

Duygusal Bulaşma ve Hemşirelik

Emotional Contagion and Nursing

Çalışma Başvuru Tarihi: 19.07.2023
Çalışma Kabul Tarihi: 29.08.2023
Çalışma Türü: Literatür İncelemesi

Gamze KUTLU TÜREDİ*

Serap ALTUNTAŞ**

Anahtar Kelimeler:

*Hemşirelik,
Duygusal
Bulaşma,
Duygusal Bulaşma
ve Hemşirelik,
Duygusal Bulaşma
ve Etkileri.*

Keywords:

*Nursing,
Emotional
Contagion,
Emotional
Contagion and
Nursing,
Emotional
Contagion and Its
Effects.*

ÖZET

Sağlık hizmetlerinde multidisipliner çalışma ekibinin büyük bir parçasını oluşturan hemşireler topluluğu, aile ve sağlıklı ya da hasta bireylere bakım verirken sürekli etkileşim içindedir. Bu durum sağlık ekibinin merkezinde yer alan ve hizmet verdikleri bireylerle daha yoğun etkileşim içinde olan hemşirelerde duygusal bulaşma yaşama olasılığını arttırmaktadır. Benzer şekilde yöneticilerinin, meslektaşlarının ve özellikle de hastaların yaşadığı duygu durumlarının hemşirelere duygusal bulaşma yolu ile aktarıldığı da ifade edilmektedir. Duygusal bulaşmaya maruz kalan hemşirelerin sahip oldukları duygular hemşirelerin verdikleri hizmetlere ve kurumsal çıktılara da yansıtacağı hatta bulaşan ve kontrol edilemeyen duyguların duygusal boğulmaya neden olabileceği belirtilmektedir. Alan yazını incelemesi doğrultusunda "duygusal bulaşma" kavramı ele alınarak hemşirelik açısından önemi, hemşireler üzerine etkisi ve sonuçları üzerinde durularak önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

Nurses, who form a large part of the multidisciplinary work team in health services, are in constant interaction with the society, family and while giving care to healthy or sick individuals. This situation increases the possibility of emotional contagion in nurses who are at the center of the healthcare team and interact more intensely with the individuals they serve. Similarly, it is stated that the emotional states of managers, colleagues and especially patients are transferred to nurses through emotional contagion. It is stated that the feelings of the nurses who are exposed to emotional contagion will also be reflected in the services provided by the nurses and in the institutional outputs, and even the contagious and uncontrollable emotions may cause emotional suffocation. In line with the literature review, the concept of "emotional contagion" was discussed and suggestions were made by emphasizing its importance in terms of nursing, its effect on nurses and its results.

* Uzm. Hemş., Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Programı, gamzekutlu17@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7695-7736

** Prof. Dr., Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Programı, saltuntas@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0823-0578

1. GİRİŞ

Sosyal bir varlık olan insan, hayatı süresince diğer insanlarla bir arada bulunmakta ve bu insanlarla etkileşim içinde bulunmaktadır (Kozak ve Genç, 2014:85). Günlük yaşamda diğer insanlarla kurdukları iletişim ve etkileşim sırasında bazı duygular ortaya çıkmaktadır (Kurt, 2021:110). Ortaya çıkan bu duygular insanların davranışlarına yön vermekte ve davranışlarını etkilemektedir. Bu nedenle duyguların incelenmesi, insanların gösterdikleri davranışsal özelliklerin anlaşılması açısından son derece önemlidir (Kozak ve Genç, 2014:85).

İş yaşamında insan faktörü ve insan duygularının varlığı ve rolü, klasik yönetim yaklaşımı ile uzun yıllar boyunca göz ardı edilmiş ancak davranışsal yönetim yaklaşımına yönelimle birlikte örgütlerde önem kazanmıştır. İş yaşamı ve insan duyguları birbirinden ayrı olarak düşünülse de iş yaşamında insanların davranışları hissettikleri duygulara bağlıdır ve bireysel olarak hissedilen duygular çalışma ortamına da taşınmaktadır (Demirkaya ve Sönmez, 2020:803; Seçer, 2005:814). İnsanların ve grupların bilinçsizce duygularını paylaşarak iletişim kurmaları ve birbirlerini etkilemeleri duygusal bulaşma hakkında daha fazla öğrenilmesi gereken noktalar olduğunu göstermektedir. Duyguların yarattığı bireysel ve toplumsal hareketlilik, “duygusal bulaşıcılık” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Kurt, 2021:110).

Alan yazınında duygusal bulaşmanın mesleki rol model olmada, farklı, çeşitli ve zengin içerikli bakış açılarının oluşumunda, fikirlerin ve davranışların koordinasyonunda, pozitif ve moral verecek iletişim davranışların oluşmasında, ortak amaç oluşturulmasında etkili olduğu görülmektedir. Aynı zamanda ilişkilerde bağlılık oluşması, empati ve özgüven ortamının sağlanması, başkalarına duyarlı olma davranışı kazandırılması, yaratıcılığın, yardımseverliğin ve bireysel mutluluğun sağlanmasında etkili olduğu görülmüştür (Kaban, 2014:52; Pugh, 2001:1018; Soyumert, 2021:33; Tatarlar ve ark., 2019:473; Barger ve Grandey, 2006:1236; Barsade, 2018:12; Akoğlan Kozak ve Genç, 2014:85; Gök, 2015:302). Ayrıca başarı ve memnuniyette artış sağlanması, örgütsel vatandaşlığın sağlanmasında da olumlu etkileri olduğu görülmüştür (Kaban, 2014:52; Pugh, 2001:1018; Soyumert, 2021:33; Tatarlar ve ark., 2019:473; Barger ve Grandey, 2006:1236; Barsade, 2018:12; Akoğlan Kozak ve Genç, 2014:85; Gök, 2015:302). Ancak duygusal bulaşma ile olumlu sonuçlar görülebilmesi için bireylerin duygusal bulaşmaya yatkın ve duyarlı olması gerektiği bildirilmektedir. Yatkınlık ise, duyguları okuma becerisine, başkalarının mimik, jestlerini taklit yeteneğine ve insanlara karşı bağımlı olma algısına sahip olmayı, çalışma ortamında geri bildirimlerden etkilenmeyi içermektedir (Hatfield, Cacioppo, ve Rapson,1993:5; Hatfield ve diğerleri, 2014:153).

Duygusal bulaşmanın olumlu olduğu kadar bazı olumsuz sonuçlarından da söz edilmektedir. Özellikle örgüt içi bağımsızlığın azalmasına, çevreye yabancılaşmaya, kitle histerisine neden olmaya, olumsuz geribildirimlere, tükenmeye, duygusal durgunluğa neden olduğu görülmektedir (Kaban, 2014:52; Soyumert, 2021:34; Tatarlar ve diğerleri, 2019:473; Barsade, 2018:12). Aynı zamanda çalışan memnuniyetinin azalmasına, moral ve performansın düşmesine, olumsuz karar almaya, kişiler arası kutuplaşmaya ve buna bağlı olarak grup hareketlerine yol açtığı da ifade edilmektedir (Parkinson ve Simons, 2009:1081).

Sağlık organizasyonları duygusal bulaşmanın çalışanların iş tutumları üzerine etkisinin görüldüğü organizasyonlar olup, olumsuz duygu bulaşımının tükenmişliğe, duygusal tükenmeye, iletişimsel duyarlılığın azalmasına ve mesleki bağlılığın azalmasına neden olduğu vurgulanmıştır (Barsade, 2018:12). Sağlık hizmetlerinde multidisipliner çalışma ekibinin büyük bir parçasını oluşturan hemşireler toplumu, aile ve sağlıklı ya da hasta bireylere bakım verirken sürekli etkileşim içindedir. Bu durumun hemşirelerde duygusal bulaşma yaşama olasılığını artıracakları düşünülmektedir. Yöneticilerin, meslektaşlarının ve özellikle de hastaların yaşadığı duygu durumlarının hemşirelere duygusal bulaşma ile aktarıldığı da ifade edilmektedir (Petitta, Jiang, ve Hartel, 2017:9).

Hemşireler sundukları bakım sırasında hastanın pozitif gelişiminden kaynaklanan mutluluk, hasta kötüleştiğinde hissedilen hayal kırıklığı, hasta bakımı reddettiğinde hissedilen sıkıntı, hasta hemşireye güçlü bir bağla güven duyduğunda hissedilen güçlülük gibi birçok duyguyu yaşayabilmektedir (Özcan, 1995:16). Duygusal bulaşmaya duyarlı hemşireler empati yaparak hastalarının sadece öfkelerini değil, endişe ve korkularını da algılayabilirler (Liu ve ark., 2021:11). Konu ile ilgili yapılan bir araştırmada hemşirelerin terminal dönem hastaları ile onların hastalık süreci ile ilgili konuşmaktan kaçındığı görülmektedir (Akgün ve diğerleri, 2011:43). Covid döneminde yapılan farklı bir çalışmada ise klinik uygulama stajındaki hemşire öğrencilerin COVID-19 krizinde çelişkili duygular yaşadığı ve bu duygular ile baş edebilmek için desteğe ihtiyaç duydukları görülmektedir (Casafont ve diğerleri, 2021:5). Duygusal bulaşma sürecinin hemşirelerin mesleğe bağlılığını ve iletişimi azalttığı, bireysel stres düzeyinde artmaya, grup içi kutuplaşmalara hatta tükenmişliğe neden olduğu görülmektedir (Casafont ve diğerleri, 2021:5; Omdahl ve O'Donnell, 1999:1352). Hemşirelik bakımı sırasında yaşanan duyguların ifade edilememesi hemşirelerin duygularında boğulmalarına neden olduğu vurgulanmaktadır (Brunero, Lamont ve Coates, 2010:66). Duygusal bulaşmanın bu etkileri göz önünde bulundurularak, duygusal bulaşmanın hemşirelik bakımını etkileyebileceği ve hasta güvenliğini tehlikeye atabileceği görülmektedir (Liu ve

ark., 2021:12). Bu nedenle hemşirelik eğitimcilerinin, hemşirelik öğrencilerine duygularını anlamalarını, ifade etmelerini ve kendilerine veya hastalarına zarar vermeyecek şekilde yönetebilmelerini öğretmeleri son derece önemlidir (Allen, Ploeg, ve Kaasalainen, 2012:239).

Türkiye'de alan yazın incelendiğinde hemşirelerde duygusal bulaşma kavramını inceleyen çok fazla kaynağa rastlanmamaktadır. Duygular ile ilgili yapılan çalışmaların daha çok duygusal zekâya ve duygusal emeğe yönelik olduğu ve bu çalışmalarda da duygusal zekâ ve emeğin farklı bir değişkenle birlikte ele alındığı görülmektedir. Oysa çalışma yaşamında duygular sadece bireyleri değil, bireylerle birlikte diğer çalışanları ve örgütleri de derinden etkilemektedir.

Duyguların ve duygusal bulaşmanın etkilerinin incelendiği çalışmamızda, hemşirelik eğitimcilerinin, hemşirelik öğrencilerinin, yöneticilerinin ve hemşirelerin duyguları, duygusal bulaşmanın hemşirelik açısından önemi, hemşireler üzerine etkisi ele alınarak duygusal bulaşmanın etki ve sonuçlarının etkili yönetilmesi amaçlanmaktadır.

2. DUYGU KAVRAMI

1800'lü yılların başından bu yana üzerinde çalışılan duygu kavramı 1980'li yılların sonuna doğru önem kazanmaya başlamıştır (Akçay ve Çoruk, 2012:3). Belirli bir tarih olmamasına rağmen duygu kavramı olarak ilk kez İskoç Filozof Henry Home, Lord Kames (1762) ve ardından da Thomas Brown (1820) tarafından kullanılmıştır (Akt:Yavuz, 2009:4). Duygu kavramı; psikoloji, felsefe, nöroloji, sosyoloji, davranış gibi birçok bilim dalı tarafından araştırma konusu olmuştur (Roberts, 2003:8).

Alan yazınında duygu kavramının birden fazla tanımı olduğu görülmektedir. Farklı yaklaşımlar, sınıflandırmalar ve bileşenlerden söz edilmesi nedeniyle ortak bir duygu tanımı bulunmamaktadır. Son yıllarda ise “fizyolojik uyarılmanın, bilişsel değerlendirmenin ve uyarana tepki olarak ortaya çıkan davranışların bütünlüğü açısından bedensel ve zihinsel değişimler” (Vatan, 2014:31), “bir his ve bu hisse özgü ortaya çıkan belirli düşünceler, psikolojik ve biyolojik haller” (Goleman, 2014:373) ya da “doğuştan oluşmayan öğrenilerek kazanılan bir kavram” (Barrett ve ark. 2019) olarak tanımlanmaktadır.

2.1. Duyguların İşlevleri

Yaşam sürecini olumlu olarak geçirebilmek için duyguları fark etmek ve tanımlamak gerekir. Çünkü gerek iş hayatında gerek sosyal hayatta gerekse günlük hayatta duygular davranışlarımıza yön veren unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Benzer düşüncelere ve farklı duygulara sahip iki birey incelendiğinde, duyguların bireyleri farklı davranışlara

yöneltiği gözlenmektedir (Çeçen, 2002:169; Erkuş ve Günlü, 2008:188). Duyguların genel işlevi “kişinin topluma ve doğaya uyum sağlaması” olarak ifade edilmekle birlikte işlevleri üçe ayrılmıştır (Tooby ve Cosmides, 2008:121). Bu işlevler;

Duyguların bireyler arası işlevi: Birey farkında olmadan duyguların etkisiyle hareketini hızlandırmaktadır. Duygular tetiklendiğinde bireyde dikkat, öğrenme, hedef belirleme, davranış kararı gibi tepkiler oluşturur ve iletişim kurduğumuz bireylerle ilgili düşüncelerimizi etkiler (Soyumert, 2021:8).

Bireylerin grup içinde gösterdiği duygu rolleri: Duygu içerikli ifadeler, duyguyu alan bireylerde belirli davranışları kolaylaştırmakta ve bireylerarası ilişkilerin oluşmasını, iletişim kurulmasını ve bireylerin birbirini anlamasını sağlamaktadır (Soyumert, 2021:7).

Duyguların sosyal ve kültürel işlevi: Duyguların oluşturduğu ve bireyleri davranış için harekete geçiren bu ifadeler toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık göstermektedir (Soyumert, 2021:8).

2.2. Örgütlerde Duygu Kavramı

Yönetim kuramları incelendiğinde duyguların örgüt içerisinde arka planda kaldığı, duygulardan çok bilime önem verildiği görülmektedir (Akçay ve Çoruk, 2012:17). Günümüzde bu anlayışın devam ettiği görülse de araştırmacılar tarafından duyguların çalışma hayatındaki öneminden daha fazla bahsedilmekte ve duygular pozitif ve negatif duygular olarak ayrılmaktadır. Pozitif duygular çalışanı amacına ulaşmada motive ederken, negatif duygular çalışanın performansını düşürmektedir (Dur, Nurdoğan ve Öztürk, 2018:11). Örgütlerin; işe ve çalışma ortamına uyum, memnuniyet algısı, işe aidiyet hissi, iş doyumunu, adalet ve güven algısı vb. açıdan çalışanların duygularını ve duygularını ifade ediş şeklini, davranışlarına nasıl yansıdığını bilmesi ve yönlendirmesi gerekmektedir. İyimserlik, hoşgörü, aidiyet, güven gibi olumlu duygusal sermaye bireyler ve örgütler için önemli bir sosyal sermaye oluşturmaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008:34).

Örgütlerde duyguların etkisi genellikle duygusal zekâ, duygusal emek, duygusal iklim, duygusal kimlik, duygu yönetimi gibi kavramlarla açıklanmaya çalışılmaktadır (Soyumert, 2021:31). Amerika’da yapılan bir araştırmada katılımcıların takım içerisinde yöneticilerinin olumsuz durumlarda morallerini bozarak ve olumlu durumlarda morallerini arttırarak grupların ruh halleri üzerinde bir etki yarattığı gözlemlenmiştir (Caruso ve Salovey, 2007). Yöneticiler kendilerinde meydana gelen değişikliklerinin nedenini bilmediklerini, ancak değişimi fark ettiklerini ifade etmişlerdir (Kozak ve Genç, 2014:86). “Duygusal bulaşma”

olarak adlandırılan bu durum kişilerin duygularının karşılıklı etkileşimini vurgulamaktadır. Yöneticilerin duygularını yönetebilmesi, takım ruhuna ve moral artışına etki etmekte bu durum da örgüt performansını etkilemektedir (Kozak ve Genç, 2014:86).

3. DUYGUSAL BULAŞMA

Bulaşma kelimesi İngilizce “contagion”, temas “contact” kelimesinden türetilmiştir (Kurt, 2021:110). Hatfield ve arkadaşlarının (1994) ruh halinin veya duyguların bir kişiden diğerine aktarılması olarak tanımlanan duygusal bulaşıcılık teorisinde, "gönderen" tarafından sergilenen duyguların, alıcıda duygusal taklitlere neden olduğu ve sonuçta alıcının deneyimlenen duygulanımında bir değişiklik olduğu görülmektedir (Hatfield ve diğerleri, 1994).

Duygusal bulaşma üzerine yapılan araştırmalar, bir bireyin olumlu ya da olumsuz duygularına maruz kalma durumunun, diğer bireyin duygusal durumunda aynı şekilde değişiklik oluşturduğunu göstermektedir. "Yüz ifadelerini, seslendirmeleri, duruşları ve hareketleri başka bir kişininkilerle otomatik olarak taklit etme ve senkronize etme ve sonuç olarak duygusal olarak yakınlaşma eğilimi" olarak ifade edilmiştir (Pugh, 2001:1020).

Duygusal bulaşma ile ilgili farklı tanımlamalara rastlamak mümkündür. Laitman (2014:154), duygusal bulaşmayı “Farkında olduğumuzdan çok daha fazla yolla bireylerin birbirini duygusal olarak etkilemesi” olarak tanımlamıştır. Bu kavrama duygusal aktarım, duygusal bağlantı veya sosyal etki iletimi gibi farklı isimler de verilmiştir (Soyumert, 2021:19). Bir başka tanımda da duygusal bulaşma “bir kişinin veya grubun, duygu durumlarının ve davranışsal tutumların bilinçli ya da bilinçsiz olarak iletilmesi ve başka bir kişinin, grubun duygularını, davranışını etkilediği bir süreç” olarak belirtilmiştir (Barsade, Coutifaris ve Pillemer, 2018:3).

Duygusal bulaşmanın, grup içinde etkileşimin ve birbirine bağlılık düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, yüksek statüye sahip ve grup içerisinde sevilen birisi tarafından gösterildiğinde, grubun kuralları ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunda ve karşı duygular görülmediğinde ortaya çıkacağı ileri sürülmektedir (Seçer, 2005:820). Duygusal bulaşma olgusu örgüt içerisinde, duygularını dışa vurma yeteneği yüksek olan bireylerin diğer bireyleri nasıl etkilediğini ve istenilmeyen davranışların nasıl arttığının anlaşılmasını da sağlamaktadır. Aynı zamanda duyguların sosyal ortamda ve çalışma ortamında diğer bireyler üzerinde sosyal etkileri olduğunu da göstermektedir (Seçer, 2005:821).

3.1. Duygusal Bulaşmanın Sonuçları

Alan yazınında duygusal bulaşmanın mesleki rol model olmada, farklı, çeşitli ve zengin içerikli bakış açılarının oluşumunda, fikirlerin ve davranışların koordinasyonunda, pozitif ve moral verecek iletişim davranışların oluşmasında, ortak amaç oluşturulmasında etkili olduğu görülmektedir. Aynı zamanda duygusal bulaşmanın ilişkilerde bağlılık oluşmasını, empati ve özgüven ortamının sağlanmasını, başarı ve memnuniyette artış sağlanması, başkalarına duyarlı olma davranışı kazandırılması, yaratıcılığın, yardımseverliğin, bireysel mutluluğun ve örgütsel vatandaşlığın sağlanmasında da olumlu etkileri olduğu görülmüştür (Kaban, 2014:52; Pugh, 2001:1018; Soyumert, 2021:34; Tatarlar ve diğerleri, 2019:473; Barger ve Grandey, 2006:1236; Barsade, 2018:12; Gök, 2015:302). Ancak duygusal bulaşma ile olumlu sonuçlar elde edilebilmesi için bireylerin duygusal bulaşmaya yatkın ve duyarlı olması gerektiği bildirilmektedir. Yatkınlık ise, duyguları okuma becerisine, başkalarının mimik, jestlerini taklit yeteneğine ve insanlara karşı bağımlı olma algısına sahip olmayı, çalışma ortamında geri bildirimlerden etkilenmeyi içermektedir (Hatfield, Cacioppo, ve Rapson,1993; Hatfield ve diğerleri, 2014).

Duygusal bulaşmanın olumlu olduğu kadar bazı olumsuz sonuçlarından da söz edilmektedir. Özellikle örgüt içi bağımsızlığın azalmasına, çevreye yabancılaşmaya, kitle histerisine neden olmaya, olumsuz geribildirimlere, tükenmeye, duygusal durgunluğa, çalışan memnuniyetinin azalmasına, moral ve performansın düşmesine, olumsuz karar almaya, kişiler arası kutuplaşmaya ve buna bağlı olarak grup hareketlerine yol açtığı ifade edilmiştir (Kaban, 2014:52; Soyumert, 2021:35; Tatarlar ve diğerleri, 2019:473; Barsade, 2018:12; Parkinson ve Simons, 2009:1081).

3.2. Örgütlerde Duygusal Bulaşmanın Etkileri

Örgüt içerisinde çalışanlar arasında duygular meslektaşlar ile paylaşılabilen ve kolaylıkla yayılabilmektedir (Chen ve diğerleri, 2019:4). Duygusal bulaşma teorisinde bireylerin mevcut duygularının diğer bireylere duygusal bulaşma yolu ile aktarılabilmesi ve aynı duyguları yaşamasına neden olabildiği görülmektedir. Yine bu teoriye göre liderin olumlu duygusal durumunun bulaşıcı olduğu ve bu duyguların bulaştığı çalışanların örgütsel vatandaşlık, olumlu performans, hizmet kalitesi vb. olumlu duygusal tepkiler gösterdikleri vurgulanmaktadır (Barger ve Grandey, 2006:1236; Barsade, 2018:12; Gülbahar ve Karadal, 2018:57). Örgüt içinde yer alan bireyler duygusal olarak birbirlerini etkilemekte ve bireylerin ortak amaçlarının olumlu olması çalışma grubunun oluşmasını desteklerken, olumsuz olması grubun oluşumu engelleyebilmektedir (Kozak ve Genç, 2014:86).

Duygusal bulaşma liderin liderlik sürecini de etkilemektedir. Liderin etkinliği izleyicilerinin duygu durumu ile ilişkilidir. İzleyicilerin içerisinde buldukları duygu durumu duygusal bulaşma ile liderin hızı ve etkililiğini etkilerken, liderin içinde bulunduğu duygusal durum da izleyenleri etkilemektedir (Genç ve Akoğlan Kozak, 2014:85; Korkmaz ve diğerleri, 2019:215; Li, Zhang ve Yang, 2017:9). Özellikle liderin olumlu duygular içinde olmasının değişimin kabul edilmesini (Genç ve Akoğlan Kozak, 2014:85) ve grup koordinasyonunun sağlanmasını (Sy ve diğerleri, 2005:304) olumlu etkilediği belirtilmektedir.

Bir çalışanın olumsuz duygular içinde olan bir müşteri ya da hasta ile görüşmesi, sinirlenmesi, sevinmesi, mutlu ya da mutsuz olması, ağlaması ya da gülmesi gibi duygusal tepkiler göstermesi ya da iş yükünün fazla olması nedeniyle stres yaşaması, tükenmişlik vb. durumlar diğer çalışanlar üzerinde de etkilidir. Bu tür duygusal tepkiler özellikle üye sayısı fazla olan ekiplerin bir arada çalıştığı alanlarda önem verilmesi gereken bir durumdur (Deniz, 2020:19). Çünkü duyguların manipüle edilerek olumlu veya olumsuz şekilde bulaştırılabileceği, kişiler arasında kutuplaşmaya sebep olabileceği, yönlendirilebileceği, yayılan duyguların etkisinin grup hareketlerine neden olabileceği bu nedenle de arka plana atılmaması gerektiği, olumsuz duyguların daha hızlı yayılabileceği, olumlu duyguların olumsuzla dönüşebileceği vurgulanmaktadır (Barsade, 2018:12; Kurt, 2021:130).

Duygusal bulaşma sürecinin örgütsel yaşamla ilgili karar verme üzerinde de etkili olduğu (Erisen, Lodge ve Taber, 2014:17) örtük duygusal bulaşma yoluyla aktarılan kaygının, olumsuz karar almaya neden olduğu (Parkinson ve Simons, 2009:1081) bildirilmiştir.

Duygusal bulaşıcılığın örgütsel adalet algısı üzerinde de etkili olduğu görülmüştür. Duygusal bulaşıcılığın sosyal etki ve örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisine yönelik akademisyenler ile yapılan bir çalışmaya göre duygusal bulaşıcılığı yüksek olan bireyler sosyal etki ile duygularından daha fazla etkilenmekte, örgütsel adalet algısını şekillendirmekte ve bağlı buldukları örgütlerin adaletli olduğunu algılamaktadır (Zeynel ve Köksal, 2020:462).

3.3. Hemşirelerde Duygusal Bulaşma

Hemşirelik insana doğrudan hizmet veren bir meslek olup, sağlık hizmetine ihtiyaç duyan bireylerin sağlık gereksinimlerini karşılamaktadır. Hemşireler yaş, cinsiyet, ekonomik durum, vb. açıdan çok farklı özellikteki bireylere hizmet sunmakta (Kumcağız ve diğerleri, 2011) ve gerek meslektaşları gerekse hasta ve hasta yakınları ile ilişkilerinde duygu durumlarını etkileyecek birçok durum ile karşılaşmaktadırlar (Erkayıran ve diğerleri, 2019). Hastalık, sakatlık ve ölüm durumları hasta ve hasta yakınlarında çeşitli duygular yaratmakta ve bu

duygular hemşirelerin de duygularını ister istemez etkilemektedir (Allen, Ploeg ve Kaasalainen, 2012; Özcan ve Mercan, 2016). Hemşireler hastaları ile birebir bakım verme görevleri sırasında hastalarının duygularını, değerlerini, endişelerini anlayabilmekte ve ilgi duyabilmektedir (Gök, 2015:302).

Hemşireler sundukları hemşirelik bakımı sırasında hastanın pozitif gelişiminden kaynaklanan mutluluk, hasta kötüleştiğinde hissedilen hayal kırıklığı, hasta bakımı reddettiğinde hissedilen sıkıntı, hasta çıkarları doğrultusunda yönlendirmeye çalıştığında hissedilen öfke, hasta hemşireye güçlü bir bağla güven duyduğunda hissedilen güçlülük gibi birçok duyguyu yaşayabilmektedir (Özcan, 2006). Hatta bazen hemşirelerin terminal dönemde olan hastaların, hastalığın gidişatı ile ilgili olan sorularına cevap vermekten kaçındığı görülmüştür (Akgün ve diğerleri, 2011; Babadağlı ve diğerleri, 2006).

Hemşirelerin etkin bakım verebilmeleri için, bakım verdikleri bireyler ile etkili iletişim becerisine sahip olmalarının yanı sıra kendi duygularını kontrol edip yönlendirme becerisine de ihtiyaçları bulunmaktadır (Kumcağız ve diğerleri, 2011; Küçüköğlü, 2011; Wallbank ve Procter, 2013). Duygularının farkında olup, duygularını anlamaya çalışan hemşireler, hastaların duygularını anlayarak bu duyguları yönetebilmeyi sağlamakta ve kuracağı iletişimi belirlemektedir (Özcan, 2006). Bazen de bakımda yaşanan duyguların ifade edilememesi, hemşirelerin duygularda boğulmasına neden olduğu vurgulanmaktadır (Brunero, Lamont ve Coates, 2010). Casafont ve diğerleri (2021:5) tarafından dördüncü sınıf hemşirelik öğrencileri ile COVID-19 pandemi döneminde klinik uygulama deneyimleri konusunda gerçekleştirilen bir çalışmada, öğrencilerin klinik uygulamalarda kaygı, üzüntü, korku ve belirsizlik ve heyecan gibi çelişkili duygular yaşadığı ve duyguları ile başa çıkmak için desteğe ihtiyaç duydukları da belirlenmiştir.

Beddoe (2004:305), hemşirelerin hastalarıyla empati sürecinde duygusal bulaşma yaşamasının tükenmişliği arttırabileceğini ifade etmektedir. Özcan ve Mercan (2016:15) ise duygusal bulaşmanın hemşirelerin profesyonel empatik iletişim yerine özdeşim ile iletişim kurmasından kaynaklanabildiğini ve tükenmişliğin de bu nedenle olabildiğinden bahsetmektedir. Hastalarının duygularını daha fazla paylaşan hemşirelerin duygusal tükenme yaşama olasılığının daha yüksek olduğu, duygusal bulaşmanın, bireysel düzeyde stresi artırdığı, mesleğe bağlılığı ve iletişimi azalttığı belirtilmektedir (Omdahl ve O'Donnell, 1999). Salgado ve diğerleri (2019:8) ise duygusal bulaşmayı işten duyulan memnuniyeti ve bağlılığı arttırmada etken olarak görmüşlerdir. Bakker ve diğerleri (2005) tarafından yapılan çalışmada yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin meslektaşları tarafından 'tükenmişlik virüsü' ile

enfekte olabileceği düşünülerek yoğun iş birliği yapan hemşirelerin, meslektaşlarının olumsuz duygularını, alaycı tutumlarını veya bozulmuş iş davranışlarını yakalayabilecekleri öngörülmüştür.

Demirkaya ve Sönmez (2020:811) tarafından ülkemizde hemşirelerin duygusal bulaşma düzeyini belirlemek için yapılan ilk çalışmada duygusal bulaşma düzeyinin orta düzeyde olduğu, ayrıca eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresinin gibi demografik ve mesleki özelliklerden etkilendiği görülmüştür. Hemşirelerin olumsuz duyguları, hemşirelik bakımını ve hasta güvenliğini olumsuz etkileyebileceğinden hemşirelerin hastaların ve meslektaşlarının duygularına ilişkin algıları ve duygusal bulaşmaya yatkınlık durumları ile ilgili bireysel farklılıkları belirlenmelidir (Liu ve diğerleri, 2021:12).

Yapılan çalışmalarda “gülümseme”, olumlu duygu yansıması olarak görülmüş ve samimiyet, çekicilik, nezaket özelliklerine sahip sosyal bireylere atfedilmiştir (Otta ve diğerleri, 1996; Reis ve diğerleri, 1990). Kahkaha ise mizah sonucu ortaya çıkan duygu davranışıdır. Mizah kullanımı son zamanlarda alan yazınında hemşirelik girişimi olarak yer almakta ve hastaların stresini azaltmada önemli bir güç olarak görülmektedir (Öztürk ve Tezel, 2021).

Hemşireler, hasta - hemşire arasındaki güven ilişkisini kurmak, ağrı, acı, stres, ölüm korkusu, kaygı vb. sıkıntılarla baş etmesini kolaylaştırmak ve iletişimi olumlu yönde etkilemek için duygusal bulaşmayı kullanmaktadırlar (Çuhadar, 2019; Öztürk ve Tezel, 2021). Hastaların duygu durumuna bağlı olarak verecekleri hemşirelik bakımlarını yönlendirebilmekte, daha pozitif ve moral verecek iletişim davranışları sergilemektedirler (Gök, 2015:302). Hemşirelik bakımının kalitesi ve hasta güvenliği hemşirelerin duygu durumuna göre etkilenebilmektedir (Liu ve diğerleri, 2021). Duygusal bulaşmanın mesleki rol model olmada, farklı, çeşitli ve zengin içerikli bakış açılarının oluşumunda, fikirlerin ve davranışların koordinasyonunda, pozitif ve moral verecek iletişim davranışların oluşmasında, ortak amaç oluşturulmasında etkili olduğu görülmektedir (Kaban, 2014:52; Pugh, 2001:1018; Soyumert, 2021). Aynı zamandailişkilere bağlılık oluşması, empati ve özgüven ortamının sağlanması, başkalarına duyarlı olma davranışı kazandırılması, yaratıcılığın, yardımseverliğin ve bireysel mutluluğun sağlanmasında etkili olduğu görülmüştür (Kaban, 2014:52; Pugh, 2001:1018; Soyumert, 2021:33; Tatarlar ve ark., 2019:473; Barger ve Grandey, 2006:1236; Barsade, 2018:12; Akoğlan Kozak ve Genç, 2014:85; Gök, 2015:302).

4. SONUÇ

Türkiye'de alan yazın incelendiğinde hemşirelerde duygusal bulaşma kavramını inceleyen çok fazla kaynağa rastlanmamaktadır. Duyguların ve duygusal bulaşmanın etkilerinin incelendiği çalışmamızda, hemşirelik eğitimcilerinin, hemşirelik öğrencilerinin, yöneticilerinin ve hemşirelerin duyguları, duygusal bulaşmanın hemşirelik açısından önemi, hemşireler üzerine etkisi ele alınarak duygusal bulaşmanın etki ve sonuçlarının etkili yönetilmesinin önemi üzerinde durulmuştur. Gelecekte özellikle de hemşirelik alanında duyguların çalışma yaşamındaki rolü, etkileri ve yönetimi konusunda daha fazla araştırma yapılması önerilmektedir. Bununla birlikte yöneticilerin hem bireysel olarak kendi duygularını yönetme hem de örgütte çalışanların duygularını yönetme becerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Zorlu çalışma koşulları içinde hizmet veren hemşirelerin çalışma ortamında çeşitli nedenlerle maruz kaldıkları duygusal bulaşma ilişkin farkındalıkların arttırılması, özellikle olumsuz / istenmeyen bulaşlarda baş etme becerilerinin geliştirilmesi ve zaman zaman değerlendirilmesi duygusal bulaşmanın olumsuz sonuçlarının önlenmesi açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

- AKÇAY, Cengiz ve ÇORUK, Adil (2012), “*Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi Kavramsal Bir İnceleme*”, **Eğitimde Politika Analizi**, 1(1): 3-25.
- AKGÜN ÇITAK, Ebru, AVCI Sevcan, BASMACI ve Özlem, DURUKAN, İlkban (2011), “*Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelerin "Zor Hasta" Olarak Tanımladıkları Hastalarla İletişim Davranışlarının İncelenmesi*”, **Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi**, 13 (1) , 35-44.
- AKOĞLAN KOZAK, Meryem ve GENÇ, Volkan (2014), “*Değişim Sürecinde Ortaya Çıkan Direnci Önlemede Duyguların Yönetiminin Önemi: Hizmet İşletmeleri Açısından Bakış*”, **Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 1 (2).
- ALLEN, E. Dianne, PLOEG, Jenny ve KAASALAINEN, Sharon. (2012), “*The Relationship Between Emotional Intelligence and Clinical Teaching Effectiveness in Nursing Faculty*”, **Journal of Professional Nursing**, 28(4), 231–240.
- BABADAĞLI, Belgin, EKİZ ERİM, Seçil., ERDOĞAN, Sarper (2006), “*Hekimlerin ve Hemşirelerin Hastayla İletişim Becerilerinin Değerlendirilmesi*”, **Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi**, 1(3), 52-69.

- BAKKER, B. Arnold, BLANC, M. Le Pascale ve SCHAUFEL, B. Wilmar (2005), “*Burnout Contagion Among Intensive Care Nurses*”, **Journal of Advanced Nursing**, 51, 276–287.
- BARGER, B. Patricia ve GRANDEY, A. Alicia (2006), “*Service with a Smile and Encounter Satisfaction: Emotional Contagion and Appraisal Mechanisms*”, **Academy of Management Journal**, 49(6): 1229–1238
- BARSADE, G. Sigal, COUTIFARIS, G. V. Constantious, PILLEMER, Julianna (2018), “*Emotional Contagion In Organizational Life*”, **Research in Organizational Behavior**, 38, 137–151.
- BARRETT, Lisa Feldman, ADOLPHS, Ralph, MARSELLA, Stacy, MARTÍNEZ, M. Aleix ve POLLAK, D. Seth (2019), “*Emotional Expressions Reconsidered: Challenges To Inferring Emotion From Human Facial Movements*”, **Psychological Science in The Public Interest**, 20(1), 1-68.
- Beddoe, A. Emy ve Murphy, O. Susan (2004). “*Does mindfulness decrease stress and foster empathy among nursing students*”, **Journal of Nursing Education**, 43(7):305-317.
- BRUNERO, Scott, LAMONT, Scott ve COATES, Melissa (2010). “*A Review of Empathy Education in Nursing*”, **Nursing Inquiry**, 17(1), 65–74.
- CASAFONT, Claudia, FABRELLAS, Nuria, RIVERA, Paula, OLIVÉ-FERRER, Maria Carmen, QUEROL, Elena, VENTURAS, Montserrat. et al. (2021), “*Experiences of Nursing Students as Healthcare Aid During the COVID-19 Pandemic in Spain: A Phemonenological Research Study*”, **Nurse Educ Today**, 97:104711.
- CARUSO, R. D., SALOVEY, P. (2007). **Duygusal Zeka Yöneticisi**. (Çev. H. Kayra), İstanbul: Crea Yayıncılık
- Çeçen, A. Rezan (2002), “*Duygular İnsan Yaşamında Neden Vazgeçilmez ve Önemlidir?*”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 9(9).
- ÇEVİK, Samet ve AKOĞLAN KOZAK, Meryem (2011), “*Değişim Yönetiminde Dönüşümcü Liderlik ve Hizmetkar Liderlik*”, **11. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı**, 80-87.
- CHEN, Qishan, KONG, Yurou, NIU, Jun, GAO, Wenyang, LI, Jieying., LÍ, Miaosi (2019), “*How Leaders’ Psychological Capital Influence Their Followers’ Psychological Capital: Social Exchange Or Emotional Contagion*”, **Frontiers in Psychology**, 10, 1-10.

- HASÇUHADAR, Bilgesu (2019), “*Küçük Gruplarda Duygu Durumun Ve Duygu Bulaşmasının Saldırganlığa Etkileri*”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- DEMİRKAYA, Fatma ve SÖNMEZ, Betül (2020), “*Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Bulaşma Düzeylerinin Belirlenmesi*”, **İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi**, 8 (3), 802-813.
- DENİZ, Ahmet (2020), “*İş Yükünün İşte Tükenmişlik Duygusu Üzerindeki Etkisinde Duygusal Bulaşıcılığın ve Duygusal Bağlılığın Rolü: Çağrı Merkezi Sektöründe Bir Araştırma*”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- DUR, Ali İhsan Burak, NURDOĞAN, Ali Kemal ve ÖZTÜRK, Mustafa (2018), “*Emotional Labor in Organizational Behavior in Working Life*”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 6 / 3: 9-19.
- EREN, Erol (2012), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 17. Baskı.
- ERISEN, Cengiz, LODGE, Milton, TABER, S. Charles (2014), “*Affective Contagion in Effortful Political Thinking*”. **Political Psychology**, 35(2), 187–206.
- ERKAYIRAN, Orkun, ŞENOCAK, Süleyman Ümit, DEMİRKIRAN, Fatma (2019), “*Hemşirelik Öğrencilerinin Duygu İfadeleri ve Kişilerarası İlişki Tarzları: Kesitsel Bir Çalışma*”, **Hemşirelik Bilimi Dergisi**, 2 (2) , 1-8.
- ERKUŞ, Ahmet ve GÜNLÜ, Ebru (2008), “*Duygusal Zekânın Dönüştürücü Liderlik Üzerine Etkileri*”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, 9(2): 187-209.
- GOLEMAN, Daniel (2014), **Duygusal Zeka Neden IQ' dan Daha Önemlidir?** Çeviri: Banu Seçkin Yüksel. Varlık Yayınları, İstanbul.
- GÖK ATILLA, Gaye. (2015), “*Merhamet Etmenin Dayanılmaz Ağırlığı: Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20 (2) , 299-313.
- GÜLBAHAR, Yasemin ve KARADAL, Himmet (2018), “*Girişimcilik Tutkusu ve Tutkulu Liderlik Üzerine Bir Literatür İncelemesi*”, **International Journal of Arts and Social Studies**, 1 (1) , 51-64.

- HATFIELD, Elaine, CACIOPPO, T. John ve RAPSON ve L. Richard (1993), “*Emotional Contagion*”, **Current Directions in Psychological Science**, 2, 96-99.
- HATFIELD, Elaine, CACIOPPO, T. John ve RAPSON ve L. Richard (1994), “Emotional Contagion”, **Cambridge University Press; Editions de la Maison des Sciences de l'Homme**. 1(1): 303-305.
- HATFIELD, Elaine, BENSMANA, Lisamarie, THORNTONA, D. Paul, RAPSON ve L. Richard (2014), “*New Perspectives on Emotional Contagion: A Review Of Classic and Recent Research on Facial Mimicry and Contagion*”, **İnterpersona**, 8, 159–179.
- KORKMAZ, Oya, UYSAL, Hasan Tezcan ve ÇELİK, Kayhan (2019), “*İzleyicilerin Pozitif ve Negatif Duygularının Liderin Hız ve Etkliliği üzerindeki Etkisi*”, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (34) , 201-217.
- KUMCAĞIZ, Hatice, YILMAZ, Müge, ÇELİK BALCI, Seher, AVCI AYDIN, İlknur (2011), “*Hemşirelerin İletişim Becerileri: Samsun İli Örneği*”, **Dicle Tıp Dergisi**, 38 (1), 49-56.
- KURT KOÇAK, Şeyda (2021), “*Enformasyonun Duygu Boyutu: Duygusal Bulaşıcılık Perspektifinden Sosyal Ağlarda Duygu Çalışmaları*”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, Sayı 53
- KARAKAŞ ASİ, Sibel ve KÜÇÜKOĞLU, Sibel (2011), “*Bir Eğitim Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Zekâ Düzeyleri*”, **Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi**, 14(3): 8-13.
- LAITMAN, Micheal. (2014), **Yeni Ekonominin Yararları**, Alter Yayıncılık, Ankara.
- LI Jingjing, ZHANG Jian ve YANG Zhiguo (2017), “*Associations Between A Leader's Work Passion And An Employee's Work Passion: A Moderated Mediation Model*”, **Front Psychol.**, 8: 1447.
- LİMAN KABAN, Ayşegül (2014), “*Kişilerarası İletişimde Duygusal Bulaşmanın Rolü: Öğretmen Öğrenci İletişimi Üzerine Bir Araştırma*”, **Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, 6 (1) , 87-108.
- LIU, Bing, ZHU, Naixin, WANG, Huijuan, Lİ, Fengyu ve MEN, Chengho (2021), “*Protecting Nurses from Mistreatment by Patients: A Cross-Sectional Study on the Roles of Emotional Contagion Susceptibility and Emotional Regulation Ability*”, **Int. J. Environ. Res. Public Health**, 18, 6331.

- OMDAHL, L. Becky, O'DONNELL, Carol (1999), "*Emotional contagion, empathic concern and communicative responsiveness as variables affecting nurses' stress and occupational commitment*", **Journal of Advanced Nursing**, 29, 1351-1359.
- OTTA, Emma, ABROSIO, Fabiana Folladore, ve HOSHINO, Leneberg Rachel (1996), "*Reading a Smiling Face: Messages Conveyed by Various Forms of Smiling*", **Perceptual and Motor Skills**, 82(3), 1111–1121.
- ÖZCAN, Ayşe (1995), "*Hemşirenin Hasta ve Hasta Yakınlarıyla İlişkileri*", **Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi**, 11: 2, 1995.
- ÖZCAN, Tangül Celale ve MERCAN, Neşe (2016), "*Hemşirelerin Travma İle Karşılaşma Durumlarına ve Kişilik Özelliklerine Göre Empati ve Tükenmişlik Düzeyleri*", **Gulhane Medical Journal**, 58(1), 11-17.
- ÖZTÜRK, Fatma Özlem ve TEZEL, Ayfer (2021), "*Kahkaha Yogası ve Hemşirelik*", **Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi**, 30 (2) , 144-151.
- PARKINSON, Brian ve SIMONS, Gwrenda (2009), "*Affecting Others: Social Appraisal and Emotion Contagion in Everyday Decision Making*", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 35(8), 1071–1084.
- PETITTA, Laura, JIANG, Lixin ve HARTEL, E. J. Charmine (2017), "*Emotional Contagion and Burnout Among Nurses and Doctors: Do Joy and Anger From Different Sources of Stakeholders Matter?*", **Stress and Health**, 33, 358-369
- PUGH, S. Douglas (2001), "*Service With A Smile: Emotional Contagion in The Service Encounter*", **Academy of Management Journal**, 44(5), 1018-1027.
- REIS, T. Harry, WILSON, Ilona Mcdougal, MONESTERE, Carla, BERNSTEİN, Stuart, CLARK, Kelly, SEIDL, Edward, FRANCO, Michelle, EZIA, Gioioso, FREEMAN, Lori ve RADOANE, Kimberly (1990), "*What is Smiling is Beautiful and Good*", **European Journal of Social Psychology**, 20(3), 259–267.
- ROBERTS, C. Robert (2003). **Emotions: An Essay in Aid of Moral Psychology**. Cambridge University Press, New York.
- SALGADO GOMEZ, Juan, NAVARRO-ABAL, Yolanda, LÓPEZ, Jose Maria, MARTIN ROMERO, Macarena ve RODRIGUEZ CLİMENT, Antonio Jose (2016), "*Engagement, Passion and Meaning of Work as Modulating Variables in Nursing: A Theoretical Analysis*", **Int. J. Environ. Res. Public Health**, 16, 108;

- SEÇER, H. Şebnem (2005), “Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji Ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme”, **Journal of Social Policy Conferences**, 0 (50), 813-834.
- SOYUMERT, Nevin ve ERKUTLU, Hakan Vahit. (2021), “Duygusal Bulaşma Ve Empati Yorgunluğu Arasındaki İlişkide Negatif Ve Pozitif Duyguların Aracılık Rolü”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir
- SY, Thomas, CÔTÉ, Stephane ve SAAVEDRA, Richard (2005). “*The Contagious Leader: Impact of the Leader’s Mood on the Mood of Group Members, Group Affective Tone, and Group Processes*”, **Journal of Applied Psychology**, 90 (2), 295-305.
- TATARLAR, Ceren Deniz, ÇANGARLI GÜNERİ, Burcu ve ATABAY, Gülem (2019), “Bulaşma Kavramının Örgütsel Bağlamda Varlığının, Türlerinin ve Sonuçlarının İncelenmesi” **27. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 1(1): 468-475.
- TOOBY, John ve COSMİDES, Leda (2008), “*The Evolutionary Psychology Of The Emotions And Their Relationship To Internal Regulatory Variables*”, **Handbook Of Emotions** (Eds. In M. Lewis, J. M. Haviland Jones and L F eds.Feldman Barrett), The Guilford Press, New York, ss.114-137.
- TÖREMEN, Fatih ve ÇANKAYA, İbrahim (2008). “*Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi*”, **Kuramsal Eğitimbilim Dergisi**, 1(1): 33-47.
- VATAN, Sevginar (2014), “*Duyguların, Duygu Düzenlemenin, Obsesif İnançların, Düşünce Kontrolünün ve Bağlanmanın, Obsesif Kompulsif Bozukluktaki Farklı Belirtilerdeki Rollerinin İncelenmesi*”, **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- WALLBANK, Sonya ve PROCTER, Susan (2013), “*Creating a compassionate and caring NHS: A view on the Francis Report*”, **Journal of Health Visiting**, 1(3), 136.
- YAVUZ, Kaasım Fatih (2009), “*Duygusal Şemalar Ve Leahy Duygusal Şema Ölçeği’nin Türkçe Uyarlaması, Geçerlik ve Güvenirliği*”. **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, S.B. Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim Ve Araştırma Hastanesi 2. Psikiyatri Kliniği, Ankara.

ZEYNEL, Esra ve KÖKSAL, Kemal (2020), “*Sosyal Etki ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde Duygusal Bulaşıcılığın Düzenleyici Rolü*”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 22 (2) , 455-466.