

ÖRGÜT İKLİMİNİN DUYGUSAL BULAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMOTIONAL CONTAMINATION: A FIELD RESEARCH

Prof. Dr. Salih YEŞİL¹

Öğr. Gör. Dr. Sümeyra CEYHAN²

Ayşegül ÖZBAĞIŞ³

ÖZ

Her geçen gün örgüt içerisinde değişen ve gelişen durumlar karşısında birçok yeni kavram ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin değişen bu koşullar içerisinde başarılı olmaları için göz önünde bulundurmaları gereken kavramlardan biri de örgüt iklimidir. Örgüt iklimi yönetim uygulamaları içerisinde çalışanların duygu ve düşüncelerini içeren algıdır. Duygusal bulaşma ise kişilerin birbirlerinin yüz ifadesi, jest ve mimikler gibi duyguların birbirini tamamlayan bir düzenektir. Dolayısıyla duygusal bulaşma çalışan kişilerin sözlü ve sözsüz iletişim ipuçlarının karşısındaki kişi tarafından algılanması ve başarı, saygı gibi olumlu sonuçları meydana getiren süreç olarak ifade edilebilir. Bu çalışmada örgüt iklimi konusunun duygusal bulaşma üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kahramanmaraş'ta 256 belediye çalışanı oluşturmuştur. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket sonucunda ulaşılan veriler SPSS 23.0 programında güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre bürokratik örgüt ikliminin olumlu duygular ve olumsuz duygular arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenirken, destekleyici örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt ikliminin ise olumlu duygular ve olumsuz duygular arasında negatif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt ikliminin olumlu ve olumsuz duyguları pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular teorik ve uygulama bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Örgüt İklimi Boyutları, Duygusal Bulaşma.

JEL Sınıflandırma Kodları: M00, M10, M19


ABSTRACT


Every day, many new concepts emerge in the face of changing and developing situations within the organization. One of the concepts that organizations should consider in order to be successful in these changing conditions is the organizational climate. Organizational climate is the perception that includes the feelings and thoughts of the employees within the management practices. Emotional contagion is a mechanism that complements each other's emotions and thoughts such as facial expressions, gestures and facial expressions. Therefore, emotional contagion can be expressed as the perception of verbal and non-verbal communication cues of the working person by another person and the process that creates positive results such as success and respect. In the study, the effect of organizational climate on emotional contagion is investigated. The sample of the research consists of 256 municipal employees in Kahramanmaraş. Questionnaire technique is used as data collection technique. The data obtained as a result of the questionnaire are tested by performing reliability, correlation and regression analyzes in the SPSS 23.0 program. According to the results of the correlation analysis, it is determined that the bureaucratic organizational climate has a positive relationship between positive emotions and negative emotions, while the supportive organizational climate and innovative organizational climate has a negative significant relationship between positive emotions and negative emotions. According to the results of the regression analysis, it is determined that the bureaucratic, supportive, and innovative organizational climate affects positive and negative emotions positively. The findings obtained as a result of the analyzes are discussed in the context of theory and practice.


Keywords: Organizational Climate, Organizational Climate Dimensions, Emotional Contagion.

JEL Classification Codes: M00, M10, M19.

* Bu çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Etik Kurulundan E45070/2021-36 sayılı ve 02.07.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, salihyesil@ksu.edu.tr

²  Bingöl Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, sceyhan@bingol.edu.tr

³  Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, aysegulozbagis@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

People continue their lives as social beings since they are born. It has to work in their lives and coexist with people. Therefore, in the quest to make life easier and improve the quality of life, the analysis of human behavior characteristics is of great importance. This importance given to human behavioral characteristics and emotions can be seen in today's organization, in reference to basic behavioral characteristics of humans (Akın, 2004; Gülertekin, 2013). The important thing here is to understand the feelings of the employee. Therefore, emotions are important in terms of understanding the behaviors in the organization as they can affect behaviors in many ways (Özkalp ve Cengiz, 2003). It is not possible to see working life separately from emotions. Within this framework, organizational climate is the perception that includes the feelings and thoughts of the employees within the management practices and is also affected emotionally. Emotions such as facial expressions, gestures and mimics understand each other in the relations of the employees of the organization with each other. Therefore, emotional contagion can be expressed as the perception of verbal and non-verbal communication cues of the working person by the person opposite and the process that creates positive results such as success and respect. In this study, the effect of organizational climate, which is important for the private and public sectors, on emotional contagion was investigated.

Design/methodology/approach:

Questionnaire method, one of the primary data collection tools, was used in this study. The prepared questionnaire was applied to Kahramanmaraş municipality employees. In addition, the universe of the research consists of 1350 employees in Kahramanmaraş Metropolitan Municipality, Onikisubat Municipality and Dulkadiroğlu Municipality. It was determined that 256 questionnaires would be sufficient according to the calculated method to ensure the validity and reliability of the research. survey participants were asked to fill out these forms on a voluntary basis. Since the surveys will be conducted face to face, necessary permissions were obtained from the ethics committee of KSU on 02.07.2021/36. The basic hypotheses created within the scope of the research were tested. SPSS 23.0 statistical program was used to analyze the data.

Findings:

According to the results of the correlation analysis conducted in the study, it was determined that the bureaucratic organizational climate had a negative relationship with positive emotions, while it had a positive significant relationship with negative emotions. It has been determined that the supportive organizational climate has a positive and significant relationship with positive and negative emotions. At the same time, it has been determined that the innovative organizational climate has a positive and significant relationship with positive and negative emotions. According to the results of the regression analysis conducted in the research; It has been determined that the bureaucratic organizational climate affects positive emotions positively. Therefore, "H1: Bureaucratic organizational climate affects positive emotions negatively" was not supported and rejected in this study. It has been determined that the supportive organizational climate affects positive emotions positively. Therefore, "H2: Supportive organizational climate positively affects positive emotions" was supported and accepted in this study. It has been determined that the innovative organizational climate affects positive emotions positively. Therefore, "H3: Innovative organizational climate positively affects positive emotions" was supported and accepted in this study. It has been determined that the bureaucratic organizational climate affects negative emotions positively. Therefore, "H4: Bureaucratic organizational climate affects negative emotions positively" was accepted and supported in this study. It has been determined that the supportive organizational climate affects negative emotions positively. Therefore, "H5: Supportive organizational climate affects negative emotions negatively" was not supported and rejected in this study. It has been determined that the innovative organizational climate affects negative emotions positively. Therefore, "H6: Innovative organizational climate negatively affects negative emotions" was not supported and rejected in this study.

Conclusion and Discussion:

Looking at the results in general; It has been determined that bureaucratic, supportive and innovative organizational climate affects positive emotions positively. While this result is compatible with our expectations in terms of supportive and innovative organizational climate and our hypotheses are supported, the positive effect of the bureaucratic climate on positive emotions has emerged as a result contrary to our expectations (negative effect) and the related hypothesis has been rejected. On the other hand, it has been determined that the bureaucratic, supportive and innovative organizational climate affects negative emotions positively. While this result led to the support of the relevant hypothesis in terms of bureaucratic climate, contrary to expectations (negative effect), supportive and innovative organizational climate positively affected negative emotions and led to the rejection of related hypotheses.

1. GİRİŞ

İş dünyasında yaşanan hızlı ve sürekli gelişme ve değişimler karşısında işletmelerin ayakta kalmaları için büyük çaba göstermeleri gereklidir. Örgütlerin değişim ve gelişime ayak uydurmada en büyük kaynağı çalışanlardır. İnsan kaynağının hedefleri, iş anlayışları, değerleri, hisleri, ihtiyaçları, fikirleri ve davranışları gibi birçok durumu örgüt iklimi konusunu ortaya çıkarmıştır (Gökmen, 2005; Koçel, 2005). Örgüt iklimi çalışanların hal ve hareketlerine yön veren örgüt içi davranışlarını şekillendiren bir durumdur (Karcioğlu ve Aykanat, 2012), diğer bir ifade ile örgüt iklimi bir örgütte çalışan bireylerin, örgütün hedeflerini benimsemeleri, beklenen davranışları göstermeleri, norm ve inançlara uygun ilişkilerde bulunmaları ve örgütün değer yargılarını kabul etmeleri şeklinde ifade edilmektedir (Taymaz, 2003, s. 73).

Örgüt iklimi örgütlerde çıktılarını belirleyicisi olarak önem arz etmektedir. Örgütteki iklim performansı, performans ilişkileri, lider desteği, özerklik ve iş zorluğu, çalışma grubu dayanışması gibi unsurların geri bildirimini sağlamakta, çalışanların performans ve motivasyonunu etkileyerek bireylerin başarısında rol oynamaktadır (Rusu ve Avasilcai, 2014, s. 51-52). Dolayısıyla örgüt içerisinde olumlu iklime sahip bir ortam var ise bu durum da görev yapan iş görenlerin daha fazla performans ortaya koyma eğilimleri vardır. İş görenler kendilerini rahat ve güvende hissettikleri ortamda var olan performanslarını sergilemekte ve bu konuda örgüt içerisindeki diğer bireylere örnek olabilmektedir. Aksi durumda ise buldukları örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemekte, örgütsel vatandaşlık davranışları azalmakta ve örgüt içerisinde çalışmaktan hoşnut olmamaktadır (Abraham, 2000).

Örgüt içerisinde oluşan iklimin tüm grup üyelerinin arzu edilen iş tutumlarını sergilemeleri için, her birinin duygu durumları dikkate alınmalıdır. Duygusal olarak insanların karşısındaki kişi ile iletişim kurarak diğerlerinin ne hissettiğini, nelere ihtiyaç duyduğunu veya ne istediğini sosyal sinyallerle incelikli bir şekilde bilerek, daha nazik hale geldiği bir durum olmaktadır (Hughes, 2000, s.6). Dolayısıyla örgüt içerisinde bahsedilecek bir kavram da duygusal bulaşma olabilmektedir. Duygusal bulaşma insanların yüz ifadelerini, hareketlerini ve ses tonlarını, gözlemledikleri diğer kişilerle otomatik olarak taklit edip senkronize ettiği ve böylece duygusal olarak yakınsadığı bir durumdur (Hatfield vd., 1993, s. 97). Diğer bir ifade ile duygusal bulaşıcılık, bireylerin duygularını deneyimlemeyi hedefleyerek başkalarının yüz ifadelerini, seslerini, duruşlarını ve hareketlerini taklit etme ve senkronize etme eğilimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülen, bireyler arasındaki duyguların otomatik ve bilinçsiz aktarımı olarak tanımlanmaktadır (Johnson vd., 2008, s. 2). Dolayısıyla örgüt içerisinde çalışan kişilerin psikolojik duygu durumlarının performans, iş tatmini, motivasyon, stres gibi birçok durumları diğer çalışma arkadaşlarına da etki edebilecektir. Herhangi bir çalışanın üzgün durumunda oluşan yüz ifadesi veya ses tonunu diğer bir arkadaşına yansıttığında belli olurken herhangi bir mutlu anında oluşan yüz ifadesi ve ses tonunun da diğer bir arkadaşına yansması muhtemel olacaktır. Bu durumda çalışan kişilerin örgüt içerisindeki durumu bulunduğu ortamın iklimini değiştirebilmektedir.

Literatür incelendiğinde, örgüt iklimi konusunda oldukça fazla çalışmanın yapıldığı görülmüştür (Schneider vd., 2011). Bu araştırmalar incelendiğinde genel olarak işgören bağlılığı, iş tatmini, performans, yaratıcılık ve hayal kırıklığı konuları incelenmiştir (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002; Çekmecelioğlu, 2007; Patterson vd., 2005). Örgüt iklimi konusunun bu kadar çok araştırılması konunun her zaman değişime açık olmasının yanı sıra kavramın dinamik boyutunu öne çıkarmaktadır (Mok ve Au-Yeung, 2002). Dolayısıyla örgüt ikliminin çalışanların iş tatmini, performans, motivasyon gibi durumlarını etkilediği görülürken duygusal bulaşmanın da işletme içerisindeki çalışanları/yöneticileri etkilediği belirtilmektedir. Bu etki, örgütün duygusal durumunu, motivasyonunu, performansını değiştirebilmektedir (Hatfield vd., 1994; Nadler vd., 2010). Duygusal bulaşma çalışanların davranışlarının nedeni olduğu için örgüt iklimi ile duygusal bulaşmanın birbiri ile ilişki kavramlar olduğu söylenebilir.

Örgüt iklimi konusu farklı yönleri ile incelenmiş ancak duygusal bulaşma ile örgüt iklimi başlığı altında herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu bağlamda araştırmada örgüt ikliminin duygusal bulaşma üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Alan yazında bu değişkenlerin bir arada incelendiği çalışmanın yer almaması, araştırılan bu çalışmanın önemini artırıp, ilgili alanyazına önemli katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda ilgili literatürlerden yola çıkarak çalışmanın birinci bölümünü oluşturan giriş bölümünden sonra, ikinci bölümde örgüt iklimi ve duygusal bulaşma konuları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde, örgüt iklimi ve ilişkili hipotezler açıklanırken, dördüncü bölümde, araştırmanın bulgularına, son bölümde de sonuç ve önerilere yer verilmiş olup teori ve uygulama perspektiflerinden tartışılmıştır. Çalışma doğrultusunda elde edilen verilerin örgüt iklimi ve duygusal bulaşma konusunun akademik çalışmalara yol gösterecek nitelikte olduğu düşünülmektedir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde örgüt iklimi ve duygusal bulaşma kavramları teorik olarak ele alınmıştır. Aynı zamanda konu ile ilgili literatür taramaları ve bunun sonucunda kurgulanan hipotezler sunulmuş olup sonuçlar ile ilgili bilgi verilmeye çalışılmıştır.

2.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi hakkında bilgi vermeden önce iklim sözcüğünün ne anlama geldiği hakkında bilgi vermek gerekli görülmektedir. Bu durumda iklim sözcüğü köken olarak Yunanca olduğu ve yönelme anlamı taşıdığı bilinmektedir. İklim değince insanlar sadece bunu ısı, basınç, sıcaklık gibi fiziksel şekilde anlatmanın yanı sıra örgüt içinde veya dışında da bu kelimenin varlığından söz etmek mümkün olmaktadır (Haller, 1971, s. 27; Akt. Büte, 2011, s. 172). 1960'lerde örgüt iklimi kavramı araştırma konusu olarak yer almaya başlamıştır (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 103). Örgüt iklimi kavramı benzer veya farklı ifadeler ile tanımlanmaya çalışılmıştır. Büte (2011)'e göre örgüt iklimi bir işletmeye kimlik veren, işletme çalışanları ve yöneticileri tarafından algılanmakta olan ve onların davranışlarını etkileyebilen, örgüte hakim olan özellikler olarak ifade edilirken, Moslehpour vd. (2019)'a göre örgüt iklimi bir örgütte çalışan bireylerin kuralların konulması ve karar alma süreçleri gibi konularda örgütün içsel çalışma sistemlerini ne şekilde algıladıklarını ifade etmektedir. Bu bilgiler ve tanımlamalar ışığında örgüt iklimi kavramı çalışanların bağlı bulunduğu örgüt içindeki çalışma ortamı veya hakim olan havayı algılayış tarzıdır (Hocaniyazov, 2008).

Örgüt iklimi konusu gerek örgüt içerisinde gerek örgüt dışında birtakım sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Örgüt iklimi konusu Lewin vd. (1939) tarafından ortaya atılmıştır. Daha sonra örgüt iklimi ile ilgili kapsamlı açıklama Argyris (1958) tarafından bankada yaptığı çalışmada grup dinamiklerini açıklaması ile ortaya çıkarıldığı bilinmektedir. Takip eden yıllar içerisinde örgüt iklimi ile ilgili araştırmaların 1960'lı yıllardan itibaren arttığı ve bir kavram durumuna getirildiği bilinmektedir. Söz konusu değişen zaman içinde örgüt iklimine yönelik tanımlamaların da değiştiği görülmüştür. Örneğin; Altman (2000, s. 31-33) 'a göre "örgüt iklimi, çalışanın bağlı bulunduğu örgütü algılamasını oluştururken bu algılamalar sonucunda çalışanların değer yargılarıyla ilgili bilgiler elde edilmesini sağlamaktır" şeklinde tanımlanırken, Barutçugil (2004, s. 216) ise örgüt iklimini; çalışanların buldukları örgüt içinde nasıl hareket etmeleri gerektiğine ilişkin düşüncelerinden oluşan bir ortamdır. Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere genel olarak örgüt iklimi örgüt içerisinde yer alan kişilerin örgütün amaçları doğrultusunda hareket ederek örgütün içerisinde yer aldığını algılamaları, inanmaları ve buna uygun şekilde ilişkileri sağlamaları gerekmektedir (Taymaz, 2003, s. 73) şeklinde ifade edilmiştir.

Literatürde örgüt ikliminin özellikleri incelendiğinde; örgüt iklimi çevresel olayları değerlendirerek etik bir organizasyon ortamı sağlar, örgüt içindeki kurallar ve yöntemler kuruluş ile etkileşim içerisinde, organizasyon içindeki süreçler örgütün iklimine göre şekillenir ve sürekliliği vardır, örgüt üyeleri ile örgütsel iklim arasındaki iletişim içerisinde yakın bir ilişki görülmektedir, örgüt çalışanlarının algılarının bir sonucu olarak ortaya çıkabilir, hem özel sektörde hem de kamu sektöründe meydana gelir, örgüt içinde çalışan bireylerin tutum ve davranışlarını etkiler, örgütün yapı tarafı ile yakın etkileşim içerisinde, liderlik tarzından etkilenir, örgüt üyelerinin birbirleri ile olan ilişkilerini şekillendirir, organizasyonun yapısı ve politikaları organizasyonel iklim ile etkileşime girer, hareketleri şekillendirmede bir baskı faktörünü oluşturmaktadır (Kanten ve Ülker, 2013, s. 144; Halis ve Uğurlu, 2008, s. 105; Çağlayan, 2014, s. 4; Moslehpour vd. 2019, s. 3).

2.2. Örgüt İklimi Boyutları

Geçmişten günümüze örgüt iklimine yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgüt ikliminin tanımlanabilmesi için farklı boyutlarda ele alındığı görülmüştür. Ertekin (1978) bireysel, örgütsel ve çevresel özellikler; Koys ve Decotiis (1991) özerklik, işbirliği, güven, baskı, destek, fark edilme, adalet, yenilikçilik; Zammuto ve Krackover (1991) güven, çatışma, moral, ödüllendirme, değişime direnç gösterme, lider güvenirliliği, günah keçiliği; Litwin ve Stringer (1968) sorumluluk, yapı, ödül, samimiyet, risk, destek, performans standartları, çatışmalar, kimlik şeklinde sınıflandırdığı görülmüştür. Diğer taraftan Kopelman vd., (1968)'nun amaç vurgusu, imkan vurgusu, ödül oryantasyonu, görev desteği, sosyo-duygusal destek olarak açıklarken Goleman (2000), ise örgüt ikliminin esneklik, sorumluluk, standartlar, sadakat şeklinde boyutlandığı belirtilirken Muchinsky (1976) ödüllendirme, risk faktörü, samimiyet, destek, kimlik şeklinde sınıflandırdığı görülmüştür. Bu çalışmada ise örgüt iklimi boyutlarından olan bürokratik iklim, destekleyici iklim ve yenilikçi iklim boyutları aşağıda özet bir şekilde açıklanmıştır.

Bürokratik İklim: Çalışanlar üzerinde üst yönetimin baskısı ve otoritesi var ise burada bürokratik iklimden söz edilebilir. Bürokratik iklim daha çok değişmeyen prosedürler ve kurallar, ast üst hiyerarşisi belli olan, birimler birbirinden ayrılmışsa, iletişim resmi olarak gerçekleştiğinde bürokratik iklimin hakim olduğu söylenilebilir (Keskin vd., 2016, s. 36). Ancak bürokratik örgüt yapısının sert kurallara dayalı olması gerekmez, “esneklik” de söz konusu olmaktadır. Bu esneklik resmi olmayan etkileşimlerde söz konusudur (Bilir, 2005, s. 30). Dolayısıyla bürokratik örgüt iklim yapılarında ilişkiler samimi olmak yerine emir komuta şeklinde sürdürülmektedir.

Destekleyici Örgüt İklimi: Çalışanlar yöneticilerinden gördükleri ilgi, sevgi, yardımlaşma, ödüllendirme gibi algıladıkları destek ölçüsünde işinden memnun olmalarını sağlar ve bu durum örgüt iklimini olumlu etkiler. Bu nedenle çalışanların örgüt iklimini ne denli destekleyici olarak algıladıkları önem arz etmektedir (Süral Özer vd., 2013, s. 439). Bireyler, örgüt tarafından desteklendiklerinde sorumluluk almaktan kaçmazlar ve kendilerine verilen görevleri gerektiği gibi yaparak çalışan davranışlarını ortaya koyarlar. Bu doğrultuda çalışan örgüt amaçlarını benimseyerek ona göre davranırlar (Ay ve Çelik, 2003, s. 448). Sonuç olarak bu iklimde örgüt içindeki ilişkiler dostluk, güven, dayanışma gibi çalışanları sosyalleştiren ve özgürleştiren ilişkilere dayalıdır (Ural, 2014, s. 147).

Yenilikçi Örgüt İklimi: Çalışanların bu iklim içerisinde kendilerini görebilmeleri için özgürlük ortamını algılayabilmeleri ve yüksek düzeyde bağlılık göstermeleri gerekmektedir (Şen ve Yaşlıoğlu, 2010:102). Çalışanların örgüte bağlılık göstermesi fikirlerini de açıklamasında özgür olmalarını sağlayarak değişimi ortaya çıkartacaktır. Bu durumda değişimi sağlayabilen ve çalışanların fikirlerini özgürce savunabildiği harekete geçebildiği örgüt iklimleridir (Chen ve Huang, 2007, s. 105-106).

2.3. Duygusal Bulaşma

Duygusal bulaşma kavramını tam olarak anlayabilmek noktasında, öncelikle duygu kavramını açıklığa kavuşturmak gerekmektedir. Duygular insanların düşünce, tutum, davranışlarının ve diğer bireylerle kurduğu iletişimde önemli bir etkiye sahiptir. Duygular, belli bir durum sonucunda meydana gelen içsel ve davranışsal yapılandırılmış izlenimlerdir (Kervancı, 2008). Duygular kişilerin yaşamlarında pek çok durumun belirleyicisi olmaktadır. Ayrıca duygular insanların yaşamları içerisinde ilişkileri düzenler (Töremen ve Çankaya, 2008, s. 34), iş yaşamında motivasyon düzeyleri çalışanın çabasını olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Kozak ve Genç, 2014, s. 88-89). Dolayısıyla duygular insanlar arasında iletişimi sağlamanın yanı sıra insanların kararlarını, davranışlarını ve ilişkilerini etkilediği için insan duygu ve ilişkilerinin belirleyicisi olmaktadır (Goleman, 2015, s. 30). Bu durumda insanlar duyguları ve sözsüz bir şekilde iletişim kurduklarının farkına varmaya başlamışlardır. Duygusal bulaşma kavramı ise Elaine Hatfield tarafından ilk defa 1994’de ortaya atılmıştır. Hatfield (1993, s. 96-99)’e göre duygusal bulaşıcılık, insanların yüz ifadelerini, hareketlerini ve ses tonlarını, gözlemledikleri diğer kişilerle otomatik olarak taklit edip senkronize ettiği ve böylece duygusal olarak yakınsadığı bir süreç olarak ifade edilmektedir. Doherty (1997)’e göre, duygusal bulaşma, kişinin duygusal olarak yaşamış olduğu ürettiği psikofizyolojik, bilişsel, davranışsal ve sosyal bir durumdur şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir tanımlama ise bireylerin etkileşimleri sırasında duyguları başkalarından “yakalayabilmeleri” süreci “duygusal bulaşıcılık” olarak ifade edilmektedir (Snaebjornsson ve Vaiciukynaite, 2016; Visser vd., 2013, s. 174). Duyguların bulaşmasında iki aşama söz konusudur. İlk aşama insanların karşısındaki kişinin duygularını istemsiz bir şekilde anlaması, ikinci aşama ise kişinin sesinden, jest ve mimiklerinden duygularının anlaşılması mümkün olabilmektedir (Neumann ve Strack, 2000).

Birbirleri ile iletişim halinde olan kişilerin duygu durumlarının bulaşıcı olabileceği ve kişilerin yaşamış olduğu duygu durumlarının başka kişileri olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebileceği düşünülmektedir (Doherty, 1997). Örneğin, kişi ağladığı zaman diğer kişide aynı duyguyu hissedebilir. Dolayısıyla bir kişinin bir ortamda yaşamış olduğu duygu durumu (jest ve mimikler, ses tonu, beden dili vb.) kişi farkında olmasa da diğer kişiye bulaşabilir (Akın vd., 2015, s. 98).

Duygusal bulaşmanın boyutları ile ilgili literatür incelendiğinde duyguların olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmüştür. İlk olarak olumlu duygular içerisinde kişinin sevinçli, hareketli ve kendini iyi hisseden duygular oluştururken aksi durumda üzgün, iyi olmayan bakış açısına neden olan duygular olumsuz duygular olarak ifade edilmektedir (Yıldırım ve Akın, 2018, s. 433). Ayrıca duygusal bulaşıcılıkta olumsuz duyguların insanları etkileme sıklığı, olumlu duyguların etkilemesinden fazladır (Hatfield vd., 1994). Bu duygusal bulaşıcılığı örgüt içerisinde değerlendirdiğimiz zaman çalışan kişilerin kendilerinde olan duygusunu karşısındaki kişiye bulaştırması ile bu bulaşma sonucunda kişilerin duygusal durumu, motivasyonunu, performansını ve örgütsel bağlılığı değiştirebilmektedir (Hatfield vd., 1994; Nadler vd., 2010). Bu nedenle kişiler duygusal bulaşıcılığı bilmeleri ile kendilerini olumsuz olarak etkileyecek durumların farkında olarak moral, motivasyon ve performansını olumlu yönde yükselmesini sağlayabilecektir (Limon, 2019).

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

İşletmeler açısından önem taşıyan konulardan birisi de örgüt iklimi olmaktadır. Çünkü örgüt iklimi konusu işletme ve çalışanlar açısından birtakım sonuçlar ortaya çıkartabilmektedir. Bu açıdan örgüt iklimi örgütsel desteğin şekli ve seviyesini oluşturmanın yanı sıra örgütün şeffaflığı ve netliği, yönetim biçimi, üyeler arasında çatışma, otonomi ve ilişkilerin niteliğini belirlemektedir (Gül, 2012, s. 34). Aşağıda örgüt iklimi konusu ve sonuçlarına yönelik birtakım değerlendirmelere yer verilmiş, sonrasında ise çalışmada belirlenen hipotezler açıklanmıştır.

Günümüz örgütlerinde kazanç sağlamanın etkenleri arasında en önemli kaynakların; para, strateji, makine ve malzemeler olarak bilinse benzeri olmayan en önemli kaynağın insan olduğu söylenebilmektedir. Bu durumda katkı sağlayacak faktörlerden birisi de örgüt içerisinde çalışan kişilerin duygusal bulaşma durumlarının farkında olmasını sağlamalarıdır (Limon, 2019). Çünkü örgüt içerisinde çalışan kişilerin duygusal durumu kişilerin motivasyonunu, performansını ve örgütsel bağlılığını etkileyerek çalışan hakkında bilgi vermektedir (Hatfield vd., 1994; Nadler vd., 2010). Bir diğer ifade ile örgüt ortamında meydana gelen herhangi bir durumun kişilerin çalışma istekliliğinde duyguların etkisini görmek mümkündür (Turhan ve Çetinsöz, 2019, s. 274). Ayrıca olumsuz duyguların duygusal bulaşma düzeyini artırdığını bilinmektedir (Barsade, 2002). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde duygusal bulaşma konusu ile ilgili çok fazla çalışmanın olmadığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada, bu yönde bir özellik göstermekte olup örgüt ikliminin duygusal bulaşma üzerindeki etkisi incelenmektedir. Literatür incelendiğinde örgüt iklimi ile ilgili birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir (James ve Jones 1974; Field vd., 1982; Glick 1985; Aytaç 2003). Özellikle örgüt ikliminin çalışanlar ile ilgili iş doyumu (Çetinkanat, 1988), işten ayrılma (Çekmecelioglu, 2007), örgütsel bağlılık (Yüceler, 2009), performans (Tutar ve Altınöz, 2010), motivasyon (Gök, 2009), duygusal emek (Eröz, 2014), işe yabancılaşma (Aşık, 2018), liderlik (Emeksiz, 2003), stres (Küçüksarı, 2012), memnuniyet ve performans (Prichard ve Karasick, 1973) gibi birçok konu üzerinde etkileri ve ilişkileri incelenmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde ilgili literatürde örgüt iklimi konusu farklı yönleriyle araştırılmış ve araştırılmaya da devam etmektedir. Bu bilgiler ışığında kişilerin örgüt içerisinde veya dışında duygusal bulaşmanın üzerinde durulması gereken konulardan birisi olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada ise örgüt ikliminin duygusal bulaşıcılık üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Ancak örgüt ikliminin duygusal bulaşıcılık üzerine etkisine yönelik herhangi çalışmaya rastlanılamamıştır. Yukarıda belirtilen teorik bilgiler ve alan çalışmalarının incelenmesi sonucunda örgüt ikliminin belediye çalışanlarının duygu durumlarının çalışmasına etkisi olduğu düşünülerek aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur;

Hipotez 1: Bürokratik örgüt iklimi olumlu duyguları negatif yönde etkiler.

Hipotez 2: Destekleyici örgüt iklimi olumlu duyguları pozitif yönde etkiler.

Hipotez 3: Yenilikçi örgüt iklimi olumlu duyguları pozitif yönde etkiler.

Hipotez 4: Bürokratik örgüt iklimi olumsuz duyguları pozitif yönde etkiler.

Hipotez 5: Destekleyici örgüt iklimi olumsuz duyguları negatif yönde etkiler.

Hipotez 6: Yenilikçi örgüt iklimi olumsuz duyguları negatif yönde etkiler.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın bu kısmında; çalışmanın amacı ve kapsamı, çalışma aşamasında ortaya çıkan sınırlılıklar, araştırmanın yöntemi, evreni ve örnekleme, modeli belirtilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı; örgütsel iklimin duygusal bulaşma üzerindeki etkisini araştırmaktır. Belirlenen amaçlara ulaşmak için çalışma bir alan araştırması ile desteklenmiştir. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, Onikişubat Belediyesi ve Dulkadiroğlu Belediyesi masa başı çalışanları oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma dönemi içerisinde karşılaşılan sınırlılıkların en önemlisi çalışmanın yapılacağı dönemde salgın hastalık (COVID-19) yaşanmasıdır. Yaşanılan bu salgın her alanda etkili olduğu gibi yapılan çalışmalar içinde bir sınırlılık oluşturmuştur. Özellikle salgın döneminde sınırlama ve kısıtlamaların getirilmesi ve belirli bir zaman esnek çalışma şeklinde mesailerin oluşturulması anket yapılmasını sınırlandırmıştır. Diğer bir sınırlılık ise çalışmanın

sadece Kahramanmaraş'ta bulunan belediyelere uygulanması ve çalışmanın sadece gönüllü olan kişilere uygulanması ve zorunlu kılınmaması diğer bir sınırlılığı oluşturmuştur.

3.3. Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örneklemi

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden biri olan anket formu tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerine yönelik ifadeler yer alırken ikinci bölümde örgüt iklimi, üçüncü bölümde duygusal bulaşma ile ilgili sorular yer almaktadır. Bu sorulara verilen cevapları ölçebilmek için 5'li Likert ölçeği (1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Anket formlar çalışanlar ile yüz yüze yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi, Onikişubat Belediyesi ve Dulkadiroğlu Belediyesi'ndeki 1350 çalışan oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmanın evrenini 1350 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada ise 280 anket formu dağıtılmış, ancak anketlerden 24 anket eksik ve hatalı doldurulduğu için çalışmada kullanılmamıştır. Tesadüfi örneklem yoluyla seçilerek uygulanan anket çalışmasının sonunda kullanılabilir anket sayısı 256'dır. Araştırmanın örneklem büyüklüğüne ilişkin alan yazında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu çalışmada güvenilir faktör yüklerinin oluşmasında Kline (1994, s. 73) tarafından belirtilen 200 örneklemin yeterli olacağı görüşü benimsenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçekler ise şunlardır;

Örgüt İklimi Ölçeği: Bilir'in (2005) "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları" adlı doktora çalışmasında alınan ölçek uygulanmıştır. Anket Beşli Likert'e uygun oluşturulmuştur. Bu ankette "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" "Kesinlikle Katılıyorum" arasında değerlendirmiştir.

Duygusal Bulaşma Ölçeği: Doherty (1997) tarafından geliştirilmiş olup 2 boyut şeklinde belirtilen ölçek çalışmada kullanılmıştır. Ayrıca Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Aydemir (2016) tarafından yapılmış olan ölçek çalışmada kullanılmıştır.

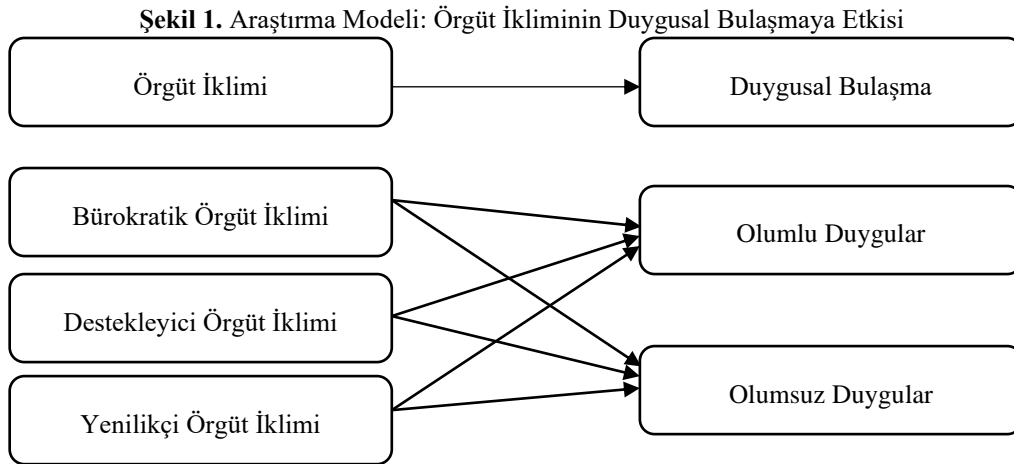
3.4. Araştırmanın Analizleri

Çalışmada, korelasyon ve regresyon analizleri için SPSS 23.0 programından yararlanılmıştır.

3.5. Araştırma Etiği

Bu araştırmanın anket formları uygulanmadan önce, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başvuru Formu doldurulmuş ve 26.07.2021/E.45070/36 raporlu Etik Kurul izni alınmıştır.

Araştırmada örgüt ikliminin duygusal bulaşmaya etkisi şekil 1'de gösterilmiştir.



3.6. Araştırmanın Bulguları

Bu kısımda araştırmaya yönelik bulgular yer almaktadır. Çalışmada ilk olarak güvenilirlik analizi yapılmış daha sonra demografik sonuçlara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.6.1. Demografik Bulgular

Tablo 1. Personellerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Erkek	153	59,8
	Kadın	103	40,2
Medeni Durum	Evli	147	57,4
	Bekar	109	42,6
Yaş Aralığı	25 ve altı	29	11,3
	26-30	67	26,2
	31-35	64	25,0
	36-40	58	22,7
	41-45	27	10,5
	46 ve üzeri	11	4,3
Eğitim Durumu	Lise	53	20,7
	Önlisans	71	27,7
	Lisans	105	41,0
	Yüksek Lisans	27	10,5
Kurumdaki Hizmet Süreniz	1 yıldan az	44	17,2
	1-5 yıl	85	33,2
	6-10 yıl	70	27,3
	11-15 yıl	44	17,2
	16 yıl ve üzeri	13	5,1
Aylık Gelir	3000-3500 TL	48	18,8
	3501-4000 TL	61	23,8
	4001-5000 TL	104	40,6
	5001 ve üzeri TL	43	16,8

Katılımcıların cinsiyet durumlarına bakıldığında; 103 katılımcıyı kadınların (%40,2) ve 153 katılımcıyı erkeklerin (%59,8) oluşturduğu görülmüştür. Belirlenen verilere göre katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Çalışanların medeni durumları ise 147 çalışanın (%57,4) evli ve geriye kalan 109 çalışanın (%42,6) ise bekar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan belediye çalışanlarının yaş durumları değerlendirildiğinde 25 ve altı yaş aralığıyla 29 kişi (%11,3), 26-30 yaş aralığıyla 67 kişi (%26,2), 31-35 yaş aralığıyla 64 kişi (%25,0), 36-40 yaş aralığıyla 58 kişi (%22,7), 41-45 yaş içinde yer alan 27 kişi (%10,5) ve 46+ yaş aralığıyla 11 kişi (%4,3) belirli yaş aralıklarına içinde yer aldıkları göstermiştir. Yine araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre; yüksek lisans eğitimi içinde yer alan 27 belediye çalışanı (%10,5) örneklemin en küçük grubunu meydana getirmiştir. Ayrıca lisans eğitim durumuna sahip olan 105 belediye çalışanı (%41,0) ise örneklemin en büyük grubunu oluşturmuştur. Başka bir inceleme ise araştırmaya katılan 256 belediye çalışanın çalışma süreleri değerlendirildiğinde 1 yıldan az süreyle 44 kişinin (%17,2) 1-5 yıl süreyle 85 kişinin (%33,2), 6-10 yıl süreyle 70 kişinin (%27,3), 11-15 yıl süreyle 44 kişinin (%17,2) ve 16+ yıl süreyle 13 kişinin (%5,1) çalışma süresine göre dağılımları belirlenmiştir. Son olarak ise çalışanların aylık gelir durumları incelendiğinde 5001 ve üzeri gelir durumuna sahip olan 43 belediye çalışanı (%16,8) örneklemin en küçük grubunu meydana getirmiştir. Ayrıca 4001-5000 gelir durumuna sahip olan 104 belediye çalışanı (%40,6) ise örneklemin en büyük grubu içerisinde yer almaktadır.

3.6.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Aşağıdaki tabloda çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin veriler belirtilmiştir. Cronbach Alpha değerlerine göre bürokratik örgüt iklimi (,717), destekleyici örgüt iklimi (,829), yenilikçi örgüt iklimi (,800), olumlu duygular (,843) ve olumsuz duygular (,865) olarak belirtilmiş ve bu değerlerin Özdamar (1999)'ın belirtmiş olduğu değerlere göre güvenilir olduğu belirtilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Soru Adetleri ve Cronbach's Alpha Katsayıları

Değişkenler	Madde Sayısı	Alpha Katsayısı
Bürokratik örgüt iklimi	17	,717
Destekleyici örgüt iklimi	17	,829
Yenilikçi örgüt iklimi	16	,800
Olumsuz Duygular	9	,843
Olumlu Duygular	6	,865

4. ARAŞTIRMANIN TEMEL BULGULARI

Çalışmada örgüt iklimi ile duygusal bulaşma arasındaki ilişkiyi belirlemek için öncelikle korelasyon analizi yapılmış daha sonra etkiyi belirlemek için ve hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu bilgilere ilişkin sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Tablosu

Değişkenler	Ort.	S.S	1	2	3	4	5	6	7	8
Bürokratik örgüt iklimi	3,6365	,52448	1 256							
Destekleyici örgüt iklimi	3,6841	,57250	,669**	1 256						
Yenilikçi örgüt iklimi	3,7461	,59325	,464**	,582**	1 256					
Olumsuz Duygular	3,7826	,60717	,463**	,513**	,552**	,876**	1 256			
Olumlu Duygular	3,7383	,70974	,427**	,483**	,506**	,547**	,740**	1 256		

Tablo 3'teki korelasyon analizi sonuçlarına göre; Bürokratik örgüt ikliminin olumlu duygular ($r=,427;p<0,01$) ile negatif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenirken olumsuz duygular ($r=,463;p<0,01$) ile de pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenirken, destekleyici örgüt iklimi ile olumlu duygular ($r=,483;p<0,01$) ve olumsuz duygular ($r=,513;p<0,01$) arasında pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yenilikçi örgüt ikliminin ise olumlu duygular ($r=,506;p<0,01$) ve olumsuz duygular ($r=,552;p<0,01$) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın hipotezlerini test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmada "H1: Bürokratik örgüt iklimi olumlu duyguları negatif yönde etkiler.", "H2: Destekleyici örgüt iklimi olumlu duyguları pozitif yönde etkiler." ve "H3: Yenilikçi örgüt iklimi olumlu duyguları pozitif yönde etkiler" hipotez sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Örgüt İkliminin Olumlu Duyguları Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	p	F	R ²	ΔR ²
	B	Standart Hata	Beta					
Sabit	,716	,291		2,460	,015			
Bürokratik Örgüt İklimi	,195	,095	,144	2,046	,042	39,787	,321	,313
Destekleyici Örgüt İklimi	,246	,095	,198	2,584	,010			
Yenilikçi Örgüt İklimi	,388	,077	,324	5,041	,000			

Bağımlı Değişken: Olumlu Duygular

Tablo 4 incelendiğinde bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt ikliminin olumlu duyguların %32,1'ini açıkladığı görülmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda bürokratik örgüt ikliminin ($\beta=,144$; $p<0,05$), destekleyici örgüt ikliminin ($\beta=,198$; $p<0,05$) ve yenilikçi örgüt ikliminin ($\beta=,324$; $p<0,05$) olumlu duyguları pozitif etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H1” hipotezi desteklenmezken, “H2” ve “H3” hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmada “H4: Bürokratik örgüt iklimi olumsuz duyguları pozitif yönde etkiler.”, “H5: Destekleyici örgüt iklimi olumsuz duyguları negatif yönde etkiler.” ve “H6: Yenilikçi örgüt iklimi olumsuz duyguları negatif yönde etkiler” hipotezleri ile ilgili sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgüt İkliminin Olumsuz Duyguları Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standartlaşmamış Katsayılar		Standartlaşmış Katsayılar	t	p	F	R ²	ΔR ²
	B	Standart Hata	Beta					
Sabit	,897	,239		3,757	,000			
Bürokratik Örgüt İklimi	,195	,078	,168	2,491	,013	50,558	,376	,378
Destekleyici Örgüt İklimi	,200	,078	,188	2,561	,011			
Yenilikçi Örgüt İklimi	,373	,063	,364	5,909	,000			

Bağımlı Değişken: Olumsuz Duygular

Tablo 5 incelendiğinde bürokratik örgüt iklimi, destekleyici örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt ikliminin olumsuz duyguların %37,6’sını açıkladığı görülmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda bürokratik örgüt ikliminin ($\beta=,168$; $p<0,05$), destekleyici örgüt ikliminin ($\beta=,188$; $p<0,05$) ve yenilikçi örgüt ikliminin ($\beta=,364$; $p<0,05$) olumsuz duyguları pozitif etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda “H4” desteklenirken “H5” ve “H6” hipotezleri desteklenmemiştir.

5. SONUÇ

Çalışanların örgüt içi durumlarının nasıl sonuçlar yaratacağı kurum içerisinde önem arz etmektedir. Bu durum örgüt içerisinde çalışanların davranışlarının diğer çalışanlara karşı duygu ve davranışlarını doğrudan etkileme durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum çalışanların örgütün iş ortamına ilişkin algıları olarak tanımlanmakla birlikte içinde buldukları çalışma durumlarını, örgütten edindikleri bilgiler gibi birçok yol ile örgüte ilişkin bilgilere ulaşılır. Bireyler, iklimi iş yönelimli, yenilik yönelimli, ya da destekleyici olarak algılayabilirler. Bireyin iklime ilişkin bu ve buna benzer algıları, örgüte ait değişkenlere bağlı olarak farklılaşacaktır (Schneider ve Snyder, 1975, s. 318). Dolayısıyla örgütte oluşan çeşitli durumlar içerisinde kişiler tek bir çeşit duygu durumu barındırmamaktadır (Demir, 2021). Bu çerçevede; örgütte duyguların önemi ve işlevleri, duyguları algılama ve doğru betimleme, örgüt iklimi gibi kavramlar ele alınarak çalışma yaşamıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kavramlardan yola çıkılarak örgüt iklimi açısından anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada ise örgüt iklimi ve duygusal bulaşma konuları ele alınmıştır. Çalışmada örgüt iklimi ve boyutlarının duygusal bulaşma ve boyutları üzerine etkisi incelenmiştir. Ulusal ve uluslararası literatürde bu konuyla ilgili çalışmalara rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın yapılmasının özgünlük açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışma, Kahramanmaraş’ta belediye çalışanları üzerinde yapılmıştır. Veri toplama tekniği olarak anket formundan yararlanılmış ve belirlenen hipotezleri test etmek için SPSS 23.0 istatistik programından yararlanılmıştır. Bu

noktadan hareketle alan çalışmasında yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular aşağıda ele alınıp bilgi verilmiştir.

Çalışmada yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre bürokratik örgüt ikliminin olumlu duygular ile pozitif yönde ilişkiye sahip olduğu belirlenirken olumsuz duygular ile de pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Destekleyici örgüt ikliminin olumlu duygular ve olumsuz duygular ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda yenilikçi örgüt ikliminin olumlu duygular ve olumsuz duygular ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Sonuçlara genel olarak bakıldığında; bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt ikliminin olumlu duyguları pozitif etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuç destekleyici ve yenilikçi örgüt iklimi açısından beklentiyle uyumlu iken ve hipotezler desteklenirken, bürokratik iklimin olumlu duyguları pozitif etkilemesi beklentinin (negatif etki) aksine bir sonuç olarak ortaya çıkmış ve ilgili hipotez reddedilmiştir. Diğer taraftan bürokratik, destekleyici ve yenilikçi örgüt ikliminin olumsuz duyguları pozitif etkilediği belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç bürokratik iklim açısından ilgili hipotezin desteklenmesine yol açarken, beklenenin (negatif etki) aksine olarak destekleyici ve yenilikçi örgüt iklimi olumsuz duyguları olumlu etkilemiş ve ilgili hipotezlerin reddedilmesine yol açmıştır.

Elde edilen sonuçların karşılaştırılması ve tartışılması açısından ilgili literatüre bakıldığında daha önce yapılmış benzer herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Her ne kadar ele alınan değişkenler ayrı ayrı başka değişkenlerle ele alınmış ve incelenmiş olsa da bu iki değişkenin birlikte ele alındığı çalışmaya rastlanılmadığından çalışma bu farklılığıyla literatüre katkı sağlamaktadır. Bilhassa psikoloji alanında önemli ve dikkat çeken bir kavram olan duygusal bulaşmanın örgüt iklimi bağlamında ele alınması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Zaman içerisinde benzer değişkenlerin kullanıldığı, analizlerin yapıldığı ve farklı yöntemlerin kullanıldığı araştırmalar çoğaldığı takdirde bu tür karşılaştırmaların yapılması mümkün olacağından elde edilen sonuçların genelleştirilmesi de mümkün olacaktır. Özellikle daha önce bu konuları ele alan çalışmaların olmayışı bu yönde çalışmaların yapılmasını teşvik edecektir. Araştırmacıların ileride yapacakları incelemelerde belirtilen hususları dikkate almaları örgüt iklimi ve duygusal bulaşma konularının açıklanması açısından ilgili literatürün gelişmesine büyük oranda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %40, ikinci yazar %30 ve üçüncü yazar %30 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism. genetic. *Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akın, A., Uysal, R. ve Akın, Ü. (2015). Duygusal bulaşma ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2).
- Akın, M. (2004). *İşletmelerde duygusal zekanın üst kademe yöneticiler ile astları arasındaki çatışmalar üzerindeki etkileri* [Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Altman, R. (2000), Understanding organizational climate: Start minimizing your workforce problems. *Water Engineering and Management Journal*, 147(6), 31-33.
- Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 501-520.
- Aşık, N. A. (2018). Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.
- Ay, Ü. ve Çelik, C. (2003). Çalışanların örgüt ve yönetsel uygulamalar ile ilgili algılamaları. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyonkarahisar, Türkiye.

- Aydemir, A. (2016). *Susceptibility to emotional contagion in health organizations: Impact on organizational commitment and intention to stay* [Doktora Tezi]. Boğaziçi Üniversitesi.
- Aytaç, S. (2003). Çalışma psikoloji alanında yeni bir yaklaşım, örgütsel sağlık. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2).
- Barsade, G. (2002). The ripple effect: emotional contagion and its Influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644-675.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayınları.
- Bilir, F. P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımlarıyla ilgili algıları* [Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Büte, M. (2011). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-123.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Yayınları.
- Chen, C., Hung, J. ve Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—the social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, 27, 104-118.
- Çağlayan, E. (2014). *Okul binaları ve örgüt iklimi* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Çekmecelgoğlu, H. G. (2007). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetinkanat, A. C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu* [Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Demir, E. (2021). Duygular ve duygu durumlarının örgütsel davranış alanında kullanımı, *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 180-195.
- Doherty, R. W. (1997). The emotional contagion scale: a measure of individual differences. *Journal of Nonverbal Behavior*, 21(2), 131-154.
- Emeksiz, Ö. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin okul iklimi ve liderlik etkenlerine ilişkin görüşleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Eren, E. ve Çekmecelgoğlu, H. G. (2002). Örgüt yaratıcılığı ve verimliliğinin sağlanmasında örgüt ikliminin rolü. *10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 885-901), Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye.
- Eröz, S. S. (2014). Otel işletmelerinde örgüt iklimi ve duygusal emek ilişkisi: Trakya bölgesinde bir araştırma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 199-223.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*, Türkiye Orta Doğu Amme idaresi Enstitüsü Yayınları.
- Field, R., George, H. ve Michael, A. A. (1982). Climate: a reconceptualization and proposed model. *Human Relations*, 35(3), 181-201.
- Glick, W. H. (1985). Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls in multilevel research. *Academy of Management Review*, 10(3), 601-616.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results, *Harvard Business Review*, Product, 4487, 78-91.
- Goleman, D. (2015). *Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir?*. Varlık Yayınları.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- Gökmen, C. (2005). *Genel liselerde örgüt ikliminin belirlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Gül, Ö. (2012). *Örgütsel iklim ve iletişim iklimi arasındaki etkileşim: omu vakfı işletmeleri üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.

- Gülertekin, S. (2013). Duygu iklimi ve liderlik tarzının işten ayrılma niyetine etkileri: Alanya'daki turizm işletmelerine yönelik bir araştırma. [Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 101-123.
- Haller, G. V. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. 27.
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T. ve Rapson, R. L. (1993). Emotional contagion. *Psychological Science*, 2(3), 96-99.
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., ve Rapson, R. L. (1994). *Emotional contagion: Studies in emotion ve social interaction*. Cambridge University Press.
- Hocaniyazov, A. (2008). *Ağırlama işletmelerinde örgütsel iklim ve liderlik* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Hughes, R., Koon, C. L. ve Calo, J. M. (2000). *Contrast matching small angle neutron scattering to monitor the accessibility of solvents to the porosity of coked catalysts from uid catalytic cracking*. Ind Eng Chem, Submitted.
- James, L. R. ve Allan, P. J. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81(12), 1096-1112.
- Johnson, G., Scholes, K. ve Whittington, R. (2008). *Kurumsal stratejiyi keşfetmek: Metin ve vakalar* (8. Baskı). Prentice Hall, Harlow.
- Kanten, P. ve Ulker, F. E. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: An empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4), 144-160.
- Karcıoğlu, F. ve Aykanat, Z. (2012). Örgüt iklimi ve örgütsel iletişim: Ardahan Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi arasında karşılaştırmalı bir inceleme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5(7), 421-436.
- Kervancı, F. (2008). *Büro çalışanlarının duygu yönetimi yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesinde duygu yönetimi programının etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Keskin, H., Akgün, A. E ve Koçoğlu, P. (2016). *Örgüt teorisi*. Nobel Yayınları.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon-organizasyonlarda davranış-klasik-modern-çağdaş yaklaşımlar*. Beta Basım.
- Kopelman, R. E., Brief, A. ve Guzzo, R. (1990). The role of climate and culture in productivity. B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* içinde (s. 289-301). Jossey-Bass Publishers.
- Koys, D. J. ve Thomas A. D. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44(3), 265-285.
- Kozak, A. M. ve Genç, V. (2014). Değişim sürecinde ortaya çıkan direnci önlemede duyguların yönetiminin önemi: hizmet işletmeleri açısından bakış. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 81-92.
- Küçükşarı, İ. (2012). *Örgüt iklimi ile stres arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Duşlukpınar Üniversitesi.
- Lewin, K., Ronald L. ve Ralph K. W. (1939), Patterns of aggressive behavior in experimentally created 'social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Limon, S. (2019). Sağlık kuruluşlarında duygusal bulaşma ve iç motivasyonu: Tıbbi sekreterler üzerinde bir uygulama, *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(2).
- Litwin, G. ve Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate. division of research graduate school of business administration*, Printed United States of America, 29-146.

- Mok, E. ve Au-Yeung, B. (2002), Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in hong kong. *Journal of Nurses Management*, 20, 129-137.
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W. ve Wong, W. K. (2019). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. *Sustainability*, 11(1), 1-17.
- Muchinsky, P. M. (1976). An assessment of the litwin and stringer organization climate questionnaire: an empirical and theoretical extension of the sims and lafollette study. *Personnel Psychology*, 29(3), 371-392.
- Nadler, R. T., Rabi, R. ve Minda, J. P. (2010). Better mood and better performance: learning rule-described categories is enhanced by positive mood. *Psychological Science*, 21(12), 1770-1776.
- Neumann, R. ve Strack, F. (2000). Mood contagion: the automatic transfer of mood between persons. *Journal of Personality And Social Psychology*, 72(2), 211-223.
- Özer, P. S., Topaloglu, T. ve Özmen, Ö. N. T. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi/the moderating effect of supportive organizational climate on psychological capital and job satisfaction relationship. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Özkalp, E. ve Cengiz, A. A. (2003). İşyerinde duygular ve yönetimi. 11. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar, Türkiye.
- Rusu, G. ve Avasilcai, S. (2014). Linking human resources motivation to organizational climate. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 124(1), 51-52.
- Patterson, M. G., West, M. A. ve Shackleton V. J. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Pritchard, R. D. ve Bernard. W. K. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and satisfaction. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 9, 126-146.
- Schneider, B. ve Snyder, R. (1975) "Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2011). Örgüt iklimi ve kültürü üzerine bakış açıları. *APA endüstri ve örgüt psikolojisi el kitabı: Bina ve geliştirme içinde* (s. 373-414).
- Snaebjornsson, I. M. ve Vaiciukynaite, E. (2016). Emotion contagion in leadership: Followercentric approach, *Business ve Economic Horizons*, 12(1).
- Sürel Özer, P., Topaloğlu, T. ve Timurcandayözmen, Ö. N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(4), 437-447.
- Şen, Y. ve Yaşlıoğlu, M. M. (2010). Dönüşümsel liderliğin yeniliği destekleyici örgüt iklimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 66(1), 97-117.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve ortaöğretim okul müdürleri için okul yönetimi – okul yöneticisinin iş alanları, alanlara giren işler, işlerin işlemleri, işlem basamakları*. Pegem Yayıncılık.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: Duygu yönetimi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 1(1), 33-47.
- Turhan, M. ve Çetinsöz, C. B. (2019). Duygusal zeka ve motivasyon arasındaki ilişki: Turizm programı öğrencileri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 268- 287.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Ural, A. (2014). Gazi üniversitesinde örgüt iklimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 145-165.
- Visser, V. A., Van Knippenberg, D., Van Kleef, G. A. ve Wisse, B. (2013). How leader displays of happiness and sadness influence follower performance: emotional contagion and creative versus analytical performance. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 172-188.

- Yıldırım, E. ve Akın, M. (2018). Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: Pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 427-449.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Zammuto, R. F. ve Krakower, J. Y. (1991). Quantitative and qualitative studies in organizational culture. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 83-113.