaptığı işe dair bilgi sahibi olmalı ve iş tanımını yapmasıdır. İkincisi ise yönetimin, kontrolü altında çalışan bireylere daha az kurallar koyarak ve koyulan bu kurallarda insiyatifler sunarak çalışanlara yetkiler verilmelidir. Bunun sonucunda ise çalışanlar arası iletişim ve kurum içi iş birliği artmaktadır.

İş yerlerindeki karmaşık yapı hem çalışanın motivasyonunu hem de iş verimini düşürmektedir. İş yerlerinde bu karmaşık yapı giderilmeye çalışılmalıdır. Bu nedenle iş yerlerinde yönetim tarafından akıllı sadeliği uygulamak demek daha az kuralın daha az kontrolün olduğu bir ortam demektir. Böyle bir iş ortamında yönetim açısından işler daha kolay ilerlemekte yani yönetimin içi kolaylaşmış demektir. alışan açısından ise bireyin motivasyonu ve performansı artmaktadır. Bireyin motivasyonu artarken aynı zamanda diğer çalışma arkadaşlarıyla iş birliği de gelişmekte yani çalışanlar arasında iletişim bağı da güçlenmektedir. Böylelikle de bireyin çalışma isteği kendine ve iş yerine güveni, sorumluluk bilinci artmaktadır. Sonuç olarak da iş yerlerinde akıllı sadeliğin uygulanması demek karmaşık yapıyı azaltmak, yalınlığı sağlamak ve çalışanların kendi değerlerini fark etmesini sağlamaktadır.

2.5. Kişilik Tipleri

Kişilik çok eski dönemlerde Romada tiyatro oyunlarında oynayan oyuncuların sahne için yüzlerine geçirdikleri maske anlamına gelmekle birlikte oyuncuların kullandıkları maskelerin sahip olduğu özelliklerin kişilik kelimesi ile benzerlik gösterdiği belirtilmiştir (Hofstaetter, 1980, akt. Aytaç, 2000). Kişilik kavramı çok eskilerden beri talep görmesine rağmen bilimsel olarak 1930'lu yıllarda diğer sosyal bilim alanlarından ayrılarak ayrı bir bilim olarak ortaya çıkmaya başlamıştır (Yelboğa A., 2006).

Kişilik, bireyin doğuştan sahip olduğu ve sonradan kazanmış olduğu duygusal, zihinsel ve bedensel özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (İşçi, 1996). Bireyin doğuştan sahip olduğu ve içinde bulunduğu çevreyle şekillenen bir olgu olup doğuştan gelen özelliklerle çevresel etmenlerin birlikte oluşturduğu özellikler olarak da ifade edilebilmektedir (Tınar, 1999, akt.

Yelboğa, 2006).

Kişilik oluşumu ilk önce ailede başlar ve daha sonra sosyal çevreyle birlikte şekillenir. İçinde bulunduğu toplumun değerleriyle zaman içinde bireyin kişiliği daha iyi şekil alır. En önemlisi de aile içi kişilik oluşumdur. Çünkü aile içinde yaşadığı şeyler çocuğun anne ve babasında gördüğü, yaşadığı, etkilendiği her şey davranışı yönlendirerek sağlıklı ya da sağlıksız bir kişiliğin oluşmasına yol açar (Murat, 2010).

Geçmişten bu yana insanları anlamak ve açıklamak için kişilikle ilgili birçok ifade kullanılmış ve gruplandırma yapılmıştır. Psikiyatrinin gelişim sürecine baktığımızda her uzman kişiliği kendi tarafından farklı ifadelerle farklı şekillerde tanımlamış ve değerlendirmiştir. Köknel'e baktığımızda ise kişiliği insanları birbirinden ayıran bir özellik olarak tanımlamıştır. Her bireyin bedensel, zihinsel ve ruhsal gibi farklı özellikleri içerdiğini belirtmiş olmakla birlikte aynı zamanda kişilerin duygu, düşünce, tutum ve davranış gibi özelliklerinin farklı olup bu özelliklerinin bireyleri birbirinden ayırdığını ifade etmiştir (Köknel, 1985). Kişilik aynı zamanda bir insanı diğer bireylerden ayıran bedensel ve zihinsel özelliklerin bütünü olarak tanımlanırken diğer bir yandan da bir bireyin diğer kişilerle olan ilişkilerinde de kendilerini ifade edebilme, kendilerini gösterebilme şekli olarak da tanımlanır (Şimşek, Tahir ve Çelik, 2003). Kişilik; bireylerin aynı çevrede aynı toplumda aynı kültürde yetişse, aynı eğitimi alsın bile yani aynı ortamdan gelmiş olsada insanlar arasında bir takım durumlar karşısında yaklaşım farklılıklarının olduğu savunulur. Bu nedenle de duygusal, zihinsel, fiziksel yani bedensel yönden farklılık gösteren bireyler olayları da birbirlerinden farklı şekilde algılayıp farklı şekilde davranışlar sergilemektedirler. Bu farklılığın sonucunda ise kişiliğin temel yapısı oluşurken diğer bir yandan da kişiliğin çevredeki bireylerle ilişkilerini de etkilediği; duygu, düşünce ve davranışlara yön verdiği etkilediği belirtilmiştir (Durna, 2005).

Kişilik çok geniş tanımlara sahip olmakla birlikte bireyin hem bedensel hem ruhsal özelliklerinin yansıması (Tezcan, 1997), bireyin değişmeyen en belirgin özelliği (Demir, 2002), hem kendi hem dış çevresiyle kurduğu ilişki şeklidir (Cüceloğlu, 1994). Kişilik karşı karşıya kaldığı herhangi bir durum karşısında aynı olay olmasına karşın her bireyin farklı tepkiler farklı

davranışlar göstermesini, birey ile etrafı arasındaki iletişimin uyumunu açıklayan ve aynı zamanda bireyin geçmiş deneyimlerini sorgulama, değerlendirme ve şu an içinde bulunduğu toplumun, çevrenin analizinin değerlendirmesini yapmasını sağlar (Onur B., 2000).

Kişilik insanların aynı zamanda bulunduğu çevreyle ilişkilerini etkileyen, bireyin davranışlarına yön veren ve iç dünyasına inen önemli bir etkidir. Kişiliği bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin düşüncelerine ve gösterdiği davranışlarına yansıtış şekli olarak da tanımlamak doğrudur (Erdoğan, 1996). Bireyin bedensel görünümünü, beden dilini kullanabilme, iletişim kurabilme becerilerini, olaylar karşısında verdiği tepkilerini ve bireyin sahip olduğu alışkanlıklarını içeren kişinin tüm özelliklerini açıklamaktadır. Kısacası kişilik bir kişinin veya kişilerin sergiledikleri davranışlarının geçerli ve etkili özelliklerini ifade eder (Arkonaç, 1998).

Kişilik bireyin sahip olduğu özelliklerin davranışa aktarılması ve bu davranışların oluşmasında katkı sağlayan özellikleridir (Çetin, 2008). Bu nedenle insan davranışlarının oluşmasında kişilik özellikleri önemlidir. Kişilik özellikleri değerlendirilerek de insan davranışları belirlenip tahmin edilebilir (Robbins, 2012).

Kişilik bireyi diğer bireylerden ayıran, onları birbirlerinden farklılaştıran ve bunu davranışlara dönüştürebilen özelliklerin bir bütünüdür. Bireyin sahip olduğu özelliklerinin ve kendi içinde tutarlı davranışlar sergilemesi olarak kişiliği açıklamak doğrudur (Burger, 2006). Kişilik, birçok üst düzey çalışmaların doğrudan ya da dolaylı bir şekilde alanında yer almıştır. Önemli bir araştırma konusu olmuştur. İnsan unsurunun gittikçe önem kazandığı kurumsal çerçevelerde en önemli verim sağlayan, kaynak haline gelen insan unsuru kişilik yönünden anlamlandırılması, denetimi ve analizi günümüzde önemli bir konu haline gelmiştir. Yapılan açıklamalardan yola çıkarak kişiliğin ortak özelliklerini değerlendirdiğimizde kişilik bireyin özel olduğu anlamını çıkarmaktadır. Kişinin kendine ait, kendi içinde yaşadığı tutarlı davranışlar sergilediği ve kendine ait özelliklerinin olduğu anlamı çıkarılmaktadır (Özgün, 2007).

Kişiliğin oluşmasında birçok değişkenler etki etmektedir. Bu faktörler genetik özellikler, çevresel etkenler, kültürel-psikolojik ve sosyal sınıf olmak üzere açıklanabilir. Kalıtım ebeveynlerden gen yoluyla geçen özelliklerdir. Kültürel çevre ise kişinin içinde bulunduğu toplumun sosyalleşmesinde bireye etkisi gibi birçok değişkenler kişiliğe etki edebilir (Aytaç, 2000).

Literatürde birçok farklı tanımlamanın bulunabileceği kişilik kavramı etkin ve karmakarışık bir yapıya sahiptir. Toplum içerisinde kişilik farklı kavramlarla ifade edilse bile kişiliği tanımsal olarak tam anlamıyla ifade edildiği söylenemez. Farklı isimlerle toplum içerisinde halk arasında ifade edilen ve genellikle birbirleri ile karıştırılabilen kişilik kavramının üç ifade şekli bulunmaktadır. Bunlar karakter, huy (mizaç) ve yetenek, beceri olarak da adlandırılmaktadır. Karakter, kişiliğin toplumda ahlaki ve sosyal açıdan ifade eden, içinde bulunduğu toplumun sosyal yapısı ile şekillendiği bilinmektedir. Karakter kişinin duygusal durumunu, hareketlerini ve davranış şekillerini içeren özelliklerini temsil eden, bazı taraflarıyla genetik ve bazı yönleriyle de zaman içinde öğrenme yoluyla oluşan yönüdür. Huy (mizaç), kişinin duygusal durumunu ve bu duygu durumuna göre gösterdiği davranışları içeren kişiden kişiye bireyler arasında farklılık gösteren ve aynı zamanda toplum içinde huy olarak ifade edilen sakin, asabi tavırlar gösteren gibi tipleri bulunan özelliklerdir. Yetenek ise, kişinin doğuştan gelen sahip olunan özellikleri olan yeteneklerimiz, dış çevre ve içsel faktörlerin etkisiyle oluşan, geliştirilebilen bir özelliktir. Bireylerin, yaşamı boyunca sahip olduğu yani edindiği bilgiler, kazanımlar ve edindikleri eğitimlerle yetenek zaman içerisinde gelişmekte ve şekillenmektedir. Kişinin içinde bulunduğu belirli ilişkileri anlamlandırabilme, analizlerini değerlendirebilme ve sonuca varabilme gibi özellikleriyle zihinsel, bireyin duyu organları ile bazı olguları gerçekleştirebilmeleri ile ifade edilen bedensel yetenekler şeklinde tanımlanabilmektedir (Eroğlu, 2006).

Kişilik teorisi ile ilgili araştırmalara bakıldığında ise kişilik tiplerinde rol oynayan beş faktör (Big Five) ortaya çıkmıştır. Beş faktör kişilik kuramı kişilikle ilgili farklı görüşleri bir çatı altında bütünleştirdiği görülmektedir. Kişilik özelliklerinin temellerinden ortaya çıkan boyutların sınıflandırılmasıdır. Kişileri birbirinden ayıran özellikler olarak tanımlanan duygusallık/ Nevrotiklik, sorumluluk, uyumluluk/geçimlilik, yaratıcılık/açıklık ve dışa

dönüklük gibi özellikler içeren Beş Faktör Modeli (The Five Factor Model) olarak adlandırılmaktadır. Kişilik özelliği teorisini savunan Galton, Allport ve Odbert gibi araştırmacılar kişilik özelliğinin, her kültürde faydalanılan sosyal bilginin temel bölümleri olduğuna inanmışlardır. Beş faktörün kişiliği açıkladığı ve her kültürün kendi kişilik özelliklerinin bu beş faktör modeli ile belirlenebileceği ifade edilmektedir (Goldberg, 1993). Beş Faktör Modeli günümüzde en çok kullanılan geçerlilik görmesinin yanı sıra, farklı kültürler arasında kullanılan devamlılığı ve diğer modellere de öncülük oluşturması nedeniyle önemli olan bir model olarak tanımlanabilir. Kişilik özellikleri konusunun gelişimi için çalışan araştırmacılar, insanların gösterdikleri her bireyin kişisel farklılıklarının dünyadaki tüm ülkelerde kodlanmış olması ve kelimeler halinde ifadelerinin yansımalarının olacağı varsayımından yola çıkarak kişilik yapısını içine alacak bir gruplandırmanın gerçekleşmesi için çalışmışlardır (Korkmaz ve Somer, 2010).

Beş Faktör Kişilik Modelini incelediğimizde duygusallık/Nevrotiklik; nörotizm düzeyi yüksek bireylerin kızgınlık, kaygı, depresyon gibi olumsuz duygular yaşamaya yatkın oldukları bu nedenle de normal durumları bile olumsuz şekilde algıladıkları görülmektedir (Cooper, vd., 2013), Nörotizm bireylerin stres oluşturuvcu duygulara eğilimlerini artırır. Bunun sonucunda hem davranışsal hem bilişsel özelliklere yansımaya sebep olur. Bu özelliklerde kişinin kendine duyduğu güven duygusu, iyi ya da kötü duygulara sahip olması gergin veya endişeli olması çekingen, depresif ve güvensiz olma eğilimlerinin artması gibi durumların kişiliğın duygusal yönünü etkilediği görülmektedir (Costa ve McCrae, 1987). Nörotizm'den düşük puan alan bireyler ise sakin, rahat, huzurlu, dengeli, soğukkanlı ve güven duygusu yüksek bireyler olarak görülmektedir (Costa ve McCrae, 1992).

Sorumluluk; kişilik özelliğine baktığımızda sorumluluk derecesi yüksek bireylerin güvenilir, belli hedefleri olan ve bu hedefleri gerçekleştirebilen sonuç olarak da başarılı olma derecesinin yüksek olduğunu ifade eder (McCrae ve John, 1992).Sorumluluk duygusu yüksek olan kişiler her zaman işlerinde daha disiplinli, güvenilir, düzenli, planlı oldukları ve herhangi bir olayın sonuçlarını üstlendikleri görülmektedir (Witt vd., 2002). Aynı zamanda sorumluluk sahibi bireyler, bir eylem ve davranış karşısında hareket etmeden

önce genel kabul görmüş kural, ahlâk ve ilkelerden ödün vermeden planlama yapar, organize eder ve o şekilde yürütmeye koyarlar. Sorumluluk özelliği gelişmiş olan bu bireyler çalışma hayatlarında da işletmeler açısından üretkenlik, verimlilik ve sürdürülebilirlik açısından önemli bir yere sahiptirler. Verilen görevi yüksek sorumluluk bilinci ile gerçekleştirmek için çaba harcayacak olan bireyler yaptığı işin sonucunda elde edeceği verilerinde önceden analizini yapmış olacak ve bu doğrultuda hareket edebileceklerdir.

Uyumluluk/Geçimlilik ise kişilerin kişiler arası başarılı iletişimini ifade etmektedir. Aynı zamanda kişileri seven her zaman olumlu yaklaşımlarda bulunan bireyler olduğunu ifade ederler (McCrae ve John, 1992; Zellars, Perrew, Hochwarter, 2000). Geçimlilik çevresine karşı hep duyarlı, kibar, sevecen, kendinden önce hep başkalarını düşünen, güvenilir, sempatik, dost canlısı, cana yakın ve kişiler arası ilişkilerde yetenekli olan bireylerdir (Digman, 1990; Zellars, Perrew, Hochwarter, 2000).

Yaratıcılık/Açıklık; kişinin değişime, yeniliğe, çeşitlilik gibi derecelerinin yüksek olduğunu iletir (Costa ve McCrae, 1992). İlgi alanlarının genişliğini ve yenilikleri çekici bulmayı, bireylerin meraklı, yaratıcı, daha güçlü hayal gücüne ve keşfetme yönünün daha fazla ağır bastığını, daha zeki düşünme yeteneklerinin güçlü olduğunu belirtir (Thoms, 1996). Bazı araştırmacılar ise bu kişilik boyutuna “akıl” adını da vermektedirler. Açıklık, kişinin kendisini yenilikler karşısında hazır hissetmesi, yenilik ve değişime ayak uydurması ve gelişmeye, ilerlemeye açık olması şeklinde tanımlanabilir. Gelişime açık olan kişiler, daha önce rastlamadığı ya da ilgi alanı içinde olan konular, durumlar karşısında merak duygusu gelişmiş, deneyimlemeye istekli, değişim ve geliştirme yeteneği gelişmiş kişiler olarak adlandırılabilir (Ünsal, 2010).

Dışadönüklük modeline baktığımızda bireyin daha sosyal olduğu görülmektedir. Dışa dönüklük aynı zamanda bireyin ilişkilerindeki rahatlık düzeyini belirlemektedir. Kişinin kendisinden çok dışardaki kişilerin duygu ve düşüncelerine yönelmesidir. Bu nedenle de sosyal ortamlara daha fazla zaman harcadıkları görülmektedir. İnsan sevgisi olan başka insanlarla beraber olma duygusunun yüksek olduğu, kendilerine yönelik güven duyguları yüksek, enerji dolu bu bireylerin olumlu duygular içerdiği olaylara iyimser yaklaştığını görmekteyiz (McCrae ve John, 1992).

İnsan ilişkileri iyi olan bu bireyler diğer bireylere göre daha pozitif bir bakış açısına sahip olup olaylara yaklaşım şekilleri iyimser yönde olan olumlu duygulara sahip kişilerdir (Watson ve Clark, 1997). Kişinin olumlu duygular içerip bakış açısının iyi yönde olması bireyin iş ve sosyal hayatında da pozitif olması diğer bireylere göre daha az stresli olması sorunlara bakış açısının daha sonuca yönelik olduğu belirlenmiştir (Bouchard, Guillemette, Landry-Leger, 2004; DeLongis ve Holtzman, 2005). Enerjik yönleri fazla olan bu bireyler her zaman öğrenme güdülerini ağır basan her zaman daha fazlasını keşfetmeyi isteyen bireylerdir (Bipp, Steinmayr ve Spinath, 2008).



3. BÖLÜM

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

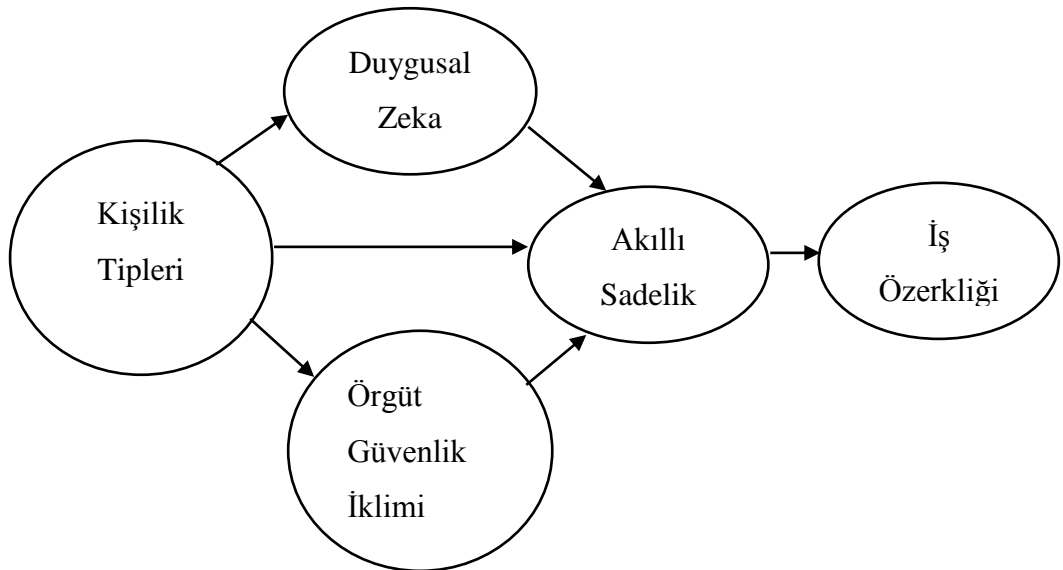
Saha araştırması, Devlet Hastanesi çalışanlarına anket uygulamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma ile örgütsel güvenlik iklimi, iş özerkliği, duygusal zeka, akıllı sadelik ve kişilik tipleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır.

3.2 Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımlar

Bu araştırma tanımlayıcı araştırma modeli ile oluşturulmuştur. Tanımlayıcı araştırma modeli, bir ya da daha fazla değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye ölçmeye yönelik olarak uygulanan bir modeldir.

Yapılan saha araştırmasında, Devlet Hastanesi çalışanlarının, örgütsel güvenlik iklimi, iş özerkliği, duygusal zeka, akıllı sadelik ve kişilik tipleri konusundaki düşünceleri incelenmeye çalışılmıştır.

Saha araştırmasında kullanılan ankette yer alan ölçekler yardımıyla araştırma modeli tasarlanmıştır ve hipotezler üretilmiştir. İleri sürülen hipotezlerin üretildiği araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma Devlet Hastanesi çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmada çalışanların ilgi alanları ve çalışma bölümleri itibariyle anlamlı farklılıklar göstermeyeceği düşünülmüştür. Araştırmada katılımcıların tüm ölçeklere gerçekçi ve içten cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

3.3 Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket çalışması kullanılmıştır.

Veri toplamak amacıyla, literatürde yer alan 5 adet ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, aşağıda belirtilmiştir.

- **Örgüt Güvenlik İklimi Ölçeği:**
Örgüt Güvenlik İklimi Ölçeği, Neal ve Griffin (2006) tarafından yapılan çalışmadan alınmıştır.
- **İş Özerkliği Ölçeği:**
İş Özerkliği Ölçeği, Ilardi, Kasser, Leone ve Ryan (1993) tarafından yapılan çalışmadan alınmıştır.
- **Duygusal Zeka Ölçeği:**
Duygusal Zeka ölçeği, Kenneth, Law, Wong ve Song (2004) tarafından yapılan çalışmadan alınmıştır.
- **Akıllı Sadelik Ölçeği:**
Sezginer, Günal ve Yıldırım (2017) ve Günal ve Yıldırım (2017) yaptıkları çalışmalardan alınmıştır.
- **Kişilik Tipleri Ölçeği:**
Donnellan, Oswald, Baird ve Lucas (2006) tarafından literatüre kazandırılan kişilik tipleri ölçeği bu araştırmaya dahil edilmiştir.

Uygulanan ankette yer alan ölçekler, hastane çalışanlarının düşüncelerini yansıtmayı amaçlamaktadır.

3.4 Ana Kütle ve Örneklem

Araştırma Devlet Hastanesinde çalışan 150 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Uygulanan anket sonuçlarından elde edilen veriler istatistik analize tabi tutulmuştur.

3.5 Hipotezler

- **Hipotez 1:** Sağlık kurumları çalışanlarında kişilik tipleri duygusal zeka üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.
- **Hipotez 2:** Sağlık kurumları çalışanlarında kişilik tipleri örgüt güvenlik iklimi üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.
- **Hipotez 3:** Sağlık kurumları çalışanlarında kişilik tipleri akıllı sadelik üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.
- **Hipotez 4:** Sağlık kurumları çalışanlarında duygusal zekanın akıllı sadelik üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.
- **Hipotez 5:** Sağlık kurumları çalışanlarında örgüt güvenlik ikliminin akıllı sadelik üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.
- **Hipotez 6:** Sağlık kurumları çalışanlarında akıllı sadeliğin iş özerkliği üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

3.6 Bulgular

3.6.1 Araştırmada Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Bu araştırmada elde edilen anket sorularına verilen cevaplar SPSS for Windows 22.00 ve AMOS 22.0 programı yardımıyla analiz edilmiş ve değerlendirilmesi yapılmıştır. Ancak akıllı sadelik ölçeği literatüre yeni kazandırılan bir ölçek olduğu için diğer ölçeklerden farklı olarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan doğrulamayı faktör analizleri ise AMOS programında yapılmıştır. Daha sonra ise cronbach's alfa değerleri hesaplanmıştır.

3.6.1.1 Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri

Araştırma sonuçları açısından ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği önemli bir öneme sahiptir. Bir örnekleme farklı zamanlarda aynı ölçeğin uygulanıp aynı sonuçların çıkmasıdır. Güvenilirlik, ankette sorulan soruların katılımcılar tarafından ne derecede doğru anlaşılıp cevap verildiğini ifade eder (Özdoğan ve Tüzün, 2007).

Araştırmada güvenilirlik analizi için sorular arası korelasyona bağlı uyum değeri olan Cronbach's Alfa modeli kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği değerin 0,70 ve üstü olduğu zaman kabul edildiği fakat soru sayısı veya katılımcı sayısının az olması durumunda bu sınırın 0,60 ve üzerinde olduğu kabul görür. Aynı zamanda ölçeğin tam olarak güvenilirlik seviyesini göstermektedir (Kalaycı, 2006).

Geçerlilik ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ne derece ölçtüğüyle ilişkilidir. Geçerlilik için kabul gören bir katsayı yoktur. Tablo 1'de, saha araştırmasında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri gösterilmiştir. Kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının da güvenilirlik değerlerine de yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri

<i>Ölçek</i>	X	Y
İş Özerkliği (WA)	6	.861
Örgüt Güvenlik İklimi (SCS)	9	.823
Güvenlik İklimi (SC)	3	,811
Güvenlik Motivasyonu (SM)	3	,842
Güvenlik Katılımı (SP)	3	,803
Duygusal Zeka (Emotional Intelligence, EI)	14	.845
Kendi Duyguların Değerlendirilmesi (SEA)	3	.812
Diğer Duyguların Değerlendirilmesi (OEA)	4	.897
Duyguların Kullanımı (UOE)	3	.807
Duygunun Düzenlenmesi (ROE)	4	.801
Beş Faktör Kişilik Modeli (BF)	15	.811
Dışa Dönük (E)	3	.791
Uyumluluk/Geçimlilik (A)	3	.729
Sorumluluk (C)	3	.745
Duygusallık/ Nevrotiklik (N)	3	.771
Açıklık/Yaratıcılık (I)	3	.719
Akıllı Sadelik (SS)	6	.901
X:Madde Sayısı, Y:Cronbac'h Alfa		

Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarında güvenilirlik değerleri tabloda verilmiştir.

Tek boyutlu ölçeklerden olan, İş özerkliği (WA) ölçeği toplam 6 madde ile uygulanmıştır. Sonucunda ise güvenilirlik analizinde (.861) değerinin yüksek güvenilirlik (YG) seviyesinde yer aldığı görülmektedir.

Örgüt güvenlik ikliminde (SCS) ölçeğinde 3 boyutlu ve 9 madde ile uygulanmıştır. Toplam güvenilirlik (.812) değerinin yüksek güvenilirlik (YG) seviyesinde yer aldığı anlaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutları ise;

- Safety iklimi (.811)
- Safety motivasyonu (.842)
- Safety katılımı (.803)

Değerleri ile yine yüksek güvenilirlik seviyesinde yer aldığı görülmektedir. Duygusal zeka (EI) ölçeğinde toplam 4 boyutlu ve 14 madde ile uygulanan güvenilirlik analizinde (.845) değerinin yüksek güvenilirlik (YG)

seviyesinde yer aldığı görülmüştür. Ölçeğin alt boyutlarının ise;

- Kendi Duyguların Değerlendirilmesi (.812)
- Diğer Duyguların Değerlendirilmesi (OEA) (.897)
- Duyguların Kullanımı (.807)
- Duygunun Düzenlenmesi (801)

Değerlerinin ise yüksek güvenilirlik düzeyinde yer aldıkları tespit edilmiştir.

Kişilik tipleri (BF) ölçeğinde 5 boyutlu ve 15 madde ile uygulanmıştır. Güvenilirlik analizinde (.811) değerinin yüksek güvenilirlik (YG) seviyesinde yer aldığı görülmüştür. Alt boyutlarında ise;

- Dışa Dönük (.791)
- Uyumluluk/Geçimlilik (.729)
- Sorumluluk (.745)
- Duygusallık/ Nevrotiklik (.771)
- Açıklık/Yaratıcılık (.719)

Değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesi oldukça güvenilir düzeyinde yer almaktadır.

Tek boyutlu ölçeklerden olan, Akıllı sadelik (SS) ölçeğin de toplam 6 madde ile uygulanmıştır. Güvenilirlik analizinde (.901) değerinin yüksek güvenilirlik (YG) seviyesinde yer aldığı tespit edilmiştir.

3.6.1.2 Akıllı Sadelik (SS) ölçeği faktör analizi

Tablo 2. Akıllı Sadelik (SS) ölçeği faktör analizi

Faktörün adı	Maddeler	FY	FA
Akıllı Sadelik (SS)	Madde 7. Sorunları, hızlı ve dürüstçe ifade edilmelidir.	,891	%59.456
	Madde 8. Her şey ölçülmeli ve insanlar gerektiği biçimde sorumlu tutulmalıdır.	,889	
	Madde 6. Çalışanların ne istediği iyi belirlenmelidir.	,882	
	Madde 4. Paranın nereden kazanıldığı unutulmamalı.	,821	
	Madde 5. Bir vizyon yaratılmalı gerektiğinde gözden geçirilmelidir.	,738	
	Madde 1. Sadelik için detayların azaltılması gerekir.	,620	
Toplam		-	%59.456

KMO: 0.832 Bartlet's test p value (p<0.05) FY: Faktör Yükleri (loading)

FA: Faktör Açıklayıcılığı

Akıllı sadelik ölçeğinde faktör analizi için yapılan testlerde Bartlet's testi için olasılık değeri (p <0.05) ve KMO değeri 0.80 üstü olması gerekirken ölçekte 0.832 olduğundan veri seti faktör analizinde “mükemmel” seviyede çıkmıştır.

Ölçekte bulunan 9 maddenin 2, 3, 9 maddelerin madde faktör yükleri düşük olduğundan (FY<0.050) analizden elenmişlerdir. Kalan 6 madde tek boyut olarak bir araya gelmiştir. Tek boyut Smart Simplicity olarak adlandırılmıştır. Akıllı sadelik ölçeğinin total açıklayıcılık %59.456 olarak hesaplanmıştır.

3.6.2 Demografik Özellikler

2017 yılının Kasım ve Aralık ayları arasında Devlet Hastanesinde 160 sağlık çalışanına anket çalışması uygulanmıştır. Ancak 10 adet anketin doldurma oranı çok düşük olduğundan değerlendirmeden çıkarılmıştır. Kalan 150 anket ile değerlendirme yapılmıştır.

Saha araştırmasına katılan, anketleri yanıtlayan katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 3’de detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların demografik özelliklerinin yüzdesel dağılım tablosu

		n	%
Cinsiyet	Erkek	69	46,0%
	Kadın	81	54,0%
Yaş	25 yaş altı	45	30,0%
	25-29 arası	33	22,0%
	30-34 arası	41	27,3%
	35 ve üzeri	31	20,7%
Eğitim	İlk/Orta Okul	6	4,0%
	Lise	38	25,3%
	Üniversite	86	57,3%
	Master/Doktora	20	13,3%
Deneyim	0-1 yıl arası	28	18,7%
	1-5 yıl arası	45	30,0%
	6-10 yıl arası	37	24,7%
	11 yıl ve üzeri	40	26,7%

Tablo 3’ de görüldüğü gibi ankete cevap veren katılımcıların cinsiyet gruplarının % 46’sı erkek, % 54’ü kadındır. Katılımcıların %30’nun 25 yaş altı, %22’sinin 25-29 yaş arası, %27.3’ünün 30-34 yaş arası, % 20.7’sinin 35 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarının ise % 4’ünün ilk/ortaokul, %25.3’ünün lise, % 57.3’ünün üniversite, %13.3’ünün master/doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların deneyimlerinin ise %18.7’sinin 0-1 yıl arası, % 30’unun 1-5 yıl arası, %24.7’sinin 6-10 yıl arası, %26.7’sinin 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir.

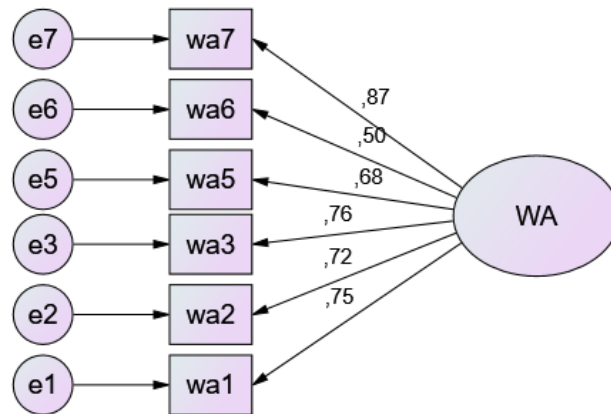
3.6.3 Modelde kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları

Araştırmada AMOS 22.0 paket programı ile yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) her ölçek için tek tek ölçüm modellerinin anlamlı olup olmadığı araştırılmaktadır. Modelin ölçüm değerleri incelendiğinde modellerin kabul edilebilir sınırlar dahilinde olduğu görülmüştür. Bunun sonrasında ise tam modelin uygunluğu iyi uyum değerleri ölçütleri yardımıyla test edilmiştir.

Ki-Kare (χ^2) değeri de örneğin büyüklüğü çoğaldıkça, büyük örneklerde yüksek çıkmakta ve Ki-Kare (χ^2) testinin istatistiksel anlamlılık derecesi düşük çıkmaktadır (Bollen, 1989; Fornell ve Larcker, 1981; Bagozzi vd., 1999). Bu araştırmada yer alan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi değerlendirmesinde ve bütün değerlendirilen modellerin uygun olup olmadığına, serbestlik derecesi ile düzeltilmiş Ki- Kare (χ^2) değeri (Ki-Kare değeri/Serbestlik derecesi) değeri, diğer uyum indeksleri ve standartlaştırılmış (residual) kovaryans matrisinde yer alan değerlerinin incelenmesi ile birlikte sonuçlandırılmıştır (Bayram, 2013).

3.6.3.1 İş Özerkliği (WA) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tek boyutlu 7 maddeli İş Özerkliği (Work Autonomy, WA) ölçeğinden 4. maddenin madde faktör yükü düşük olduğundan değerlendirmeden elenmiştir. Kalan 6 maddeyle yapılmış olan Doğrulayıcı Faktör Analizinde madde faktör yükü değerleri (0.50; 0.87) aralığında yer almaktadır.



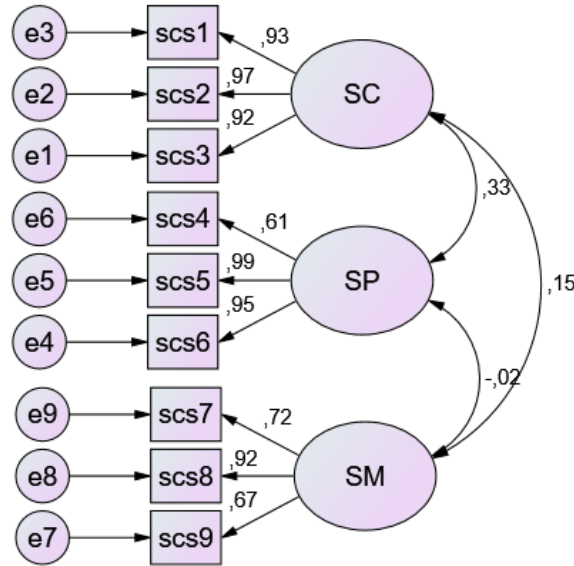
Şekil 2. İş Özerkliği (WA) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizi

Doğrulayıcı faktör analizinde model değerleri ($p > .05$), χ^2 değeri (10.944), χ^2/df değeri (1.563) bulunduğundan model anlamlıdır.

Uyum indeks değerleri incelendiğinde; **GFI**(.976), **CFI** (.951), **SRMR** (.0365), **RMSEA** (.051) olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin “iyi uyum” sınırları dahilinde yer aldığı görülmüştür.

3.6.3.2 Örgüt Güvenlik İklimi (SCS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

9 maddeli Örgüt güvenlik iklimi (Safety Climate Scale, SCS) ölçeğinde madde faktör yükleri SC boyutunda (.92; .97) , SM boyutunda (.61;.99) ve SP boyutunda (.67 ;.92) bulunmuştur. Analizden elenen herhangi bir madde olmadığından 3 boyutlu ve 9 madde olarak analiz sonuçlandırılmıştır.



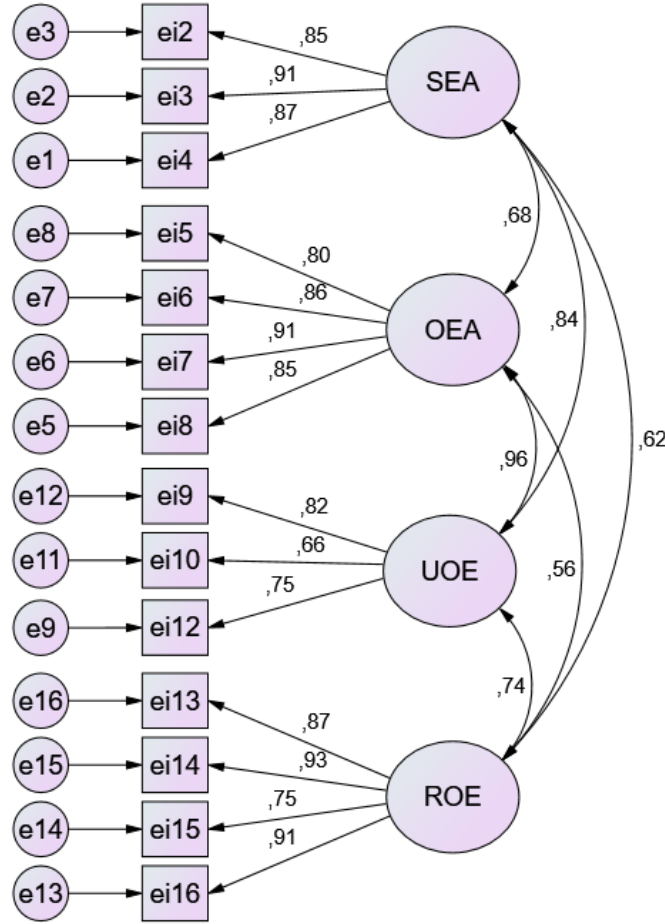
Şekil 3. Örgüt Güvenlik İklimi (SCS) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizi

Örgüt güvenlik iklimi (Safety Climate Scale, SCS) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizinde model değerleri ($p < 0.05$), χ^2 değeri (43.954), χ^2/df değeri (2.093) bulunduğundan model anlamlıdır.

Uyum indeks değerleri incelendiğinde; **GFI**(.944), **CFI**(.980), **RMSEA**(.076) ve standart **RMR**(.0654) olarak bulunmuştur. Bütün indeks değerleri incelendiğinde ise Doğrulayıcı Faktör Analizi'nin ‘kabul edilebilir’ sınırlar arasında yer aldığı görülmüştür.

3.6.3.3 Duygusal Zeka (EI) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

16 maddeli Duygusal zeka (Emotional İntellegence, EI) ölçeğinde 4,10 maddelerin madde faktör yükleri düşük olduğundan analizden çıkarılmıştır. Kalan 14 madde ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde madde faktör yükü değerleri SEA boyutunda (.85;.891), OEA boyutunda (.80;.91), UOE boyutunda (.66;.82), ROE boyutunda (.75;.93) aralığında bulunmuştur. Analiz 4 boyutlu ve 14 madde olarak sonuçlanmıştır.



Şekil 4. Duygusal Zeka (EI) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

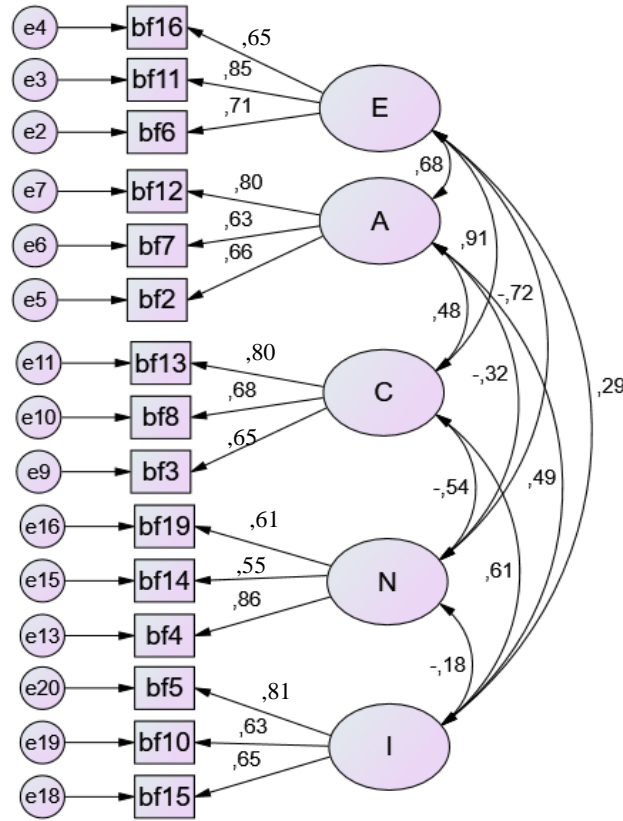
Duygusal zeka (Emotional İntellegence, EI) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizinde model değerleri ($p < 0.05$), X^2 değeri (157.119), X^2/df değeri (1.603) bulunduğundan model anlamlıdır.

Uyum indeks değerleri incelendiğinde; GFI(.908), CFI(.953), RMSEA(.055) ve standart RMR(.049) olarak bulunmuştur. Bütün indeks değerleri incelendiğinde Doğrulayıcı Faktör Analizinin 'kabul edilebilir'

sınırlar arasında yer aldığı görülmektedir.

3.6.3.4 Kişilik Tipleri (BF) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

20 maddeli olan Kişilik Tipleri (Personality, BF) ölçeğinden 1,8,12,14,17 maddelerin madde faktör yükleri düşük ($FY < 0.50$) olduğundan analizden çıkarılmıştır. Kalan 15 madde ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde madde faktör yükü değerleri E boyutunda (0.65; 0.85), A boyutunda (0.66; 0.80), C boyutunda (0.68; 0.80), N boyutunda (0.55; 0.86) ve I boyutunda (0.63; 0.81) aralığında yer aldığı görülmektedir.



Şekil 5. Kişilik Tipleri (BF) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizi

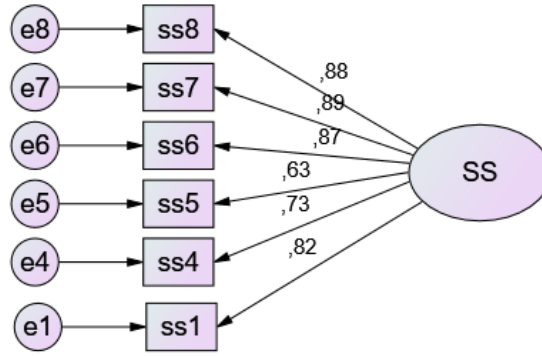
Kişilik Tipleri (Personality, BF) Ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde model değerleri ($p < 0.05$), χ^2 değeri (106.747), χ^2/df değeri (1.668) bulunduğundan model anlamlıdır.

Uyum indeks değerleri incelendiğinde; GFI(.919), CFI(.962) , RMSEA(.067) ve standart RMR(.073) bulunmuştur. Bütün indeks değerleri incelendiğinde Doğrulayıcı Faktör Analizinin 'kabul edilebilir' sınırlar

arasında yer aldığı görülmektedir.

3.6.3.5 Akıllı Sadelik (SS) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tek boyutlu 9 maddeli Akıllı sadelik (Smart Simplicity, SS) ölçeğinde 2, 3, 9 maddelerin madde faktör yükleri düşük olduğundan (<0.5) doğrulayıcı faktör analizinde elenmiştir. Kalan 6 madde ile yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizinde madde faktör yükü değerleri (0.63; 0.89), aralığında yer almıştır.



Şekil 6. Akıllı Sadelik (SS) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Akıllı sadelik (Smart Simplicity, SS) ölçeğinde Doğrulayıcı Faktör analizinde model değerleri ($p < 0.05$), χ^2 değeri (18.594), χ^2/df değeri (2.066) bulunduğundan model anlamlıdır.

Uyum indeks değerleri incelendiğinde; GFI(.961), CFI(.980), RMSEA(.068) ve standart RMR (.0394) bulunmuştur. Bütün indeks değerleri incelendiğinde Doğrulayıcı Faktör Analizinin 'kabul edilebilir' sınırlar arasında yer aldığı görülmektedir.

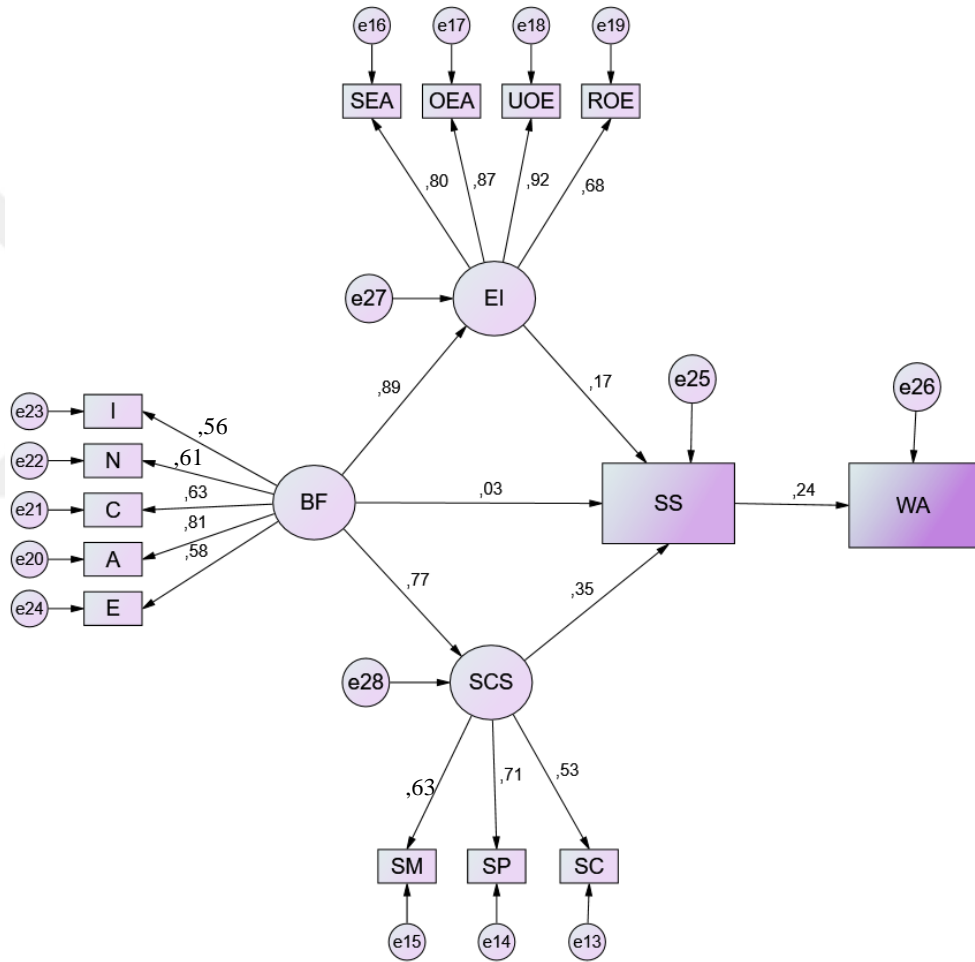
3.6.4 Yapısal Eşitlik modellemesi ile Kurgulanan Modelin Yol analizi

Belirtilen 6 hipotezle kurgulanan modelin değişkenler arasındaki ilişkileri araştırmak için AMOS 22.0 paket programı ile path diyagramı çizilmiştir. Yapısal parametrelerin tahmininde En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) metodu kullanılmıştır.

AMOS SEM programı analiz sonuçlarını standartlaştırılmış ve standardize edilmemiş şeklinde katsayılar olarak ayrıntılı bir şekilde

vermiştir. Analiz değerlendirmesinde ise anlaşılabilirlik açısından standartlaştırılmış katsayılar olarak kullanılmıştır.

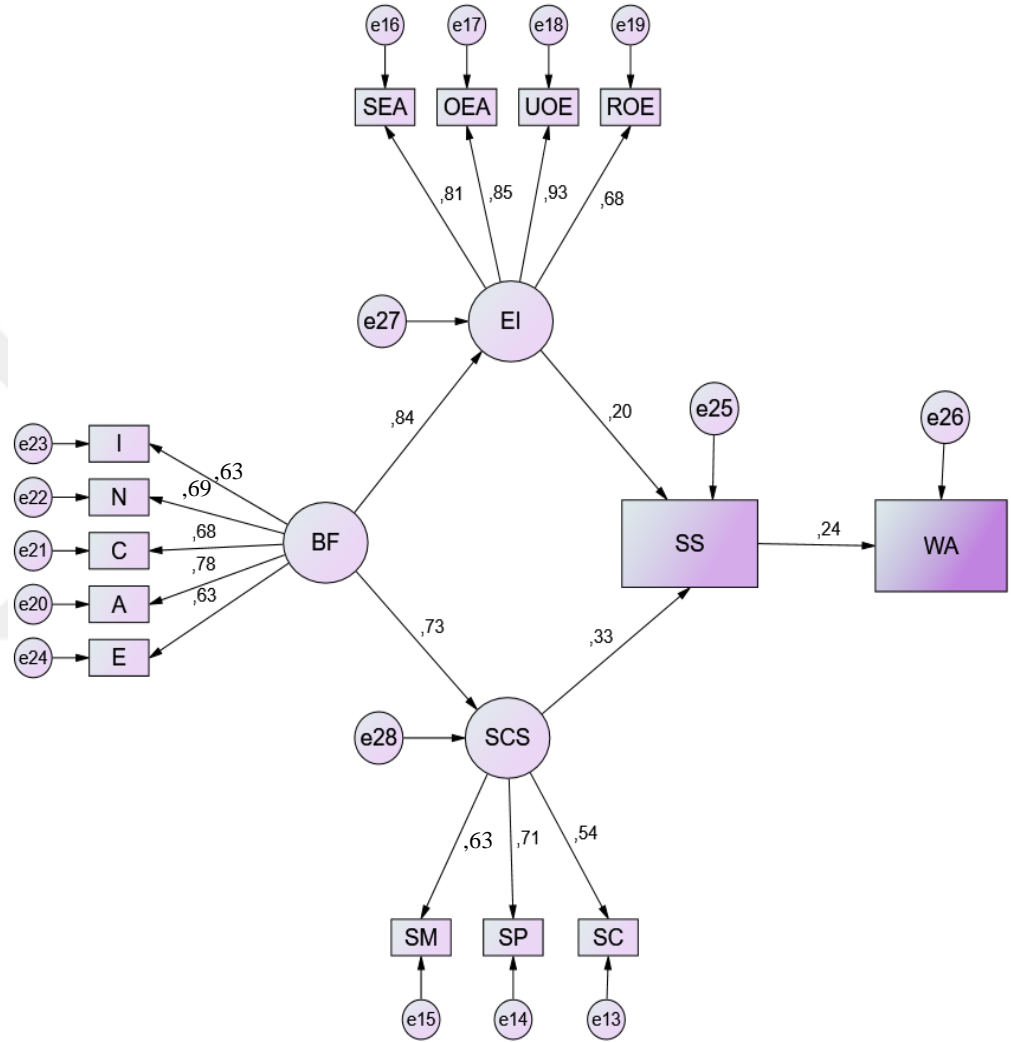
Yapısal eşitlik modellemesinde model uyumu için kıkare değeri kullanılır. Ancak örneklem hacminin büyük olmasından ve değişken sayısından etkilenebileceğinden sonucunda ise yanlış kararlar verilebileceğinden, bu değer yerine, (χ^2/df) ölçütüne bakılarak karar verilir (Hair, et.al., 1998; Jöreskog ve Sörbom, 1996; Schermelleh-Engel et.al 2003; Raykov ve Marcoulides, 2006).



Şekil 7. Öngörülen modelin Yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizi

Araştırma modelinde model değerleri $\chi^2(202.347)$, χ^2/df (2.772) ve ($p<0,05$) olarak elde edilmiştir. Model uyum indeks değerleri; RMSEA (0,109) GFI (0,828) CFI (0,842) ve SRMR (0,0941) olarak bulunmuştur. Modelin uyum değerleri incelendiğinde ise araştırma modelinin ‘kabul edilebilir’ sınırlar içinde olmadığı görülmüştür.

Modelde değerlendirildiğinde anlamsız olan ($p>0.05$) olan Kişilik Tipleri (BF) → Akıllı Sadeliğe (SS) etkisi modelden çıkarılıp tekrar analiz edilmesi gerekli olduğu görülmüştür. Bunun sonucunda ise etkisiz olan ($p>0.05$) yol analizden çıkarıldıktan sonra elde edilen model aşağıda detaylı olarak verilmiştir.



Şekil 8. Modifiye edilen (gerçekleşen) modelin Yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizi

Değer sonuçları $\chi^2(175.396)$, χ^2/df (2.403) olduğundan istatistiksel olarak modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Test olasılık düzeyi ise modelde ($p<0.05$) olarak tespit edilmiştir. Uyum değerleri incelendiğinde ise; RMSEA (0.065) GFI (0.912) CFI (0.955) ve SRMR (0.0560) olarak bulunmuştur. Bunun sonucunda ise gerçekleşen modelin uyumuna ilişkin uyum ölçütü değerlerinin ‘kabul edilebilir’ sınırlar içinde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 4. Modelden hesaplanan Regresyon ve Determinasyon katsayıları

Etkileyen	Etkilenen	Regresyon katsayıları	Standart regresyon katsayısı	CMİN (z)	Test Olasılık Düzeyi (p)
Kişilik Tipleri (BF)	→ Duygusal Zeka (EI)	,726	,838	8,544	***
Kişilik Tipleri (BF)	→ Örgüt Güvenlik İklimi (SCS)	,778	,731	4,594	***
Duygusal Zeka (EI)	→ Akıllı Sadelik (SS)	,218	,200	2,339	*
Örgüt Güvenlik İklimi (SCS)	→ Akıllı Sadelik (SS)	,296	,334	2,247	**
Akıllı Sadelik (SS)	→ İş Özerkliği (WA)	,401	,235	2,956	*
Yapısal Eşitlikler			R²		
EI= ,84*BFPM			%70		
SCS= 0.73*BFPM			%53		
SS=.33*SCS+.20*EI			%33		
WA=.24*SS			%31		
***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05					
WA: İş Özerkliği		SCS: Örgüt Güvenlik İklimi		EI: Duygusal Zeka	
BF: Kişilik Tipleri		SS: Akıllı Sadelik			

- Kişilik Tipleri değişkeninin Duygusal Zeka değişkenine etkisini belirtir ve standardize edilmiş regresyon katsayısı ,84 (p<0,001) olduğundan katsayı değeri anlamlı olduğu görülmektedir. Kişilik Tipleri değişkeninin Duygusal Zeka değişkenini aynı doğrultuda etkilediği görülmektedir. Kişilik Tipleri değeri yükselirse Duygusal Zeka değişkeninin değeri de yükselir. Sonuç olarak Duygusal Zeka

değişkeni %70 oranında açıklanmış olur.

- Kişilik Tipleri değişkeninin Örgüt Güvenlik İklimi değişkenine etkisini belirtir ve standardize edilmiş regresyon katsayısı (.778; $p<0,001$) olduğundan katsayı değeri anlamlı olduğu görülmektedir. Kişilik Tipleri değişkeni Örgüt Güvenlik İklimi değişkenini aynı doğrultuda etkilediği görülmektedir. Kişilik Tipleri değeri yükselirse Örgüt Güvenlik İklimi değişkeninin değeri de yükselir. Sonuç olarak Örgüt Güvenlik İklimi değişkeni %53 oranında açıklanmış olur.
- Örgüt Güvenlik İklimi değişkeninin ve Duygusal Zeka değişkeninin Akıllı Sadelik değişkeninin etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayıları sırasıyla (.33; $p<0.01$) ve (.20; $p<.01$) bulunduğundan katsayı anlamlıdır. Örgüt Güvenlik İklimi değişkeni ve Duygusal Zeka değişkeninin Akıllı Sadelik değişkenini aynı yönlü olarak etkilemektedir.
- Örgüt Güvenlik İklimi değişkeninin ve Duygusal Zeka değişkeninin değeri yükselirse Akıllı Sadelik yükselir. Sonucunda Akıllı Sadelik değişkeni %33 oranında açıklanmış olur.
- Akıllı Sadelik değişkeninin İş Özerkliği değişkenine olan etkisini belirtir ve standardize edilmiş regresyon katsayısı (.24; $p<0,001$) olduğundan katsayı değeri anlamlı olduğu görülmektedir. Akıllı Sadelik değişkeni İş Özerkliği değişkenini aynı yönde etkiler.
- Akıllı Sadelik değeri yükselirse İş Özerkliği değişkeninin değeri yükselir. Sonuç olarak İş Özerkliği değişkeni %31 oranında açıklanmış olur.

Tablo 5. Hipotezlerin Red-Kabul Tablosu

Sağlık kurumları çalışanlarında kişilik tipleri modelinin duygusal zeka üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL
Sağlık kurumları çalışanlarında kişilik tipleri modelinin örgüt güvenlik iklimi üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL
Sağlık kurumları çalışanlarında kişilik tipleri modelinin akıllı sadelik üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	RED
Sağlık kurumları çalışanlarında duygusal zekanın akıllı sadelik üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL
Sağlık kurumları çalışanlarında örgüt güvenlik ikliminin akıllı sadelik üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL
Sağlık kurumları çalışanlarında akıllı sadeliğin iş özerkliği üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL

Yukarıda tablo 5’de hipotezlerin kabul-red tablosu yer almaktadır. Kurgulanan hipotezlerden, yapılan analizler sonucu 5 tanesi kabul edilmiş 1 tanesi red edilmiştir.

4. BÖLÜM

SONUÇ

Küreselleşme ve bölgesel rekabet ortamı, tüm işletmelerde olduğu gibi sağlık kurumlarında da güncel yaklaşımları ve çalışanlar açısından önemli örgütsel davranış değişkenleri dikkate alma zorunluluğu ortaya koymaktadır. Sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışanlarının etkilendikleri örgütsel değişkenlerin diğer kurumlarda çalışanların etkilendikleri örgütsel değişkenlerden farklı olabilmektedir. Örneğin bir hastane çalışanın duygusal zekasının yüksekliği hasta ile iletişimine katkı yapacak ve pozitif bir ortam yaratacaktır. Hem hastane çalışanı hemde hasta olarak hastaneye gelen kişi açısından pozitif bir ortam olacaktır. Bu tez çalışmasında hastane çalışanları için önemli olduğu düşünülen örgüt güvenlik iklimi, iş özerkliği, duygusal zeka, akıllı sadelik ve kişilik tipleri değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu nedenle araştırma modeline, örgüt güvenlik iklimi, iş özerkliği, duygusal zeka, akıllı sadelik ve kişilik tipleri değişkenleri dahil edilmiştir.

Tez araştırmasında bu değişkenler araştırılmıştır. Saha araştırması için yapılan anketlerle elde edilen verilerin analizi sonucunda aşağıdaki önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Veri analizleri sonucu araştırma modeline ilişkin ileri sürülen hipotezler, AMOS 22.0 paket programı ile yapısal eşitlik modeli yol diyagramları ile sınanmıştır. Ayrıca, yapısal parametrelerin tahmininde en çok olabilirlik maximum-likelihood yöntemi kullanılmış, öngörülen modelde, anlamsız olan ($p>0.05$) olan bütün yollar modelden çıkarılmış ve tekrar analiz edilmiştir.

Tekrar yapılan analiz sonucu elde edilen yeni model (gerçekleşen) için değişkenlerin birbirlerine olan etkisini gösteren regresyon katsayıları hesaplanmış ve modelin isatistik olarak anlamlı olduğu gösterilmiştir.

Gerçekleşen modelin uyum değerleri; RMSEA (0.065) GFI (0.912) CFI (0.955) ve SRMR (0.0560) olarak hesaplanmıştır. Gerçekleşen model gözden geçirildiğinde, bütün değişkenlerin birbirlerine olan aynı veya ters yönlü

ilişkili olduğu görülmektedir. Bu modelde Duygusal Zeka değişkeninin %70 oranında açıklanabilmiş ve Kişilik Tipleri değeri yükselirse Duygusal Zeka değeri de yükselmekte olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan Kişilik Tipleri değişkeni Duygusal Zeka değişkenini aynı yönlü olarak etkilediği görülmektedir.

Kişilik Tipleri değeri yükselirse Örgüt Güvenlik İklimi değeri de yükselmektedir. Kişilik Tipleri değişkeni Örgüt Güvenlik İklimi değişkenini aynı yönlü olarak etkilemektedir. Bu modelde Örgüt Güvenlik İklimi değişkeni %53 oranında açıklanabilmiştir.

Bir başka bulgu olarak, Örgüt Güvenlik İklimi değişkeni ve Duygusal Zeka değişkeninin Akıllı Sadelik değişkenini aynı yönde etkilediği ileri sürülebilir. Örgüt Güvenlik İklimi değişkeninin ve Duygusal Zeka değişkeninin değeri yükselirse Akıllı Sadelik değişkeninin değeri de yükselmektedir.

Modelde Akıllı Sadelik değişkeni %33 oranında açıklanabilmiş ve Akıllı Sadelik değişkeninin İş Özerkliği değişkenini aynı yönlü olarak etkilediği görülmektedir. Akıllı Sadelik değişkeninin değeri yükselirse İş Özerkliği değişkeninin değeri yükselir. Bu modelde İş Özerkliği değişkeni %31 oranında açıklanabilmiştir.

Bu araştırmada çeşitli kısıtlar yer almaktadır. Yapılan çalışma Sağlık Bakanlığına bağlı Horasan Devlet hastanesinde çalışan sağlık personelleri açısından yorumlanmalıdır. Çalışma 150 sağlık çalışanı üzerinde yapılması çalışmanın diğer kısıtlarındandır. Yapılan bir anket çalışmasında sıklıkla rastlanılabilecek ölçüm, kapsam, örneklem ve cevaplanan yanıtları bu çalışmada karşımıza çıkabilir. Bu hatalar nedeniyle tez çalışması sonucu ortaya çıkan sonuçlarda bazı genellemeler yapılamayabilir. Bundan sonra bu alanla ilgili akademik çalışmalarda bu araştırmada kullanılan ölçeklerden faydalanılarak hem devlet hemde özel sağlık kuruluşlarında benzer çalışmalara örnek teşkil edebilir. Bu çalışmaya benzer yapılacak olan çalışmalar sonuçlar açısından karşılaştırma fırsatlarını çoğaltacaktır.

KAYNAKÇA

Abacı, R. (2003). Yaşamın Kalitelendirilmesi, 6. Basım, İstanbul: Değişim Yayınları.

Akın, M. (2004). İşletmelerde Duygusal Zekânın Üst Kademe Yöneticiler İle Astları Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Aksoy, H. (2006). Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 3-50, İstanbul.

Arkonaç S.A. (1998). Psikoloji: Zihin Süreçleri Bilimi (Vol. 2). İstanbul: Alfa Basım Yayınevi.

Aytaç, S. (2000). İnsanı Anlama Çabası, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Bachmann, R. (2001). Trust, power and control in transorganizational relations, Organization Studies, pp.337-365.

Bagozzi, Richard P., Youjae Y.I. ve Kent D. Nassen (1999). Representation of Measurement Error in Marketing Variables: Review of Approaches and Extension to Three-Facet Designs, Journal of Econometrics, Vol:89, Issue:1-2, 393–421.

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayınlan, s.100 – 101.

Batlis, N.C. (1980). The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave, The Journal of Psychology, 104 233-234.

Bayram, N. (2013) Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları, Ezgi yayınevi, 71.

Belias, D., Koustelios, A., Sdrolias, L. & Aspridis, G. (2015). Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employees in the Greek Banking Organization. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 175, 324-333.

Bıpp, T., Steinmayr, R. ve Spinath, B. (2008). Personality and Achievement Motivation: Relationship Among Big Five Domain and Facet Scales,

Achievement Goals and Intelligence, *Personality and Individual Differences*, 44, 1454-1464.

Bollen, Kenneth A. (1989). *Structural Equations With Latent Variables*, John Wiley ve Sons Inc., New York, USA.

Bouchard, G., Guillemette, A. ve Landry-Leger, N.(2004). Situational and Dispositional Coping: An Examination of Their Relation to Personality, Cognitive Appraisals and Psychological Distress. *European Journal of Personality*, 18, 221-238.

Brey, P. (1999). Worker autonomy and the drama of digital networks in organizations. *Journal of Business Ethics*, 15-25.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, İstanbul: Kaknüs Yayınları.*

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

Ceyhun, G. Ç. (2014). Güvenlik İklimi ve İş-Aile Çatışmasının Yorgunluğa Etkileri: Türk Kılavuz Kaptanlar Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, s.93.

Chelladurai, P. (1999). *Human Resource Management in Sport and Recreation*. Champaign, Illinois: Human Kinetics.

Choudhry, R.M., Fang D., ve Lingard, H. (2009). Measuring Safety Climate of A Construction Company, *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9): 890-899.

Chu, H. C. (2006). Autonomy and well being: Self determination in Chinese students in the United States. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 67(8-B), 4702.

Clarke S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-Analytic Review, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4):31527.

Cooper, C.A.; Golden, L. Ve Socha, A. (2013). The Big Five Personality Factors and Mass Politics, *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 68-82.

Cooper, R. & Sawaf, A. (1997). Liderlikte Duygusal Zekâ: Yönetim ve Organizasyonlarda Duygusal Zekâ (B. Ayman, Çev.), İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1987). euroticism, Somatic Complaints and Disease: Is the Bark Worse than the Bite? *Journal of Personality*, 55, 299-316.

Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1992). Four Ways the Five Factors Are Basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.

Cumming, E.A. (2005). An investigation into the relationship between emotional intelligence and workplace performance: An exploratory study, Presented Paper. Linco University.

Cüceloğlu, D. (1994). İnsan Ve Davranışı, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:6 Sayı:3.

Çetin, F. (2008). Kişilerarası ilişkilerde kendilik algısı, kontrol odağı ve kişilik yapısının çatışma çözme stratejileri üzerine etkileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Davis, A.K.(1994). Sport management Successful private sector business strategies. WCB, Brown ve Benchmark.

Dedobbeleer, N. ve Beland, F. (1991). A Safety Climate Measure For Construction Sitesl, *Journal of Safety Research*, 22: 97-103.

Dee, J., Henkin, A., ve Chen, J. (2000). Faculty autonomy: Perspectives from Taiwan. *Higher Education*, 40, 203-216.

Dejoy, D.M. (1985). Attributional Processes and Hazard Control Management In Industryl, *Journal of Safety Research*, 16: 61-71.

DeLongis, A., & Holtzman, S. (2005). Coping in context: The role of stress, social support, and personality in coping. *Journal of Personality*, 73, 1633–1656.

Demir, E. (2002). Kişilik özelliklerinin girişimciliğe etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknolojisi Enstitüsü, Kocaeli.

Dıgman, J.M. (1990). Personality Structure: Emergence of the Five – Factor Model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.

Dökmen, Ü. (2004). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Durna, U., "A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma" *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 19 No.1 (2005), 275-290.

Dyer, Jeffry H. and Chu, Wujin (2003). The role of trustworthiness in reducing transaction costs and improving performance: Empirical evidence from the United States, Japan, and Korea, *Organization Science*, 14(1), pp. 57-68.

Erdoğan İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol basım Yayın.

Eroğlu, F. (2006). *Davranış Bilimleri*. 7. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Fornell, Claes ve David F. Larcker (1981), Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, Vol:18, February, 39–50.

Fuimano, J. (2004). Raise your emotional intelligence, *Nursing Management*, Vol. 35, Iss. 7, s. 10-12.

Fulmer, C. Ashley and Gelfand, Michele J. (2012). At what level (and in whom) we trust: Trust across multiple organizational levels, *Journal of Management*. 38(4), pp. 1167-1230.

Gagne, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.

Gardner (1983). *Frames of Mind*, Harper Collins, New York, NY.

Gellatly, I. R. & Irving, P. G. (2001). Personality, autonomy, and contextual performance of managers. *Human Performance*, 14, 229-243.

Gerek, N. H. (2000). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.

Goldberg, L.R. (1993). The Structure of Phenotypic Traits, *American Psychologist*, 48(1), 26-34.

Goleman, D. (1998) iş başında Duygusal Zeka, İstanbul: Varlık Yayınları.

Goleman, D. (2004). Duygusal Zeka Neden IQ'dan daha önemlidir, 26. basım, Çev. Klinik Psikolog Banu Seçkin Yüksel, İstanbul: Varlık Yayınları.

Goleman, D. (2009). İşbaşında Duygusal Zekâ (H. Balkara, Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.

Griffin, M. A. ve Neal, A. (2000). Perceptions of Safety At Work: A Framework For Linking Safety Climate To Safety Performance, Knowledge and Motivation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3): 347-358.

Guastello, S.J. (1992). Accidents and stress-related health disorders among bus operators: Forecasting with catastrophe theory. In J.C. Quick, L.R. Murphy, & J.J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Stress and well-being at work* (pp. 252-269). Washington, DC: American Psychological Association.

Günel, Ş. Yıldırım, O. (2017). The Effects of Smart Simplicity on Organizational Communication and Employee Stress Levels, I. Uluslararası ekonomi, finans ve ekonometri sempozyumu programı (I. International symposium on economics, finance and econometrics program), 21 Eylül 2017 / 21 September 2017.

Güney, S. (2000). Davranış Bilimleri. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

Güngör, S. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekânın Psikolojik Sıkıntı Belirtileri Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250-279.

Hair, J., Anderson, R.E. & Tapham, R.L. (1998). *Multivariate data analysis*. New York: Prentice Hall.

Hayes, B. E., Perander, J., Smecko, T. ve Trask, J. (1998). Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of The Work Safety Scale, *Journal of Safety Research*, 29(3), 145-161.

Hocaniyazov, A. (2008) Ağır İletmelerinde Örgütsel İklim ve Liderlik, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Hofmann, D. A. ve Stetzer, A. (1998). The Role of Safety Climate and Communication in Accident Interpretation: Implications For Learning From Negative Events, *Academy of Management Journal*, 41(6): 644-657.

Huang, Y. H., HO, M., Smith, G. S. ve Chen, P.Y. (2006). Safety Climate and Self-Reported Injury: Assessing The Mediating Role of Employee Safety Control, *Accident Analysis & Prevention*, 38(3): 425-433.

Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.

İnce, M. ve Gül H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi.

İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

İşçi, M. (1996). Davranış Bilimleri. İstanbul: Der Yayınları.

Jöreskog, K. and Sörbom, D. (1996), LISREL 8: User's Reference Guide. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.

Kalaycı, Ş. (Ed.) (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karakulle, İ. (2012). KOBİ'lerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.

Karcıoğlu, F. (1997). Özelleştirme ve Örgüt İklimi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kenneth S. Law, Chi-Sum Wong, Lynda J. Song (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 3, 483–496.

Kenneth, Wong ve Song (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Management Studies, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89, No. 3, 483–496.

Kiggundu, M.N. (1983). Task, Interdependence and Job Design: A Test of a Theory. *Organizational Behavioral and Human Performance*, 31, 145-172.

Konrad, S., Hendl, C. & Taştan, M. (Ed.), (2005). *Duygularla Güçlenmek*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Korkmaz, M. ve O. Somer (2010). İş Yaşamında Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Modeli. A. Yelboğa (Ed.). *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları içinde*. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

Köknel, Ö. (1985). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 12. Basım.

Langfred, C.W. & Moyer, N. A. (2004). Effects of task autonomy on performance: An extended model considering motivational, informational and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 934-945.

Langfred, C.W. (2000). The paradox of self-management: individual and group autonomy in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 563-585.

M. Brent Donnellan, Frederick L. Oswald, Brendan M. Baird, and Richard E. Lucas, The Mini-IPIP Scales: Tiny-Yet-Effective Measures of the Big Five Factors of Personality, *Psychological Assessment*, 2006, Vol. 18, No. 2, 192–203.

Machlowitz, M.(1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. New York: Simon ve Schuster.

Mayer, J. D. ve P. Salovey (1997). What is Emotional Intelligence?, Editörler: Salovey P. ve D.J. Sluyter, *Emotional Development and Emotional Intelligence*, New York: Basic Books, s. 3-22.

Mayer, J. D. & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17 (4), 433-442.

Mayer, J. D., P. Salovey ve D. R. Caruso (2000a), *Emotional Intelligence as Zeitgeist, as Personality, and as a Mental Ability*, Editörler: Bar-On R. ve J. D. A. Parker, *The Handbook of Emotional Intelligence*, Jossey-Bass Company, San Fransisco, s.107.

Mccrae, R.R. ve John, O.P. (1992). “An Introduction to Five Factor Model and Its Applications”. *Journal of Personality*, 60, 175-215.

Mearns, K., Whitaker, S. M. ve Flin, R. (2003). Safety Climate, Safety Management Practice and Safety Performance In Offshore Environments. *Safety Science*, 41(8): 641-680.

Mercan, N. (2007). Örgütlerde Mobing’in Örgüt İklimiyle İlişkinine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Mikolajczak, M., & Limunet, O. (2008). TEQ and the cognitive appraisal of stressful events: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*, 44, 144-153.

Morgeson, F. P., Delaney- Klinger, K., ve Hemingway, M.A. (2005).The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, 399-406.

Mumcuoğlu, Ö. (2002). Bar-On Duygusal Zekâ Testi’nin Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Murat, R. (2010). Çocuğun Kişilik Gelişiminde Ailenin Etkisi. <http://www.ailedanismanim.com/?p=470> 19.04.2014 16:50.

Naqvi, S.M.M.R., Ishtiaq, M., Kanwal, N. & Ali, M. (2013). Impact of Job Autonomy on Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Moderating Role of Organizational Culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 92-102.

Neal, A. and Griffin, M.A. (2006). A Study of the Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents at the Individual and Group Levels, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 4, 946-953.

Neal, A., Griffin, M.A. ve Hart, P.M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior, *Safety Science*, 34(1): 99109.

Nyhan, Ronald C. and Marlowe, Herbert A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory, *Evaluation Review*, 21(5), pp. 614-635.

Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The Facts about work addiction*. New York: World.

Onur B. (2000). *Gelişim Psikolojisi: Yetişkinlik, Yaşlılık, Ölüm* (Vol. 5). Ankara: İmge Kitapevi.

Önen, L. (2008). *Örgüt İklimi Üzerinde Kültürün Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, 13.

Özdoğan, F. B. ve Tüzün, İ. K. (2007). Öğrencilerin Üniversitelerine Duydukları Güven Üzerine Bir Araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Ekim, Cilt: 15 No: 2, 639-650.

Özgün, M. S. (2007). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri İle Mesleki Yetkinlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Peiperl, M., ve Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or patholog? *Group and Organization Management*, 26, 369-393.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17(1), 39-57.

- Petrides, K.V.,ve Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), 425-448.
- Porter, G.(2001).Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Managemen*, 8, 147-164.
- Raykov, T., and Marcoulides, G. A. 2006. *A First Course in Structural Equation Modeling* (2nd ed.), Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Robbins, S.P. ve Judge, T. A. (2012). Örgütsel Davranış, 14. Basımdan Çeviri, Ğnci Erdem(Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Saban, A. (2005). Çoklu Zekâ Teorisi ve Eğitimi. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Salovey, P, ve J.D. Mayer (1990). 'Emotional Intelligence' *Imagination, Cognition, and Personality*, sayı:9, ss, 185-211.
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable, *International Research Journal of Business Studies* vol. IV no. 03.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Schneider, B., (1990). *Organizational Climate and Culture*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schwalbe, M.L. (1985). Autonomy in Work and Self-Esteem. *The Sociological Quarterly*, 24(6), 519-535.
- Seçer, B. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikolojik Bir Yaklaşım: Atıf Kuramı. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 4, 29-46.
- Sezginer, B. Günal, Ş. ve Yildirim, O. (2017). A Research About Smart Simplicity, Burnout and Employee Stress Levels, *International Conference on Global Competititon And Innovation Management*, November 9-11, 2017 Istanbul University, Turkey.

Shapiro, L.E. (1998). Yüksek EQ'lu. Bir Çocuk Yetiştirmek (Çev: Ü. Kartal) İstanbul: Varlık Yayınları.

Shapiro, L.E. (2002). Yüksek EQ'lu bir çocuk yetiştirmek (çev. Ü. Kartal). İstanbul: Varlık Yayınları.

Shockley-Zalabak, Pamela, Kathleen and Winograd, (2000). Organizational trust: What it means, why it matters, Organization Development Journal. 18(4), 2000, pp. 35-48.

Sisodia, S. & Das, I. (2013). Effect of Job Autonomy Upon Organizational Commitment of Employees at Different Hierarchical Level. Psychological Thought, 6(2), 241-251.

Soenderstrup-Andersen, H. H., Carlsen, K., Kines, P., Bjoerner, J. B., ve Roepstorff, C. (2011). Exploring The Relationship Between Leadership Style and Safety Climate In A Large Scale Danish Cross-Sectional Study, Safety Science Monitor, 15(1): 1-9.

Spence, J.T. ve Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. Journal of Personality Assessment, 58, 160-178.

Spence, G., Oades, L., & Caputi, P. (2004). TEQ and goal self integration: Important predictors of emotional well-being. Personality and Individual Differences, 37, 449-461.

Strickoff, R.S. (2000). Safety Performance Measurement: Identifying Prospective Indicators With High Validity, Professional Safety, 36-39.

Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E.(2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı, Yönetim, Sayı:58:1-17.

Şimşek, Ş., Tahir, A., ve Çelik, A. (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Konya, Adım Matbaacılık.

Şişman, M. (2002). Örgütler ve Kültürler, 1. b., Pegem Yayıncılık, Ankara.

Taris, T.W., Geurts, S.A.E., Schaufeli, W.B., Blonk, R. W. B., ve Lagerveld, S.E.(2008).All day and all of the night: The relative contribution of two

dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work ve Stress*, 22, 153-165.

Tezcan, M. (1997). *Türk Kişiliği Ve Kültür-Kişilik ilişkileri*. T. C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri Dizisi, No: 191.

Thoms, P., Moore, K.S. ve Scott, K. (1996). The Relationship Between Self-Efficacy for Participating in Self-Managed Work Groups and the Big Five Personality Dimensions, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, 349-362. 38.

Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and Its Uses. *Harper's Magazine*, 140:227-235.

Tuğrul, C. (1999). Duygusal Zekâ. *Klinik Psikiyatri*;1:12-20.

Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.19, S.4, s.171-190.

Ünsal, P. (2010). Beş Faktörlü Kişilik Modeli, (İçinde), *Endüstri, Kurumlarda İyilik De Var*. 1. Bs. Editör: Güler İslamoğlu. Ankara: Nobel Yayın.

Varonen, U. ve Mattila, M. (2000). The Safety Climate and Its Relationship To Safety Practices, *Safety of The Work Environment and Occupational Accidents in Eight Wood-Processing Companies*, *Accident Analysis & Prevention*, 32(6): 761769.

Warwick, J. ve T. Nettelbeck (2004), Emotional intelligence is?, *Personality and Individual Differences*, Vol. 37,s.1091–1100.

Watson, D. ve Clark, L.A. (1997). Extraversion and its Positive Emotional Core, *Handbook of Personality Psychology*, R. Hogan ve S. Briggs (Editörler). (ss. 767-793), San Diego, CA: Academic Pres.

Weisinger, H. (1998) *İş Yaşamında Duygusal Zeka*. İstanbul: MNS Yayıncılık.

Witt, L.A., Andrews, M.C. ve Carlson, D.S. (2002). When Conscientiousness Isn't Enough: Emotional Exhaustion and Performance Among Call Center Customer Service Representative, *Journal of Management*, 30, 149-160.

- Wiegmann, D.A., Zhang H., Thaden T.V., Sharma G. ve Mitchell, A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research, Technical Report ARL-02-3/FAA-02-2, Federal Aviation Administration Atlantic City International Airport, NJ., University of Illinois, http://www.aviation.illinois.edu/avimain/papers/research/pub_pdfs/techreports/02-03.pdf, E.T.: 13.06.2014.
- Yelboğa A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi “İş, Güç”. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 196-211.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Duygusal zekâ ve eğitim açısından doğurguları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 7(25), 139-146.
- Yılmaz, C. (2014). Örgütsel güven ile tükenmişlik arasındaki ilişkide algılanan örgütsel özdeşleşmenin aracılık etkisi: Uygulamalı bir çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir.
- Zellars, K.L., Perrew, P.L. ve Hochwarter, W.A. (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality, Journal of Applied Social Psychology, 30(8), 1570-1598.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications, Journal of Applied Psychology, 65: 96-102.

EKLER

EK 1.Katılımcı Anketi

Merhaba, Aşağıdaki anket yüksek lisans tezimde kullanacağım.

Cinsiyetiniz:	(1) Bay	(2) Bayan		
Yaşınız:	(1) 25'den az	(2) 25-29	(3) 30-34	(4) 35 ve üzeri
Eğitim Düzeyiniz:	(1) İlk/Orta Okul	(2) Lise	(3) Üniversite	(4) Master/Doktora
Mesleki Deneyiminiz:	(1) 1 yıldan az	(2) 1-5 yıl arası	(3) 5-10 yıl arası	(4) 10 yıl ve üzeri

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Fikrim Yok (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum

1. İşte rahatlıkla kendim gibi olabiliyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

2. İşyerinde kendimi baskı altında hissediyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

3. İşle ilgili fikir ve görüşlerimi ifade etme özgürlüğüne sahibim. (1) (2) (3) (4) (5)

4. İşle ilgili bana ne deniliyorsa onu yapmak zorundayım. (1) (2) (3) (4) (5)

5. Çalışırken nasıl hissettiğim dikkate alınır. (1) (2) (3) (4) (5)

6. İşimle ilgili ne yapacağıma karar verme yetkim pek yoktur. (1) (2) (3) (4) (5)

7. İşin nasıl yapılacağına kendi görüşlerim doğrultusunda katkıda bulunurum. (1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Fikrim Yok (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum

1. Yönetim, işyeri sağlığı ve güvenliği üzerinde önemle durmaktadır. (1) (2) (3) (4) (5)

2. Güvenlik, yönetim tarafından yüksek öncelikli sayılmaktadır. (1) (2) (3) (4) (5)

3. Yönetim, güvenliğin önemli olduğunu düşünmektedir. (1) (2) (3) (4) (5)

1. Kişisel güvenliğimin korunması veya geliştirilmesi için gayret gösterilmesinin değerli olduğunu düşünüyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

2. Her zaman güvenliğin sağlanmasının önemli olduğuna inanıyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

3. İş yerinde kaza ve kaza riskini azaltmanın önemli olduğuna inanıyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

1. Örgüt içindeki emniyet programını teşvik ediyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

2. İşyeri emniyetini artırmak için fazladan çaba sarf ederim. (1) (2) (3) (4) (5)

3. İş yerinde emniyeti artırmaya yardımcı olan görevler veya faaliyetleri gönüllü olarak yürütüyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Fikrim Yok (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum

1. Çoğu zaman belirli hislerimin nedenleri konusunda çok mantıklı olurum. (1) (2) (3) (4) (5)

2. Ben kendi duygularımı iyi anlarım. (1) (2) (3) (4) (5)

3. Ne hissettiğimi gerçekten bilirim (1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Fikrim Yok (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum

- | | |
|---|---------------------|
| 4. Her zaman mutlu olup olmadığımı bilirim | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 5. Arkadaşlarının duygularını daima davranışlarından anlarım. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 6. Başkalarının duygularını iyi gözlemlerim. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 7. Başkalarının duygu ve düşüncelerine duyarlıyım. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 8. Çevremdeki insanların duygularını iyi anlarım | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 9. Her zaman kendime hedefler belirlerim ve onlara ulaşmak için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 10. Her zaman kendime yetkin bir insan olduğumu söylerim. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 11. Kendimi motive eden biriyim. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 12. Her zaman elimden gelen çabayı göstermeye kendimi teşvik ederim. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 13. Zorlukları rasyonel olarak ele alabildiğim için öfkemi kontrol edebiliyorum | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 14. Ben kendi duygularımı kontrol etme konusunda oldukça yetenekliyim. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 15. Çok kızdığım zaman daima kısa sürede sakinleşebilirim. | (1) (2) (3) (4) (5) |
| 16. Kendi duygularımı iyi kontrol ediyorum. | (1) (2) (3) (4) (5) |

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız: Bu kriterler: (1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Fikrim Yok (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum

1. Eğlenmek benim yaşam anlayışımdır.	(1) (2) (3) (4) (5)
2. Başkalarının duygularına karşı duyarlıyım	(1) (2) (3) (4) (5)
3. Günlük işlerimi çabucak yaparım	(1) (2) (3) (4) (5)
4. Sık sık havam(modum) değişir	(1) (2) (3) (4) (5)
5. Parlak hayallerim var	(1) (2) (3) (4) (5)
6. Çok fazla konuşmam	(1) (2) (3) (4) (5)
7. Başkalarının problemleri beni ilgilendirmez	(1) (2) (3) (4) (5)
8. Genellikle eşyaları aldığım yere bırakmayı unuturum (düzenli değilim)	(1) (2) (3) (4) (5)
9. Genelde gergin değil rahatımdır.	(1) (2) (3) (4) (5)
10. Soyut fikirlere ilgim yoktur	(1) (2) (3) (4) (5)
11. Toplantılarda birçok farklı insanla diyalog kurarım.	(1) (2) (3) (4) (5)
12. Başkalarının duygularını hissederim	(1) (2) (3) (4) (5)
13. Düzenli olmayı severim	(1) (2) (3) (4) (5)
14. Çok kolay duygusal olarak altüst olurum	(1) (2) (3) (4) (5)
15. Soyut fikirleri anlamakta güçlük çekerim.	(1) (2) (3) (4) (5)
16. Arka planda kalırım / kendimi pek gösteremem.	(1) (2) (3) (4) (5)
17. Başkalarıyla ilgilenmem.	(1) (2) (3) (4) (5)
18. Birçok şeyi berbat ederim.	(1) (2) (3) (4) (5)
19. Nadiren hüzünlenirim.	(1) (2) (3) (4) (5)
20. İyi bir hayal gücüm yoktur.	(1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Fikrim Yok (4) Katılıyorum (5) Tamamen Katılıyorum

1. Sadelik için detayların azaltılması gerekir. (1) (2) (3) (4) (5)

2. Yaratıcılığı bastırarak kültürü öldürülmemelidir. (1) (2) (3) (4) (5)

3. Sadeliği sağlamak için kılavuz ilkeler kullanılmalıdır. (1) (2) (3) (4) (5)

4. Paranın nereden kazanıldığı unutulmamalı. (1) (2) (3) (4) (5)

5. Bir vizyon yaratılmalı gerektiğinde gözden geçirilmelidir. (1) (2) (3) (4) (5)

6. Çalışanların ne istediği iyi belirlenmelidir. (1) (2) (3) (4) (5)

7. Sorunları, hızlı ve dürüstçe ifade edilmelidir. (1) (2) (3) (4) (5)

8. Her şey ölçülmeli ve insanlar gerektiği biçimde sorumlu tutulmalıdır. (1) (2) (3) (4) (5)

9. Akıllı sadelik için, iş yapacakların işe alınması gerekir. (1) (2) (3) (4) (5)

Ek 2. Özgeçmiş

BİLGE AVCIOĞLU AY

25 Yaşında, Evli, Kadın

Uyruk : T.C.
Doğum Yeri / Tarihi : Kumluca/Antalya 28.04.1992
E-posta : bilgee_92@hotmail.com

Eğitim Durumu

İlkokul : Mimar Sinan İlkokulu
İlköğretim : Mimar Sinan İlköğretim Okulu
Lise : Gül-Çetin Kaur Lisesi
Lisans : İstanbul Arel Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu
Hemşirelik Bölümü
Yüksek Lisans : İstanbul Arel Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Programı
Yabancı Dil : İngilizce
Deneyim : Kumluca Farabi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi