



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**STRES, DUYGUSAL ZEKA, İŞ ÖZERKLİĞİ, GÜVENLİK İKLİMİ,
ANKSİYETE VE DEPRESYON ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR
ARAŞTIRMA**

Tezi Hazırlayan: Arzu ÇELİKSULAR
145130113

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Osman YILDIRIM

İSTANBUL - 2018



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**STRES, DUYGUSAL ZEKA, İŞ ÖZERKLİĞİ, GÜVENLİK İKLİMİ,
ANKSİYETE VE DEPRESYON ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR
ARAŞTIRMA**

Arzu ÇELİKSULAR

**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 *145130113* numaralı *Arzu ÇELİKSULAR* “*İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “*STRES, DUYGUSAL ZEKA, İŞ ÖZERKLİĞİ , GÜVENLİK İKLİMİ, ANKSİYETE VE DEPRESYON 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 ESRA AYDIN GÖKTEPE


ÜYE
DR.ÖĞR.ÜYE. SELÇUK ÇAPUK

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olan, bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından 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

ARZU ÇELİKSULAR



ONAY

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

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

[Tarih ve İmza]

30.03.2018

Öğrencinin Adı SOYADI

ARZU GELİKSİZLAR

ÖZET
STRES, DUYGUSAL ZEKA, İŞ ÖZERKLİĞİ, GÜVENLİK İKLİMİ,
ANKSİYETE VE DEPRESYON ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE BİR
ARAŞTIRMA

Arzu ÇELİKSULAR

Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Osman YILDIRIM

Şubat 2018 - 70 Sayfa

ÖZET

Günümüzde, organizasyonların tepe yönetimi, çalışanlarını organizasyonların hedeflerine yönlendirmek amacıyla onları etkileyebilecek bir takım örgütsel değişkenleri dikkate alırlar. Bu araştırmada, çalışanlar açısından önemli sayılabilecek duygusal zeka, algılanan stres, güvenlik iklimi, iş özerkliği, anksiyete ve depresyon değişkenleri göz önüne alınmıştır.

Tezin birinci bölümünde tez çalışmasının giriş kısmı yer almaktadır. İkinci bölümünde ise araştırma değişkenlerine ilişkin detaylı bir literatür araştırmasına yer verilmiştir. Bu bölümde değişkenler tanımlanmış 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 veri analizleri detaylı bir biçimde yer almaktadır. Son bölümde ise araştırma sonuçları yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Algılanan Stres, Güvenlik İklimi, İş Özerkliği, Anksiyete, Depresyon.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN STRESS, EMOTIONAL INTELLIGENCE, BUSINESS AUTONOMY, SECURITY CLIMATE, ANXIETY AND DEPRESSION AND A RESEARCH

Arzu ÇELİKSULAR

Master Thesis, Business Administration Degree

Advisor: Prof. Dr. Osman YILDIRIM

August, 2018-70 Pages

Today, top management of organizations takes into account a number of organizational variables that can influence them in order to direct their employees to the goals of the organizations. In this study, variables such as emotional intelligence, perceived stress, security climate, work autonomy, anxiety and depression are taken into consideration.

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: Emotional Intelligence, Perceived Stress, Security Climate, Business Autonomy, Anxiety, Depression.

ÖNSÖZ

Günümüz sağlık kurumlarında çalışanların iş yerleriyle ilgili problemleri bulunmaktadır. Yapılan bu tez çalışmasında sağlık çalışanlarının sorunlarının çözümüne yardımcı olan duygusal zeka, algılanan stres, güvenlik iklim koşulları, iş özerkliği, anksiyete ve depresyon gibi duygusal değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkileri araştırıldı. Sağlık sektöründe ihtiyaç duyulacak olan, bir araç olarak araştırma dünyasına bir katkısı olacağı inancındayım.

Bu tez çalışmasında, değerli zamanını bana ayıran, gösterdiği yüksek sabırla çalışmalarına katkıda bulunan, yol gösteren, başarabilme inancımı arttıran saygıdeğer, kıymetli hocam Prof. Dr. Osman YILDIRIM'a çok teşekkür ederim.

Ayrıca, bu süreçte desteğini esirgemeyen ,her durumda yanımda olan sevgili eşim Dr. Mustafa Cem ÇELİKSULAR'a, varlıklarıyla bana güç veren kızlarım Yağmur ve Nehir'e ve çok kıymetli aileme teşekkür ederim.

İSTANBUL, 2018

Arzu ÇELİKSULAR

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
ÖNSÖZ	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar LİSTESİ	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	VII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	VIII

1.BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin tespiti	1
1.2. Çalışmanın amacı.....	1
1.3. Araştırmanın yöntemi	2
1.4. Ünite planı.....	2

2.BÖLÜM

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. Duygusal Zeka	3
2.2. İş Özerkliği	5
2.3. Hastane Güvenlik İklimi	6
2.4. Algılanan Stres.....	9
2.5. Hastane Anksiyete ve Depresyon	11

3.BÖLÜM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	13
3.2. Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımlar	13
3.3. Veri Toplama Aracı	14
3.4. Ana Kütle ve Örneklem	15
3.5. Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler	15
3.6. Araştırma Hipotezleri	16
3.7. Bulgular	16
3.7.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri	16
3.7.2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri	17
3.8. Demografik Özellikler	18
3.9. Modelde Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	20
3.10. Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Kurgulanan Modelin Yol Analizi	25

4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	30
KAYNAKÇA.....	33
ÖZGEÇMİŞ	45

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri.....	17
Tablo 3.1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri (devamı)	18
Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Yüzdesel Dağılımını	19
Tablo 3.3: Standart İyi Uyum Ölçütleri ve Model İçin Hesaplanan Uyum Değerleri....	20
Tablo 3.4 : Modelden Hesaplanan Regresyon ve Determinasyon Katsayıları	28
Tablo 4.1: Hipotezlerin Kabul Ve Red Tablosu	32

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Araştırma Modeli.....	13
Şekil 2.2: Safety Climate Scale (SCS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	21
Şekil 2.3: Emotional İntellegence (EI) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	22
Şekil 2.4: Work-Related Strain İnventory (WS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	23
Şekil 2.5: Work Autonomy (WA) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	24
Şekil 2.6: Anxiety and Depression Scale (HADS) Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	25
Şekil 3.1: Öngörülen Modelin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Yol Analizi	26
Şekil 3.2: Modifiye Edilen Modelin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Yol Analizi.....	27

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
AMOS	: Analysis of Moment Structure
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit İndex)
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit İndex)
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (Standardized Root Mean Square Residual)
SRMR	: Standart Katsayılaştırılmış Ortalama Karakök
DE	: Depresyon (Depression)
AN	: Anksiyete (Anxiety)
EI	: Duygusal Zeka (Emotional İntelligence)
WS	: Algılanan Stres (Work Related Strain İnventory)
WA	: İş Özerkliği (Work Authonomy)
SCS	: Güvenlik İklim Ölçeği (Safety Climate Scale)
SC	: Güvenlik İklimi (Safety Climate)
SP	: Güvenlik Katılımı (Safety Participation)
SM	: Güvenlik Motivasyonu (Safety Motivation)
OEA	:Diğer Duygular (Other-Emotions Appraisal)
UOE	: Duygu Kullanımı (Use Of Emotion)
ROE	: Duyguların Düzenlenmesi (Regulation Of Emotion)
SEA	: Benlik Algısı (Self-Emotions Appraisal)
YAB	: Yaygın Anksiyete Bozukluğu
HADS	: Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği (Hospital Anxiety and Depression Scale)

1. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Sağlık kurumları yönetiminin, diğer organizasyonlardaki yönetim faaliyetlerine benzer bir yönetim olduğu ileri sürülebilir. Ancak sağlık kurumlarındaki yönetim, gerek sağlık faaliyetlerinin insan sağlığı ile doğrudan ilgili olması gerekse çalışanlarının çalışma koşullarının zorluğu nedeniyle diğer yönetimlerden bir miktar ayrılmaktadır. Bu noktadan hareketle, hastane yönetiminde önemli sayılabilecek örgütsel davranış değişkenleri araştırıldı. Bu tez çalışması için, çok önemli olduğu düşünülen örgütsel davranış değişkenlerinden stres, duygusal zeka, iş özerkliği, örgüt güvenlik iklimi, anksiyete ve depresyon ele alınarak aralarındaki ilişkiler incelendi.

1.1. Problemin tespiti

Tez çalışması için problem tespiti yapılmadan önce özel ve kamu hastaneleri ziyaret edilerek bir takım görüşmeler gerçekleştirildi. Hastane yönetimi için önemli sayılabilen olaylar yerinde gözlemlendi ve bu olaylara ilişkin çözümler incelendi. İkinci aşamada ise aynı kapsamda literatür taraması yapılarak, örgütsel davranış değişkenlerinden stres, duygusal zeka, iş özerkliği, örgüt güvenlik iklimi, anksiyete ve depresyondan oluşan bir araştırma modeli tasarlandı.

1.2. Çalışmanın amacı

Tez çalışmasının amacı, stres, duygusal zeka, iş özerkliği, örgüt güvenlik iklimi, anksiyete ve depresyon örgütsel davranış değişkenlerinin birbirlerine etkisini ortaya koymaktır.

1.3. Araştırmanın yöntemi

Hastane çalışanları açısından önemli sayılabilecek stres, duygusal zeka, iş özerkliği, örgüt güvenlik iklimi, anksiyete ve depresyon örgütsel davranış değişkenlerinin birbirlerine etkisini ortaya koymak amacıyla birinci aşamada literatür araştırması yapılmış ve nihayet bu değişkenlere ilişkin bir araştırma modeli tasarlanmıştır. Tasarlanan modele ilişkin hipotezler üretilmiş ve bu hipotezleri doğrulamak üzere kolayda örneklem yoluyla hastane çalışanlarına ulaşılarak anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler, bir takım istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

1.4. Ünite planı

Tez çalışmasının birinci bölümü, giriş, problemin tespiti, çalışmanın amacı, araştırmanın yöntemi ve ünite planından oluşmaktadır.

Tezin ikinci bölümünde, araştırma modeline dahil edilen örgütsel davranış değişkenlerine ilişkin olarak detaylı bir literatür çalışması yer almaktadır. Bu bölümde, her bir değişken tanımlanmış ve değişkenlere ilişkin araştırma çalışmalarından söz edilerek değişkenlerin önemi ortaya çıkarılmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde ise anket çalışması ile elde edilen veriler, doğrulayıcı faktör analizlerine tabi tutularak literatür ile uyumluluğu araştırılmış ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca, AMOS istatistik programı yardımıyla, yapısal eşitlik modelleri kullanılarak araştırma hipotezlerinin sınanması sağlanmıştır.

2. BÖLÜM

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu araştırma için önemli varsayılan örgütsel değişkenler ile ilgili bir araştırma modeli kurulmuştur. Bu teorik model daha sonra saha araştırması ile analize tabi tutulmuştur. Araştırma modelinde yer alan değişkenler için literatürde yer alan çalışmalardan hareketle kurgulanan model analiz edilmiştir.

2.1. Duygusal Zeka

İnsanları birbirinden ayıran ve farklı kılan; çalıştıkları işi ve ortamı algılamalarını etkileyen en önemli etkenlerden birisi kişiliktir. Kişilik, insanın geçmişinin, mevcut zamanının ve geleceğinin oluşturduğu bir bütün olarak, çevredeki ortak kalıpla beraber sosyal olaylara bağlıdır (Tomrukçu, 2008).

Yapılan araştırmalar, kişiliğin bireyin bilinç altı güdülenme, benlik şeması ile gözlenen davranış modelleri arasındaki ilişkileri belirlediğini ve duygusal zekanın da bu unsurların bir parçası olduğunu ifade etmektedir (Çarıkcı, 2010).

Duygusal zeka, bireyin kendisini tanıması, bireylerle iyi ilişkiler kurması ve bir bakıma pozitif yaklaşımlar içinde olması anlamına gelmektedir. Kendini tanıma, kendi duygularının farkında olma ve doğru değerlendirme yeteneği de duygusal zeka yüksekliğiyle değerlendirilebilir. Maboçoğlu (2006), çalışmasında duygusal zekanın bireyin toplumsal uyumluluğu ile ilişkili olduğunu ve zekanın başarıyı %20 etkilerken bireyin toplumsal uyumluluğuna da etki ettiğini ortaya koymuştur.

Duygusal zekayı ilk defa tanımlayan araştırmacılar Salovey ve Mayer (1990), duygusal zekayı tanımlarken kişinin duygularını tanımlayıp değerlendirmesi ,yönetebilmesi, kontrol altına alabilmesi özelliği olduğu görüşüne varmışlardır.

Duygusal Zeka üzerine yapılan çalışmalarda Gardner (1997; 1999) yedi ve sekiz tane sosyal zeka alanı tanımlamış ve bunun üzerine sosyal zeka ve kişiye dönük zeka olarak iki kişisel alan daha eklemiştir. Gardner'dan sonra çalışma yapanlar sosyal zeka ve kişiye dönük zekayı da dahil ederek beş temel alt boyutta duygusal zekanın

tanımlamasını yapışlardır. Bu alt boyutlar (Goleman 1998; Weisinger 1998) şunlardır;

- **Öz bilinç:** Kişinin kendi duygularının farkındalığına ve bu farkındalığını değerlendirebilmesi. Benlik bilinci olarak da tanımlanabilir.
- **Duyguları yönetebilme:** Kişinin duygularını yönetebilme özelliği.
- **Motivasyon:** Kişinin kendini harekete geçirebilme beceresi.
- **Empati:** Başkalarının duygularını anlayabilme özelliği.
- **Sosyal Beceri:** Kişinin çevresiyle iletişime geçebilme becerisi(Çarıkçı,2010).

Bir duyguyu fark edebilme duygusal zekanın temelini oluşturur. Bu bir bakıma psikolojik içgüdü diye de tanımlanabilir. Duygusal zekası yüksek kişilere literatürde ‘‘Duygusal zeki’’ tanımlaması yapıldığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle duygusal zekası yüksek insanlar, enerjilerini günlük işlerini ve ilişkilerini doğru bir şekilde yönetirler (Yeşilyaprak, 2001). Duygusal zeki insanlar yaşayacakları stresi çok iyi değerlendirerek, olumsuzlukların üstesinden gelirler.

Günümüz insan kaynakları profesyonelleri, iş gücü temininde duygusal zekası yüksek kişileri bulmaya çalışırlar. Birçok alanda performanslarında artış göstererek hem kendi, hem de kurumun çıtasını yükselttiği için başarı kaçınılmaz olur. Örneğin duygusal zekası yüksek bilgi teknolojileri satış personelinin performansı daha yüksektir (Yıldırım, 2007). Duygusal zeka seviyesi yüksek olan çalışanların daha yaratıcı ve girişimci özellikleri vardır. Kalafatoğlu (2017) yapmış olduğu tez çalışmasında, duygusal zeka ile girişimcilik eğilimi ilişkisini ortaya koymuştur.

Kişiler, sağlıklı ilişkiler kurabilmek, duysal farkındalık, iş yeri ilişkiler ve yönetimi gibi özellikleri, geçmişe nazaran daha fazla ön plana koymada ihtiyaç duymaktadır. Bu duygusal zeka becerileri ve kontrolleri işe alım süreçlerinde, işe devamlılıkta, kariyer değerlendirmede ön plana çıkmaktadır (Çetinkaya, 2011).

Eröz (2013), çalışmasında duygusal zekanın yetersizliği bireysel ve örgütsel sorunlara neden olmaktadır.

Duygusal zekası yüksek insanlar, mesleki hayatlarında başka insanlarla doğru iletişim kurabildiklerinden ve de yönetme becerisine hakim olduklarından genelde çok başarılıdırlar (Maboçoğlu 2006).

Çalışanlar günlük rutin işlerini yaparken stres içine girebilmektedirler. Kimi çalışanlar bu stresle başa çıkabilmekte, kimileri ise bu stresten dolayı hem fizyolojik hem de psikolojik sağlık sorunları yaşayabilmektedirler. Duygusal zekaları yüksek seviyedeki çalışanlar stresle başa çıkabilme becerisi gösterebilmektedirler. Bu bakımdan değerlendirildiğinde duygusal zeka ile stres ilişkili gibi gözükmemektedir. Nitekim Aydın (2017) yaptığı çalışmada duygusal zeka ve algılanan stres arasındaki ilişki ortaya konmuştur.

2.2. İş Özerkliği

İş özerkliği; çalışanın işi uygulama sırasında sahip olduğu özgürlük ve takdir yetkisi olarak tanımlanabilir (Hackman ve Oldham, 1976). Özerklik, çalışanın işiyle ilgili düşüncelerini, fikirlerini ve yaratıcılığını ön plana çıkarmayı sağladığı gibi çalışanın kötü sonuçların doğurduğu riskle de karşı karşıya bırakabilir (Davis, 1994).

Morgeson iş özerkliğini, çalışanın işin planlanmasında ve uygulanmasındaki serbestliği olarak ifade eder (Morgeson vd. 2005). Brey' e göre bu yalnızca bir özgürlük değil aynı zamanda seçme kararını gerektiren bir hak olduğudur (Brey, 1999). Ancak çalışanlara verilen bu yaratıcılık, serbestlik ve seçme hakkı tam bir bağımsızlık olarak kabul edilmez. İş özerkliği kontrol edilebilir olmalıdır (Dee, Henkin, ve Chen, 2000).

Özerklik ve kontrol kavramları birbirleri ile sıkı ilişkili olduğundan karıştırılmamaları gerekmektedir. Özerklik; çalışanın tecrübe ve bilgilerinin işi sırasında ve yöneticilerle iletişim sonrasında oluşturduğu özgür seçimleri içermektedir. Kontrol ise çalışma şartlarını, planları, gereklilikleri şekillendirmeyi içerir (Schwalbe,1985).

Antoncic ve Hisrich'e göre özerklik, çalışanların iş kaynakları yardımıyla girişimlerini gerçekleştirdikleri cesaretlendirme biçimidir (Antoncic ve Hisrich 2004). Esser ve Olsen' e göre özerklik kavramı; işin kalitesini ve çalışanların memnuniyetini sağladığı gibi üretkenliğini de artırmaktadır (Esser ve Olsen 2012).

Birçok iş sektöründe kontrol ve özerklik kavramları önemlidir. Fakat sağlık sektöründe yani hastanelerde bu kavramın önemi artmaktadır. Hastane çalışanları görevleri sırasında hasta sağlığı ve hasta güvenliği için çoğu zaman hızlı karar verme zorunluluğunda olduklarından, kendilerine tanınan iş özerkliğinin getirdiği serbestlikle kontrol mekanizmalarını kaybedebilirler.

İş özerkliği, çalışanın amirinden bağımsız bir biçimde çalışması (Robbins ve Judge, 2012), bağımsız çalışırken karar verme yetkisi (Robbins ve Coulter, 2012), çalışma yöntemini seçebilmesi (Dude, 2012) veya çalışanın üretkenliğine etki eden motivasyonunun artması (Esser ve Olsen, 2012) anlamına gelebilmektedir.

İş görenler çalıştıkları ortamda istikrarı sağlamak için kendilerini baskı altında hissetmemelilerdir. Bu durum performanslarına yansır ve hata yapma riski artar (Vanteenkiste vd., 2004).

İş özerkliği, kişinin çalışma performansına fayda sağlayan etkili bir değişkendir. Çalışanın performansının daha iyi olması için işinde özerkliğe sahip olmalıdır denilebilir (Saragih, 2011).

Araştırmada çalışanların İş Özerkliği algısını ölçmek için Ilardi, Leone, Kasser ve Ryan (1993) tarafından yapılan çalışmada yer alan iş özerkliği ölçeği kullanılmıştır.

2.3. Hastane Güvenlik İklimi

Hastaneler, hasta ve hastalık şüphesi olan kişilerin ya da yaralanmış insanların sağlık durumlarının daha iyiye gitmelerini sağlayan, içerisinde hizmet sektörünü de bulunduran, sistematik olarak tüm fonksiyonları içinde barındıran işletmelerdir.(Zeybek, 2010)

Kelime olarak atmosfer, hava anlamı taşıyan iklim (Bilgen, 1976) , çalışma ortamındaki koşulların kabul edilmesi, değerlendirilmesi ve ilişkilerin algılanışı da örgütsel iklimi tanımlamaktadır (Katz ve Kahn,1977).

“Birey için kişilik ne ise, örgüt için de iklim odur.” tanımını yapan Halpin (1966) ,hissedilerek yaşanan, tüm psikolojik içerikleri içinde taşıyan, somut olan bir kavramdır örgütsel iklim (Karcıoğlu, 1997).

İşletmeler, insanların ihtiyaçlarını gidermek için oluşturulmuş kuruluşlardır. Hastanelerde ise bu durum hasta insanlarla ilgili olunca daha hassas bir hal alır. Bu hassasiyeti göstermek için de hastane çalışanlarının çalıştıkları ortamda daha mutlu ve verimli olarak, normlara uygun bir tavır sergilemeleri gerekmektedir (Demirbaş ve Bayraktar, 2017).

Örgütsel iklimi bir çerçeve içine alacak olursak, yöneticilerin ve çalışanların sorumluluk düzeylerinin iyi olması, gösterilen doğru ve verimli davranışlar karşısında

ödül sisteminin getirilmesi ya da yapılan yanlış ve ters davranışlarda ceza sisteminin getirilmesi, çalışanların örgüte karşı bağlılıkları, çalışanlar arasındaki samimiyet boyutu, şeffaf davranışlar, yönetici ve çalışan arasında dengeli ve kaliteli ilişki ,örgütün başarısı için gerekli parçalardan birkaç tanesidir (Demirbaş, Z.ve Bayraktar, O. 2017).

Örgüt ikliminin özelliklerinden bazıları da birçok boyuttan oluşması, çalışanların tutumlarını etkileyerek, yaptıkları işe karşı bakış açılarını değiştirmesi, tüm çalışanların birbirleriyle ortak kural doğrultusunda hareket etmesi, kişinin çevresiyle olan iletişimini sağlamasıdır (Batlis 1980).

Bir örgütü ayakta tutan güç örgütün vazgeçilmez unsuru olan insanın psikolojisidir. Performansın ve motivasyonun artması bu psikolojinin güçlü olmasıyla ilgilidir. Bunun içinde örgütte iklim koşullarının pozitif olması gerekmektedir (Çevik, 2010).

Sağlık sektöründe güvenli bir ortamda çalışmak için asgari bazı şartlar gerekmektedir. Bunlar arasında, işten kaynaklanan sağlık sorunlarının ortadan kaldırılması, kişi başına düşen hasta sayısında azalmaya gitme, ekonomik olarak yeterli güce sahip olma, işe devam etme isteği, nitelikli bir çalışma ortamı sağlamak gelebilir (Saygılı,2008).

Örgütlerdeki pozitif ortamın olmasının bir etkeni de güvenlidir. İş görenler çalıştıkları ortamda kendilerini güvende hissetmelidirler ki sağlıklı ve başarılı sonuçlar ortaya çıksın. Çalışanlar görevlerini uygularken ortak olarak örgüt tarafından geliştirilen yönetimsel kararlar, risk önleyici faktörler, çalışanların güvenlik beklentileri ile güvenli çalıştıklarını düşünmeleri örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerdir (Seçer, 2012).

Yapılan araştırmalara göre iş görenlerin iş sağlığı güvenliği algıları ile güvenlik iklimi algıları doğru orantılı ilerlemektedir (Türen, vd., 2014).

Dedobbeleer ve Beland (1991) göre yöneticilerin güvenlik konusuna bağlılığı ve hassasiyeti; iş görenlerin güvenlik konusundaki süreç ve işlemlere katılımları, iki faktör olarak değerlendirmesini sağlamıştır.

Cooper ve Phillips (2004) göre ise ,iş güvenliği ikliminin gelişmesinde dört aşamalı olarak ifade etmişlerdir. Birinci aşamada ölçekler ve güvenlik iklimi aşamalarının belirlenmesi bulunmaktadır. İkinci aşamada, yaşanan kazalarla güvenlik davranışları arasındaki ilişkinin test edilmesi. Üçüncü aşamada ise, örgüt kültürü ve

örgüt ikliminin birbirleriyle olan bağlarını ve ilişkilerini güvenlik testiyle değerlendirilmesi, dördüncü aşamada ise örgütsel ve güvenlik iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkararak üzerinde çalışma yapmak olarak ifade etmiştir.

Günümüz gelişen teknolojiyle her çalışanın güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının olması gerekmektedir. Bu insanlık hakkı olduğu gibi gerekliliktir. İşverenlerin bu kanunlara uymaları gerekir. Bu hassasiyet toplumun güvenlik iklimi konusundaki kültürünü arttırmaktadır (Tüzüner.ve Özasan, 2011).

Hasta güvenliği kültürünün var olması, tıbbi olarak oluşan hataları ortadan kaldırır, hem hastaları hem de çalışanları tehlikeye atmadan işlem yapılmasını sağlar. Güvenlik kültürü sorumluluğuna sahip olan sağlık işletmelerin çözüm odaklı hareket etmesi kendi sektörlerinde bir adım önde olmaları vazgeçilmezdir (Vural, Çiftçi ,Aydın ve Vural, 2014). Diğer yandan, Neal ve Griffin (2006) yaptığı çalışmada, güvenli davranışların motivasyon durumunun oluşmasının örgüt güvenlik iklimi ile ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Davis (1994) yaptığı araştırmada, güvenlik iklimini soyut bir kavram olarak ele alırken Pritchard ve Karasick, örgüt iklimini güvenlik boyutundan ayırarak tanımlamaktadır (Batlis,1980:233). Örgüt güvenlik iklimini öne çıkaran çalışmalar ise 2000’li yıllardan sonra yapılan çalışmalardır (Griffin ve Neal, 2006; Neal, Griffin ve Hart, 2000). Hatta bu çalışmalarda, güvenlik iklimi örgüt performansı ile ilişkilendirilmektedir. Bir dizi çalışmada, çalışanların işyeri koşullarından etkilendiği belirtilmiştir.

Güvenlik ikliminin, işyeri koşulları ve çevresel koşullara bağlı olduğu belirtilmektedir. Çalışanların, iş yeri kaynaklı koşullar yanı sıra çevresel koşullardan etkilendiği ortaya konmuştur (Wiegman vd. 2002). Bir başka açıdan yapılan çalışmalarda, örgüt güvenlik ikliminin, işyerinde sağlık koşullarına bağlı olduğu ortaya konmuştur (Şerifoğlu ve Sungur, 2007).

İşyeri koşullarından dolayı hem çok işyeri kazasının olduğu ve hatta bu durumlarda çalışanların kazalara daha çok karıştığı ileri sürülmüştür (Varonen ve Matilla, 2000). Dedobbeleer ve Beland (1991) yaptığı çalışmada, işyeri kazalarının ya yetersiz yönetim şeklinden ya da çalışanların güvenliğe yeteri kadar önem vermediğini ortaya koymuştur.

Zohar (1980) ilk kez güvenlik iklimini örgüt ikliminin alt dalı olarak ileri süren araştırmacıdır. Yaptığı çalışmalarda Zohar, daha çok yöneticilerin önemli rollerine işaret ederek örgüt güvenlik ikliminin sistematik olarak ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Örgüt güvenlik ikliminin önemli bir parçası olarak çalışanların rolüne dikkat çeken Griffin ve Neal (2006) tarafından yapılan çalışmalardır.

Zohar (1980) tarafından ifade edilen örgüt güvenlik unsurlarına çalışanların eğitimi ile birlikte programlı çalışmaları ilave edilmesini önermiştir. Türen vd. (2014), örgütlerde iş güvenliği iklimini ölçmeye yönelik olarak tasarlanmış “Güvenlik İklimi Ölçeği”nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik analizini yaparak literatüre kazandırmışlardır.

2.4. Algılanan Stres

İnsan organizması, fiziki ve ruhsal olarak yaşadığı olaylar karşısında verdiği tepki ve daha sonrasında bedende yarattığı olumsuz sonuçlar bize stresi tanımlar. Stres, insanın duygularını ve kontrolünü zorladığı gibi bununla baş edebilme yetisini de kontrol dışı bırakabilmektedir. Nitekim Deniz (2005), çalışmada stresin kolay sinirlenme, öfkelenme, depresyon, genel isteksizlik karar verme özelliğinde zayıflama, sendeleme, uyku bozuklukları gibi belirtiler verdiği ortaya çıkmıştır.

Yaşanılan stres kişinin beden ve ruhunda yarattığı harabiyetin yanında sosyal ve çalışma hayatında olumsuz etkiler göstermektedir. Bu olumsuz etkiler kişinin iş hayatında başarısızlıklara neden olmaktadır. İşte konsantrasyon eksikliğine, başarısızlığa, iş yükünü kaldıramamaya, iş ortamında memnuniyetsizlik duymaya; bunun yanında aile ve sosyal hayatında gerginliklere neden olmaktadır. Balcı (2014) yaptığı çalışmada, bireyin çalıştığı ortamda karşılaştığı stres hem fizyolojik, hem psikolojik hem de sosyal hayatında sorunlara neden olmaktadır.

İnsanın stres kaynaklı yaşadığı durumları değerlendirebilme özelliği stresle başa çıkabilme özelliğidir (Deniz, 2005). Sorunlarla başa çıkabilme, problemin merkez odaklı olabilmesi ve tekrarlanmaması için alınan tedbirler de başa çıkabilme gücüdür diyebiliriz (Türküm, 2001).

Örgütsel olarak da kişinin iş performansında, yaratıcılığında, iş kalitesinde, işe devam etme isteğinin düşmesinde, böylece iş hayatından çıkarılmalara ya da işten ayrılmaya kadar giden kaos etkisi yaratan sonuçlar oluşabilmektedir. Ülker (2016)

yaptığı çalışmada iş görenlerin verimliliğinin azalmasının, performansının düşmesinin, işten memnuniyetsizlik duymalarının ve giderek işten ayrılmalarının stresle ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Stresi tetikleyen faktörlerin ortaya çıkması ve nedenlerinin araştırılması hem davranışsal hem de duygusal problemlerin ortadan kalkması açısından önemlidir (Asıcı, 2017).

2.4.1. Hastanedeki Stres Faktörleri

Hastane ortamları hem hastalar için hem de çalışanlar açısından stresli sayılabilecek ortamlardır. Hastaneden hizmet almak amacıyla, hastaneye gelen kişi, hastalık koşulları nedeniyle normalden daha fazla stres ve kaygı içinde bulunabilmektedir. Aynı durum, hastane çalışanları açısından da geçerlidir. Yani, hastası ile iletişimde problem yaşayan hastane çalışanı kaygılanabilmekte veya hastanın normalden fazla stresli hali nedeniyle çalışan üzerine bir stres meydana gelebilmektedir. Literatürde, bu durumlara ilişkin bir dizi araştırma bulmak mümkündür. Örneğin, Ülker (2016) yapmış olduğu çalışmada hastane ortamındaki stres faktörlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir..

- İletişim yetersizliği,
- Belirsiz ve karmaşık rol tanımları,
- Mesleki riskleri ve iş güvenliği
- Yetki ve sorumluluklardaki yetersizlik ve karmaşalar,
- Yönetimsel kararlara katılımında eksiklik,
- Hiyerarşi
- Kariyer imkanlarının kısıtlı olması,
- Eğitim eksikliği,
- Liyakatsizlik
- Yönetimden beklentilerin karşılanamaması,
- Ekip çalışmasının etkin olamayışı,
- İş doyumunun düşmesi olarak genel anlamda ifade edilebilir.

Sağlık kurumları, hastaneler kurumsal gelişme gösteren ticari amaç güden, bilimle ve teknolojiyle eş zamanlı ilerlediğini düşünen kurumlardır. Hastalara sunulacak hizmetin kalitesinin ve başarısının yükselmesi için hastane çalışanlarının stressiz, keyifle, sorunsuz ruh haline sahip olarak yüksek motivasyonda çalışması gerekmektedir (Tokmak, vd. 2011).

2.5. Hastane Anksiyete ve Depresyon

Anksiyete herkes tarafından hissedilebilen endişeli duygu durumudur (Karaosmanoğlu,2011). Yaygın anksiyete bozukluğu (YAB), gün içerisinde sıklıkla yaşanan ve her durum karşısında endişe duyan ve sonucunda üzüntüyle harmanlanan bir durumdur (Şahin,2015)

Aslında anksiyetenin normal hali metabolizmanın tehdit unsurlarına karşı savunma dürtüsüdür. Gündüz, (2009) da yaptığı çalışmada anksiyetenin organizmanın tehlikeli durumlar karşısında koruma sisteminin devreye girmesini anlatmıştır.

Kişi işyerinde yaşadığı sıkıntıları işyerinde bırakıp normal hayatına devam edememektedir. Sosyal hayatından, aile hayatına kadar her alanda etkisini sürdürmektedir (Özyaman, 2007). Kişi hem kendisi, hem ailesi hem de çevresiyle ilgili tüm beklentilerini olumsuz değerlendirebilmektedir(Mersin, S.). İş görenin çalışma ortamı ve koşulları, yaşadığı çevrenin sosyokültürel düzeyi, çalışma süresi, aldığı ücret gibi etmenler çalışanın verimini ve ruh halini etkilemektedir (Özyaman,2007).

Globalleşen toplumlarda iş kaybının arttığı bu zamanda, kişinin işte mutlu olmamasına rağmen başka alternatif iş imkanlarının kısıtlı olması bireyde işini kaybetme kaygısı anksiyete ve devamını getiren depresyon durumlarını arttırmaktadır (Özyaman,2007).

Yaygın Anksiyete Bozukluğu (YAB)'nu Şahin, (2015) tanımladığı gibi günlük yaşanan olaylarla ortaya çıkabilen karakterize duygu durum değişikliğidir. Bu duygu durum değişikliği çalışanlarda birçok farklı belirti verebilmektedir. Çalışanlar üzerindeki baskı anksiyetenin olumsuz belirtileri olan kötü hissiyat, heyecan, devamında gelen nefes darlığı, titreme ve terlemeyle kendini gösterir. Alkın, Yemez. ve Mantar (2011) yaptıkları çalışmada belirttiği gibi, anksiyetenin akut olumsuz belirtileri görülmektedir.

Depresyon ise, anksiyetenin daha derin ve ilerlemiş hali ve sıklıkla yaşanan ruhun hastalanması; bununla süregelen hayata dair karamsarlık, değersiz hissetme, isteksizlik gibi güçsüz duyguların oluşmasıdır. Bu yoğun olumsuz hisler kişide, mutsuzluk, yaşama isteksizliği hatta intihar girişimlerine kadar sürükler (Yeşilçiçek ve Aktaş, 2011). Kişi depresyona girdiyse duygu durumunu en üst ya da en alt seviyede yaşayabilmektedir (Üstün ve Bayar, 2015).

Duygu durum bozukluğu olan depresyon, yaşamının bir döneminde en az yirmi kişiden birinde görülmektedir. Tedavi edilebilir olması, edilmediğinde ise morbiditesi ve mortalitesi riskinin olması dolayısıyla halk sağlığını etkileyen önemli bir toplum sorunudur. Kadınlarda erkeklere oranla daha fazla görülmesiyle birlikte her yaşta, her meslek grubunda ve toplumun her kesiminde görülebilir (Özyaman, 2007).

Diğer bir depresyon belirtilerinde Üstün ve Bayar ,(2015)' nin da dediği gibi kişi mutsuz olmanın yanında iştah kaybı, hüzünlü hissetme, uyku düzensizliği, ya çok uyuma ya da hiç uyumama, rutin günlük işlerde aksama gibi belirtiler göstermektedir.

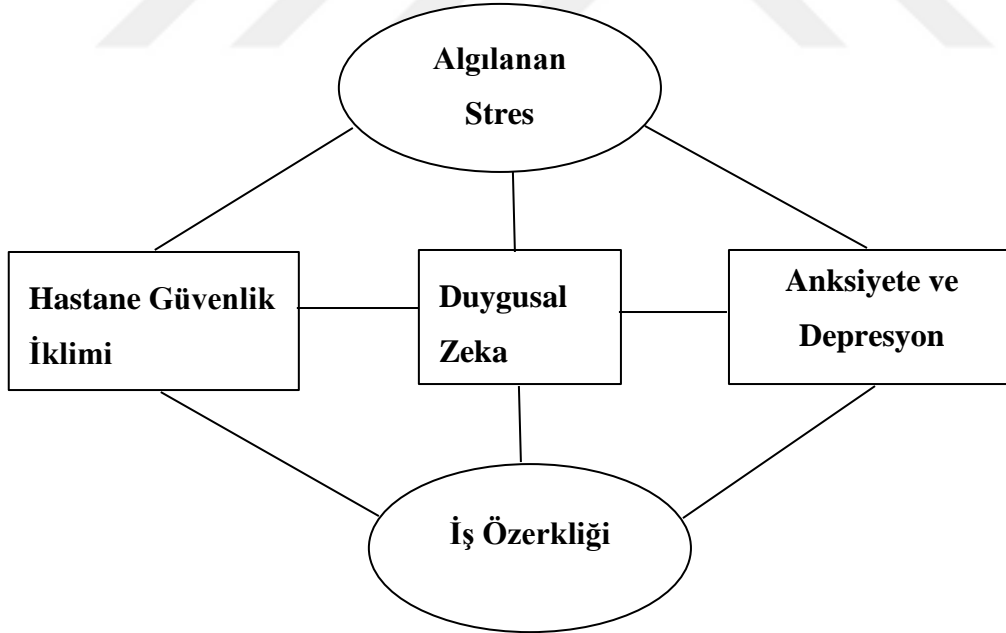
3. BÖLÜM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma, hastane çalışanlarına anket uygulamak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın amacı hastane çalışanlarının duygusal zeka, algılanan stres, iş özerkliği, hastane anksiyete ve depresyon, örgütsel iklim konusundaki görüşlerini ortaya koymaktır.

3.2. Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımlar

Araştırma tanımlayıcı araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı araştırma, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırma modelidir. Buna göre araştırmada hastane çalışanlarının, hastane güvenlik iklimi konusundaki düşünceleri incelenmeye çalışılmıştır. Şekil 3.1’de araştırma modeli gösterilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

Araştırma İstanbul’da faaliyet göstermekte olan hastane çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırma çalışanlarının görevli oldukları bölümleri ve ilgi alanı

itibariyle anlamlı farklılıklar göstermeyeceği varsayılmıştır. Ayrıca, araştırmada deneklerin tüm ölçeklere gerçekçi ve içten yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmada, kullanılan tüm ölçekler alt boyutları itibariyle incelenmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anketin başlangıcında katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla bir takım sorular yer almıştır.

Veri toplamak amacıyla, literatürde yer alan 5 adet ölçek kullanılmıştır. Uygulanan ankette yer alan ölçekler, hastane çalışanlarının düşüncelerini yansıtmayı amaçlamaktadır. Bu ölçekler;

- ***Algılanan Çalışan Stresi***

Çalışanların işyerinde yürütmekte buldukları işten dolayı ya da yönetimden kaynaklı olarak bir biçimde stres içine girebilirler. Bir başka ifade ile iş yerinde bulunduğu sırada çalışanın yüklenmiş olduğu stres söz konusu olabilmektedir.

Bu araştırmada, çalışanların işyerinde iken işlerinden dolayı algıladıkları stres dikkate alınmıştır. Araştırmaya katılanların işe bağlı gerginlik düzeylerini belirlemek için 1991 yılında Revicki ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği Aslan ve arkadaşları (1996) tarafından yapılan 17 maddelik işe bağlı gerginlik ölçeği haline getirildi (Revicki, May ve Whitley, 1991; Aslan, Aslan ve Kesepara, 1997).

- ***Duygusal Zeka***

Literatür incelendiğinde çok sayıda duygusal zeka ile ilgili kavramsal veya sayısal araştırma veya proje ile karşılaşmak mümkündür. Her ne kadar duygusal zeka ile ilgili kullanılan çok sayıda ölçek olsa da, bu çalışmada en çok kabul gören ölçekler incelenmiştir. Araştırma için, Law, Wong ve Song (2004) tarafından yapılmış olan Duygusal Zeka ölçeği ele alınmıştır.

- ***İş Özerkliği***

İş özerkliği her ne kadar yapılmakta olan işlerin özelliklerine bağlı olsa bile çalışanlar açısından tercih edilebilen bir durumdur. İş Özerkliği ölçeği, Ilardi, Leone, Kasser ve Ryan (1993) tarafından yapılmış çalışmadan alınmıştır.

- ***Hastane Güvenlik İklimi***

Örgüt güvenlik iklimi işyerinden kaynaklı ve çalışanlar için önemli sayılabilecek risklere odaklıdır. Her örgüt için olduğu gibi, hastane ortamları için de güvenlik iklimi söz konusu edilmektedir. Nitekim, Neal ve Griffin (2006) tarafından kullanılan hastane güvenlik iklimi ölçeği bu tez araştırmasının anketine alınmıştır.

- ***Anksiyete ve Depresyon***

Paliant ve Tennant (2007) tarafından yapılmış çalışmada anksiyete ve depresyon ölçeği kullanılmıştır. Tezin araştırma anket tasarımına bu ölçek (HADS) ölçeği dahil edilmiştir.

3.4. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırma projesi için toplam 200 anket uygulanan katılımcı ile tüm analizler yapılmıştır. Katılımcıların %70 kadın, %30 erkektir. 25 yaş altı ve 35 yaş üstü katılımcı oranı diğer yaş aralıklarına göre daha fazladır. Katılımcıların eğitim durumları genel olarak lise ve üniversite seviyesi daha yüksektir.

3.5. Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Araştırmada toplanan anket cevapları SPSS for Windows 22.00 ve AMOS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili doğrulayıcı faktör analizleri AMOS programında yapılmış ve cronbach's alpha değerleri hesaplanmıştır.

Ayrıca araştırma modeli yapısal eşitlik modeli yol analizi şeklinde kurgulanarak test edilmiştir. Tasarlanan modelde anlamsız bulunan yollar analizden çıkarılarak modifiye edilen model olarak tekrar analizi yapılarak sonuçlandırılmıştır.

3.6. Araştırma Hipotezleri

H1: Sağlık alışanlarında duygusal zekasının iş özerkliği üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H2: Sağlık alışanlarında duygusal zekanın depresyon üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H3: Sağlık alışanlarında algılanan stresin depresyon üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H4: Sağlık alışanlarında algılanan stresin anksiyete üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H5: Sağlık alışanlarında iş özerkliğinin algılanan stres üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H6: Sağlık alışanlarında iş özerkliğinin anksiyete üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H7: Sağlık alışanlarında hastane güvenlik ikliminin iş özerkliği üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H8: Sağlık alışanlarında hastane güvenlik ikliminin depresyon üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H9: Sağlık alışanlarında depresyonun anksiyete üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

3.7. Bulgular

Sağlık çalışanlarına anket uygulanarak elde edilen veriler istatistik analizlere tabi tutularak bulgulara ulaşılmıştır. Verilerin analizi sonucunda, ölçeklerin güvenirlikleri, doğrulamayı faktör analizleri elde edilmiştir. Elde edilen analizler, literatürde yer almış olan orijinal ölçekleri doğrulamasına zen gösterilmiştir. Sonuçlar, orijinal ölçekleri doğrulamıştır.

Veri analizleri yapısal eşitlik analizlerini kapsamaktadır. Yapısal eşitlik modelleri ile elde edilen karmaşık modellerden hipotezlerin doğrulanıp doğrulanmadığı araştırılmıştır.

3.7.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık lt Değerleri

Bir araştırmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği araştırma sonuçları açısından önemlidir. Bu araştırmada, Güvenilirlik analizi yapılırken Cronbach's Alpha modeli kullanılacaktır. Cronbach's Alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum

değeridir. Cronbach's Alpha değeri faktör altındaki soruların Toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir.

Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Ancak, soru sayısı az olduğunda bu sınır 0,60 değeri ve üstü olarak kabul edilebilir.

Ölçeklerin doğru bir biçimde katılımcılar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığı önemli tutulurken bir yandan da ölçek ifadeleri arasında iç tutarlılık olup olmadığı da anlaşılmaya çalışılmıştır. Ölçek ifadeleri arasında içsel tutarlılık olması, verilerin bulguları açısından büyük bir öneme sahiptir (Kalaycı,2006).

3.7.2. Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri

Bir ölçeğin geçerliliği ise o ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ne derece ölçtüğüne ilişkindir. Geçerlilik testinin güvenilirlik testinde olduğu gibi dayandığı belli bir katsayı yoktur. Bu nedenle geçerlilik testi kuramsal analizlerle yapılmaktadır.

Analizler sonucu elde edilen güvenilirlik değerleri Tablo 3.1' de gösterilmiştir. Başka bir ifade ile araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarında güvenilirlik değerleri tabloda verilmiştir.

Tablo 3.1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

<i>Ölçek</i>	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Güvenlik İklim Ölçeği (SCS)	9	,812
Güvenlik Ortamı (SC)	3	,802
Güvenlik Motivasyonu (SM)	3	,857
Güvenlik Katılımı (SP)	3	,841
İş Özerkliği (WA)	4	.811
Algılanan Stres (WS)	10	.789

Tablo 3.1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri (devamı)

Duygusal Zeka (EI)	16	.819
Benlik Algısı (SEA)	4	.790
Diğer Duygular (OEA)	4	.768
Duygu Kullanımı (UOE)	4	.709
Duyguların Düzenlenmesi (ROE)	4	.798
Anksiyete ve Depresyon (HADS)	9	.808
Depresyon (DE)	6	.815
Anksiyete (AN)	3	.719

Örgütsel güvenlik iklimi (SCS) ölçeğinde (.812) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu görülmektedir. Alt boyutlarında ise; güvenlik ortamı (.802), güvenlik motivasyonu (.857), güvenlik katılımı (.841) değerleri ile yine yüksek güvenilirlik düzeyinde yer almaktadır.

Duygusal zeka (EI) ölçeğinde (.819) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu görülmektedir. Alt boyutlarında ise; benlik algısı (.790), diğer duygular (.768), duygu kullanımı (.709) ve duyguların düzenlenmesi (.798) değerleri ile oldukça güvenilir düzeyde yer almaktadır.

Anksiyete ve depresyon ölçeğinde (.808) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu görülmektedir. Alt boyutlarında ise; Depresyon (.815) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde, Anksiyete (.719) değerleri ile oldukça güvenilir düzeyde yer almaktadır.

Tek boyutlu ölçeklerden olan, iş özerkliği ölçeğinde (.811) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu görülmektedir. Algılanan stres ölçeğinde ise (.789) değeriyle oldukça güvenilir düzeyde yer aldığı anlaşılmaktadır.

3.8. Demografik Özellikler

Mart 2017-Ağustos 2017 ayları arasında sağlık kurumlarında uygulanan anket çalışması için 210 kişiye uygulanmıştır. Ancak yapılan inceleme sonucunda 10 adet

anketin doldurma oranı çok düşük olduğundan değerlendirme dışı tutulmuştur. Böylelikle katılımcı sayısı 200 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.2: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Yüzdesele Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Erkek	58	29,1%
	Kadın	141	70,9%
Yaş	25'den az	70	35,2%
	25-29	42	21,1%
	30-34	34	17,1%
	35 ve üzeri	53	26,6%
Eğitim	İlk/Orta Okul	14	7,2%
	Lise	87	44,6%
	Üniversite	86	44,1%
	Master/Doktora	8	4,1%
Görev	Çalışan	34	17,3%
	Sağlık çalışanı	144	73,5%
	Amir	4	2,0%
	Amir	14	7,1%
	Yönetici	0	0,0%
Kıdem	1 yıldan az	46	23,8%
	1-2 yıl arası	29	15,0%
	2-3 yıl arası	30	15,5%
	3 yıl ve üzeri	88	45,6%
Deneyim	1 yıldan az	31	15,9%
	1-5 yıl arası	52	26,7%
	5-10 yıl arası	52	26,7%
	10 yıl ve üzeri	60	30,8%

3.9. Modelde Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile her ölçek için ayrı ayrı ölçüm modellerinin anlamlı olup olmadığı AMOS 22.0 paket programı ile araştırılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde ölçüm modellerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Daha sonra tam modelin uygunluğu iyi uyum ölçütleri yardımıyla değerlendirilmiştir.

Örnek büyüklüğü arttıkça, özellikle 200'den büyük örneklerde Ki-Kare (χ^2) değeri de yüksek çıkmakta ve Ki-Kare (χ^2) testinin istatistiksel anlamlılık düzeyi düşük çıkmaktadır (Bollen, 1989 ; Fornell ve Larcker, 1981 ; Bagozzi vd., 1999).

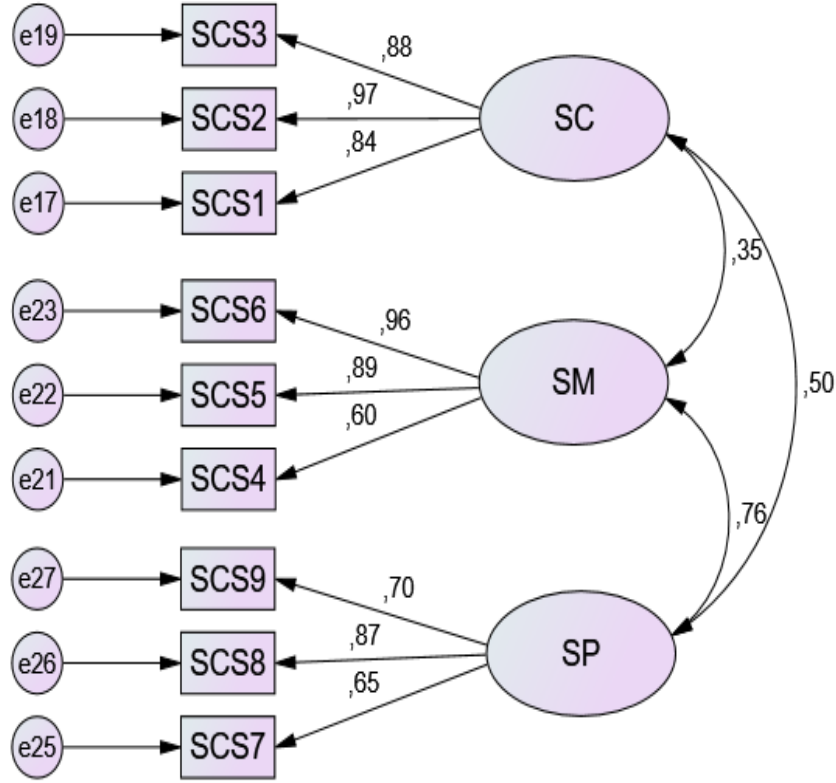
Araştırma için kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi değerlendirmesinde ve genel test edilen modellerin uygun olup olmadığına, serbestlik derecesi ile düzeltilmiş Ki- Kare (χ^2) değeri (Ki-Kare değeri/Serbestlik derecesi), diğer uyum iyiliği indeksleri ve standartlaştırılmış artık (residual) kovaryans matrisinde yer alan değerlerin incelenmesi sonucunda karar verilmiştir (Bayram, 2013).

Tablo 3.3: Standart İyi Uyum Ölçütleri ve Model İçin Hesaplanan Uyum Değerleri (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003)

No	Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
1	χ^2	-	-
2	χ^2/sd	$0 < \chi^2/df < 2$	$2 < \chi^2/sd < 3$
3	RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$
4	GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,90 < GFI < 0,95$
5	CFI	$0,97 < CFI < 1,00$	$0,95 < CFI < 0,97$
6	SRMR	$0 < SRMR < 0,05$	$0,05 < SRMR < 0,10$

3.9.1. Örgüt Güvenlik İklimi (SCS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

9 maddeli örgüt güvenlik iklimi (Safety Climate Scale, SCS) ölçeğinde madde faktör yükleri SC boyutunda (.84; .97), SM boyutunda (.60;.96) ve SP boyutunda (.65 ;.87) bulunmuştur. Analizden elenen herhangi bir madde olmadığından 3 boyutlu ve 9 madde olarak analiz sonuçlandırılmıştır.

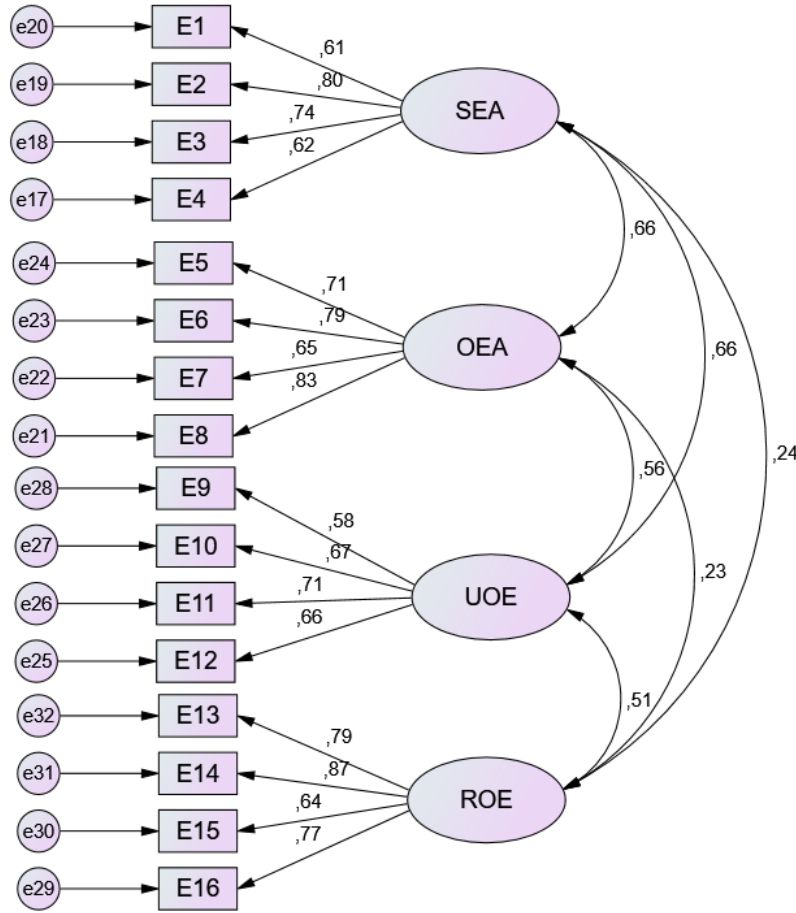


Şekil 3.2: Örgüt Güvenlik İklimi (SCS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgüt güvenlik iklimi (Safety Climate Scale, SCS) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizi sonucu X^2 değeri (27.973), X^2/df değeri (1.399) bulunduğundan model anlamlıdır. Modelden olasılık değeri ise ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Modelden hesaplanan uyum indeks değerleri GFI(.971), CFI(.994) ve RMSEA(.045) bulunmuştur. Ayrıca standart RMR(.0431) olarak hesaplanmıştır. Tüm index değerlerine göre DFA'nın kabul edilebilir sınırlar arasında yer aldığı anlaşılmaktadır.

3.9.2. Duygusal Zeka (EI) Ölçeğine ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Duygusal zeka ölçeğinin (Emotional Intelligence, IE) Doğrulayıcı Faktör Analizi literatürde geçtiği gibi 4 boyut halinde analiz edilmiştir. Analizden elde edilen standart faktör yükleri SEA boyutunda(.61;.80), OEA boyutunda (.65;.83), UOE boyutunda (.58;.71), ROE boyutunda (.64;.87) aralığında bulunmuştur. Bu nedenle analizden çıkarılan herhangi bir madde olmamıştır.



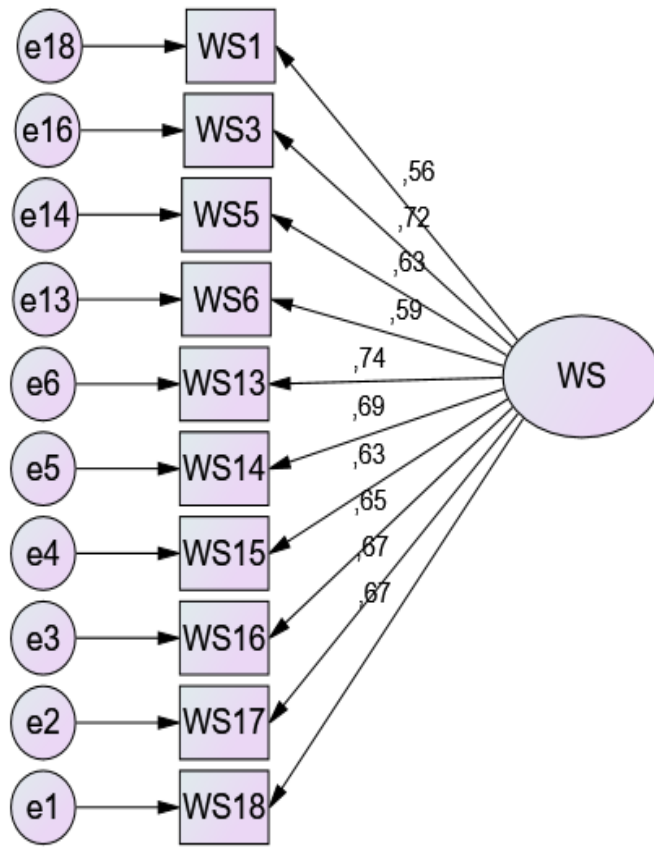
Şekil 3.3: Duygusal Zeka (EI) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Duygusal zeka (Emotional Intelligence, EI) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizi sonucu X^2 değeri (157.119), X^2/df değeri (1.603) bulunduğundan model anlamlıdır. Modelden olasılık değeri ise ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Modelden hesaplanan uyum indeks değerleri GFI(.908), CFI(.953) ve RMSEA(.055) bulunmuştur. Ayrıca

standart RMR(.049) olarak hesaplanmıştır. Tüm index değerlerine göre DFA nın kabul edilebilir sınırlar arasında yer aldığı anlaşılmaktadır.

3.9.3. Algılanan Stres (WS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

18 maddeli algılanan stres (Work-related strain inventory, WS) 8 madde faktör yükleri düşük (<50) olduğundan analizden çıkarılmıştır. Diğer 10 madde ile gerçekleştirilen DFA'da madde faktör ağırlık değerleri (0.56; 0.74) aralığında yer almaktadır.

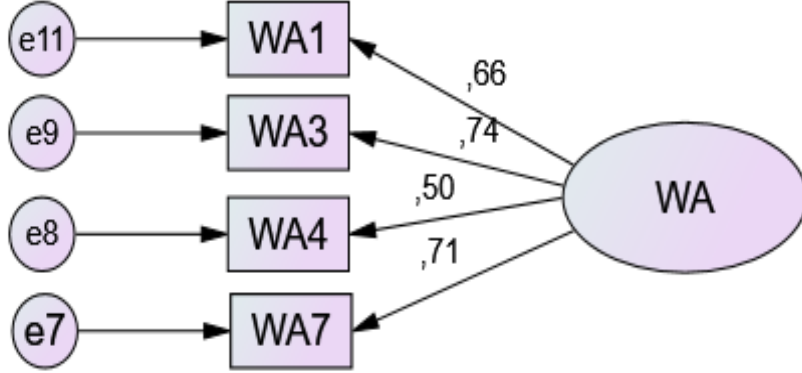


Şekil 3.4: Algılanan Stres (WS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Work-related strain inventory (WS) Ölçeği doğrulayıcı Faktör analizi sonucu X^2 değeri (50.742), X^2/df değeri (1.818) bulunduğundan model anlamlıdır. Modelden olasılık değeri ise ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Modelden hesaplanan uyum indeks değerleri GFI(.949), CFI(.951) ve RMSEA(.064) bulunmuştur. Ayrıca standart RMR(.0693) olarak hesaplanmıştır. Tüm index değerlerine göre doğrulayıcı faktör analizinin kabul edilebilir sınırlar arasında yer aldığı anlaşılmaktadır.

3.9.4. İş Özerkliği (WA) Doğrulayıcı Faktör Analizi

7 maddeli iş özerkliği (Work Autonomy, WA) ölçeğinden 3 madde madde faktör yükleri düşük olduğundan elenmiştir. Kalan 4 maddesiyle yapılan DFA'da madde faktör ağırlık değerleri (0.50; 0.74) aralığında yer almaktadır.

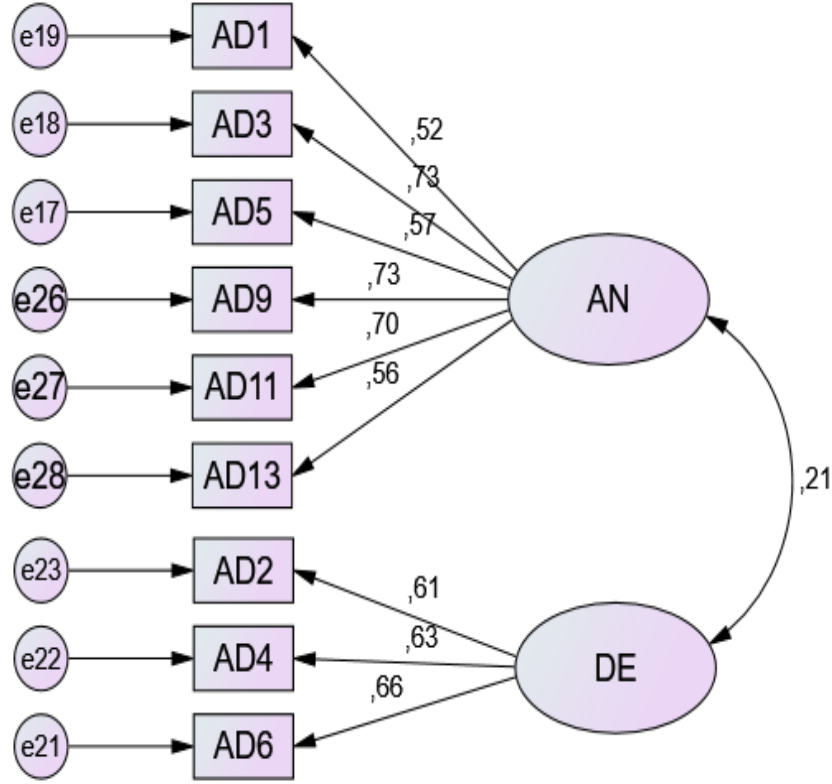


Şekil 3.5: İş Özerkliği (WA) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizinde model test değerleri ($p > .05$) olmak üzere ; χ^2 (1.938), χ^2/df (.969) bulunduğundan Doğrulayıcı faktör analizinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca uyum indeks değerleri GFI (.995), CFI (.998), $SRMR$ (.0177) , $RMSEA$ (.000) “iyi uyum” sınırları dahilinde yer aldığı tespit edilmiştir.

3.9.5 Anksiyete ve Depresyon (HADS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

14 maddeli anksiyete ve depresyon (Anxiety and Depression Scale, HADS) ölçeği doğrulayıcı faktör analizi 5 madde madde faktör yükleri düşük olduğundan (< 0.5) elenmiştir. Kalan 9 madde ile yapılan DFA'da madde faktör ağırlık değerleri AN boyutu için (0.52; 0.73), DE boyutu için ise (.61; .66) aralığında yer almaktadır.



Şekil 3.6: Anksiyete ve Depresyon (Anxiety and Depression Scale, HADS) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Anksiyete ve depresyon (Anxiety and Depression Scale, HADS) ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucu X^2 değeri (50.742), X^2/df değeri (1.810) bulunduğundan model anlamlıdır.

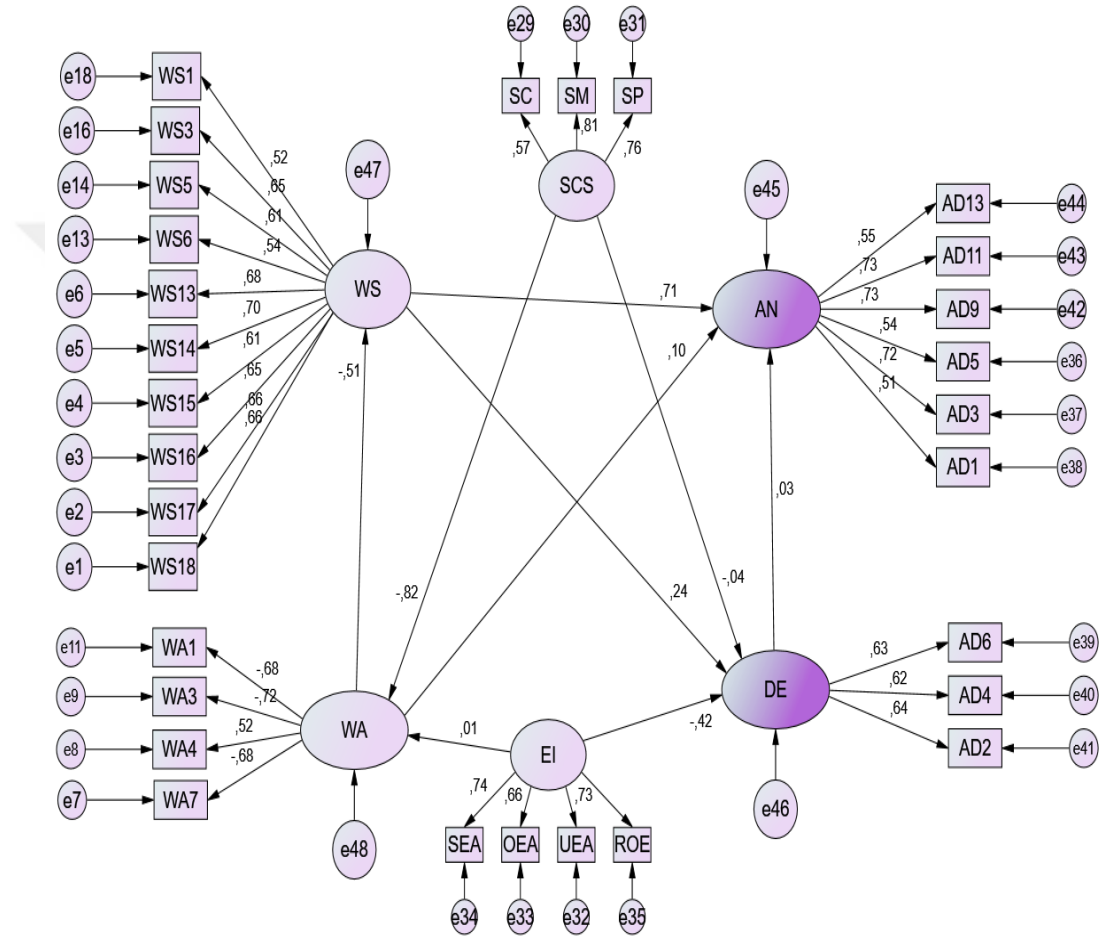
Modelden olasılık değeri ise ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Modelden hesaplanan uyum indeks değerleri GFI(.951), CFI(.965) ve RMSEA(.064) bulunmuştur. Ayrıca standart RMR(.0498) olarak hesaplanmıştır. Tüm index değerlerine göre doğrulayıcı faktör analizinin kabul edilebilir sınırlar arasında yer aldığı anlaşılmaktadır.

3.10. Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Kurgulanan Modelin Yol Analizi

Hipotezlerle öngörülen ilişkileri araştırmak için AMOS 22.0 paket programı ile path diyagramı çizilmiş ve yapısal parametrelerin tahmininde En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood) metodu kullanılmıştır. Modelin path diyagramı Şekil 5’de verilmiştir. AMOS SEM programı analiz sonuçlarını standartlaştırılmış ve standardize

edilmemiş katsayılar olarak ayrı ayrı vermektedir.

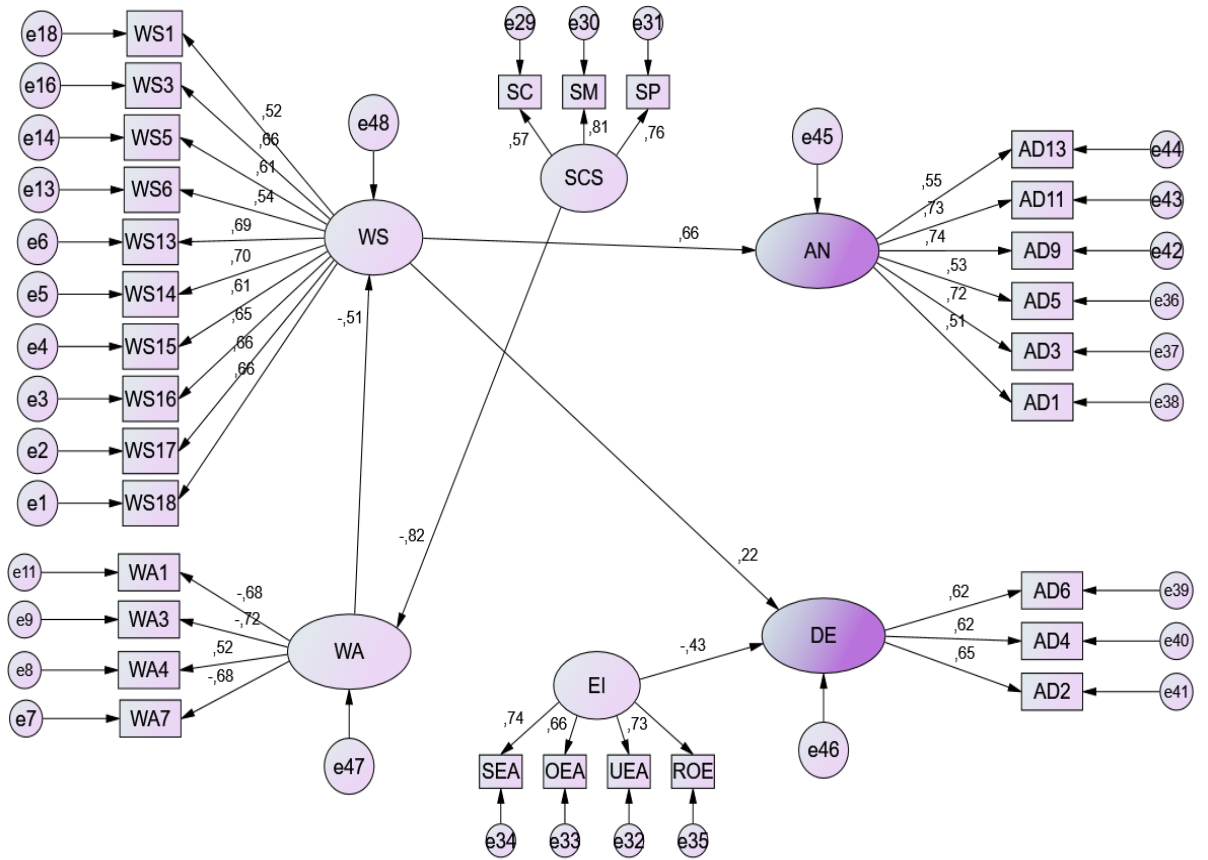
Bu analiz çalışmasında anlaşılabilirlik açısından standartlaştırılmış katsayılar kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinde model uyumu için hesaplanan kıkare değeri, örneklem hacminin büyüklüğünden ve değişken sayısından etkilenecek yanlış kararlar vermeye sebep olabileceğinden, bu değer yerine, (χ^2/df) ölçütüne bakılarak karar verilir.



Şekil 3.7: Öngörülen Modelin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Yol Analizi

Araştırma modelinden edilen $\chi^2(480,88)$, χ^2/df (1.236) ve ($p < 0,05$) bulunduğundan model istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.. Ayrıca model uyum indexleri; RMSEA (0,034) GFI (0,839) CFI (0,716) ve SRMR (0,0916) olarak hesaplanmıştır. Modelin uyumuna ilişkin uyum ölçütü değerleri araştırma modelinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığını göstermektedir.

Modelde etkisiz ($p>0.05$) olan Depresyonun (DE) \rightarrow Anksiyeteye (AN) etkisi, Duygusal zekanın (EI) \rightarrow İş özerkliğine (WA) etkisi, Örgüt Güvenlik İkliminin (SCS) \rightarrow Depresyona (DE) etkisi ve İş Özerkliğinin (WA) \rightarrow Anksiyeteye (AN) etkisi modelden çıkarılıp tekrar analiz edilmesi gereklidir. Söz konusu etkisiz olan ($p>0.05$) yollar analizden çıkarıldıktan sonra elde edilen model aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.



Şekil 3.8: Modifiye Edilen Modelin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Yol Analizi

Analiz sonucu $\chi^2(486.60)$, χ^2/df (1.238) bulunduğundan model istatistiksel olarak anlamlıdır. Modelde test olasılık düzeyi ($p<0.05$) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca model uyum değerleri; RMSEA (0.035) GFI (0.902) CFI (0.945) ve SRMR (0.0610) olarak hesaplanmıştır.

Modifiye edilmiş modelin uyumuna ilişkin uyum ölçütü değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3.4 : Modelden Hesaplanan Regresyon ve Determinasyon Katsayıları

Etkileyen	Etki	Etkilenen	Regresyon katsayıları	Standart regresyon katsayıları	CMİN (z)	p
SCS	→	WA	-,704	-,822	-6,071	***
WA	→	WS	-,496	-,506	-4,352	***
EI	→	DE	-,489	-,426	-3,895	***
WS	→	AN	,616	,659	4,871	***
WS	→	DE	,175	,221	2,393	*
Yapısal Eşitlikler				R²		
WA= -,822*SCS				%68		
WS= -,506*WA				%26		
AN=.659*WS				%43		
DE=-.221*WS				%23		
*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$						
WA: İŞ ÖZERKLİĞİ						
WS: ALGILANAN STRES						
HADS: ANKSİYETE VE DEPRESYON ,						
SCS: GÜVENLİK İKLİM ÖLÇEĞİ						
EI: DUYGUSAL ZEKA						
DE: DEPRESYON						
AN: ANKSİYETE						

Örgüt güvenlik iklimi (Safety Climate Scale, SCS) değişkeninin İş özerkliği (Work Authonomy, WA) değişkenine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı -,822 ($p < 0,001$) bulunduğundan katsayı anlamlıdır. Örgüt güvenlik iklimi (Safety Climate Scale, SCS) değişkeni İş özerkliği (Work Authonomy, WA) değişkenini ters yönlü olarak etkilemektedir.

Örgüt güvenlik iklimi (Safety Climate Scale, SCS) değişkeninin değeri yükselirse İş özerkliği (Work Authonomy, WA) değişkeninin değeri düşer. Bu modelde İş özerkliği (Work Authonomy, WA) değişkenin %68 oranında açıklanabildiği görülmüştür.

İş özerkliği (Work Authonomy, WA) değişkeninin İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkenine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı $-.506$ ($p < 0,001$) bulunduğundan katsayı anlamlıdır. İş özerkliği (Work Authonomy, WA) değişkeni, İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS)değişkenini ters yönlü olarak etkilemektedir.

İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkeninin değeri yükselirse İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeninin değeri düşer. Bu modelde, İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkeni %26 oranında açıklanabilmiştir.

İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkeninin Anksiyete (AN) değişkenine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı $.659$ ($p < 0,001$) bulunduğundan katsayı anlamlıdır. İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkeni Anksiyete (AN) değişkenini aynı yönlü olarak etkilemektedir.

İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkeninin değeri yükselirse Anksiyete (AN) değişkeninin değeri de yükselir. Bu modelde İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkeni %43 oranında açıklanabilmiştir.

İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkeninin depresyon (Depression, DE) değişkenine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı $.221$ ($p < 0,05$) bulunduğundan katsayı anlamlıdır. İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkeni Depresyon (DE) değişkenini aynı yönlü olarak etkilemektedir.

İşe bağlı gerginlik (Work-related strain inventory, WS) değişkeninin değeri yükselirse Depresyon (DE) değişkeninin değeri de yükselir. Bu modelde Depresyon (DE) değişkeni %23 oranında açıklanabilmiştir.

4.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya dahil edilen duygusal zeka, algılanan stres, güvenlik iklimi, iş özerkliği, anksiyete ve depresyon değişkenleri ile ilgili ölçeklerin dilsel geçerliliği yapılmış ve her ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca her ölçek için doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak faktörleri doğrulanmıştır.

Araştırma hipotezlerini doğrulamak amacıyla, sağlık kurumlarında çalışan sağlıkçılara anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Elde edilen verilere AMOS 22.0 paket programı ile yol diyagramı çizilmiş ve yapısal parametrelerin tahmininde “En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood)” metodu kullanılarak hipotezlerle öngörülen ilişkileri araştırılmıştır.

Kurgulanan yol analiz modelinin uyum indexleri; RMSEA (0,034) GFI (0,839) CFI (0,716) ve SRMR (0,0916) olarak hesaplanmıştır. Modelin uyumuna ilişkin uyum ölçütü değerleri araştırma modelinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığını göstermektedir ve modifiye edilmiş modelde elenerek oluşturulmuştur.

Örgüt güvenlik iklimi (Safety Climate Scale, SCS) değişkeninin İş özerkliği (Work Authonomy, WA) değişkenine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı -,822 ($p<0,001$) bulunduğundan katsayı anlamlıdır.

Örgüt güvenlik iklimi (Safety Climate Scale, SCS) değişkeni, İş özerkliği (Work Authonomy, WA) değişkenini ters yönlü olarak etkilemektedir. Örgüt güvenlik iklimi (SCS) değişkeninin değeri yükselirse İş özerkliği değişkeninin değeri düşer. Bu modelde İş özerkliği değişkeninin %68 oranında açıklanabilmiştir.

İş özerkliği değişkeninin, İşe bağlı gerginlik değişkenine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı -,506 ($p<0,001$) bulunduğundan katsayı anlamlıdır. İş özerkliği değişkeni, İşe bağlı gerginlik (WS) değişkenini ters yönlü olarak etkilemektedir. İş özerkliği (WA) değişkeninin değeri yükselirse İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeninin değeri düşer. Bu modelde İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeni %26 oranında açıklanabilmiştir.

İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeninin Anksiyete (AN) değişkenine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı ,659 ($p<0,001$) bulunduğundan katsayı anlamlıdır.

İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeni Anksiyete (AN) değişkenini aynı yönlü olarak etkilemektedir. İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeninin değeri yükselirse Anksiyete (AN) değişkeninin değeri de yükselir. Bu modelde İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeni %43 oranında açıklanabilmiştir.

İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeninin Depresyon (DE) değişkenine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı ,221 ($p<0,05$) bulunduğundan katsayı anlamlıdır. İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeni Depresyon (DE) değişkenini aynı yönlü olarak etkilemektedir.

İşe bağlı gerginlik (WS) değişkeninin değeri yükselirse Depresyon (DE) değişkeninin değeri de yükselir. Bu modelde Depresyon (DE) değişkeni %23 oranında açıklanabilmiştir.

Sonuç olarak, veri analizleri ile elde edilen bulgular, çalışanlar açısından önemli sayılabilecek değişkenlerin (duygusal zeka, algılanan stres, güvenlik iklimi, iş özerkliği, anksiyete ve depresyon) organizasyonların tepe yönetimleri tarafından dikkate alınması gerektiği ortaya çıkmıştır.

Yapılan istatistiksel araştırmanın yanında şunu da diyebiliriz ki hastane çalışanları iş ortamında bazı etkenlerden dolayı strese girebilmektedir. Bu etkenlerden iş özerkliği sağlanmayan çalışanın işini yeterli ve doğru zamanda yapamamaktadır. Personelin kendisine tanınan iş özerkliğini özgürlük olarak değerlendirmesiyle de işinde hatalara yol açmaktadır. Bundan dolayıdır ki yeterli ve dengeli sağlana iş özerkliği başarılı ve stressiz bir çalışma ortamı demektir diyebiliriz.

Örgütsel güvenlik ikliminin iyileştirilmesi de çalışan personelin stres etkenlerini ortadan kaldırabilir. Kişinin çalıştığı ortamın iş kazalarına imkan sağlayacak şartlarda olması, hem iş güvenliğinin hem de devamlılığının garanti olması, örgütsel güvenlik ikliminin çalışanın stres faktörü olmaktan çıkartır.

Sağlık çalışanları stres yükü fazla olunca, duygusal zekası düşük olunca anksiyete ve depresyona girmeleri daha kolay olabilmektedir. Stresi tetikleyen iş özerkliği ve örgütsel güvenlik iklimi, devamında kaygı ve daha ileri haliyle de depresyona neden olabilmektedir. Duygusal zekası yüksek olan insanlar bununla

başadebilme yetisine sahip oldukları için anksiyete ve depresyona yakalanma riskleri düşüktür.

Yaptığım bu çalışmada hastane yöneticilerinin personel alımlarında duygusal zekası yüksek çalışanlar almaları ya da duygusal zekası yüksek, stres yönetimini iyi yapan personelin daha iyi pozisyona getirmeleri konusunda katkı sağladığını düşünüyorum. Bununla beraber iyileştirilen güvenli ve pozitif iş ortamların sağlanması, yeterli oranda sağlanan iş özerkliğiyle başarı kaçınılmaz olmaktadır.

Bu çalışma için denek sayısının azlığı bir kısıt olabilir. Hastane çalışanlarının görüşlerini almak üzere tasarlanan araştırma anketi önemli sayılan örgütsel davranış değişkenleriyle sınırlıdır.

Tasarlanan modele ilişkin hipotezlerin istatistik analizler sonucunda kabul edilen ve red edilen hipotezler Tablo 4.1 de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Hipotezlerin Kabul Ve Red Tablosu

H1: Sağlık çalışanlarında duygusal zekasının iş özerkliği üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	RED
H2: Sağlık çalışanlarında duygusal zekanın depresyon üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL
H3: Sağlık çalışanlarında algılanan stresin depresyon üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL
H4: Sağlık çalışanlarında algılanan stresin anksiyete üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL
H5: Sağlık çalışanlarında iş özerkliğinin algılanan stres üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL
H6: Sağlık çalışanlarında iş özerkliğinin anksiyete üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	RED
H7: Sağlık çalışanlarında hastane güvenlik ikliminin iş özerkliği üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	KABUL
H8: Sağlık çalışanlarında hastane güvenlik ikliminin depresyon üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.	RED
H9: Sağlık çalışanlarında depresyonun anksiyete üzerinde açıklayıcı etkisi vardır	RED

KAYNAKÇA

Alkın, T., Yemez, B., & Mantar, A. (2011). Anksiyete duyarlılığı ve psikiyatrik bozukluklardaki yeri. *Türk Psikiyatri Dergisi*,22(3), 187-193.

Antoncic, B., Hisrich, R.D. (2004). "Corporate Entrepreneurship Contingencies and Organizational Wealth Creation", *The Journal of Management Development*, 23(5/6): 518-550

Asıcı, E., Uygur.S.,U. (2017).Duygusal Öz-Yeterlilik ve affetmenin algılanan stres düzeyini yordayıcı rolü, *Dokuz Eylül Üniversitesi BEF*,İzmir.

Aslan, H., Aslan, R. O., Kesepara, C. (1997). Kocaeli’nde Bir Grup Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doyumu, *Toplum ve Hekim Dergisi*, 12 (82): 24–29.

Aydın, H. (2017). Duygusal zeka ve stres yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul.

Bagozzi, R.,Yi, Y. (2012). 'Specification, evaluation and interpretation of structural equation models, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40 (1),8-34.

Balcı, A.(2014). Çalışanlarda stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri ve sağlık sektörü, Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Batlis, C. N. (1980). The effects of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave. *Journal of Psychology*, 104, s:233-240

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

Bilgen, H. N. (1976). Örgüt İklimi (Milli Eğitim Teftiş Kurulu), Ankara: TODAİE Yayınları, No 235, 21-24.

- Bollen K.A. (1989).Structural equations with latent variables,New York;Wiley.
- Brey, P. (1999). Worker autonomy and the drama of digital networks in organizations. Journal of Business Ethics, 22(1), 15-25.
- Cooper, M.D.. ve Phillips, R.A. (2004). Exploratory Analysis of The Safety Climate and Safety Behavior Relationship, Journal of Safety Research, 35(5): 497-512.
- Çarıkçı, İ.(2010). Kişilik, Duygusal Zeka Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,Sayı:11,No:11.
- Çetinkaya, Ö.(2011). Duygusal Zekanın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.16, S.1, s. 363-377.
- Çevik, N. (2010). Yüksek Lisans Tezi,Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumu arasındaki ilişki, Ankara.
- Davis, A.K. (1994). Sport management: Succesful private sector business strategies. WCB, Brown&Benchm.
- Dee,J. Henkin, A., ve Chen, J. (2000). Faculty autonomy. Perspectives from Taiwan Higher Education, 40, 203-216.
- Demirbaş, Z.ve Bayraktar, O. (2017). Sağlık işletmelerinde örgüt iklimi ve çalışma memnuniyeti ilişkisi üzerine bir çalışma, İstanbul Ticaret Üniversitesi,Dış Ticaret Enstitüsü.İstanbul.
- Deniz, E.M. ve Yılmaz, E. (2005). Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ve stresle başa çıkma stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Selçuk Üniversitesi. Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü.
- Dedobbeleer, N. ve Beland, F. (1991). A Safety Climate Measure For Construction Sites, Journal of Safety Research, 22: 97-103.

Dude D.J. (2012). Organizational Commitment of Principals: The Effects of Job Autonomy, Empowerment, and Distributive Justice, the University of Iowa, USA.

Eröz, S.S. (2013). Örgütlerde duygusal zeka, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (Cilt 16, Haziran 2013),Balıkesir.

Esser, I. ve Olsen, K.M.(2012). Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework. European Sociological Review, 28, 4, 443–454.

Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research 18 (1).

Gardner, H. (1997). "six Afterthoughts: Comments on Varieties of Intellectual Talent"Second Quarter vol.3 1, No.2.

Gardner, H. (1999). Çoklu Zeka (Çev. M.Tüzel) BZD Yayıncılık, Enka Vakfı, İstanbul.

Goleman, D. (1998). İş basımda Duygusal Zeka, Varlık Yayınları, İstanbul.

Gündüz, S. (2009). Dental Fobisi Olan Hastalarda Diğer Anksiyete Bozuklukları Eştanısı,Psikiyatri Uzmanlık Tezi,Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi 12. Psikiyatri Birimi.

Hackman, J.R.ve Oldham, G.R. (1980). Work redesign. Reading: Addison-Wesley.

Halpin, A. W. 1966. Theory and Research in Administration

Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T. and Ryan, R. M. (1993). Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting1. Journal of Applied Social Psychology, 23: 1789–1805. doi:10.1111/j.1559-1816.1993.tb01066.x.

Kalafatoğlu, S. (2017). Duygusal zeka ile girişimcilik eğilimi ilişkisi: DEGA katılımcıları üzerine bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kalaycı, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım ,Ankara, 405.

Karaosmanoğlu, O.ve Yumrukçal, H. Derleme dergisi ,(2011), İstanbul.

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

Katz, D. L., Kahn, R. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi, (Çev. H. Can-Y. Bayar.) Ankara: TODAİE Yayınları, No 61, Doğan Basımevi, 1977s. 123, 420.

Law, K.S., Wong, C. ve Song, L.J. (2000). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies, *Journal of Applied Psychology*, 89 (3): 483–496.

Maboçoğlu, F. (2006). Duygusal zeka ve duygusal zekanın gelişimine katkıda bulunan etkenler, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Morgeson, F.P., Delaney-Klinger, K., & 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.

Mersin, S.ve Öksüz,E. (2014). Üniversite öğrencilerinde aile desteğinin kaygı düzeyine etkisi, *Uluslararası araştırma dergisi cilt:7 Sayı:35*.

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*, 2006, 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 Sciencel*, 34(1), 99-109.

Özyaman, B.F. (2007). Doktora Tezi, Hemşirelerde iş güvencesi algısı ve anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Paliant, J.R. and Tennant, A. (2007). An introduction to the Rasch measurement model: An example using the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), *British Journal of Clinical Psychology*, 46. 1-18.

Pritchard, Robert D. ve Bernard. W. Karasick (1973). "The Effects of Organizational Climate on Managerial Job Performance and Satisfaction", *Organizational Behaviour and Human Performance*, Volume 9, pp.126-146.

Revicki, Dennis A., Harold, J., May ve Theodore W. Whitley (1991). Reliability and Validity of the Work-Related Strain Inventory among Health Professionals, *Behavioral Medicine*, 17 (3), 111-120.

Robbins, S.P. ve Coulter, M. (2012).*Management*, Pearson, USA.

Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2013), *Organizational Behaviour*, Pearson, New Jersey.

Saygılı, M. (2008).Yüksek Lisans Tezi. Hastane Çalışanlarının Çalışmalarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

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.

Schwalbe, M.L. (1985). Autonomy in work and self esteem. *The Sociological Quarterly* 24(6), 519-539.

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.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003).Evaluating TheFit Of Structural Equation Models: Tests Of Significance And Descriptive Goodness- Of- Fit Measures. *Methods Of Psychological Research Online*. 8(2): 23-74.

Salovey, P. , Mayer, J. D. (1990), "Emotional intelligence Imagination", *Cognition and Personality*, 9, s. 185-211.

Şahin,V. (2015). Anksiyete ve depresyon düzeylerinin aile içi fonksiyonlara etkisi,Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi,Ankara.

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.

Tokmak,C. , Kaplan, Ç. ve Türkmen, F. (2011). İşletme Araştırmaları Dergisi, 3/1, 49-68.

Tomrukçu, B.,(2008). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Türen, Ü., Gökmen, Y. , Tokmak, İ., 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.

Türküm, A.S. (2001). Stresle Basaçıkma Biçimi, İyimserlik, Bilissel Çarpıtma Düzeyleri ve Psikolojik Yardım Almaya İlişkin Tutumlar Arasındaki İlişkiler: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Arastırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1 (2), 1- 16.

Tüzüner, V.L.ve Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,Cilt:40Sayı:2-138-154,İstanbul

Ülker, N. (2016). Hastane çalışanların stres ve yönetimi, Balkan ve Yakındoğu Üniversitesi ,Sosyal Bilimler Dergisi, Tekirdağ Devlet Hastanesi, Tekirdağ.

Üstün, A. ve Bayar, A. (2015). Üniversite öğrencilerinin depresyon ,anksiyete ve stres düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, Eğitim öğretim araştırmaları dergisi ,Cilt:4 Sayı:1 Makale no:36.

Vansteenkiste, M. Simons, J., Lens, W., Sheldon, K.M.& Deci, E.L, (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic role of intrinsic goals and autonomy-support. Journal of Personality and Social Psychology, 87, 246-260

Vural, F.,Çiftçi, S.,Fil, Ş. Aydın, A. Vural, B. (2014). Sağlık çalışanlarının hasta güvenliği iklimi algıları ve tıbbi hataların raporlanması, Kocaeli Üniversitesi Tıp

Fakültesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Anabilimdalı, Acıbadem Sağlık Bilimleri Dergisi Cilt:5,Sayı:2,Nisan 2014,Kocaeli.

Weisinger, H. (1998). İş Yasamında Duygusal Zeka. MNS Yayıncılık, İstanbul.

Yeşilçiçek, K. Ve Aktaş, S. (2011). Gebelikte depresyon, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon Sağlık Meslek Lisesi Okulu, Trabzon.

Yeşilyaprak,,B. (2001). Duygusal Zeka ve Eğitim Açısından Doğurguları, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.7 (25),139-146.

Yildirim,O. (2007). Discriminating Emotional İntelligence-Based Competencies of it Employees and Salaspeople,Journal of European Industrial Training,Vol.31 issue:4, 274-282.

Zeybek, K. (2010). Hastane işletmelerinde örgüt iklimi ve tükenmişlik etkileşimi, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Hastane ve sağlık kurumları Yönetimi Yüksek lisans tezi, İzmir.

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.

Vanteenkiste, M. Simons, J., Lens, W., Sheldon, K,M.& Deci, E.L, (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic role of intrinsic goals and autonomy-support. Journal of Personality and Social Psychology, 87, 246-260.

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 Inter-national Airport,NJ.,UniversityofIllinois,http://www.aviation.illinois.edu/avimain/papers/research/pub_pdfs/techreports/02-03.pdf, E.T.: 13.06.2014.

Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications, Journal of Applied Psychology, 65: 96-102.

EK 1. ARAŞTIRMA ANKETİ

Merhaba, Aşağıdaki anket yüksek lisans tezimde kullanacağım. Lütfen iletişim bilgileriniz istenmediğinden gerçek görüşlerinizi yazarsanız doğru bir çalışma yapabileceğim. Teşekkürler.

Cinsiyetiniz:	(1) Erkek	(2) Kadın		
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
Göreviniz:	(1) Çalışan	(2) Sağlık çalışanı	(3) Amir	(4) Yönetici
İşletmedeki Kıdeminiz:	(1) 1 yıldan az	(2) 1-2 yıl arası	(3) 2-3 yıl arası	(4) 3 yıl ve üzeri
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. 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)

4. Her zaman mutlu olup olmadığımı bilirim (1) (2) (3) (4) (5)

5. Arkadaşlarımda duygularını daima davranışlarından anlarım. (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

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) Çok katılıyorum (2) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (4) Çok az katılıyorum (5) Hiç katılmıyorum

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)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Çok katılıyorum (2) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (4) Çok az katılıyorum (5) Hiç katılmıyorum

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) Çok katılıyorum (2) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (4) Çok az katılıyorum (5) Hiç katılmıyorum

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)

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

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

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

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

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

9. 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) Hiçbir zaman (2) Çok Seyrek (3) Bazen (4) Çoğu Zaman (5) Her Zaman

1. İşim aile yaşamımı olumsuz yönde etkiler.	(1) (2) (3) (4) (5)
2. İşe ilk girdiğimdeki beklentilerim gerçekleşiyor.	(1) (2) (3) (4) (5)
3. İşimde eskisine göre daha gerginim.	(1) (2) (3) (4) (5)
4. İşime hala eskisi gibi katkıda bulunmaktayım.	(1) (2) (3) (4) (5)
5. İş yerimde fırsat buldukça başkalarından uzaklaşmak için odama kapanırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
6. İşimde hak ettiğim takdiri görmediğimi düşünüyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
7. İşim gereği karşılaştığım kişilere tam olarak yardımcı olamadığım zamanlar kendimi suçlu hissedirim.	(1) (2) (3) (4) (5)
8. İş arkadaşlarım kendine düşen görevi yerine getirir.	(1) (2) (3) (4) (5)
9. İşimde üretkenliğim artmakta.	(1) (2) (3) (4) (5)
10. İşimdeki sorumluluklarım başlangıçta beklediğimden çok daha farklı.	(1) (2) (3) (4) (5)
11. Mesleki alanda bilgi ve becerilerim gelişmekte.	(1) (2) (3) (4) (5)
12. İşimle ilgili olaylar eve gittiğimde bile aklımdan çıkmıyor.	(1) (2) (3) (4) (5)
13. İş yerimde sıklıkla kullanıldığımı hissedirim.	(1) (2) (3) (4) (5)
14. Son zamanlarda evdekilerle tartışmalarım arttı.	(1) (2) (3) (4) (5)
15. İşte nadiren hayal kurarım.	(1) (2) (3) (4) (5)
16. Daha çok çalışmama karşın daha az iş yapabiliyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
17. İşe katkı da bulunabilmem için iş arkadaşlarım ve/veya amirlerimin gerekli desteği giderek azalmakta.	(1) (2) (3) (4) (5)
18. İşe sıklıkla geç giderim.	(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.Gergin ve telaşlı birisiyim.	(1) (2) (3) (4) (5)
2.Eskiden keyif aldığım şeylerden hala keyif almaktayım.	(1) (2) (3) (4) (5)
3.Her an kötü bir şey olacakmış hissine kapılıyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
4.Olaylara eğlenceli tarafından bakmayı tercih ederim.	(1) (2) (3) (4) (5)
5.Endişe veren düşünceler aklımı mutlaka meşgul eder.	(1) (2) (3) (4) (5)
6.Neşeliyimdir.	(1) (2) (3) (4) (5)
7.Oturup kalkma konusunda gayet rahat davranırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
8.Pek çok konuda yavaşlatıldığımı düşünürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
9.Midemdeki kelebekler gibi korkmuş bir his buluyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
10.Fiziksel görünüşüme olan ilgimi kaybetmekteyim	(1) (2) (3) (4) (5)
11.Hep bir şeyler yapmak zorundaymışım hissi beni rahatsız ediyor	(1) (2) (3) (4) (5)
12.Beklenti içinde olduğum anları keyifli bir şekilde geçiririm	(1) (2) (3) (4) (5)
13.Olaylar karşısında aniden paniğe kapılıyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
14.İyi bir kitaptan ya da radyo veya TV programından keyif alırım.	(1) (2) (3) (4) (5)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ADI VE SOYADI: Arzu ÇELİKSULAR

DOĞUM YERİ VE TARİHİ: 13.08.1977

MEDENİ HALİ: Evli

E-MAIL: celiksulara@windowlive.com

ADRES(Ev):

Atakent mahallesi 222.caddesi Avrupa Knutları1 18.Blok Daire 18 Halkalı
Küçükçekmece/İSTANBUL

ADRES(İş):

TELEFON(EV/CEP): 05057588161

EĞİTİM DURUMU:

- | | |
|------|---|
| 1996 | Ankara Hıfzısıha Sağlık Meslek Lisesi Radyoloji Bölümü |
| 1998 | İstanbul Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Shmyo Radyoloji Bölümü |
| 2014 | Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü |
| 2015 | Arel Üniversitesi Hastane ve Sağlık Bilimleri Yönetimi Yüksek Lisansı |

YABANCI DİL:

İngilizce

İŞ BİLGİLERİ :

- 1997 İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Nükleer Tıp Bölümünde Staj
- 1998 İstanbul Avcılar Anadolu Hastanesi Radyoloji
- 2003 İstanbul Bakırköy Kızılay Tıp Merkezi Radyoloji Departmanı
- 2010 Medko-Meditel Firmasında Tomografi-Emar Bölümleri
- 2013 Dünya Tıp Merkezi Radyoloji Bölümü
- 2013 Atakent Sağlık Meslek Lisesi Radyoloji Öğretmeni
- 2015-2017 Arel Üniversitesi Tıbbi Görüntüleme Bölümü Radyasyon Sağlığı Ve Güvenliği, Tıbbi Görüntüleme Teknikleri1, Tıbbi Görüntüleme Teknikleri 2 Derslerini Verdim.

ALINAN BELGELER :

- 2014 Tübitak Belgesi Radyasyonun İnsan Ve Çevre Sağlığı Üzerindeki Etkileri.
- 2015 Tübitak Belgesi Röntgen Makinasının Yapılması Ve Uygulama Dersinde Kullanılması.