T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

"SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ BECERİKLİLİĞİ İLE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİĞİN, ÖZ YETERLİĞİN VE DUYGUSAL ZEKÂNIN ARACILIK ROLÜ"

Şerife GÜZEL

DOKTORA TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Danışman
Prof. Dr. Şebnem ASLAN

KONYA-2020

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

"SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ BECERİKLİLİĞİ İLE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİĞİN, ÖZ YETERLİĞİN VE DUYGUSAL ZEKÂNIN ARACILIK ROLÜ"

Şerife GÜZEL

DOKTORA TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Danışman

Prof. Dr. Şebnem ASLAN

Bu çalışma Selçuk Üniversitesi Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Koordinatörlüğü tarafından 2017 - ÖYP - 016 proje numarası ile desteklenmiştir.

KONYA-2020

ÖNSÖZ

Doktora eğitimim boyunca ilminden faydalandığım, yanında çalışmaktan onur duyduğum, geribildirimleriyle bana ışık tutan, yardım ve katkısıyla emek veren ve ayrıca tecrübelerinden yararlanırken göstermiş olduğu hoşgörü ve sabırdan dolayı değerli hocam ve danışmanım sayın Prof. Dr. Şebnem ASLAN'a teşekkür ederim.

Tez izlem süreci boyunca emek ve desteklerini esirgemeyen hocalarım Doç. Dr. Handan ERTAŞ ve Dr. Öğr. Üyesi Hacer ALAN DİKMEN'e teşekkür ederim.

Hayatımın her anında olduğu gibi doktora tez yazma aşamamda da bana yardımcı olan, elimden tutan, beni benden fazla düşünen, anlayan, yüreklendiren ve desteğini esirgemeyen sevgili eşim Şükrü GÜZEL'e; benim sonsuz mutluluk kaynaklarım, bütün stresimi alan, yüzümü güldüren, varlıklarıyla beni umutlandıran, güçlendiren canım kızlarım Elif Duru GÜZEL ve Deren Su GÜZEL'e en içten teşekkürlerimi sunarım. İyi ki varsınız.

Bu günlere gelebilmem için maddi manevi desteklerini esirgemeyen ve hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan başta çok kıymetli babam Abdül Kerim EREN ve annem Fatma EREN'e teşekkür ederim. Ayrıca çalışmada verilerin toplanmasında büyük çaba sarfeden sevgili kardeşim Büşra EREN, abim Dr. Fettah EREN ve yengem Dr. Güllü DOĞRU EREN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak çalışmaya katılan tüm hastane çalışanlarına teşekkür ederim.

Bu çalışmanın bundan sonraki yapılacak çalışmalara ışık tutmasını umut ederim.

Şerife GÜZEL

İÇİNDEKİLER

SİMGELER VE KISALTMALAR ..... **viii**
ÖZET ..... **ix**
SUMMARY ..... **x**
1. GİRİŞ **1**
1.1. İş Becerikliliği (Job Crafting) Kavramı ve Kapsamı 5
1.1.1. Slemp ve Vella-Brodrick İş Becerikliliği Boyutları 10
1.1.2. Tims ve Arkadaşları İş Becerikliliği Boyutları 12
1.1.3. Petrou ve Arkadaşları İş Becerikliliği Boyutları 14
1.1.4. Lichtenthaler ve Fischbach İş Becerikliliği Boyutları 16
1.1.5.İş Becerikliliğinin Sonuçları 17
1.2. Çalışmaya Tutkunluk (Work Engagement) Kavramı ve Kapsamı 18
1.2.1. Çalışmaya Tutkunluk Boyutları 21
1.2.2. Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişlik İlişkisi 24
1.2.3. Çalışmaya Tutkunluk ile Benzer Kavramlar 26
1.2.4. Çalışmaya Tutkunluğun Sonuçları 32
1.3. Örgütsel Erdemlilik (Organizational Virtuousness) Kavramı ve Kapsamı 33
1.3.1. Erdem Kavramı 33
1.3.2. Ahlâk Kavramı 35
1.3.3. Örgütsel Erdemlilik 36
1.3.4. Örgütsel Erdemliliğin Boyutları 39
1.3.5. Örgütsel Erdemliliğin Sonuçları 40
1.4. Öz Yeterlik (Self-Efficacy) Kavramı ve Kapsamı 41
1.4.1. Öz Yeterliği Etkileyen Faktörler 43
1.4.2. Öz Yeterliğin İşleyişi 46
1.4.3. Öz Yeterliğin Sonuçları 47
1.4.4. Duygusal Öz Yeterlik ve Duygusal Zekâ İlişkisi 49
1.5. Duygusal Zekâ (Emotional Intelligence) Kavramı ve Kapsamı 50
1.5.1. Zekâ Kavramı 50
1.5.2. Duygu Kavramı 54
1.5.3. Duygusal Zekânın Tarihi ve Gelişimi 55
1.5.4. Duygusal Zekâ Kavramı 56
1.5.5. Sosyal Zekâ Kavramı 59

1.5.6. Duygusal Zekâ Modelleri 59
1.5.7. Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ 64
2. GEREÇ VE YÖNTEM 65
2.1. Araştırmanın Amacı 65
2.2. Araştırmanın Önemi 65
2.3. Araştırmanın Türü 65
2.4. Araştırmanın Değişkenleri 66
2.5. Araştırmanın Modeli 66
2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler 67
2.6.1. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği 67
2.6.2. Duygusal Zekâ Ölçeği 67
2.6.3. İş Becerikliliği Ölçeği 68
2.6.4. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği 68
2.6.5. Duygusal Öz Yeterlilik Ölçeği 68
2.7.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 69
2.8. Araştırmanın Sınırlılıkları 70
2.9. Araştırma Verilerinin Toplanması 70
2.10. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi 70
2.11. Araştırma Etiği 70
2.12.Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri 70
3. BULGULAR 72
3.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı- Betimleyici Analizler 72
3.2. Ölçek Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 74
3.3. Faktör Analizi Sonuçları 83
3.4. Korelâsyon Analizi 93
3.5. Yapısal Eşitlik Modeli 94
3.5.1. Yol (Path) Analizi Sonuçları 94
3.5.2. Hipotez Yorumları 99
4. TARTIŞMA 100
5.1. Sonuçlar 104
5.2. Öneriler 107
6. KAYNAKLAR 111
EK-A: Anket Formu 134

EK-B: Etik Kurul Onayı 141
EK-B: Etik Kurul Onayı (İngilizce) 142
EK-C: Araştırma Kurum İzni 143
EK-D: Anket İzni 148
8. ÖZGEÇMİŞ 152

ÇİZELGELER

Çizelge 1.1. İş Becerikliliğinde Farklı Boyutlandırmalar 9

Çizelge 1.2. Erdemlilik ile Benzer Kavramların Farklılıkları 38

Çizelge 1.3. Öz yeterliği Yüksek ve Düşük Olan Bireylerin Özellikleri 49

Çizelge 1.4. Duygusal Zekâ Modelleri 60

Çizelge 3.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleirne Ait Bulgular 72

Çizelge 3.2. Hoevemeyer (1993) İş BeceriklilığiÖlçeğinin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 74

Çizelge 3.3. Kirk ve ark (2008) Duygusal Öz-Yeterlik Ölçeğinin (ESES) Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 76

Çizelge 3.4. Schaufeli ve ark (2002)Çalışmaya TutkunlukÖlçeğinin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 77

Çizelge 3.5. Chan (2004 ve 2006) Duygusal ZekâÖlçeğinin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistik 78

Çizelge 3.6. Cameron ve Arkadaşlarının (2004) Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 80

Çizelge 3.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi İyi Uyum ve Kabul Edilebilir Uyum Aralığı 82

Çizelge 3.8. İş Becerikliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 83

Çizelge 3.9. Duygusal Öz Yeterlik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 85

Çizelge 3.10. Çalışmaya Tutkunluk Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 87

Çizelge 3.11. Duygusal Zekâ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 89

Çizelge 3.12. Örgütsel Erdemlilik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları 91

Çizelge 3.13. Korelâsyon Analizi 93

Çizelge 3.14. Hipotez Yorumları 99

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. İş Becerikliliği Modeli 8
Şekil 1.2. Çalışmaya Tutkunluğun Kaynakları ve Sonuçları 19
Şekil 1.3. Çalışmaya Tutkunluğun Özellikleri 20
Şekil 1.4. Erdemliliğin Olumlu Sapma Durumu 39
Şekil 1.5. Öz Yeterlik Teorisi 45
Şekil 1.6. Özyeterlik Rolüne Dikkat Çeken Başarı Davranışı Modeli 46
Şekil 1.7. Duygusal Zekânın Kavramlaştırılması 57
Şekil 2.1. Araştırma Modeli 66
Şekil 3.1. İş Becerikliliği ve Çalışmaya Tutkunluk İlişkisine Yönelik Yol Analizi İlk Aşama 94
Şekil 3.2. İş Becerikliliği ve Çalışmaya Tutkunluk İlişkisine Yönelik Yol Analizi İlk Aşama *t* Değeri 94
Şekil 3.3. İş Becerikliliği İle Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliğin ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü İncelemek Amacına İlişkin Yol Analizi Sonuç Modeli 96
Şekil 3.4. İş Becerikliliği İle Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliğin ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü İncelemek Amacına İlişkin Yol Analizi Sonuç Modeli *t* Değerleri 98

SİMGELER VE KISALTMALAR

EQ: Duygusal Zekâ

ESES: Duygusal Öz-Yeterlik Ölçeği

IQ: Bilişsel Zekâ

TDK: Türk Dil Kurumu

UWES: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

$\bar{x}$: Ortalama

SS: Standart Sapma

ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliğin ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü

Şerife GÜZEL
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

DOKTORA TEZİ / KONYA-2019

Bu çalışma sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişikisini araştırmak ve söz konusu ilişkide örgütsel erdemlilik, öz yeterlik ve duygusal zekânın aracılık rolünün olup olmadığını incelemek amacıyla oluşturulmuştur.

Çalışma, Konya ilinde bulunan rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen kamu ve üniversite hastanelerinden farklı dallarda çalışan 700 sağlık çalışanı ile gerçekleştrilmiştir.

Bu çalışmada Schaufeli ve ark. (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan çalışmaya tutkunluk ölçeği (UWES) (17 ifade); Chan (2004 ve 2006)'in tarafından kullanılan ve orijinali Schutte ve arkadaşlarının (2006) 33 maddelik çalışmasından geliştirilen, Aslan ve Özata (2008) tarafından da geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan duygusal zekâ ölçeği (12 soru); Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen Kerse (2017) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan iş becerikliliği ölçeği (19 soru); Cameron ve ark (2004) tarafından geliştirilen ve Erkmen ve Esen (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan Örgütsel Erdemlilik Ölçeği (15 soru); Kirk ve ark (2008) tarafından geliştirilen ve Totan, İkiz ve Karaca (2010) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan Duygusal Öz-Yeterlik Ölçeği (ESES) (32 soru) kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS20.0 paket programına aktarılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini incelemek amacıyla Lisrel 8 programıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılarak ölçeklerin geçerliliği araştırılmıştır. Güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha Katsayısı kullanılmıştır. Lisrel programında yapısal eşitlik modeliyle yol analizi (path) yapılarak hipotezler test edilmiştir. Ölçek boyutları ve ölçekler arası ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırmanın sonucunda sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalşmaya tutkunluk arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca bu ilişkide duygusal zekâ, duygusal öz yeterlik ve örgütsel erdemlilik değişkenlerinin de kısmı aracılık rolünün olduğu elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Çalışmaya tutkunluk; duygusal zekâ; iş becerikliliği; örgütsel erdemlilik; öz yeterlik

SUMMARY

REPUBLIC of TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

The Mediating Roles of Organizational Virtuousness, Self-Efficacy and Emotional Intelligence on the Relationship Between Job Crafting and Work Engagement of Healthcare Employees

Şerife GÜZEL
Department of Health Management

PhD THESIS / KONYA-2019

This research was designated to investigate the relationship between job crafting and work engagement of healthcare employees and mediating roles of organizational virtuousness, self-efficacy and emotional intelligence within the aforesaid relationship.

This research was conducted on 700 health personnel from various majors randomly selected in Konya City.

In this research was used work engagement scale (UWES) created by Schaufeli et al (2002) and validity and reliability made by Turgut (2011) (17 items); emotional intelligence scale created by Chan (2004 and 2006) and validity and reliability made by Aslan and Özata (2008) (12 soru); Job crafting scale created by Slemp and Vella-Brodrick (2013) and validity and reliability made by Kerse (2017) (19 items); organizational virtuousness scale created by Cameron ve ark (2004) and validity and reliability made by Erkmen and Esen (2012) (15 items); self-efficacy scale created by Kirk ve ark (2008), validity and reliability made by İkiz and Karaca (2010) (32 items).

Collected data within the scope of this study was transferred to the IBM SPSS20.0 package software. Corrective factor analysis was conducted by means of the LISREL 8 software in the research to assess validity of scales. Cronbach's Alpha Coefficient was utilized to assess reliability of data. The relevant hypotheses were tested through the path analysis with structural quality model in the Lisrel. Correlation analysis was conducted to determine the relationship between the scale dimensions and the scales.

As a result of the study, a positive relationship was determined between job crafting and work engagement of healthcare employees. Furthermore, it was concluded that the mediating roles of organizational virtuousness, self-efficacy and emotional intelligence on the relationship between job crafting and work engagement of healthcare employees.

Keywords: Work engagement; emotional intelligence; job crafting; organizational virtuousness; self-efficacy

1. GİRİŞ

Yaşam alanlarından biri olan çalışma hayatı birçok insan için oldukça önemli bir konuma sahiptir. Günün büyük bölümü iş yerlerinde geçmekte ve iş yeri fiziksel koşulları yanında kişinin iş becerisi, çalışmaya istekliliği, duygusal zekâ gibi faktörler kişi ve örgüt açısından oldukça önemli bulunmaktadır. Tüm bu faktörlerin yanında örgütlerin hayatta kalabilmesi, rekabet edebilmesine bağlıdır. Çevresel değişimler karşısında rekabet üstünlüklerini sürdürebilmesi ise bünyesindeki çalışanların motivasyonuna bağlıdır (de Beer ve ark 2016). Çalışan motivasyonunu sağlamak hem çalışma koşullarını iyileştirmek hem de çalışanların özelliklerine önem vermekle sağlanmaktadır (Wrzesniewski ve ark 2013).

Her geçen gün daha da karmaşık ve yoğun bir hal alan iş ve sosyal yaşamın başarılı bir şekilde sürdürülmesi, çalışanların durumuyla doğrudan ilgili görülmektedir. Personelin sahip olduğu bilgi ve becerileri, çalıştığı kurumun iş yapma süreçlerine istenilen seviyede aktarabilmesi kurumun sektördeki başarısı ve geleceği için oldukça önemlidir (Gellatly ve ark 2006). Bu bağlamda oldukça önemli görülen iş becerikliliği kavramı, günümüz çalışanlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamada ve işteki karmaşıklığın üstesinden gelmede kullanılmaktadır. Bu davranış ile çalışanlar işlerini kendilerine göre şekillendirmekte, işlerini daha anlamlı hale getirmekte, işleriyle daha fazla ilgilenmekte, üstlendiği görevleri kendi yeteneği ve ilgisiyle uyumlaştırmaktadır (Kerse 2017). Dolayısıyla iş becerikliliği, yönetimden ziyade çalışanlar tarafından yönlendirilen kişisel ihtiyaçlarına uygun koşullar yarattıkları proaktif bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Grant ve Ashford 2008). Yapılan değişimler olumlu duyguların artması (Slemp ve ark 2015), işe bağlanma ve iş tatmininin sağlanması (de Beer ve ark 2016) ve iş performansının yükselmesi (Tims ve ark 2012) gibi olumlu bireysel ve örgütsel çıktıları beraberinde getirmektedir (Kerse 2017). Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından iş becerikliliğinin kavramı görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik olarak sınıflandırılmaktadır. *Görev becerikliliği,* kişinin yeteneğine uygun görevler belirlemesini (Slemp ve Vella-Brodrick 2013); *bilişsel beceriklilik,* kişinin yaptığı işi insanlara yardım etmek için araç olarak görmesini (Berg ve ark 2008); *İlişkisel beceriklilik* ise diğer çalışanlarla olan ilişkiyi artırma (Niessen ve ark 2016) olarak ifade edilmektedir. Hayati öneme

sahip olan sağlık hizmetlerinde yoğunluk ve hata kabul etmeyen yapısından dolayı iş becerikliliği burada çalışan personel için oldukça önemli görülmektedir (Derin ve Demirel 2013).

Sağlık hizmetlerinde önemli görülen bir diğer faktör hizmet kalitesidir. Hizmet kalitesi büyük oranda hizmeti sunan sağlık personeline bağlıdır (Talib ve ark 2011). Ülkemizde sağlık personeli sayısının yetersiz olduğu konusu da uzun zamandır bilinen bir durumdur (Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2016). Ancak yetersiz sağlık personelinin yanında sağlık hizmetlerine olan talep de oldukça fazladır. Dolayısıyla çalışanların yüksek düzeyde performans sergilemeleri hastaneler açısından oldukça önemli görülmektedir (Akçakanat ve Çarıkçı 2016). Bir işgörenin işteki rollerini yerine getirirken yalnızca fiziksel olarak varlığı ve iş becerisi yeterli değildir. Bunun ötesinde işgörenin düşünce düzeyinde de yalnızca işle meşgul olması (bilişsel) ve yaptığı işi sevmesi, heyecanla yapması yani duygularını da işine katması (duygusal) gerekmektedir (Kahn 1990). Bu bağlamda çalışmaya tutkun olan personelin iyi performans sergiledikleri de dikkat çekmektedir (Kahn 1990, Schaufeli ve ark 2002, Rich ve ark 2010).

Çalışmaya tutkunluk kavramının literatürde en çok kullanılan tanımı "pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali" olarak görülmektedir (Schaufeli ve ark 2002). Bu tanım çerçevesinde ele alınan çalışmaya tutkunluk kavramı dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır (Schaufeli ve ark 2002). *Dinçlik* boyutu, bireyin çalışma faaliyeti sürecinde sahip olduğu enerji düzeyi, çaba gösterme azmini ve zihinsel dayanıklılığını ifade etmektedir (Bakker ve ark 2012, Hartog ve Belschak 2012). *Adanmışlık,* kişinin yaptığı işe yönelik güçlü bir bağlılığını belirtmektedir (Schaufeli ve ark 2002, Vincent-Hoper ve ark 2012). *Yoğunlaşma* ise kişinin yapmış olduğu faaliyete odaklanması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla dinçliği, adanmışlığı ve yoğunlaşması güçlü olan bireyler çalışmaya tutkun olarak atfedilmektedir (Turgut 2011).

Kişinin becerilere sahip olması ya da çalışmaya tutkun olması ile bunları zor koşullarda istikrarlı bir şekilde kullanması arasında farklılık bulunmaktadır. Başarı için sadece işin gerektirdiği beceriler yeterli görülmemektedir. Bunun yanında hedefleri gerçekleştirmek için kişinin inanması ve motive olması gerekmektedir

(Wood ve Bandura 1989). Dolayısıyla duyguları ve duygusal süreçleri anlamak uzun yıllardır araştırmacıların odağında bulunan konular arasında yer almaktadır (Freberg 2010, Baumeister ve Bushman 2011). Bu bağlamda duygusal süreçleri etkili bir şekilde yönetmenin önemine dikkat çekilen öz yeterlik kavramı üzerinde durulmuştur (Bahman ve Maffini 2008).

Öz-yeterlik, bir görevi yerine getirmek için bir beceriyi ya da başarıyı ortaya koymak ve bu konuda kişinin kendine duyduğu inanç olarak ifade edilmektedir (Bandura 1997). Öz yeterlik inancı, birbiriyle etkileşimli dört bilgi kaynağına dayanmaktadır. Bunlar; kişisel deneyimler, dolaylı yaşantılar (başkalarının deneyimleri), sözel ikna ve duygusal durum olarak ifade edilmektedir (Bandura 1977). Bu bağlamda Bandura (1994)'ya göre, başarı için gerekli becerilere sahip olmak yeterli görülmemektedir. Başarı kişide var olan bu becerilerin etkin şekilde ve güvenle kullanımını gerektirmektedir (Bandura 1994). Gawith (1995)'e göre, kişinin herhangi bir işi yapabilecek beceriye sahip olmasına rağmen bu konuda özgüveni yoksa yapamama olasılığı bulunmaktadır (Gavith 1995).

Bir beceriye sahip olmakla onu farklı koşullarda iyi kullanabilmek arasında farklılık bulunmaktadır. Dolayısıyla Bandura (1986)'ya göre aynı becerilere sahip kişilerin, hatta aynı kişilerin farkı durumlarda farklı düzeylerde performans sergilediklerini belirtmektedir (Bandura 1986).

Petrides ve Furnham (2000) aralarında temel ayrımlar olmakla birlikte öz-yeterlik ve duygusal zekâ kavramlarını bütünleştiren iki temel duygusal zekâ kavramı olduğunu vurgulamaktadır (Petrides ve Furnham 2000). Bunlardan birisi kişisel özellik olarak duygusal zekâdır ve bu duygusal öz-yeterlik olarak ifade edilmektedir. Diğeri ise bilgiyi işleme yeteneği olarak duygusal zekâdır ve bu duyguların düşünce gelişimini desteklemesi için kullanıldığı bilişsel-duygusal bir yetenek olarak değerlendirilmektedir (Petrides ve ark 2006). Kirk ve ark (2008) ise duygusal zekânın bir kişilik özelliği olarak duygusal özyeterlik kavramı ile eş tutulmasını aşırı genelleme olarak ele almaktadır (Kirk ve ark 2008).

Nereye gidilirse gidilsin, duygular da kişiyle beraber olduğundan duygusal zekâ hayatın her alanında karşımıza çıkan bir kavram olarak değerlendirilmektedir

(Tetik ve Açıkgöz 2013). Mayer ve Salovey (1990) tarafından ilk kez kullanılan duygusal zekâ kavramı, kişinin kendisi ve başkalarının duygularını gözlemleme yeteneği, bunları ayırt edebilme ve düşünce ve davranışlarına rehber olarak kullanabilme, duyguyu anlama, analiz etme, kontrol etme ve düşünceyle kaynaştırmayı ifade etmektedir (Seligman 1998). Duygusal zekâ, özellikle olumsuz koşullar altında bireylerin empati kurması, kendi kendini motive etmesi, azimli olması, bulunduğu çevreye uyabilmesi, duygularının farkında olması ve duygularını kontrol edebilmesi gibi yetenekleri sayesinde ayakta kalmasına ve yaşamını devam ettirmesine yardımcı olmaktadır (Yelkikalan 2006). Duygusal zekânın sadece doğuştan gelen bir özellik değil, çocuklukta yaşanılan tecrübeler ve alınan eğitim ile geliştirilen bir yetenek olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla duygusal zekânın geliştirilebilir olduğu sonucuna varılmaktadır (Üzel ve Hangül 2012).

Günümüzde duygusal zekâyı ele alan ve inceleyen Daniel Goleman ve arkadaşlarının temsil ettiği ekol, John D. Mayer ve Peter Salovey'in öncülük ettiği ekol ve Reuven Bar-On ekolu olmak üzere üç farklı ekol dikkat çekmektedir. Bunlardan her birinin duygusal zekâ alanına önemli katkıları bulunmaktadır (Delice ve Günbeyi 2013). Goleman, duygusal zekâ konusunda dünyaya tanıtan araştırmacı; Bar-On ilk bilimsel duygusal zekâ testini ortaya çıkaran ve akademik alanda kullanan araştırmacı; Mayer ve Salovey ise duygusal zekânın literatüre girmesini sağlayıp bilimsel olarak incelenmesine katkı veren araştırmacı olarak dikkat çekmektedir (Delice ve Günbeyi 2013).

İşletmeler doğaları gereği kâr etme ve rekabet üstünlüğü sağlama isteğiyle faaliyet göstermektedir. Son zamanlarda bunu başarabilmek için en önemli faktörün çalışanlar olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla onların istek ve beklentilerinin karşılanması gerektiğine dikkat çekilmiştir (Karacaoğlu ve İnce 2013). Platona göre insanı mutlu kılan şey iyiliktir. İnsanın iyi olması ise erdem, ahlak ve onur kavramları ile ilgili bulunmaktadır (Bright ve ark 2014). Caza ve ark (2004) tarafından erdemlilik, bireylerin, kendilerinin en iyisi olmayı arzu etmeleri olarak ifade edilmektedir (Barclay ve ark 2010). Kişinin ve toplumun faydalanması için kişinin eyleme geçmesini ve düşünmesini sağlayan duygu, düşünce, davranış ve motivasyonun organize edilmesi olduğu belirtilmektedir (Burke ve ark 2009). Cameron ve ark (2004) örgütsel erdemlilik ve performans arasında olumlu bir ilişki

olduğu ve birbirlerini güçlendirdikleri belirtilmiştir (Cameron ve ark 2004). Caza ve arkadaşlarına göre (2004), örgütsel erdemliliği yüksek olan kurumlar diğerlerine göre daha başarılıdır, daha fazla kâr sağlarlar, sıkıntılarla kolay başa çıkarlar ve müşteri bağlılığına daha kolay ulaşırlar (Caza ve ark 2004).

Örgütsel erdemliliğin iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcılık olmak üzere beş boyutu bulunmaktadır (Rego ve ark 2010). *İyimserlik boyutu,* örgüt üyelerinin zorluklarla karşılaşsalar bile iyi şeyler yapacakları ve başarılı olacakları konusundaki inançlarını; *güven boyutu,* örgüte ve örgüt üyelerine karşı duyulan saygı, itimat ve gösterilen inceliği (Cameron ve ark 2004); *merhamet boyutu,* bireylerin birbirleriyle ilgilenmesi ve birbirlerine merhametli davranmasını; d*ürüstlük boyutu,* haysiyet ve doğruluğu; *bağışlayıcılık boyutu*, hataların affedilebileceği ve bu hataların birer fırsat olarak değerlendirilebileceğini ifade etmektedir (Rego ve ark 2010).

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemlilik, öz yeterlik ve duygusal zekânın aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırma kapsamında iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, öz yeterlik ve duygusal zekâ kavramları ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

1.1. İş Becerikliliği (Job Crafting) Kavramı ve Kapsamı

Kulik ve ark (1987) tarafından ilk kez ele alınan iş becerikliliği kavramı, daha sonra New York Üniversitesinden Amy Wrzesniewski ve Michigan Üniversitesinden Dutton tarafından kapsamlı biçimde tanımlanmıştır (Kulik ve ark 1987, Wrzesniewski ve Dutton 2001).

İş becerikliliği kavramı,Wrzesniewski ve Dutton tarafından "çalışanların günlerini, işlerini ve dolayısıyla yaşamlarını oluşturan iş görevleri ve etkileşimleri, işlerini yapmak için kullandıkları birer hammaddedir" şeklinde ifade edilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton 2001). İş becerikliliği, çalışanın iş becerisi ve motivasyonunu artırmak amacıyla fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak işlerin değiştirmesini ve kişisel özelliklerine uyumlu hale getirmesini ifade etmektedir (Wrzesniewski ve Dutton 2001, Ingusci ve ark 2016). Bu durum çalışanın yaptığı işte

kontrolün kendisinde olduğunu hissetmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışan işinde pasif bir unsur olmaktan kurtulup, aktif bir rol oynamaktadır (Petrou ve ark 2012). Bir diğer ifadeyle kavram, çalışanların işlerini kişisel ilgi ve değerleri ile uyumlu hale getirmek amacıyla giriştiği informal bir durum olarak görülmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick 2013). Wrzesniewski ve Dutton'a (2001) göre iş becerikliliğine sahip çalışanlar yönetsel bir destek almaksızın, yalnızca kendi geçmiş iş deneyimlerinden ve bilgi birikimlerinden yararlanarak, yapmakta oldukları işin çerçevesini genişletmektedir (Wrzesniewski ve Dutton 2001). İş becerikliliği yoluyla çalışanlar işlerini ihtiyaç ve yeteneklerine göre ayarlamakta ve böylece işlerini değiştirmede aktif bir rol oynamaktadır. Burada yöneticiler yerine çalışanlar aktif rol oynamaktadır. Bu durum iş becerikliliğinin proaktif bir davranış olduğunu göstermektedir (Grant ve Ashford 2008, Berg ve ark 2010).

Çalışanların işleriyle uyumunu sağlamak son dönemlerde örgütlerin önem verdiği bir konu olarak dikkat çekmektedir. Bu amaç doğrultusunda işin ve örgütün özelliklerine uygun personel seçimine dikkat edilmektedir. Gösterilen bu özene rağmen bir kişinin kişisel amaç, beceri ve değerlerine en uygun işe yerleşme olasılığı oldukça düşüktür (Bipp ve Demerouti 2015). Geleneksel bakış açısına göre işlerin tasarlanması üst yönetimin gerçekleştirdiği bir iştir ve çalışanlar pasif bir rolde bulunmaktadır (Bakker 2010). Ancak çalışan da aktif bir şekilde iş motivasyonunu artırmak için harekete geçebilir ve görevlerini kendi ilgi ve değerleri ile daha uyumlu hale getirmek için değiştirmeye çalışabilir (De Beer ve ark 2016). Bu tür davranışları ifade etmek üzere geliştirilen iş becerikliliği kavramı, bireylerin işleriyle ilgili birtakım değişimleri başlatmada aktif rol alması olarak ele alınmaktadır (Slemp ve Vella-Brodrick 2013).

Geleneksel anlayışta yer alan işlerin yukarıdan aşağıya tasarımının aksine, iş becerikliliği çalışanların kişisel kimlik duygusu ile iş içerikleri, yolları ve iş ilişkilerinin yeniden yapılandırılmasıdır. Öğretmenlerin öğrencilerin motivasyonlarını artırmak için yenilikçi öğretim programları tasarlaması buna örnek olarak verilmektedir (Peng 2018).

İş becerikliliği davranışı teorik olarak üç şekilde tanımlanmıştır (Bipp ve Demerouti 2015):

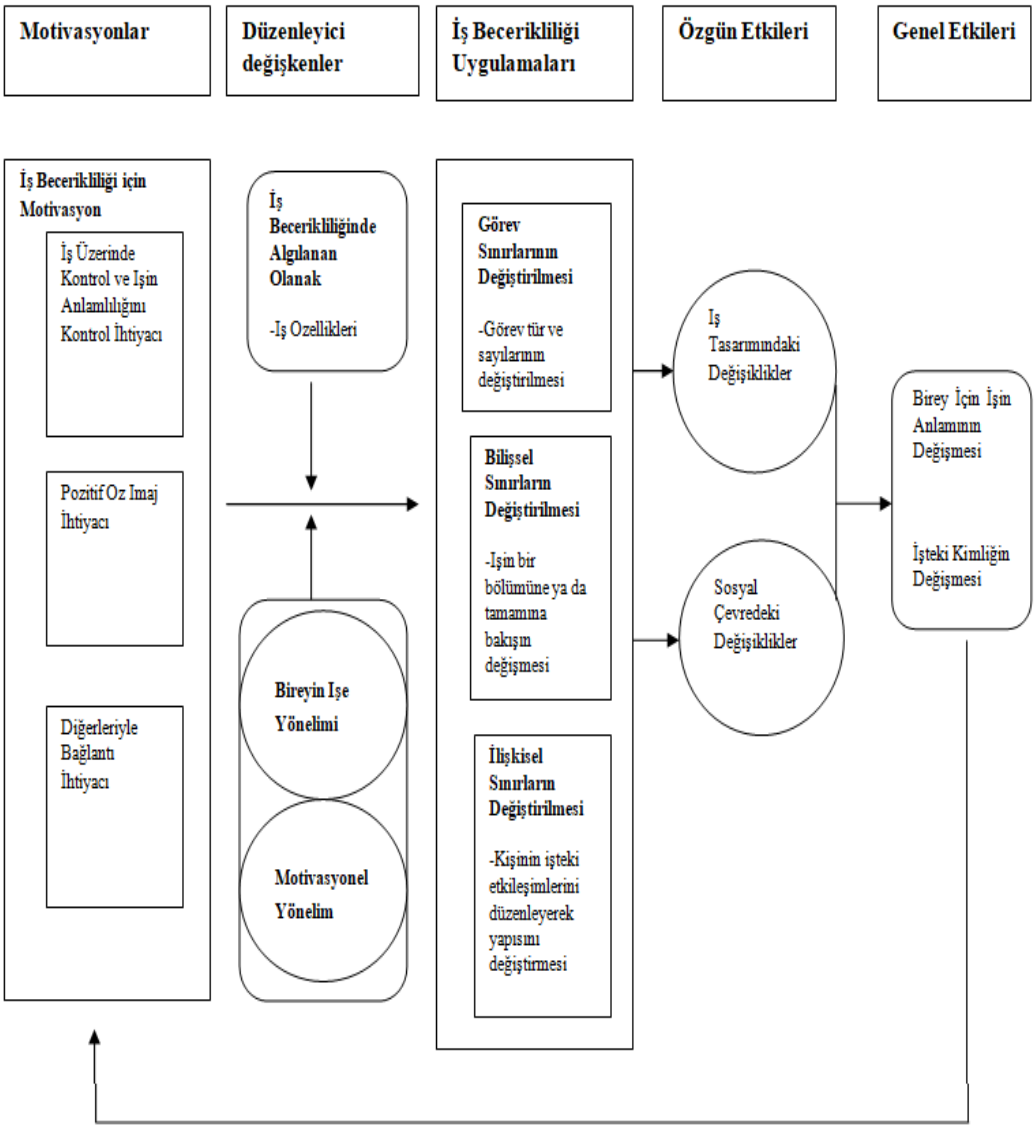
a- Kaynak aramaya çalışmak: *Yardıma ya da bilgiye ulaşmaya çalışmayı ifade etmektedir (Örneğin: İş arkadaşlarından tavsiye istemek),*

b- İşin zorlayıcı olmasını istemek*: Motive olmak için iş taleplerinde değişiklikler yapmayı içermektedir (Örneğin: Daha fazla sorumluluk almak ya da yeni görevler istemek)*

c- Talepleri azaltmak: *Çok yüksek ya da engelleyici talepleri azaltmayı ifade etmektedir (Örneğin: İş yükü ya da duygusal emek yönünden çok zorlayıcı bir işi hafifletmek istemek) (Karabey ve Kerse 2017).*

Kısaca iş becerikliliği:

- Çalışanların işleri yeniden tasarlamasına olanak sağlayan proktif bir davranıştır.
- Çalışanların yeni iş kaynakları bularak pozitif etkiler elde etmesini sağlamaktadır.
- Çalışanların kaynakları geliştirmelerine ve işte iyi olmalarına yardımcı olmaktadır (Van den Heuvel ve ark 2015, Peng 2018).



Şekil 1.1.İş Becerikliliği Modeli.

Kaynak: Wrzesniewski ve Dutton 2001, Rudolph 2017'den uyarlanmıştır.

Şekil 1.1.'deki iş becerikliliği modeline göre iş becerikliliği; motivasyon faktörleri, düzenleyici değişkenler, iş becerikliliği uygulamaları, özgün etkiler ve genel etkiler başlıklarıyla ele alınmıştır.

Çizelge 1.1. İş Becerikliliğinde Farklı Boyutlandırmalar.

Yazar(lar)	**Boyutlar**
Slemp ve VellaBrodrick (2013) Wrzesniewski ve Dutton, (2001) Niessen ve ark (2016) Ghitulescu (2007)	Görev Becerikliliği Bilişsel Beceriklilik İlişkisel Beceriklilik
Volman (2011)	İlişkisel Beceriklilik Görev Becerikliliği
Berg ve ark (2010)	İş Dışı Zamanlardaki Beceriklilik İş Esnasında Beceriklilik
Leana ve ark (2009)	İşbirlikçi Beceriklilik Kişisel Beceriklilik
Tims ve Bakker (2010)	İş Kaynaklarını Arttırma İş Taleplerini Arttırma İş Taleplerini Azaltma
Tims ve ark (2012)	Sosyal İş Kaynaklarını Arttırma Yapısal İş Kaynaklarını Arttırma Engelleyici İş Taleplerini Azaltma Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırma
Nielsen ve Abildgaard (2012)	Nicel İş Taleplerini Arttırmak Sosyal İş Taleplerini Azaltmak Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak Zorlayıcı İş Taleplerini Arttırmak Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak
Petrou ve ark (2012)	Kaynak-Arayışı Talepleri-Azaltmak Zorlayıcı-Görev Arayışı
Lichtenthaler ve Fischbach (2016)	Önleme-Odaklı Beceriklilik Yükselme-Odaklı Beceriklilik

Kaynak: Wrzesniewski ve Dutton 2001, Petrou ve ark 2012, Tims ve ark 2012, Lichtenthaler ve Fischbach 2016, Rudolph ve ark 2017'den uyarlanmıştır.

Çizelge 1.1'de görüldüğü gibi iş becerikliliği konusunda farklı araştırmacılar tarafından pek çok boyutlandırma yapılmıştır. Çalışmada bu boyutlardan özellikle diğerlerinden farklı olanlar incelenmiştir.

1.1.1. Slemp ve Vella-Brodrick İş Becerikliliği Boyutları

Çalışmada ölçeğinden yararlanılan Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından iş becerikliliği; görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik olarak sınıflandırılmaktadır (Slemp ve Vella-Brodrick 2013). Birçok farklı boyutlandırma olmasına rağmen çalışmada ölçeği kullanılan bu boyutlandırmaya ayrıntılı olarak yer verilmektedir.

Görev Becerikliliği

Görev becerikliliği boyutu, görevde sarf edilen çabanın zamanını ve miktarını değiştirme faaliyetlerini içermektedir (Miller 2015). Bu durum kişinin yeteneğine ve ilgisine göre yeni görevler belirlemesi olarak düşünülmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick 2013). Örneğin kişi tükenmişlikten korunmak için daha az iş yapabilir veya görevinin dışında çeşitli işlerde yer alabilir (Wrzesniewski ve Dutton 2001). Kısaca görev becerikliliği, görev ekleme veya bırakma, çeşitli görevlere harcanan zamanı veya çabayı ayarlama ve görevleri yeniden düzenleme olarak görülmektedir (Wrzesniewski 2013).

Kişiler yapmak zorunda oldukları ancak sevmedikleri görevler için ya daha az çaba harcamakta ya da bunları çalışma arkadaşları veya astlarına bırakarak görev miktarında azaltmaya gitmektedirler (Niessen ve ark 2016). Dolayısıyla görev becerikliliğinde üzerinde durulan husus, yapılacak olan görev ve faaliyetlerin türünde ve sayısında değişiklikler yapılarak kişilerin ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun hale getirilmesini sağlamaktır (Slemp ve Vella-Brodrick 2013).

Görev becerikliliği boyutu, görev sınırlarının değiştirilmesini de içermektedir. Bu bağlamda kişiler önceden sürekli olarak yaptıkları işlerden daha az, daha fazla veya farklı görevler üstlenebilmektedirler. Kişilerin yapmaktan hoşlanmadıkları görevler için daha az enerji harcaması ile görev miktarını azaltmaya çalışması bunu örneklendirmektedir (Niessen ve ark 2016).

Bilişsel Beceriklilik

Çalışanın görevleri ve işyeri ilişkilerinin anlamını ve amacını algılaması ve bunu yorumlaması için zihninde yaptığı şekillendirme olarak değerlendirilmektedir (Miller 2015). Bireyler işinde başkaları ile etkileşimini nitel ya da nicel olarak değiştirerek kişiler ile ne ölçüde iletişimde bulunacağını belirlemektedir (Wrzesniewski ve Dutton 2001). Kişinin yaptığı işi bir iş olarak görmekten ziyade insanlara yardım etmek için bir araç olarak görmesi bu duruma örnek olarak düşünülmektedir (Berg ve ark 2008).

Bilişsel beceriklilikte diğerlerinden farklı olarak yapılan işle ilgili herhangi bir fiziksel değişiklik bulunmamaktadır. Burada kişi görevlerinin bir parçasında veya bütününde işi görme şeklini değiştirmektedir (Wrzesniewski ve Dutton 2001, Ghitulescu 2007, Berg ve ark 2013). Bazı hasta bakıcıların kendilerini hastaları koruyan bireyler olarak görmeleri buna örnek olarak verilebilmektedir (Mamak 2018). Benzer şekilde bir hastanedeki temizlik görevlisinin işini sadece temizlik olarak değil, hastaların iyileşmesinde yardımcı bir kişi olarak değerlendirmesi, bilişsel becerikliliğe örnek olabilmektedir (Berg ve ark 2013).

Yapılan araştırmalarda bilişsel becerikliliğin olduğu kurumlarda özellikle bireylerin birbirine güven ortamının bulunduğu, yüksek kaliteli ilişki ortamında işe bağlılık gibi olumlu çıktılarının elde edildiği sonucuna ulaşılmaktadır (Chiaburu ve Harriso 2008). Bilgi işlemden sorumlu bir çalışanın yeni gelen çalışanlara kendi isteği ile eğitim vermesi bu duruma örnek olarak verilebilmektedir (Mamak 2018).

İlişkisel Beceriklilik

İlişkisel beceriklilik, bireylerin işyerinde diğerleriyle etkileşimin miktarını ve kalitesini değiştirmesi olarak ifade edilmektedir (Niessen ve ark 2016). Örneğin, müşterilerle daha fazla etkileşimde bulunmak isteyen bir çalışanın görevi üzerinde yaptığı değişiklik ilişkisel beceriklilik noktasında değerlendirilmektedir (Kirkendall 2013). Benzer şekilde kişilerin iyi anlaştığı kişilerle daha fazla iletişim kurarken diğerleri ile iletişimini azaltması veya onlarla iletişim kurmaktan kaçınması bu duruma örnek olarak verilmektedir (Wrzesniewski ve ark 2013). Dolayısıyla

işyerindekilerin benzer beceri ve bilgilere sahip çalışanlarla arkadaşlık etmesi oldukça karşılaşılan bir durum olarak değerlendirilmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick 2013).

Sonuç olarak iş becerikliliği üç şekilde gerçekleştirilebilir. Birincisi iş yerinde gerçekleştirilen görevlerin sayısının, kapsamının veya türlerinin proaktif olarak değiştirilmedir (görev becerikliliği). İkincisi işte diğerleriyle etkileşimin kalitesi veya miktarının değiştirilmesidir (ilişkisel beceriklilik). Sonuncusu ise işlerin düşünülen veya algılanan yöntemlerinin değiştirilmesidir (bilişsel beceriklilik) (Wrzesniewski ve Dutton 2001). Burada bahsedilen üç iş becerikliliği türü birbirini dışlamamaktadır. Bunun yanı sıra iş geliştiriciler bu üç türün herhangi bir birleşimini de kullanabilmektedir (Wrzesniewski 2013). Müziğe tutkusu olan bir tarih öğretmeninin kendi ders programında müziği de yer vermesi (görev becerikliliği), okuldaki müzik öğretmeniyle etkileşim halinde olması (ilişkisel beceriklilik) ve sınıfında müzikle bağlantılı olarak öğretim tekniği uygulaması (bilişsel beceriklilik) örnekleri iş becerikliliğinin tüm boyutlarını kapsamaktadır (Berg 2013).

İş becerikliliği konusunda yukarıda verilen boyutlandırma oldukça çok kullanılmasına rağmen bunun dışındaki farklı gruplandırmalara da kısaca yer verilmektedir.

1.1.2. Tims ve Arkadaşlarının İş Becerikliliği Boyutları

Tims ve ark (2012) tarafından iş becerikliliği dört boyutta incelenmiştir (Tims ve ark 2012). Bunlar; yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu, merak uyandırıcı iş taleplerini artırma boyutu ve engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu olarak verilmektedir.

Yapısal İş Kaynaklarını Artırma Boyutu

Kişinin istenilen talepleri yerine getirmesi için yeterince kaynağa sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla kişi iş kaynaklarını artırmak ve korumak için çaba göstermektedir. İş becerikliliğinin yapısal iş kaynakları artırma boyutunun kişisel gelişim, öğrenme, işindeki özerkliği artırma, gelişme gibi yollarla olabileceği de

ifade edilmektedir (Tims ve ark 2012). Kısaca iş kaynaklarını artırma boyutu, kişinin kendisinden beklenenleri yerine getirebilmek için öğrenme, kişisel gelişim gibi yollarla iş kaynaklarını koruması ve artırması olarak değerlendirilmektedir (Akçakanat ve ark 2019). Böylece iş kaynakları, iş taleplerinin olumsuz etkilerini önleyerek, kişilerin işi daha iyi yapmasını ve taleplere daha iyi cevap vermesini sağlamaktadır (Tims ve ark 2012, Rudolph ve ark 2017).

İş kaynaklarını arttırma boyutu, çalışan açısından ve örgüt açısından olumlu çıktılar sağlamaktadır. Bu durumun her iki tarafın da yararına olacağı düşünülmektedir (Tims ve Bakker 2010).

Sosyal İş Kaynaklarını Artırma Boyutu

Bu boyut Wrzesniewski ve ark. (2001) tarafından ortaya atılan ilişkisel becerikliliğe benzemektedir. Bu boyut işin sosyal bileşenleri ile ilgili olarak bireyin örgütteki kişilerden geri bildirim, destek veya tavsiye isteyerek sosyal iş kaynaklarını artırmayı hedeflemesidir (Tims ve ark 2012, Eguchi ve ark 2016). Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunda iletişim kavramına vurgu yapıldığı da dikkat çekmektedir (Akçakanat ve ark 2019).

Artan iş kaynakları seviyesinin önemli bireysel sonuçlara yol açması beklenmektedir (Örneğin; işe katılım, iş tatmini). İş kaynaklarının motivasyonel etkisi düşünüldüğünde, çalışanların iş kaynakları seviyesini düşürmeye çalışmanın makul olmadığı belirtilmektedir (Tims ve ark 2012).

İş kaynaklarını artırma boyutları karşılaştırıldığında, yapısal iş kaynaklarını arttırma boyutu, yapılan işle ilgili olarak daha fazla sorumluluk ve bilgi gerektirmekte ve iş tasarımını vurgulamaktadır. Sosyal iş kaynaklarını arttırma boyutu ise işin sosyal yönünü vurgulayarak yeterli seviyede etkileşim sağlamakla ilgili görülmektedir (Tims ve ark 2012).

Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Artırma Boyutu

Çalışanlar içinde bulunduğu örgütte, sahip olduğu yetenekleri ve becerileri tam olarak kullanmak istemektedir. Örgüt tarafından iş taleplerinin artırılması sağlanarak bu yetenek ve becerileri kullanma fırsatı oluştuğu görülmektedir (Cavanaugh ve ark 2000). Örneğin, belirli bir proje gruplarına gönüllü olarak dâhil olmak ya da yöneticiden daha fazla görev istemek çalışanın kendi iş talebini düzenlemesi olarak düşünülmektedir (Sözber 2019).

Bu boyuta göre çalışan işe yönelik ilgi çekici şeylerin de aktif olarak üzerinde durmaktadır (Tims ve ark 2012, Kerse 2017). Kişinin zor ve stresli olmasına rağmen olumlu çıktılarından dolayı projelerde yer almaya hatta daha fazla sorumluluk almaya çalışması bu durumu ifade etmektedir. Böylece kişiler işlerinin daha merak uyandırıcı olduğunu düşünmektedir (Tims ve ark 2012).

Engelleyici İş Taleplerini Azaltma Boyutu

Bu boyuta göre kişi iş taleplerinin duygusal, fiziksel ve zihinsel açıdan çok fazla olduğunu düşünmekte ve bunu azaltmayı hedeflemektedir (Tims ve ark 2012). Böylece kişi engelleyici iş taleplerini azaltarak kendisini bunun yarattığı olumsuz durumlardan korumakta yada bu olumsuzluğu azaltmaktadır (Rudolph ve ark 2017).

Engelleyici iş kaynaklarını azaltma kişinin kendini koruması anlamına da gelmektedir. Burada kişi kendisini tükenmişlik, çatışma gibi olumsuz çıktılardan korunmak için iş taleplerini azaltma yoluna gidebilmektedir (Akçakanat ve ark 2019). Dolayısıyla bu boyuta göre çalışan, işini en az seviyede stres yaşayacak şekilde organize etmek için aktif olarak girişimde bulunmaktadır (Sözber 2019).

1.1.3. Petrou ve Arkadaşları İş Becerikliliği Boyutları

Petrou ve ark. tarafından iş becerikliliği kaynak arayışı, zorlayıcı görev arayışı, talepleri azaltmak olarak boyutlandırılmaktadır. Kısaca bunlara yer verilmektedir.

Kaynak Arayışı

Örgütler yaşamlarını devam ettirmek ve işlemleri sürdürmek için kaynak biriktirmek zorundadır (Hobfoll 2001). Çalışanlar iş kaynaklarını arayarak iş ilişkilerini geliştirmekte ve performanslarını artıracak araçlar bulmaktadırlar (Bakker ve ark 2004). Çalışanların yöneticisinin ve/veya çalışma arkadaşlarının tavsiyesini önemsemesini, öğrenme fırsatı arayışını, iş performansına ilişkin geribildirim ya da tavsiye istemesi kaynak arama ile ilişkilendirilmektedir (Kerse 2017). Kaynak arayışı ile çalışanlar yeni duruma adapte olmalarına yardımcı olacak gerekli araçları bulmakta ve dolayısıyla tüm potansiyellerini kullanmaktadırlar. Dolayısıyla öğrenme ve gelişim fırsatları tam olarak kullanarak motivasyonu artırmaktadır (Petrou ve ark 2018).

Kaynak arayışının, terfi alan çalışanın örgütsel değişim durumunu benimsemesine yardımcı olacağı ve gerçek potansiyelini göstermesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Petrou ve ark 2018).

Zorlayıcı Görev Arayışı

Çalışanların işlerini bitirdikten sonra yeni görevler aramak veya daha fazla sorumluluk almak gibi davranışlarını içermektedir (Petrou ve ark 2012). Çalışanların yeni bilgi ve becerilere odaklanarak yeteneklerini geliştirmeyi sağlaması ve sahip oldukları sorumlulukları artırmak için çaba harcamalarını ifade etmektedir (Akçakanat ve ark 2019).

Kişilerin sürekli daha karmaşık zorluklara sahip olması, çalışanların yeni bir duruma hızlı bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Zorluklar karşısında tüm potansiyeli kullanarak kendilerini yetkin hissetmeleri ise çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını artırmaktadır (Petrou ve ark 2018). Örneğin, kişinin bir işe ilişkin daha fazla sorumluluk almak istemesi ve yeni görevler talep etmesi zorlayıcı görev arayışı olarak düşünülebilmektedir (Kerse 2017). Ayrıca yapılan çalışmalarda, işin zorlayıcı yönünün sadece yeteri kadar iş kaynaklarına sahip olunduğunda artırılmasıyla fiziksel ve psikolojik olarak bir sıkıntı ortaya çıkarmadığı hatta iş motivasyonunu yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır (Sözber 2019).

Talepleri Azaltmak

Çalışanlar kapasiteleri üzerinde iş talepleri ile karşı karşıya kaldıkları zaman, iş taleplerinde azaltmaya giderek, çalışma arkadaşlarından yardım isteyerek veya çok fazla etkileşim gerektiren işlerde etkileşimi sınırlayarak bu durumla başa çıkabilmektedir (Sözber 2019). Çalışanları duygusal, fiziksel ya da zihinsel olarak yıpratan iş ve zaman baskısından kurtarmak için bu tür işleri azaltmayı hedeflemektedir (Petrou ve ark 2012). Böylece önemli işlerin peşinden gitmelerini engelleyen aksaklıklar azalmaktadır (Petrou ve ark 2018). Bunun yanı sıra çalışanlar fiziksel ve psikolojik olarak daha sağlıklı olduklarını ifade etmektedir. Ayrıca gerekenden fazla çaba göstermedikleri için iş hedeflerine ulaşabileceklerini de belitmektedirler (Sözber 2019). Talepler iş yerinde motivasyon için önemli bir faktör olduğu için talepleri azaltmanın motivasyon açısından olumsuz bir strateji olduğu da bazı araştırmacılar tarafından öne sürülmektedir (Petrou ve ark 2012).

1.1.4. Lichtenthaler ve Fischbach İş Becerikliliği Boyutları

Tims ve ark (2012) çalışmasından hareketle iş becerikliliği yükselme odaklı beceriklilik ve önleme odaklı beceriklilik olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Tims ve ark 2012).

Yükselme Odaklı Beceriklilik

Yükselme odaklı beceriklilik, çalışan odaklı olarak işin yeniden tasarlanmasını içermektedir (Lichtenthaler ve Fischbach 2016). Tims ve ark (2012) tarafından 4 boyut olarak ele alınan çalışmadaki yapısal iş kaynaklarını arttırma, zorlayıcı iş taleplerini arttırma ve sosyal iş kaynaklarını arttırma boyutları yükselme odaklı beceriklilik boyutunu ifade etmektedir (Lichtenthaler ve Fischbach 2016, Sözber 2019). Lichtenthaler ve Fischbach (2016) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre yaşlı çalışanların yükselme odaklı beceriklilik boyutu, emeklilik yaşından sonra çalışmaya devam etmekle pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Lichtenthaler ve Fischbach 2016).

Önleme Odaklı Beceriklilik

Tims ve ark (2012) tarafından 4 boyut olarak ele alınan çalışmadaki engelleyici iş taleplerini azaltma (örneğin; talepkar müşterilere olan teması azaltmak gibi) boyutu önleme odaklı beceriklilik boyutunu ifade etmektedir (Lichtenthaler ve Fischbach 2016, Sözber 2019). Lichtenthaler ve Fischbach (2016) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre yaşlı çalışanların önleme odaklı beceriklilik boyutu, emeklilik yaşından sonra çalışmaya devam etmekle negatif yönde ilişkili bulunmuştur (Lichtenthaler ve Fischbach 2016).

Yükselme odaklı ve önleme odaklı iş becerikliliği davranışları, iş hazırlama süreci yoluyla çalışan sağlığı ile de ilgili bulunmuştur (Lichtenthaler ve Fischbach 2016).

1.1.5.İş Becerikliliğinin Sonuçları

İş becerikliliği kavramına genel olarak bakıldığında çalışanların motivasyonunu ve işe olan tutkusunu artırdığı yönde olumlu sonuçlar ile karşılaşılmaktadır (Peng 2018). Nadiren de olsa iş becerikliliğinin bazı organizasyonlar açısından olumsuz etkileri olabilmektedir. Örneğin kendini geliştirmeyi seven, yaratıcı bir çalışanın kendini ve yaptığı işi geliştirmeye yönelik tutumu, klasik yöntemleri ve stratejileri kullanmakta ısrarlı kapalı organizasyonlar açısından hoş karşılanmayabilmektedir (Berg ve ark 2013).

Sağlık bakım organizasyonları gibi gelişmeye çabuk adapte olması ve değişime açık olması gereken organizasyonlarda durumlar değişmekte, çalışanın iş becerikliliği yönünde attığı adımlar, organizasyonu rakiplerine göre fark yaratır ve müşterileri tarafından tercih edilir hale getirmektedir (Marquis ve Huston 2015). Hasta ve ailesiyle birebir iletişim halinde olan sağlık çalışanları açısından iş becerikliliği oldukça önemlidir. Örneğin bir sağlık çalışanının yaptığı görevler dışında hasta ile kurduğu iletişim, çalışanın motivasyonunu ve işten duyduğu tatmini artırmaktadır (Berg ve ark 2013).

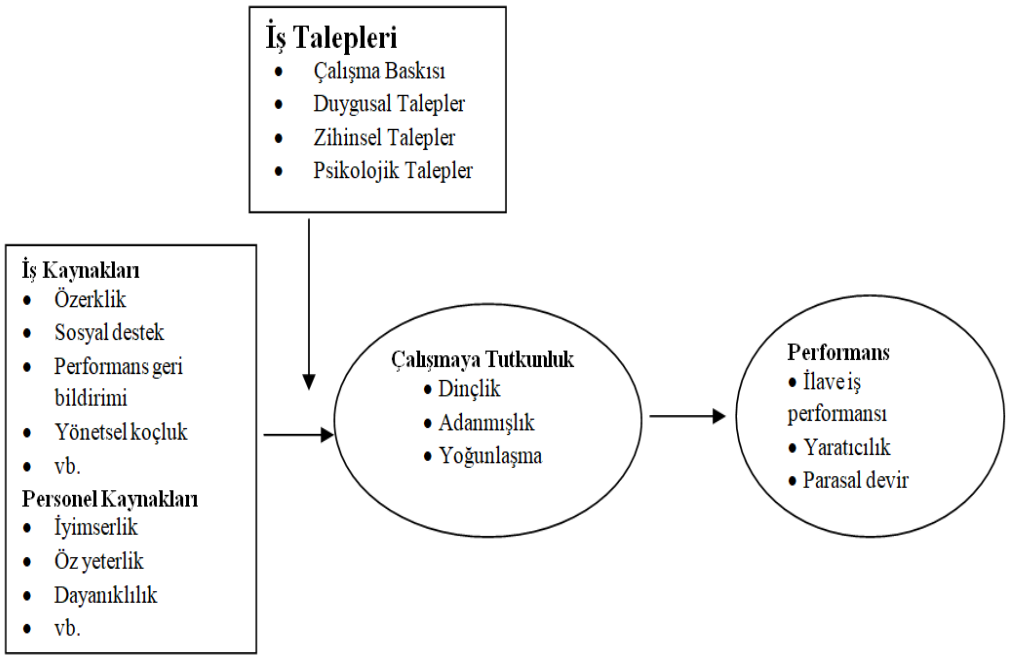
1.2. Çalışmaya Tutkunluk (Work Engagement) Kavramı ve Kapsamı

Türk Dil Kurumunda (TDK) tutkunluk kavramı "tutkun olma durumu" olarak verilmektedir (Türk Dil Kurumu 2018). Örgütsel Davranış yazınında İngilizce karşılığı "work engagement" olan kavram Türkçe'de "çalışmaya tutkunluk" olarak ifade edilmektedir (Turgut 2010). Literatür incelendiğinde "Work Engagement" kavramının işe kapılma, işe bağlanma, işe cezbolma, işe angaje olma olarak da ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada ise "Work Engagement" kavramı çalışmaya tutkunluk olarak değerlendirilmektedir (Öz 2016). Tutkunluk kavramını ilk kullanan araştırmacı Kahn (1990)'dır. Kahn, kişisel tutkunluğu, "organizasyon üyelerinin kendilerini kendi rollerinde çalışacak duruma getirmesi" olarak tanımlamış ve tutkunluğu "insanların kendilerini rollerine vermeleri ve rol performansları boyunca kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade etmeleri" olarak belirtmiştir (Kahn 1990). Kahn'ın (1990) çalışmalarını referans alan Rothbard (2000) ise tutkunluğu, role tutkunluk olarak değerlendirmiş ve role tutkunluğu "psikolojik olarak var olmak, rolün aktivitelerine odaklanmak" olarak tanımlamıştır (Rothbard 2001).

Çalışmaya tutkunluk kavramı en yaygın olarak "pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali" olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve ark 2002). Kahn (1990)'a göre, tutkunluk çalışma esnasında insan ruhunu doyurmaya hizmet etmektedir. Ona göre tutkunluk iki yönlü doğal bir ihtiyaçtır. Buna göre insanlar çalışma hayatlarında, doğal olarak, hem kendilerini meşgul etmeye hem de kendilerini ifade etmeye ihtiyaç duymaktadırlar (Kahn 1990). Çalışmaya tutkunluk, çalışanların kendilerini mutlu hissetmelerinin, sağlıklı görmelerinin, huzurlu olmalarının göstergesidir (Poon 2013). Kahn'a (1990) göre işe tutkunluk, kişinin hem fiziksel hem bilişsel hem de duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılması halidir. Kişinin işini ne kadar içselleştirdiği, kendisini işine ne kadar verdiği, işiyle ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkisinin kalitesi işe tutkunluk açısından önemlidir (Kahn 1990).

Çalışmaya tutkunluk, çeşitli bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu sonuçları olan motivasyonel bir faktör olarak görülmektedir. Bireysel olarak değerlendirildiğinde, çalışmaya tutkunluk işgörenlerde işe karşı hevesli olma,

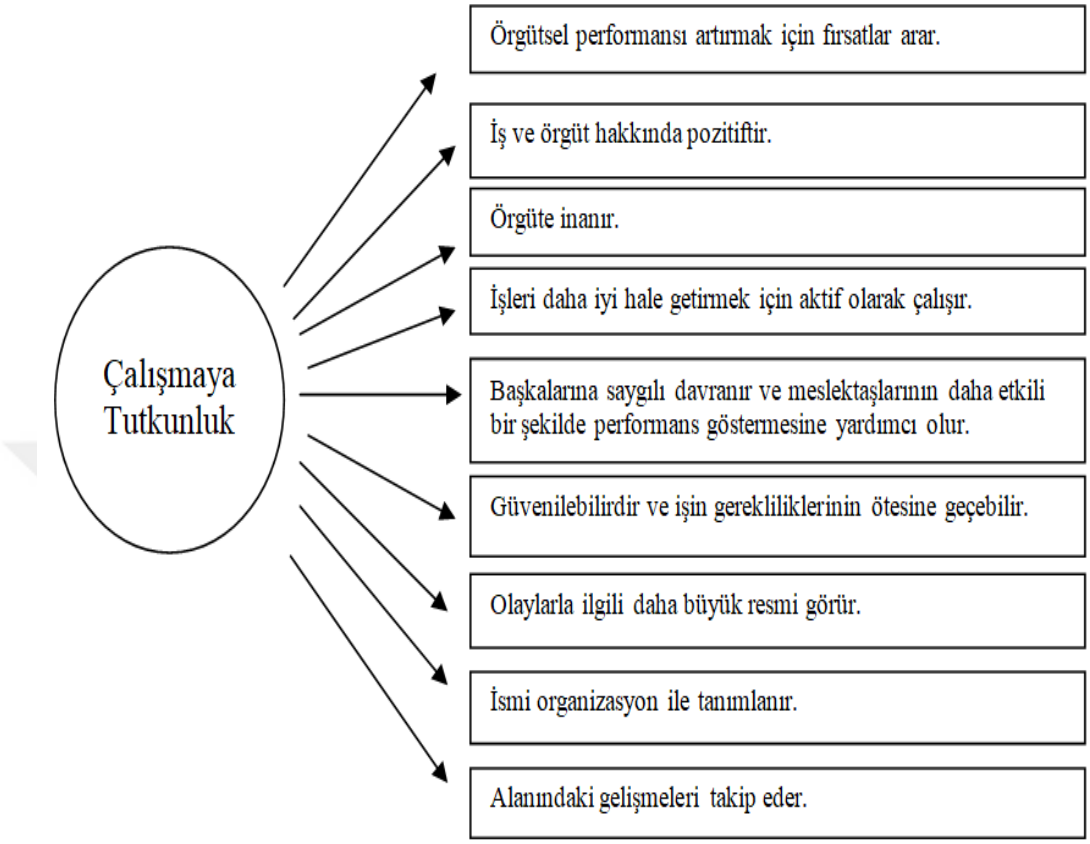
kendini işe adama gibi olumlu duygular oluşturmaktadır (Kahn 1990, Schaufeli ve Bakker 2004). Kahn (1990) kişisel tutkunluğu, işle ilgili gerçekleştirilecek performansta, kişilerin kendilerini rollerine adamaları olarak belirtmektedir. Kahn'a göre (1990) kendinden ne beklendiğini bilen, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile güçlü ilişkiler kuran, işinde deneyimlere sahip olan çalışanlar tutkun olarak tanımlanmıştır. Çalışmaya tutkun çalışanlar örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi için örgüte bireysel olarak katılımda bulunmaktadır (Kazan ve Ergülen 2008). Ayrıca çalışmaya tutkunluk, özel ya da anlık bir durumdan ibaret olmayan, özel bir amaca, olaya, bireye veya davranışa odaklanmayan daha kalıcı ve sürekli olan bir zihinsel durumu ifade etmektedir (Schaufeli ve ark 2002).



Şekil 1.2.Çalışmaya Tutkunluğun Kaynakları ve Sonuçları.
Kaynak: Bakker ve Demerouti 2007, Bakker ve Demerouti 2008'den uyarlanmıştır.

Şekil 1.2.'de görüldüğü gibi çalışmaya tutkunluğun ortaya çıkmasında iş kaynakları (özerklik, sosyal destek gibi) ve personel kaynakları (iyimserlik, özyeterlik gibi) bulunmaktadır. Ayrıca iş taleplerinin (duygusal talepler, zihinsel talepler) de çalışmaya tutkunluğu etkilediği görülmektedir. Bunun sonucunda çalışmaya tutkunluğun çalışanların performans artışına sebep olduğu da dikkat çekmektedir.

Dolayısıyla örgüt içerisindeki çalışanların çlışmaya tutkun olmasının istenen bir durum olarak üzerinde durulması gerektiği düşünülmektedir.



Şekil 1.3. Çalışmaya Tutkunluğun Özellikleri.
Kaynak: Kahn 1990, Robinson ve ark 2004, Schaufeli ve Bakker 2004'ten uyarlanmıştır.

Şekil 1.3.'te görüldüğü gibi çalışmaya tutkunluğun; örgütsel performansı artırmak için fırsat arama, iş ve örgüt hakkında pozitif olma, örgüte inanma, işleri daha iyi hale getirmek için aktif çalışma gibi pek çok olumlu özelliği bulunmaktadır.

Örgütlerin çalışmaya tutkun çalışanlara sahip olabilmek için şu yöntemlere başvurması gerekmektedir (Hodgetts1997):

• Yöneticiler, çalışanlar arasındaki sadakatin az olduğunun farkında olmak zorundadır. Bu problem genellikle üst yönetim tarafından yetersiz işbirliği ortamı olmasından ve iletişim eksikliğinden dolayı bilinememektedir.

• Yöneticiler, örgütün vizyonunu çalışanlarla nasıl paylaşacaklarını öğrenmek zorundadır.

• Çalışan örgütün bir parçası olduğunu ve örgütün kendisine güvendiğini hissetmek zorundadır.

• Yöneticiler, çalışanlara önemli görevler vermeli ve bu görevlerin örgüt için kritik işler olduğunu belirterek çalışanın örgüt için önemli olduğunu hissettirmelidir.

• Örgüt, çalışanlarından girişimci ve sadık olanları maddi imkânlarla ödüllendirmelidir. Kademe arttıkça maddi ödül de artmalıdır.

• Sonuç olarak örgüt, kişilere tanınma olanağı ve diğer maddi olmayan ödüller vermelidir. İnsanlar iyi ve yaratıcı fikirlerinden dolayı övülmeli, daha fazla çalışmaları için cesaretlendirilmeli ve örgüt için önemli bir birey olduğu hissettirilmelidir.

Çalışmaya tutkunluk özellikle işkoliklik, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, akış ve işi benimseme gibi iş tutumlarına benzetilmektedir. Ancak, yapılan çalışmalara göre çalışmaya tutkunluk, işkoliklik (Bakker ve ark 2007, Schaufeli ve ark 2008), iş tatmini (Macey ve Schneider 2008, Bakker 2011), örgütsel vatandaşlık davranışı (Kahn 1990), akış (Schaufeli ve ark 2002) ve işi benimseme (Saks 2006) gibi kavramlardan farklıdır ve kendine özgü bir yapısı bulunmaktadır.

1.2.1. Çalışmaya Tutkunluk Boyutları

Schaufeli ve ark (2002) çalışmaya tutkunluğu dinçlik, adanma ve yoğunlaşma boyutlarından oluşan olumlu, tatmin edici ve zihinsel bir durum olarak tanımlamaktadırlar. Burada üzerinde durulan husus, çalışmaya tutkunluğun geçici bir durum olmadığı, aksine süreklilik gösteren bir zihinsel durum olduğudur (Schaufeli ve ark 2002). Buradan hareketle çalışmaya tutkunluğun boyutları aşağıdaki şekildedir:

Dinçlik Boyutu

Dinçlik boyutu; çalışırken yüksek enerji, kolayca yorulmama, zihinsel dayanıklılık, çaba sarf etme isteğini içermektedir (Schaufeli ve ark 2002). Bireyin çalışma faaliyeti sürecinde zihinsel açıdan güçlü, enerjik olmasını ve zihinsel dayanıklılığını ifade etmektedir (Özarallı 2017). Çalışırken yüksek derecede dinçlik hisseden birey yaptığı işle güdülenmiştir ve bir takım zorluklarla karşılaşsa bile pes etmemekte ve zorluklarla mücadele etmektedir (Turgut 2011, Bakker ve ark 2012, Hartog ve Belschak 2012). Burada bireyin işine enerji harcaması konusunda istekli olduğu, zamanını ve çabasını harcamaktan memnun olduğu görülmektedir (Schaufeli

ve Bakker 2003). Kişinin görevi başarıyla tamamladıktan sonra hissetmiş olduğu mutluluk duygusu onu isteklendirmektedir (Salanova ve ark 2010). Kendini gerçekleştirme, bilgi, fedakârlık ve ahenkli çalışma, canlılık boyutunun kaynakları olarak görülmektedir (Richardson 2002). Ayrıca canlılık kişinin ruhsal hayatını etkileyen bir niteliğe de sahiptir (Bakker 2011). Kişinin işini yaparken enerji dolu, çalışma arkadaşlarına ilham verici ve iş esnasında zamanını ve çabasını harcamaktan memnun olmasını içermektedir (Çankır 2017).

Sonuç olarak dinçlik durumuna sahip bireylerden beklenen ruh hali (Öz 2016):

- Kendini enerjik hissetme,
- Güçlü bir duruş sergileme,
- İşe gitme istekliliği,
- Uzun süreli çalışabilme,
- Zihinsel açıdan dayanıklı olma ve
- Olumsuz durumlara karşı kararlı davranma şeklinde belirtilmektedir.

Adanmışlık Boyutu

Adanmışlık, çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik hissi, şevk, ilham, övünç ve mücadele olgularını kapsamaktadır (Schaufeli ve ark 2002). Çalışmaya adanmış olan bireyler işlerinin ilgi çekici olduğunu, mücadele gerektirdiğini, bir amaca hizmet ettiğini ve anlamlı olduğunu düşünmektedirler. Karşılaştığı zorlukları da gurur ve meydan okuma hissi ile görmektedir (Schaufeli ve ark 2002, Schaufeli ve Bakker 2004).

Bu kişiler işlerine önem atfetmekle beraber, mücadeleyi kendilerini geliştirici bir unsur olarak görmektedirler (Othman ve Nasurdin 2013). Lin (2010)'e göre çalışanın işine kendini vermesi, çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamaması, işini mutlu ve özverili bir şekilde yapmasıdır (Lin 2010). Adanmışlık boyutu, kişinin işini severek zorluklara meydan okuma hissiyle yapması ve işe yüksek düzeyde katılım göstermesi anlamına gelmektedir. Bir diğer tanımlamaya göre kişinin işiyle özdeşim

kurma halidir (Ouweneel ve ark 2013). Adanmış olan çalışanın yüksek düzeyde görev alma ve yapma isteği vardır. Bu beklentiler karşısında örgüt yönetimi gerekli yenilikçi ve rekabetçi çalışma ortamını oluşturmak ile yükümlüdür (Vincent-Hoper ve ark2012). Adanmış bireyler işlerine çok önem vermektedirler (Schaufeli ve Bakker 2004). Bu boyuta göre çalışan yaptığı işle coşkulu ve sıkı bir bağ kurmuştur (Karatepe ve ark 2014). Adanmışlık boyutu çalışanı motive eden ve onu çalışmaya sevk eden bir özelliğe sahiptir (Bakker 2011). Bu duyguları yaşayan bireyin doğal olarak, yaptığı işe yönelik güçlü bir bağlılığı söz konusudur (Schaufeli ve ark 2002).

Sonuç olarak adanmışlık hali yaşayan bireylere göre (Öz 2016):

- Yapılan işin amacı ve anlamı bulunmaktadır,
- Yapılan işle gurur duyulmaktadır,
- Yapılan iş heyecan verici bulunmaktadır ve
- Yapılan işin çalışana kariyer imkânı sunması gerekmektedir.

Yoğunlaşma Boyutu

Çalışmaya tutkunluğun üçüncü boyutu olan yoğunlaşma bireyin yaptığı işe tamamen odaklanması ve mutlu bir şekilde çalışmaya dalmasıdır. Birey çalışırken yaptığı işe kendisini kaptırırsa zamanın nasıl geçtiğini anlamadığı için çalışmaya ara vermekten kaçınmaktadır (Turgut 2011). İşine adanma duygusu ise bireyin işine güçlü bir şekilde bağlı olması işini ciddiye alması, coşku ile işine sarılması ve işinden gurur duyması ifade edilir (Schaufeli ve Bakker 2003). Burada birey çalışmaya tam olarak odaklanır ve zamanın nasıl geçtiğini anlamaz. Yaptığı işten aldığı keyif ile çalışmaya ara vermekte zorlanmaktadır (Maslach ve ark 2001, Schaufeli ve ark 2002, Lin 2010).

Sonuç olarak işte yoğunlaşan bireyler (Öz 2016):

- İşte zamanın nasıl geçtiğinin farkına varamazlar,
- Yorulsalar bile yaptıkları işten memnundurlar,
- İş yaparken kendini kaybederler,

- Çalışırken etraflarının farkında olmazlar ve
- İşten kopmakta zorlanır.

Genel olarak bakıldığında dinçliği, adanmışlığı ve yoğunlaşması güçlü olan bireyler çalışmaya tutkun olarak ifade edilmektedir (Schaufeli ve ark 2002).

Kahn'ın tutkunluk konusunda yaptığı çalışmalardan sonra Leiter ve Maslach (2004) tükenmişlik kavramının tutkunluğun tam olarak zıttı olduğunu ifade etmektedir. Çalışmaya tutkunluğun azalmasıyla tükenmişliğin ortaya çıkacağı, tükenmişiliğin ölçülmesiyle çalışmaya tutkunluğun da ölçüleceği belirtilmektedir (Maslach1997). Dolayısıyla burada çalışmaya tutkunluk ve tükenmişlik ilişkisinin ele alınması gerektiği düşünümektedir.

1.2.2. Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişlik İlişkisi

Tükenmişlik kavramının ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından kullanıldığı ve burada tükenmişliğin mesleki tehlike olarak ele alındığı görülmektedir (Freudenberger 1974, Freudenberger 1987, Şahin ve ark 2008). Tükenmişlik konusunda literatürde birbirine yakın ancak farklı tanımlar bulunmaktadır. Freudenberger (1974) tarafından tükenmişlik, "aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı, başarısız olma, yıpranma veya karşılanamayan isteklerden dolayı iç kaynaklarda tükenme" olarak belirtilmektedir (Freudenberger 1974). Maslach (2003)'a göre tükenmişlik, çalışma hayatındaki stres artırıcı unsurlara karşı verilen bir tepkiyle paralel olarak oluşan yorgunluk, bitkinlik, çaresizlik, umutsuzluk duygularını içeren psikolojik sendrom olarak ifade edilmektedir (Maslach 2003). Brenninkmeijer ve Yperen (2003) tarafından tükenmişlik, kronik stres sonucunda meydana gelen zihinsel tükenme olarak düşünülmektedir (Brenninkmeijer ve Yperen 2003). Bakker ve ark (2004) tükenmişliği, kişinin işi ile ilgili ortaya çıkan negatif surumlar sonucu meydana gelen sendrom olarak değerlendirmektedir (Bakker ve ark 2004).

Maslach ve Jackson (1986) tarafından tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak "üç bileşenli psikolojik sendrom" olarak ele alınmaktadır (Maslach ve Jackson 1986). Duygusal tükenmişlik,

kişinin diğerlerinin istekleri karşılama konusunda yetersiz kalacağını düşünmesi ile psikolojik olarak işten uzaklaşarak çabalarını ve iletişimini azaltması olarak ifade edilmektedir (Maslach ve Jackson 1981). Duyarsızlaşmanın, kişiler arası iletişim ile ilgili olduğu belirtilmektedir (Maslach ve ark 2001). Kişilerin, başkalarının duygularına kayıtsız kalarak umursamaz bir tutum sergilemesini ifade etmektedir (Güllüce 2006). Kişisel başarıda düşme ise kişinin kendisini negatif değerlendirmesi olarak ele alınmaktadır (Cordes ve Dougherty1993). Yani kişinin kendisine olan saygı ve güvenini azaltması olarak görülmektedir (Hamann ve Gordon 2010).

Tükenmişliği ortaya çıkaran stres kaynakları, bireyin çalışma ortamındaki etkileşiminin sonucu olarak değerlendirilmektedir (Maslach 2003, Spector 2008). Bu bağlamda tükenmişliğe kapılan çalışanlar, işlerini tam olarak yerine getirememektedir. Dolayısıyla tükenmişlik ile hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Arı ve Bal 2008). Bu açıdan tükenmişlik, örgütlerde var olan çalışmaya tutkunluk ile de bağlantılı olarak ele alınmaktadır.

Maslach tarafından tükenmişlik ve tutkunluğun birbirinin zıttı kavramlar olduğu savunulmuştur. Schaufeli ise tükenmişlik ve tutkunluk arasındaki ilişkinin çok kuvvetli olmadığını ortaya çıkarmış ancak bu kavramlar arasındaki zıtlık ilişkisini savunanlar ile taban tabana karşıt bir durum da iddia edilememiştir (Maslach 2011). Tükenmişliğin yüksek olduğu durumlarda tutkunluğun düşük olmayabileceği veya tam tersi olarak tutkunluğun düşük olduğu durumlarda tükenmişliğin yüksek olmayabileceği ifade edilmiştir (Schaufeli ve ark 2002).

Maslach ve Leiter tutkunluğun üç boyutunu enerji, bağlılık ve yeterlilik olarak belirlerken tükenmişliğin üç boyutunu ise duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi olarak belirtmektedir (Leiter ve Maslach 2004). Burada duygusal tükenmenin yerine enerji, duyarsızlaşmanın yerine bağlılık ve düşük başarı hissinin yerine yeterliliğin birbirinin zıttı oluğu belirtilmektedir. Dolayısıyla araştırmalara bakıldığında tükenmişlik ile tutkunluğun birbirinin zıttı olma iddiası üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir (Çankır 2016).

Bu konuya oldukça fazla eleştiri yapılmıştır. Özellikle aynı ölçüm aracı ile ikisinin de ölçülmesi durumunda olumsuz sonuçlar ortaya çıkarılmıştır. Bunlardan

birincisi, her iki kavramın tamamen negatif korelasyona sahip olmasının mantıklı bulunmamasıdır. Eğer çalışan tükenmişlik yaşamıyorsa bu tamamen kişinin çalışmaya tutkun olduğu anlamına gelememektedir. İkincisi ise aynı sorulara sahip ölçümle ilişkilerin ampirik olarak çalışılamamasıdır (Schaufeli ve Bakker 2004).

1.2.3. Çalışmaya Tutkunluk ile Benzer Kavramlar

Burada tutkunluk kavramı ile karıştırılan bazı kavramaların benzer ve farklı yönleri üzerine durulmuştur. Bu bağlamada işkoliklik, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, iş tatmini kavramaları üzerinde kısaca durulmuştur.

İşkoliklik

Oates tarafından ilk kez ortaya çıkarılan işkoliklik kavramı, durmaksızın çalışmaya yönelik olarak bireyde oluşan kontrol edilemeyen arzu ve baskı hissi olarak ifade edilmektedir. Bu durum bir bağımlılık olarak değerlendirilmektedir (Oates 1971). İşkolik olarak ifade edilen bireyler, mesai saatlerinde durmaksızın çalıştıkları gibi mesai saatleri dışında da sürekli işlerini düşünmekte ve zihinlerini yormaktadırlar (Mudrack 2006). Benzer şekilde Spencer ve Robbins (1992) işkolikliğin, işe aşırı bağlı olma ve iş için çok zaman ayırma şeklinde iki önemli nokta üzerinden ele alınması gerektiğini belirtmektedir (Spencer ve Robbins 1992). Snir ve Harpaz (2004) tarafından da işkoliklik, dışarıdan bir baskı olmaksızın bireyin işiyle ilgili faaliyet ve düşüncelere çokça zaman ayırması olarak değerlendirilmektedir (Ayesha ve Tasnuva 2013). Dolayısıyla işkoliklik, iş görenin zamanın büyük bir çoğunluğunu yaptığı işine ayırmasını esas almaktadır (Machlowitz 1980).

Başka bir düşünceye göre işkoliklik, kişilerin mutluluğuna, sağlığına, sosyal faaliyetlerine ve insan ilişkilerine zarar verecek ölçüde işle ilgilenme durumunu ifade etmektedir (Oates 1971). İşkolikler, başarmak için kendilerine sürekli olarak büyük hedefler koyarlar ve böylece çok fazla çalışmaları gerekmektedir. Ayrıca kendilerine sınırlar da koymadıkları için kendilerini hiç bir zaman yeterli çaba harcamış olarak görememektedirler (Bulgurcu Gürel ve Altınoğlu 2016).

İşkolik insanların aşağıda verilen özelliklere sahip olması beklenmektedir (Robinson 1995, Charming Healt Center 2007):

- *"İşkoliklerin işleri her şeyden önce gelmektedir,*
- *İşkolikler zamalarının sosyal aktiviteler ile geçirilmesini israf olarak görürler,*
- *İşkolik kişiler boş zamanlarının çoğunda işleri ile ilgilenirler,*
- *İşkolikler sürekli yorgunluktan şikâyetçi olmalarına rağmen işleri bölünse hemen tepki gösterirler,*
- *İşkolikler aileleriyle yeteri kadar vakit geçirmediklerini bilirler ancak bu durumu dikkate almazlar,*
- *İşkolikler bulundukları işte en iyi kendilerinin olduklarına inanırlar ve*
- *İşkolikler hayatın diğer alanlarından çalarak çalışama memnuniyeti sağlayan tek etken olarak görmektedirler."*

İşkoliklik bazı araştırmacılar tarafından olumlu, bazıları tarafından ise olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Maclowitz (1980) yaptığı araştırmada işkolik bireylerin mutlu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumu işkolik insanların sevdikleri işi yapmaları ile açıklamaktadır (Burke ve ark 2004). Benzer şekilde Cantarow (1979)'un çalışmasına göre de işkolikler işlerine karşı duydukları bu bağlılıktan mutluluk duymaktadır (Harpaz ve Snir 2003). Bunu aksine işkoliği olumsuz olarak ele alan araştırmacılar da bulunmaktadır. İşe karşı bu aşırı ve engellenemez bağlılık durumunun kısa vadede olumlu sonuçlara sebep olacağı düşünülse de uzun vadeli bakıldığında psikolojik, biyolojik ve sosyal problemlere neden olduğu görülmüştür (Robinson 1995). Schaufeli ve ark (2011)'a göre işkoliklerin, iş dışında da işlerini düşünmekten kendilerini alıkoyamadıkları için duygusal tükenme yaşadıklarını elde edilmiştir (Schaufeli ve ark 2011). Dolayısıyla bu durum sağlıklarını, mutluluklarını, sosyal aktivitelerini olumsuz etkilemektedir (Mudrack 2006).

Sonuç olarak işkoliklik ve çalışmaya tutkunluk kavramlarının daha fazla çaba göstermek ortak noktaları iken (Oates 1971) çalışmaya tutkunluk olumlu bir durum, işkoliklik ise olumsuz bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda çalışmaya tutkun bireylerin işlerinden zevk aldıkları için sosyal hayatları da mutlu oldukları ancak işkoliklerin sağlık ve huzurlarını kaybettikleri görülmektedir (Öz 2016). Çünkü işkolik bireyler kendilerini zorunda hissettikleri için veya engel olamadıkları için çalışmaktadır (Schaufeli 2008). Çalışmaya tutkun bireyler ise

çalışırken kendilerini işlerine kaptırmaları ve yoğun bir şekilde çalışmalarına rağmen işlerini kendilerini zorlamadan ve eğlenerek yerine getirdiklerinden dolayı işkoliklerin tersine iş dışı aktivitelerden keyif almaktadır (Schaufeli 2008, Bakker 2011).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık konusu incelendiğinde, literatürde pek çok tanım görmek mümkündür. Şahin (2007) tarafından örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgürütün misyon ve vizyonunu benimseyerek gerekttiğinde örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının üzerinde tutması (Şahin 2007); Hellriegel 2007 ve Mowday ve ark 1982 tarafından, bireyin hedef ve beklentilerinin örgütün hedef ve beklentileri ile örtüşmesi sonucunda kendini örgütün bir paçası olarak görmesi ve yoğun bir gayret göstermesi (Mowday ve ark 1982, Hellriegel 2007); Salancik (1977) tarafından, örgüt üyesinin bulunduğu örgütün davranışlarına bağlanması (Salancik 1977); Wiener (1982) tarafından, örgüt amaçları için hareket etme ve içselleştirilmiş baskı durumu (Wiener 1982); Steers (1977) tarafından çalışan örgütü ailesi olarak görmesi ve örgütün bir parçası olarak çaba göstermesi (Steers 1977); O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından, çalışanın içinde bulunduğu örgüte psikolojik olarak bağlanması (O'Reilly ve Chatman 1986); Schermerhorn ve ark (1994) tarafından çalışanın örgütle kurduğu kuvvet birliği ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetme derecesi (Schermerhorn ve ark 1994); Herscovitch ve Meyer (2002) tarafından bireylerin örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemesi ve bunlara ulaşmak için üstün bir çaba sarfetmesi (Herscovitch ve Meyer 2002); O'Reilley (1989) tarafından örgüte karşı duyulan güçlü inanç, sadakat ve işe karşı duyulan ilgi (O'Reilley 1989) olarak ifade edilmektedir.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık, örgüte duyulan inanç, örgütün çıkarı kapsamında daha çok performans gösterme ve örgüt içerinde yaşamına devam etmek için güçlü bir isteklilik durumunu göstermektedir (Seel ve Knight 1987). Ayrıca yapılan bütün tanımlardan hareketle örgütsel bağlılık çalışanın, içinde bulunduğu organizasyon ile özdeşleşmesi olarak tanımlanabilmektedir (Porter ve ark 1974).

Örgütsel bağlılık Allen ve Meyer tarafından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olarak ele alınmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanın içinde bulunduğu örgütün kendi değerleri ile örtüştüğünü hissederek örgütte çalışma isteği duyması ve örgüt içi faaliyetlerle özdeşleşmesini ifade etmektedir (Meyer ve Allen 1990, Meyer ve Allen 1991, Demirel 2009). Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmasıyla maliyet ilişkisi biteceğinden ve mevcut alternatifler az olduğundan çalışmaya devam etmesini ifade etmektedir (Meyer ve Allen 1990, Meyer ve Allen 1991, Kaya 2007). Yani maliyet ve olumsuzluklar dikkate alınarak işe devam etmenin bir zorunluluk olarak görülmesidir (Meyer ve Allen 1997). Normatif bağlılıkta ise çalışmanın bulunduğu öergütte kalmasını ahlaki ve doğru olarak niteleyen duygusal bir gereklilik anlayışı bulunmaktadır (Meyer ve Allen 1991, Kaya 2007). Burada çalışanlar işletmeden ayrılmamaları gerektiğine inandıklarından dolayı örgüte bağlılık duymaktadırlar (Meyer ve Allen 1997).

Örgütsel bağlılığı gösteren üç önemli nokta bulunmaktadır (Mowday ve ark 1982, Song 2009, Joo 2010):

- *Örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek ve örgüte sıkıca bağlanma,*
- *Örgütün amaçlarına elde etmek için çabalama ve*
- *Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.*

Yapılan pek çok çalışmada, örgütsel bağlılığının yüksek olması daha çok performans gösteren, daha üretken, örgüte karşı daha sorumluluk bilincine sahip çalışanların olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Organ ve Ryan 1995, Wang ve Wong 2011). Bu bağlamda örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, örgütte verilen talimatları gönüllü olarak ve severek yerine getirmektedir (Becker 1960). Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, örgüt içerisinde aktif bir çalışan olarak yer almaya istekli olmaktadır (Davis ve Newstrom 1989). Buna paralel olarak çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılmaları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Balcı 2003).

Örgütsel bağlılık ve çalışmaya tutkunluk benzer kavramlar olarak görülmektedir. Ancak çalışmaya tutkunluk işin kendisine odaklanmakta, örgütsel bağlılık ise örgütün bütünü ile ilgilenmektedir (Maslach 2001). Ayrıca bireylerin

çalışmaya tutkun olması için örgütsel bağlılık duygusunun bulunmasını gerektirmemektedir. Bunun tersi de söz konusu olmaktadır (Roberts ve Davenport 2002).

İşe Bağlılık

İşe bağlılık konusuna ilişkin pek çok tanım bulunmaktadır. İşe bağlılık, bireylerin itibar kazanma, öz-saygı, benlik geliştirme gibi ihtiyaçlarından dolayı işe dâhil olmalarını ifade etmektedir (Allport 1943). Burada birey işi yaşamının merkezinde bulunmaktadır (Blau ve Boal 1987). İşe bağlılık, işgörenin işi benimseme derecesi olarak da değerlendirilmektedir (Lodahl ve Kejner 1965). Bu durum örgütsel amaçları gerçekleştirirken işgörenin işini sahiplenmesi açısından önemli görülmektedir (Zorlu ve ark 2016). Ayrıca işe bağlılık, bireylerin kendilerini yapılan iş ile düşünsel veya bilişsel düzeyde özdeşleştirmesini ifade etmektedir. İşe bağlılığı yüksek olan çalışanlar, iş dışındaki zamanlarda bile işi düşünmektedirler (Kanungo 1982).

İşe bağlılık, bireylerin işteki beklenen talepleri yerine getirirken etkili ve enerjik olmalarını ifade etmektedir (Eryılmaz ve Doğan 2012). Yani bireylerin işten doyum almaları, kendilerini işe adamaları ve işe yoğunlaşmaları olarak süreklilik içeren duygusal ve bilişsel bir durum olarak değerlendirilmektedir (Kabar 2017). Kişilerin bulundukları işe kendisini vermesi ve işte potansiyelini kullanarak motive olabilmesi, bilişsel ve duygusal boyutlar ile ilişkilendirilmektedir (May ve ark 2004). Benzer şekilde Yoshimura (1996)'ya göre de işe bağlılık duygusal, bilişsel ve davranışsal unsurlardan meydana gelmektedir. Buradaki duygusal bağlılık, işine ilgi gösterme ve işi sevme, bilişsel bağlılık ise işe aktif katılım ve özsaygı sahibi olma olarak ifade edilmektedir (Yoshimura 1996).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde kişinin işe bağlılığı arttıkça yorgunluk hissi, performans düşüşü, işi bırakma, işe geç gitme gibi davranışların azalarak (Reichers 1985), kariyer basamaklarında hızlı yükseliş, hedeflere kolay ulaşma gibi durumların arttığı görülmektedir (Randall 1987).

Çalışmaya tutkunluk ve işe bağlılık kavramları aynı şeyi ifade etmemekle birlikte işe bağlılık, çalışmaya tutkunluğun bir parçası olarak değerlendirilmektedir (Maslach 2001, Macey 2008). Ayrıca işe bağlılık kişinin zihinsel yapısı ilgili, çalışmaya tutkunluk ise bağlılığın duygusal yönü ile ilgili olarak görülmektedir (Bakalcı 2010). May ve ark (2010) çalışmaya tutkunluğun işe bağlılığı meydana getireceğini, yoğun olarak çalışmaya tutkun kişilerin zamanla işe bağlı hale gelecekleri belirtilmektedir (May ve ark 2010).

İş Tatmini

İş tatmininin teorik temelleri, Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisine, Herzberg'in (1966) Çift Faktör Kuramına ve Vroom'un (1964) Beklenti Teorisne kadar dayanmaktadır (Adler ve ark 1985, Eren 2000, Koçel 2001). Tatmin kavramının sözlük anlamı "İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum" olarak verilmektedir (TDK 2012).

İş tatmini ile ilgili olarak literatür de çok sayıda tanıma yer verilmektedir. İş tatmini işyerindeki çalışanların memnuniyetini ifade eden iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi pek çok konuyu kapsayan çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır (Luthan 1995, Turner 2007). İş tatmini çalışanın işle ilgili hissetlerini yani duygu ve düşüncelerini kapsamaktadır (Öz 2016). İş tatmini, iş özellikleri ve işgören isteklerinin birbiriyle paralel olması doğrultusunda işten duyulan hoşnutluğu veya olumlu duygusal durumu ifade etmektedir (Akıncı 2002, Spector ve ark 2009). İşlerinden tatmin olan bireyler, bulundukları işi değerlendirmekte ve bunun sonucunda zevk veren ve olumlu duygulara sebep olan bir iş olarak belirtmektedirler. Yani çalışanların işlerine karşı duydukları hoşnutluk olarak tanımlanmaktadır (Davis 1988). Vroom (1967)'a göre kişinin işindeki rolüne karşı olan olumlu tepkileri iş tatmini, olumsuz tepkilerini ise iş tatminsizliği olarak değerlendirilmektedir (Vroom 1967). İşe yönelik tepkileri gösteren iş tatmini, hem iş şartlarını hem de işten dolayı elde edilen sonuçların değerlendirilmesini içermektedir (Tsai ve Wu 2008). Oshagbemi (1997)'a göre iş tatmini çalışanın işten elde ettiği sonuç ile beklentisinin karşılaştırılması sonucunda oluşan duygusal bir tepkidir (Oshagbemi 1997). Yani çalışanların işinden beklediği ya da arzuladığı ödüller ile gerçekleşen çıktıların karşılaştırılmasıdır (Cranny ve ark 1992). Bu anlamda

organizasyonların faaliyetlerini gerçekleştirme ve çalışanlara yönelik yaklaşımları iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır (Spector 1997). Odom ve ark (1990) tarafından verilen tanıma göre iş tatmini çalışanın işine duyduğu iç, dış ve genel bakışına yönelik hislerini ifade etmektedir (Odom ve ark 1990). Robbins ve Judge (2013) tarafından işin değerlendirilmesi sonucu oluşan pozitif duygu olarak verilmektedir (Robbins ve Judge 2013).

Yukarıda verilen tanımlardan yola çıkılarak iş tatmininin üç temel özelliği üzerine durulmaktadır (Luthans 1989):

- *İş tatmini, iş durumuna karşı verilen durumsal bir tepkidir. Dolayısıyla gözle görülmeyeceği için sadece ifade edilir.*
- *İş tatmini, insan ihtiyaçların veya beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı ile ilgilidir.*
- *İş tatmini, işin kendisi, terfi olanakları, ücret, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi pek çok durum ile ilişkilidir.*

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında iş tatminin çalışanların davranışları ve mutlulukları üzerinde etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Rouleau ve ark 2012). Bu bağlamda iş tatmini iş performansı, örgütsel etkililik ve verimlilik, işgören ilişkileri, hayal kırıklığı, devamsızlık, işgücü devri, işgören sağlığı, çalışma ortamının barış ve güvenliğine etki ettiğinden dolayı örgüt açısından da önemle üzerinde durulmaktadır (Khaleque ve Rahman 1987, Witt 1989, Quarstein ve ark 1992, Shalley ve ark 2000, Handsome 2009, Tsai ve Wu 2010).

Çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini kavramaları ayrıntılı olarak incelendiğinde, çalışmaya tutkunluğun iş tatminindeki gibi çalışanın işinden duyduğu memnuniyetin dışında daha geniş ve kapsamlı bir kavram olarak ele alınmaktadır. Ayrıca çalışmaya tutkunluk kişiyi harekete geçirirken, iş tatmini doygunluğu ifade etmektedir (Macey 2008).

1.2.4. Çalışmaya Tutkunluğun Sonuçları

Çalışmaya tutkun olan yani işleri ile bütünleşen bireyler, işlerini sahiplenmekte ve işlerine yoğunlaşarak daha çok çaba harcamakta ve başarılı olmak

istemektedir. Dolayısıyla onların göstereceği bireysel çaba ve başarı örgüt için de olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Haudan 2008).

Yapılan araştırmalarda çalışmaya tutkunluğun sonuçlarına bakıldığında performans, müşteri memnuniyeti ve finansal çıktılar gibi pek çok alana etkisinin olduğu tespit edilmektedir (Bakker 2011). İşlerine tutkun çalışanların daha çok motive oldukları ve daha çok çalıştıkları dolayısıyla da daha verimli oldukları görülmektedir. Bunun sonucunda müşteri ihtiyacının karşılandığı ve sadakatinin arttığı ve böylece satış ve kârın da yükseldiği, personel devir hızının düştüğü ve maliyetlerin azaldığı belirtilmektedir (Roberts ve Davenport 2002). İşleriyle bütünleşmiş çalışanlar, işlerini severek ve kendilerini vererek yapmaktadır. Geribildirim olarak başarı, bilinirlik ve takdir beklemektedirler. Bunu gördükleri takdirde yoğun çalışmaları sonucu yorgun olmalarına rağmen başarı hissinin verdiği tatminle kendilerini huzurlu hissetmektedirler (Bakker 2011).

1.3. Örgütsel Erdemlilik (Organizational Virtuousness) Kavramı ve Kapsamı

Örgütsel erdemlilik kavramını anlamak için öncelikle erdem kavramı incelenmektedir. Bunun yanı sıra erdemle çok yakın anlamlı olan ve sıkça karıştılan ahlâk kavramına kısaca yer verilmektedir.

1.3.1. Erdem Kavramı

Türk Dil Kurumuna göre erdem, "Ahlâkın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adı, fazilet" şeklinde erdemlilik de "erdemli olma durumu, faziletli olma" olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu [TDK] 2014). Erdem kelimesi, Türkçeye İngilizceden “virtüöz” olarak geçmekte ve İngilizcede “virtue” Latincede “virtus” olarak ifade edilmektedir (Yücel ve Palabıyık 2016). Erdem kavramı Antik Yunan’da "bir varlığın yerine getirmesi gereken işlevi en iyi biçimde yerine getirmesi" olarak dikkat çekmektedir. Homeros’un hikâyelerinde ise bu kavram, her tür üstünlük veya fazilet anlamında verilmektedir (Ocak 2011). Erdem, bireyin en yüksek potansiyelini gerçekleştirecek şekilde kendi kendini gerçekleştirmesi için sahip olması gereken özellik olarak belirtilmektedir (Küçükalp 2008, Provis 2010). Erdemi oluşturan alt ögelere bakıldığında,

adalet/hakseverlik, bilgelik, cömertlik, basiret, nezaket, dostluk, iman, umut, yardımseverlik, iyilikseverlik, vatanseverlik, mütevazılık, aşk, dürüstlük, cesaret, ölçülülük kavramlarının ele alındığı görülmektedir (Arıkan 2018).

Peterson ve Seligman (2004) tarafından geliştirilen ve tüm kültürlerde geçerli kabul edilen 6 temel erdem aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (Peterson ve Seligman 2004):

> ***Bilgelik/Hikmet:*** *Hayatı anlamlandırmak için bilgi elde edilmesini ve bu bilginin kullanılmasını ifade temektedir. Bireyin bilişsel yeterliliği elde etmesiyle ilgili görülmektedir. Bilgelik erdemi; yaratıcılık, merak, açık fikirlilik, öğrenme sevgisi ve perspektif alt erdemlerinden meydana gelmektedir.*
>
> ***Cesaret:*** *Bireyin tüm sıkıntı ve engeller karşısında yılmadan istekli ve kararlı bir şekilde dik durmasını ifade etmektedir. Bu erdem türünün otantiklik, cesaret, azim ve şevk olmak üzere alt erdemlerden meydana gelmektedir.*
>
> ***İnsaniyet:*** *Kişiler arası ilişkilere önem vererek yakın ve sevecen davranılmasını ifade etmektedir. Bu erdem türü iyi yüreklilik, sevgi ve sosyal zekâ olmak üzere üç alt erdemi temsil etmektedir.*
>
> ***Adalet:*** *Toplumsal yaşamın temelinde adalet bulunmaktadır. Refah içerisinde ve sağlıklı bir toplumdan bahsetmek için adaletin işlerliğinin iyi olması gerekmektedir. Bu erdem türü hakkaniyet, liderlik ve takım çalışması olmak üzere üç alt erdem türünden meydana gelmektedir.*
>
> ***Ölçülülük:*** *Bu erdem türü bireylerin aşırılıktan kaçınmasını orta yolu bulabilmesini ifade etmektedir. Ölçülülük erdemi dört alt erdemden meydana gelmektedir. Bunlar; affedicilik, alçakgönüllülük, sağduyuluk (tedbirlilik), öz kontrol olarak belirtilmektedir.*
>
> ***Aşkınlık:*** *Bu erdem türü bireylerin hayatını anlamlı kılmaya yardımcı olmaktadır. Güzelliği ve mükemmelliği takdir, şükür, umut, espri anlayışı, maneviyat gibi kavramlar aşkınlık erdeminin alt erdemleri olarak verilmektedir.*

Erdem, kişilerin yüksek potansiyel sergileyerek harekete geçmesini sağlamaktadır (Özgener 2004). Amacı kalıcı mutluluğu arttırmak olan pozitif psikoloji (Seligman 2007) çalışmalarında, erdemin bireysel ve örgütsel olarak mutluluğu sağladığına yönelik sonuçlar elde edilmiştir (Sheldon ve King 2001).

Sokrates için erdem bilgi olarak değerlendirilmektedir. O'na göre iyiye ulaşmanın yolu iyi ve kötüyü ayırt etmekten geçmektedir ve bunun için de bilgiye ihtiyacımız bulunmaktadır (Platon 1986). Hiç kimsenin bilerek ve isteyerek kötülük

yapmayacağı ifade edilmektedir (Copleston 1990). Aristotales ise Sokrates'in belirttiğinin aksine bilginin yeterli olmadığını bunun eyleme yani davranışa dönüşmesi gerektiğini savunmaktadır. Sokrates, erdemi sadece hekimin bilgisi olarak ele alırken Aristoteles ise erdemi sadece tedavi yöntemini bilmek değil hastalığı tedavi etmek olduğunu ifade etmektedir (Aristoteles 1999) Dolayısıyla erdemin pasif bir bilgiye değil aktif olarak bilginin icra edilmesine bağlı olduğu sonucuna varılmaktadır (Aristoteles 2005).

Erdemlilik kavramı erdem sözcüğünden türemiştir (Yücel ve Palabıyık 2016). Erdemlilik insan onuruna yakışacak davranışlar göstermek ve ahlâki değerlere önem veren bir kişiliğe sahip olmayı ifade etmektedir (Akbolat ve ark 2017). Erdemlilik, kişilerin ideal mükemmellik durumu olarak belirtilmektedir (Arjoon 2000, Bright ve ark 2006). Barclay ve ark (2010)'ın ifadesiyle erdemlilik, olumlu performans göstergelerini arttırıp negatif sonuçları engellemektedir (Barclay ve ark 2010). Ayrıca erdemlilik insanların doğuştan değil daha sonradan öğrenmeyle kazandığı üstünlük olarak ele alınmaktadır (Rego ve ark 2010).

Erdem kavramının ne olduğu ya da ne olmadığı konusunda yapılan araştırmalarda özellikle ahlâk felsefesiyle bağlantılı olarak ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda erdemin insanı "ahlaki iyi"ye yönlendiren ve belirli değerler üzerine odaklandıran bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Arıkan 2018). Ahlâk olgusunun temelini oluşturan ve bireysel boyutunu yansıtan erdem kavramını (Bıçak 2008) ayrıntılı olarak incelemek için ahlâk kavramına da bakmak gerekmektedir.

1.3.2. Ahlâk Kavramı

Ahlâk kelimesi kökeni açısından İngilizce “morality”, Latince “mos”, Arapça “hulk”, Yunanca “ethos” ve Latince “mos” kelimelerine dayanmaktadır (Aktan 1994). Ahlâk kavramı toplumdan topluma ve kültürden kültüre değişiklik gösteren göreceli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Özkul 2009). Ahlâk, toplumun yaşamına yön veren inançlar, töreler, normlar, ilkeler, yasaklar, gelenek ve göreneklerden oluşmaktadır. Tüm bunların toplum tarafından benimsenerek huzur ve mutluluk sağlanması amaçlanmaktadır (Aydın 2011).

Ahlâk genel olarak ele alındığında iyi ve kötünün ayırt edilmesi, doğru ve yanlışın belirlenmesi, insanın yapması veya yapmaması gereken ya da beklenen davranış ve eylemlerin tespit edilmesi kapsamaktadır (Aktan 2009).

Ahlak felsefesi ile uğraşan filozoflar üç temel problemin cevabını aramaktadır. 1. İyi veya en yüksek iyi problemi, 2. Doğru eylem problemi, 3. Özgürlük problemi. Bunlara karşılık üç temel soru sormaktadır. 1. Neyi seçmeliyim? 2. Neyi yapmalıyım? 3. İnsan özgür müdür? (Özlem 2010).

Sokrates, iyi ve ahlâklı olmayı kozmik düzenle uyum içinde olmak olarak değerlendirmektedir. O'na göre insanların, bütün varlıklar gibi yerine getirmesi gereken işlevleri ve nihai amacı bulunmaktadır. Bu bağlamda ahlâkın da doğal düzenin bir parçası olduğunu savunmaktadır (Özkan 2013). Ahlâk olgusunun temelinde erdemlilik kavramı bulunmakla birlikte ahlâk, erdemliliğin bireysel boyutunu oluşturmaktadır (Özkul 2009). Yani erdem ahlâki anlamda bir kişilik özelliğini ifade etmektedir. Bu bağlamda ahlâken edemli kişiler toplumun ortak olan ahlâk değerlerine sıkıca bağlılık duymaktadır (Ocak 2011).

1.3.3. Örgütsel Erdemlilik

Erdemlilik kavramı bireylerin ve organizasyonların en iyi olma arzusu ile ilgili bir kavram olarak verilmektedir (Cameron ve ark 2004). Benzer şekilde Caza ve ark tarafından da erdemlilik bireylerin, kendilerinin en iyi olmayı arzulaması olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda erdemlilik performansı artıran ve olumsuzlukları ortadan kaldıran bir durum olarak değerlendirilmektedir (Barclay ve ark 2010). Ayrıca erdemlilik özelliklerinin doğuştan gelmediğini sonradan öğrenme ile kazanıldığı ifade edilmektedir. Bu özelliklerin ahlâken iyi bir insanı temsil ettiği görülmektedir (Rego ve ark 2010).

Örgütsel erdemlilikte, bireyde var olan erdemin örgüte katkı sağladığı düşünülmektedir. Çünkü bireysel düzeydeki erdemlilik, örgütsel düzeyde erdemliliği kolaylaştırmaktadır (Cameron ve ark 2004, Luthans ve Youssef 2007, Vallet 2010). Örgüt açısından erdemlilik örgüt kültürünün bir parçasıdır ve örgütün ahlâki amaçları

ile ilgilenmektedir (Park ve Peterson 2003, Cameron ve ark 2004). Örgütsel erdemlilik; iyilik, hoşgörü, dürüstlük, sosyal gelişim ve ahlâki iyilik gibi niteliklerle ifade edilmektedir (Çelik ve Telman 2013). Çalışanlar örgütlerinin yüksek düzeyde erdemli olduğunu algıladığında örgütün onlara desteği yanında aynı zamanda dürüst ve anlayışlı olduğunu hissetmekte ve böylece kendilerini örgütün bir parçası olarak motive etmektedirler (Tsachouridi ve Nikandrou 2016). Örgütsel erdemliliğe sahip olan kurumlar, diğer kurumlara göre daha başarılı, daha kârlı, daha yaratıcı ve yenilikçi olmaktadır (Caza ve ark 2004). Kurumların olduğu kadar yöneticilerin de erdemli olmaları gerekmektedir. Erdemli bir yönetici, çalışanlara özgürlük tanıyarak yeni fikirler ve projeler geliştirmesi sağlamakta ve kendi yeteneklerini kullanmalarına imkân vererek performansının daha iyi olmasına katkı vermektedir (Bertlan 2009). Dolayısıyla örgütsel erdemliliğin yüksek olduğu kurumlarda çalışanlar daha katılımcı ve bağlı olmaktadır (Bright ve ark 2014).

Örgütteki kişilerin erdemli davranışlar göstermesi çalışanlar tarafından yüksek destek algısı oluşturmakta ve böylece olumlu çıktılar elde edilmektedir (Eşkin Bacaksız 2016). Yüksek erdem seviyesine sahip kurumların da diğerlerine göre daha fazla başarı gösterdikleri, daha fazla kâr sağladıkları, daha yaratıcı ve yenilikçi oldukları, olumsuzluklarla daha kolay başa çıktıkları ve müşterilerini daha çok kendilerine bağlı hale getirdikleri görülmektedir (Caza ve ark 2004). Kâr amacı olsun yada olmasın her türlü organizasyonun erdemli olması gerekmektedir. Çünkü erdem, insanların içinde bulunduğu her türlü organizasyon ve topluluğun itibarı ve geleceği açısından oldukça önemli görülmektedir (Torlak 2008). Bu bağlamda örgütsel erdemliliğin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların örgütü benimsemesi ve performansın artması beklemektedir (Eşkin Bacaksız 2016).

Organizasyonların erdemli olmasının yolu yöneticinin de erdemli olmasından geçmektedir. Yöneticinin erdemli olması çalışanların daha iyi performans göstermesini sağladığı gibi yeni projeler ve fikirler geliştirmelerine de imkân vermektedir (Bertland 2009). Sonuç olarak erdem, bireye ve topluma faydalıdır ve ihmal edilmeleri halinde önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır (Eşkin Bacaksız 2016).

Çizelge 1.2. Erdemlilik ile Benzer Kavramların Farklılıkları.

Benzer Kavramlar	**Sorular**	**Erdemlilik**	**Sorular**
Etik	Benim sorumluluğum nedir? Zarar nasıl önlenebilir?	**Erdemlilik**	Yüceltme nedir? İyi nasıl üretilebilir?
Ahlâk	Doğru nedir? Ahlâk nedir?	**Erdemlilik**	En iyisi nedir? Onurlu olan nedir?
Değer	Temel varsayımlar, beklentiler ve yönelimler nelerdir? Normatif ve varsayılan nedir?	**Erdemlilik**	İyilik nedir? Hayat veren nedir?
Etkililik	Hedeflerimize ulaşıyor muyuz, değer yaratıyor ve başarılı bir şekilde çalışıyor muyuz? Başarılı bir şekilde rekabet ediyor muyuz?	**Erdemlilik**	En iyisini savunuyor muyuz? En yüksek insan potansiyelini takip ediyor muyuz?
Temel Yetkinlik	Hedeflerimize nasıl ulaşabiliriz? Diğerlerinden daha iyisini yapabilir miyiz? Özgünlüğümüz nedir?	**Erdemlilik**	Yaptığımız işte derin bir amaç var mı? Başkalarına güç katabilir miyiz?
Sosyal sorumluluk	Örgütten ne bekleniyor? Nasıl fayda veya katkıları elde edebiliriz?	**Erdemlilik**	Yardımseverlik nedir? Başkalarının gelişmesine nasıl yardımcı olabiliriz?

Kaynak: Cameron 2003, Cameron ve ark 2004, Aktan 2009'ten uyarlanmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü gibi erdemliliğe benzer pek çok kavram bulunmaktadır. Bu kavramların birbirinden farkı tabloda sorular yardımı ile verilmektedir.

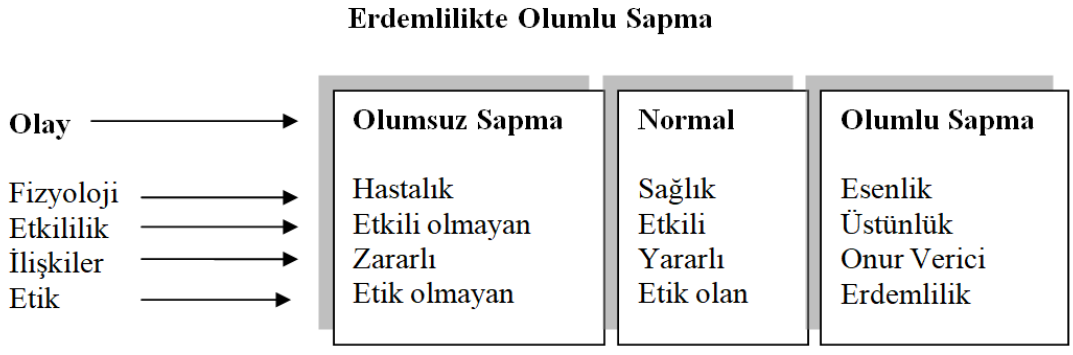
Örgütler ve bireyler tamamen erdemli ya da erdemsiz olarak sınıflandırılamadığı gibi erdemliliği ölçebilecek tek bir gösterge de bulunmamaktadır (Cameron ve ark 2004). Cameron ve arkadaşları (2004) tarafından iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcılık olmak üzere beş boyuttan oluşan örgütsel erdemlilik ölçeği oluşturulmuştur (Cameron ve ark 2004). Bu araştırmada kullanılan

Cameron ve ark (2004)'ın örgütsel erdemlilik ölçeğinde yer alan beş boyuta kısaca yer verilmektedir.

1.3.4. Örgütsel Erdemliliğin Boyutları

İyimserlik boyutu, örgüt üyelerinin karşılaştıkları zorluklarla iyi düşünceler içerisinde başarılı olma inancını ifade etmektedir. *Güven boyutu,* örgüte ve üyelere karşı duyulan saygı, inanç ve iltimatı ifade etmektedir. *Merhamet boyutu,* bireylerin birbirlerine karşı iyi niyetli yaklaşımını ifade etmektedir (Cameron ve ark 2002, Rego ve ark 2010). Merhametli bireyler birbirlerine karşı alçakgönüllü, düşünceli, yardımsever olduğu gözlemlenmektedir (Cameron ve ark 2004). *Dürüstlük boyutu,* doğruluğu ifade etmektedir (Rego ve ark 2010). Yani onurlu olma ve her durumda doğruluğu savunma olarak tanımlanmaktadır (Cameron ve ark 2004). *Bağışlayıcılık* boyutu, yapılan hataların affedilebileceği anlamında kullanılmaktadır (Rego ve ark 2010). Burada önemli olanın yapılan hataları avantaja çevirmek olduğu ifade edilmektedir (Cameron ve ark 2004).

Örgütsel erdemlilik, iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcılığın yüksek seviyede olduğu örgütlerde mümkün olmaktadır (Cameron ve ark 2002). Ayrıca böyle olan örgütlerde olumlu sapma durumu olduğu ifade edilmektedir (Bright ve ark 2006).



Şekil 1.4. Erdemliliğin Olumlu Sapma Durumu.
Kaynak: Cameron 2003, Bright ve ark 2006'dan uyarlanmıştır.

Şekil 1.4'e göre erdemlilik olumlu sapma içerisinde yer almaktadır. Organizasyonlarda bulunan davranışlar olumsuzdan olumluya doğru ilerlemektedir.

Etik olmayan, zararlı davranışlar olumsuz sapmalar olarak; yeterli olmasa da kabul edilebilir olan davranışlar normal olarak; onur verme, üstün olma, esenlik ve erdemli olma gibi yeterli seviyede davranışlar ise olumlu sapma olarak verilmektedir.

1.3.5. Örgütsel Erdemliliğin Sonuçları

Erdemlilik, bireyler ve örgütler açısından önemlilik göstermektedir. Bir örgütün çalışanları örgütün erdemli olduğunu algılarsa, örgüt hakkında olumlu düşünceler geliştirmektedir (Dutton ve Heaphy 2003). Erdemli bir örgütte çalışanlar sorunları çözmede yaratıcı, sıkıntıları azaltan daha mutlu bir ruh haline sahip olmaktadır (Fridrickson 2001). Ayrıca erdemli örgütler çalışanlara güven vermektedir ve daha yüksek düzeyde bireysel ve toplumsal faydalar elde etme ihtimalini artırmaktadır (Bolino ve ark 2002). Torlak (2008)'a göre de örgütlerin erdemlilik seviyesi yüksek olursa örgütsel itibarının ve sosyal kabulünün yüksek olacağı belirtilmektedir (Torlak 2008). Erdem seviyesi yüksek olan örgütler daha yenilikçi ve yaratıcı olmaktadır. Böylece rakiplerinden daha başarılı olmakta ve daha fazla kâr elde etmektedir. Bunun yanında müşterilerin de örgüte karşı bağlılıklarını artırmaktadır (Caza 2009).

Yöneticilerin erdemli olması da oldukça önemlidir. Erdemli bir yönetici, çalışanların performansın daha iyi katkıda bulunmaktadır. Çalışanların, kendi yeteneklerini kullanmasını sağlayarak yeni projeler ve fikirler geliştirmelerini desteklemekte ve özgürlük alanlarını genişletmektedir (Bertland 2009). Örgüt içerisinde erdemliliğin sağlanabilmesi için çalışan davranışlarının cesaretlendirmesi gerekmektedir (Cameron ve ark 2004).

Yapılan araştırmalar yüksek erdem seviyesine sahip olan kurumların daha fazla başarı sağladıkları, daha yenilikçi oldukları, daha fazla kar sağladıkları, müşterilerine daha yakın oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Caza ve ark 2004). Erdemliliğin yüksek olduğu örgütlerde mevcut başarı ile hedeflenen başarı farkı azalmaktadır. Bu tür örgütler, yaşanan olumsuzların ortadan kalkması noktasında da oldukça başarı göstermektedir. Sonuç olarak örgütlerdeki bireylerin erdemli davranışları sorunları azaltarak başarıyı ve uyumu artırmakta ve iş doyumunu artırmaktadır (Kahveci ve ark 2019).

Erdemli olmanın bir organizasyona kazandırdığı en az beş özellik bulunmaktadır. Bunlar (Cameron 2003):

1. Erdemli olmak, insana iyilik hissini ve saygıyı teşvik etmektedir,
2. Erdemlilik, duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlardan oluşmaktadır,
3. Erdemli olmak, iletişimde işbirliği ve denge yaratmaktadır,
4. Erdemli olmak, sapmaları olumluya çevirmektedir
5. Erdemlilik arabuluculuk hizmetleri sunmakta ve esnekliği sağlamaktadır.

1.4. Öz Yeterlik (Self-Efficacy) Kavramı ve Kapsamı

Eğitim, işletme, tıp, psikoloji, uluslararası ilişkiler gibi çok farklı alanlarda yapılan araştırmalar öz-yeterlik inancının davranışlar açısından belirleyici olduğunu göstermektedir. Bandura (1986) bu konuda düşüncelerin davranışları etkilediğini kabul etmeyen bir kuramın insan davranışlarını açıklamakta yetersiz olacağını vurgulamaktadır (Bandura 1986). Böylece öz yeterlilik kavramı, ilk kez Bandura tarafından sosyal bilişsel teori çerçevesinde geliştirilmiştir (Keskin ve Orgun 2006, Ekici 2012). Bu kavram ilk kez kişisel motivasyon ve beklentilerin, çıktıları nasıl etkilediğini belirlemek için ortaya çıkarılmış bir kavram olarak ele alınmıştır (Bandura 1977).

Öz yeterlik inancı, Albert Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nın merkezinde bulunan kavramlardan birisi olarak dikkat çekmektedir (Bandura 1986). Bandura (1977) tarafından özyeterlik ilk olarak "Bireyin sonuç üretmek için gereken davranışı başarılı şekilde gerçekleştireceğine inancı" olarak ifade etmektedir (Bandura 1977). Daha sonra Bandura (1995) tarafından bu tanım "Bireyin olası durumları yönetmek için gereken eylem aşamalarını düzenleme ve gerçekleştirme becerilerine olan inancı" şeklinde genişletilmiştir (Bandura 1995). Luszczynska ve ark. (2005)'a göre öz yeterlik, zor ve belirsiz görevlerin üstesinden gelebilme konusunda kişinin kendi yetkinliklerine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Luszczynska ve ark 2005). Yani kişinin kendi yeteneğine ilişkin kişisel yargıları olarak değerlendirilmektedir (Totan ve ark 2010). Öz-yeterlik algısı, kişinin bir görevi gerçekleştirmek için gerekli olan bilişsel, duygusal, sosyal ve davranışsal

becerileri düzenleme bu becerilerle yapabilecekleri konusunda kendisine inancı ile ilgili olarak değerlendirilmektedir (Bandura 1977). Bandura (1993)'ya göre öz-yeterlik insanların amaçlarını gerçekleştirmede çok çaba harcamalarını, güçlüklere rağmen devam etmelerini, geçici engellere direnmelerini ve hayatlarını etkileyen olayları kontrol etmelerini sağlayan güçlü bir yeterlik inancını (Bandura 1993) olarak görülmektedir.

Duygusal öz-yeterlik, bireyin olumsuz duyguların üstesinden gelebilme yeterliğine ve farklı durumlara uyum sağlayabilmek için duygusal işlevselliğini kullanabilme yeteneğine sahip olduğuna ilişkin inançlarını içermektedir (Willemse 2008). Choi ve ark (2013)'nın çalışmasında duygusal öz-yeterlik, kişinin kendinin ve başkalarının duygularını ne kadar iyi anlayabileceği ile ilişkilendirilmektedir (Choi ve ark 2013). Duygusal öz-yeterlik ile birey kendini sakinleştirme ya da daha olumlu bir bakış açısı kazanma yoluyla güncel duygusal durumunu kontrol altına alabildiği görülmektedir (Hessler ve Fainsilber Katz 2010).

Sharp (2002) tarafından da öz yeterlik inancı, birey davranışlarında en önemli etkenlerden biri olarak gösterilmektedir. Çünkü bireyler bir görevi gerçekleştirmek için gerekli yeteneğin ve denetim gücünün kendilerinde bulunduğuna inanırlarsa, daha çok istekli olmakta ve bu konudaki kararlılıklarını dile getirmektedirler (Sharp 2002). Bandura (1989) tarafından öz yeterliğin temel bileşenlerinden birisi, gelecekte olacakları tahmin edebilme ve bunlarla nasıl baş edeceğini şimdiden tasarlama şeklinde belirtilmektedir (Bandura 1989). Öz yeterlik algısı, kişinin karar verme sürecinde, problem çözmesinde önemli bir role sahiptir (Dweck ve Leggett 1988).

Bandura tarafından öz-yeterlik kavramı bireysel öz-yeterlik, sonuç beklentisi olarak iki bilişsel yapı şeklinde ele alınmaktadır (Bandura 1989). *Bireysel özyeterlik*, kişinin kendisine verilen görevi yerine getirmek için gerekli uygulamaları yapabileceğine dair inancını ifade etmektedir. *Sonuç beklentisinde* ise kişinin belirli bir davranışının veya kendisinden beklenen belirli bir görevin yerine getirilmesi ile ortaya çıkabilecek muhtemel sonuçlar hakkındaki kişisel tahmini belirtilmektedir (Yang ve ark 2014).

Bandura'ya göre öz yeterlilik yargıları düzey, güç ve genellenebilirlik olarak üç şekilde değerlendirilmektedir (Bandura 1997, Bandura 1982). *Öz yeterlilik düzeyi,* bireyin belli bir işte karşılaşacağını düşündüğü zorluğun derecesini (kolay, orta, zor gibi) ortaya koymaktadır. Örneğin: "Sınavlarım kolay mı zor mu?" sorusu bu kapsamda ele alınmaktadır (Bandura 1997). *Öz yeterlilik gücü,* kişinin davranışı istenilen düzeyde yerine getirebileceğine dair güvenini ifade etmektedir (Bandura 1982). Bireyin zor durumlarda kendine inancı ile başarılı performans gösterme durumunu olarak da belirtilmektedir. Örneğin: "Başarı merdivenlerini tırmanabileceğime ne kadar inanıyorum?" sorusunun cevabını aramak bu öz yeterlilik gücünü göstermektedir (Bandura 1997). *Öz yeterliliğin genellenebilirliği* ise öz-yeterlilikte bir durumun diğerine göre değişip değişmediğini ya da ne derece değiştiğini ortaya çıkarmaktadır (Bandura 1982). Örneğin: "Öğrendiklerimin işime yarayacağından ne derece eminim?" sorusunun cevabı bunu ifade etmektedir (Bandura 1997). Öz yeterlilik önceden belirli tek bir duruma özgü bir inanç olarak kabul edilmesine rağmen sonradan kişisel ustalığın, bir davranışın diğerine genellenmesine katkısı olacağı düşünülmüştür (Bandura 1982).

Baron (2004)'a göre *kişisel düzenleyici öz yeterlik* (akran baskısına direnme, yüksek riskli faaliyetlerden kaçınma); *sosyal özyeterlik* (ilişki kurma ve sürdürme, boş zaman değerlendirmek için faaliyetlerde bulunma gibi) ve *akademik öz yeterlik* (akademik çalışmalar yapma, bilimsel etkinlikler düzenleme gibi) olmak üzere üç tür öz yeterlik bulunmaktadır (Baron 2004).

Öz-yeterlik, değişen dinamik bir yapıdır ve insanlar bazı görevler için öz-yeterliğe sahipken bazı görevler için sahip olmayabilirler (Totan ve ark 2010). Siegle (2000)'ın belirttiği gibi, öz yeterlilik girişimi yapılan göreve özgü bir durumdur (Siegle 2000). Dolayısıyla kişinin bir alanda güçlü öz yeterlik inancı taşırken başka bir alanda zayıf özyeterlilik inancı taşıması mümkündür (Cassidy ve Eachus 2002). Örneğin, matematikte yüksek öz yeterliğe sahip bir kişinin dil konusunda da mutlaka yüksek öz yeterliliğe sahip olması beklenmez (Siegle2000).

1.4.1. Öz Yeterliği Etkileyen Faktörler

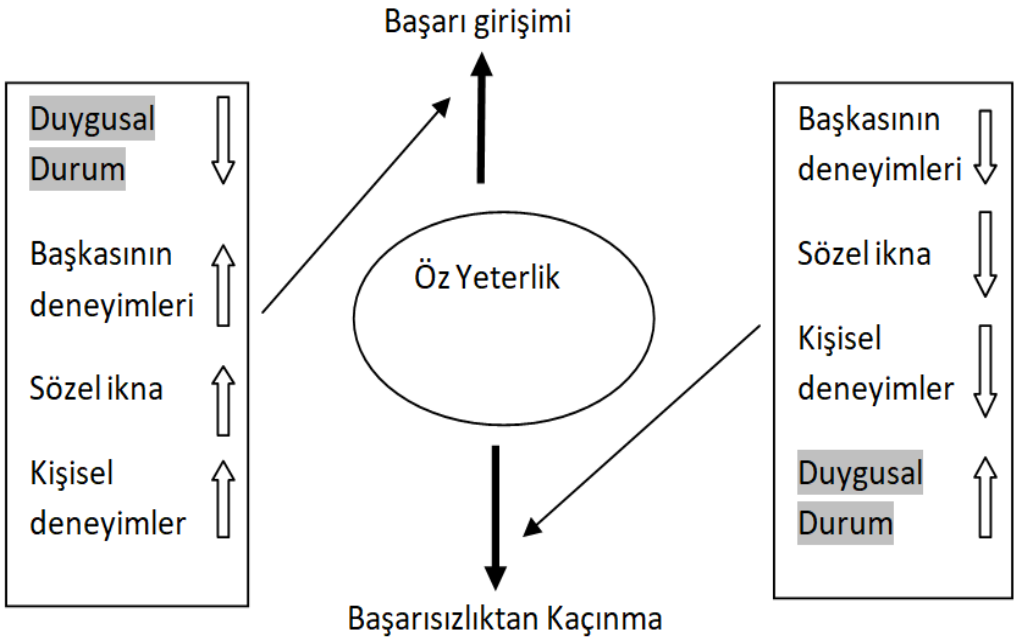
Bandura (1986)'a göre öz-yeterlik algısını etkileyen faktörler dört gruba ayrılmaktadır. Bunlar: kişisel deneyimler, başkalarının deneyimlerinden çıkarılan sonuçlar, sözel ikna ve kişinin fizyolojik ve duygusal durumu olarak ele alınmaktadır. Bunlardan en kuvvetlisinin kişisel deneyimler olduğu da ayrıca belirtilmektedir (Bandura 1986).

- **Kişisel deneyimler:** Bireyler önceki eylem sonuçlarını değerlendirmekte ve benzer eylemleri gerçekleştirme konusunda yeterlik inancı elde etmektedirler (Bandura 1986, Pajares 2002). Yani bireyin kendi başarı yada başarısızlıkları sonucundaki deneyimlerini ifade etmektedir (Senemoğlu 1997).

- **Başkalarının deneyimlerinden edinilen bilgilerde (dolaylı yaşantılar):** Kişinin bir alanda deneyimi yoksa ya da sınırlıysa, başkalarının deneyimlerinden daha fazla etkilenmesini ifade etmektedir. Böylece aynı etkinliği kendisinin de başarıp başaramayacağına ilişkin yargısını güçlendirmektedir (Senemoğlu 1997, Ulusoy ve ark 2011).

- **Sözel ikna**: Bireyler geçmişte üstesinden geldikleri durumların olumlu etkilerini çevrelerinden gelen ikna edici öneriler ile sürdürmektedirler (Bandura 1986). Bunun yanı sıra bireyin başaracağına ya da başaramayacağına ilişkin teşvikler, nasihatler, öğütler de öz-yeterlilik inancını etkilemektedir (Senemoğlu 1997, Pajares 2002).

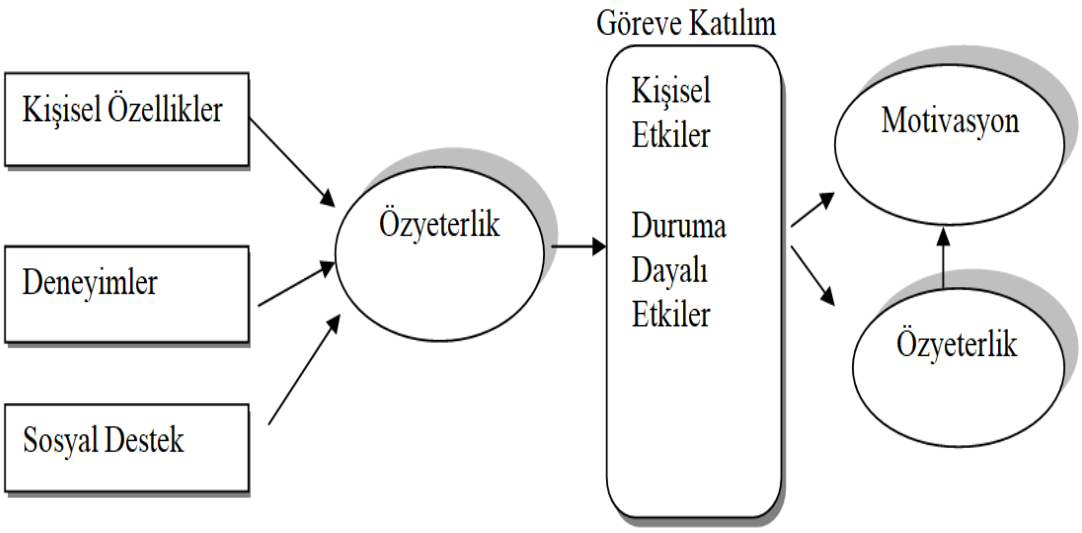
- **Bireylerin herhangi bir işi yaparken yaşadıkları kaygı durumları (duygusal durum):** Bireyin bir görevi yerine getirirken başarma ya da başarısız olma düşüncesi öz-yeterlilik algısını etkilemektedir (Senemoğlu 1997). Bireyin yaşadığı stres ya da kaygı düzeyi onun özyeterlik algısını üzerinde etkili olmaktadır (Pajares 2002, Bandura 1980). Yüksek kaygı, bireyin performansının düşmesine huzursuz ve başarısız olmasına sebep olmaktadır (Bandura 1986).



Şekil 1.5.Öz Yeterlik Teorisi.

Kaynak: Passer ve Smith 2001, Brown ve ark 2005'den uyarlanmıştır.

Şekil 1.5.'e göre yukarıda bahsedilen öz yeterlik kaynakları başarı girişimi için ya da başarısızlıktan kaçınma için farklılık göstermektedir. Örneğin, öz yeterliliğe sahip bir kişi başarı için girişimde bulunacağında deneyimler ve sözel ikna yüksek olması gerekirken, duygusal durum daha az etkiye sahip olmaktadır. Bunun tam tersine öz yeterlilik sahibi kişi başarısızlıktan kaçınmak için çaba göstereceğinde duygusal durumunun çok yüksek olması gerektiği ancak deneyimlerin ve sözel iknanın daha az öneme sahip olduğu görülmektedir.



Şekil 1.6.Özyeterlik Rolüne Dikkat Çeken Başarı Davranışı Modeli.
Kaynak: Schunk 1995, Arseven 2016'dan uyarlanmıştır.

Şekil 1.6. incelendiğinde, bir işe başlamadan önce bireylerin kişisel özellikleri, deneyimleri ve sosyal desteklerinden dolayı öğrenme ve performans eylemleri, öz yeterlilikleri açısından farklılık göstermektedir.

1.4.2. Öz Yeterliğin İşleyişi

Öz yeterliğin işleyişi bilişsel süreç, motivasyonel süreç, durumsal süreç ve seçimsel süreç olarak dört aşamadan oluşmaktadır (Bandura 1997). Bunlar süreçler aşağıda kısaca verilmektedir.

- **Bilişsel Süreç:** İnsan davranışları başlangıçta düşüncelerde yer bulmakta ve şekillenmektedir. Bu bağlamda kişilerin kendi öz yeterliklerine yönelik değerlendirmeleri, inançları, düşünceleri gelecek üzerinde etkili olmaktadır. Dolayısıyla bilişsel yapı öz yeterliğin gelişmesi için gerekli görülmektedir (Bandura 1986).

- **Motivasyonel Süreç:** Bireyler gerçekleştirebilecekleri hedefler belirleyerek faaliyette bulunmaktadır (Bandura 1995). Bu hedefleri gerçekleştiremeseler

bile yüksek öz yeterliğe sahip bireyler umutlarını kaybetmeden motive bir şekilde yollarına devam etmektedirler (Akgündüz 2012).

- **Durumsal Süreç:** Öz yeterlilik bireylerin duygu durumlarının düzenlenmesi için önemli bir rol üstlenmektedir (Akgündüz 2012). Bireylerin, sahip olduğu negatif duygular kendisini yetersiz hissederek endişelenmesine sebep olmaktadır. Bunun aksine sahip olunan yüksek yeterlilik duygusu güdülenmeyi arttırarak endişeyi azaltmaktadır (Bandura 1997).

- **Seçimsel Süreç:** Bireyler yaptıkları seçimle de kapasitelerinin üstünde tercih yapmaktan kaçınmaktadırlar. Eğer bir konuda çok istekliler ise elde edilmesini zor olduğu bilseler bile görev almaktan geri durmamaktadırlar (Bandura 1995).

1.4.3. Öz Yeterliğin Sonuçları

Öz-yeterlik algısı, insanların düşünce ve duygusal tepkilerini de etkilemektedir. Bireylerin nasıl hissettikleri, nasıl düşündükleri, kendilerini nasıl motive ettikleri ve davranış şekillerinde etkili olmaktadır (Bandura 1994, Pajares 2002). Pozitif yeterlik inancı taşıyan kişilerin güçlükler karşısında daha dayanıklı ve ısrarcı oldukları, daha az stres altında başarılı işler yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterlik inancı zayıf olan kişilerin ise güçlükler karşısında duramadıkları, stresli ve başarısız oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Gordon ve ark 1998, Pajares 2002). Benzer şekilde Bandura ve Lock (2003) tarafından öz yeterliğin motivasyon ve performansı artırdığı savunulmaktadırlar (Bandura ve Lock 2003). Kişinin olumsuz düşüncelerinin olması öz yeterlik algısını da olumsuz etkileyerek çaba, ısrar ve direncini kırmaktadır (Saracaloğlu ve ark 2008). Bu durumun tam tersi olarak yüksek düzeyde öz yeterlik ruhsal anlamda iyilik halini artırmaktadır (Kezer ve ark 2006). Pajares ve Schunk (2001)'e göre yeterlik inancı güçlü olan insanların, başarısızlıktan sonra pes etmedikleri, güvenlerini hemen kazandıkları, başarısızlık sebeplerinin yetersiz çaba ya da eksik bilgi ve becerileri olarak görüldükleri belirtilmektedir (Pajares ve Schunk 2001).

Kişinin öz yeterlik inançlarının aşağıda verildiği gibi kişileri etkilediği görülmektedir (Özenoğlu Kiremit 2006):

"a) Kişinin pozitif ya da negatif düşünmesini,
b) Yaşamında ne türlü amaçlar belirleyeceğini,
c) Nasıl bir yaşam biçiminin olacağını,
d) Zorluklar karşısında ne derece çaba harcayacağını,
e) Çabalarının ürününün nasıl olacağını ve
f) Genel anlamda ne kadar stresli olduğunu etkilemektedir."

Öz yeterlik inancının bireyin bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim yapma gibi dört temel psikolojik süreci etkilediği belirtilmektedir (Bandura 1997). Bu bağlamda öz yeterlik inancının yüksek olması, bireylerin motivasyonunu artırıcı etkisinin olduğu görülmektedir (Locke ve Latham 1990). Yapılan araştırmalar, bireylerin öz yeterlik inançlarının davranışlarını etkilediğini ortaya çıkarmaktadır (Bandura 1977, Enochs ve Riggs 1990).

Bir işe başlamak ve onu başarılı bir şekilde devam ettirmek için işle ilgili olan özyeterlik algılarının yüksek olmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak öz-yeterlik algılarının şekillenmesini, yüksek veya düşük olmasını etkileyen önemli faktörler de bulunmaktadır (Özenoğlu Kiremit 2006). Schunk'a (1995) göre, öz yeterliliğin davranışlar üzerindeki etkisi tek etken olarak düşünülmemelidir. Gerekli bilgi ve beceriye sahip olunmadığı sürece yalnızca öz yeterliliğin yüksekliği performansın iyi olması sonucunu ortaya çıkarmamaktadır (Schunk 1995).

Çizelge 1.3. Öz yeterliği Yüksek ve Düşük Olan Bireylerin Özellikleri.

Öz Yeterliliği Yüksek Olan Bireylerin Özellikleri	**Öz Yeterliliği Düşük Olan Bireylerin Özellikleri**
• Karmaşık olayların üstesinden gelebilme, • Problemlere çözüm bulabilme, • Başaracağına dair kendine olan güven, • Yeteneklerini zorlayacak amaçlar belirleme ve gerçekleştirme, • Okulda ya da meslek hayatında başarılı olma, • Çalışanlara karşı sabırlı davranabilme, • Olayları geniş bir bakış açısıyla ele alma.	• Olayların üstesinden gelememe, • Mutsuz ve umutsuzluk yaşama, • Kendisine güvenmeme, • Başarısız olduğunda tekrar denemek istememe, • Sabırsız olma ve kendine güvenmeme, • Zorluklar karşısında çabuk pes etme, • Ne kadar çabalasa da sonucun aynı olacağına inanma, • Kendisini motive edememe, • Zor görevlerden kaçınma.

Kaynak: Bandura 1994, Korkmaz 2002, Akgündüz 2012'den uyarlanmıştır.

1.4.4. Duygusal Öz Yeterlik ve Duygusal Zekâ İlişkisi

Salovey ve Mayer (1990)'e göre duygusal zekâ bireylerin, başkalarının duygularının farkında olmasını ve bunları düşünce ve eylemlerde kullanma yeteneğini ifade etmektedir (Salovey ve Mayer 1990). Bireylerin bu yeteneğe sahip olmasının yanı sıra kendini ne derece yeterli algıladığının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Bandura 1997). Öz yeterlik kişilerin, olayları kontrol altına almak için gerekli olan kaynaklara sahip olduğuna yönelik inancını, kişisel yargısını göstermektedir (Schunk 1989). Böylece kişiler zor ya da özel görevlerin üstesinden geleceğine inanmaktadır (Luszczynska ve ark 2005).

Duygusal öz-yeterlik kavramı, duygusal zekâ ve özyeterlik kavramlarının birleşmesinden oluşmaktadır (Totan ve ark 2010). Petrides ve Furnham'a (2003)

göre, biri kişisel özellik, diğeri bilgiyi işleme yeteneği olarak iki temel duygusal zekâ kavramı bulunmaktadır. Kişisel özellik olarak duygusal zekâ, kişinin duyguları anlama ve değerlendirme özelliğine sahip olmasını ifade etmekte ve duygusal öz-yeterlik olarak kavramsallaştırılmaktadır (Petrides ve ark 2006). Kirk ve ark (2008) duygusal özyeterliğin kişisel özellik olarak bilinen duygusal zekâya eş değer olmadığına ancak onu oluşturan yönlerden biri olduğuna dikkat çekmektedir (Kirk ve ark 2008). Kişisel bir özellik olarak duygusal zekâ duygu düzenleme yeteneğine sahip olunmasını, duygusal öz-yeterlik ise bu yeteneğe sahip olunmasının yanında onu işlevsel olarak kullanabileceğine inanmayla ilgili olduğu belirtilmektedir (Qualter ve ark 2011). Kirk ve ark (2008) tarafından duygusal zekânın bir kişilik özelliği olarak duygusal özyeterlik kavramı ile eş tutulması aşırı genelleme olarak belirtilmektedir (Kirk ve ark 2008). Duygusal öz-yeterliğin bireyin öznel iyi oluşunu olumlu etkilediği ifade edilmektedir. Duygusal zekânın ise hem bir yetenek olarak hem de bir kişilik özelliği olarak ele alınması gerekmektedir (Mayer ve ark 1999, Schutte ve ark 2002, Petrides ve ark 2006).

Duygusal zekâ ve duygusal öz yeterlik arasındaki bu anlam benzerliğinden dolayı duygusal zekâ kavramı da ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

1.5. Duygusal Zekâ (Emotional Intelligence) Kavramı ve Kapsamı

Duygusal zekâ kavramı, son yıllarda araştırmacıların yoğun ilgisini çeken bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Duygusal zekâ kavramını tam olarak anlayabilmek için duygu ve zekâ kavramlarını ayrıntılı olarak ele almak gerekmektedir (Doğan ve Şahin 2007).

1.5.1. Zekâ Kavramı

Soyut bir kavram olan zekâ konusundaki bilimsel çalışmalar 20. yy. başlarında ortaya çıkmasına rağmen zekâ konusu üzerinde asırlardır durulmaktadır (Bümen 2004, Delice ve Günbeyi 2013). Zekâ kavramının Latince "intelligentia" kökünden türemiş olduğu da ifade edilmektedir (Bümen 2004). Zekâ, psikologların uzlaşmada sıkıntı çektikleri kavramlardan birisi olarak dikkat çekmektedir. Zekâ kavramı felsefe sözlüğünde, belirtileri kavrama, tanıma, birleştirme, ayrıştırma,

seçme yetisi olarak ifade edilmektedir (Timuçin 1994). Türk Dil Kurumu tarafından zekâ kavramı, bireyin düşünme, akıl yürütme, gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yetenekleri olarak tanımlanmaktadır (TDK 2019). Psikoloji sözlüğüne göre ise zekâ soyut düşünme, akıl yürütme, kavrama, problem çözme, geçmiş deneyimleri yeni durumlara uygulama gibi zihinsel yetilerin toplamından meydana gelmektedir (Budak 2000). Descartes zekâyı, doğruyu yanlıştan ayırarak iyi hüküm vermek olarak (Delice ve Günbeyi 2013), Terman ve ark (1917) zekâyı soyut düşünebilme yeteneği olarak ifade etmektedir (Terman ve ark 1917). Gottfredson (1997)'a göre zekâ plan yapma, problemleri çözme, soyut düşünme, öğrenme gibi bireyin zihinsel yeteneklerini içermektedir (Gottfredson 1997). Gardner (1983)'a göre zekâ, problem çözme, muhakeme etme, değer verilen ürünler ortaya çıkarma olarak ifade edilmektedir (Gardner 1983). Legg ve Hutter (2007) zekâyı, "bireyin değişik çevrelerde amaçlarına ulaşma yeteneği" olarak belirtmektedir (Legg ve Hutter 2007).

Zekâ, çevreye uyum sağlamak için kişinin kendisini ya da çevresini değiştirmesini içeren pek çok zihinsel sürecin birleşiminden oluşmaktadır (Yeşil 2010). Zekâ tanımlarında üzerinde fikir birliği sağlanan nokta ise zekânın soyut düşünebilme yeteneği olmasıdır (Mayer ve ark 2000). Buna ek olarak zekâ tanımlarına bakıldığında çevreye uyumun oldukça önemli olduğu dikkat çekmektedir. Çünkü kişinin örgüt ile uyumu ne kadar yüksekse o kadar başarılı olacağı görülmektedir (Aslan 2013).

Verilen tüm tanımlardan hareketle zekânın özellikleri aşağıda verilmiştir (Legg ve Hutter 2007):

- Zekâ, bireylerin çevre ile etkileşimini sağlamaktadır,
- Zekâ, bireyin amaçlarına ulaşması yetenekleri ile ilgilidir,
- Zekâ, bireylerin farklı amaç ve çevreye adapte olması ile ilgilidir.

Zekânın ölçülmesi ise IQ (Intelligent Quotient [Bilişsel Zekâ]) testleri ile mümkün olmaktadır. Bireylerin başarısında yıllardır IQ'nun etkili olduğu bilinmekte iken son zamanlarda EQ (Emotional Quotient [Duygusal Zekâ])'nun da başarıda

önemi konusuna vurgu yapılamaktadır (Doğan 2005). IQ ve EQ birbirine karşıt olmamakla birlikte birbirinden ayrı ve birbiri ile dinamik etkileşim halinde olan kavramlardır (Goleman 1995). IQ ile ölçülmek istenen bilişsel zekâ, bireyin anlama, hatırlama, öğrenme, rasyonel düşünme, problem çözme ve uygulama kapasitesini göstermektedir (Atkinson ve Hilgard 1995).

Literatür incelendiğinde, Thorndike'nin Zekâ Teorisi ile Gardner'in Çoklu Zekâ Kuramına oldukça dikkat çekildiği görülmektedir. Dolayısıyla araştırmada kısaca bunlara yer verilmektedir.

Thorndike'nin Zekâ Teorisi

Thorndike'nin zekâyı üç şekilde ele aldığı görülmektedir. Bunlar; soyut zekâ, mekanik zekâ, sosyal zekâ olarak belirtilmektedir. Kısaca aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Özgüven 1998):

- **Soyut Zekâ:** Sayı ve sözcükleri kullanarak ilişki kurmayı ifade etmektedir.
- **Mekanik Zekâ**: Makine, araç gereç yapma ve kullanama yeteneğini ifade etmektedir.
- **Sosyal Zekâ:** Sosyal çevredeki inanlarla iyi ilişkiler kurmayı ifade etmektedir.

Thorndike'nin zekâ teorisinin yanı sıra literatürde üzerinde anlaşmaya varılan altı zekâ kategorisi bulunmaktadır. Bunlar: sözel zekâ, görsel zekâ, mantıksal zekâ, fiziksel zekâ, yaratıcı ve duygusal zekâ olarak ifade edilmektedir. Bu zekâ türleri de aşağıda açıklanmaktadır (Stine 2001):

> ***Sözel Zekâ:*** *Bu tür zekâ "kelime aklı" veya "dil zekâsı" olarak da ele alınmaktadır. Burada beyin vasıtasıyla kelimeleri kullanarak anlama, düşünme, hatırlama, konuşma, okuma ve yazma gibi yetenekler yer almaktadır.*
>
> ***Görsel Zekâ:*** *Bu tür zekâ "resim aklı" olarak değerlendirilmektedir. Burada görsel tasvirler ile görüntülerin hikâyeleştirmesine önem verilmektedir. Görsel zekâyı puzzle yapma, sinema ve sanat sergileri izleme gibi etkinliklerin geliştireceği düşünülmektedir.*

Mantıksal Zekâ: *Bu tür zekâ "düşünme aklı", "problem çözme zekâsı" ve "bilinçli karar verme" olarak nitelendirilmektedir. Temel olarak neden-sonuç bağlantısı kurabilme gücünü ifade etmektedir.*

Fiziksel Zekâ: *Bu tür zekâ "beden-vücut aklı" veya "beden dili" olarak da bilinmektedir. Tenis, futbol ve basketbol gibi sportif etkinlikler ile bu zekâ türü güçlendirilmektedir.*

Yaratıcı Zekâ: *Bu tür zekâ "fikir aklı" ve "icat zekâsı" olarak ele alınmaktadır. Her türlü yenilikçilik ile yaratıcılığın temelini oluşturan bir zekâ türü olarak ele alınmaktadır. Sürekli olarak sanatsal faaliyetlerde bulunularak bu zekâ türü güçlendirilebilmektedir.*

Duygusal Zekâ: *Bu tür "hissetme aklı" olarak da nitelendirilmektedir. İnsan yaşamının devamı duygular olmadan mümkün olmadığından oldukça önemli bir kavramdır. Bu tür zekânın sosyal içerikli toplantılar ve grup oyunları gibi yöntemlerle güçlendirileceği düşünülmektedir.*

Gardner'in Çoklu Zekâ Kuramı

Literatürde oldukça fazla rastlanan ve Gardner'in Çoklu Zekâ Teorisi olarak bilinen teoriye göre insan beyninin farklı bölgelerinde yerleşmiş sayısız zekâ bulunmaktadır (Kaufhold 2005). Bunlar; müziksel, dilsel, uzaysal, matematiksel, bedensel, bireylerarası ve çevresel zekâ olmak üzere yedi şekilde ele alınmaktadır (Gardner 1983).

Çoklu Zekâ Teorisinde ton ve ritim oluşturma ve fark etme yeteneğini içeren *müziksel zekâ* (Nolen 2003), şiirsel ve söz sanatı noktasında kendini iyi ifade etmeyi içeren *sözel-dilsel zekâ* (Brualdi 1998), dünyayı farklı şekilde algılayarak hislerle de yakın ilişkili bulunan, resim yapma ve heykelcilikle de ilgili bulunan *uzaysal zek*â (Nolen 2003), matematiksel ve bilimsel düşünme kapasitesini kapsayan, muhakeme yapabilme, olaylar arasında sebep sonuç ilişkisi kurabilme, pratik şekilde hesap yapabilmeyi içeren *mantıksal-matematiksel zekâ* (Brualdi 1998, Nolen 2003), kendi duygularının farkında olduğu gibi diğer kişilerin duygu ve niyetlerini anlayan, hayalci, sabırlı, disiplinli ve motive olmuş bireyleri kapsayan *bireylerarası zekâ* (Brualdi 1998), vücudun belli amaçlar için doğru kullanılmasını sağlayan, bedensel olarak hareketlerin koordineli yapılması ile ilgili olarak *bedensel zekâ* (Nolen 2003), kişinin kendi duygularını anlaması ve bunları yönetebilmesi olarak *kişisel zek*â*ya* yer verilmektedir (Gardner 1999).

Belirtilen yedi zekâ türünden sözel dilsel zekâ ve mantıksal-matematiksel zekâ okul başarısı açısından önemli görülmektedir. Müziksel zekâ, uzaysal zekâ ve bedensel zekâ sanatla ilgili olarak değerlendirilmektedir. Bireylerarası ve bireysel zekâ da bireysel zekâ ile ilişkilendirilmiştir (Gardner 1983).

Gardner tarafından daha sonra yapılan araştırmalarda üç zekâ türü daha eklenmiştir. Bunlar:

- **Doğal zekâ:** Doğanın üzerinde önemle duran, bitki ve hayvanları tanımaktan zevk alan, insanların doğayı tahrip etmesinden korkan bir düşüce yapısına sahip bir zekâ türü olarak verilmektedir (Brualdi 1998).

- **Varoluşçu zekâ***:* Kişinin dünyadaki yerini anlaması, yaşam ve ölümü anlamlandırması olarak belirtilmektedir.

- **Ruhsal zekâ:**Kişinin kendi yaşamına ve kâinata ilişkin ruhani bakış açısı olarak ifade edilmektedir (Gardner 1999).

1.5.2. Duygu Kavramı

Duygu sözcüğünün Latince "motere" (hareket etmek) fiilinden türediği ifade edilmektedir. Günlük hayatta çok sık olarak kullanılmasına rağmen oldukça karmaşık olan bu kavram değişik şekillerde tanımlanmaktadır (Goleman 2005). Goleman tarafından duygu, bireyin harekete geçmesini sağlayan dürtüleri ve karşılaştığı durumlarda hemen plan yapabilme becerisi olarak ifade edilmektedir (Goleman 2013). Duygu, bireyin çeşitli psikolojik ve fizyolojik durumlarla ilgili değerlendirmeler yaparak tepkide bulunmasıdır (Goleman 2010). Bu bağlamda duygu, bireyi bilinmeyeni aramaya yönelterek öğrenme isteğini canlandıran ve öğrendiklerini de uygulamaya geçiren tavırlar olarak değerlendirilmektedir (Goleman 2005). Cooper ve Sawaf (2000) tarafından duygu, bireylerin davranışına şekil veren enerjilerdir ve çevredeki diğer kişileri etkilemektedir (Cooper ve Sawaf 2000). Dolayısıyla duygunun iki amaca hizmet ettiği sonucuna varılmaktadır. Bunlardan ilki harekete geçmek için gerekli olan enerjidir. İkincisi ise çevreyi manipüle ederek kendi ihtiyaçlarına dönük olarak davranışlar sergilemesidir (Passons 1975). Fineman

ve Gabriel (2000)'e göre duygunun sosyal bir olgu olduğu çıkarımı yapılmaktadır (Fineman ve Gabriel 2000, Kılıç ve Önen 2009). Mayer ve Salovey (2001) tarafından duygu, psikolojik alt sistemleri koordine eden iç olaylar olarak değerlendirilmektedir (Mayer ve Salovey 2001).

Bilim insanları yakın zamana kadar duyguları önemsiz görmelerinin yanında karar almasını kısıtlayan bir niteliğe sahip olduğunu da düşünmüşlerdir (Salovey ve Mayer 1990). Oysaki bilişsel zekâ yönünden zeki oldukları kabul edilen bireylerin sosyal yaşamda başarısız olma sebeplerinin duygusal zekâ eksikliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Sarıkaya 2018). Bireyler karşılaştıkları zorlu durumlarla duyguları sayesinde mücadele edebilmektedir. Bunu yapabilmeleri için de duygularının farkındalık düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Böylece problemlere yeni anlamlar yükleyebilmekte ve farklı bakış açıları ile bakabilmektedirler (Goleman 2013).

1.5.3. Duygusal Zekânın Tarihi ve Gelişimi

Bireylerin başarısında yıllardır IQ'nun etkili olduğu bilinmekte iken son zamanlarda EQ'nun da başarıda önemli olduğu konusuna vurgu yapılamaktadır (Doğan ve Şahin 2007). IQ ve EQ birbirine karşıt olmamakla birlikte birbirinden ayrı ve birbiri ile dinamik etkileşim halinde olan kavramlardır (Goleman 1995). Bar-On (2006)'a göre duygusal zekâ ve bilişsel zekâ birbirini desteklemektedir. Buna göre zeki insanlar sadece bilişsel zekâya değil aynı zamanda duygusal zekâya da sahip kişilerdir (Bar-on 2006). Ayrıca IQ testleri ile adını duyuran David Wechsler tarafından da duygusal faktörlere yer verilmiştir (Wechsler 1940). Dolayısıyla duygusal zekâ kavramı, gerek psikolojide gerekse sosyal bilimlerin diğer alanlarında son zamanlarda üzerinde sıkça durulan kavramlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır (Doğan ve Şahin 2007).

Duygusal zekâ kavramının geçmişine bakıldığında, 1990'lı yıllarda duygusal zekâ kavramı oldukça ilgi çeken bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Dulewicz ve Higgs 2000). Duygusal zekâ kavramı ilk kez Mayer, Salovey ve DiPaolo (1990) ile Salovey ve Mayer (1990) tarafından ele alınmıştır. Daniel Goleman'ın (1995) “Duygusal Zekâ” adlı kitabının yayınlanmasının ardından bu kavram popülerlik

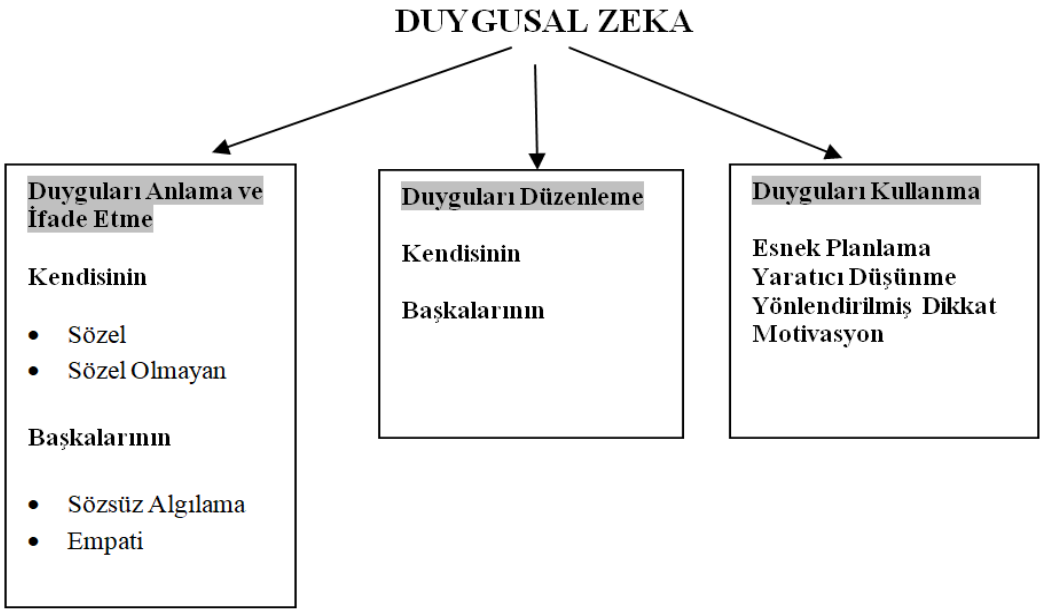
kazanmıştır. 1997'de Reuven Bar-On da duygusal zekânın popülerlik kazanmasına katkıda bulunmuştur (Doğan ve Şahin 2007). Ayrıca Abraham Maslow tarafından 1950'lerde insanların fiziksel, duygusal, ruhsal ve zihinsel güçlerini nasıl geliştirebileceği hakkında çalışmalar yapılmıştır (Freedman 2009). Maslow'un yapmış olduğu bu çalışmalar diğer araştırmacıları da benzer çalışmalara yönlendirmiştir (Eröz 2013).

1.5.4. Duygusal Zekâ Kavramı

Duygusal zekâ kavramına ilişkin liteartürde oldukça fazla tanım bulunmaktadır. Mayer ve Salovey tarafından "Duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve diğerlerinin hislerini ve duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu süreçten elde ettiği bilgiyi, düşünce ve davranışlarında kullanabilme yeteneğiyle ilgili olan sosyal zekânın bir alt formudur." şeklinde ifade edilmektedir (Salovey ve Mayer 1990, Mayer ve Salovey 1993). Daniel Goleman (1995)'in tanımına göre duygusal zekâ, "kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendisini başkalarının yerine koyabilme" olarak tanımlamaktadır (Golemen 1995). Reuven Bar-On (2005) duygusal zekâyı, "bireyin çevresinden gelen baskı ve taleplerle başarılı şekilde baş edebilmesinde bireye yardımcı olacak, kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizini" şeklinde açıklamaktadır (Bar-On 2005). Cornell (2003)'e göre duygusal zekâ, kişinin kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olarak bunu sosyal ilişkilerde kullanabilmesini sağlayan duygu ve biliş arasındaki etkileşimden oluşan bir durumu ifade etmektedir (Schutte ve ark 2006). Dulewicz ve ark (2003)'a göre duygusal zekâ, bireyin kendi his ve duygularının farkında olması ve yönetmesi, motivasyonunu iyi tutması, diğerlerini etkileyerek yönlendirmesi olarak belirtilmektedir (Dulewicz ve ark 2003). Kişinin, kendisinin ve başkalarının duygularını düzenlemesi, çevresel baskılarla başa çıkabilmesi, beceri, yetenek ve yeterliliklerini kullanabilmesi duygusal zekânın özellikleri arasında yer almaktadır (Rahim ve Minors 2003).

Sonuç olarak duygusal zekâ, kişinin kendi hislerini bilmesi, bu hisleri yönetebilmesi, diğerlerinin hislerinin de farkında olarak bunu iş ve sosyal yaşamda

kullanabilmesidir (Dulewicz ve Higgs 2000, Aslan 2013). Duygusal zekânın, kişilerin kendi benliğinden ve ilişkilerinden tatmin olmayı, duygularını etkin yönetmeyi, kendi tercih ve beklentileri için çaba göstermeyi sağladığı belirtilmektedir (Aslan 2013).



Şekil 1.7. Duygusal Zekânın Kavramlaştırılması.
Kaynak: Salovey ve Mayer 1990, Goleman 2000'dan geliştirilmiştir.

Şekil1.7.'de görüldüğü gibi duygusal zekâ, üç ana yeteneğin birleşiminden oluşmaktadır. Buradaki duygusal zekânın üç temel başlığı aşağıda verilmektedir.

- **Duygularını Anlama ve İfade Etme:** Kişinin kendinin ve başkalarının duygularını tanımasına ilişkin yeteneğini ifade etmektedir (Ford-Martin 2001). Başkaları üzerinde etkili olmak için ikna konusunda etkili taktiklerin kullanılması gerekmektedir (Goleman 2000).

- **Duyguları Kullanma:** Kişinin sahip olduğu duygulara ve duyguların nedenlerine ulaşarak düşünce ve kararlar vermede bunları kullanması olarak değerlendirilmektedir (Ford-Martin 2001). Duygusal zekâsı yüksek olan kişilerin problem çözerken ve alternatifler arasında seçim yaparken daha esnek, akılcı ve pratik olması bu boyutta açıklanmaktadır (Salovey ve Mayer 1990).

- **Duyguların Farkında Olma:** Bireyin kendini ve başkalarını düzgün bir şekilde değerlendirmesini, kendi iç dünyasını anlayarak sezgilerini, tercihlerini, potansiyelini, güçlü yönlerini ve sınırlarını bilmesini ifade etmektedir (Goleman 2000).

Duygusal zekânın duygular ve bilişler arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıktığı ileri sürülmektedir (Mayer ve Salovey 1995). Örneğin ruh hali, bireylerin düşüncesini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Dolayısıyla ruh hali, karar verme üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Mayer ve Salovey 1997). Ayrıca duygusal zekânın öğrenilme olasılığının oldukça fazla olduğu tespit edilmiştir. Kişiler deneyimlerinden ders aldıkça duygusal zekâ gelişmeye devam etmektedir (Goleman 1998).

Duygusal zekâ, kişilerin toplumsal yaşam içerisindeki ilişkilerinden elde edeceği doyum açısından da oldukça önemli bir yere sahiptir (Petrides ve Furnham 2000). Duygusal zekâ, duyguları yöneterek onların bilgi ve gücünden yararlanma becerisidir (Casper 2003). Duygular her insanda bulunmaktadır ancak sadece duygulara sahip olmak yeterli değildir. Duygusal zekâ kişisel ve sosyal olarak iki yönlüdür (Goleman 1995). Duygusal zekâ, kişinin hem kendisinin hem de başkalarının duygularını tanıma ve değerlendirmesini ve bunu günlük yaşamda etkin bir şekilde kullanmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla bireyler duygularını yaşamlarının her yerinde istediği yönde kullanabiliyor ve istediği sonuçları elde edebiliyorsa duygusal zekâya sahip oldukları düşünülmektedir (Yeşilyaprak 2003).

Duygusal zekâ konusunda çalışan pek çok ünlü araştırmacının, duygusal zekâyı sosyal zekâ ile karşılaştırdığı görülmektedir. Ayrıca, duygusal zekânın sosyal zekânın bir türü olduğu da ifade edilmiştir (Salovey ve Mayer 1990). Sosyal zekâ kavramını ilk ortaya çıkaran Thorndike'nin zekâyı üç şekilde ele aldığı görülmektedir (Mayer ve Geher 1996). Bunlar; düşünceleri anlayarak yönetmeyi ifade eden *soyut zekâ,* somut cisimleri anlama ve yönetme olarak belirtilen *mekanik zekâ*, insanları anlama ve yönetme olarak ele alınan *sosyal zekâ*dır (Atkinson ve Hilgard 1995). Burada, duygusal ile sıkça karşılaştırılan sosyal zekâya kısaca yer verilmiştir.

1.5.5. Sosyal Zekâ Kavramı

Sosyal zekâ kavramının literatürde pek çok tanımı bulunmakta ve farklı yaklaşımları yer almaktadır. Wechsler (1958) sosyal zekânın diğerleri ile kolay anlaşabilme yeteneği olduğunu ifade etmektedir (Wechsler 1958). Gardner (1983) sosyal zekâyı, insanların duygularını, niyetlerini ve ruh hallerini anlama yeteneği olarak kavramsallaştırmaktadır (Gardner 1983). Thorndike (1920) sosyal zekâyı insanları anlama ve idare etme, insan ilişkilerinde ustaca davranma yeteneği olarak ele almaktadır (Thorndike 1920). Burada ele alının "anlama" ile bilişsel bir unsura, "idare etme" ile davranışsal bir unsura dikkat çekildiği görülmektedir (Kosmitzki and John 1993). Benzer şekilde Marlowe (1986) sosyal zekâyı, "kişiler arası durumlarda kişinin kendisi dâhil, insanların duygu, düşünce ve davranışlarını anlama ve o anlayışa uygun davranma yeteneğidir." şeklinde tanımlamıştır (Marlowe 1986). Wedeck (1947) sosyal zekânın bilişsel boyutuna odaklanmakta ve sosyal zekâyı insanların duygularını, güdülerini ve ruh hallerini doğru şekilde değerlendirmesi olarak ele almaktadır (Wedeck 1947). Moss ve Hunt (1927) tarafından sosyal zekâ, "İnsanlarla geçinebilme ve anlaşma becerisi" olarak ifade edilmektedir (Moss ve Hunt 1927). Walker ve Foley (1973) tarafından sosyal zekâ insanlarla ilgilenme, onların duygu, düşünce ve niyetlerini anlama, bunlarla ilgili olarak insanları doğru bir şekilde yargılama yeteneği olarak değerlendirilmektedir (Walker ve Foley 1973).

Sonuç olarak sosyal zekâ, kendisinin ve başkalarının davranışlarını başarılı bir şekilde anlama ve bunu sosyal ilişkilerde kullanma, ilişkileri yönetme, ilişkilerde bilgece davranma olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla sosyal zekânın hem bilişsel hem de davranışsal yönünün olduğuna dikkat çekilmektedir (Kosmitzki ve John 1993, Atkinson ve Hilgar 1995, Pérez ve ark 2005).

1.5.6. Duygusal Zekâ Modelleri

Literatürdeki araştırmaların duygusal zekânın alt boyutlarını farklı farklı ele alındığı görülmektedir. Ancak bunlar içeriside oldukça sık rastlanılan Peter Salovey ve John Mayer, Daniel Goleman, Reuven Bar-On'ın geliştirdiği modeller önemli üç

model olarak aratırma kapsamında ayrıntılı olarak ele alınmaktadır (Tetik ve Açıkgöz 2013).

Çizelge 1.4. Duygusal Zekâ Modelleri.

Mayer ve Salovey Yetenek Modeli	**Bar-On Karma Model**	**Goleman Karma Model**
• Duygusal Algı • Duygusal Kolaylaştırma/Uyum • Duygusal Anlama • Duygusal Yönetim	• Kişisel Beceriler • Kişiler arası Beceriler • Stres Yönetimi • Uyumluluk • Genel Ruh Hali	• Duygularının Farkında olma • Duygularını Yönetme • Kendini Motive Etme • Empati • Sosyal Beceriler

Kaynak: Bar-On 2000, Mayer ve ark 2000, Lee 2003, Delice ve Günbeyi 2013'den uyarlanmıştır.

Goleman'ın Duygusal Zekâ Modeli

Goleman'ın duygusal zekâ modelinin beş temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar; kendi duygularının farkında olma, kendi duygularını yönetme, kendini motive etme, empati, sosyal beceriler olarak ele alınmaktadır (Lee 2003, Rahim ve Minors 2003, Yüksek Özdemir ve Özdemir 2007).

- **Kendi Duygularının Farkında Olma:** İnsanların, kendi iç dünyalarında olup bitenleri algılayabilmesi için kendisiyle sürekli diyalog halinde olmasını gerektirmektedir. Kişinin kendisini anlayabilmesi karşısındakini de doğru anlamasını ve böylece başarılı bir iletişimi sağlamaktadır (Kasatura 2003). Kişinin kendi hislerinin, zayıf veya güçlü yönlerinin farkında olması anlamına gelmektedir (Marshall 2001). Kendi duygularının farkında olan kişiler genellikle neşeli, bağımsız çalışabilen, sabırlı, soğukkanlı, kendine güvenen bir yapıya sahip olmaktadır (Somoncuoğlu 2005).

- **Kendi Duygularını Yönetme:** Kişinin kendi duygularını kontrol altına alarak olumsuz durumlar karşısında sakin kalabilmesini ve başkalarının duygularından da etkilenmemesini ifade etmektedir (Tetik ve Açıkgöz 2013). Bireyin güdülerini yönetebilme yeteneğine bağlı olarak duyguların insanı

değil, insanın duygularını kontrol etmesi gerektiği belirtilmektedir (Poskey 2006).

- **Kendini Motive Etme:** Kişini kendini motive edebilmesi, zorluklar karşısında yılmadan güçlü bir şekilde durmasıdır (Akkoç 2007). Bu özelliğe sahip olan kişilerin zor durumlarla başa çıkabilen, mücadeleci, olumsuz duygularını kontrol edebilen ve sorumluluk sahibi bir yapıya sahip oldukları düşünülmektedir (Somoncuoğlu 2005).

- **Empati:** Kişinin karşısındakilerin duygu ve düşüncelerini sözlü veya sözsüz iletişimle anlayabilmesini, onlara duygusal anlamda destek olabilmesini ifade etmektedir. Empati becerisine sahip kişiler kendilerini başkalarının yerine koyarak onları anlayabilmektedir (Dökmen 2009). Empati yeteneğine sahip kimseler başkalarının duygusal ihtiyaçlarına karşılık vererek yardımsever davranmaktadırlar (Somoncuoğlu 2005).

- **Sosyal Beceriler:** Bireylerin başkaları ile olan ilişkilerini etkili bir şekilde yönetebilme becerisi olarak değerlendirilmektedir (Gürbüz 2008). Sosyal beceriye sahip kişiler, kuvvetli iletişim, iyi ilişki kurma ve yürütme, takım çalışması ve işbirliği içerisinde olma, ilişkilerinde dürüst olma gibi özelliklere sahiptirler (Somoncuoğlu 2005). Sosyal becerisi yüksek kişilerin, iletişimde ve ekip çalışmalarında başarılı oldukları ve insanlarla pozitif ilişkiler kurdukları görülmektedir. Sosyal becerileri düşük kişiler ise sosyal ortamlardan kaçmaktadırlar ve kendi başlarına daha iyi çalışmaktadırlar (Cameron 2006).

Mayer ve Salovey'in Duygusal Zekâ Kuramı

Mayer ve Salovey duygusal zekâyı bir yetenek olarak gördüklerinden dolayı bu model de Yetenek Modeli olarak adlandırılmıştır (Somoncuoğlu 2005). İlk aşamada olan duygusal algıda, duygular algılanmakta ve ifade edilmektedir. İkinci aşamada olan duygusal uyumda biliş sistemi devreye girmektedir (Doğan ve Şahin 2007). Üçüncü aşamada ilişkiler hakkındaki duygusal işaretler, zamana ait belirtiler

görülmektedir. Son aşamada ise hislerden anlama doğru duyguların anlamları göz önünde bulundurulmaktadır (Mayer ve ark 2000).

Mayer (2006) tarafından Mayer ve Salovey modelinde duygusal zekânın dört boyutu şu şekilde açıklamıştır:

- **Duyguları algılamak, değerlendirmek ve ifade etmek**: Bireyin kendisinin ve diğer kişilerin duygularını anlama ve ifade etmeye çalışmasıdır (Mayer ve Salovey 1997). Görünüş, davranış, ses gibi verileri kullanarak, başkalarının duygularını değerlendirmesi, duygularla birleşen ihtiyaçları doğru olarak ifade etmesini kapsamaktadır (Mayer 2006).

- **Düşünceyi kolaylaştırmak için duyguyu kullanmak**: Duyguları verimli ve etkin bir şekilde kullanmayı sağlayan ve problem çözmeye yönlendiren duygusal durumları ifade etmektedir (Mayer ve Salovey 1997, Mayer 2006).

- **Duygularla düşünmek ve anlamak:** Duygular arasındaki geçişi ve ilişkileri tanıma, karmaşık düşünceleri yorumlama ve farklı duyguların kombinasyonunu sağlamayı kapsamaktadır (Mayer 2006).

- **Duyguları yönetmek/düzenlemek:** Bireyin olumlu ya da olumsuz duyguların farkına vararak olumsuz duyguları olumluya çevirmeye çalışmasıdır (Mayer ve Salovey 1997). Duygusal ve entelektüel gelişim için duyguları etkin olarak denetleme ve düzenleme yeteneğini ifade etmektedir (Mayer 2006).

Bar-On Karma Modeli

Bar-On'un duygusal zekâ modeli hem beceriyi hem yeteneği kapsadığı için karma model olarak ifade edilmektedir (Somoncuoğlu 2005). Bar-On (2000)'un duygusal zekâ boyutlarını şu şekilde açıklamıştır:

- **Kişisel beceriler:** Kişisel beceriler, kişinin sahip olduğu özsaygı, duygularını bilme, bağımsız olabilme, kendi potansiyelinin farkında olma ve bunu kullanma olarak görülmektedir (Mayer ve ark 2000). Kısaca bu boyut kendinin ve başkalarının duygularının farkına varma ve bu duyguları ifade etmeyi içermektedir (Bar-On 2000)

- **Kişiler arası beceriler:** Kişiler arası beceriler ise sosyal olma, sorumluluk sahibi olma, empati yapabilme ve iyi ilişkiler kurabilmeyi kapsamaktadır (Mayer ve ark 2000). Dolayısıyla bu boyut ilişkiler kurmak ve devam ettirmek amacıyla başkalarının duygularını anlamayı ifade etmektedir(Bar-On 2000)

- **Uyum sağlayabilirlik:** Kişisel ve kişiler arası problemleri çözebilme becerisine sahip esnek bir yapıyı ifade etmektedir (Bar-On 2000, MHS 2002). Problem çözerken dışsal ipuçlarına yönelik duyguları doğru bir şekilde değerlendirmeyi içermektedir (Bar-On 2000)

- **Stres yönetimi:** Stres yönetimi, stresle başa çıkabilmeyi ve tepkiyi kontrol edebilmeyi içermektedir (Bar-On 2000, MHS 2002).

- **Genel ruh sağlığı:** Genel ruh hali ise kişinin kendisine ve başkasına karşı algılarındaki iyimserlik ile yaşama bakışını değiştirerek mutluluk duyabilmesini yansıtmaktadır (Bar-On 2000, MHS 2002).

Tüm bu modellerin yanında araştırmada ölçeğinden yararlandığımız Chan (2004) tarafından duygusal zekâ dört boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bunlar: duygusal değerlendirme, pozitif duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımıdır (Chan 2004, Chan 2006). Genel olarak bunlar Humphrey (2002) tarafından; kişinin kendi duygularını algılama yeteneği, başkalarının duygularını algılama yeteneği, kendi duygularını yönetebilme yeteneği ve son olarak da başkalarının duygularını yönetebilme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Humphrey 2002).

1.5.7. Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramı sağlık çalışanları açısından oldukça önemli görülmektedir. Çünkü bu işi yapanların hastalarla direkt iletişim halinde olması ve bu hizmetin sunulmasının ancak ekip çalışması ile olabilmesi duygusal zekâyı kullanabilmeyi gerektirmektedir (McQuee 2004).

Sağlık çalışanları bireylere yardım ederken pek çok duyguyu aynı anda yaşamak zorunda kalmaktadır. Örneğin, bireyin olumlu gelişiminden mutluluk duymak, durumu kötüleştiğinde üzüntü, hayal kırıklığı duymak, yardımı reddettiğinde hissedilen sıkıntı, sağlık çalışanını yönlendirmeye çalıştığında hissedilen öfke ya da kendisine güvenildiğinde hissettiği güçlülük gibi duygulardır. Dolayısıyla bu duyguları ve değişiklikleri yönetmek için duygusal zekâ büyük önem taşımaktadır (Abraham ve Scaria 2017).

Sağlık çalışanlarının hastaların duygularını anlaması ve isteklerini karşılanması için sağlıklı iletişim kurması son derece önemlidir. Bunu yapabilmek ise duygusal zekâ ile mümkün olmaktadır (Freshman ve Rubino 2002). Bu konuya diğer çalışanlar açısından bakıldığında (doktor, hemşire ve hasta bakıcılar gibi), kişinin iyi ilişkiler kurması önce kendi duygularının farkında olup duygularını yönetmesi yani duygusal zekâya sahip olması gerekmektedir (Ak Sütlü 2013) .

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş becerikliliğinin çalışmaya tutkunluğa etkisi araştırılmıştır. Ayrıca örgütsel erdemlilik, öz yeterlik ve duygusal zekânın aracılık rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Bu bağlamda hem iş becerikliliğinin ve çalışmaya tutkunluğun ikili ilişkisine yer verilmiş hem de bu ilişkiye duygusal zekânın nasıl bir etkisinin olduğu, örgütsel erdemliliğin nasıl bir etkisinin olduğu ve öz yeterliğin nasıl bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.2. Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarında iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, öz yeterlilik ve duygusal zekâ kavramlarını birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kavramların bazılarını ikili olarak ele alan çalışmalar bulunmasına rağmen hepsine birlikte yer veren bir çalışmaya rastlanmadığı için bu çalışmanın özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın özelikle hizmet sektörü içerisinde yer alan multidisipliner yapıdaki sağlık kurumlarında gerçekleştirilecek olması bu sektördeki çalışanların psikolojik yönüne değer verilmesi hususunda farkındalık oluşturacağı düşüncesi alanyazına bir diğer katkı olacaktır.

Çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin gerçerlilik ve güvenilirlikleri yapılmış ve bu kapsamda doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Dolayısıyla daha sonra bu ölçeklerden birini yada birkaçını kullanmak isteyen araştırmacılara katkı sağlaması beklenmektedir.

2.3. Araştırmanın Türü

Araştırma sağlık çalışanlarında iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemlilik, öz yeterlilik ve duygusal zekânın aracılık rolünü inceleyen nicel bir araştırmadır.

2.4. Araştırmanın Değişkenleri

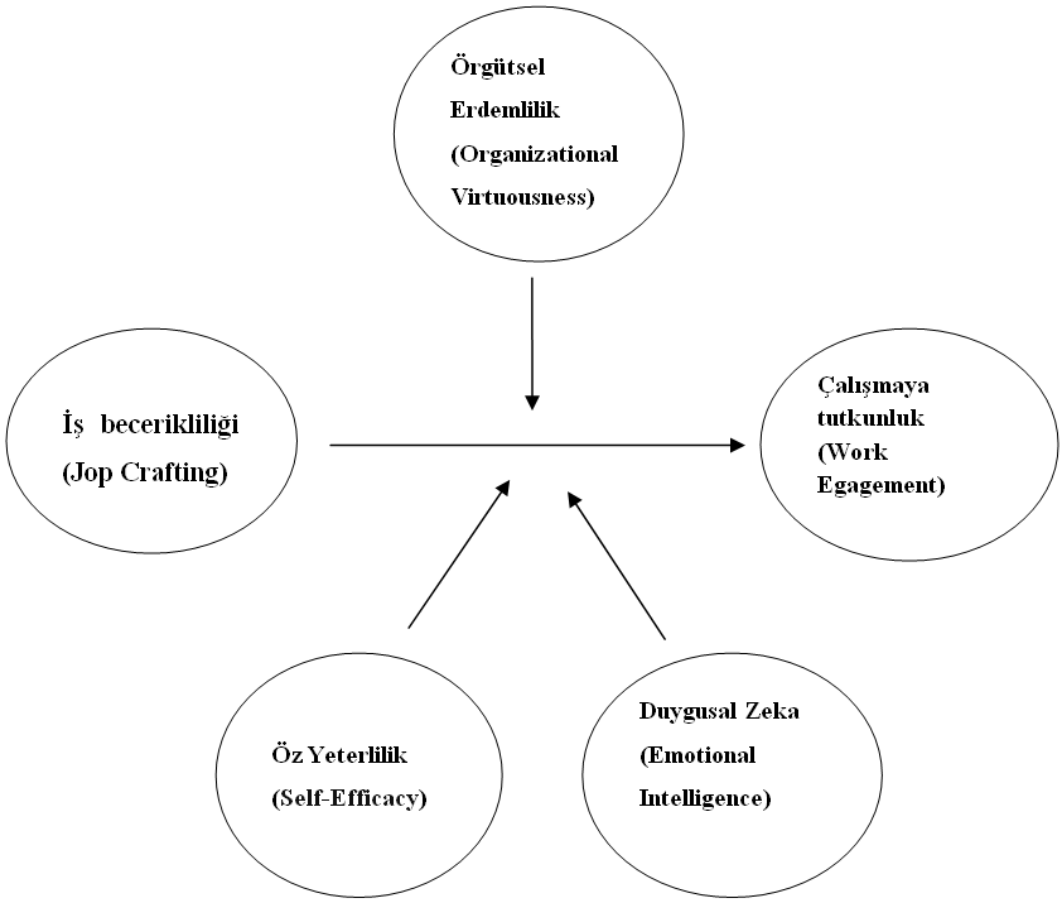
Bağımsız değişkeni: İş becerikliliği

Bağımlı değişkenleri: Çalışmaya tutkunluk

Aracı değişkenleri: Örgütsel erdemlilik, öz yeterlilik ve duygusal zekâ

2.5. Araştırmanın Modeli

Çalışmaya konu olan bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin verildiği araştırma modeli şekil 2.1.'de gösterilmektedir.



Şekil2.1. Araştırma Modeli.

2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anket formu altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, görev, medeni durum, kurum ve çalışma yılı gibi demografik bilgileri içeren 7 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde, iş becerikliliğini ölçmeye yönelik 19 ifadeye yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, duygusal öz yeterliği ölçmek için 32 ifade bulunmaktadır. Dördüncü bölümde, çalışmaya tutkunluğu ölçmeye yönelik olarak 17 ifade yer almaktadır. Beşinci bölümde duygusal zekâyı ölçmeye yönelik 12 ifade bulunmaktadır. Altıncı bölümde ise örgütsel erdemliği ölçemeye yönelik 15 ifade verilmiştir. Dolayısıyla 7 demografik bilgi, 95 ölçek ifadesinden oluşan bir anket formu katılımcılara uygulanmıştır.

Çalışmada kullanılan iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, öz yeterlilik ve duygusal zekâ ölçekleri hakkında bilgiler aşağıda verilmiştir.

2.6.1. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (UWES)

Çalışmaya tutkunluk, Schaufeli ve ark. (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan çalışmaya tutkunluk ölçeği (UWES) ile ölçülmüştür. Bu ölçek 17 ifadeden ve dinçlik (6 ifade), adanmışlık (5 ifade) ve yoğunlaşma (6 ifade) olarak 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Burada 1-Hiçbir Zaman, 6-Her Zaman olmak üzere altılı skala oluşturulmuştur. Ölçeğin iç tutarlılık seviyesi Cronbach Alfa=.89 olarak yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Boyutlar açısından iç tutarlılıklarına bakıldığında dinçlik .81, adanmışlık .87, yoğunlaşma .86 olmak üzere yüksek bulunmuştur.

2.6.2. Duygusal Zekâ Ölçeği

Duyguzal zekâ için, Chan (2004 ve 2006)'in tarafından kullanılan ve orijinali Schutte ve arkadaşlarının (2006) 33 maddelik çalışmasından geliştirilen, Aslan ve Özata (2008) tarafından da geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan duygusal zekâ ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, duygusal değerlendirme, pozitif duygusal

yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta üçer soru olmak üzere toplam 12 sorudan meydana gelmektedir. Cevaplar 5'li likert tarzında hazırlanmış olmakla birlikte 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum olarak derecelendirilmiştir. Chan'in araştırmasında Cronbach Alfa=0.82-0.86 olmak üzere yüksek bulunmuştur.

2.6.3. İş Becerikliliği Ölçeği

Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen Kerse (2017) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 19 ifadeden ve görev becerikliliği (7 ifade), bilişsel beceriklilik (5 ifade) ve ilişkisel beceriklilik (7 ifade) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar açısından ölçeğin iç tutarlılıklarına bakıldığında Cronbach Alfa katsayısı görev becerikliliği boyutu için 0.75, bilişsel beceriklilik boyutu için 0.86 ve ilişkisel beceriklilik boyutu için 0.84 olarak hesaplanmıştır.

2.6.4. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği

Araştırmada kullanılan Örgütsel Erdemlilik Ölçeği, Cameron ve ark (2004) tarafından geliştirilen ve Erkmen ve Esen (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan 15 soruluk bir ölçektir. Ölçekte iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük, bağışlayıcılık olmak üzere beş boyut bulunmaktadır. Her boyutta 3'er olmak üzere toplamda 15 soru bulunmaktadır. İfadeler 1-Hiç katılmıyorum, 6-Tamamen katılıyorum olmak üzere derecelendirilmektedir. Boyutlar açısından Cronbach Alfa katsayısına bakıldığında, iyimserlik boyutu .837, güven boyutu .83, merhamet boyutu .87, dürüstlük boyutu .90, bağışlayıcılık .90 olarak hesaplanmıştır.

2.6.5. Duygusal Öz Yeterlilik Ölçeği

Kirk ve ark (2008) tarafından geliştirilen Totan, İkiz ve Karaca (2010) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan Duygusal Öz-Yeterlik Ölçeği (ESES) 32 maddeden ve tek boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek beşli Likert tipi olarak 1-Hiç Değil, 5-Çok olmak üzere derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .96 olmak üzere yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

2.7.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, araştırmanın alanını oluşturan, elde edilen sonuçların genellendiği grubu temsil etemektedir (Altunışık ve ark 2012). Ancak evrenin tamamına ulaşmak mümkün olmadığı için araştırmalar örneklem üzerinden yapılmaktadır. Bu bağlamda örneklem, evrenin sınırlı bir parçası olarak evreni temsil ettiği düşünülen bir bölümü ifade etmektedir (Büyüköztürk ve ark 2012, Neuman 2014). Nicel araştırmalarda evren ve örneklem önemle üzerinde durulması gereken konulardır. Çünkü burada genellemeler yapma durumu söz konusu olmaktadır (Marshall 1996).

Araştırmanın evrenini, Konya ilinde bulunan 3 tane devlet hastanesi ve 2 tane üniversite hastanesi oluşturmaktadır. Örneklem seçilirken örneklemin evreni temsil etmesi gerekmektedir (İslamoğlu 2009). Örnelem seçiminde pek çok yol bulunmaktadır. Araştırmada hastane çalışanları içerisinden katılımcılar, rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Rasgele örnekleme yöntemi, evrendeki her bir üyenin eşit ve bağımsız seçilme şansının olduğu bir durumu işaret etmektedir (Altunışık ve ark 2012).

Örneklem büyüklüğünü belirlemek için, kullanılan ölçek sorularının 5 veya 10 katı olması kuralına dikkat edilmiştir (Bryman ve Cramer 2001). Bu çalışmada 5 ölçekten yararlanılmış olup toplam soru sayısı 95'dir. 95*5=475 asgari ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü olarak bulunmuştur.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde bir diğer faktör uygulanacak istatistik yöntemdir. Bu kapsamda çalışmada Lisrel 0.8 programıyla doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli ve path (yol) analizi uygulanmıştır. Buna göre yaklaşık 300 veri setinden düşük örneklemle doğru sonucun ulaşılamayacağı istatistikî olarak belirtilmektedir (Comrey ve Lee 1992). Belirtilen iki durumdan hareketle toplam 700 örneklem, bu araştırmada hedeflenen örneklem büyüklüğü olarak belirlenmiştir.

2.8.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece Konya ilinde hastaneler ile sınırlı tutulmuştur. Aynı zamanda araştırmada kullanılan hastaneler devlet hastaneleri ve tıp fakülteleri ile sınırlıdır. Araştırmadan elde edilen bulgular, deneklerin ölçeklere verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır. Son olarak araştırma sadece sağlık çalışanları ile sınırlıdır.

2.9.Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma için öncelikle Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinden etik kurul izni ve planlanan evrendeki hastanelerden alınan kurum izinleri alınmıştır. Daha sonra iş saatleri içerisinde çalışanlara yüzyüze anket tekniği uygulanmıştır.

2.10.Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırmada verilerinin istatistiksel analizi için SPSS 16.0 programıyla tanımlayıcı istatistikler, korelasyon, Cronbach Alfa (güvenilirlik analizi için) ve Lisrel 0.8 programıyla doğrulayıcı faktör analizi (geçerlilik analizi için), yapısal eşitlik modeli ve path (yol) analizi uygulanmıştır.

2.11.Araştırma Etiği

Araştırma için öncelikle Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmaları Etik Kurul Kararı (Ek-B) 13.11.2018 tarih ve 1901 karar sayısı ile alınmıştır. Ayrıca araştırma kapsamındaki hastaneler için kurum izinleri alınmıştır (Ek-C).

2.12.Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri

Araştırmanın soruları aşağıdaki gibidir:

1. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ile pozitif ilişkili midir?
2. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemlilik pozitif yönde aracılık rolüne sahip midir?

3. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde öz yeterlilik pozitif yönde aracılık rolüne sahip midir?
4. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde duygusal zekâ pozitif yönde aracılık rolüne sahip midir?

Araştırma sorularından hareketle hipotezler aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ile pozitif ilişkilidir.

Hipotez 2. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemlilik pozitif yönde aracılık rolüne sahiptir.

Hipotez 3. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde öz yeterlilik pozitif yönde aracılık rolüne sahiptir.

Hipotez 4. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde duygusal zekâ pozitif yönde aracılık rolüne sahiptir.

3. BULGULAR

3.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı- Betimleyici Analizler

Çizelge3.1. Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular.

Cinsiyet	**Sayı (n)**	**Yüzde (%)**
Kadın	414	59.1
Erkek	286	40.9
Toplam	700	100
Yaş Aralığı	**Sayı (n)**	**Yüzde (%)**
18-27	199	28.4
28-37	307	43.9
38-47	165	23.6
48-57	26	3.7
58-67	3	.4
Toplam	700	100
Öğrenim düzeyi	**Sayı (n)**	**Yüzde (%)**
İlköğretim	28	4.0
Lise	170	24.3
Yüksekokul	94	13.4
Lisans	319	45.6
Lisansüstü	89	12.7
Toplam	700	100
Görev	**Sayı (n)**	**Yüzde (%)**
Doktor	65	9.3
Diğer sağlık profesyonelleri	370	52.8
İdari personel	183	26.1
Destek hizmetleri	82	11.8
Toplam	700	100
Medeni Durum	**Sayı (n)**	**Yüzde (%)**
Evli	426	60.9
Bekâr	274	39.1
Toplam	700	100
Çalışılan Kurum	**Sayı (n)**	**Yüzde (%)**
Üniversite hastanesi	330	47.2
Devlet hastanesi	370	52.8
Toplam	700	100
Kurum Çalışma Yılı	**Sayı (n)**	**Yüzde (%)**
1-10 yıl	580	82.9
11-20 yıl	90	12.9
21-30 yıl	27	3.9
31-40 yıl	3	.4
Toplam	700	100

Çizel 3.1'de görüldüğü gibi araştırmaya toplam 700 sağlık çalışanı katılmıştır. Katılımcıların %59,1'i (414 kişi) kadın, %40,9 ise (286 kişi) erkektir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından %28,4'ü (199 kişi) 18-27 yaş aralığında, %43,9'u (307 kişi) 28-37 yaş aralığında, %23,6'sı (165 kişi) 38-47 yaş aralığında, %3,7'si (26 kişi) ise 48-57 yaş aralığında, %0,4'ü (3 kişi) ise 58-67 yaş aralığında yer almaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların öğrenim düzeylerine baktığımız zaman %4,0'ı (28kişi) ilköğretim mezunu, %24,3'ü (170 kişi) lise mezunu, %13,4'ü (94 kişi) yüksekokul mezunu, %45,6'sı (319kişi) lisans mezunu, %12,7'si (89 kişi) ise lisansüstü mezunudur. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %9,3'ü (65 kişi) doktor, %52,8'i (370 kişi) diğer sağlık profesyonelleri, %26,1'i (183 kişi) idari personel, %11,8'i (82 kişi) destek hizmetleri olarak görev almaktadır. Katılımcıların %60,9'u (426 kişi) evli, %36,1'i (253 kişi) bekâr, %3,0 (21 kişi) boşanmıştır. Araştırma katılan sağlık çalışanlarının %47,2'si (330 kişi) tıp fakültesinde, %52,8'i (370 kişi) devlet hastanesinde görev yapmaktadır. Son olarak araştırmaya katılanların çalışma yılına bakıldığında %82,9'u (580 kişi) 1-10 yıl arası, %12,9'u (90 kişi) 11-20 yıl arası, %3,9'u (27 kişi) 21-30 yıl arası, , %0,4'ü (3 kişi) 31-40 yıl arası çalışanlar kategorisinde yer almaktadır.

3.2. Ölçek Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Çizelge 3.2. Hoevemeyer (1993) İş Becerikliliği Ölçeğinin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.

Görev Becerikliliği Boyutu	$\overline{x}$	**ss**
1. İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım.	3.76	1.430
2. İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm.	2.87	1.293
3. Yeteneklerime ve ilgi alanıma daha uygun olan yeni iş görevleri ortaya çıkarırım.	3.17	1.453
4. Yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim.	3.43	1.464
5. Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.	4.17	1.361
6. İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım.	3.69	1.331
7.Üretken olmadığını düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm.	3.50	1.332
Bilişsel Beceriklilik Boyutu	$\overline{x}$	**ss**
8. İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.	3.90	1.327
9. Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım.	4.24	1.390
10. Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım.	4.41	1.426
11. İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm.	4.13	1.452
12. İşimin genel anlamda refahımda/mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm.	4.10	1.461
İlişkisel Beceriklilik Boyutu	$\overline{x}$	**ss**
13. İşletmemde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.	3.87	1.405
14. İşletmemde insanları tanımaya gayret ederim.	4.18	1.358
15. İşle ilgili sosyal faaliyetler (konferans, seminer, sergi vb.) organize ederim veya bu faaliyetlere katılırım.	3.38	1.562
16. İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım.	3.42	1.460
17. Tanışmadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım.	3.87	1.406
18. Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar onlara yardımcı olurum.	4.13	1.426
19. Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım.	4.29	1.336

Çizelge 3.2’de görüldüğü gibi Hoevemeyer (1993) iş becerikliliği ölçeği 19 sorudan oluşmakta olup, boyutlarıyla birlikte değerlendirilmiştir.Tabloya göre görev becerikliliği boyutunda en yüksek puan "Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim." (4,17±1,361), ifadesi; en düşük puan ise "İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm." (2,87±1,293) ifadesi olarak dikkat çekmektedir. Bilişsel beceriklilik boyutunda en yüksek puan "Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım." (4,24± 1,390) ifadesi; en düşük puan ise " İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm." (3,90± 1,327) ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır. İlişkisel beceriklilik boyutunda ise en yüksek puan "Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım." (4,29± 1,336) ifadesi; en düşük puan ise "İşle ilgili sosyal faaliyetler (konferans, seminer, sergi vb.) organize ederim veya bu faaliyetlere katılırım." (3,38± 1,562) ifadesidir.

Çizelge 3.3. Kirk ve ark (2008) Duygusal Öz-Yeterlik Ölçeğinin (ESES) Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.

1. Kendi olumsuz duygularımı doğru olarak tanımlarım.	$\bar{x}$	ss
2. Başkalarına olumsuz duygularını olumlu duygularla değiştirmesi için yardım ederim..	3.40	1.148
3. Olumsuz bir duygu hissederken olumlu bir duygu yaratırım.	3.48	1.070
4. Olumlu bir duyguyu hissetmeme neyin sebep olduğunu bilirim.	3.28	1.128
5. Başka biri olumsuz bir duygu hissederken o duyguyu doğru bir şekilde tanımlarım.	3.70	0.995
6. Eski problemlere yeni çözümler getirirken olumlu duygularımı kullanırım.	3.49	1.023
7. Başka birinin olumlu duygu yaşamasına neyin neden olduğunu kavrarım.	3.64	.958
8. Olumsuz duygumu olumlu duyguya çeviririm.	3.49	1.020
9. Kendi olumlu duygularımı doğru olarak tanımlarım.	3.37	1.110
10. Başkasının hissettiği duyguları kendimde oluşturabilirim.	3.71	1.014
11. Olumsuz bir duygu hissetmeme neyin sebep olduğunu bilirim.	3.43	1.051
12. Baskı altındayken kendi duygularımı düzenlerim.	3.73	1.014
13. Başkasının ne zaman olumlu bir duygu yaşadığını doğru olarak tanımlarım.	3.34	1.100
14. İçinde bulunduğum ortama en uygun ruh haline girerim.	3.39	0.988
15. Başkasının olumsuz duygu yaşamasına neyin sebep olduğunu kavrarım.	3.58	1.014
16. Diğer kişilerin baskı altındayken duygularını düzenlemesine yardımcı olurum.	3.41	1.031
17. Beden dilimin ortaya koyduğu duygunun farkında olurum.	3.44	1.055
18. İyi düşünceler oluşturmak için olumlu duyguları kullanırım.	3.66	1.007
19. Duygularımın değişmesine neyin sebep olduğunu anlarım.	3.63	1.060
20. Sinirli iken sakinleşirim.	3.63	1.049
21. Başkasının beden dilinin ortaya koyduğu duygunun farkında olurum.	3.17	1.172
22. Bilişsel performansımı arttırmak için duygu yaratırım.	3.44	1.011
23. Başkasının duygularının değişmesine neyin sebep olduğunu anlarım.	3.42	1.010
24. Başkasına sinirlendiği bir zamanda sakinleşmesi için yardımcı olurum.	3.58	.987
25. Yüz ifadem yoluyla hangi duygumu ifade ettiğimin farkında olurum.	3.65	1.001
26. Fiziksel performansımı arttırmak için duygu yaratırım.	3.54	0.992
27. Duygularımdaki farklılaşmaya neyin neden olduğunu belirlerim.	3.60	1.030
28. Bir hedefe ulaşmaya çok yakınken duygularımı düzenlerim.	3.59	1.040
29. Başkasının yüz ifadesi ile hangi duyguyu ifade ettiğinin farkında olurum.	3.63	1.007
30. Yaratıcı düşüncelerimin ortaya çıkabilmesi için doğru duyguyu oluştururum.	3.58	1.004
31. Başkasının duygularındaki farklılaşmasına neyin neden olduğunu belirlerim.	3.51	1.003
32. Başkasının bir kayıp yaşamasının ardından duygularını düzenlemesine yardımcı olurum.	3.61	1.022

Çizelge 3.3.'de görüldüğü gibi Kirk ve ark (2008) duygusal öz-yeterlik ölçeği (ESES) 32 ifadeden oluşmakta olup tek boyutlu bir ölçek olarak değerlendirilmektedir. Burada en yüksek puan "Baskı altındayken kendi duygularımı düzenlerim.1 (3,73±1,014) ifadesi; en düşük puan "Başkasının beden dilinin ortaya koyduğu duygunun farkında olurum." (3,17±1,172) ifadesi olarak dikkat çekmektedir.

Çizelge 3.4. Schaufeli ve ark (2002) Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.

Dinçlik boyutu	$\bar{x}$	**ss**
1. Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.	3.30	1.483
2. İşimi yaparken enerji dolu olurum.	3.67	1.373
3. Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.	3.94	1.429
4. Çok uzun saatler çalışabilirim.	3.55	1.476
5. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.	3.83	1.402
6. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	3.82	1.402
Adanmmışlık Boyutu	$\bar{x}$	**ss**
7. İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.	3.94	1.533
8. İşim bana ilham verir.	3.57	1.515
9. İşimi hevesle yaparım.	3.92	1.439
10. Yaptığım işle gurur duyarım.	4.19	1.508
11. Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.	4.26	1.505
Yoğunlaşma Boyutu	$\bar{x}$	**ss**
12. Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm.	3.53	1.486
13. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.	3.85	1.439
14. Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.	3.89	1.416
15. Çalışırken mola vermekte zorlanırım.	3.47	1.482
16. Çalışırken işime dalıp giderim.	3.75	1.406
17. Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim.	3.40	1.563

Çizelge 3.4'de görüldüğü gibi Schaufeli ve ark (2002) Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği 17 ifadeden oluşmakta olup, boyutlarıyla birlikte değerlendirilmiştir. Dinçlik boyutunda en yüksek puan "Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim." (3,94±1,429) ifadesi; en düşük puan "Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum." (3,30±1,483) ifadesidir. Adanmışlık boyutunda en yüksek puan "Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum." (4,26± 1,505) ifadesi; en düşük puan ise "İşim bana ilham verir." (3,57± 1,515) ifadesi olarak görülmektedir. Yoğunlaşma boyutunda en yüksek puan "Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım." (3,89± 1,416) ifadesi; en düşük puan ise "Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim." (3,40± 1,563) ifadesi olarak dikkat çekmektedir.

Çizelge3.5. Chan (2004 ve 2006) Duygusal Zekâ Ölçeğinin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistik.

Duygusal Değerlendirme Boyutu	$\bar{x}$	**Ss**
1. Duygularımın yaşarken farkındayımdır.	3.68	1.217
2. Duygularımın değişme nedenlerini bilirim.	3.73	1.096
3. Engellerle karşılaştığımda, benzer engellere karşılaştığım ve onların üstesinden geldiğim zamanları hatırlarım.	3.70	1.075
Empatik Duyarlılık Boyutu	$\bar{x}$	**Ss**
4. İnsanların yüz ifadelerinden duygularını anlayabilirim.	3.78	1.041
5. Başkalarının gönderdiği sözsüz mesajların farkındayımdır	3.75	1.097
6. Başkalarının ses tonlarından ne hissettiklerini anlayabilirim.	3.77	1.055
Pozitif Duygusal Yönetim Boyutu	$\bar{x}$	**Ss**
7. Üstlendiğim bir işin iyi sonucunu hayal ederek kendi kendimi motive ederim.	3.72	1.083
8. İyi şeylerin olacağını umut ederim.	3.72	1.141
9. Engellerle karşılaştığımda, kendimi korumada iyi ruh halimi kullanırım.	3.60	1.131
Duyguların Olumlu Kullanımı Boyutu	$\bar{x}$	**Ss**
10. Olumlu ruh halindeyken yeni fikirler üretebilirim.	3.76	1.100
11. Olumlu ruh halindeyken, daha iyi problem çözebilirim.	3.85	1.058
12. İnsanlar üzerinde iyi etki bırakabilirim.	3.73	1.121

Çizelge 3.5.'de görüldüğü gibi Chan (2004 ve 2006) Duygusal Zekâ Ölçeği 12 ifadeden oluşmaktadır. Duygusal değerlendirme boyutu, empatik duyarlılık boyutu,

pozitif duygusal yönetim boyutu, duyguların olumlu kullanımı boyutu olmak üzere dört boyutu ile birlikte değerlendirilmiştir. Duygusal değerlendirme boyutunda en yüksek puan "Duygularımın değişme nedenlerini bilirim." (3,73±1,096) ifadesi; en düşük puan "Duygularımın yaşarken farkındayımdır." (3,68±1,217) ifadesidir. Empatik duyarlılık boyutunda en yüksek puan "İnsanların yüz ifadelerinden duygularını anlayabilirim." (3,78± 1,041) ifadesi; en düşük puan ise "Başkalarının gönderdiği sözsüz mesajların farkındayımdır." (3,75± 1,097) ifadesi olarak görülmektedir. Pozitif duygusal yönetim boyutunda en yüksek puan "İyi şeylerin olacağını umut ederim." (3,72± 1,141) ifadesi; en düşük puan ise "Engellerle karşılaştığımda, kendimi korumada iyi ruh halimi kullanırım." (3,60± 1,131)" ifadesi; duyguların olumlu kullanımı boyutunda en yüksek puan "Olumlu ruh halindeyken, daha iyi problem çözebilirim." (3,85± 1,058) ifadesi; en düşük puan ise "İnsanlar üzerinde iyi etki bırakabilirim." (3,73± 1,121) ifadesi olarak dikkat çekmektedir.

Çizelge 3.6. Cameron ve ark (2004) Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.

İyimserlik Boyutu	$\bar{x}$	**ss**
1. Bu kurumda çalışanlar, zorluklarla karşılaşsa dahi başarılı olacakları konusunda iyimserdirler.	3.20	1.516
2. Bu kurumda çalışanlar, iyi olmanın yanında iyi işler yapmaya kendilerini adamışlardır.	3.41	1.442
3. Bu kurumda çalışanlar kendi hedefleri ile yaptıkları işi ilişkilendirirler.	3.43	1.424
Güven Boyutu	$\bar{x}$	ss
4. Bu kurumda çalışanlar, diğer çalışanlara güvenirler.	3.33	1.469
5. Bu kurumda çalışanlar, nezaket ve saygı kuralları çerçevesinde hareket ederler.	3.63	1.437
6. Çalışanlar, bu kurumda gösterilen liderlik davranışına güven duyarlar.	3.50	1.483
Merhamet Boyutu	$\bar{x}$	ss
7. Bu kurumda nezaket kurallarına yaygın olarak uyulur.	3.67	1.458
8. Bu kurum, çalışanların haklarına ve isteklerine saygı gösteren bir kurum olarak tanınır.	3.49	1.525
9. Bu kurumda çalışanlara saygı duyulduğuna ve onlara ilgi gösterildiğine ilişkin hikayeler anlatılır.	3.27	1.519
Dürüstlük Boyutu	$\bar{x}$	**ss**
10. Bu kurumda yüksek düzeyde dürüstlük hakimdir.	3.32	1.518
11. Bu kurum, itibarlı ve erdemli olarak tanımlanır.	3.62	1.466
12. Dürüstlük ve güvenilirlik, bu kurumun ayrıcalıklı özelliklerindendir.	3.52	1.517
Bağışlayıcılık Boyutu	$\bar{x}$	ss
13. Bu kurumda hatalardan ders alınır; hatalar, kısa sürede telafi edilir.	3.47	1.515
14. Bu kurum, bağışlayıcı ve hoşgörülü bir kurumdur.	3.58	1.527
15. Bu kurum yüksek performans standartlarına sahip olmasına rağmen, düzeleceğine inandığı taktirde hataları göz ardı edebilir.	3.34	1.514

Çizelge 3.6'de görüldüğü gibi Cameron ve ark (2004) Örgütsel Erdemlilik Ölçeği 15 ifadeden oluşmakta olup, boyutlarıyla birlikte değerlendirilmiştir. İyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük, bağışlayıcılık boyutlarından meydana gelmektedir. İyimserlik boyutunda en yüksek puan "Bu kurumda çalışanlar kendi hedefleri ile yaptıkları işi ilişkilendirirler." (3,43±1,424) ifadesi; en düşük puan "Bu kurumda çalışanlar, zorluklarla karşılaşsa dahi başarılı olacakları konusunda iyimserdirler." (3,20±1,516) ifadesidir. Güven boyutunda en yüksek puan "Bu kurumda çalışanlar, nezaket ve

saygı kuralları çerçevesinde hareket ederler." (3,63± 1,437) ifadesi; en düşük puan ise "Bu kurumda çalışanlar, diğer çalışanlara güvenirler." (3,33± 1,469) ifadesi olarak görülmektedir. Merhamet boyutunda en yüksek puan "Bu kurumda nezaket kurallarına yaygın olarak uyulur." (3,67± 1,458) ifadesi; en düşük puan ise "Bu kurumda çalışanlara saygı duyulduğuna ve onlara ilgi gösterildiğine ilişkin hikâyeler anlatılır." (3,27± 1,519) ifadesi; Bağışlayıcılık boyutunda en yüksek puan "Bu kurum, bağışlayıcı ve hoşgörülü bir kurumdur." (3,58± 1,527) ifadesi, en düşük puan ise "Bu kurum yüksek performans standartlarına sahip olmasına rağmen, düzeleceğine inandığı takdirde hataları göz ardı edebilir." (3,34± 1,518) ifadesi olarak dikkat çekmektedir.

Araştırmada yer alan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analiziyle geçerlilik ve güvenirlikleri araştırılmıştır. Çizelge 3.7., Çizelge 3.8., Çizelge 3.9., Çizelge 3.10., Çizelge 3.11.'de sonuçlar gösterilmektedir.

Analizler sonucunda $\chi 2/df$ oranı, RMSEA değeri, GFI, NFI, CFI, *NNFI, AGFI, IFI* indeksleri elde edilmektedir. Bu değerelere bakılarak kabul edilebilir olup olmadıklarına karar verilmektedir. Sonuçlara göre kabul edelebilir değere sahip değilse düzeltme indeksi veren sorular ölçekten silinmektedir. Kalan sorular bu şekilde tekrar analize sokulmakta ve bu işlem kabul edilebilir değere ulaşana kadar devam etmektedir. Bahsedilen değerler için literatür incelendiğine; $\chi 2/df$ oranının <5 olması kabul edilebilir olduğunu, $\chi 2/df$ oranının <2 olması ise iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (Li 2005). RMSEA değeri $0 \leq RMSEA \leq .05$ arasında iyi uyum, $.05 < RMSEA \leq .08$ arasında kabul edilebilir uyum göstermektedir (MacCallum ve ark 1996, Schermelleh-Engel ve ark 2003). GFI değeri $.95 \leq GFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum, $.90 \leq GFI < 95$ arasında ise kabul edilebilir uyum içerisinde yer almaktadır (Jöreskog ve Sörbom 1993). NFI değeri $.95 \leq NFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum, $.90 \leq NFI < .95$ kabul edilebilir uyum olarak ifade edilmektedir (Bentler 1990). CFI değeri için $.97 \leq CFI \leq 1.00$ arasında iyi uyum ve $.95 \leq CFI < .97$ değerleri kabul edilebilir uyum göstermektedir (Jöreskog ve Sörbom 1993, Schumacker ve Lomax 2010). Özetle aşağıdaki tabloda verimiştir.

Çizelge 3.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi İyi Uyum ve Kabul Edilebilir Uyum Aralığı.

Uyum Ölçümleri	**İyi Uyum**	**Kabul Edilebilir Uyum**
$\chi 2/df$	$\chi 2/df$ <2	$\chi 2/df$ <5
RMSEA	0≤ RMSEA< 0.05	0.05 < RMSEA <0.08
NFI	0.95 ≤ NFI ≤1.00	0.90 ≤ NFI < 0.95
CFI	0.97 ≤ CFI ≤1.00	0.95 ≤ CFI < 0.97
GFI	0.95≤ GFI≤1.00	0.90≤ GFI<0.95

Kaynak: Bentler 1990, Jöreskog ve Sörbom 1993, MacCallum ve ark 1996, Schermelleh-Engel ve ark 2003, Li 2005, Schumacker ve Lomax 2010'dan uyarlanmıştır.

3.3. Faktör Analizi Sonuçları

Çizelge 3.8. İş Becerikliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Sorular	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	*t*-Değeri	Cronbach Alpha	Arit. Ort	Std Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
İş Becerikliliği*					.842			
Görev Becerikliliği					.689			
1.	0.62	0.60 [a]						
2.	0.60 [a]							
3.	0.72	0.70 [a]						
4.	0.60	0.62	0.57	14.36		3.43	1.464	.757**
5.	0.65 [a]							
6.	0.75	0.75	0.76	20.08		3.69	1.331	.820**
7.	0.64	0.64	0.67	17.41		3.50	1.332	.783**
Bilişsel Becerikliliği					.839			
8.	0.64 [a]							
9.	0.78	0.78	0.81	24.11		4.24	1.385	.865**
10.	0.79	0.82	0.86	26.11		4.41	1.416	.897**
11.	0.78	**0.79**	0.73	20.99		4.13	1.453	.847**
12.	0.78	0.76 [a]						
İlişkisel Beceriklilik					.700			
13.	0.75 [a]							
14.	0.76	0.73 [a]						
15.	0.61	0.55	0.55	13.83		3.38	1.562	.765**
16.	0.56 [a]							
17.	0.69	0.70	0.73	19.32		3.87	1.406	.816**
18.	0.69	0.73	0.74	19.66		4.13	1.426	.796**
19.	0.74	0.77 [a]						

Not: Faktör yükü tüm faktörler için p < .001.
** Sorular,* Slemp ve Vella-Brodrick (2013) *kaynağının sorularıdır.*
***Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde (2-yönlü). [a] Faktör yükü .40'dan düşük olanlar ve düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılmıştır.*
(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =933.76/149=6.266, NFI= .86, NNFI=.87, CFI=.88, AGFI=.84, GFI=.88, IFI=.89, RMSEA=.087).
(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =357.39/74=4.82, NFI= .92, NNFI=.92, CFI=.94, AGFI=.90, GFI=.93, IFI=.94, RMSEA=.074).
(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =83.58/24=3.48, NFI= .96, NNFI=.96, CFI=.97, AGFI=.95, GFI=.97, IFI=.97, RMSEA=.060).

İş becerikliliği ölçeği, başlangıç versiyonunda 19 sorudan 3 alt boyuttan oluşmaktadır. "Confirmative Factor Analysis (CFA)" Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =933.76/149=6.266, NFI= .86, NNFI=.87, CFI=.88, AGFI=.84, GFI=.88, IFI=.89, RMSEA=.087).* 5 soru (2,5,8,13,16) faktör yükü .40'ın altında olan ve düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =357.39/74=4.82, NFI= .92, NNFI=.92, CFI=.94, AGFI=.90, GFI=.93, IFI=.94, RMSEA=.074).* Faktör yükü .40'ın altında olan ve düzeltme indeksi gösteren 5 soru (1,3,12,14,19) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =83.58/24=3.48, NFI= .96, NNFI=.96, CFI=.97, AGFI=.95, GFI=.97, IFI=.97, RMSEA=.060).* Madde-toplam korelasyonları .75 ile .89 arasında bulunmuş, buna göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 9 sorudan 3 boyuttan oluşan yeni geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Cronbach Alfa değeri iş becerililiği için .84 (Görev Becerikliliği: .69, Bilişsel Beceriklilik: .84, İlişkisel Beceriklilik: 70) olarak ölçek güvenilir düzeyde bulunmuştur.

Çizelge3.9. Duygusal Öz Yeterlik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Sorular	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	*t*-Değeri	Cronbach Alpha	Arit. Ort	Std Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Duygusal Öz Yeterlik *					.905			
1.	0.46 [a]							
2.	0.65	0.66	0.63	17.81		3.48	1.070	.673**
3.	0.60	0.62 [a]						
4.	0.64	0.63 [a]						
5.	0.68	0.68 [a]						
6.	0.65 [a]							
7.	0.66	0.67 [a]						
8.	0.65	0.65 [a]						
9.	0.66	0.66	0.63	17.96		3.71	1.014	.673**
10.	0.60	0.60	0.60	16.97		3.43	1.051	.653**
11.	0.63 [a]							
12.	0.59	0.59	0.56	15.61		3.34	1.100	.622**
13.	0.64 [a]							
14.	0.58	0.58 [a]						
15.	0.64	0.64	0.60	16.84		3.41	1.031	.645**
16.	0.60 [a]							
17.	0.62	0.59	0.59	16.58		3.66	1.007	.635**
18.	0.70 [a]							
19.	0.63 [a]							
20.	0.50	0.52 [a]						
21.	0.64	0.65 [a]						
22.	0.66	0.68	0.65	18.76		3.44	1.011	.692**
23.	0.70	0.71 [a]						
24.	0.67	0.66	0.65	18.75		3.58	.987	.686**
25.	0.67 [a]							
26.	0.66 [a]							
27.	0.73	0.72	0.74	22.06		3.60	1.030	.749**
28.	0.68	0.67	0.70	20.67		3.59	1.040	.720**
29.	0.69	0.68	0.71	21.06		3.63	1.007	.727**
30.	0.70 [a]							
31.	0.68	0.68	0.72	21.30		3.51	1.003	.738**
32.	0.63	0.61	0.65	18.69		3.61	1.022	.680**

Not: Faktör yükü tüm faktörler için p < .001. Sorular,* Kirk ve ark (2008) *kaynağının sorularıdır. **Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde (2-yönlü). [a] Faktör yükü .40'dan düşük olanlar ve düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılmıştır.*
(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =11823.26/464=25.48, NFI= .83, NNFI=.85, CFI=.86, AGFI=.81, GFI=.84, IFI=.86, RMSEA=.073).
(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =1035.83/209=4.95, NFI= .87, NNFI=.88, CFI=.89, AGFI=.86, GFI=.88, IFI=.89, RMSEA=.075).
(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =199.11/65=3.06, NFI= .94, NNFI=.95, CFI=.96, AGFI=.94, GFI=.96, IFI=.96, RMSEA=.054).

Duygusal Öz Yeterlik ölçeği, başlangıç versiyonunda 32 sorudan oluşmakta ve alt boyutu bulunmamaktadır. "Confirmative Factor Analysis (CFA)" Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =11823.26/464=25.48, NFI= .83, NNFI=.85, CFI=.86, AGFI=.81, GFI=.84, IFI=.86, RMSEA=.073).* 10 soru (1,6,11,13,16,18,19,25,26,30) faktör yükü .40'ın altında olan ve düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =1035.83/209=4.95, NFI= .87, NNFI=.88, CFI=.89, AGFI=.86, GFI=.88, IFI=.89, RMSEA=.075).* Faktör yükü .40'ın altında olan ve düzeltme indeksi gösteren 9 soru (3,4,5,7,8,14,20,21,23) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =1035.83/209=4.95, NFI= .87, NNFI=.88, CFI=.89, AGFI=.86, GFI=.88, IFI=.89, RMSEA=.075).* Madde-toplam korelasyonları .62 ile .74 arasında bulunmuş, buna göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 13 sorudan oluşan yeni geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Cronbach Alfa değeri .91olarak ölçek güvenilir düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 3.10. Çalışmaya Tutkunluk Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Sorular	(CFA)** Faktör Yükü	(CFA) Faktör Yükü	*t*-Değeri	Cronbach Alpha	Arit. Ort	Std Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Çalışmaya Tutkunluk*				**.942**			
Dinçlik				**.897**	3.78	1.214	
1.	0.72	0.72	16.91		3.30	1.483	.764**
2.	0.81	0.81	19.96		3.67	1.373	.828**
3.	0.75	0.75	17.73		3.94	1.429	.778**
4.	0.71	0.71	16.37		3.55	1.476	.756**
5.	0.78	0.78	18.66		3.83	1.402	.794**
6.	0.86	0.86	21.69		3.82	1.402	.842**
Adanmışlık				**.874**	4.14	1.389	
7.	0.78	0.76	18.03		3.94	1.533	.847**
8.	0.80 [a]						
9.	0.87 [a]						
10.	0.83	0.89	22.86		4.19	1.508	.898**
11.	0.78	0.86	21.68		4.26	1.505	.897**
Yoğunlaşma				**.879**	3.70	1.237	
12.	0.75	0.75	17.65		3.53	1.486	.790**
13.	0.81	0.82	20.04		3.85	1.439	.820**
14.	0.84	0.85	21.14		3.89	1.416	.841**
15.	0.72 [a]						
16.	0.77	0.76	17.84		3.75	1.406	.798**
17.	0.70	0.69	15.60		3.40	1.563	.765**

Not: Faktör yükü tüm faktörler için p < .001.
** Sorular*, Schaufeli ve ark (2002) *kaynağının sorularıdır.*
***Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde (2-yönlü). [a] Faktör yükü .40'dan düşük olanlar ve düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılmıştır.*
(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =509.83/116=4.39, NFI= .91, NNFI=.92, CFI=.93, AGFI=.84, GFI=.88, IFI=.93, RMSEA=.089).
(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =254.42/74=3.43, NFI= .94, NNFI=.95, CFI=.96, AGFI=.89, GFI=.92, IFI=.96, RMSEA=.076).

Çalışmaya Tutkunluk ölçeği, başlangıç versiyonunda 17 sorudan ve dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. "Confirmative Factor Analysis (CFA)" Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılamamıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =509.83/116=4.39, NFI= .91, NNFI=.92, CFI=.93, AGFI=.84, GFI=.88, IFI=.93, RMSEA=.089).* 3 soru (8,9,15) ölçekten çıkartılıp yeniden analize tabi tutulmuş ve kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =254.42/74=3.43, NFI= .94, NNFI=.95, CFI=.96, AGFI=.89, GFI=.92, IFI=.96, RMSEA=.076).* Madde-toplam korelasyonları .75 ile .89 arasında bulunmuş, buna göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 14 sorudan oluşan yeni geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Cronbach Alfa değeri .94 (Dinçlik: .90, Adanmışlık: .87, Yoğunlaşma: .88)olarak ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çizelge 3.11. Duygusal Zekâ Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Sorular	(CFA)** Faktör Yükü	*t*-Değeri	Cronbach Alpha	Arit. Ort	Std Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Duygusal Zekâ*			.947			
Duygusal Değerlendirme			.882	3.73	1.051	
1.	0.87	28.00		3.68	1.217	.903**
2.	0.82	25.64		3.73	1.096	.876**
3.	0.86	27.57		3.70	1.075	.863**
Empatik Duyarlılık			.869	3.80	.980	
4.	0.83	25.99		3.78	1.041	.852**
5.	0.82	25.71		3.75	1.097	.868**
6.	0.84	26.70		3.77	1.055	.886**
Pozitif Duygusal Yönetim			.854	3.69	1.022	
7.	0.82	25.74		3.72	1.083	.843**
8.	0.80	24.86		3.72	1.141	.866**
9.	0.81	25.23		3.60	1.131	.861**
Duyguların Olumlu Kullanımı			.867	3.79	1.019	
10.	0.87	28.11		3.76	1.100	.888**
11.	0.83	26.18		3.85	1.058	.861**
12.	0.79	24.14		3.73	1.121	.857**

Not: Faktör yükü tüm faktörler için p < .001.

** Sorular, Chan (2004 ve 2006)'inkaynağının sorularıdır.*

***Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde (2-yönlü). [a] Faktör yükü .40'dan düşük olanlar ve düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılmıştır.*

(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =201.44/48=4.19, NFI= .97, NNFI=.95, CFI=.98, AGFI=.93, GFI=.95, IFI=.98, RMSEA=.068).

Duygusal zekâ ölçeği, başlangıç versiyonunda 12 sorudan ve duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim, duyguların olumlu kullanımı olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. "Confirmative Factor Analysis (CFA)" Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =201.44/48=4.19, NFI= .97, NNFI=.95, CFI=.98, AGFI=.93, GFI=.95, IFI=.98, RMSEA=.068).* Madde-toplam korelasyonları .84 ile .90 arasında bulunmuş, buna

göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 12 sorudan oluşan geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Cronbach Alfa değeri .95 (duygusal değerlendirme: .88, empatik duyarlılık: .87, pozitif duygusal yönetim:.85, duyguların olumlu kullanımı: .88) olarak ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu bulunmuştur.

Çizelge 3.12. Örgütsel Erdemlilik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Sorular	(CFA)** Faktör Yükü	*t*-Değeri	Cronbach Alpha	Arit. Ort	Std Hata	Madde-Toplam Korelasyonu
Örgütsel Erdemlilik *			.964			
İyimserlik			.900	3.37	1.374	
1.	0.82	25.98		3.20	1.516	.887**
2.	0.89	29.67		3.41	1.442	.919**
3.	0.88	29.16		3.43	1.424	.892**
Güven			.885	3.48	1.359	
4.	0.84	27.15		3.33	1.469	.898**
5.	0.83	26.61		3.63	1.437	.885**
6.	0.87	28.32		3.50	1.483	.879**
Merhamet			.876	3.47	1.361	
7.	0.82	26.07		3.67	1.458	.855**
8.	0.86	28.17		3.49	1.525	.902**
9.	0.84	27.12		3.27	1.519	.885**
Dürüstlük			.914	3.49	1.399	
10.	0.87	28.67		3.32	1.518	.910**
11.	0.88	29.43		3.62	1.466	.911**
12.	0.90	30.42		3.52	1.517	.915**
Bağışlayıcılık			.857	3.47	1.373	
13.	0.87	28.34		3.47	1.515	.878**
14.	0.91	30.92		3.58	1.527	.899**
15.	0.68	19.90		3.34	1.514	.831**

Not: Faktör yükü tüm faktörler için p < .001.

** Sorular, Cameron ve ark (2004)kaynağının sorularıdır.*

***Korelasyon 0.01 anlamlılık düzeyinde (2-yönlü). [a] Faktör yükü .40'dan düşük olanlar ve düzeltme indeksi gösteren sorular ölçekten çıkartılmıştır.*

(Goodness-of-Fit Statistics: $\chi 2/df$ =457.24/80=5.715, NFI= .95, NNFI=.95, CFI=.96, AGFI=.88, GFI=.92, IFI=.96, RMSEA=.082).

Örgütsel erdemlilik ölçeği, başlangıç versiyonunda 15 sorudan ve iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük, bağışlayıcılık olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. "Confirmative Factor Analysis (CFA)" Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve

başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır *(Goodness-of-Fit Statistics: χ2/df =457.24/80=5.715, NFI= .95, NNFI=.95, CFI=.96, AGFI=.88, GFI=.92, IFI=.96, RMSEA=.082).* Madde-toplam korelasyonları .83 ile .91 arasında bulunmuş, buna göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 15 sorudan oluşan geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Cronbach Alfa değeri .96 (iyimserlik: .90, güven: .89, merhamet: .88, dürüstlük: .91, bağışlayıcılık: .86) olarak ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu bulunmuştur.

Araştırmada değişkenler arası ilişkiler korelasyon analiziyle araştırılmıştır. Sonuçlar Çizelge 3.12.'de gösterilmektedir.

3.4. Korelâsyon Analizi

Çizelge 3.13. Korelâsyon Analizi.

	Art. Ort.	Std. Hata	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.
1.	3.54	1.104																			
2.	4.28	1.266	.460**																		
3.	3.80	1.205	.537**	.455**																	
4.	3.87	.997	.760**	.773**	.779**																
5.	3.37	1.374	.274**	.353**	.300**	.366**															
6.	3.48	1.359	.301**	.307**	.290**	.344**	.737**														
7.	3.47	1.361	.301**	.331**	.325**	.370**	.697**	.806**													
8.	3.49	1.399	.297**	.337**	.300**	.363**	.676**	.729**	.825**												
9.	3.47	1.373	.285**	.303**	.304**	.338**	.617**	.688**	.767**	.814**											
10.	3.43	1.257	.341**	.367**	.342**	.410**	.828**	.865**	.893**	.881**	.855**										
11.	3.57	.779	.401**	.426**	.431**	.511**	.386**	.356**	.358**	.348**	.334**	.406**									
12.	3.73	1.051	.326**	.384**	.270**	.383**	.437**	.283**	.284**	.282**	.235**	.310**	.478**								
13.	3.80	.980	.313**	.382**	.294**	.389**	.290**	.249**	.254**	.224**	.199**	.271**	.444**	.726**							
14.	3.69	1.022	.340**	.360**	.314**	.396**	.372**	.301**	.334**	.306**	.296**	.364**	.455**	.661**	.677**						
15.	3.79	1.019	.373**	.403**	.301**	.411**	.340**	.304**	.299**	.271**	.249**	.326**	.468**	.661**	.663**	.736**					
16.	3.78	.914	.367**	.420**	.310**	.426**	.365**	.306**	.320**	.307**	.277**	.349**	.505**	.840**	.836**	.843**	.824**				
17.	3.78	1.214	.448**	.499**	.384**	.530**	.404**	.366**	.359**	.386**	.353**	.414**	.533**	.438**	.405**	.473**	.495**	.498**			
18.	4.14	1.389	.394**	.535**	.332**	.487**	.399**	.328**	.331**	.355**	.337**	.389**	.449**	.419**	.442**	.469**	.483**	.516**	.699**		
19.	3.70	1.237	.422**	.437**	.412**	.499**	.387**	.357**	.343**	.360**	.359**	.399**	.450**	.366**	.384**	.407**	.446**	.450**	.711**	.631**	
20.	3.82	1.167	.487**	.532**	.410**	.558**	.428**	.379**	.386**	.416**	.386**	.438**	.529	.450**	.443**	.499**	.513**	.539**	.884**	.819**	.861**

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Not: 1.İş Becerikliği- Görev Becerikliliği, 2. İş Becerikliği- Bilişsel Beceriklilik, 3. İş Becerikliği- İlişkisel Beceriklilik, 4. İş Becerikliliği Toplam, 5. Örgütsel Erdemlilik- İyimserlik, 6. Örgütsel Erdemlilik - Güven, 7. Örgütsel Erdemlilik- Merhamet, 8. Örgütsel Erdemlilik-Dürüstlük, 9. Örgütsel Erdemlilik - Bağışlayıcılık, 10. Örgütsel Erdemlilik Toplam, 11. Duygusal Öz Yeterlik, 12. Duygusal Zekâ- Duygusal Değerlendirme, 13. Duygusal Zekâ- Empatik Duyarlılık, 14. Duygusal Zekâ- Pozitif Duygusal Yönetim, 15. Duygusal Zekâ- Duyguların Olumlu Kullanımı, 16. Duygusal Zekâ Toplam, 17. Çalışmaya Tutkunluk- Dinçlik, 18. Çalışmaya Tutkunluk-Adanmışlık,19. Çalışmaya Tutkunluk- Yoğunlaşma, 20. Çalışmaya Tutkunluk Toplam

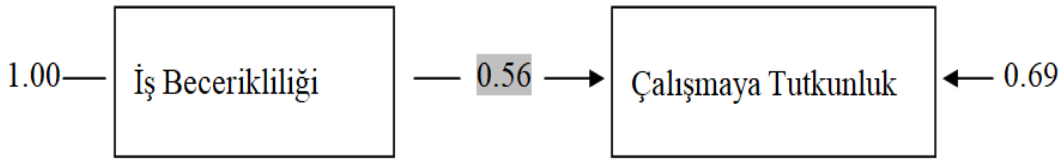
Çizelge 3.12.'de görüldüğü gibi, değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir (r=.558, p<.001).Ayrıca iş becerikliliği ve örgütsel erdemlilik arasında (r=.410, p<.001), iş becerikliliği ve duygusal yeterlik arasında (r=.511, p<.001), iş becerikliliği ve duygusal zekâ arasında (r=.426, p<.001), örgütsel erdemlilik ve duygusal öz yeterlik arasında (r=.40, p<.001), örgütsel erdemlilik ve duygusal zekâ arasında (r=.349, p<.001), örgütsel erdemlilik ve çalışmaya tutkunluk arasında (r=.438, p<.001), duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ arasında (r=.505, p<.001), duygusal öz yeterlik ve çalışmaya tutkunluk arasında (r=.529, p<.001), duygusal zekâ ve çalışmaya tutkunluk arasında (r=.539, p<.001) pozitif ilişki bulunmuştur.

3.5. Yapısal Eşitlik Modeli

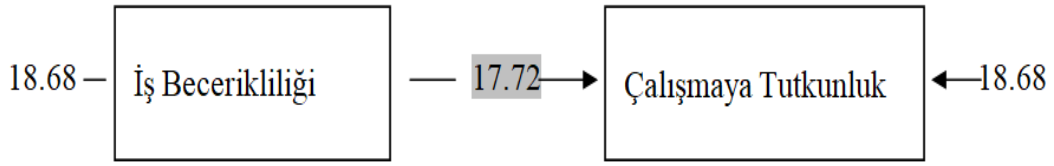
Bu araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Lisrel 8 programıyla yapısal eşitlik modeli (structural equation model) uygulanmıştır.

3.5.1. Yol (Path) Analizi Sonuçları

Yapısal eşitlik modeli yol (path) analizi sonuçları aşağıdaki gibidir:

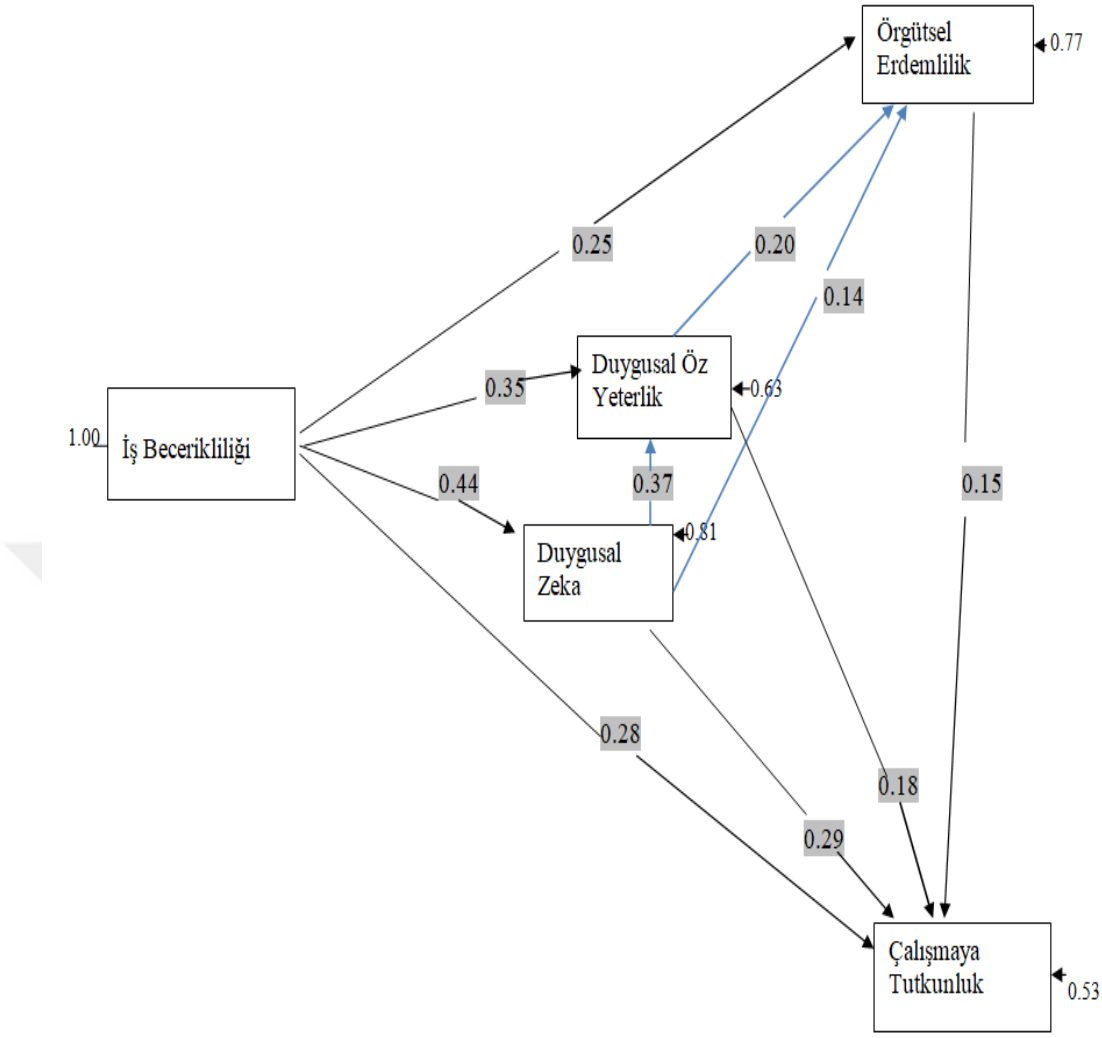


Şekil 3.1. İş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisine yönelik yol analizi ilk aşama.



Şekil 3.2. İş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisine yönelik yol analizi ilk aşama *t* değeri.

İlk aşamada iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki tek başına yol analizi yapılarak belirlenmiştir. Yapılan yol analizi sonucunda iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında yol katsayısı 0.56 (t=17.72) olarak bulunmuştur. Bu sonuç aracı değişken sonucundan ilkini karşılamakta ve ilişkinin olabileceğine işaret etmektedir.



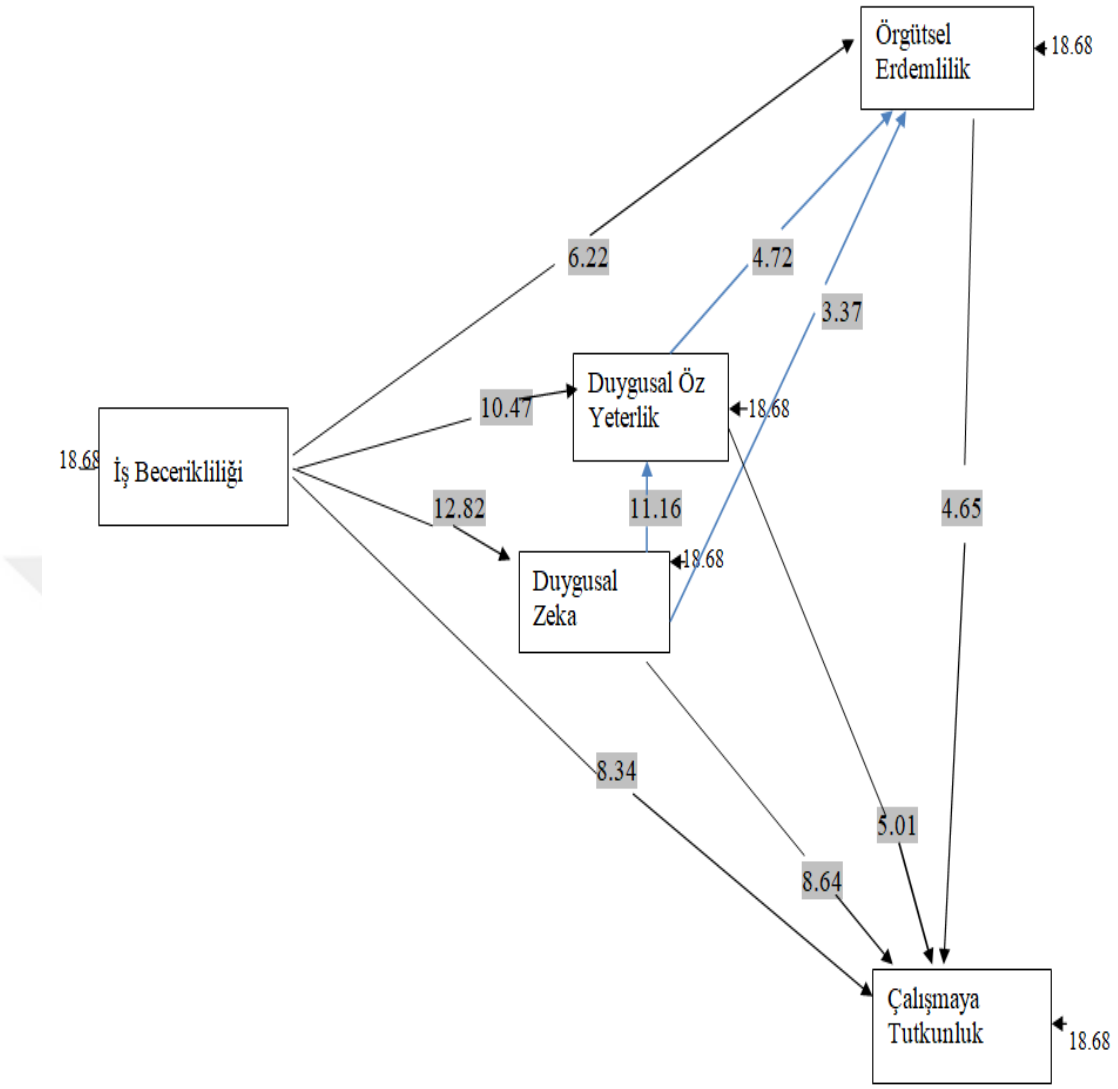
Şekil 3.3. İş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin, öz yeterliğin ve duygusal zekânın aracılık rolünü incelemeye ilişkin yol analizi sonuç modeli.

Sonraki aşamada duygusal zekâ, duygusal öz yeterlik ve örgütsel erdemlilik değişkenlerinin iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisinde aracılık rolünü belirlemek amacıyla analizler yapılmıştır.Yapılan incelemede iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk (.28, p<.01), iş becerikliliği ile duygusal zekâ (.44, p<.01), duygusal zekâ ile çalışmaya tutkunluk (.29, p<.01), iş becerikliliği ile duygusal öz yeterlik (.35, p<.01), duygusal öz yeterlik ile çalışmaya tutkunluk (.18, p<.01), iş becerikliliği ile örgütsel erdemlik (.25, p<.01), örgütsel erdemlik ile çalışmaya tutkunluk (.15, p<.01) arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Dolayısıyla Hipotez 1 kabul edilmiştir.Ayrıca bu sonuçlara göre ara değişken koşulları yerine gelmiştir.

Yukarıdaki şekilde görüldüğü gibi model üzerine yeni yollar eklenmiştir. Duygusal zekâ ile duygusal öz yeterlik (.37, p<.01), duygusal öz yeterlik ile örgütsel erdemlik (.20, p<.01), duygusal zekâ ile örgütsel erdemlik (.14, p<.01) arasında da anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

İş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluğun başlangıç yolunda 0.56 olarak anlamlı ilişki olduğu, sonuç modelinde ise 0.28'e düştüğü görülmektedir. İlişki katsayısı düştüğünden dolayı bu durum, değişkenlerin kısmı aracılık rolü bulunmaktadır şeklinde yorumlanmaktadır. Dolayısıyla Hipotez 2, Hipotez 3 ve Hipotez 4 kabul edilmiştir.



Şekil 3.4. İş bekerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin, öz yeterliğin ve duygusal zekânın aracılık rolünü incelemeye ilişkin yol analizi sonuç modeli *t* değerleri.

Araştırma sonuç modeli için *t* değerlerine bakıldığında iş bekerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında *t*=8.34, iş bekerikliliği ile duygusal zekâ arasında *t*=12.82 duygusal zekâ ile çalışmaya tutkunluk arasında *t*=8.64, iş bekerikliliği ile duygusal öz yeterlik arasında *t*=10.47, duygusal öz yeterlik ile çalışmaya tutkunluk arasında *t*=5.01, iş bekerikliliği ile örgütsel erdemlik arasında *t*=6.22, örgütsel erdemlik ile çalışmaya tutkunluk arasında *t*=4.65, duygusal zekâ ile duygusal öz yeterlikarasında

t=11.16, duygusal öz yeterlik ile örgütsel erdemlik arasında *t*=4.72, duygusal zekâ ile örgütsel erdemlik arasında *t*=3.37 olarak elde edilmiştir.

Modelin iyi uyum indeksleri incelendiğinde (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi 2/df$ =7.42/3=1.47, NNFI=.98, NFI=.95, CFI=.99, AGFI=.98, GFI=.99, IFI=.95, RMSEA=.05) değerlerin iyi uyum değerleri verdiği ve modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

3.5.2. Hipotez Yorumları

Çizelge 3.14. Hipotez Yorumları.

Hipotezler	**Kabul/Red**
Hipotez 1: İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ile pozitif ilişkilidir.	Kabul
Hipotez 2: İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemlilik pozitif yönde aracılık rolüne sahiptir.	Kabul
Hipotez 3: İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde öz yeterlilik pozitif yönde aracılık rolüne sahiptir.	Kabul
Hipotez 4: İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde duygusal zekâ pozitif yönde aracılık rolüne sahiptir.	Kabul

4. TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide iş becerikliliği, duygusal öz yeterlik ve örgütsel erdemlilik değişkenlerinin de kısmı aracılık rolünün olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar literatür ile de desteklenmektedir.

Araştırmanın sonucunda ilk olarak sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırma sonuçları literatür ile uyumlu bulunmuştur. Çalışma sonuçları Thomassen (2016) tarafından yapılan çalışma ile paralellik göstermektedir (Thomassen 2016). Bakker ve ark (2012) tarafından ve Tims ve ark (2013) tarafından yapılan çalışmalarda iş becerikliliğinin tüm boyutları ile çalışmaya tutkunluğun tüm boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişiki bulunmaktadır (Bakker ve ark 2012, Tims ve ark 2013). Lu ve ark (2014) tarafından Çin'de ileri teknoloji işletme çalışanları üzerinde yapılan araştırmada iş becerikliliğinin ilişkisel, fiziksel ve psikolojik boyutları ele alınmış ve çalışmaya tutkunluk ile bu boyutların her biri arasında ilişki bulunmuştur (Lu ve ark 2014). Krishnana ve ark (2018) tarafından Malezya'da sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonucuna göre iş becerikliği ve çalışmaya tutkunluk pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Krishnana ve ark 2018). Benzer şekilde De Beer ve ark (2016) tarafından yapılan çalışmada da iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluğun pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (De Beer ve ark 2016). Robledo ve ark (2019)'ın çalışma sonuçlarına göre iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluğun aynı yönde attığı, çalışmaya tutkunluğun iş becerikliği ve çalışan performansı üzerinde dolaylı olarak etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Robledo ve ark 2019). Bütün bunların yanında benzer sonuçların elde edildiği pek çok araştırma da bulunmaktadır (Chen ve ark 2014, Brenninkmeijer ve Hekkert-Koning 2015, Harju ve ark 2016).

Araştırma sonucunda ikinci olarak, iş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki sonuçların araştırma sonuçları ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Singh ve ark (2018) tarafından yapılan çalışma bulgularına göre çalışanların örgütsel erdemli olması doğrudan değil dolaylı olarak mutluluk yoluyla iş çalışmaya

tutkunluk sağlamaktadır. Dolayısıyla paydaşlar ve yöneticiler, çalışan mutluluğunu artırmak ve çalışmaya tutkunluğu sağlamak için örgütsel erdemliliği besleyebilir (Singh ve ark 2018). Rego ve ark (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre, organizasyondaki erdemli eylemi gözlemleyerek ve destekleyerek çalışanların daha fazla refah içinde oldukları, ekstra çaba sarf ettikleri ve organizasyona sağlıklı bir ortamın inşasının sağlandığı belirtilmektedir. Dolayısıyla erdemlilik, bireysel ve örgütsel etkinliği artıracak ve devam ettirecek bir durum olarak kabul edilmektedir (Rego ve ark 2010). Çelik ve Esen (2017) tarafından çimento ve hazır beton sektörlerinde çalışanlarına yapılan araştırma bulgularına göre örgütsel erdemlilik ile çalışmaya tutkunluk arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmaktadır (Çelik ve Esen 2017). Hur ve ark (2017) tarafından Koreli uçuş görevlileri üzerinde yapılan çalışma sonuçlarına göre örgütsel erdemlilik ve görev becerikliliği pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Hur ve ark 2017).

Araştırmanın sonucunda üçüncü olarak sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde öz yeterliğin aralık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, öz yeterlik kişilerin kendilerine inanmasını sağlayarak engellere karşı daha dirençli olmasına sebep olmaktadır. Bu sebeple öz yeterliği yüksek bireylerin daha fazla iş becerikliliğine sahipolacağını düşünülmektedir (Tims ve ark 2014, Niessen ve ark 2016). Tims ve ark. (2014) tarafından farklı sektörlerden 47 çalışanla yapılan çalışmada, bireylerin kendilerini öz yeterli hissettiklerinde yeni bilgiler öğrenme ve yaptıkları işleri zenginleştirmede daha fazla iş becerikliliği sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tims ve ark 2014). Niessen ve ark (2016) tarafından Almanya'da tam zamanlı farklı sektörlerden çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada öz yeterlilik ile genel iş becerikliliği arasında pozitif bir ilişki, görev becerikliliği ve bilişsel beceriklilik ile öz yeterlik arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuş, ilişkisel iş becerikliliği ile herhangi bir ilişki bulunmamıştır (Niessen ve ark 2016). Benzer şekilde öz yeterliğin çalışmaya tutkunluk ile ilişkili olduğu pek çok çalışma sonucunda elde edilmiştir. Zor ve Ersoy (2019) tarafından özel bir üretim işletmesi çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda özyeterlik ile çalışmaya tutkunluğun ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Zor ve Ersoy 2019). Halbesleben (2010) tarafından yapılan ve çalışmaya tutkunluğun en güçlü öncellerini belirlemeyi amaçlayan meta analizinde, öz yeterlik de saptanan kişisel kaynaklar arasında yer almaktadır (Halbesleben 2010). Krishnana ve ark (2018) tarafından

Malezya'da sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonucuna göre iş becerikliği, çalışmaya tutkunluk ve öz yeterlik ilişkili bulunmuştur (Krishnana ve ark 2018). Tims ve ark (2014) tarafından yapılan araştırmada, öz yeterlik ile performans ilişkisinde iş becerikliği ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü araştırılmıştır. Burada öz yeterlilik ile performans arasında pozitif ilişki iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluğun da aracılık rolü tespirt edilmiştir (Tims ve ark 2014).

Araştırma sonucunda dördüncü olarak, iş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde duygusal zekâ pozitif yönde aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde sonuçların literatür ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ravichandran ve ark (2011) tarafından yapılan çalışmada da çalışmaya tutkunluk davranışı ile duygusal zekânın ilişkisi incelenmiştir. Buna göre duygusal zekâya sahip olmak çalışmaya tutkun olmak için tek başına yeterli bulunmamıştır (Ravichandran ve ark 2011). Aulia (2016) tarafından duygusal zekâ, örgütsel bağlılık ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki araştırılmıştır. Endenozya ordu personeli üzerinde yapılan bu çalışma sonuçlarına göre duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık; örgütsel bağlılık ve çalışmaya tutkunluk ilişkili bulunmuştur (Aulia 2016). Karamustafa ve Kunday (2018) tarafından İstanbul'da özel bir şirket çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonuçlarına göre duygusal zekâile çalışmaya tutkunluk arasında güçlü bir ilişkinin olduğu elde edilmiştir (Karamustafa ve Kunday 2018). İş becerikliği ve duygusal zekâ ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, Raza ve ark (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre duygusal zekânın çalışanların performansını pozitif yönde etkilediği sonucu dikkat çekmektedir (Raza ve ark 2014). Benzer şekilde Dularave Sen (2017) tarafından otel yöneticileri üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre iş becerikliliğinin alt boyutları ile duygusal zekâ ve performans arasında pozitif ilişkiler elde edilmiştir (Dulara ve Sen 2017).

Yukarıda verilen ilişkilere ek olarak araştırma sonucunda duygusal zekâ ve öz yeterlik arasında yeni bir yol tespit edilmiştir. Literatürde duygusal zekâ ve öz yeterliğin ilişkili olduğu sonucunu da destekleyen çok sayıda çalışma görmek mümkündür. Gundlach ve ark (2003), Tsai ve ark (2011) tarafından yapılan çalışmalar gibi duygusal zekâ ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Gundlach ve ark 2003, Tsai ve ark 2011). Şenel (2013) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre duygusal zekâ

boyutları ile genel öz yeterlik arasında pozitif ilişki elde edilmiştir (Şenel 2013). Rathi ve Rastogi (2009)'a göre duygusal zekânın mesleki öz yeterlik üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Rathi ve Rastogi 2009).Tabatabaei ve ark (2013) ve Gurol ve ark (2010)'nın elde ettikleri sonuca göre duygusal zekâ ve öz yeterlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Gurol ve ark 2010, Tabatabaei ve ark 2013). Öcal ve Şenel (2016)'in çalışmasında öğrencilerin duygusal zekâ seviyesi yüksek ise genel öz yeterlik inançlarının da yüksek olacağı sonucuna varılmıştır (Öcal ve Şenel 2016). Özbezek ve Paksoy (2017) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışma sonuçlarına göre de duygusal zekâ ve öz yeterlik ilişkili bulunmuştur (Özbezek ve Paksoy 2017).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemlilik, öz yeterlik ve duygusal zekânın aracılık rolünün olup olmadığının tespiti amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkide duygusal zekâ, duygusal öz yeterlik ve örgütsel erdemlilik değişkenlerinin de kısmi aracılık rolünün olduğu görülmüştür.

Öncelikle araştırmanın temelini oluşturan kavramlardan biri olan iş becerikliliği kavramı, çalışanın kişisel özellikleri ile uyumlu hale getirmek için işin fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak değiştirilmesini ifade etmektedir (Wrzesniewski ve Dutton 2001). Böylece aktif bir unsur haline gelen çalışanın motivasyonun artığı görülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton 2001, Petrou ve ark 2012, Slemp ve Vella-Brodrick 2013). İş becerikliliği ile ilişkili olduğu düşünülen araştırmanın diğer değişkeni olan çalışmaya tutkunluk kavramı ise çalışanın kendini işe vermesi, işine sarılması halini ifade etmektedir (Kahn 1990). Çalışmaya tutkun olan bireylerin işe karşı hevesli ve motive olduğu görülmektedir (Kahn 1990, Schaufeli ve Bakker 2004).

Araşrmanın aracı değişkenleri olarak ele alınan kavramlara bakıldığında, öz yeterlilik kavramı kısaca, bireylerin kendi yeteneklerine ilişkin sahip oldukları inançlar olarak tanımlanmaktadır (Bandura 1994). Öz yeterlik inançlarının, kişilerin motivasyonu üzerinde oldukça önemli rolü bulunmaktadır. Özellikle engellerle başa çıkmak için çaba göstermek öz yeterlik inancının katkılarındandır (Bandura 2001). Bandura (1993) özyeterliği güçlü olan insanların amaçlarını gerçekleştirmek için çok çaba harcadıklarını, geçici engellere direndiklerini, hayatlarını etkileyen olayları kontrol ettiklerini ve kişinin başarı ve sağlığını geliştirdiğini ifade etmiştir (Bandura 1993). Öz-yeteterlik inancının yüksekliği, kişiyi olumsuz etkileyen düşüncelerinin azalmasını ve motivasyonunun yükselmesini ve performansının artmasına katkı sağlamaktadır. Öz-yeteterlik inancının düşüklüğü ise güçlüklerin üstesinden gelinmesini zorlaştırarak motivasyonu azaltmaktadır (Bussey ve Bandura 1999).

Benzer şekilde yüksek düzeyde duygusal zekâya sahip bireylerin performanslarının yüksek olduğu, zihinsel ve fiziksel sağlıklarının daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Van Rooy ve Viswesvaran 2004, Schutte ve ark 2007). Örgütsel ve bireysel anlamda örgütlerin başarı ve performansı için önemli görülen kavramlardan bir tanesi de örgütsel erdemliliktir. Yüksek erdemlilik seviyesine sahip örgütlerin, olumsuzlarla kolay başa çıkan, yeniliklere açık, başarılı ve karlılığı yüksek örgütler haline geldiği belirtilmektedir (Caza ve ark 2004). Böyle örgütlerin çalışanları da kendilerini daha güçlü ve daha saygın hissetmektedir (Bright ve ark 2014, Tsachouridi ve Nikandrou 2016).

Geniş kapsamlı literatür taraması sonucunda araştırmada ele alınan değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri için bir model geliştirilmiştir. Araştırma modeli yapısal eşitlik ile test edilerek, uyum indekslerine bakılmıştır. Uyum indeksleri, kabul edilebilir sınırlar içinde bulunduğundan dolayı modelimizin geçerli bir model olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca oluşturulan araştırma modelinde yol analizi yapılmış ve değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkileri de tespit edilmiştir.

Araştırmada 700 sağlık çalışanından elde edilen verilerin sonucunda katılımcıların demografik özelliklerine göre, katılımcıların %59,1'inin (414 kişi) kadın olduğu, %43,9'unun (307 kişi) 28-37 yaş aralığında olduğu, %45,6'sının (319 kişi) lisans mezunu olduğu, %52,8'inin (370 kişi) yardımcı sağlık profesyoneli olduğu, %60,9'unun (426 kişi) evli, %52,8'inin (370 kişi) devlet hastanesinde görev yaptığı, çalışma yılında ise %82,9'unun (580 kişi) 1-10 yıl arası olduğu görülmektedir.

Araştırmayı oluşturan ölçeklerden biri Schaufeli ve ark (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan çalışmaya tutkunluk ölçeğidir. Bu ölçek 17 sorudan ve 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Araştırma kapsamındaki örneklemden doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 14 sorudan ve 3 alt boyuttan oluşan yeni geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında ele alınan ölçeklerden biri de Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen Kerse (2017) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan 19 ifade ve üç alt boyuttan oluşan iş becerikliliği ölçeğidir.

Araştırma kapsamındaki örneklemden elde edilen veriler doğrultusunda yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 9 sorudan 3 boyuttan oluşan yeni geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan duygusal zekâ için Chan (2004 ve 2006) tarafından kullanılan ve orijinali Schutte ve arkadaşlarının (2006) 33 maddelik çalışmasından geliştirilen 12 soru ve dört alt boyuttan oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Araştırma kapsamındaki örneklemden elde edilen verilerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmış ve ölçeğin12 soru ve dört alt boyut ile geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmada kullanılan diğer ölçek, Cameron ve ark (2004) tarafından geliştirilen ve Erkmen ve Esen (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan 15 soru ve beş alt boyuttan oluşan örgütsel erdemlilik ölçeğidir. Araştırma kapsamındaki örneklemden elde edilen verilerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmış ve 15 soru ve beş alt boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

Son olarak araştırmada yer alan Kirk ve ark (2008) tarafından geliştirilen, Totan, İkiz ve Karaca (2010) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan Duygusal Öz-Yeterlik Ölçeği (ESES) tek boyuttan ve 32 maddeden oluşmaktadır. Araştırma kapsamındaki örneklemden elde edilen veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi uygulandığında, 13 sorudan oluşan yeni geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizine yer verilmiştir. Analiz sonucunda iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir (r=.558). Ayrıca iş becerikliliği ve örgütsel erdemlilik arasında (r=.410), iş becerikliliği ve duygusal yeterlik arasında (r=.511), iş becerikliliği ve duygusal zekâ arasında (r=.426), örgütsel erdemlilik ve duygusal öz yeterlik arasında (r=.406), örgütsel erdemlilik ve duygusal zekâ arasında (r=.349), örgütsel erdemlilik ve çalışmaya tutkunluk arasında (r=.438), duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ arasında (r=.505), duygusal öz yeterlik ve çalışmaya tutkunluk arasında (r=.529), duygusal zekâ ve çalışmaya tutkunluk arasında (r=.539) pozitif ilişki bulunmuştur.

Araştırma kapsamındaki hipotezler incelendiğinde, iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla *Hipotez 1* kabul edilmiştir. Bunun yanında duygusal zekâ, duygusal öz yeterlik ve örgütsel erdemlilik değişkenlerinin iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisinde aracılık rolünü belirlemek amacıyla analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk (.28, p<.01), iş becerikliliği ile duygusal zekâ (.44, p<.01), duygusal zekâ ile çalışmaya tutkunluk (.29, p<.01), iş becerikliliği ile duygusal öz yeterlik (.35, p<.01), duygusal öz yeterlik ile çalışmaya tutkunluk (.18, p<.01), iş becerikliliği ile örgütsel erdemlik (.25, p<.01), örgütsel erdemlik ile çalışmaya tutkunluk (.15, p<.01) arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ara değişken koşulları yerine gelmiştir. İş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluğun başlangıç yolunda 0.56 olarak anlamlı ilişki olduğu, sonuç modelinde ise 0.28'e düştüğü görülmektedir. İlişki katsayısı düştüğünden dolayı bu durum, değişkenlerin kısmı aracılık rolü bulunmaktadır şeklinde yorumlanmaktadır. Dolayısıyla *Hipotez 2, Hipotez 3, Hipotez 4* kabul edilmiştir.

Hipotezler dışında ayrıca model üzerine yeni yollar tespit edilmiştir. Bu bağlamda duygusal zekâ ile duygusal öz yeterlik (.37, p<.01), duygusal öz yeterlik ile örgütsel erdemlik (.20, p<.01), duygusal zekâ ile örgütsel erdemlik (.14, p<.01) arasında da anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu ilişkilerin daha sonra bu konuda çalışma yapacaklara da ışık tutacağı düşünülmektedir.

Literatüre bakıldığında, araştırmaya dâhil edilen kavramlar ile ilgili ayrı ayrı veya ikili olarak çalışmalar bulunmakla birlikte pek çok değişkeni birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan araştırmanın alana katkı sağladığı öngörülmektedir. Ayrıca araştırmanın sağlık çalışanları üzerine yapılmasının da alana farklı bir bakış açısı getirdiği düşünülmektedir.

5.2. Öneriler

Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre yöneticilere yönelik bazı önerilerde bulunmanın faydalı olabileceği düşünülmüştür.

Yöneticilere yönelik öneriler:

- Araştırma sonucunda iş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ile ilişkili bulunmuştur. Çalışmaya tutkunluk ise çalışanların performansı artıran, örgüt için oldukça olumlu sonuçlar ortaya çıkaran bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla özellikle insan kaynakları tarafından doğru kişilerin doğru işlere yerleştirilmesine oldukça önem verilmelidir.
- Çalışanların iş becerikliliği, organizasyonu rakiplerine göre daha güçlü hale getirmekte ve müşterileri tarafından tercih edilmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla hasta ve ailesiyle birebir iletişim halinde olan sağlık çalışanlarının iş becerikliliğine oldukça önem verilmelidir.
- İş becerikliliği, örgüt açısından önemli ve istenilen bir durum olarak değerlendirileceğinden dolayı, sağlık kurumları çalışanlarına iş becerikliliğini geliştirmelerine katkı sağlayacak eğitimler hazırlanabilir.
- Araştırma sonucunda çalışanların çoğunluğunun lise mezunu olduğu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla iş becerikliliğine sahip sağlık personelinin lisans ve lisansüstü eğitimler ile desteklenmesi sağlanabilir.
- Araştırmada sonucunda çalışanların çoğunluğunun genç ve orta yaşlı olduğu görülmektedir. Bu olumlu bir durum olarak düşünülmeli ve çalışanların gelişime ve yeniliklere daha açık olacağı göz önünde bulundurularak uzun dönemli stratejik planlar yapılmalıdır. Bu bağlamda çalışmaya tutkunluk sağlamak için çalışmalar yapılmalıdır.
- Çalışanlar ile iş akışını bozmayacak şekilde toplantılar düzenlenerek iş becerikliği ile çalışmaya tutkunluğu geliştirmeye yönelik olarak aracı değişkenler tespit edilebilir. Ayrıca bu toplantılar ile örgüt tarafından çalışanların duygu ve düşüncelerine önem verildiğinin altı çizilerek çalışmaya tutkunluk adına önemli gelişmeler sağlanabilir.
- Çalışmaya tutkun olan bireylerin, işlerine yoğunlaştığı ve çok çaba harcadıkları görülmektedir. Dolayısıyla onların göstereceği bireysel çabadan yararlanmak ve örgüt içi olumlu sonuçlar elde etmek için çalışmaya tutukunluk sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır.

- Yönetime düşen görevlerden biri iş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde aracılık rolüne sahip kavramlardan olan örgütsel erdemlilik kavramına önemine vermektir. Çalışanların örgütün erdemli olduğunu hissettikleri ölçüde çalışmaya tutkun olmaları beklenmektedir.
- Benzer şekilde iş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde aracılık rolüne sahip olan duygusal zekâ ve duygusal öz yeterlik kavramlarının da üzerinde durulması gerekmektedir.

Literatüre yönelik öneriler:

- Çalışmaya tutkunluk kavramı Türkçe literatürde çok çalışılmış bir kavram olmadığı için öncelikle bu kavram ile yeni çalışmalar türetilebilir.
- Çalışanların, çalışmaya tutkunluğunu sağlamak için olumlu etkiye sahip olabilecek farklı kavramlar da araştırma yoluna gidilebilir.
- İş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisine katkı sağlayacak başka aracı değişkenler kullanılarak bu ilişkideki farklı aracı değişkenler tespit edilebilir.
- İş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisine etki edeceği düşünülen etkili iletişim, kişilik, kültür, stres, kaygı gibi pek çok farklı değişken ile yeni çalışmalar türetilebilir.
- Araştırma kapsamına sadece tıp fakülteleri ve devlet hastaneleri dâhil edilmiştir. Benzer çalışmaların özel hastanelerde de uygulanması hatta özel ve devlet hastane çalışanları üzerinde karşılaştırma niteliğinde çalışmalar yapılması önerilebilir.
- Araştırma kapsamında tüm sağlık çalışanları (doktor, yardımcı sağlık personeli, idari personel gibi) ele alınmıştır. Bu örneklem yapısı daraltılarak sadece doktorlar, sadece hemşireler yada sadece idari personele uygulanabilir. Hatta farklı meslek grupları arasında karşılaştırma yapma yoluna gidilebilir.
- Benzer çalışmalar hastaneler dışındaki farklı kurumlarda da uygulanabilir hatta sağlık çalışanları ile farklı sektörlerdeki çalışanlar arasındaki karşılaştırmalara yer verilmesi önerilebilir.
- Benzer konularda ayrıntılı nitel çalışmalar da yapılarak literatüre önemli katkılar sağlanabilir.

- Araştırmada hipotezler dışında yeni ilişkiler (duygusal öz yeterlik ve örgütsel erdemlilik arasında, duygusal zekâ ve duygusal öz yeterlik arasında, duygusal zekâ ve örgütsel erdemlik arasında) tespit edilmiştir. Bunlar üzerinde yeni çalışmalar yapılması önerilebilir.

6. KAYNAKLAR

Abraham J, Scaria J, 2017. Emotional intelligence: The context for successful nursing leadership: a literature review. Nurse Care Open Acces J, 2(6).

Adler S, Richard BS, Nat JS, 1985. Job characteristics and job satisfaction: when cause becomes consequence. Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 35, 266-278.

Ak Sütlü S, 2013. Sağlık çalışanlarında duygusal zekâ ve tükenmişlik ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akbolat M, Durmuş A, Özgün Ü, 2017. Örgütsel erdemliliğin personel güçlendirmeye etkisi ve otantik liderliğin aracı rolü. İşletme Bilimi Dergisi, 5(2), 71-88.

Akçakanat T, Çarıkçı İH, 2016. Sağlık kurumlarında performansa dayalı ödeme sistemi: üniversite hastanelerinde çalışan öğretim üyeleri üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(3), 865-892.

Akçakanat T, Uzunbacak HH, Acar OK, (2019). İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 10(17), 395-419.

Akgündüz Y, 2012. Konaklama işletmelerinde otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi, Doktora Tezi. DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Akıncı Z, 2002. Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama, Akdeniz İİBF Dergisi, 4.

Akkoç Z, 2007. Duygusal zekâ. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Aktan CC, 1994.Temiz toplum ve temiz siyaset. İstanbul, T Yayınları.

Aktan CC, 2009. Ahlak ve ahlak felsefesine giriş. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 1(1).

Allport G, 1943. The ego in contemporary psychology. Psychological Review 50(5), 451-476.

Arı GS, Bal EÇ, 2008. Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 131-148.

Arıkan S, 2018. Türkçede ikili karşıtlık kavramları olarak erdem ve kusur. Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (Teke) Dergisi, 7(1), 592-606.

Aristoteles, 2005.Nikomakhos'a Ethik, Çeviren: Saffet Babür, Ankara, Kebikeç Yayınları.

Aristoteles, 1999. Eudemos'a Ethik, Çeviren: Saffet Babür, Ankara, Dost Yayınevi.

Arseven A, 2016. Öz yeterlilik: Bir kavram analizi. Electronic Turkish Studies, 11(19), 63-80

Aslan Ş, 2013. Duygusal zekâ dönüşümcü ve etkileşimci liderlik, 2. Baskı, Eğitim Kitap Evi, Konya, s.35-38.

Atkinson RL, Atkinson RC, Hilgard ER, 1995. Psikolojiye Giriş, Çev: Kemal Atalay-Mustafa Atalay-Aysun Yavuz, İstanbul, Sosyal Yayınlar.

Aulia A, 2016. Emotional intelligence, work engagement, and organizational commitment of indonesian army personnel. ANIMA Indonesian Psychological Journal, 31(3), 124-131.

Aydın İH, 2011. Seküler ahlak bağlamında Din-ahlak ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İlâhiyât Tetkikleri Dergisi, 21(3), 35-54.

Ayesha T, Tasnuva R, 2013. Gainingtheınsight of workaholism, its nature anditsoutcome: A literaturereview. International Journal of Research Studies in Psychology, 2(2), 81-92.

Bahman S, Maffini H, 2008. Developing children's emotional intelligence. New York, NY: Continuum International Publishing Group.

Bakker AA, 2011. Key questions regarding work engagement. European Journal of Work and Organizational Psychology, 20(1), 4-28.

Bakker AB, 2010. Engagement and job crafting: Engaged employees create their own great place to work. Eds: In S. Albrecht, Handbook of engagement: Perspectives, issues, research and practice, Northampton, MA: Edwin Elgar, 229- 244.

Bakker AB, 2011. An evidence-based model of work engagement. Current Directions in Psychological Science, 20(4), 265-269.

Bakker AB, Albrecht SL, Leiter MP, 2011. Key questions regarding work engagement, European Journal of Work and Organizational Psychology, 20(1), 4-28.

Bakker AB, Demerouti E, 2007. The job demands-resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology, 22, 309-28.

Bakker AB, Demerouti E, 2008. Towards a model of work engagement. Career development international, 13(3), 209-223.

Bakker AB, Demerouti E, Verbeke W, 2004. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. Human Resource Management, 43, 83-104.

Bakker AB, Demerouti E, Verbeke W, 2004. Using the job demandsresources model to predict burnout and performance. Human Resource Management, 43(1), 83-104.

Bakker AB, Hakanen JJ, Demerouti E, Xanthopoulou D, 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. Journal of Educational Psychology, 99(2), 274-284.

Bakker AB, Tims M, Derks D, 2012. Proactive personality and job performance: the role of job crafting and work engagement. Human Relations, 65(10), 1359-1378.

Bakker AB, Tims M, Derks D, 2012. Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. Human Relations, 65(10), 1359-1378.

Balcı A, 2003. Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler. Pegem A Yayıncılık, Ankara.

Bandura A, 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review, 84, 194-215.

Bandura A, 1982. Self-efficacy mechanism in human agency, American Psychologist, 37(2), 122-147.

Bandura A, 1986. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura A, 1989. Human agency in social cognitive theory. American Psychologist, 44, 1175-1184.

Bandura A, 1993. Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. Educational Pschologist, 28(2), 117-148.

Bandura A, 1994. Self-efficacy. Encyclopedia of human behaviour. (Ed. Ramachaudran, V.S.). New York: Academic Press, 4, 71-81.

Bandura A, 1995. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura Ed: Self-efficacy in changing societies, New York, Cambridge University Press, p. 1-45.

Bandura A, 1997. Self-efficacy, The exercise of control. New York, W. H. Freeman and Company.

Bandura A, 1997. Self-efficacy: The exercise of control. H. Freeman and Company, New York.

Bandura A, 2001. Social cognitive theory: An agentive perspective. Annual Review of Psychology, 52, 1-26.

Bandura A, Lock EA, 2003. Negative self-efficacy and goal effects revisited. Journal of Applied Psychology, 88, 87-99.

Barclay LA, Markel KS, Yugo JE, Chisa EL, 2010. The practice of virtuein organizations: Meaningful work and persons with disabilities. Meeting of the Academy of Management, Montreal.

Baron AR, 2004. Social Psychology. (10th ed.). Erişim tarihi 11 Ocak 2019, Erişim Adresi, http://en.wikipedia.org/wiki/Self-efficacy.

Bar-On R, 2000. Emotional and social intelligence. insights from the emotional quotient inventory, In: The Handbook of Emotional Intelligence, chapter seventeen, Bar-on R, James D, Parker A, Ed: Jossey-Bass A Wiley Company, San Francisco, 363-388.

Bar-On R, 2005. The Bar-On model of emotional-social intelligence. In: Fernández-Berrocal P, Extremera N, (Guest Editors), Special Issue on Emotional Intelligence, Psicothema, 17. Erişim adresi,www.eiconsortium.org Erişim tarihi: 16 Mayıs 2019.

Bar-On R, 2006. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema, 18, 13-25.

Baumeister RF, Bushman BJ, 2011. Social psychology and human nature. (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.

Becker HS, 1960. Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66, 32-42.

Bentler PM, 1990. Comparative fit indexes in structural models. Psychological Bulletin, 107(2), 243.

Berg JM, Dutton JE, Wrzesniewski A, 2008. What is job crafting and why does it matter? Regents of the University of Michigan, 1-8.

Berg JM, Dutton JE, Wrzesniewski A, 2013. Job crafting and meaningful work. B. J. Dik, Z. S. Byrne ve M. F. Steger (Der.). Purpose and meaning in the workplace, Washington, DC: American Psychological Association, 81-104.

Berg JM, Dutton JE, Wrzesniewski A, 2013. Job crafting and meaningful work. Bryan DJ, Byrne ZS, Steger MF, Eds: Purpose and meaning in the workplace. içinde (C. 37, ss. 81–104). Washington: American Psychological Association.

Berg JM, Wrzesniewski A, Dutton JE, 2010. Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. Journal of Organizational Behavior, 31, 158-186.

Berry JW, Ward C, 2006. Commentary on "Redefining Interactions Across Cultures and Organizations", Group & Organization Management, 31(1), 64.

Bertland A, 2009. Virtue ethics in business and the capabilities approach. Journal of Business Ethics, 84(1), 25-32.

Bıçak A, 2008. Macit Gökberk'in felsefe anlayışı. İstanbul Üniversitesi Felsefe Arşivi Dergisi, 7(33), 20-31.

Bipp T, Demerouti E, 2015. Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88, 631–655.

Blau GJ, Boal KB, 1987. Conceptualizing how job ınvolment and organizational commitment affect. Academy of Management Review, 12(2), 288-300.

Bolino MC, Turnley WH, Bloodgood JM, 2002. Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. The Academy of Management Review, 27, 505-522.

Brenninkmeijer V, Hekkert-Koning M, 2015. To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. Career Development International, 20(2), 147-162.

Brenninkmeijer V, VanYperen N, 2003. How to conduct research on burnout:advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. Occupational and Environmental Medicine, 60(1), i16-i20.

Bright D, ve ark, 2006. The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. Journal of Business Ethics, 64, 249-269.

Bright DS, Winn BA, Kanov J, 2014. Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. Journal of Business Ethics, 119(4), 445-460.

Bright DS, Winn BA, KanovJ, 2014. Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. Journal ofBusiness Ethics, 119(4),445-460.

Brown LJ, Malouff JM, Schutte NS, 2005. The effectiveness of a self-efficacy intervention for helping adolescents cope with sport-competition loss. Journal of Sport Behavior, 28(2), 136.

Brualdi A, 1998. Multiple intellgence: Gardner's teory, Teacher Librarian, 26 (2).

Bryman A, Cramer D, 2001. Quantitative data analysis with SPSS 12 and 13; A guideforsocialscientists. Taylor&FrancisGroup, Londonand New York. ISBN 0-203-49818-6 Master e-book ISBN, 1-359.

Budak S, 2000. Psikoloji sözlüğü. Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.

Bulgurcu Gürel EB, Altunoğlu AE, 2016. İşkoliklik, İş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: muğla ilinde bir araştırma. Journal of International Social Research, 9(42).

Burke R, Ng E, Fiksenbaum L, 2009. Virtues, work satisfactions and psychological wellbeing among nurses. International Journal of Workplace Health Management, 2(3), 202-219.

Burke RJ, Richardsen AM, Mortinussen M, 2004. Work aholism among norwegian managers work and well-being outcomes. Journal of Organizational Change Management, 17(5), 459-470.

Bussey K, Bandura A, 1999. Social cognitive theory of gender development and differentiation. Psychological Review, 106, 676-713.

Bümen NT, 2004. Okulda çoklu zekâ kuramı. Ankara, Pegem A Yayıncılık.

Büyüköztürk Ş, Kılıç Çakmak E, Akgün ÖE, Karadeniz, Demirel F, 2012. Bilimsel araştırma yöntemleri (12. basım). Ankara, Pegem Akademi.

Cameron A, 2006. WPQei user's guide emotional intelligence personality team roles. Hogrefe Ltd., Erişim tarihi 25 Mart 2019. Erişim adresi http://www.cimtp.com/WPQei%20User%20Guide%202004%20Revi sion.pdf

Cameron K, Bright D, Cazza A, 2004. Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. The American Behavioral Scientist, 47(6), 766-790.

Cameron K, Bright D, Cazza A, 2004. Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. The American Behavioral Scientist, 47(6), 766-790.

Cameron K, Caza A, Bright D, 2002. Positive deviance, organizational virtuousness, and performance. Center for Positive Organizational Scholarship.

Cameron KS, 2003. Organizational Virtuousness and Performance, in K. S. Cameron, J. E. Dutton and R. E. Quinn, Eds: Positive Organizational Scholarship (Barrett-Koehler, San Francisco), pp. 48-65.

Cameron KS, Bright D, Caza A, 2004. Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. American Behavioral Scientist, 47(6), 766-790.

Casper C, 2003. Duygusal zekâmızı doğru kullanıyor muyuz? İstanbul, Rota Yayıncılık.

Cassidy S, Eachus P, 2002. Developing the computer self-efficacy (CSE) scale: Investigating the relationship between CSE, gender and experience with computers. Journal of Educational Computing Research, 26, 133-153.

Cavanaugh MA, Boswell WR, Roehling MV, Boudreau JW, 2000. An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. The Journal of applied psychology, 85(1), 65-74.

Caza A, Barker BA, Cameron KS, 2004. Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. Journal of Business Ethics, 52(2), 169-178.

Caza A, Baker B, Cameron K, 2004. Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. Journal of Business Ethics, 52, 169-178.

Caza A, Barker BA, Cameron KS, 2004. Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. Journal of Business Ethics, 52(2), 169-178.

Caza A, ve ark, 2004. Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. Journal of Business Ethics, 52, 169-178.

Chan DW, 2004, Perceived emotional intelligence and self-efficacy among chinese secondary school teachers in hong kong, Personality and Individual Differences, 36, 1781-1795.

Chan DW, 2004, Perceived emotional intelligence and self-efficacy among chinese secondary school teachers in hong kong, Personality and Individual Differences, 36, 1781-1795.

Chan DW, 2006, Emotional intelligence and components of burnout among chinese secondary school teachers in Hong Kong.Teaching and Teacher Education, 22, 1042-1054.

Charming Health Center (CHC), 2007. Workaholism: Getting Workaholic Implies Emotional Imbalance (Erişim tarihi: 09.01.2020) http://www.charminghealth.com/ applicability/workaholism.htm

Chen CY, Yen CH, Tsai FC, 2014. Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. International Journal of Hospitality Management, 37, 21-28.

Chiaburu DS, Harrison DA, 2008. Do Peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. Journal of Applied Psychology, 93(5), 108-1103.

Choi S, Kluemper DH, Sauley KS, 2013. Assessing emotional selfefficacy: Evaluating validity and dimensionality with cross-cultural samples. Applied Psychology: An International Review, 62(1), 97-123.

Comrey AL, Lee HB, 1992. A first course in factor analysis. Hillsdale, NJ: Erlbaum, p. 41.

Cooper R, Sawaf S, 2000. Liderlikte duygusal zekâ. Çev: Ayman ZB, Sancar B, İstanbul, Sistem Yayıncılık.

Copleston F, 1990.Sokratikler ve Sokrates,Çev: Aziz Yardımlı, İstanbul.

Cordes CL, Dougherty TW, 1993. A review and an integration of research on job burnout, The Academy of Management Review, 18(4), 621-656.

Cranny CL, Smith P, Stone FF, 1992. Job satisfaction: How people feel about their job and how satisfaction affects the performance, Lexington Books: New York.

Çankır B, 2013. Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çankır B, 2017. Çalışmaya Tutkunluk. Eds: Ersin Kavi, Çalışma yaşamında güncel psikolojik konular. Dora Basım-Yayın, 191-215.

Çelik A, Esen E, 2017. The moderatıng role of psychologıcal wellbeing: Organizational virtuousness and work engagement. Journal of International Social Research, 10(50), 668-674.

Çelik DA, Telman N, 2013. Örgütsel erdemlilik ölçeği. Endüstri / Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık. s. 225-228.

Davis K, 1988. İşletmelerde insan davranışı örgütsel davranış, Çev: Tosun K ve ark, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Davis K, Newstrom JW, 1989. Human Behavior at Work, Organizational Behavior. Eight Edition, New York, McGraw Hill Book Company.

De Beer LT, Tims M, Bakker AB, 2016. Job crafting and ıts ımpact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. SAJEMS NS, 19(3), 400-412.

De Beer LT, Tims M, Bakker AB, 2016. Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. South African Journal of Economic and Management Sciences, 19(3), 400-412.

Delice M, Günbeyi M, 2013. Duygusal zekâ ve liderlik ilişkisinin incelenmesi: Polis teşkilatı örneği. Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences, *27*(1).

Demirel ET, Derin N, .2013. Sağlık hizmetlerinde kalitenin göstergesi olan hasta memnuniyetine yönelik ölçek geliştirme çalışması. International Journal of Social Science, 6(2), 1111-1130.

Demirel Y. 2009. Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(15), 115132.

Doğan Ö, 2010. Ahlak felsefesi. İstanbul, Say Yayınları.

Doğan S, 2005. Çalışan ilişkileri yönetimi, 1. Baskı, İstanbul, Kare Yayınları.

Doğan S, Şahin F, 2007. Duygusal zekâ: Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences, 16(1).

Doğan S, Şahin F, 2007. Duygusal zekâ: Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 231-252.

Dökmen Ü, 2009. Sanatta ve günlük yaşamda iletişim çatışmaları ve empati. Ankara, Remzi Kitabevi.

Dulara S, Sen C, 2017. The role of job characteristics, job crafting and work engagement on job performance: A study on service ındustry. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), 22(7), 36-42

Dulewicz V, Higgs M, Slaski M, 2006. Measuring emotional ıntelligence: Content, construct and criterion-related validity. Journal of Managerial Psychology, 18(5), 405-420.

Dulewicz V, Higgs MJ, 2000. Emotional ıntelligence: A review and evaluation study. Journal of Managerial Psychology, 15(4), 341-72.

Dulewicz V, Malcolm H, 2000. Emotional intelligence, a review and evaluation study. Journal of Managerial Psychology, 15(4), 341-372.

Dutton JE, Heaphy ED, 2003. The power of high-quality connections. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline, 3, 263-278.

Dweck CS, Leggett EL, 1988. A social-cognitive approach to motivation and personality. Psychological Review, 95, 256- 273.

Eguchi H, Shimazu A, Bakker AB, Tims M, Kamiyama K, Hara Y, Kawakami N, 2016. Validation of the Japanese version of the job crafting scale. Journal of Occupational Health, 58(3), 231-240.

Ekici G, 2012. Akademik öz yeterlilik ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 43, 174-185.

Enochs LG, Riggs IM, 1990. Further development of an elementary science teaching efficacy belief instrument: A preservice elementary scale. School Science and Mathematics, 90(8), 694-706.

Eren E, 2000. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul, Beta Yayınları.

Eröz SS, 2013. ÖrGütlerde duygusal zekâ. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(29), 213-242.

Eryılmaz A, Doğan T, 2012. İş yaşamında öznel iyi oluş: utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. Klinik Psikiyatri, 15, 49-55.

Eşkin Bacaksız F, 2016. Örgütsel erdemliliğin hemşirelerin örgütle özdeşleşme düzeylerine ve performanslarına etkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracı rolü. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi.

Fineman S, 1993. Emotions in organizations, http://books.google.com/books?id= Frabs2 WvYPkC&dq= fineman+ 1993&pg=PA61&ots=1o2Hg9e1ra&sig= fdX NzfX sh 0Jontub 8BZiTOP8bo &prev=http://www.google.com/search%3Fhl%3Dtr%26client %3Dopera%26 rls%3Den%26hs%3DkaL%26q%3Dfineman%2B1993% 26btnG%3 DAra%26lr%3D&sa=X &oi=print&ct=result&cd=3 , Erişim tarihi 13 Mayıs 2019.

Ford-Martin P, 2001. Emotional intelligence. Encyclopedia of Psychology, Erişim tarihi 13 Mayıs 2019. Erişim adresi, http//:www.FindArticles.com

Forgas JP, Emotion handbook of affect and social cognition, http://books.google.com/books?id= mGciFLX z588C&pg=RA1-PA423&dq= Emotional+ Intelligence+ as+a+ Standard+Intelligence+mayer&sig= Rnn9ByVKU191 dQs23Fe4q2RaqME> Erişim tarihi 10 Mayıs 2019.

Freberg LA, 2010. Discovering biological psychology. Ed: Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.

Freshman B, Rubino L, 2002. Emotional intelligence: A core competency for health care administrators. Health Care Manag (Frederick), 20(4), 1-9.

Freudenberger HJ, 1974. Staff Burn-Out, Journal of Social Issues, 30(1), 159-165.

Freudenberger HJ, Richelson G, 1981. Burn-Out; How to beat the high cost of success, bantam boks, New York, Doubleday & Company, Inc.

Fridrickson B, 2001. The role of positive emotion in positive psychology: The broaden-andbuild theory of positive emotion. American Psychologist, 56, 218-226.

Gardner H, 1983. Frames of mind: The theory of multiple intelligence. Newyork, Basic Books.

Gardner H, 1999. Intelligence reframed. New York, Basic Books, 41-43.

Gawith G, 1995. A serious look at self-efficacy: or waking beeping slooty. Erişim adresi http://www.theschoolquarterly.com/ Erişim tarihi 12 Ocak 2019.

Gellatly IR, Meyer JP, Luchak AA, 2006. Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. Journal of Vocational Behavior, 69(2), 331-345.

Ghitulescu BE, 2007. Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting (Doctoral dissertation, University of Pittsburgh).

Goleman D, 1995. Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir. Çev: Banu Seçkin Yüksel, İstanbul, Varlık Yayınları.

Goleman D, 1995. Duygusal zekâ, Çev. Banu Seçkin Yüksel, 2005. Yirmi Dokuzuncu Basım, Varlık Yayınları, İstanbul.

Goleman D, 1995. Emotional intelligence: why it can matter more than IQ. New York, Bantam.

Goleman D, 1998. İşbaşında duygusal zekâ, İstanbul, Varlık Yayınları.

Goleman D, 1998. İşbaşında duygusal zeka. Çev. Banu Seçkin Yüksel, İstanbul, VarlıkYayınları.

Goleman D, 2000. Duygusal yeterlilik. Executive Excellence Dergisi, İstanbul, Rota Yayıncılık.

Goleman D, 2005. Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir. İstanbul, Varlık Yayınları.

Goleman D, 2010. Duygusal zekâ neden IQ'dan daha önemlidir? Çev: Yüksel BS, İstanbul, Varlık Yayınları.

Goleman D, 2013. İş başında duygusal zekâ. Çev: Balkara H, Deniztekin F, Deniztekin O, İstanbul, Varlık Yayınları.

Gordon C, Lim L, McKinnon D, Nkala F, 1998. Learning approach, control orientation and self-efficacy of beginning teacher education students. Asia-Pacific Journal of Teacher Education & Development, 1(1), 53-63.

Gottfredson LS, 1997. Mainstream science on intelligence: An editorial with 52 signatories, history, And Bibliography. Intelligence, 24(1),13-23.

Grant AM, Ashford SJ, 2008. The dynamics of proactivity at work. Research in Organizational Behavior, 28, 3-34.

Grant AM, Ashford SJ, 2008. The Dynamics of Proactivity at Work. Research in Organizational Behavior, 28, 3-34.

Gundlach MJ, Martinko MJ, Douglas SC, 2003. Emotional ıntelligence, causal reasoning, and the self-efficacy development process. The International Journal of Organizational Analysis,11(3), 229-246.

Güllüce AÇ, 2006. Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki: Yöneticiler üzerine bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Gürbüz S, Yüksel M, 2008. Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(2), 174-190

Gürol A, Özercan MG, Yalçın H, 2010. A comparative analysis of preservice teachers' perceptions of self-efficacy and emotional intelligence. Procedia Social and Behavioral Sciences, (2), 3246-32.

Hamann DL, Gordon DG, 2000. Burnout: An occupational hazard. Music Educators Journal, 87(3), 34-39.

Handsome DJ, 2009. The Relationship Between Leadership Style and Job Satisfaction, PHD Thesis, Walden University, USA.

Harju LK, Hakanen JJ, Schaufeli WB, 2016. Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. Journal of Vocational Behavior, 95, 11-20.

Harpaz I, Snir R, 2005. Workaholism: Its definition and nature, Human Relations, 56(3), 291-319.

Hartog, Deanne N. Den, Belschak, Frank D, 2012. Work engagement and machiavellianism in the ethical leadership process. Journal of Business Ethics, 107, 38.

Haudan J, 2008. The art of engagement. New York, McGraw - Hill.

Hellriegel DS, 2007. Organizational behaviour (11 b.). USA, Thomson Learning.

Herscovitch L, Meyer, JP, 2002. Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. Journal of Applied Psychology, 87, 474–487.

Hessler HM, Fainsilber-Katz LF, 2010. Brief report: Associations between emotional competence and adolescent risky behaviour. Journal of Adolescence, 33(1), 241-246.

Hobfoll SE. 2001. The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. Applied Psychology: An International Review, 50, 337-370.

Hodgetts RM, 1997. Yönetim: Teori, süreç ve uygulama, Çev. Canan Çetin, Esin Can Mutlu, 5. Baskı'dan Çeviri, İstanbul, Der Yayınları, 451- 452.

Humprey RH, 2002. The many faces of emotional leadership. The Leadership Quarterly, 13, 493–504

Hur WM, Shin Y, Rhee SY, Kim H, 2017. Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. Career Development International, *22*(4), 436-459.

Ingusci E, Callea A, Chirumbolo A, Urbini F, 2016. Job Crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: The mediating role of perceived organizational support. Electronic Journal of Applied Statistical Analysis, 9(4), 675-687

Ingusci E, Callea A, Chirumbolo A, Urbini F, 2016. Job crafting and job satisfaction in a sample of ıtalian teachers: the mediating role of perceived organizational support. Electronic Journal of Applied Statistical Analysis, 9(4), 675-687.

İslamoğlu AH, 2009. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. İzmir, Beta Basım A.Ş.

Joo B, 2010. Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader–member exchange quality, and turnover intention. Human Resource Development Quarterly, 21(1), 69-85.

Jöreskog KG, Sörbom D, 1993. LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Scientific Software International.

Kabar M, 2017. Lise Öğretmenlerinin İşe Bağlılık Düzeyleri İle Duygusal Zekâ Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim ÜniversitesiSBE, İstanbul.

Kahn WA, 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. The Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.

Kahveci G, Kotbaş S, Bayram S, 2019. Öğretmenlerin örgütsel erdemlilik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, 12(1), 205-226.

Kanungo R, 1982. Work Alienation: An itergrative approach. New York, Praeger Publishers.

Karabey C, Kerse G, 2017. The relationship between job crafting and psychological capital: a survey in a manufacturing business. PressAcademia Procedia (PAP), 3, 909-915.

Karacaoğlu K, İnce F, 2013. Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1), 181-202.

Karamustafa EY, Kunday O, 2018. The relationship between emotional intelligence and employee engagement with the moderating role of gender. International Journal of Economics, Business and Management Research, *2*(2), 586-603.

Karatepe OM, Beirami E, Bouzari M, Safavi HP, 2014. Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. International Journal of Hospitality Management, 36, 14-22.

Kasatura İ, 2003. Heyecansal kontrol. 1. Baskı, İstanbul, Altı Kitaplar Yayınevi.

Kaufhold JA, 2005. Analysis of the emotional intelligence skills and potential problem areas of elementary educators. Education, http//:www.FindArticles.com (Erişim tarihi: 01.01.2020).

Kaya O, 2007. Örgütsel bağlılık: Emniyet genel müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Kazan H, Ergülen A, 2008. Toplam kalite yönetimi araç ve tekniklerinin üretimde etkin kılınması: kosi uygulaması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(1), 162.

Kerse G, 2017. İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(4), 283-304.

Keskin GÜ, Orgun F, 2006. Öğrencilerin öz etkililik ve yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi. Anatolian Journal of Psychiatry, 7, 92-99.

Kezer F, Oğurlu Ü, Akfırat ON, 2016. Eleştirel düşünme eğilimi, genel öz yeterlik ve umutsuzluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(34).

Khaleque A, Rahman MA, 1987. Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. Human Relations, 40(7), 401-416.

Kılıç ED, Önen Ö, 2009. Öğretmen adaylarının duygusal zekâ düzeyleri ve etik muhakeme yetenekleri. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(1), 123-163.

Kirk BA, Schutte NS, Hine DW, 2008. Development and preliminary validation of an emotional self-efficacy scale. Personality and Individual Differences, 45(5), 432-436.

Kirkendall CD, 2013. Job Crafting:the pursuit of happiness at work. Doctor Of Philosophy, Wright State University Graduate School, Wright State University.

Koçel T, 2001, İşletme yöneticiliği, yönetim ve organizasyon, organizasyonlarda davranış klasik-modern-çağda ve güncel yaklaşımlar. 8. Baskı.İstanbul, Beta Yayınları.

Korkmaz İ ve ark, 2002. Gelişim ve öğrenme psikolojisi, Ankara, Pegem Yayınları.

Kozmitzki C, John OP, 1993. The implict use of explicit conceptions of social intelligence. Personality and Individual Differences, 15, 11-23.

Krishnana R, Osmana İ, Muthusamy G. Alias NE, Mastor SH. 2018. The moderating effect of self-efficacy in the relationship between perceived job characteristics and work engagement. Management & Accounting Review (Mar), 17(2), 79-92,

Küçükalp D, 2008. Erdem etiği ve politika. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 27(1), 71-83.

Lee FM, 2003. Conflict management styles and emotional intelligence of faculty and staff at a selected college in Southern Taiwan. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of South Dakota, South Dakota.

Li S, Rao SS, Ragu-Nathan TS, Ragu-Nathan B, 2005. Development and validation of a measurement instrument for studying supply chain management practices. Journal of Operations Management, 23(6), 618-641.

Lichtenthaler PW, Fischbach A, 2016. Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. Career Development International, 21(5), 477-497.

Lin CP, 2010. Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. Journal of Business Ethics, 94(4), 517-531

Locke EA, Latham GP, 1990. A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall.

Lodahl TM, Kejner MM, 1965. The definition and measurement of job ınvolvement. Journal of Applied Psychology, 49, 24-33.

Lu CQ, Wang HJ, Lu JJ, Du DY, Bakker AB, 2014. Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. Journal of Vocational Behavior, 84(2), 142-152.

Luszczynska A, Gutie´rrez-Don˜a B, Schwarzer R, 2005. General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. International Journal of Psychology, 40(2), 80-89.

Luszczynska A, Scholz U, Schwarzer R, 2005. The general self efficacy scale: Multicultural validation studies, The Journal of Psychology, 139(5), 439-457.

Luthans F, 1989. Organizational behavior. Mc Graw Hill International Edition.

Luthans F, 2002. Organizational behavior, New York, Mc. Graw Hill Publishing, 3. Ed., 170-172.

Luthans F, Youssef CM, 2007. Emerging positive organizational behavior. Journal of Management, 33, 321-349.

MacCallum RC, Browne MW, Sugawara HM, 1996. Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. Psychological Methods, 1(2), 130-49.

Macey WS, 2008. The meaning of employee engagement. Industrial and Organizational Psychology (1), 3-30.

Machlowitz M, 1980. Workaholics. Addison-Wesley, Pub. Co.

Mamak YB, 2018. Proaktif kişiliğin iş becerikliği, iş performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Marlowe HA, 1986. Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. Journal of Educational Psychology, 78(1), 52-58.

Marquis BL, Huston CL, 2015. Leadership roles and management functions in nursing (8th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Marshall C, 2001. Make the most of your emotional ıntelligence. Chemical Engineering Progress, 97(2).

Marshall MN, 1996. Sampling for qualitative research. Family Practice, 13(6), 522-526.

Maslach C, 2003. Job burnout: New directions in research and ıntervention. Current Directions in Psychological Science, 12(5), 189-192.

Maslach C, 2011. Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. European Journal of Work and Organizational Psychology. 20(1), 36-48.

Maslach C, Jackson SE, 1981. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99-113.

Maslach C, Jackson SE, 1986. Maslach burnout inventory manual (2nd Ed.), Palo Alto, Ca, Consulting Psychologist Press.

Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP, 2001. Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422

Maslach CS, 2001. Job burnout. Annual Reviews Psychology, 52, 397-422.

May DR, Gilson RL, Harter LM, 2004.The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 11-32.

Mayer J, Salovey P, Caruso DR, 2000. Emotional intelligence as zeitgeist, as personality and as a mental ability. In: The Handbook of Emotional Intelligence, chapter fıve, Ed: Bar-on R, James D, Parker A, Jossey-Bass A Wiley Company, San Francisco, 92-117.

Mayer JD, 2006. Emotional intelligence in everyday life. Eds: Joseph Ciarrochi, Joseph P. Forgas, John D. Mayer). New York, Psychology Press.

Mayer Jd, Geher G, 1996. Emotional intelligence and the identification of emotion. Intelligence, 22, 89-113.

Mayer JD, Salovey P, 1993. The ıntelligence of emotional ıntelligence. Intelligence, 17, 433-442.

Mayer JD, Salovey P, 1995. Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. Applied and Preventive Psychology, 4, 197-208.

Mayer JD, Salovey P, 1997. Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. New York, Basic Books.

Mayer JD, Salovey P, 1997. What is emotional intelligence. In: Salovey P, Sluyter D, Emotional development and emotional intelligence: Educational ımplications. New York, Basicbooks, Inc, 3-34.

Mayer JD, Salovey P, 2001. Emotional intelligence as a standard intelligence. 1(3), 232-242.

Mayer JD, Salovey P, Caruso DR, 1999. Emotional Intelligence Meets Traditional Standarts for an Intelligence. Intelligence, 27(4), 267-298.

Mcqueen ACH, 2004. Integrative literature reviews and metaanalyses, emotional intelligence in nursing work. Journal of Advanced Nursing, 47(1), 101-108.

Meyer JP, Allen NJ, 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Meyer JP, Allen NJ, 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

Meyer JP, Allen NJ, 1997. Commitment in the workplace. Sage, Thousand Oaks.

MHS, 2002. Erişim tarihi 12 Şubat 2019, Erişim adresi http://www.mhs.conı/emotiona1/measures

Michael P, Leiter CM, 2004. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout, emotional and physiological processes and positive ıntervention strategies. Eds: Daniel C. Ganster, Pamela L. Perrewe, Research in Occupational Stress and Well Being, 3, 93-94.

Miller ML, 2015. Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals, and psychological empowerment. Walden University, College of Management and Technology, Minneapolis.

Moss FA, Hunt T, 1927. Are you socially intelllgent? Scientific American, 137, 108-110.

Mowday R, Steers R, Porter L, 1982. Employee-Organisation linkages: the psychology of commitment. Absenteeism and Turnover, London, Academic Press.

Mowday RT, Steers RM, Porter LW, 1982. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York, Academic Press.

Mudrack P, 2006. Understanding workaholism: The case for behavioral tendencies. (R. J. Burke, Dü.) Research Compenion to Working Time and Work Addiction.

Neuman LW, 2014. Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (Ed: Seventh). Essex, Pearson Education Limit.

Niessen C, Weseler D, Kostova P, 2016. When and why do individuals craft their jobs? the role of individual motivation and work characteristics for job craftin. Human Relations, 69(6) 1287-1313.

Niessen C, Weseler D, Kostova P, 2016. When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. Human Relations, 69(6), 1287-1313.

Nolen JL, 2003. Using multiple ıntelligences in the classroom, Education, 124 (1).

O'reilly C. 1989. Corporations, culture, and commitment: motivation and social control in organizations. California Management Review, 31(4).

Oates W, 1971. Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction. New York, World Publishing.

Ocak H, 2011. Bir ahlak felsefesi problemi olarak erdem kavramına yüklenen anlamın ilkçağdan ortaçağ evrimi. Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi, 11, 79-101.

Ocak H, 2011. Bir ahlak felsefesi problemi olarak erdem kavramına yüklenen anlamın ilkçağ'dan ortaçağ'a evrimi. Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi (Flsf), (11).

Odom RY, Boxx WR, Dunn MG, 1990. Organizational cultures, commitment, satisfaction and cohesion. Public Productivity ve Management Review, 14(2), 157-168.

O'Reilly CA, Chatman J, 1986. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. Journal of applied psychology, 71(3), 492.

Organ DW, Ryan K, 1995. A meta analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. Personnel Psychology, 48(4), 775-802.

Oshagbemi T, 1997. The ınfluence of rank on the job satisfaction of organizational members. Journal of Managerial Psychology, 12(8), 511-519.

Othman N, Nasurdin AM, 2013. Social Support and Work Engagement: A Study of Malaysian Nurses. Journal of Nursing Management, 21(8), 1083-1090.

Öcal K, Şenel E, 2016. Duygusal zekanın sosyal destek algısı üzerindeki etkisi: Öz yeterlik inancının aracı rolü. Mugğa Sitki Kocman University Journal of Social Sciences, 17(36), 138-154.

Öz K, 2016. Örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: Bankacılık sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özarallı N, 2017. İşe tutkunluğun, yapısal güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve hedeflerin içselleştirilmesi yoluyla geliştirilme. International Journal of Social Sciences and Education Research Online, (4).

Özbezek BD, Paksoy HM, 2017. Liderlik etme motivasyonu ve duygusal zekâ arasındaki ilişkide öz yeterliliğin rolü üzerine bir araştırma. International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, 3(4), 248-269.

Özenoğlu Kiremit H, 2006. Fen bilgisi öğretmenliği öğrencilerinin biyoloji ile ilgili öz-yeterlik inançlarının karşılaştırılması. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

Özgener Ş, 2004. İş ahlakının temelleri (1. basım). Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Özgüven E, 1998. Psikolojik testler. Ankara,Yeni Doguş Matbaası.

Özkan F, 2014. Sokrates' in entelektüalist ahlâkı. Igdir University Journal of Social Sciences, (4), 174-175.

Özkul O, 2009. Küresel bir ahlak sistemi mümkün mü? Değerler Eğitimi, 2(14), 26-38

Pajares F, 2002. Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Erişim tarihi 11 Ocak 2019. Erişim Adresi http://www.emory.edu/EDUCATION/MFP /eff.html

Pajares F, Schunk DH, 2001. Self-beliefs and school success: self-efficacy, self concept and school achievement, Ed: Riding R, Royner S, Perception, London, Ablex Publishing, 239–266,

Park N, Peterson CM, 2003. Virtues and organization, Cameron, KS, Eds: Dutton, JE, Quinn R, Eds: Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline.

Passer M, Smith R, 2001. Psychology: Frontiers and applications. USA, McGrawhill Comp.

Passons WA, 1975. Gestalt Approaches in Counseling, New York, Holt, Rinehart and Winston, s.183-185.

Peng C, 2018. A literature review of job crafting and ıts related researches. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 6(1), 1.

Pérez JC, Petrides KV, Adrian F, 2005. Measuring trait emotional intelligence: International handbook of emotional intelligence. Cambridge, MA: Hogrefe & Huber.

Peterson C, Seligman ME, 2004. Character strengths and virtues: A handbook and classification. Oxford University Press.

Petrides KV, Furnham A, 2000. On the dimensional structure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences, 29(2), 313-320.

Petrides KV, Furnham A, 2000. On the dimensional structure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences, 29, 313-320.

Petrides KV, Sangareasu Y, Furnham A, Fredrickson N, 2006. Trait emotional intelligence and children's peer relations at school. Social Development, 15(3), 537-547.

Petrou P, Demerouti E, Peeters MCW, Schaufeli W, Hetland J, 2012. Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. Journal of Organizational Behavior, 33,1120-1141.

Petrou P, Demerouti E, Peeters MCW, Schaufeli WB, Hetland J, 2012. Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement. Journal of Organizational Behavior, 33, 1120-1141.

Petrou P, Demerouti E, Schaufeli WB, 2018. Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. Journal of Organizational Behavior, 44(5), 1766-1792.

Platon,Lakhes (Diyaloglar II), Çeviren: Tanju Gökçöl, İstanbul: Remzi Yayınevi, 1986

Poon JML, 2013. Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. International Journal of Psychology, 48(6), 1149.

Poskey M, 2006. The importance of emotional intelligence in the workplace: Why it matters more than personality. Erişim tarihi 5 Şubat 2019. Erişim adresi http://callcentercafe.com/article_directory

Provis C, 2010. Virtuous Decision Making for Business Ethics. Journal of Business Ethics, 91, 3-16.

Qualter P, Barlow A, Stylianou MS, 2011. Investigating the relationships between ability and trait emotional ıntelligence and theory of mind. British Journal of Developmental Psychology, 29, 437-454.

Quarsten V, Mcaffe RB, Glassman M, 1992. The situational occurrences theory of job satisfaction. Human Relations, 45 (8), 859-873.

Rahim MA, Minors P, 2003. Effects of emotional intelligence on concern for qualityand problem solving. Managerial Auditing Journal, 18(2), 150-155.

Randall DM, 1987. Commitment and the organization: the organization man revisited. Academy of Management Review, 12(3), 460-471.

Rathi N, Rastogi R, 2009. Assessing the relationship between emotional ıntelligence, occupational self-efficacy and organizational commitment. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology. 35 (özel sayı), 93-102.

Ravichandran R, Arasu R, Arun Kumar S, 2011. The impact of emotional intelligence on employee work engagement behavior: An empirical study. International Journal of Business and Management, 6(11), 157-169.

Raza A, Saleem S, Qamar B, 2014. An investigation of the impact of emotional intelligence on job performance through the mediating effect of organizational commitment: An empirical study of banking sector of pakistan. Information and Knowledge Management, 4(10), 19-27.

Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, 2010. Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. Journal of Business Ethics, 93, 215-235.

Rego A, Riberio N, Cunha MP, 2010. Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. Journal of Business Ethics, 93, 215-235.

Rego A, Riberio N, Cunha MP, 2010. Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. Journal of Business Ethics, 93, 215-235.

Rich BL, Lepine JA, Crawford ER, 2010. Job engagement: antecedents and effects on job performance. Academy of Management Journal, 53(3), 617-635.

Richardson GE, 2002. The metatheory of resilience and resiliency. Journal of Clinical Psychology, 58(3), 307-321.

Robbins PS, Judge AT, 2013. Örgütsel davranış, Çev: Erdem İ, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.

Roberts D, Davenport T, 2002. Job Engagement: Why it's important and how to improve it. Employment Relations Today, 29(3), 21-29.

Robinson D, Perryman S, Hayday S, 2004. The drivers of employee engagement. Institute of Employment Studies, UK.

Robinson BE, Philips B, 1995. Measuring workaholism: Content validity of the work addiction risk test. Psychological Reports, 77, 657-658.

Robledo E, Zappala S, Topa G, 2019. Job Crafting as a mediator between work engagement and wellbeing outcomes:A time-lagged study. International journal of environmental research and public health, *16*(8), 1376.

Rothbard NP, 2001. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. Administrative Science Quarterly, 46(4), 655-684.

Rudolph CW, Katz IM, Lavigne KN, Zacher H, 2017. Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. Journal of Vocational Behavior, 102,112-38.

Sağlık İstatistik yıllığı, 2016 İnernet sitesi

Saks AM, 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. Jornal of Managerial Psychology, 21(7), 600-619.

Salancik GR, 1977. Commitment and the control of organizational behavior and belief. Eds: Staw BM, Salancik GR, New directions in organizational behavior, 1-54. Chicago, St.

Salanova M, et al, 2010. The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. Eds: Arnold B. Bakker, Michael P. Leiter, Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, New York, Psychology Press, p. 126.

Salovey P, Mayer JD, 1990. Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185-211.

Saracaloğlu AS, Yenice N, Karasakaloğlu N, Gencel İE, 2008. Türkçe ve fen bilgisi öğretmenlerinin öğrenme stilleri, öğrenme stratejileri ve duyuşsal özellikleri ile tercih edilen öğretme strateji, yöntem ve teknikleri arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Araştırma Raporu, A.D.Ü. BAP Saymanlığı, Aydın.

Sarıkaya MB, 2018. Hekimlerde duygusal zekânın karar verme stilleri üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Schaufeli W, Bakker A, 2004. UWES utrecht work engagement scale. Preliminary Manual, Version 1.1.

Schaufeli W, Salanova M, Gozales-Roma V, Bakker A, 2002. The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

Schaufeli WB, Bakker A, 2003. UWES –Utrecht work engagement scale, preliminary manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Schaufeli WB, Bakker AB, 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi esample study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315.

Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB, 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.

Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB, 2002. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 71-92.

Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB, 2002. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3(1), 71-92.

Schaufeli WT, 2008. Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? Applied Psychology: An international review, 167-256.

Schermelleh-Engel K, Moosbrugger H, Müller H, 2003. Evaluating the fit of structural equa-equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. Methods of Psychological Research Online, 8(2), 23-74.

Schermerhorn JR, Hunt JG, Osborn RN, 1994. Managing organization behavior, Fifth Edition, : New York, John Willey&Sons, Inc.

Schumacker RE, Lomax RG, 2010. A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. Taylor and Francis Group, London.

Schunk DH, 1989. Self-Efficacy and achievement behaviors. Educational Psychology Review, 1(3), 173-208.

Schunk DH, 1995. Self-efficacy, motivation, and performance. Journal of Applied Sport Psychology, 7(2),112-137.

Schutte Nicola S. ve ark, 2006. A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health, personality and ındividual differences, 1-13, Erişim tarihi: 23 Haziran 2018 İnternet Adresi: http://www.sciencesdirect.com

Schutte NS, 2006. A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. Personality and Individual Differences, 1-13.

Schutte NS, Malouff JM, Simunek M, McKenley J, Hollander S, 2002. Characteristic emotional intelligence and emotional well-being. Cognition and Emotion, 16(6), 769-785.

Schutte NS, Malouff JM, Thorsteinsson EB, Bhullar N, Rooke S, 2007. A metaanalytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. Personality and Individual Differences, 42(6), 921-933.

Seel FE, Knight PA, 1987. Industrial Organizational Psychology, Science and Practice, Brooks/Cole Publishing Comp, Pacific Grove.

Seligman M, 1998. Learned optimism. Packet Books, Newyork, NY.

Seligman ME, 2007. Coaching and positive psychology. Australian Psychologist, 42(4), 266-267.

Senemoğlu N, 1997. Gelişim öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya, Ankara, Spot Matbaacılık.

Shalley C, Gilson L, Blum T, 2000. Matching creativity requuırements and the work environment: effects on satisfaction and ıntentions to leave. Academy Of Management Journal, 43(2), 215-223.

Sharp C, 2002. Study support and the development of self-regulated learner. Educational Research, 44(1), 29-42.

Sheldon KM, King L, 2001. Why positive psychology is necessary. American psychologist, 56(3), 216.

Siegle D, 2000. An introduction to self-efficacy. Retrieved 18th February, Erişim Tarihi 23 Mayıs 2019, Erişim Adresi, http://www.gifted.uconn.edu/siegle/self-efficacy/section1.htm1.

Singh S, David R, Mikkilineni S, 2018. Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. Advances in Developing Human Resources, 20(1), 88-102.

Slemp GR, Kern ML, Vella-Brodrick DA, 2015. Workplace wellbeing: the role of job crafting and autonomy support. Psychology of Well-Being, 5(7), 117.

Slemp GR, Vella-Brodrick DA, 2013 The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. International Journal of Wellbeing, 3(2), 126-146.

Slemp GR, Vella-Brodrick DA, 2013. The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. International Journal of Wellbeing, 3(2), 126-146.

Slemp GR, Vella-Brodrick, DA, 2013. The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. International Journal of Wellbeing, 3(2), 126-146.

Snir R, Harpaz I, 2004. Attitudinalanddemographicantecedents of workaholism. Journal of Organizational Change Management. 17(5), 520-536.

Somuncuoğlu D, 2005. Duygusal zekâ yeterliliklerinin kuramsal çerçevesi ve eğitimdeki rolü. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (11), 269-293.

Song J, Hong MK, Kolb JA, 2009. The effect of learning organization culture on the relationship between interpersonal trust and organizational commitment. Human Resource Development Quarterly, 20(2), 147-167.

Sözber HS, 2019. Algılanan dışsal prestijin, iş becerikliliğinin ve algılanan kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sözber HS, 2019. Algılanan dışsal prestijin, iş becerikliliğinin ve algılanan kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerindeki etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Spector PE, 1997. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences (1th ed.). Thousand Oaks, CA, SAGE Publications.

Spector PE, 2008. Industrial and Organizational Psychology, 5th ed., John Wiley & Sons.

Spector PE, Judge TA, Parker S, Colbert AE, Heller D, Ilies R, 2009. İş tatmini: Kültürlerarası bir inceleme. Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı, 1. Baskı, Çev: Ganioğlu Z, Çeviri Editörü: Anderson N ve ark., İstanbul.

Spencer JT, Robbins AS, 1992. Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. Journal of Personality Assessment, 58, 160-178.

Steers R, 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22, 46-56.

Stine JM, 2001. Super brain power- excerpt. Black Enterprise, Erişim tarihi, 13 Mayıs 2019. Erişim Adersi, http//:www.FindArticles.com

Şahin N, 2007. Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Şenel E, 2013. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümü ile bazı alanların öğretmenlik bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin öz yeterlik inançlarını etkileyen bazı faktörlerin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tabatabaei S, Jashani N, Mataji M, Afsar NA, 2013. Enhancing staff health and job performance through emotional intelligence and selfefficacy. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 84(9), 1666-1672.

Talib F, Rahman Z, Azam M, 2011. Best practices of total quality management ımplementation in health care settings. Health Marketing Quarterly, 28, 232-252.

Terman LM, Otis AS, Dickson V, Hubbard OS, Norton JK, Howard L, et.al. 1917. A trial of mental and pedagogical test in a civil service examination for policemen and firemen. Journal of Applied Psychology, 21, 1-2.

Tetik S, Açıkgöz A, 2013. Duygusal zekâ düzeyinin problem çözme becerisi üzerindeki etkisi: meslek yüksekokulu öğrencileri üzerine bir uygulama. Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 3(4), 87-97.

Thomassen J, 2016. The relationship between job crafting and work engagement: the mediating role of workload and colleague support and the moderating role of self-efficacy. Master Thesis, Tilburg University Human Resource Studies Faculty of Social and Behavioral Science, Holland.

Thorndike EL, 1920. Intelligence and its use. Harpers Magazine, 140, 227-235.

Tims M, Bakker AB, 2010. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. SA Journal of Industrial Psychology, 36(2).

Tims M, Bakker AB, Derks D, 2012. Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior, 80, 173-186.

Tims M, Bakker AB, Derks D, 2012. Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior, 80(1), 173-186.

Tims M, Bakker AB, Derks D, 2014. Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship. Journal of Managerial Psychology, 29(5), 490-507.

Tims M, Bakker AB, Derks D, Van Rhenen W, 2013. Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. Group ve Organization Management, 38(4), 427-454.

Tims MB, Bakker A, Derks D, 2014. Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. Journal of Managerial Psychology, *29*(5), 490-507.

Timuçin A, 1994. Felsefe sözlüğü. İstanbul, BDS Yayınları.

Torlak Ö, 2008. Pazarlama ve erdemlilik: Yanlış algılar için bir açılım, İş Ahlakı Dergisi, 1(1), 67-79.

Totan T, İkiz E, Karaca R, 2010. Duygusal öz-yeterlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanarak tek ve dört faktörlü yapısının psikometrik özelliklerinin incelenmesi. Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 28, 71-95.

Tsachouridi I, Nikandrou I, 2016. Organizational virtuousness and spontaneity: a social identity view. Personnel Review, 45(6), 1302-1322.

Tsai M, Tsai C, Wang Y, 2011. A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment: A case study of the Banking Industry in Taiwa. African Journal of Business Management, 5(13), 5319-5329.

Tsai Y, Wu SW, 2008. The relationship among job satisfaction, organizational citizenship behavior and turnover ıntention. Proceedings for the Northeast Region Decision Sciences Institute, 62-67.

Tsai Y, WU SW, 2010. The relationships between organisational citizenship behaviour, job satisfaction and turnover intention. Journal of Clinical Nursing, 19, 3564-3574.

Turgut T, 2011. Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 155-179.

Turgut T, 2011. Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 155-179.

Turner H, 2007. Predictors of teachers' job satisfaction in urban middle schools. Master Tesis, The University of North Carolina at Chapel Hill, Educational Administration.

Türk Dil Kurumu 2018. Tutkunluk Kavramı. Erişim Tarihi 12 Agustos 2019, Erişim Adresi, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a8095b2da1db1.67984893

Türk Dil Kurumu, 2014. Türkçe sözlük. Ankara, Türk Tarih Kurumu.

Türk Dil Kurumu, 2019. Erişim Tarihi 23 Ekim 2019, Erişim Adresi, www.tdk.gov.tr

Ulusoy A, Aytar Güngör A, Köksal Akyol A, Subaşı G, Ünver G, Erdamar Koç G, 2011. Eğitim Psikolojisi. Ankara, Anı Yayıncılık.

Üzel D, Hangül T, 2012. Duygusal zekâ ve akademik başarı arasındaki ilişki. Erişim tarihi, 03 Ocak 2019. Erişim adresi, http://kongre.nigde.edu.tr/xufbmek/dosyalar/tam_metin/pdf/2415-30_05_2012-17_01_38.pdf

Vallett CM, 2010. Exploring the relationship between organizational virtuousness and culture in continuing higher education. The Journal of Continuing Higher Education, 58(3), 130-142.

Van den Heuvel M, Demerouti E, Peeters MC, 2015. The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88(3), 511-532.

Van Rooy DL, Viswesvaran C, 2004. Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 71-95.

Vincent-Hoper S, Clara Muser, Monique Janneck, 2012. Transformational leadership, work engagement, and occupational success. Career Development International, 17(7), 665.

Vroom VH, 1967. Work And Motivation, John Wiley and Sons Inc.

Walker RE, Foley JM, 1973. Social intelligence: Its history and measurement. Psychological Reports, 33, 451-495.

Wang J, Wong CK, 2011. Understanding organizational citizenship behavior from a cultural perspective: An empirical study within the context of hotels in Mainland China. International Journal of Hospitality Management, 30(4), 845-854.

Wechsler D, 1958. The measurement and appraisal of adult intelligence. (4th ed.) Baltimore, Williams & Wilkins,

Wedeck J. 1947. Th e relationship between personality and 'psychological ability'. British Journal of Psychology, 37, 133-151.

Wiener Y, 1982. Commitment in organizations: A normative view. Academy of Management Review, 7(3), 418-428.

Willemse M, 2008. Exporing the relationship between self-efficacy and aggression in a group of adolescents in the peri-urban town of worcester. Unpublished Master of Art Thesis. University of Stellenbosch.

Witt A, 1989. Sex Differences among bank employees in the relationships of commitment with psychological climate and job satisfaction. Journal of General Psychology, 116 (4), 419-426.

Wood R, Bandura A, 1989. Social cognitive theory of organizational management. Academy of Management Review, 14(3), 361-384.

Wrzesniewski A, Dutton JE, 2001. Crafting a job: As Active employees revisioning crafters of their work. Academy of Management Review, 26(2), 179-201.

Wrzesniewski A, Dutton JE, 2001. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, 26(2), 179-201.

Wrzesniewski A, Dutton JE, 2001. Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, 26(2), 179-201.

Wrzesniewski A, LoBuglio N, Dutton JE, Berg JM, 2013. Job crafting and cultivating positive meaning and ıdentity in work. Advances in Positive Organizational Psychology, 1, 281-302.

Wrzesniewski A, LoBuglio N, Dutton JE, Berg JM, 2013. Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In Advances in positive organizational psychology (281-302). Emerald Group Publishing Limited.

Yang E, Anderson KL, Burke B, 2014. The impact of service-learning on teacher candidates' self-efficacy in teaching STEM content to diverse learners. International Journal of Research on Service-Learning in Teacher Education, 2, 1-46.

Yelkikalan N, 2006. 21. yüzyılda girişimcinin yeni özelliği: Duygusal zekâ, ÇOMÜ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 1(2), 39-51.

Yeşilyaprak B, 2003. Eğitimde rehberlik hizmetleri gelişimsel yaklaşım. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Yoshimura A, 1996. A review and proposal of job involvement. Keio Business Review, 33, 175-184.

Yücel İ, Palabıyık N, 2016. Virtiöz liderlik ve örgütsel adalet arasındaki ilişki üzerine bir uygulama. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1), 211-230.

Yüksek Özdemir A, Özdemir A, 2007. Duygusal zeka ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Üniversitede çalışan akademik ve idari personel üzerine uygulama. Erişim adresi, 13 Mart 2019. Erişim adresi, http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/dergi/sayi18.htm

Zor M, Özsoy E, 2019. Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin karşılaştırılması. Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi, *7*(1), 35-44.

Zorlu Ö, Avan A, Bulut Ş, 2017. Otel işletmelerinde işe bağlılık düzeyinin arttırılması: İşgören fedakârlık tutumunun rolü. Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1(1).

7. EKLER

EK-A: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, bilimsel bir çalışmaya katkı sağlayacağından, büyük önem taşımaktadır. Vereceğiniz yanıtlar için şimdiden teşekkür ederiz.

1. Yaşınız .....
2. Cinsiyetiniz a)Erkek b) Kadın
3. Öğrenim durumunuz a)İlköğretim b) Lise c)Yüksekokul d)Lisans e)Lisans üstü
4. Göreviniz lütfen belirtiniz ……
5. Medeni durumunuz a)Evli b)Bekar
6. Çalıştığınız Kurum .....
7. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

Bu bölümde insanların çalışma yaşantıları ile ilgili bazı tutum ve davranışları yansıtan ifadeler bulunmaktadır. Bu tutum ve davranışların her birininin sizin kendi çalışma yaşantınızda ne derece yer aldığını belirtmenizi istiyoruz. Lütfen her bir ifadeyi değerlendirirken sağ tarafta bulunan "Hiçbir zaman"dan "Her zaman"a doğru uzanan cevap seçeneklerinden size uygun olanını işaretleyiniz.	**Hiç bir zaman**	**Nadiren**	**Bazen**	**Sık sık**	**Çok sık**	**Her zaman**
Dinçlik						
1. Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum						
2. İşimi yaparken enerji dolu olurum.						
3. Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim						
4. Çok uzun saatler çalışabilirim						
5. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.						
6. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.						
Adanmışlık						
7. İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum						
8. İşim bana ilham verir						
9. İşimi hevesle yaparım						

10. Yaptığım işle gurur duyarım.						
11. Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.						
Yoğunlaşma						
12. Çalışırken çevremdeki her şeyi unutuveririm						
13. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.						
14. Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.						
15. Çalışırken mola vermekte zorlanırım.						
16. Çalışırken işime dalıp giderim.						
17. Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim.						

Duygusal Zekâ Ölçeği

Aşağıdaki listedeki ifadeleri size doğru gelen seçeneği işaretleyiniz.	**Kesinlikle katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
Duygusal Değerlendirme					
1. Duygularımın yaşarken farkındayımdır.					
2. Duygularımın değişme nedenlerini bilirim.					
3. Engellerle karşılaştığımda, benzer engellere karşılaştığım ve onların üstesinden geldiğim zamanları hatırlarım					
Empatik Duyarlılık					
4. İnsanların yüz ifadelerinden duygularını anlayabilirim.					
5. Başkalarının gönderdiği sözsüz mesajların farkındayımdır					
6. Başkalarının ses tonlarından ne hissettiklerini anlayabilirim.					

Pozitif Duygusal Yönetim					
7. Üstlendiğim bir işin iyi sonucunu hayal ederek kendi kendimi motive ederim.					
8. İyi şeylerin olacağını umut ederim.					
9. Engellerle karşılaştığımda, kendimi korumada iyi ruh halimi kullanırım.					
Duyguların Olumlu Kullanımı					
10. Olumlu ruh halindeyken yeni fikirler üretebilirim.					
11. Olumlu ruh halindeyken, daha iyi problem çözebilirim.					
12. İnsanlar üzerinde iyi etki bırakabilirim					

İş Becerikliliği Ölçeği

Aşağıdaki listedeki ifadeleri size doğru gelen seçeneği işaretleyiniz.	**Hiç bir zaman**	**Nadiren**	**Bazen**	**Sık sık**	**Çok sık**	**Her zaman**
Görev Becerikliliği						
1. İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım.						
2. İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm.						
3. Yeteneklerime ve ilgi alanıma daha uygun olan yeni iş görevleri ortaya çıkarırım.						
4. Yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim.						
5. Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.						
6. İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım.						
7. Üretken olmadığını düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm.						
Bilişsel Beceriklilik						
8. İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı						

sağladığını düşünürüm.						
9. Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım.						
10. Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım.						
11. İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm.						
12. İşimin genel anlamda refahımda/mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm.						
İlişkisel Beceriklilik						
13. İşletmemde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.						
14. İşletmemde insanları tanımaya gayret ederim.						
15. İşle ilgili sosyal faaliyetler (konferans, seminer, sergi vb.) organize ederim veya bu faaliyetlere katılırım.						
16. İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım.						
17. Tanışmadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım.						
18. Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar onlara yardımcı olurum.						
19. Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım.						

Örgütsel Erdemlilik Ölçeği

Aşağıda çalıştığınız kurumla ilişkinize dair bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Çalıştığınız kurumu göz önünde tutarak bu ifadelere ne ölçüde katıldığınıza ilişkin değerlendirmenizi yaparken "Hiç Katılmıyorum``dan, "Tamamen Katılıyorum" a doğru uzanan cevap seçeneklerini kullanınız.	**Hiç Katılmıyorum**	**Çok az katılıyorum**	**Biraz Katılıyorum**	**Oldukça Katılıyorum**	**Çok Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1. Bu kurumda çalışanlar, zorluklarla karşılaşsa dahi						

başarılı olacakları konusunda iyimserdirler.						
2. Bu kurumda çalışanlar, iyi olmanın yanında iyi işler yapmaya kendilerini adamışlardır.						
3. Bu kurumda çalışanlar kendi hedefleri ile yaptıkları işi ilişkilendirirler.						
4. Bu kurumda çalışanlar, diğer çalışanlara güvenirler.						
5. Bu kurumda çalışanlar, nezaket ve saygı kuralları çerçevesinde hareket ederler.						
6. Çalışanlar, bu kurumda gösterilen liderlik davranışına güven duyarlar.						
7. Bu kurumda nezaket kurallarına yaygın olarak uyulur.						
8. Bu kurum, çalışanların haklarına ve isteklerine saygı gösteren bir kurum olarak tanınır.						
9. Bu kurumda çalışanlara saygı duyulduğuna ve onlara ilgi gösterildiğine ilişkin hikâyeler anlatılır.						
10. Bu kurumda yüksek düzeyde dürüstlük hâkimdir.						
11. Bu kurum, itibarlı ve erdemli olarak tanımlanır.						
12. Dürüstlük ve güvenilirlik, bu kurumun ayrıcalıklı özelliklerindendir.						
13. Bu kurumda hatalardan ders alınır; hatalar, kısa sürede telafi edilir.						
14. Bu kurum, bağışlayıcı ve hoşgörülü bir kurumdur.						
15. Bu kurum yüksek performans standartlarına sahip olmasına rağmen, düzeleceğine inandığı takdirde hataları göz ardı edebilir.						

Duygusal Öz-yeterlik Ölçeği

Açıklama: Aşağıda verilen her bir ifadeyi okuduktan sonra, o ifade ile ilgili olarak " şu anda kendinizden ne kadar emin olduğunuzu" değerlendiriniz. Tepkinizi, sizi yansıttığını düşündüğünüz boşluğa (X) işareti koyarak belirtiniz.	**Hiç emin değilim**	**Çok az eminim**	**Biraz eminim**	**Çoğunlukla eminim**	**Kesinlikle eminim**
1. Kendi olumsuz duygularımı doğru olarak tanımlarım					
2. Başkalarına olumsuz duygularını olumlu duygularla değiştirmesi için yardım ederim					
3. Olumsuz bir duygu hissederken olumlu bir duygu yaratırım.					
4. Olumlu bir duyguyu hissetmeme neyin sebep olduğunu bilirim					

5. Başka biri olumsuz bir duygu hissederken o duyguyu doğru bir şekilde tanımlarım					
6. Eski problemlere yeni çözümler getirirken olumlu duygularımı kullanırım					
7. Başka birinin olumlu duygu yaşamasına neyin neden olduğunu kavrarım					
8. Olumsuz duygumu olumlu duyguya çeviririm					
9. Kendi olumlu duygularımı doğru olarak tanımlarım					
10. Başkasının hissettiği duyguları kendimde oluşturabilirim					
11. Olumsuz bir duygu hissetmeme neyin sebep olduğunu bilirim					
12. Baskı altındayken kendi duygularımı düzenlerim					
13. Başkasının ne zaman olumlu bir duygu yaşadığını doğru olarak tanımlarım					
14. İçinde bulunduğum ortama en uygun ruh haline girerim					
15. Başkasının olumsuz duygu yaşamasına neyin sebep olduğunu kavrarım					
16. Diğer kişilerin baskı altındayken duygularını düzenlemesine yardımcı olurum					
17. Beden dilimin ortaya koyduğu duygunun farkında olurum					
18. İyi düşünceler oluşturmak için olumlu duyguları kullanırım					
19. Duygularımın değişmesine neyin sebep olduğunu anlarım					
20. Sinirli iken sakinleşirim					
21. Başkasının beden dilinin ortaya koyduğu duygunun farkında olurum					
22. Bilişsel performansımı arttırmak için duygu yaratırım					
23. Başkasının duygularının değişmesine neyin sebep olduğunu anlarım					
24. Başkasına sinirlendiği bir zamanda sakinleşmesi için yardımcı olurum					
25. Yüz ifadem yoluyla hangi duygumu ifade ettiğimin farkında olurum					
26. Fiziksel performansımı arttırmak için duygu yaratırım					
27. Duygularımdaki farklılaşmaya neyin neden olduğunu belirlerim					
28. Bir hedefe ulaşmaya çok yakınken duygularımı düzenlerim					
29. Başkasının yüz ifadesi ile hangi duyguyu ifade ettiğinin farkında olurum					
30. Yaratıcı düşüncelerimin ortaya çıkabilmesi için doğru duyguyu					

oluştururum					
31. Başkasının duygularındaki farklılaşmasına neyin neden olduğunu belirlerim					
32. Başkasının bir kayıp yaşamasının ardından duygularını düzenlemesine yardımcı olurum					

EK-C: Araştırma Kurum İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 12/12/2018-E.121792

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği

Sayı : 30292447-045.99/
Konu : Anket İzin Talebi Hk.

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

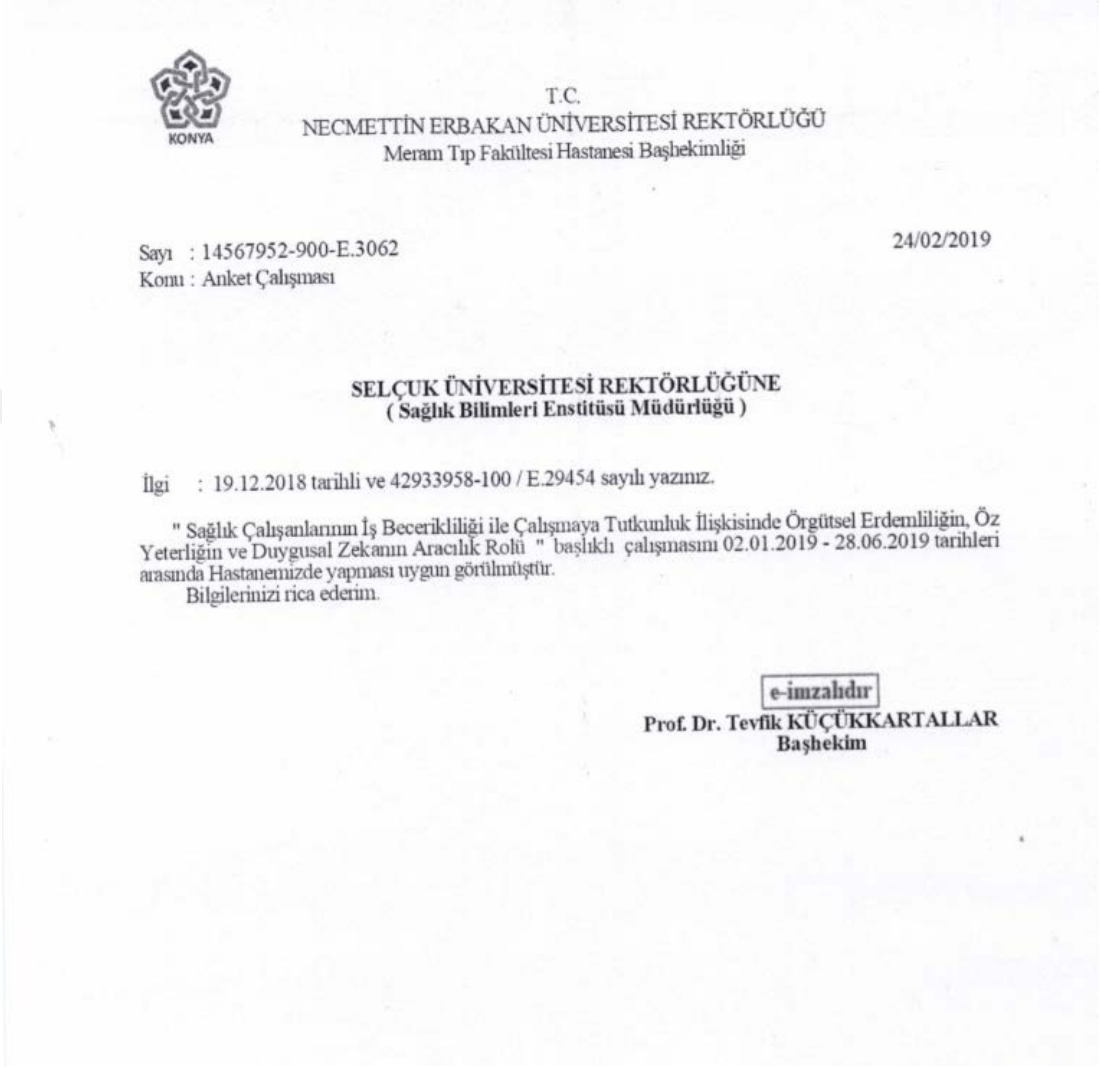
İlgi : 11/12/2018 tarih -E.121130 sayılı evrak

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden; Enstitünüz Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Şerife Güzel'in Tez Projesi kapsamında "Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliğin ve Duygusal Zekanın Aracılık Rolü " başlıklı anket çalışması için gerekli kurum izni talebiniz Başhekimliğimizce değerlendirilmiş olup uygun görülmüştür.

Gereğini bilgileriniz rica ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ
Hastane Başhekimi

EK-C: Araştırma Kurum İzni



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Meram Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği

Sayı : 14567952-900-E.3062
Konu : Anket Çalışması

24/02/2019

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 19.12.2018 tarihli ve 42933958-100 / E.29454 sayılı yazınız.

" Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliğin ve Duygusal Zekanın Aracılık Rolü " başlıklı çalışmasını 02.01.2019 - 28.06.2019 tarihleri arasında Hastanemizde yapması uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Tevfik KÜÇÜKKARTALLAR
Başhekim

EK-C: Araştırma Kurum İzni

KONYA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - KONYA SAĞLIK HİZMETLERİ İZLEME DEĞERLENDİRME VE DENETİM BİRİMİ
18/04/2019 10:21 - 94723667 - 806.01.03 - E.2462

T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : 94723667-806.01.03
Konu : Bilimsel Araştırma

Sayın Serife GÜZEL

İlgi : 202/2019 tarihli dilekçeniz,

Sağlık Müdürlüğüne bağlı sağlık tesislerinde yapılması planlanan bilimsel araştırma, tez, anket, vb. başvurularını incelemek, görüş bildirmek ve değerlendirmek üzere kurulan komisyon tarafından ilgili başvuru değerlendirilmiştir.

İlgi sayılı yazınız ekinde yer alan müracaatınız incelenmiş ve Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup, onay sureti ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır.
Uzm.Dr. Tarık ACAR
İl Sağlık Müdürü a.
Başkan

Ek:
Yazı (2 Sayfa)

Sağlık Hizmetleri, İzleme, Değerlendirme ve Denetim Birimi Kazım Karabekir Cad. No:14 Selçuklu/KONYA
Telefon: 0 332 3511832 - 1199 Faks No: 03323517268
e-Posta: nuriye.cavdar@saglik.gov.tr İnternet Adresi: nuriye.cavdar@saglik.gov.tr
Bilgi için: Nuriye ÇAVDAR
HEMŞİRE
Telefon No: (0332)3104361
Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden 495b7c44-6f84-464d-96b2-967ec6756d4d kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre nitelikli elektronik imza ile imzalanmıştır.

KONYA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - KONYA SAĞLIK HİZMETLERİ İZLEME DEĞERLENDİRME VE DENETİM BİRİMİ
18/07/2019 12:13 - 94723667 - 806.01.03 - E.2453

T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : 94723667-806.01.03
Konu : Bilimsel Araştırma

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Sağlık Müdürlüğüne bağlı sağlık tesislerinde yapılması planlanan bilimsel araştırma, tez, anket, vb. başvurularını incelemek, görüş bildirmek ve değerlendirmek üzere kurulan komisyon tarafından Müdürlüğümüze yapılan başvurular değerlendirilmiştir.

Anılan komisyonca uygun görülen, ekte komisyon toplantı tutanağında bilgileri bulunan personellerin bahse konu araştırmaları, Sağlık Müdürlüğüne bağlı ilgili sağlık kurum ve kuruluşlarında yapması hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

e-imzalıdır.
Uz.Dr. Tarık ACAR
Başkan

O L U R
.../.../2019

e-imzalıdır.
Prof.Dr.Mehmet KOÇ
İl Sağlık Müdürü

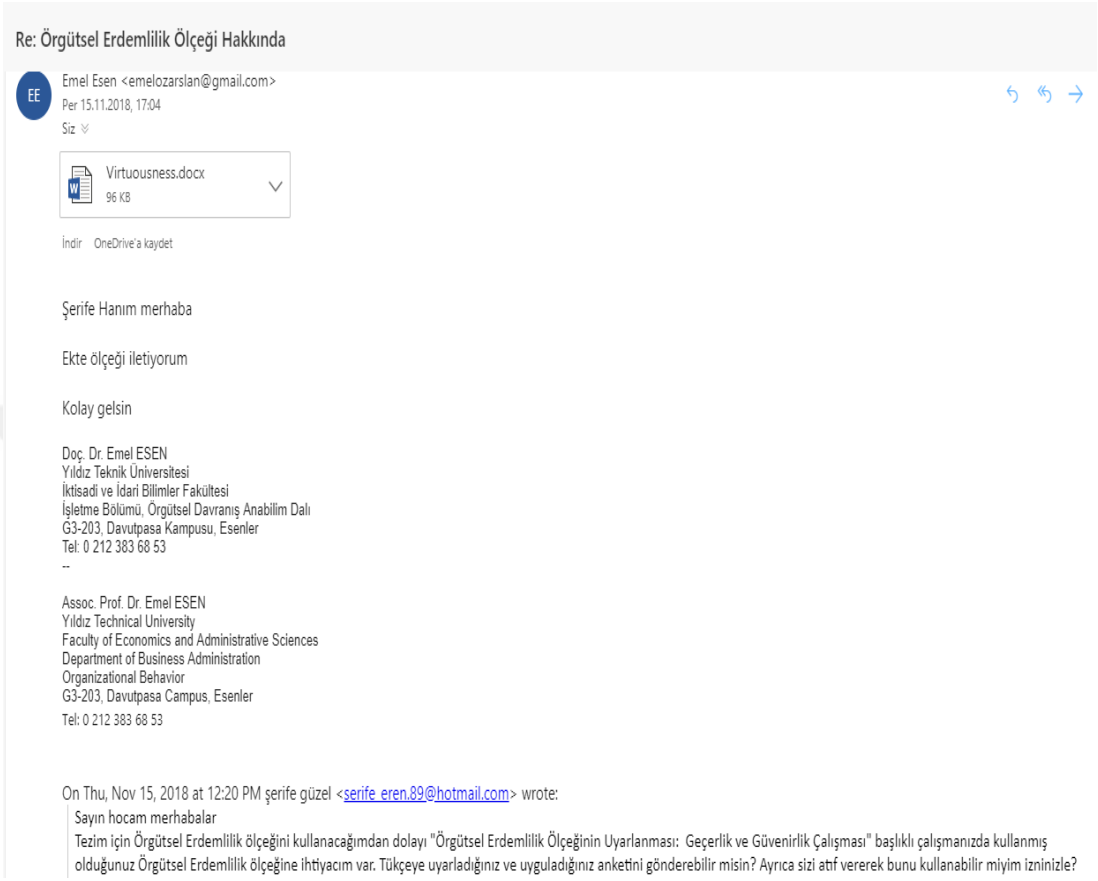
Sağlık Hizmetleri, İzleme, Değerlendirme ve Denetim Birimi Kazım Karabekir Cad. No:14 Selçuklu/KONYA
Telefon: 0 332 3511832 - 1199 Faks No: 03323517268
e-Posta: nuriye.cavdar@saglik.gov.tr İnternet Adresi: nuriye.cavdar@saglik.gov.tr
Bilgi için: Nuriye ÇAVDAR
HEMŞİRE
Telefon No: (0332)3104361
Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden 499b7e44-6f84-464d-96b2-967ec6756d4d kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

BİLİMSEL,ARAŞTIRMA,TEZ,ANKET KOMİSYON KARAR LİSTESİ 26.03.2019

NO	İSİM	ARAŞTIRMANIN ADI	YAPILACAĞI YER
1	Atiye MERTCAN	Koroner Stent Uygulanan Hastaların İlaç Tedavisine Uyumu ve İlaç Kullanımına İlişkin Sağlık İnançları	S.B.Ü Konya Eğitim Araştırma Hastanesi
2	Uzm.Dr.Nadire Seval GÜNDEM	Erken ve Geç Neonatal Sepsiste Etken Mikroorganizmalar,Antibiyotik Dirençleri ve Risk Faktörleri	Konya Dr. Ali Kemal Belviranlı Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi
3	Dr.Öğr.Üyesi Seyhan ÇANKAYA	Kadınların Servikal Tarama Testleri Yaptırmadaki Engeller ve İlişkili Risk Faktörleri	Karatay 15 nolu,Selçuklu 5 nolu ve Meram 25 nolu Aile Sağlık Merkezleri
4	Op.Dr.Bülent ŞİMŞEK	Gebelere Verilen Antenatal Eğitimin,Doğum Korkusuna ,Depresyon,Kaygı,Strese,Doğum Eylemi Öz Yeterliliğine ve Doğum Şekline Etkisi:Randomize Çalışma	Konya Dr. Ali Kemal Belviranlı Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi
5	Şerife GÜZEL	Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği ile Çalışma Tutkunluğu İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin,Öz Yeterliğin ve Duygusal Zekanın Aracılık Rolü	S.B.Ü Konya E.A.H ,Beyhekim Devlet Hastanesi ve Konya Numune Hastanesi
6	Hacer ALAN DİKMEN	Gebelerin Algıladığı Sosyal Destek Düzeyi ile Psikososyal Sorunların İncelenmesi	Karatay 15 nolu,Selçuklu 17 nolu ve 46 nolu,Meram 25 nolu ve 35 nolu Aile Sağlık Merkezleri
7	Şenol KARADOĞAN	Konya Karapınar 1 Nolu A.S.M ye Başvuran 65 Yaş ve Üstü Hastaların Aşılanma Oranları ve Bilgi Düzeyinin Değerlendirilmesi	Karapınar 1 Nolu Aile Sağlık Merkezi
8	Gözdenur COŞKUN	Çocuk Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerde Merhamet Düzeyi ve Merhamet Yorgunluğunun Belirlenmesi	S.B.Ü Konya E.A.H ,Beyhekim Devlet Hastanesi ve Konya Numune Hastanesi,Konya Dr.Ali Kemal Belviranlı Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi
9	Dr.Tuğba YAZICI	5 Yaş Altı Çocukların Annelerinde Ateş Yönetimi ve Akılcı İlaç Kullanımının Değerlendirilmesi	Aile Sağlığı Merkezleri
10	Pulya ÜNVER	Hiperbilirubinemi Nedeniyle Hastaneye Yatırılan Yenidoğanların Annelerinin Kaygı Düzeyi	Akşehir Devlet Hastanesi,Ereğli Devlet Hastanesi
11	Sevinç Emine ÇİFTCİ	Sağlık Çalışanlarının Erişkin Aşıları Hakkındaki Farkındalıklarının,Mevcut Erişkin Aşılanma Durumlarının Tespiti ve Değerlendirilmesi	Konya il ve merkez ilçedelerdeki Aile Sağlık Merkezleri
12	Cengizhan CEYLAN	Nöroloji ve Nöroloji Yoğun Bakım Servisinde İlaçla İlişkili Problemlerin Çözülmesinde Klinik Eczacının Rolü	Konya Numune Hastanesi(Cengizhan CEYLAN'ın vizitlere katılmaması kaydıyla izin verilmiştir.)

EK-D: Anket İzni

Örgütsel Erdemlilik



Re: Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Hakkında

EE Emel Esen <emelozarslan@gmail.com>
Per 15.11.2018, 17:04
Siz

Virtuousness.docx
96 KB

İndir OneDrive'a kaydet

Şerife Hanım merhaba

Ekte ölçeği iletiyorum

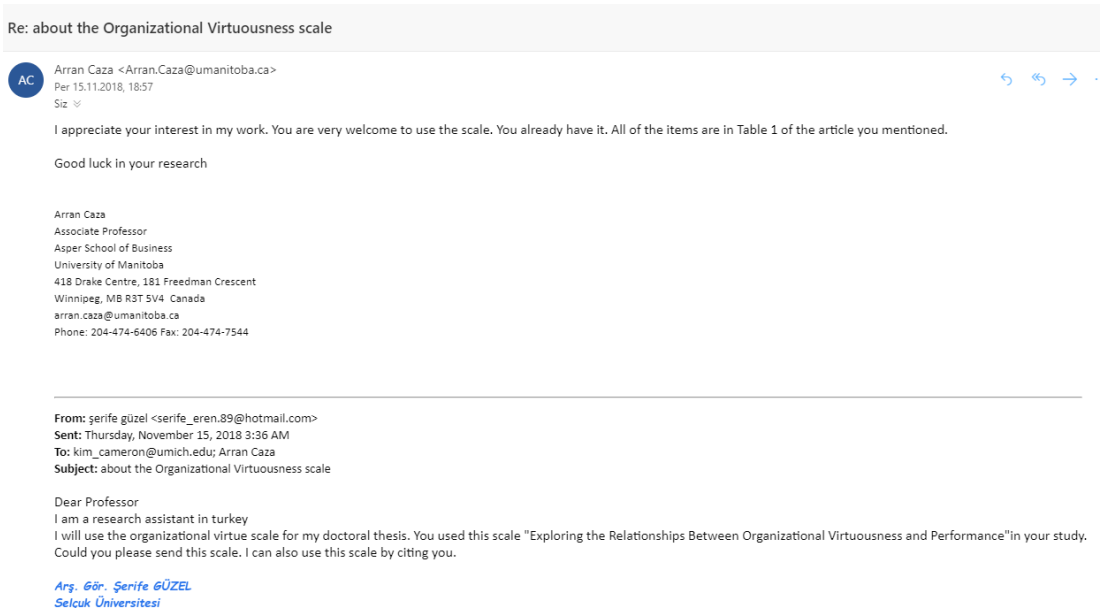
Kolay gelsin

Doç. Dr. Emel ESEN
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı
G3-203, Davutpasa Kampusu, Esenler
Tel: 0 212 383 68 53
--

Assoc. Prof. Dr. Emel ESEN
Yıldız Technical University
Faculty of Economics and Administrative Sciences
Department of Business Administration
Organizational Behavior
G3-203, Davutpasa Campus, Esenler
Tel: 0 212 383 68 53

On Thu, Nov 15, 2018 at 12:20 PM şerife güzel <serife_eren.89@hotmail.com> wrote:

> Sayın hocam merhabalar
> Tezim için Örgütsel Erdemlilik ölçeğini kullanacağımdan dolayı "Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" başlıklı çalışmanızda kullanmış olduğunuz Örgütsel Erdemlilik ölçeğine ihtiyacım var. Tükçeye uyarladığınız ve uyguladığınız anketini gönderebilir misin? Ayrıca sizi atıf vererek bunu kullanabilir miyim izninizle?



Re: about the Organizational Virtuousness scale

AC Arran Caza <Arran.Caza@umanitoba.ca>
Per 15.11.2018, 18:57
Siz

I appreciate your interest in my work. You are very welcome to use the scale. You already have it. All of the items are in Table 1 of the article you mentioned.

Good luck in your research

Arran Caza
Associate Professor
Asper School of Business
University of Manitoba
418 Drake Centre, 181 Freedman Crescent
Winnipeg, MB R3T 5V4 Canada
arran.caza@umanitoba.ca
Phone: 204-474-6406 Fax: 204-474-7544

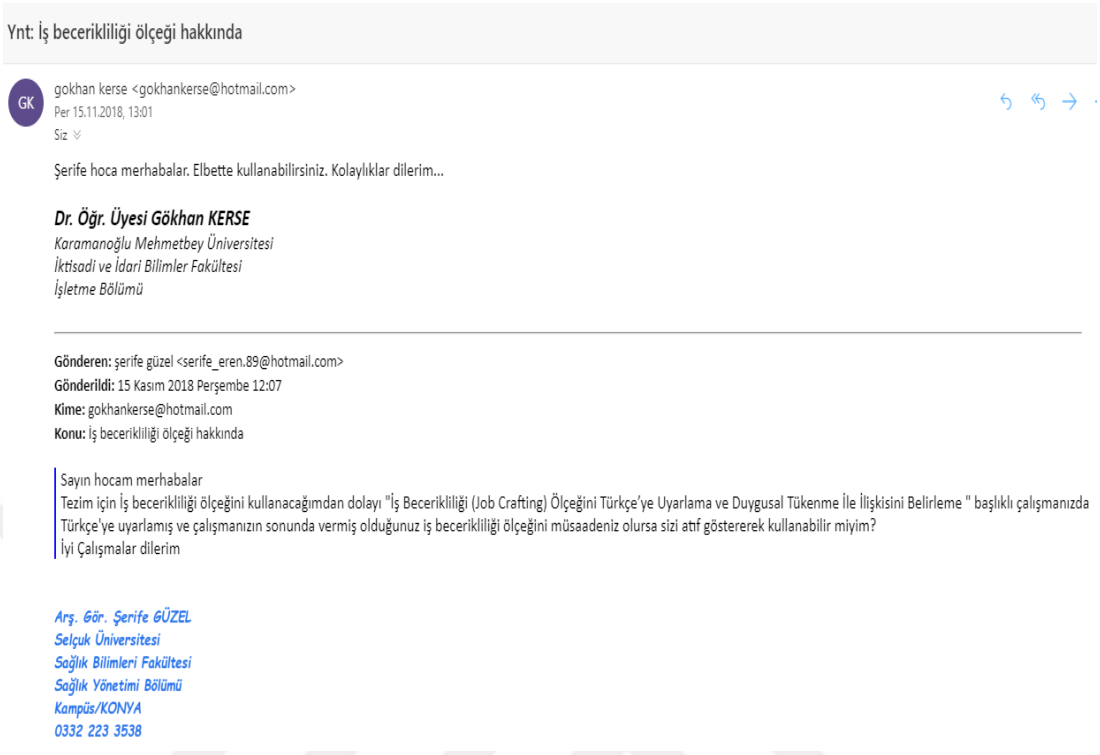
From: şerife güzel <serife_eren.89@hotmail.com>
Sent: Thursday, November 15, 2018 3:36 AM
To: kim_cameron@umich.edu; Arran Caza
Subject: about the Organizational Virtuousness scale

Dear Professor
I am a research assistant in turkey
I will use the organizational virtue scale for my doctoral thesis. You used this scale "Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance"in your study. Could you please send this scale. I can also use this scale by citing you.

Arş. Gör. Şerife GÜZEL
Selçuk Üniversitesi

EK-D: Anket İzni

İş Becerikliliği



Ynt: İş becerikliliği ölçeği hakkında

GK gokhan kerse <gokhankerse@hotmail.com>
Per 15.11.2018, 13:01
Siz

Şerife hoca merhabalar. Elbette kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim...

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KERSE
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü

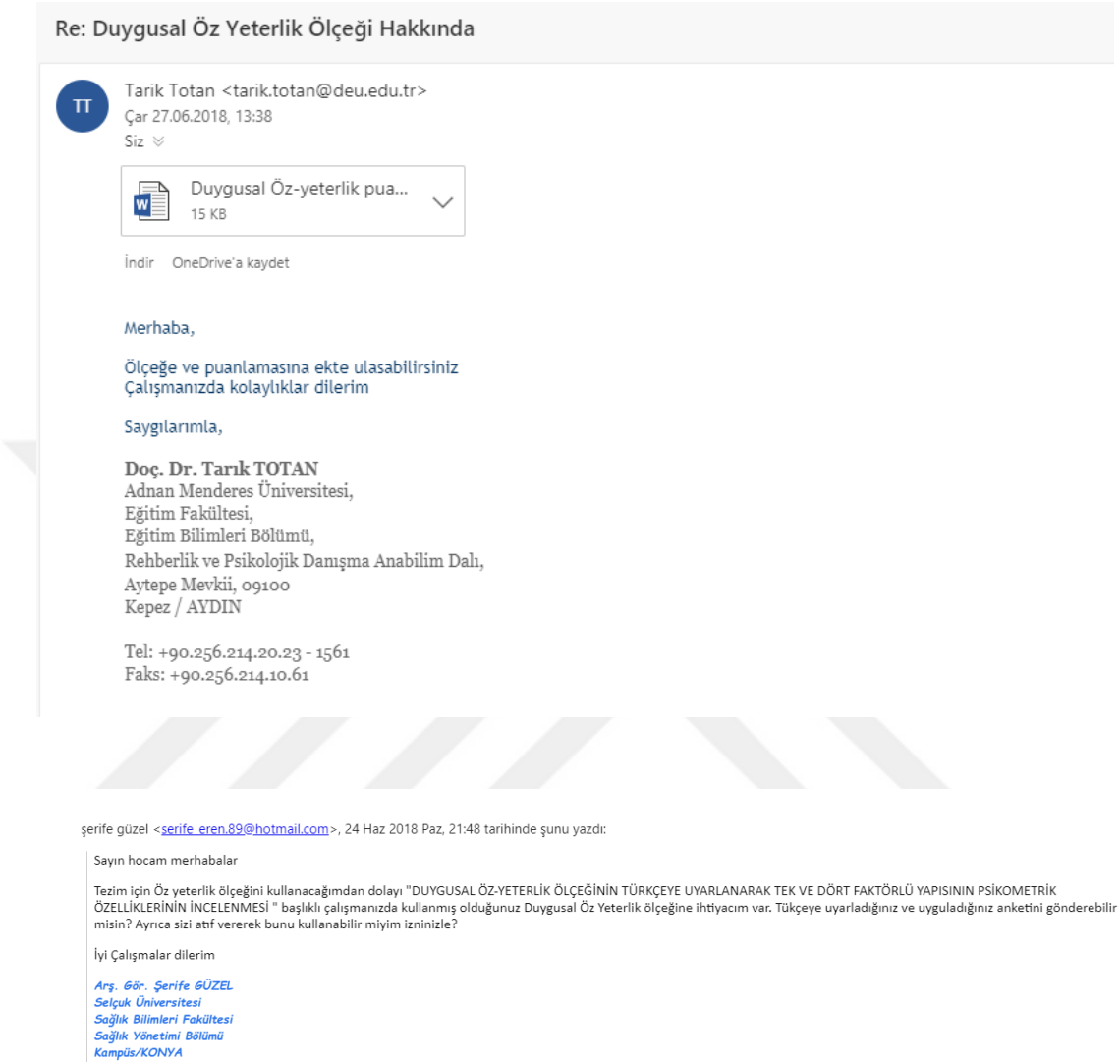
Gönderen: şerife güzel <serife_eren.89@hotmail.com>
Gönderildi: 15 Kasım 2018 Perşembe 12:07
Kime: gokhankerse@hotmail.com
Konu: İş becerikliliği ölçeği hakkında

> Sayın hocam merhabalar
> Tezim için İş becerikliliği ölçeğini kullanacağımdan dolayı "İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme " başlıklı çalışmanızda Türkçe'ye uyarlamış ve çalışmanızın sonunda vermiş olduğunuz iş becerikliliği ölçeğini müsaadeniz olursa sizi atıf göstererek kullanabilir miyim?
> İyi Çalışmalar dilerim

Arş. Gör. Şerife GÜZEL
Selçuk Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü
Kampüs/KONYA
0332 223 3538

EK-D: Anket İzni

Duygusal Öz Yeterlik



Re: Duygusal Öz Yeterlik Ölçeği Hakkında

TT

Tarik Totan <tarik.totan@deu.edu.tr>
Çar 27.06.2018, 13:38
Siz

Duygusal Öz-yeterlik pua...
15 KB

İndir OneDrive'a kaydet

Merhaba,

Ölçeğe ve puanlamasına ekte ulasabilirsiniz
Çalışmanızda kolaylıklar dilerim

Saygılarımla,

Doç. Dr. Tarık TOTAN
Adnan Menderes Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü,
Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı,
Aytepe Mevkii, 09100
Kepez / AYDIN

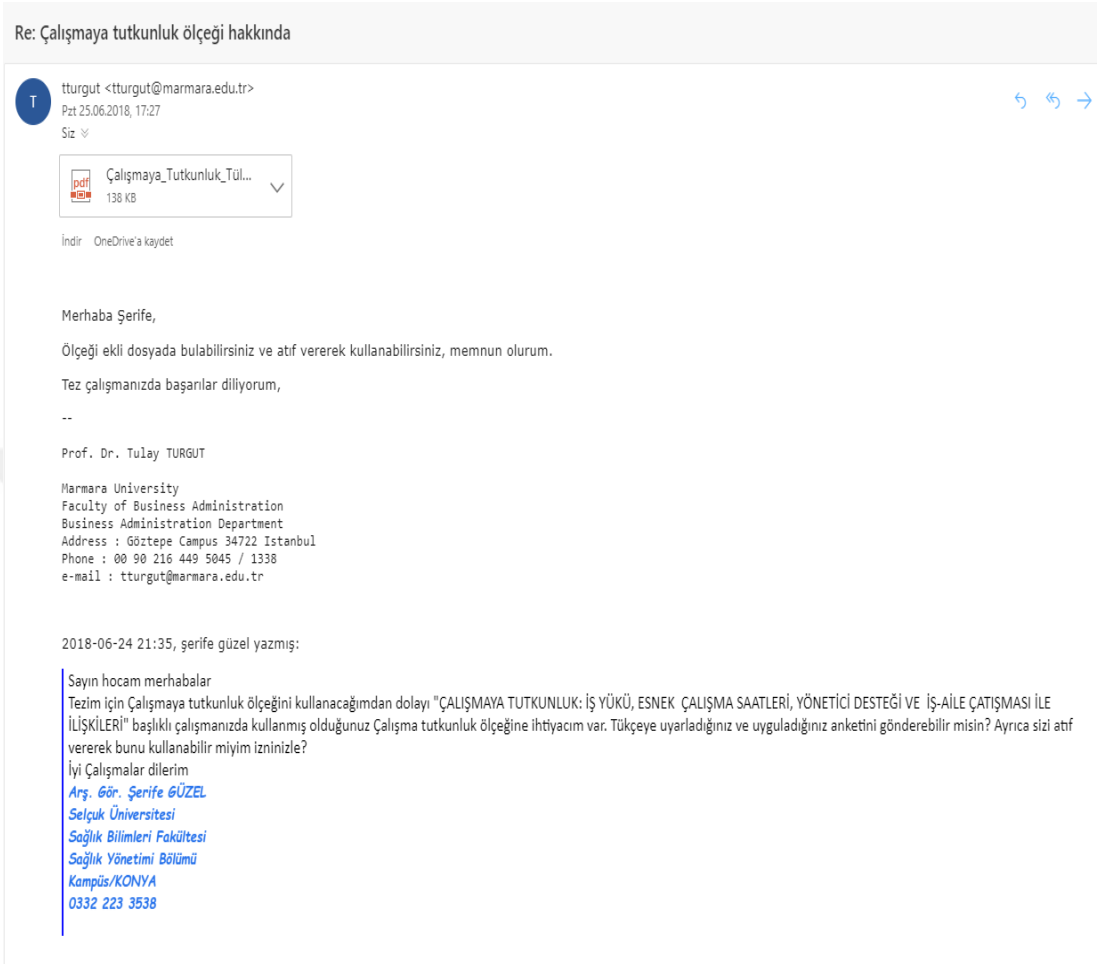
Tel: +90.256.214.20.23 - 1561
Faks: +90.256.214.10.61

şerife güzel <serife_eren.89@hotmail.com>, 24 Haz 2018 Paz, 21:48 tarihinde şunu yazdı:

> Sayın hocam merhabalar
>
> Tezim için Öz yeterlik ölçeğini kullanacağımdan dolayı "DUYGUSAL ÖZ-YETERLİK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANARAK TEK VE DÖRT FAKTÖRLÜ YAPISININ PSİKOMETRİK ÖZELLİKLERİNİN İNCELENMESİ " başlıklı çalışmanızda kullanmış olduğunuz Duygusal Öz Yeterlik ölçeğine ihtiyacım var. Tükçeye uyarladığınız ve uyguladığınız anketini gönderebilir misin? Ayrıca sizi atıf vererek bunu kullanabilir miyim izninizle?
>
> İyi Çalışmalar dilerim
>
> *Arş. Gör. Şerife GÜZEL*
> *Selçuk Üniversitesi*
> *Sağlık Bilimleri Fakültesi*
> *Sağlık Yönetimi Bölümü*
> *Kampüs/KONYA*

EK-D: Anket İzni

Çalışmaya Tutkunluk



Re: Çalışmaya tutkunluk ölçeği hakkında

tturgut <tturgut@marmara.edu.tr>
Pzt 25.06.2018, 17:27
Siz

Çalışmaya_Tutkunluk_Tül...
138 KB

İndir OneDrive'a kaydet

Merhaba Şerife,

Ölçeği ekli dosyada bulabilirsiniz ve atıf vererek kullanabilirsiniz, memnun olurum.

Tez çalışmanızda başarılar diliyorum,

--

Prof. Dr. Tulay TURGUT

Marmara University
Faculty of Business Administration
Business Administration Department
Address : Göztepe Campus 34722 Istanbul
Phone : 00 90 216 449 5045 / 1338
e-mail : tturgut@marmara.edu.tr

2018-06-24 21:35, şerife güzel yazmış:

> Sayın hocam merhabalar
> Tezim için Çalışmaya tutkunluk ölçeğini kullanacağımdan dolayı "ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK: İŞ YÜKÜ, ESNEK ÇALIŞMA SAATLERİ, YÖNETİCİ DESTEĞİ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLE İLİŞKİLERİ" başlıklı çalışmanızda kullanmış olduğunuz Çalışma tutkunluk ölçeğine ihtiyacım var. Tükçeye uyarladığınız ve uyguladığınız anketini gönderebilir misin? Ayrıca sizi atıf vererek bunu kullanabilir miyim izninizle?
> İyi Çalışmalar dilerim
> *Arş. Gör. Şerife GÜZEL*
> *Selçuk Üniversitesi*
> *Sağlık Bilimleri Fakültesi*
> *Sağlık Yönetimi Bölümü*
> *Kampüs/KONYA*
> *0332 223 3538*

8. ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı Şerife Güzel, 27 Kasım 1989 tarihinde Konya'nın Beyşehir ilçesinde dünyaya gelmiştir. İlkokulu, Yeşildağ Şehit Şefik Ayaydın İlköğretim Okulunda, liseyiise Yeşildağ Cihan Kolaç Lisesinde tamamlamıştır. 2007 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Bölümünü kazanmış ve 2012 yılında mezun olmuştur.

2013 yılında Öğretim Görevlisi Yetiştirme Programı(ÖYP) kapsamında Konya Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalınıkazanmıştır. Yine aynı yıl içerisinde ÖYP kapsamındaSelçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlamıştır. Yüksek lisans tez konusu: "Kolektif Liderlik ve Takım Performansı İlişkisinde Kültür ve Benlik Değişkenlerinin Etkisi". Doktora eğitimine 2016 yılında başlamış olup Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümünde araştırma görevlilisi olarak halen devam etmektedir.