

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ BECERİKLİLİĞİ İLE
ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL
ERDEMLİLİĞİN, ÖZ-YETERLİLİĞİN VE DUYGUSAL ZEKÂNIN
ARACILIK ROLÜ¹

Şerife GÜZEL² & Şebnem ASLAN³

Öz

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisini incelemek ve söz konusu ilişkide örgütsel erdemlilik, öz-yeterlik ve duygusal zekânın aracılık rolü olup olmadığını araştırmak amacıyla oluşturulmuştur. Araştırma, Konya ilindeki bulunan kamu ve üniversite hastanelerinin farklı dallarında görev yapan 700 sağlık çalışanı ile ve rastgele örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada çalışmaya tutkunluk ölçeği, duygusal zekâ ölçeği, iş becerikliliği ölçeği, örgütsel erdemlilik ölçeği ve duygusal öz-yeterlik ölçeği olmak üzere beş ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi, ölçek boyutları ve ölçekler arası ilişkiye bakmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca yapısal eşitlik modeli ile yol analizi (path) yapılmış ve hipotezler test edilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu ilişkide duygusal zekâ, duygusal öz-yeterlik ve örgütsel erdemlilik değişkenlerinin de kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Çalışmaya Tutkunluk; Duygusal Zekâ, İş Becerikliliği; Örgütsel Erdemlilik; Öz-Yeterlik.*

JEL Kodları: *J24, I10, M12.*

Başvuru: *28.08.2020*

Kabul: *14.03.2021*

- 1 Bu çalışma Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında 2020 yılında tamamlanan “Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği ile Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliliğin ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir ve Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.
- 2 Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya, Türkiye, serife_eren.89@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4141-9110>
- 3 Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya, Türkiye, sebnemaslan27@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-2135-242X>

INTERMEDIARY ROLE OF ORGANIZATIONAL VIRTUOUSNESS, SELF-EFFICACY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE CORRELATION BETWEEN JOB CRAFTING AND WORK ENGAGEMENT IN HEALTHCARE PROFESSIONALS⁴

Abstract

This study was conducted to examine the correlation between job crafting and work engagement in healthcare professionals and to investigate whether organizational virtuousness, self-efficacy and emotional intelligence have an intermediary role in the aforementioned correlation or not. The study was carried out with 700 healthcare professionals who live in Konya province, were chosen via the random sampling method and work in different branches of public and university hospitals. The study utilized five scales as the work engagement scale, emotional intelligence scale, job crafting scale, organizational virtuousness scale and emotional self-efficacy scale. In order to examine the validity and reliability of the scales the confirmatory factor analysis was performed. In order to examine the scale dimensions and correlation between the scales, the correlation analysis was performed. Also the hypotheses were tested by performing a path analysis via the structural equation modeling. As a result of the study there was a positive correlation between job crafting and work engagement of healthcare professionals. Moreover it was concluded that the emotional intelligence, emotional self-efficacy and organizational virtuousness variables have a partially intermediary role in the abovementioned correlation.

Keywords: *Work Engagement, Emotional Intelligence, Job Crafting, Organizational Virtuousness, Self-efficacy.*

JEL Codes: *J24, I10, M12.*

“Bu çalışma, Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Günümüzde, örgütlerin çevresel değişim ve dönüşümlere uyu sağlayarak hayatta kalabilmesinin, çalışanların performansına ve motivasyonuna bağlı olduğu düşünülmektedir (de Beer ve ark., 2016). Bu doğrultuda çalışan motivasyonunun artması ve örgütün rekabet üstünlüğü elde etmesinin yolu ise işyeri fiziksel koşulları yanında, çalışanların durumuyla da doğrudan ilişkili olarak verilmektedir. Bu bağlamda örgütün istenilen seviyeye ulaşması için çalışanın gerekli bilgi ve beceriye sahip olması gerektiği belirtilmektedir (Gellatly, Meyer ve Luchak, 2006). Dolayısıyla araştırmada ele alınan kavramlardan biri olan iş becerikliliği, çalışanların işlerini şekillendirmek için kişisel ihtiyaçları için uygun bir ortamın sağlandığı proaktif bir davranış olarak ifade edilmektedir (Kerse, 2017; Grant ve Ashford, 2008).

4 Genişletilmiş Türkçe Özet, İngilizce makalenin aşağısında yer almaktadır.

Sağlık hizmetlerinde önemli görülen bir diğer faktör hizmet kalitesidir. Hizmet kalitesi ise hizmeti sunan sağlık personeline bağlı olarak değişmektedir (Talib ve ark., 2011). Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanmış olan Sağlık İstatistikleri Yıllığı (2018) incelendiğinde, Türkiye’de sağlık personelinin yeterli olmadığı ancak sağlık hizmetlerine olan talebin ise çok fazla olduğu dikkat çekmektedir. Bunun sonucunda sağlık çalışanlarından yüksek düzeyde performans beklendiği görülmektedir (Akçakanat ve Çarıkcı, 2016). Yapılan çalışmalarda, iş yoğunluğu olsa dahi çalışmaya tutkun olan çalışanların daha yüksek performans sergiledikleri sonuçları yer almaktadır (Gozales-Roma ve Bakker, 2002; Kahn, 1990; Rich, Lepine ve Crawford, 2010; Schaufeli, Salanova,).

Bir işte başarılı olabilmek için sadece o işin var olması gereken becerilere sahip olmak değil inanmak ve motive olmak gerekmektedir (Wood ve Bandura, 1989). Bunun yanında duyguları anlamak da uzun yıllardır üzerinde titizlikle durulan konulardandır (Baumeister ve Bushman, 2011; Freberg, 2010). Bu bağlamda duygusal süreçleri yönetmekle ilişkilendirilen duygusal zekâ ve duygusal öz-yeterlik kavramlarına önem verilmiştir (Bahman ve Maffini, 2008). Duygusal zekâ, kişinin başkalarının olduğu kadar kendisinin de duygularını anlayarak gerekli zamanlarda kullanabilme olarak ifade edilmektedir (Seligman, 1998). Duygusal öz-yeterlik ise çalışanın bir görevi gerçekleştirmek için kendine olan inancı olarak değerlendirilmektedir (Bandura, 1997).

İşletmeler yapıları dolayısıyla rekabet üstünlüğü elde etme ve kâr sağlama amacıyla faaliyet göstermektedir. Bunu sağlamanın ise çalışanların istek ve beklentilerinin karşılanması yoluyla elde edileceği ifade edilmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2013). İnsanı mutlu eden şeyin iyilik olduğunu savunulmaktadır. İnsanın iyi olması ise erdem, ahlak ve onur kavramları ile ilgili bulunmaktadır (Bright ve ark., 2014). Cameron ve ark. (2004) tarafından performans ile örgütsel erdemlilik arasında olumlu bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Cameron ve ark. 2004).

Literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarında iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, öz-yeterlik ve duygusal zekâ kavramlarını bir arada değerlendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kavramların bazılarını ikili olarak ele alan çalışmalar bulunmasına rağmen hepsine birlikte yer veren bir çalışmaya rastlanmadığı için bu çalışma, özgün bir çalışma olarak nitelendirilmektedir. Çalışmanın alanyazına bir diğer katkısı ise özellikle çok alanlı yapı olan hizmet sektörü içerisindeki sağlık kurumlarında gerçekleştirilecek olması ve bu sektördeki çalışanların duygularına önem vermesinden dolayı farkındalık oluşturacağı düşüncesidir. Ayrıca çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi ile geçerlilik ve güvenilirlikleri yapılmıştır. Dolayısıyla daha sonra bu ölçeklerden birini ya da birkaçını kullanmak isteyen araştırmacılara katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırma kapsamında iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, öz-yeterlik ve duygusal zekâ kavramları ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

1.1. İş Becerikliliği

İlk kez Kulik (1987) tarafından değerlendirilen iş becerikliliği kavramı (Wrzesniewski ve Dutton, 2001), çalışanın motivasyon ve becerisini artırmak amacıyla bilişsel, ilişkisel ve fiziksel açıdan işlerin değiştirilmesini ve daha uyumlu hale getirilmesi olarak değerlendirilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Ingusci, Callea, Chirumbolo ve Urbini, 2016). Böylece çalışan yaptığı işin kontrolünün kendisinde olduğunu düşünmektedir. Dolayısıyla çalışan bulunduğu işte aktif olarak rol almaktadır (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland, 2012). Diğer bir ifadeyle iş becerikliliği ile çalışanların işlerini kişisel özellikleri ile uyumlaştırdığı resmi olmayan bir durumu belirtmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). Dolayısıyla iş becerikliliği proaktif bir davranış olarak dikkat çekmektedir (Grant ve Ashford, 2008; Berg, Wrzesniewski ve Dutton, 2010; Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). Özetle iş becerikliliği, çalışanların yeni iş kaynakları olarak pozitif etkiler elde etmesini sağlayan, var olan kaynakları geliştirerek işte iyi olmalarına yardımcı olan ve işlerin yeniden tasarlanmasına olanak sağlayan proaktif bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Van den Heuvel ve ark., 2015; Peng, 2018).

İş becerikliliği konusunda literatürde pek çok farklı boyutlandırmaya rastlanmaktadır. Bu araştırmada, ölçeğinden yararlanılan Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından oluşturulan iş becerikliliği görev becerikliliğini, bilişsel becerikliliği ve ilişkisel becerikliliği içermektedir. *Görev becerikliliği*, göreve ekleme ya da bırakma yaparak (Wrzesniewski, 2013), görevde sarf edilen çabanın zamanını ve miktarını değiştirme faaliyetleri olarak belirtilmektedir (Miller, 2015). Böylece kişinin yeteneği ile uyumlu görevler belirlemesi sağlanmaktadır (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). *Bilişsel beceriklilik*, görevleri ve işyeri ilişkilerinin anlamını ve amacını algılaması ve bunu yorumlaması için zihninde yaptığı şekillendirme olarak değerlendirilmektedir (Miller, 2015). Bireylerin yaptıkları işleri diğer insanlara yardım sağlamak için bir araç olarak görmesi bu boyuta örnek olarak verilmektedir (Berg ve diğerleri, 2008). İlişkisel beceriklilik ise kişinin diğer çalışanlarla ilişkisini artırma olarak değerlendirilmektedir (Niessen, Weseler ve Kostova, 2016). Dolayısıyla bireylerin işyerinde diğerleriyle etkileşimin miktarını ve kalitesini değiştirmesi olarak görülmektedir (Niessen ve ark., 2016). İşyerindekilerin benzer beceri ve bilgilere sahip çalışanlarla arkadaşlık etme durumu da oldukça sık gözlemlenmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013).

Bir çalışanın işini yaparken yalnızca fiziksel varlığı ve iş becerisi yeterli görülmemektedir. Bunun yanında bilişsel olarak işle meşgul olması, işini sevmesi, işine karşı heyecan duyması gerekmektedir. Yani duyguların da işin içinde var olması beklenmektedir (Kahn 1990). Böylece çalışmaya tutkun olan personelin iyi performans sergilediği de dikkat çekmektedir (Kahn, 1990; Schaufeli ve ark., 2002; Rich ve ark., 2010).

1.2. Çalışmaya Tutkunluk

Kahn (1990) tarafından ilk kez ele alınan tutkunluk kavramı “kişilerin rollerine adapte olarak rol performansları süresince kendilerini bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak ifade etmeleri” olarak ifade edilmektedir (Kahn, 1990). Rothbard (2000) ise tutkunluğu, “psikolojik var olmak, rolüne odaklanmak” olarak ifade etmektedir (Rothbard, 2001). Çalışmaya tutkunluk kavramı ise en yaygın olarak «çalışma ile ilgili olumlu ruh hali” olarak belirtilmektedir (Schaufeli ve diğerleri, 2002). Çalışmaya tutkun olan bireylerin kendilerini mutlu, huzurlu ve sağlıklı olarak hissettikleri görülmektedir (Poon, 2013). Kahn (1990)’a göre işe tutkunluk, çalışanın fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işi ile bütünleşmesi olarak değerlendirilmektedir (Kahn, 1990). Ayrıca çalışmaya tutkunluk anlık bir durum değil sürekli ve kalıcı bir zihinsel durum olarak görülmektedir (Schaufeli ve ark., 2002).

Kahn (1990)’a göre tutkunluk, iki yönlü doğal bir ihtiyaçtır ve çalışma esnasında insan ruhunu doyurmaya hizmet etmektedir. Buna göre insanlar doğaları gereği çalışma hayatında hem kendilerini meşgul etmek hem de kendilerini ifade etmek istemektedirler (Kahn, 1990). 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 (Kahn, 1990; Robinson ve ark., 2004; Schaufeli ve Bakker, 2004).

Çalışmaya tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere 3 boyuttan meydana geldiği belirtilmektedir (Schaufeli ve diğerleri, 2002). *Dinçlik* boyutu, çalışma başındaki bireyin sahip olduğu yüksek enerji, çalışma azmi ve zihinsel dayanıklılık olarak görülmektedir (Bakker, Tims ve Derks, 2012; Hartog ve Belschak, 2012). Çalışırken yüksek derecede dinçlik hisseden çalışan yaptığı iş ile güdülendiği ve zorluklara karşı pes etmediği görülmektedir (Turgut 2011, Bakker ve ark., 2012; Hartog ve Belschak, 2012). *Adanmışlık*, çalışanın işine olan güçlü bağlılığı olarak değerlendirilmektedir (Schaufeli ve ark., 2002; Vincent-Hoper, Muser ve Janneck, 2012). Çalışmaya adanmış bireyler, işlerinin çekici ve anlamlı olduğunu, mücadele gerektirdiğini düşünmektedirler. Böylece zorlukların da gurur ve meydan okuma hissi ile üstesinden gelmektedir (Schaufeli ve ark., 2002, Schaufeli ve Bakker, 2004). *Yoğunlaşma* ise çalışanın işine tam anlamıyla odaklanması olarak görülmektedir. Burada birey çalışmaya tam olarak odaklanmakta, zamanın nasıl geçtiğini anlamamakta ve yaptığı işten aldığı keyif ile çalışmaya ara vermekte zorlanmaktadır (Maslach ve ark., 2001; Schaufeli ve ark., 2002; Schaufeli ve Bakker, 2000; Lin, 2010). Dolayısıyla bu 3 boyut açısından güçlü olan bireyler çalışmaya tutkun olarak değerlendirilmektedir (Turgut, 2011).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilen pek çok çalışmaya rastlanmaktadır (Thomassen, 2016; Bakker ve ark., 2012, Tims ve ark., 2013; Lu ve ark., 2014; Krishnana ve ark., 2018; De Beer

ve ark., 2016; Robledo ve ark., 2019; Chen ve ark., 2014; Brenninkmeijer ve Hekkert-Koning, 2015; Harju ve ark., 2016). Benzer çalışmalardan hareketle Hipotez 1 geliştirilmiştir:

Hipotez 1. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ile pozitif ilişkilidir.

1.3. Örgütsel Erdemlilik

Erdem, bireyin en yüksek potansiyelini gerçekleştirecek şekilde kendi kendini gerçekleştirmesi için sahip olması gereken özellik olarak belirtilmektedir (Küçükalp, 2008, Provis, 2010). Erdemlilik kavramı, bireylerin ve organizasyonların en iyi olma arzusu ile ilgili bir kavram olarak verilmektedir (Cameron ve ark., 2004; Barclay ve ark., 2010). Benzer şekilde erdemlilik, kişilerin ideal mükemmellik durumu olarak belirtilmektedir (Arjoon, 2000; Bright ve ark., 2006). Barclay ve ark. (2010)'ın ifadesiyle erdemlilik, olumlu performans göstergelerini artırıp negatif sonuçları engellemektir (Barclay ve ark., 2010). Ayrıca erdemlilik insanların doğuştan değil daha sonradan öğrenmeyle kazandığı üstünlük olarak ele alınmaktadır (Rego ve ark., 2010). Örgüt açısından erdemlilik ise örgüt kültürünün bir parçası olarak örgütün ahlaki amaçları üzerinde durmaktadır (Park ve Peterson, 2003). Ayrıca bireyde var olan erdemlin örgüte katkı sağladığı da belirtilmektedir (Cameron ve ark., 2004; Luthans ve Youssef, 2007; Vallet, 2010). Örgütsel erdemliliğe sahip olan kurumların daha karlı, yenilikçi, başarılı ve yaratıcı oldukları gözlemlenmektedir (Caza ve ark., 2004). Çalışanlar örgütlerinin erdemli olduğunu algıladıklarında, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmekte ve motive olmaktadır (Tsachouridi ve Nikandrou, 2016).

Organizasyonların erdemli olması yöneticinin erdemli olmasından kaynaklanmaktadır. Erdemli yönetiler çalışanların hem daha iyi performans sergilemesine hem de yeni fikir ve projeler geliştirmelerine olanak sağlamaktadır (Bertland, 2009). Bir örgütün çalışanları örgütün erdemli olduğunu algılasa, örgüt hakkında olumlu düşünceler geliştirmektedir (Dutton ve Heaphy, 2003). Erdemli bir örgütte çalışanlar sorunları çözmeye 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).

Örgütsel erdemlilik iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcılık olmak üzere beş boyuttan meydana gelmektedir (Rego, Riberio ve Cunha, 2010). İyimserlik boyutu, örgüt içerisinde zorluklar karşısında bile olumlu gelişmeler olacağına ve başarı sağlayacağına dair inanç; *güven boyutu*, çalışanın bulunduğu örgüte ve diğer örgüt üyelerine karşı gösterilen incelik ve duyulan saygı (Cameron ve ark., 2004); *merhamet boyutu*, bireylerin birbirlerine karşı birbirlerine merhametli davranması ve ilgi göstermesi; *dürüstlük boyutu*, doğruluk ve haysiyet; *bağışlayıcılık boyutu*, yapılan hataların affedilebileceği hatta bunların birer fırsata dönüştürülebileceği olarak belirtilmektedir (Rego ve ark., 2010).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Singh ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışma bulgularına göre çalışılan örgütün erdemli olması, çalışanların daha mutlu çalışmasına (Singh ve ark., 2018); Rego ve ark (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre, organizasyondaki erdemli eylemi gözlemleyen çalışanın daha fazla çaba gösterdiği (Rego ve ark., 2010); Çelik ve Esen (2017) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre örgütsel erdemlilik ile çalışmaya tutkunluğun ilişkili olduğu (Çelik ve Esen, 2017); Hur ve ark. (2017) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre ise örgütsel erdemlilik ve görev becerikliliği pozitif yönde ilişkili olduğu (Hur ve ark., 2017) sonuçlarına ulaşılmıştır. Benzer çalışmalardan hareketle Hipotez 2 geliştirilmiştir:

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

1.4. Öz-Yeterlik

Bandura (1977) tarafından ilk kez ortaya çıkarılmış olan duygusal öz-yeterlik, kişisel motivasyon ve beklentilerin, çıktılarını nasıl etkilediğini belirlemek için kullanılmaktadır (Bandura, 1977). Luszczyńska, Scholz ve Schwarzer (2005)'a göre duygusal öz-yeterlik, zor ve belirsiz durumlarla başedebilmek için kişinin kendine olan inancını ifade etmektedir (Luszczyńska ve ark., 2005). Öz-yeterlik algısı, kişinin bir görevi gerçekleştirmek için ihtiyaç duyulan duygusal, bilişsel, davranışsal ve sosyal becerileri düzenleme bu becerilerle yapabilecekleri konusunda kendisine inancı ile ilgili olarak değerlendirilmektedir (Bandura, 1977). Bandura (1993)'ya göre duygusal öz-yeterlik insanların amaçlarını gerçekleştirmek için çok fazla çaba harcamalarını, güçlüklerle savaşmalarını ve etkilendikleri olayları kontrol etmelerini sağlayan güçlü bir yeterlik inancı (Bandura, 1993) olarak değerlendirilmektedir. Öz-yeterlik algısı, kişinin karar verme ve problem çözme sürecinde önemli bir etken olarak ele alınmaktadır (Dweck ve Leggett, 1988).

Öz-yeterlik algısı, insanların düşünce ve duygularını etkilemektedir. Bireylerin nasıl düşündükleri, nasıl hissettikleri, nasıl motive oldukları ve davranış şekillerinde etkili olmaktadır (Bandura, 1994; Pajares, 2002). Pozitif yeterlik inancı taşıyan kişilerin güçlükler karşısında daha ısrarcı ve dayanıklı oldukları, daha az stres altında başarılı işler yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öz-yeterlik yüksel olmayan 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 performans ve motivasyonu artırdığı savunulmaktadır (Bandura ve Lock, 2003). Yüksek düzeyde öz-yeterliğe sahip olmak ruhsal açıdan iyilik halini artırmaktadır (Kezer ve ark., 2006). Pajares ve Schunk (2001)'e göre yeterlik inancı yüksek olan kişilerin, başarısız olsalar dahi pes etmedikleri, güvenlerini hemen kazandıkları, başarısızlık sebeplerinin yetersiz çaba ya da eksik bilgi ve becerileri olarak gördükleri belirtilmektedir (Pajares ve Schunk, 2001).

Bandura tarafından öz-yeterlik kavramı bireysel öz-yeterlik, sonuç beklentisi olarak iki bilişsel yapı şeklinde ele alınmaktadır (Bandura, 1989). *Bireysel öz-yeterlik*, kişinin verilen bir görevi yerine getirmek için gerekli uygulamaları gerçekleştirebileceğine 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).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Tims ve ark. (2014) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin kendilerini öz-yeterli hissettiklerinde daha fazla iş becerikliliği sahip oldukları (Tims ve ark., 2014); Niessen ve ark. (2016) tarafından yapılan çalışmada öz-yeterlik ile genel iş becerikliliği arasında pozitif bir ilişki olduğu (Niessen ve ark., 2016); Zor ve Ersoy (2019) tarafından yapılan araştırmada öz-yeterlik ile çalışmaya tutkunluğun ilişkili olduğu (Zor ve Ersoy, 2019); Krishnana ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk ve öz-yeterliliğin ilişkili bulunduğu (Krishnana ve ark., 2018); Tims ve ark. (2014)'nın araştırma sonucunda öz-yeterlik ile performans arasında pozitif ilişki, iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluğun da aracılık rolünün olduğu (Tims ve ark., 2014) sonuçlarına ulaşılmıştır. Benzer çalışmalardan hareketle Hipotez 3 geliştirilmiştir:

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

1.5. Duygusal Zekâ

Bireylerin başarısında yıllardır IQ (bilişsel zekâ)'nın etkili olduğu bilinmekte iken son zamanlarda EQ (duygusal zekâ)'nın da başarıda önemli olduğu konusuna vurgu yapılmaktadır (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 zekâyı değil duygusal zekâyı da sahiptirler (Bar-on, 2006). Ayrıca IQ testleri ile adını duyuran David Wechsler tarafından da duygusal faktörlere yer verilmektedir (Wechsler, 1940). Dolayısıyla duygusal zekâ özellikle son zamanlarda sosyal bilimlerde üzerinde sıkça durulan kavramlardan biri olarak dikkat çekmektedir (Doğan ve Şahin, 2007).

Duygusal zekâ kavramı 1990'lı yıllarda oldukça ilgi çeken bir kavram olarak görülmüştür (Dulewicz ve Higgs, 2000). Duygusal zekâ Mayer, Salovey ve DiPaolo (1990) ile Salovey ve Mayer (1990) tarafından ilk kez ele alınmıştır. Daniel Goleman (1995)'in "Duygusal Zekâ" adlı kitabının yayınlanmasının ardından bu kavram popülerlik kazanmıştır. 1997'de Reuven Bar-On da duygusal zekânın popülerlik kazanmasına katkı sağlamıştır (Doğan ve Şahin, 2007).

Duygusal zekâ kavramına yönelik literatürde pek çok tanıma rastlanmaktadır. Mayer ve Salovey (1993) tarafından duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve çevresindekilerin duygularını

izleme ve buradan elde ettiği bilgiyi kullanabilme yeteneğiyle ilgili olduğu değerlendirilmektedir (Mayer ve Salovey, 1993; Salovey ve Mayer, 1990). Daniel Goleman (1995) tarafından duygusal zekâ; engellerle başa çıkma, aksiliklere rağmen yılmama, ruh halini düzenleyebilme, dürtülerini kontrol edebilme gibi durumları ifade ettiği belirtilmektedir (Goleman, 1995). Reuven Bar-On (2005) tarafından duygusal zekâ, kişiye yapılacak baskı ve taleplerin başarılı bir şekilde üstesinden gelmesini sağlayacak yeterlikler ve beceriler olarak belirtilmektedir (Bar-On, 2005). Cornell (2003) tarafından duygusal zekâ, kişinin kendi duyguları kadar başkalarının duygularının farkında olarak bunu sosyal ilişkilerde kullanabilmesi olarak açıklanmaktadır (Schutte, 2006). Dulewicz, Higgs ve Slaski (2003)'ye göre duygusal zekâ, bireyin kendi duygu ve hislerinin farkına vararak önce motivasyonunu yüksek tutması sonra diğerlerini etkileyebilmesi olarak ifade edilmektedir (Dulewicz ve ark., 2003). Kişinin, kendisinin ve başkalarının duygularını düzenlemesi, çevresel baskıların üstesinden gelebilmesi, beceri, yetenek ve yeterliklerini kullanabilmesi duygusal zekânın özellikleri arasında yer almaktadır (Rahim ve Minors, 2003).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Ravichandran ve ark. (2011) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekâya sahip olmak çalışmaya tutkunluğun tek başına yeterli olmadığı (Ravichandran ve ark., 2011); Aulia (2016) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ve çalışmaya tutkunluk ile örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu (Aulia, 2016); Karamustafa ve Kunday (2018)'in çalışmasında duygusal zekâ ile çalışmaya tutkunluk arasında güçlü bir ilişkinin olduğu (Karamustafa ve Kunday, 2018); Raza ve ark. (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre duygusal zekânın çalışanların performansını pozitif yönde etkilediği (Raza ve ark., 2014); Dulara ve Sen (2017) tarafından yapılan araştırmada ise iş becerikliliğinin alt boyutları ile duygusal zekâ ve performans arasında pozitif ilişkiler olduğu (Dulara ve Sen, 2017) sonuçları elde edilmiştir. Benzer çalışmalardan hareketle Hipotez 4 geliştirilmiştir:

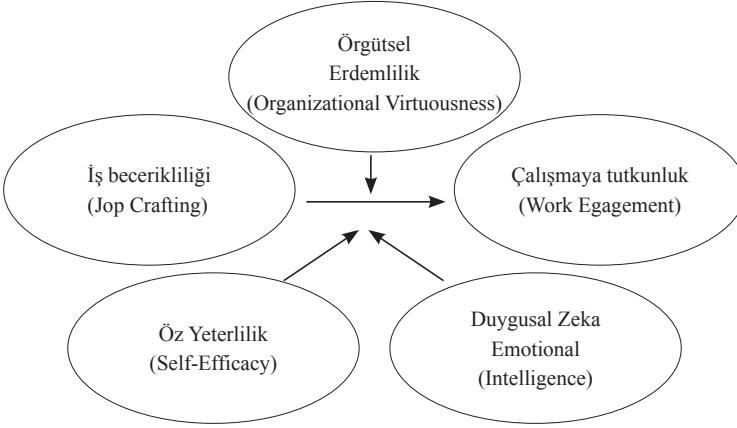
Hipotez 4. İş becerikliliği çalışmaya tutkunluk ilişkisinde duygusal zekâ pozitif yönde aracılık rolüne sahiptir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Çalışmaya konu olan bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin verildiği araştırma modeli aşağıdaki gibidir:

Şekil 1: Araştırma Modeli.



2.2. Araştırma Kullanılan Ölçekler

Araştırmada iş becerikliliği ölçeği, çalışmaya tutkunluk ölçeği, örgütsel erdemlilik ölçeği, duygusal öz-yeterlik ölçeği, duygusal zekâ ölçeği olmak üzere beş ölçekten yararlanılmıştır.

İş becerikliliği ölçeği: Slep ve Vella-Brodrick (2013)'in geliştirdiği bu ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Kerse (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 19 soru ve 3 alt boyuttan (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik) meydana gelmektedir. Slep ve Vella-Brodrick (2013)'in çalışmasında Cronbach Alfa değerleri görev becerikliliği .75, bilişsel beceriklilik .86 ve ilişkisel beceriklilik .84 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 9 soru ve 3 boyuttan meydana gelen yeni geçerli ve güvenilir bir ölçek elde edilmiştir. Cronbach Alfa değerinin ise .84 (görev becerikliliği: .69, bilişsel beceriklilik: .84, ilişkisel beceriklilik: .70) olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya tutkunluk ölçeği: Schaufeli ve ark. (2002)'nin geliştirdiği bu ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Turgut (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 17 ifade ve 3 alt boyuttan (dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma) oluşmaktadır. Schaufeli ve ark. (2002)'in çalışmasında Cronbach Alfa değeri .89 (dinçlik .81, adanmışlık .87, yoğunlaşma .86) olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi yapılarak 14 soru ve üç alt boyuttan meydana gelen geçerli ve güvenilir bir ölçek elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri .94 (dinçlik: .90, adanmışlık: .87, yoğunlaşma: .88) olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel erdemlilik ölçeği: Cameron ve ark. (2004)'in geliştirdiği ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Erkmen ve Esen (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 15 soru ve 5 alt boyuttan (iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük, bağışlayıcılık) meydana gelen bir ölçektir.

Cameron ve ark. (2004)'ın araştırmasında Cronbach Alfa katsayısı iyimserlik boyutu .837, güven boyutu .83, merhamet boyutu .87, dürüstlük boyutu .90, bağışlayıcılık .90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi yapılarak 15 soru ve beş alt boyuttan meydana gelen oluşan geçerli ve güvenilir ölçek elde edilmiştir. Cronbach Alfa değerinin .96 (iyimserlik: .90, güven: .89, merhamet: .88, dürüstlük: .91, bağışlayıcılık: .86) olduğu hesaplanmıştır.

Duygusal öz-yeterlik ölçeği: Kirk ve ark. (2008)'in geliştirdiği ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği İkiz ve Karaca (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 32 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Kirk ve diğerleri (2008) tarafından yapılan araştırma sonucunda Cronbach Alfa katsayısının .96 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 13 sorudan meydana gelen yeni geçerli ve güvenilir ölçek elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri ise .91 olarak tespit edilmiştir.

Duygusal zekâ ölçeği: Chan (2004-2006)'ın geliştirdiği ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Aslan ve Özata (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 12 soru ve dört alt boyuttan (pozitif duygusal yönetim, duygusal değerlendirme, duyguların pozitif kullanımı ve empatik duyarlılık) meydana gelmektedir. Chan'ın araştırmasında Cronbach Alfa=0.82-0.86 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizi ile 12 soru ve 4 alt boyuttan meydana gelen geçerli ve güvenilir ölçek elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa değerinin ise .95 (duygusal değerlendirme: .88, empatik duyarlılık: .87, pozitif duygusal yönetim: .85, duyguların olumlu kullanımı: .88) olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Konya ilinde bulunan üniversite ve kamu hastanelerinden oluşmaktadır. Konya'daki hastane sayısı, örnekleme alınan hastane sayısı kadardır. Araştırmada örneklem 700 kişi olarak belirlenmiş ve bu sayıya ulaşılmıştır. Araştırmaya konu olan sağlık çalışanları doktorlardan, yardımcı sağlık profesyonellerinden (ebe, hemşire, sağlık memuru, ATT gibi), idari personellerden (bilgi işlem, insan kaynakları, arşiv, eğitim birimi gibi), destek hizmetlerinden (yemekhane, temizlik, güvenlik, danışma gibi) meydana gelmektedir. Çalışma verileri, basit rastgele örnekleme yönteminden yararlanarak yüz yüze anket tekniği ile elde edilmiştir.

2.4. Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma için öncelikle Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmaları Etik Kuruluna başvurulmuştur. 13.11.2018 tarih ve 1901 karar sayısı ile etik kurul izni alınmıştır. Daha sonra araştırma kapsamındaki hastaneler için üniversite hastanelerine direk olarak başvuruyla, kamu hastaneleri için ise öncelikle il sağlık

müdürlüğünden etik kurul izni alınıp sonrasında tek tek hastanelerin etik kurullarına başvurarak kurum izinleri alınmıştır.

2.5. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Çalışmada elde edilen veriler değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS13.0 ve LIS-RELL 8.0 programı kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1: Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Cinsiyet	Sayı (N)	Yüzde (%)
Kadın	414	59.1
Erkek	286	40.9
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
Medeni Durum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evli	426	60.9
Bekâr	274	39.1
Görev	Sayı (n)	Yüzde (%)
Doktor	65	9.3
Yardımcı sağlık profesyonelleri profesyonelleriHizmetleri	370	52.8
İdari personel	183	26.1
Destek hizmetleri	82	11.8
Yaş Aralığı	Sayı (N)	Yüzde (%)
18-32	382	54.6
33-47	289	41.3
48-62	29	4.1
Kurum Çalışma Yılı	Sayı (n)	Yüzde (%)
1-12 yıl	606	86.6
13-24 yıl	81	11.6
25-36yıl	13	1.9
Çalışılan Kurum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Tıp Fakültesi	330	47.2
Devlet Hastanesi	370	52.8
Toplam	700	100

Tablo 1 incelendiğinde 700 sağlık çalışanı ile yapılan araştırmada katılımcıların çoğunluğunun yani %59,1'inin (414 kişi) kadın olduğu, %45,6'sının (319 kişi) lisans mezunu olduğu, %60,9'unun (426 kişi) evli, %52,8'inin (370 kişi) yardımcı sağlık profesyoneli olduğu, %54,6'sının (382 kişi) 18-32 yaş aralığında olduğu, %86,6'sının (606 kişi) 1-12 yıl arası kurumda olduğu, %52,8'inin (370 kişi) devlet hastanesinde çalıştığı sonucuna varılmaktadır.

Araştırmada yer alan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analiziyle geçerlilik ve güvenilirlikleri araştırılmıştır. Aşağıdaki tablolarda sonuçlar gösterilmektedir.

Analizler sonucunda χ^2/df oranı, RMSEA değeri, GFI, NFI, IFI, CFI, AGFI, NNFI indeksleri elde edilmektedir. Bu değerlere bakılarak kabul edilebilir olup olmadıklarına karar verilmektedir. Sonuçlara göre kabul edilebilir 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; χ^2/df oranının <5 olması kabul edilebilir olduğunu, χ^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).

Tablo 2: 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; Slempeve 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: $\chi^2/df = 933.76/149 = 6.266$, $NFI = .86$, $NNFI = .87$, $CFI = .88$, $AGFI = .84$, $GFI = .88$, $IFI = .89$, $RMSEA = .087$).

(Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 357.39/74 = 4.82$, $NFI = .92$, $NNFI = .92$, $CFI = .94$, $AGFI = .90$, $GFI = .93$, $IFI = .94$, $RMSEA = .074$).

(Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 83.58/24 = 3.48$, $NFI = .96$, $NNFI = .96$, $CFI = .97$, $AGFI = .95$, $GFI = .97$, $IFI = .97$, $RMSEA = .060$).

Tablo 2'ye bakıldığında iş becerikliliği ölçeği, başlangıç versiyonunda 19 sorudan 3 alt boyuttan oluşmaktadır. "Confirmative Factor Analysis (CFA)" Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerleri elde edilememiştir (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 933.76/149 = 6.266$, $NFI = .86$, $NNFI = .87$, $CFI = .88$, $AGFI = .84$, $GFI = .88$, $IFI = .89$, $RMSEA = .087$). 5 soru (2,5,8,13,16) faktör yükü .40'm altında olan ve düzeltme indeksi veren sorular çıkartılarak yeniden analiz edilmiş ve kabul edilebilir uyum değerleri elde edilmiştir (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 357.39/74 = 4.82$, $NFI = .92$, $NNFI = .92$, $CFI = .94$, $AGFI = .90$, $GFI = .93$, $IFI = .94$, $RMSEA = .074$). Faktör yükü .40'm altında olan ve düzeltme indeksi gösteren 5 soru (1,3,12,14,19) ölçekten çıkartılıp yeniden analiz yapılmış ve kabul edilebilir uyum değerleri elde edilmiştir (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 83.58/24 = 3.48$, $NFI = .96$, $NNFI = .96$, $CFI = .97$, $AGFI = .95$, $GFI = .97$, $IFI = .97$, $RMSEA = .060$). Madde-toplam korelasyonları .75 ile .89 arasında bulunmuş, buna göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 3: Çalışmaya Tutkunluk Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları.

Sorular	(CFA)** Faktör Yüğü	(CFA) Faktör Yüğü	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 yüğü tüm faktörler için $p < .001$.

* Sorular, Schaufeli ve ark. (2002) kaynağının sorularıdır.

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

(Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=509.83/116=4.39$, $NFI=.91$, $NNFI=.92$, $CFI=.93$, $AGFI=.84$, $GFI=.88$, $IFI=.93$, $RMSEA=.089$).

(Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=254.42/74=3.43$, $NFI=.94$, $NNFI=.95$, $CFI=.96$, $AGFI=.89$, $GFI=.92$, $IFI=.96$, $RMSEA=.076$).

Tablo 3'e bakıldığında çalışmaya tutkunluk ölçeği, başlangıç versiyonunda 17 sorudan ve dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Doğrulatoryı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerleri bulunamamıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df=509.83/116=4.39$, $NFI=.91$, $NNFI=.92$, $CFI=.93$, $AGFI=.84$, $GFI=.88$, $IFI=.93$, $RMSEA=.089$). 3 soru (8,9,15) ölçekten çıkartılıp

yeniden analiz yapılmış ve kabul edilebilir uyum değerleri elde edilmiştir (*Goodness-of-Fit Statistics*: $\chi^2/df = 254.42/74 = 3.43$, $NFI = .94$, $NNFI = .95$, $CFI = .96$, $AGFI = .89$, $GFI = .92$, $IFI = .96$, $RMSEA = .076$). Madde-toplam korelasyonları .75 ile .89 arasında bulunmuş, buna göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Erdemlilik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Sorular	(CFA)** Faktör Yüğü	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*: $\chi^2/df = 457.24/80 = 5.715$, $NFI = .95$, $NNFI = .95$, $CFI = .96$, $AGFI = .88$, $GFI = .92$, $IFI = .96$, $RMSEA = .082$).

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel erdemlilik ölçeği, başlangıç versiyonunda 15 sorudan ve iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük, bağışlayıcılık olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum

değerleri bulunmuştur (*Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 457.24/80 = 5.715$, $NFI = .95$, $NNFI = .95$, $CFI = .96$, $AGFI = .88$, $GFI = .92$, $IFI = .96$, $RMSEA = .082$). Madde-toplam korelasyonları .83 ile .91 arasında bulunmuş, buna göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir.*

Tablo 5. 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, Kırk 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: $\chi^2/df = 11823.26/464 = 25.48$, $NFI = .83$, $NNFI = .85$, $CFI = .86$, $AGFI = .81$, $GFI = .84$, $IFI = .86$, $RMSEA = .073$).

(Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1035.83/209 = 4.95$, $NFI = .87$, $NNFI = .88$, $CFI = .89$, $AGFI = .86$, $GFI = .88$, $IFI = .89$, $RMSEA = .075$).

(Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 199.11/65 = 3.06$, $NFI = .94$, $NNFI = .95$, $CFI = .96$, $AGFI = .94$, $GFI = .96$, $IFI = .96$, $RMSEA = .054$).

Tablo 5'e göre duygusal öz-yeterlik ölçeği, başlangıç versiyonunda 32 sorudan oluşmakta ve alt boyutu bulunmamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerleri elde edilememiştir (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 11823.26/464 = 25.48$, $NFI = .83$, $NNFI = .85$, $CFI = .86$, $AGFI = .81$, $GFI = .84$, $IFI = .86$, $RMSEA = .073$). 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 değerleri elde edilememiştir (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1035.83/209 = 4.95$, $NFI = .87$, $NNFI = .88$, $CFI = .89$, $AGFI = .86$, $GFI = .88$, $IFI = .89$, $RMSEA = .075$). Faktör yükü .40'ın altında olan ve düzeltme indeksi gösteren 9 soru (3,4,5,7,8,14,20,21,23) ölçekten çıkartılıp yeniden analiz edilmiş ve kabul edilebilir uyum değerleri elde edilmiştir (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 1035.83/209 = 4.95$, $NFI = .87$, $NNFI = .88$, $CFI = .89$, $AGFI = .86$, $GFI = .88$, $IFI = .89$, $RMSEA = .075$). Madde-toplam korelasyonları .62 ile .74 arasında bulunmuş, buna göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 6: 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: $\chi^2/df = 201.44/48 = 4.19$, $NFI = .97$, $NNFI = .95$, $CFI = .98$, $AGFI = .93$, $GFI = .95$, $IFI = .98$, $RMSEA = .068$).

Tablo 6'ya göre duygusal zekâ ölçeği, başlangıç versiyonunda 12 sorudan ve duygusal değerlendirme, empatik duyarlılık, pozitif duygusal yönetim, duyguların olumlu kullanımı olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Doğrulamalı faktör analizi uygulanmış ve başlangıç versiyonunda kabul edilebilir uyum değerlerine ulaşılmıştır (Goodness-of-Fit Statistics: $\chi^2/df = 201.44/48 = 4.19$, $NFI = .97$, $NNFI = .95$, $CFI = .98$, $AGFI = .93$, $GFI = .95$, $IFI = .98$, $RMSEA = .068$). Madde-toplam korelasyonları .84 ile .90 arasında bulunmuş, buna göre ölçeğin iyi iç tutarlılık düzeyinde olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmada değişkenler arası ilişkiler korelasyon analiziyle araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7: Korelasyon Analizi

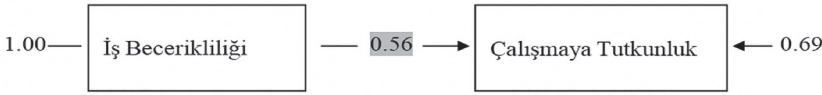
	Art. Ort.	Std. Hata	İş Becerikliliği	Örgütsel Erdemlilik	Duygusal Öz-Yeterlik	Duygusal Zekâ
İş Becerikliliği	3.87	.997				
Örgütsel Erdemlilik	3.43	1.257	.410**			
Duygusal Öz-Yeterlik	3.57	.779	.511**	.406**		
Duygusal Zekâ	3.78	.914	.426**	.349**	.505**	
Çalışmaya Tutkunluk	3.82	1.167	.558**	.438**	.529**	.539**

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

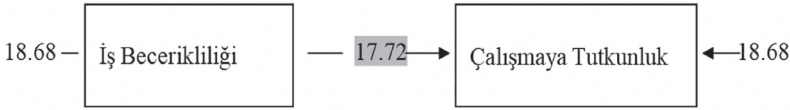
Tablo 7’de görüldüğü gibi korelasyon analizi yapılarak iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir ($r=.558$, $p<.001$). Ayrıca iş becerikliliği ve örgütsel erdemlilik arasında ($r=.410$, $p<.001$), iş becerikliliği ve duygusal öz-yeterlik arasında ($r=.511$, $p<.001$), 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.

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

Şekil 2: İş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisine yönelik yol analizi ilk aşama.



Şekil 3: İş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisine yönelik yol analizi ilk aşama t değeri.



İlk olarak iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki tek başına yol analizi yapılarak belirlenmiştir. Yapılan analizde iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında yol katsayısı 0.56 ($t=17.72$) olarak bulunmuştur. Bu sonuç aracı değişken sonucundan ilkinin karışılmakta ve ilişkinin olabileceğini göstermektedir.

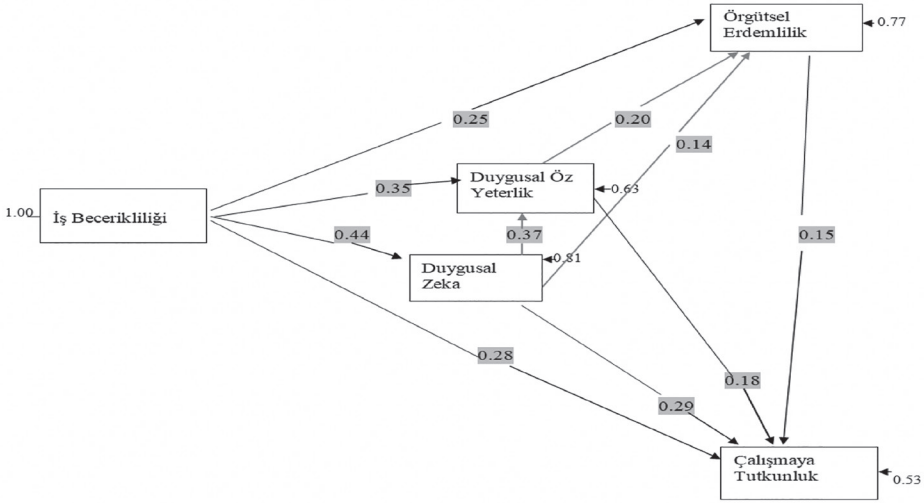
Sonraki aşamada duygusal zekâ, duygusal öz-yeterlik ve örgütsel erdemlilik değişkenlerinin iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisinde aracılık rolünü belirlemek amacıyla analizler yapılmıştır. Yapılan incelemede iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk (.28, $p<.01$), iş becerikliliği ile duygusal 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 erdemlilik (.25, $p<.01$), örgütsel erdemlilik 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 erdemlilik (.20, $p<.01$),

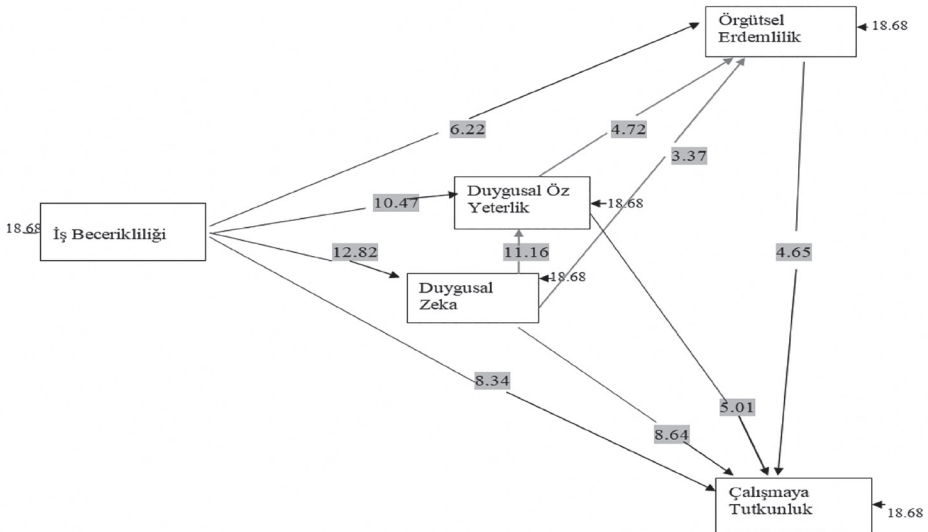
duygusal zekâ ile örgütsel erdemlik (.14, $p < .01$) arasında da anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

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



Şekil 5: İş becerikliliği 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 becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında $t=8.34$, iş becerikliliği ile duygusal zekâ arasında $t=12.82$ duygusal zekâ ile çalışmaya tutkunluk arasında $t=8.64$, iş becerikliliği ile duygusal öz-yeterlik arasında $t=10.47$, duygusal öz-yeterlik ile çalışmaya tutkunluk arasında $t=5.01$, iş becerikliliği ile örgütsel erdemlik arasında $t=6.22$, örgütsel erdemlik ile çalışmaya tutkunluk arasında $t=4.65$, duygusal zekâ ile duygusal öz-yeterlik arasında $t=11.16$, 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.

4. TARTIŞMA

Araştırmada ilk olarak sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırma sonuçları literatür ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir. 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 ilişki 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 becerikliliği 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 becerikliliği 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).

Araştırmada 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 besleyebilmektedir (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).

Araştırmada 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 sahip olacağını 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-yeterlik 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 öz-yeterlik 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 becerikliliği, çalışmaya tutkunluk ve öz-yeterlik ilişkili bulunmuştur (Krishnana ve ark., 2018). Tims ve ark. (2014) tarafından yapılan araştırmada, öz-yeterlik ile performans ilişkisinde iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü araştırılmıştır. Burada öz-yeterlik ile performans arasında pozitif ilişki iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluğun da aracılık rolü tespit edilmiştir (Tims ve ark., 2014).

Araştırmada 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 zekâyâ 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. Endenoz-

ya 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 zekâ ile çalışmaya tutkunluk arasında güçlü bir ilişkinin olduğu elde edilmiştir (Karamustafa ve Kunday, 2018). İş becerikliliği 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 Dulara ve 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).

SONUÇ

Bu çalışmada, 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 bulunmuştur. Bu ilişkide duygusal zekâ, duygusal öz-yeterlik ve örgütsel erdemlilik değişkenlerinin de kısmi aracılık rolünün olduğu görülmüştür.

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.

Çalışmaya tutkunluk kavramı Türkçe literatürde çok çalışılmış bir kavram olmadığı için öncelikle bu kavram ile yeni çalışmalar türetilmesi önerilebilir. Çalışanların, çalışmaya tutkunluğunu sağlamak için olumlu etkiye sahip olabilecek farklı kavramlar da araştırılabilir. İş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk ilişkisine etki edeceği düşünülen etkili iletişim, kişilik, kültür, stres, kaygı gibi pek çok farklı değişken ile yeni çalışmalar türetilir. 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 ya da 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. Araştırmada hipotezler dışında yeni ilişkiler (duygusal öz-yeterlik ve örgütsel erdemlilik arasında, duygusal zekâ ve duygusal öz-yeterlik arasında, duygusal zekâ ve örgütsel erdemlilik arasında) tespit edilmiştir. Bunlar üzerinde yeni çalışmalar yapılması önerilebilir.

INTERMEDIARY ROLE OF ORGANIZATIONAL VIRTUOUSNESS, SELF-EFFICACY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE CORRELATION BETWEEN JOB CRAFTING AND WORK ENGA- GEMENT IN HEALTHCARE PROFESSIONALS

1. INTRODUCTION

Currently, it is believed that the ability of organizations to survive environmental changes depends on employee motivation and proactive behavior (de Beer et al., 2016). In addition to the physical conditions of the workplace, the way to ensure employee motivation and achieve a competitive advantage of the organization is given in direct relation to the condition of the employees. In this context, it is stated that in order for the organization to reach the desired level, the employee must have the necessary knowledge and skills (Gellatly, Meyer and Luchak, 2006). Therefore, the concept of job crafting focused on in the research is considered as a proactive behavior in which employees create conditions that match their personal needs to make their work more meaningful by shaping them (Kerse, 2017; Grant and Ashford, 2008). In our country, the number of medical personnel is insufficient (Sağlık İstatistiği Yıllığı, 2018), but the demand for Health Services is also quite high. Therefore, employees must perform at a high level (Akçakanat and Çarıkçı, 2016). In studies, it is also noted that staff who are passionate about work perform much better (Rich, Lepine and Crawford, 2010; Schaufeli, Salanova, Gozales-Roma and Bakker, 2002; Kahn, 1990). Only the skills required by the job are not considered sufficient for success. In order to achieve goals, one must also believe and be motivated (Wood and Bandura, 1989). In addition, understanding emotions and emotional processes has been a focus of researchers for many years (Baumeister and Bushman, 2011; Freberg, 2010). In this context, the concepts of emotional self-efficacy and emotional intelligence were focused on the importance of effectively managing emotional processes (Bahman and Maffini, 2008). Emotional self-efficacy is expressed as one's self-belief in fulfilling a task (Bandura, 1997). Emotional intelligence, on the other hand, is indicated as observing, understanding, distinguishing and using the feelings of one's own and others as a guide (Seligman, 1998). Cameron et al. (2004) noted that there is also a positive relationship between Organizational virtuousness and performance, and that they strengthen each other (Cameron et al. 2004).

2. METHODOLOJİ

The study was conducted through a face-to-face survey method with 700 health workers in different branches from public and University Hospitals selected by random sampling method in Konya province. These employees consist of doctors with various specialties, auxiliary medical professionals (nurse, midwife, health officer, anesthesia, laborant), administrative

staff (Human Resources, procurement, billing, salary, computing, warehouse, archive, training), support services (cleaning, dining hall, consultation, security). In this study, Schaufeli et al. (2002), developed by Turgut (2011) validity and reliability studies by work engagement scale (UWES) (17 expression); Chan(2004 and 2006) and the original used by Schutte and colleagues (2006) 33-item developed from the work of Aslan and Özata (2008) emotional intelligence: reliability and validity of the scale, which is made by (question 12); Slemp and Vella-Brodrick (2013) developed by credit if you (2017) validity and reliability of the job, which is made by the job crafting scale (question 19); Cameron et al (2004) developed by Erkmen and Esen (2012) reliability and validity of the scale, which is made by organizational virtuousness (15 questions); Kirk et al (2008) developed by batch, twin and Khan (2010) validity and reliability that made the emotional self-efficacy Scale (ESES) (question 32) was used.

The data obtained in the research were transferred to the SPSS 13.0 package program. Confirmatory factor analysis was performed with the Lisrel 8.0 program to examine the validity and reliability of the scales, and the validity of the scales was investigated. Cronbach Alpha Coefficient was used for reliability analysis. Correlation analysis was applied to examine the scale dimensions and the relationship between scales. Hypotheses were tested by performing path analysis with the structural equation model in the Lisrel program.

3. FINDINGS

As a result of the confirmatory factor analysis conducted in this study, the new valid and reliable job crafting scale consisting of 9 questions and 3 dimensions; the new valid and reliable work engagement scale consisting of 14 questions with three sub-dimensions; the new valid and reliable organizational virtuousness scale consisting of 15 questions; the new valid and reliable self-efficacy scale with 13 questions; the new valid and reliable emotional intelligence scale with 4 sub-dimensions consisting of 12 questions was obtained.

59.1% of the participants (414 people) were women, 45.6% (319 people) were graduates, 60.9% (426 people) were married, 52.8% (370 people) were) are assistant health professionals, 54.6% (382 persons) are between the ages of 18-32, 86.6% (606 persons) are in the institution between 1-12 years, 52.8% (370 persons)) seems to be working in a state hospital.

4. DISCUSSION

When studies were examined in the literature, the results of the research were found to be compatible with the literature. According to the results of the study, there is a positive relationship between job crafting and work engagement (Thomassen 2016; Bakker et al 2012, Tims et al 2013; Lu et al 2014; Krishna et al 2018; Krishna et al 2018; de Beer et al., 2016; Chen et al 2014, Hekkert and Brenninkmeijer-Koning 2015, Harju, et al 2016; Robledo et al

2019). It has been concluded that Organizational virtuousness has a positive mediating role in the relationship between job crafting and work engagement. The results in the literature appear to have parallels with the research results (Singh et al 2018; Rego et al 2010; Çelik and Esen 2017; Hur et al 2017). Third, it has been concluded that job crafting has a positive mediating role in the relationship between job crafting and work engagement. When the relevant literature is examined, self-efficacy makes people believe in themselves, causing them to be more resistant to obstacles. For this reason, it is believed that individuals with high self-sufficiency will have more job crafting (Tims et al 2014, Niessen et al 2016; Tims et al 2014; Niessen et al 2016; Zor and Ersoy 2019; Halbesleben 2010; Krishnana et al 2018; Tims et al 2014). Finally, it has been concluded that Emotional intelligence has a positive mediating role in the relationship of job crafting and work engagement. Studies conducted in the literature show that the results are similar to the literature (Ravichandran et al., 2011; Ravichandran et al., 2011; Aulia 2016; Karamustafa and Kunday 2018; Raza et al., 2014; Dulara and Sen 2017)

CONCLUSION

In this study, it was determined whether organizational virtuousness, self-efficacy and emotional intelligence play a mediating role in the relationship between job crafting of health workers and passion for work. As a result of the study, a positive relationship was found between job crafting and passion for work. In this relationship, emotional intelligence, emotional self-efficacy and organizational virtuousness variables were also found to have a partial mediating role. Hypothesis 1 as a result of research. (Work resourcefulness is positively correlated with passion for work), Hypothesis 2. (Organizational virtuousness has a positive mediating role in the relationship between job crafting and work engagement), hypothesis 3. (job crafting has a positive mediating role in the relationship between job crafting and work engagement), hypothesis 4. (Emotional intelligence has a positive mediating role in the relationship of job crafting and work engagement) has been accepted.

Although previous studies have been examined, there have been separate or binary studies of the concepts included in the research, no studies have been found that address many variables together. From this point of view, it seems that research contributes to the field. It is also believed that conducting research on health workers also brings a different perspective to the field.

KAYNAKÇA

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

- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: sağlık çalışanları örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (30), 77-97.
- Aulia, A., (2016). Emotional intelligence, work engagement, and organizational commitment of Indonesian army personnel. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(3), 124-131.
- Bahman, S., ve Maffini, H. (2008). *Developing children's emotional intelligence*. New York, NY: Continuum International Publishing Group.
- Bakker, A.B., Tims, M., ve Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: the role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Bandura, A.(1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise of control*.New York: H. Freeman and Company.
- Bandura, A., (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 194-215.
- Bandura, A., (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.
- Bandura, A., (1994). Self-efficacy. *Encyclopedia of human behaviour*. (Ed. Ramachandran, V.S.). New York: Academic Press, 4, 71-81.
- Bandura, A., Lock, E.A., (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87-99.
- 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. www.eiconsortium.org veritabanından 16 Mayıs 2019'da alınmıştır.
- Baumeister, R.F.,ve Bushman, B.J. (2011). *Social psychology and human nature*. (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Bentler, P.M., (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 243.
- Berg, J.M., Dutton, J.E., Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter? Regents of the University of Michigan, 1-8.
- Berg, J.M., Wrzesniewski, A., ve Dutton, J.E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186.
- Bertland, A. (2009). Virtue ethics in business and the capabilities approach. *Journal of Business Ethics*, 84(1), 25-32.

- Bolino, M.C., Turnley, W.H., Bloodgood, J.M., (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.
- Bright, D., ve diğ. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64, 249-269.
- Bright, D.S., Winn, B.A., Kanov, J. (2014). Reconsidering virtue: Differences of perspective in virtue ethics and the positive social sciences. *Journal of Business Ethics*, 119(4),445-460.
- Cameron, K.S., Bright, D., ve Caza,A.(2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Chan, D.W. (2004). Perceived emotional intelligence and self-efficacy among chinese secondary school teachers in hong kong, *Personality and Individual Differences*, 36, 1781-1795.
- Chen, C.Y., Yen, C.H., Tsai, F.C., (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- CQ, Wang, H.J, Lu, J.J., Du, D.Y., Bakker, A.B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152.
- Çeli, A., Esen, E., (2017). The moderating role of psychological wellbeing: Organizational virtuousness and work engagement. *Journal of International Social Research*, 10(50), 668-674.
- De Beer, L.T., Tims, M., Bakker, A.B., (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *SAJEMS NS*, 19(3), 400-412.
- De Beer, L.T., Tims, M., ve Bakker, A.B.(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.
- 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).
- Dulara, S., Sen, C. (2017). The role of job characteristics, job crafting and work engagement on job performance: A study on service industry. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(7), 36-42
- Dulewicz, V., Higgs, M., ve Slaski, M.(2003). Measuring emotional intelligence: Content, construct and criterion-related validity. *Journal of Managerial Psychology*, 18(5), 405-420.

- Dulewicz, V., Higgs, M.J. (2000). Emotional intelligence: A review and evaluation study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), 341-72.
- Dutton, J.E., Heaphy, E.D. (2003). The power of high-quality connections. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, 3, 263-278.
- Dweck, C.S., Leggett, E.L., (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256- 273.
- Freberg, L.A. (2010). *Discovering biological psychology*. Ed: Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Fridrickson, B., (2001). The role of positive emotion in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotion. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Gellatly, I.R. Meyer, J.P., ve Luchak, A.A. (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.
- Goleman, D. (1995). *Duygusal zekâ*. (Çev. Banu Seçkin Yüksel) 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.
- Grant, A.M., ve Ashford, S.J., (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Harju, L.K., Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., (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.
- Hartog, D.N.D., Belschak, F.D., (2012). Work engagement and machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107, 38.
- Hur, W.M., Shin, Y., Rhee, S.Y., 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., ve 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.
- Jöreskog, K.G., Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language. Scientific Software International.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- 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, E.Y., 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.
- Kerse, G.(2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kezer, F., Oğurlu, Ü., Akfırat, O.N. (2016). Eleştirel düşünme eğilimi, genel öz yeterlik ve umutsuzluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34).
- Kirk, B.A, Schutte, N.S.,ve Hine, D.W.(2008). Development and preliminary validation of an emotional self-efficacy scale. *Personality and Individual Differences*, 45(5), 432-436.
- Krishnana, R., Osmana, İ., Muthusamy, G., Alias, N.E., Mastor, S.H. (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,
- Li, S., Rao, S.S., Ragu-Nathan, T.S., 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.
- Lin, C.P., (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517-531
- Luszczynska, A., Scholz, U.,ve Schwarzer, R.(2005). The general self efficacy scale: Multicultural validation studies, *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W., Sugawara, H.M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-49.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422
- Mayer, J.D.,ve Salovey, P.(1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Miller, M.L., (2015). Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals, and psychological empowerment. Walden University, College of Management and Technology, Minneapolis.
- Niessen, C., Weseler, D, ve 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.

- 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, D.H. (2001). Self-beliefs and school success: self-efficacy, self concept and school achievement, Ed: Riding R, Royner S, Perception, London, Ablex Publishing, 239–266,
- Peng, C., (2018). A literature review of job crafting and its related researches. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), 1.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W., ve 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.
- Poon, J.M.L. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1149.
- Rahim, M.A., Minors, P. (2003). Effects of emotional intelligence on concern for quality and problem solving. *Managerial Auditing Journal*, 18(2), 150-155.
- 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., Riberio, N., ve Cunha, M.P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235.
- Rich, B.L., Lepine, J.A., ve Crawford, E.R. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Robinson, D., Perryman, S., Hayday, S., (2004). The drivers of employee engagement. Institute of Employment Studies, UK.
- 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, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Sağlık İstatistik Yıllığı, (2018). <https://www.saglik.gov.tr/TR,11588/istatistik-yilliklari.html> sitesinden 11 Kasım 2019 tarihinde alınmıştır.
- Salovey, P., Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.

- 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, W., Bakker, A., (2004). UWES utrecht work engagement scale. Preliminary Manual, Version 1.1.
- 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.
- Schumacker, R.E., Lomax, R.G., (2010). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. Taylor and Francis Group, London.
- Schutte, N.S. (2006). A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 1-13.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism*. Newyork: NY Packet Books.
- 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, G.R., ve Vella-Brodrick, D.A. (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.
- Talib, F., Rahman, Z., Azam, M. (2011). Best practices of total quality management implementation in health care settings. *Health Marketing Quarterly*, 28, 232-252.
- 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.
- Tims, M., Bakker, A.B., 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, M.B., Bakker, A., Derks, D., (2014). Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.
- Totan, T., İkiz, E., ve 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. ve Nikandrou, I. (2016). Organizational virtuousness and spontaneity: a social identity view. *Personnel Review*, 45(6), 1302-1322.
- 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.

- Vallett, C.M., (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, M.C., (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.
- Vincent-Hoper, S., Muser, C., ve Janneck, M. (2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, 17(7), 665.
- Wechsler, D., (1958). The measurement and appraisal of adult intelligence. (4th ed.) Baltimore, Williams & Wilkins,
- Wrzesniewski, A., LoBugli, N., Dutton, J.E., ve Berg, J.M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology* (281-302). Emerald Group Publishing Limited.
- Wrzesniewski, A., ve Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: As active employees revisioning crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Yang, E., Anderson, K.L., 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.
- Zor, M., Özsoy, E., (2019). Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunuğa etkisinin karşılaştırılması. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(1), 35-44.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Şerife GÜZEL Şebnem ASLAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Şerife GÜZEL Şebnem ASLAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Şerife GÜZEL Şebnem ASLAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Şerife GÜZEL
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Şerife GÜZEL