



# İŞ YERİNDE DUYGU DÜZENLEME

---

03/22



# İŞ YERİNDE DUYGU DÜZENLEME

Kişiler gerek iş gerekse iş dışındaki yaşamlarında birçok duygu yaşar. Duygular, kişilerin bireysel süreçlerinden kişilerarası ilişkilere kadar birçok alanda belirleyicidir ve kişilerin dünyayı anlamak için kullandıkları önemli araçlardandır. Duygular kişilerin bakış açısını, moral ve performansını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilirler ve iyi yönetilebilirse moral ve performans artışı sağlar.

Duygular, kişilerin bireysel geçmişlerindeki deneyimlerle şekillenen; bir olay veya varlık karşısında oluşan yoğun hislerdir. Olaylar karşısında harekete geçirici etkiye sahiptir. Örneğin üzüntü çözüm aramayı kolaylaştırır. İstenmeyen bir olay karşısında oluşan öfke hızla tepki vermeyi sağlar. Mutluluk, öfke, üzüntü, korku ilk akla gelen duygulardır ve duygular negatif ve pozitif olarak ayrılmaktadır. Kişiye haz veren, rahatlık hissettiren duygular pozitif; rahatsızlık veren bitmesi istenen duygular ise negatif duygulardır. Ancak bu negatif duyguların olmaması gerektiği anlamına gelmemektedir.

İş Yerinde  
DUYGU DÜZENLEME

Aksine asıl kötü olan negatif duygular değil duyguların nötr oluşu istenmedik bir durumdur. Negatif veya pozitif duygu hissetmek bir hareketi de beraberinde getirirken nötr duygu duyarsızlık oluşturmaktadır. Yalnızca pozitif duyguların oluşu veya duyguların yokluğu değil önemli olan kişilerin duygu yönetimi ve düzenleme konusundaki becerileridir. Olaylar karşında uygun tepki vermek, olayları olduğu gibi yorumlamak duygu yönetimi ile ilişkilidir. Duygular doğru yönetilmediğinde ise dünya olduğundan daha karmaşık ve yıpratıcı olabilmektir. Hem dünyayı daha gerçekçi algılayabilmek hem de psikolojik sağlığımızı koruyabilmek için duygusal olarak dengeli kalabilmemiz gerekmektedir. Bu "duygu düzenleme" olarak da adlandırılabilmektedir.

Duygu düzenleme becerisi çalışanlara iş hayatında birçok olumlu sonucu beraberinde getirmektedir. Duygu düzenleme becerisi yüksek çalışanlar işlerinde daha esnek davranabilmektedir. Ekip arkadaşları ile ilişkileri daha uyumludur ve kriz durumlarını daha kolay yönetebilmektedir. Duygu düzenleme konusunda başarılı çalışanlar kurumlar için de faydalıdır. Duyguların doğru yönetildiği kurumlarda kazanç ve stratejik büyüme artmaktadır.



Şekil 1: İş Yerindeki Duygu Durum



Duygu düzenleme becerisi çalışanlara iş hayatında birçok olumlu sonucu beraberinde getirmektedir. Duygu düzenleme becerisi yüksek çalışanlar işlerinde daha esnek davranabilmektedir. Ekip arkadaşları ile ilişkileri daha uyumludur ve kriz durumlarını daha kolay yönetebilmektedir. Duygu düzenleme konusunda başarılı çalışanlar kurumlar için de faydalıdır. Duyguların doğru yönetildiği kurumlarda kazanç ve stratejik büyüme artmaktadır. Duygu düzenleme bireysel bir beceri gibi görünse de iş yerlerinde duygu düzenlemeyi etkileyen ve gelişmesini sağlayan birçok faktör vardır.



Kurum çevresi, işin özellikleri ve bireysel farklılıkların işyerlerinde duygu yönetimini etkilemektedir. İş yerinin duyguları nasıl yönettiği çalışanların duygu yönetimine ne kadar katkı yaptığı da kurumların duygu iklimi yönetim stratejisi ile ilişkilidir. Duygusal iklim yönetimi çalışanların duygularını ve dolayısıyla örgütün duygusal sağlığını etkiler. Duygusal iklim yönetimi için yöneticilerin yapabileceği birkaç yönetim şu şekilde sıralanabilir:

**Sakinlik ve stres yönetiminde rol model olmak:** Günlük stres molaları veren, kendi esenlik önceliklerini ileten ve günlük eylemler aracılığıyla olumlu davranışları modelleyen yöneticiler, ekiplerini de aynı şeyi yapmaya teşvik eder.

**Çalışanlarla bireysel olarak tanışmak ve duygu haritaları:** Her çalışan için neyin önemli olduğunu anlamak duygusal özelliklerini fark etmek önemlidir.

**Duyguları konuşmak:** Çalışanlarınızın duygularını ifade edebilecekleri ortamlar oluşturmak faydalı olacaktır.

**Kişisel gelişime önem vermek:** Çalışanlarınızın duygu yönetimi konusunda gelişmesini sağlamak kurumsal gelişim sağlar. Yöneticilerin gelişimi ayrıca önemlidir.



Kurumlar alışanların duygularının iř surelerine etki ettiğini kabul ederek ve çalışanların duygu yönetimi becerilerini geliştirecek çalışmalara yatırım yaparak sağlıklı bir duygu iklimi yönetimine sahip olabilirler. Böylece iř yerinde duygulardan kaynaklı sorunlar azalarak sağlıklı bir iř ortamı oluşturulabilir.



# REFERANSLAR

Weiss, Howard M.; Russell Cropanzano (1996), "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cases and Consequences of Affective Experiences at Work", Research in Organizational Behavior, Vol. 18, ss. 1-74.

Dođan, Y., Özdeveciođlu, M. (2009). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(18), 165-190.

Okutan, E., & Karadeniz, S. Duygusal Zekâ ve İlişki Yönetimi. Seçme Yazılar-III, 151.

Onat, O., & Otrar, M. (2010). Bilişsel duygu düzenleme ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. MÜ Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 31, 123-143.

Akçay, C., & Çoruk, A. (2012). Çalışma yaşamında duygular ve yönetimi: Kavramsal bir inceleme. Eğitimde Politika Analizi, 1(1), 3-25.

# Psikolojik Saęlık ve Güvenlik zmleri

## İletiřim

N\_HumaN

Adalet Mah. Manas Bulvarı No:39 Folkart Towers B Kule

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0232 390 91 97

(0535) 624 90 35

[www.nhumandanismanlik.com](http://www.nhumandanismanlik.com)

[info@nhumandanismanlik.com](mailto:info@nhumandanismanlik.com)