

DUYGUSAL ZEKÂ VE İŞ YERİ MUTLULUĞU ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ ÖZERKLİĞİNİN ROLÜ

The Role of Work Autonomy in the Relationship Between Emotional Intelligence and Workplace Happiness

Ebru DEMİREL*
Beyza ERER**

ÖZ

Bu çalışmada, duygusal zekâ ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide iş özerkliğinin aracı rolünü belirlemek amaçlanmıştır. Bu bağlamda, araştırma verileri otel işletmelerinde çalışan 263 kişiden çevrimiçi anket tekniği ile elde edilmiştir. Elde edilen bu veriler SPSS 25, AMOS 23 ve PROCESS macro istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, iş özerkliğinin duygusal zekâ ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular, sonuç bölümünde değerlendirilerek önerilerde bulunulmuştur. Alan yazında duygusal zekâ ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda iş özerkliğinin aracı rolünü birlikte değerlendiren çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın ilgili alana kaynak ve katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, İşyeri mutluluğu, İş Özerkliği.

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the mediating role of job autonomy in the relationship between emotional intelligence and workplace happiness. Within the framework of this purpose, research data were obtained from 263 people working in hotel businesses by online survey technique. These data were analyzed using SPSS 25, AMOS 23 and PROCESS macro statistical programs. As a result of the analysis, it was determined that job autonomy has a mediating role in the relationship between emotional intelligence and workplace happiness. The findings obtained from the research were evaluated in the conclusion section and suggestions were made. In the literature, there are no studies examining the relationship between emotional intelligence and workplace happiness together with the mediating role of job autonomy. For this reason, it is thought that this study will provide a source and contribution to the related literature.

Keywords: Emotional Intelligence, Workplace Happiness, Job Autonomy.

GİRİŞ

Bireysel mutluluk ve daha iyi bir yaşam arayışı, hem zengin, gelişmiş; hem de fakir, gelişmekte olan ülkelerde aranan bir hedektir. Mutluluk sadece bireysel anlamda aranan bir hedef değil aynı zamanda örgüt yaşamında çalışanlar açısından da ele alınan ve hedeflenen bir kavram haline gelmiştir. Buna bağlı olarak günümüz teknoloji çağında bireysel mutlulukla birlikte işyeri mutluluğunun da önemi giderek artmaktadır. İşyeri mutluluğu işletmelerin hedeflerini gerçekleştirilmesinde ve başarısında (Altan ve Turunç, 2021; Kara ve Başboğa, 2022), örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde (Mousa vd. 2020; Singh ve Banerji, 2022), iş yeri motivasyonunu artırmada ve örgütsel katılımı (Foncubierta-Rodriguez ve Sanchez-Montero, 2019; Ravina-Ripoll vd. 2019; Joo ve Lee, 2019) önemli bir rol üstlenmektedir.

Mutluluk gibi diğer duygular da insan olmanın önemli bir parçası olarak, davranış ve uygulamalar için eylemlerimizi ve motivasyonumuzu etkileyen bir unsurdur (Soomro vd. 2022:300). Dolayısıyla duygular, bireyin tepkisini ve işyerine karşı tutumunu belirlemede bir öncü olarak karşımıza çıkmakta ve duyguların anlaşılması önem kazanmaktadır (Kassim vd. 2016:53). İş yerinde duyguların,

* Öğr. Gör. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Gülşehir Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, ebrudemirel@nevsehir.edu.tr, ORCID:0000-0001-50730683

** Doç. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi / Söke İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, berer@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-00837102

davranışların ve tutumların etkili bir şekilde yönetilmesi literatürde karşımıza duygusal zekâ olarak çıkmaktadır. Duygusal zekâ sayesinde çalışanlar hem kendi davranış ve duygularını hem de karşı tarafın davranış ve duygularını etkili bir şekilde yönetip şekillendirerek başarıyı yakalayabilmektedir. Aynı zamanda duygusal zekâyı etkin bir şekilde yönetebilmek doğal olarak işyeri mutluluğunu da beraberinde getirmektedir (Zang ve Chen, 2017; Arar ve Öneren, 2021; Komathi ve Sankar, 2022). Bu bağlamda, işletmeler açısından duygusal zekâ seviyesi yüksek çalışanlara sahip olmak stratejik bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

İş yerinde olumlu duygular kadar bireylerin özerk bir ortamda çalışması bir diğer ifadeyle, kendilerine yetki ve sorumluluk verilmesi, kendi kararlarını alabilecekleri ve yeteneklerini açığa çıkartmalarına yardımcı olacakları çalışma ortamlarının sunulması da önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylesi bir ortamda çalışanların iş performansı artmakla birlikte işyeri mutlulukları da artmakta ve duygusal zekâlarını etkin bir şekilde kullanacakları düşünülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmanın esas amacı duygusal zekâ ile iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkiyi ele alarak iş özerkliğinin aracı etkisini ölçmektir.

2. TEORİK ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

2.1. Duygusal Zekâ

Son yıllarda insan davranışları üzerine odaklanan araştırmacılar, iş yaşamında çalışanların verimliliğini arttırarak motive etmek adına, bireylerin kendi davranışlarını incelemeye başlamış ve bu konuda birbirinden farklı görüşler ileri sürmüşlerdir. Bu görüşler arasında en etkili olanlardan biri ise “Duygusal Zekâ (EQ)” olarak karşımıza çıkmaktadır (Çankaya ve Eriş, 2020:657). Çünkü bireylerin başarıya ulaşmalarında ve mutluluklarının sağlanabilmesinde Bilişsel Zekâ'nın (IQ) tek başına yeterli olmadığı, bireylerin bilişsel zekâları ile birlikte duygusal zekâlarını da kullanmaları gerektiği belirtilmiştir (Gürbüz ve Yüksel, 2008:174). Benzer şekilde Segal (2009:15), çalışmasında her iki zekâ türünün de sinerjik kaynaklar olduğunu ve birbirlerini tamamladığını savunmaktadır. Yani duygusal zekâ olmadan bilişsel zekâ, sınavdan yüksek puanla geçmeyi sağlarken, aşama kaydetmeyi bir diğer ifade ile sürekli başarıyı sağlamayabilmektedir.

Duygusal zekânın temellerinin, 1920 yılında E. L. Thorndike tarafından ilk kez tanımlanan sosyal zekâ kavramı ile atıldığı kabul edilmektedir (Carmeli ve Josman, 2006:404; Balanescu, 2018:21). Ancak sosyal zekânın bir türü olarak karşımıza çıkan duygusal zekâ kavramına terim olarak ilk defa Salovey ve Mayer (1990)'in çalışmalarında rastlanmak mümkündür. Yazarlar sosyal zekâyı “kişinin kendisi ile birlikte başka kişilerin de duygularını takip ederek bu duygular arasında ayırım yapma ve bu durumu kendi düşünce ve eylemlerine rehberlik edecek şekilde yönlendirme yeteneği” şeklinde tanımlamışlardır (Salovey ve Mayer,1990:189). Bu bağlamda duygusal zekâ; sözel olan/olmayan duygu ve değerlendirmelerin ifadesini, kişinin kendisinin ve başka kişilerin hislerini düzenlemeyi, sorunun çözüme kavuşturulmasında duygusal temaları kullanmayı kapsamaktadır (Mayer ve Salovey, 1993:433).

Duygusal zekâ, Goleman'ın 1995'de “Duygusal Zekâ: Neden IQ'dan Daha Önemlidir?” ve 1998'de “İş Başında Duygusal Zekâ” isimli kitaplarının yayımlanmasından sonra popüler hale gelmiştir (Doğan ve Şahin, 2007:234-235). Goleman (2000) duygusal zekâyı; “kişinin ortaya çıkan aksiliklere karşın kendini motive ederek amacına ulaşması, ruh halini düzeltebilme, sorunların düşünülmesini engelleme, empati kurabilme ve ümit etmesi” şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca bilişsel zekâyı kıyasla duygusal zekânın mühim olduğunu belirterek duygusal zekâ yoksunluğunda; bireyin özel yaşantısından iş başarısına, sosyal ilişkilerden sağlığına ilişkin pek çok alanda olumsuz sonuçlarla karşılaşabileceğini vurgulamaktadır.

Genel kabul görmüş bir tanımı olmamakla birlikte, alan yazında duygusal zekâ ile ilgili farklı tanımlar yapılmış ve her tanım duygusal zekânın çeşitli yönlerine dikkat çekmektedir. Lynn (2001:39)'e göre duygusal zekâ, bireyin kendisi ve diğer kişilerle olan ilişkilerini yönetmeye yönelik becerilerden sorumlu zekâ türüdür. Dulewicz ve arkadaşları (2003:407) duygusal zekâyı, “bireyin his ve duygularını farkında

olarak yönetmesi, motivasyonunu yüksek tutması ve diğer kişileri etkileyerek yönlendirmesi” şeklinde açıklamışlardır. Reuven Bar-On (2006:17)’ya göre duygusal zekâ, kişinin çevresinden gelen baskı ve taleplerle başarılı şekilde baş edebilmesinde kişiye destek olabilecek, bireysel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizisidir. Diğer bir tanıma göre, duygusal zekâ, “bireyin kendisiyle ve başkalarıyla başa çıkabilmeyi kolaylaştıran duyguları tanıma, anlama ve etkin biçimde kullanma yeteneği” olarak belirtilmiştir (Baltaş, 2006:7). Sonuç olarak duygusal zekâ, kişinin toplumsal ve çalışma yaşamında kendisinin ve başkalarının duygularını farkında olması, tanıması ve denetleme mahareti şeklinde ifade edilebilir (Gürbüz ve Yüksel, 2008:176).

2.2. Duygusal Zekâ ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişki

İnsanların yaşamlarındaki en temel amaç ve ihtiyaçlarından biri mutluluk (Gilman vd. 2000:135) olmakla birlikte, iş yaşamındaki mutluluğun da işletmelerin amaçlarına ulaşmasında önemli bir kaynak olduğu belirlenmiştir (Altan ve Turunç, 2021:2554). Çünkü çalışanların iş ortamından, yapmış oldukları işlerden ve iş yerinden mutlu olması hem örgütün başarısı için büyük önem taşımakta (Kara ve Başboğa, 2022:369) hem de çalışanların bireysel mutluluklarına yansımaktadır. Bu durumun anlaşılmasıyla mutluluğun örgütsel davranış alanında araştırılması hız kazanmış ve pozitif örgütsel davranış konuları arasında yerini almıştır.

İşyeri mutluluğu göreceli bir nosyon olduğu için alan yazında üzerine birçok tanım yapılmıştır. Keyes (2005:530)’e göre işyeri mutluluğu; iş ile alakalı iyilik durumu olup kişinin kendisini işinde zinde ve ongun hissetmesidir. Maenapothi (2007) tarafından yapılan tanımda işyeri mutluluğu; bireylerin çalışmaktan mutluluk duyduğu ve iş yapıyormuş hissine kapılmadığı, bireysel ve örgütsel seviyede amaçlanan hedeflere ulaşılan örgütsel durum olarak ifade edilmiştir. Diğer bir tanıma göre işyeri mutluluğu işyerindeki ruh olarak nitelendirilmiş ve işyeri ruhu; işiyle ilgili tutkulu ve enerji dolu, işlerinde anlam ve amaç bulan, kendilerini tam olarak ifade edebileceklerini hisseden ve çalıştıkları kişilere bağlı hisseden çalışanların deneyimlerini tanımlayan bir durum şeklinde tanımlanmıştır (Abdullah ve Ling, 2016:80). Erhan (2021:5694) ise işyeri mutluluğunu, “*Kişilerin sahip olduğu genel mutluluk düzeylerinden beslenen pozitif duygularını negatif olanlardan daha fazla anımsama durumu ve bu pozitif bakış açısı ile ilişkilendirilen başta umut olmak üzere iyimserlik, şartlardan bağımsız yaşanan andan keyif alma ve pozitif duygu aktarımı ile kalıcı bir memnuniyet hali*” olarak ifade etmiştir.

İşyeri mutluluğuna ilişkin yapılan çalışmalarda, çalışanın mutluluğunu etkileyen birçok bireysel, örgütsel ve çevresel değişkenin olduğu ve bu değişkenlerin kişiden kişiye hatta toplumdan topluma veya ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği ortaya konmuştur. Örneğin; motivasyon, yaş ve sağlık durumu (Tadic vd. 2013), liderlik, işi anlamlandırma, iş yaşamının kalitesi, paylaşılan ortak değerler (Santidhiraku, 2011), statü, gelir, olumlu işyeri arkadaşlığı (Wesarat vd. 2015), örgütsel destek, psikolojik sermaye (Joo ve Lee, 2017), pozitif kişilik, şükür, esnek çalışma saatleri, katılımcı yönetim anlayışı ve kişi-iş uyumu (Erer, 2021) işyeri mutluluğunu etkileyen değişkenler arasında yer almaktadır. Bu değişkenlerden biri de duygusal zekâ seviyesidir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde (Andrew, 2011; Tarhan, 2014; Karayaman, 2021) duygusal zekânın işyeri mutluluğunu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlar dikkate alınarak duygusal zekâ seviyesinin işyeri mutluluğunu güçlendireceği düşünülmüş ve aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

H₁: Duygusal zekâ işyeri mutluluğunu yordamaktadır.

2.3. İş Özerkliğinin Rolü

Hackman ve Oldham (1976) ortaya koydukları “iş özellikleri modelinde” özerkliği, çalışanları daha iyi iş çıktılarını elde etmeye motive eden beş iş özelliği boyutundan (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik, geri bildirim) biri olarak önermişlerdir (akt. Özkoç, 2016:62). İş özerkliği; “*görevin veya işin planlanması ve yürütülmesi için kullanılacak prosedürlerin belirlenmesinde çalışana önemli ölçüde özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisi sağlama düzeyi*” olarak tanımlanmıştır (Saragih, 2011:205). Diğer yandan özerklik, çalışanların işleri üzerindeki kontrol ve etki seviyesini yansıtmakta (Esser ve Olsen,

2012:443) ve yöneticilerin çalışanlarına otoriteyi kullanmaları ve karar süreçlerinde onlara serbestlik tanınması şeklinde de ifade edilmektedir (Kuratko vd. 2007:67).

Çalışanlar genel olarak iş ortamında özgür bir şekilde işlerini yapabilmek, öğrenmek, deneyim kazanmak, yenilikçi ve yaratıcı işler yapabilmek için çaba gösterdiklerinden dolayı işte özerklik, insan kaynakları uygulamalarının ana temaları arasında yer almaktadır (Sekhar, 2011:26). Ayrıca çalışanlarına yeterli düzeyde özerklik tanıyan işletmelerde elde edilen araştırma sonuçları özerkliğin; öz yeterlilik (Wang ve Netemeyer, 2002; Saragih, 2011), yaşam tatmini (De Cuyper ve De Witte, 2006; Coad ve Binder, 2014), iş performansı (Dysvik ve Kuvaas, 2010; Khan vd., 2012; Serinikli, 2020), işe bağlılık (Lin ve Ping, 2016; Malinowska vd. 2018), motivasyon (Whitaker, 2013; Wu vd. 2015), iş tatmini (Thompson ve Prottas, 2006; Doğan ve Can, 2009), işe gömülmüşlük ve kişi-iş uyumu (Erer, 2021) gibi birçok bireysel ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik olumlu katkılar sağladığını ortaya koymuştur. Bunların yanı sıra özerklik; iş-aile çatışması (Butler vd. 2005; Gözükara ve Çolakoğlu, 2016), iş stresi (Saragih, 2011; Yen Ju Lin vd. 2011), sinizm (Çiçek vd. 2018; Kwantesa ve Bond, 2019), işten ayrılma niyeti (Shahzad, 2016) ve işe yabancılaşma (Berardi, 2010; Özkoç, 2016) gibi olumsuz tutum ve davranışları da azaltmaktadır.

İş özerkliğinin hem çalışanlara hem de örgütlere önemli katkılar sağlaması, kavramın pozitif örgütsel davranış alanındaki değerini ortaya koymaktadır. Çalışanların kendilerini yeterli düzeyde özerk hissetmeleri ise bazı değişkenlerin etkisinde gerçekleşmektedir. Bu kapsamda, iş yaşamı ile özerk olma arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, duygusal zekâ seviyesinin iş özerkliğinde belirleyici (Kamil vd. 2014; Waglay vd. 2020; Soomro vd. 2022) olduğu sonucuna ulaşılmış ve aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

H₂: Duygusal zekâ iş özerkliğini yordamaktadır.

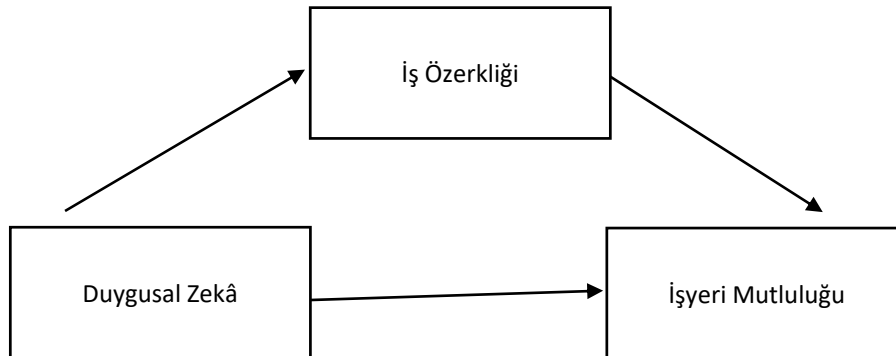
Yukarıda da belirtildiği gibi iş özerkliği birçok olumlu sonuç sağlamaktadır. Bu sonuçlardan biri de işyeri mutluluğudur (Tadic vd. 2013; Özkalp, 2013; Erer, 2021). Alan yazın ve yapılan çalışmalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

H₃: İş özerkliği işyeri mutluluğunu yordamaktadır.

Önceden yapılan çalışmalardan da anlaşıldığı gibi duygusal zekâ hem işyeri mutluluğunu hem de iş özerkliğini yordamaktadır. Bununla birlikte iş özerkliği de işyeri mutluluğunu yordamaktadır. Bu durum duygusal zekâ ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide iş özerkliğinin aracı rol üstleneceği beklentisini ortaya çıkarmaktadır. Bu beklenti bağlamında aracılığa yönelik aşağıda yer alan hipotez önerilmiştir:

H₄: Duygusal zekâ, iş özerkliği aracılığıyla işyeri mutluluğunu dolaylı şekilde yordamaktadır.

Yukarıda yer alan hipotezler dikkate alınarak Şekil 1'deki araştırma modeli oluşturulabilir:



Şekil 1. Araştırma modeli

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Prosedür

Araştırma Aydın ili Kuşadası ve Didim ilçelerindeki otel çalışanları üzerine yapılmıştır. Araştırmada tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu kapsamda, Mayıs 2022 - Temmuz 2022 döneminde araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlara elektronik ortamda anket formu iletilmiştir. İletilen anket formlarından 12'si çeşitli nedenlerden dolayı analiz dışı bırakılmış ve 263 geçerli anket değerlendirilmeye uygun görülmüştür. Çok değişkenli çalışmalarda, örneklem hacminin araştırmadaki değişken sayısının 10 katı veya daha fazlası olması gerektiği belirlenmiş ve araştırma için seçilecek örneklem büyüklüğünün minimum 240 olmasının yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Büyüköztürk, 2012:22). Dolayısıyla analizlerin gerçekleştirilmesinde ihtiyaç duyulan büyüklük sağlanmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, örneklem grubunun 146'sı erkek (%55,5) ve 117'si kadın (%44,5) şeklindedir. Medeni durumları açısından 169 katılımcı bekâr (%64,3) ve 94 katılımcı ise evlidir (35,7). Örneklem grubunun yaş ortalaması 33,7 olup büyük çoğunluğu (96) lisans eğitimine sahiptir (%36,5). Mesleki deneyimleri incelendiğinde yine büyük çoğunluğunun (105) 6-10 yıl arasında toplam mesleki deneyime sahiptir (%39,9). Mevcut iş yerinde çalışma süreleri ise büyük çoğunluğunun (140) 1-5 yıl arasında değişmektedir (%53,2).

3.2. Ölçekler

Araştırmada kullanılan ölçeklere (duygusal zekâ, iş yeri mutluluğu ve iş özerkliği) ait detaylı bilgiler aşağıda verilmiştir. Ölçeklerde yer alan her bir madde "Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde beşli Likert'e göre derecelendirilmiştir.

Duygusal Zekâ Ölçeği: Katılımcıların duygusal zekâ seviyeleri Chan (2004) tarafından geliştirilen "Duygusal Zekâ" ölçeği kullanılarak belirlenmiştir. Çankaya ve Çiftçi (2019) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği analiz edilen ölçek 12 madde ve dört alt boyuttan (duygusal değerlendirme, duyguların yönetimi, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı) oluşmaktadır. Ters madde bulunmayan ölçekte "*İçinde yaşadığım duygu halinin/duygularımın farkındayım*", "*Üstlendiğim bir işin iyi sonucunu hayal ederek kendi kendimi motive ederim*" şeklinde ifadeler yer almaktadır.

İşyeri Mutluluğu Ölçeği: Katılımcıların işyerindeki mutluluğunu belirlemek için Polatçı ve Ünüvar (2021) tarafından geliştirilen "İşte Mutluluk" ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. Ters madde bulunmayan ölçek 8 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte "*Yöneticim çalışanlarına karşı güler yüzlüdür*", "*İş arkadaşlarımla ilişkilerimiz samimi ve içtendir*" şeklinde ifadeler yer almaktadır.

İş Özerkliği Ölçeği: Katılımcıların iş özerkliği seviyelerini belirlemek için Dude (2012) tarafından geliştirilen, Katırcioğlu ve Kabakulak (2020) tarafından Türkçeye uyarlanan "İş Özerkliği" ölçeği kullanılmıştır. 4 madde ve tek boyuttan oluşan ölçekte 3. ve 4. ifadeler ters çevrilerek ortalamaya dâhil edilmiştir. Ölçekte "*İşimi ne şekilde yerine getireceğime dair seçim yapabiliyorum*", "*İşim gereği belirli aktivitelerin ne zaman yapılacağına karar veremiyorum*" şeklinde ifadeler yer almaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 25.0, AMOS 23.0 ve Process Makro programları kullanılmıştır. Araştırmanın analiz aşamasında ilk olarak kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), iç tutarlılığının belirlenmesinde güvenilirlik analizi yapılmıştır. İkinci olarak araştırma değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistikî analizler gerçekleştirilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz aşamasının son kısmında ise hipotezlerin test edilmesine yönelik Process Makro eklentisi kullanılarak regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Doğrulayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi

Araştırma modeli kapsamında önerilen hipotezlerin test edilmesine geçilmeden önce, araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin belirlenmesine yönelik DFA yapılmıştır. Analiz yapılırken ölçekte yer alan ifadelerin standardize edilmiş regresyon katsayısının 0,70'ten düşük olmamasına ve p değerinin 0,05'ten büyük olmamasına dikkat edilmiştir (Hair vd. 2009:679). Modele ait uyumlulukları belirleyebilmek için "CMIN/DF, RMR, IFI, CFI, RMSEA" değerleri incelenmiştir. Analiz sonucunda bazı değerlerde gerekli referans değerlerine ulaşılmamış ve iyileştirmeler için maddeler arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Tablo 1'de modifikasyon sonrası elde edilen uyum indeks değerleri yer almaktadır.

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İndeks Değerleri

İndeksler	Referans Değeri	Duygusal Zekâ	İşyeri Mutluluğu	İş Özerkliği
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,72	2,83	2,25
RMR	$\leq ,10$,01	,01	,00
IFI	$\geq ,90$,98	,99	,99
CFI	$\geq ,90$,98	,99	,99
RMSEA	$\leq ,90$,08	,08	,06

Tablo 1 incelendiğinde, ölçeklere ilişkin uyum indekslerinin referans alınan uyum indeks değerleri aralığında olduğu görülmektedir. Yapılan DFA analizleri sonrasında ölçeklerin güvenilirlikleri için ihtiyaç duyulan analizler yapılmıştır. Güvenirlik analizlerinde Cronbach Alpha katsayılarının (duygusal zekâ= 0,913; işyeri mutluluğu= 0,982; iş özerkliği=0,984) 0,70'den yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu analizlere ek olarak ölçeklerin AVE (average variance extracted) ve CR (composite reliability) değerlerine de ait hesaplamalar yapılmıştır. Hesaplamalar sonucunda söz konusu değerlerin (duygusal zekâ: AVE= 0,606, CR= 0,896; işyeri mutluluğu: AVE= 0,639, CR= 0,887; iş özerkliği: AVE= 0,718, CR= 0,955) referans değerleri (AVE>.5; CR>.7; CR>AVE) sağladığı belirlenmiştir (Gürbüz, 2021: 86).

4.2. Hipotezlerin Testi

Araştırmada kullanılan değişkenlere yönelik tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler Ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
1.Duygusal Zekâ	3,45	1,19	-,562	-1,161	1		
2.İşyeri Mutluluğu	3,29	1,07	-,394	-1,353	,447**	1	
3.İş Özerkliği	3,28	1,07	-,411	-1,260	,486**	,845**	1

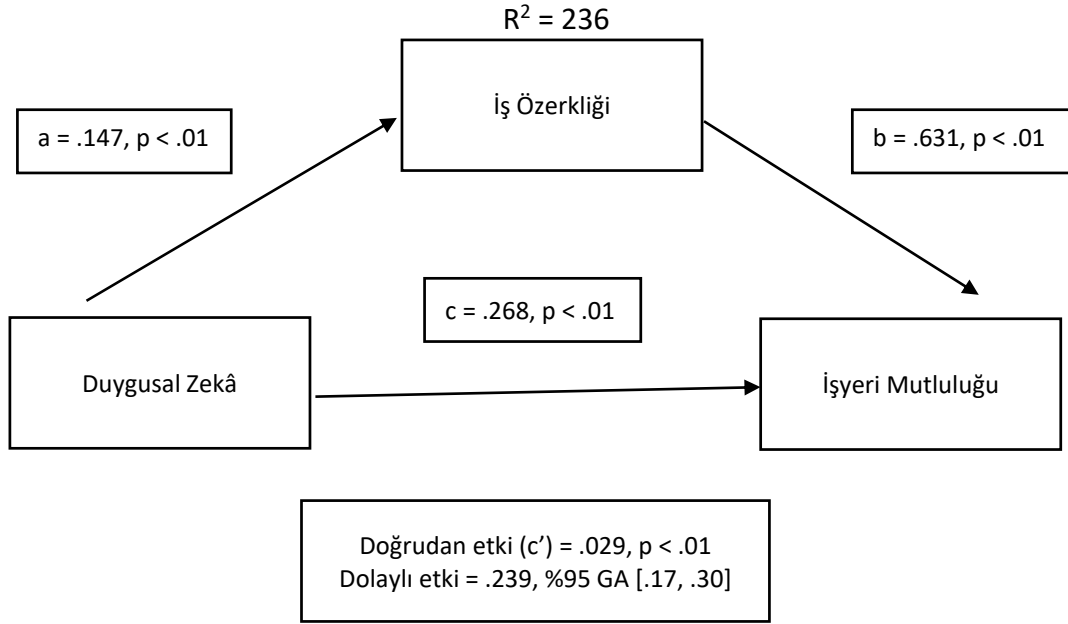
**p<0,01

Tablo 2 incelendiğinde, ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 değer aralığında olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayıların bu değer aralığında olması, verilerin normal dağılıma uygunluğunu göstermektedir (George, 2011). Tablo 2'deki korelasyona ait sonuçlar duygusal zekâ ile işyeri mutluluğu arasında pozitif ($r=,447$) yönlü ve orta kuvvet seviyesinde, iş özerkliği arasında pozitif ($r=,486$) yönlü ve orta kuvvet seviyesinde; işyeri mutluluğu ile iş özerkliği arasında pozitif ($r=,845$) yönlü ve yüksek kuvvet seviyesinde anlamlı ilişkilerin olduğunu göstermektedir.

Duygusal zekânın işyeri mutluluğu üzerindeki etkisinde, iş özerkliğinin aracılık rolü olup olmadığını belirlemek için bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny (1986)'nın geleneksel yönteminden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği

öne sürülmektedir (Gürbüz, 2021:71). Bu kapsamda analizler, Hayes (2018) tarafından ortaya koyulan Process makro kullanılarak yapılmıştır. Analizler için bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiş olup, araştırma hipotezinin desteklenmesi için analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin sıfır (0) değerini kapsamamasına dikkat edilmiştir. Analizlere ait sonuçlar Şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 2. Hipotezlere Ait Bulgular



Şekil 1’de özetlenen bulgular duygusal zekânın hem işyeri mutluluğunu ($b = .029$, %95CI [-.1460, -.0734], $p < .01$) hem de iş özerkliğini ($b = .147$, %95CI [.1145, .1788], $p < .01$) anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediğini, dolayısıyla H_1 ve H_2 hipotezlerinin desteklendiğini göstermektedir. İş özerkliğinin işyeri mutluluğuna etkisine bakıldığında, anlamlı düzeyde ve olumlu yönde ($b = .631$, %95CI [.1482, .1778], $p < .01$) olduğu görülmekte, bu nedenle H_3 hipotezi de desteklenmektedir. Aracılığa ait bulgulardan ise duygusal zekânın işyeri mutluluğu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu; dolayısıyla da iş özerkliğinin, duygusal zekâ ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği (H_4 ’ün kabulü) görülmektedir ($b = .239$, %95 GA [.1755, .3013]). Bu sonuca göre, duygusal zekânın hem doğrudan hem de dolaylı olarak işyeri mutluluğunu artırdığı söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, duygusal zekâ ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkide işyeri özerkliğinin aracı etkisini tespit etmek üzere yapılmıştır. Literatür taraması yapıldığında duygusal zekâ ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkilerde işyeri özerkliğinin aracı etkisini ele alan çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu kapsamda bu konuya dikkat çekmek ve alana katkı sağlamak için turizm sektöründe otel çalışanları üzerine bir araştırma yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarında duygusal zekâ ile işyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü orta kuvvet seviyesinde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre duygusal zekâ seviyesi arttıkça işyeri mutluluğunun da buna bağlı olarak artış gösterdiği, duygusal zekâ seviyesi azaldıkça işyeri mutluluğunda azalış gösterdiği bulunan sonuçlar arasındadır. Bu bağlamda hem kendi davranış ve duygularını hem de karşı tarafın duygu ve davranışlarını kontrol edebilen, olumsuz durumlarda duygu ve his durumlarını kontrol ederek motivasyonunu düşürmeyen, çevresinden gelen baskı ve mobbing durumları karşısında bile hislerini kontrol edebilen çalışanların iş yerinde mutlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular literatürü destekler niteliktedir (Zang ve Chen, 2017; Arar ve Öneren, 2021; Komathi ve Sankar, 2022).

Yine araştırma sonucu kapsamında duygusal zekâ ile iş özerkliği arasında pozitif yönlü orta kuvvet seviyesinde bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Bu bağlamda otel çalışanlarının duygusal zekâ seviyeleri arttıkça iş özerkliklerinin de arttığı ortaya çıkmıştır. Buna göre duygularını, hislerini etkin bir şekilde yöneten otel çalışanlarının daha bağımsız çalışabildikleri, etkili kararlar alabildikleri, sorumluluklarını yerine getirebildikleri ve sorumluluk alabildikleri, öğrenmeye ve yeniliklere açık oldukları araştırma sonucunda elde edilmiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde duygusal zekâ ile iş özerkliği arasında ilişki olduğu ve ulaşılan sonuçların literatürü destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Jafri (2018), finans sektöründe çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada duygusal zekâ ve iş yeri özerkliği arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma sonucunda bu iki kavram arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine Jain ve Duggal (2018) yaptıkları çalışmada duygusal zekânın iş özerkliği ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma bulgularında, bu kavramlar arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında ölçülen diğer bir hipotez iş özerkliği ve iş yeri mutluluğu arasındaki ilişkidir. Araştırma sonucunda iş özerkliği ile işyeri mutluluğu arasında pozitif yönlü yüksek seviyede bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre otel çalışanlarının iş özerkliği arttıkça yani bağımsız çalışacağı, kendi kararlarını ve sorumlulukları alabilecekleri bir çalışma ortamı sağlandığında çok daha mutlu olduklarından işyeri mutluluğunun da sağlandığı ortaya çıkmıştır. Mousavi ve arkadaşları (2019), iş özerkliği ve işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiyi belirlemek için hemşireler üzerine yaptığı çalışmada bu iki kavram arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yine literatür incelemesi yapıldığında, başka çalışmalarda da iş özerkliği ve işyeri mutluluğu arasında pozitif ilişkilerin olduğu ortaya çıkmıştır (Tadic vd. 2013; Özkalp, 2013). Buna göre bulunan sonuç literatürü destekler niteliktedir.

Araştırma da dördüncü hipotezi test etmek amacıyla duygusal zekânın, iş özerkliği aracılığıyla işyeri mutluluğunu etkileyip etkilemediğine bakılmıştır. Analiz sonucunda duygusal zekânın otel çalışanlarının işyeri mutluluğu üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu; dolayısıyla da iş özerkliğinin, duygusal zekâ ile işyeri mutluluğu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ortaya çıkmıştır. Buna göre, duygusal zekânın hem doğrudan hem de dolaylı olarak otel çalışanlarının işyeri mutluluğunu pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Sonuç olarak duygusal zekânın yani duygu yönetiminin iş hayatında ne kadar önemli olduğu bu sayede çalışanların daha etkin ve mutlu oldukları ve iş özerkliğinin de bu duruma doğrudan ya da dolaylı olarak etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Duygusal zekâ seviyesi yüksek çalışanların iş yerinde karşılaştıkları negatif duyguları etkin bir şekilde yöneterek bu duygu durumundan en az etkilendikleri, bu sayede işlerine daha rahat adapte oldukları ve bu becerileri sayesinde iş özerkliğini ve işyeri mutluluklarını sağladıkları elde edilen sonuçlar arasındadır. Buna göre duygusal zekâyı etkin yönetebilen çalışanlara sahip olmak aslında insan kaynakları açısından bakıldığında stratejik bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir kaynağa sahip olmak ise işletmelere rekabet avantajı da kazandıracığı şüphesizdir.

Bu çalışma sadece otel çalışanları üzerine yapılmış olmasından dolayı bazı sınırlılıklara sahiptir. Bu kapsamda gelecekteki çalışmaların diğer sektörlerde duygusal zekâ ve işyeri mutluluğu arasında iş özerkliğinin rolüne bakarak alana katkı sağlayabilecekleri düşünülmektedir. Yine gelecekteki çalışmalarda yöneticiler açısından bu durumun değerlendirilebileceği yönündedir. Bu çalışma nicel araştırma yönetimi kullanılarak yapılmıştır. Bu konuda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara karma yöntem kullanarak hem nicel hem de nitel açıdan bu durumun analiz edilebileceği önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A. ve Ling, Y. L. (2016). Understanding Workplace Happiness in Schools: The Relationships Between Workplace Happiness, Teachers' Sense of Efficacy, Affective Commitment and Innovative Behavior. *Academy of Social Science Journal*, 1(4): 80-83.
- Altan, S. ve Turunç, Ö. (2021). Algılanan Örgütsel Destek ile İş Yaşamında Mutluluk İlişkisinde Yaş ve İş Yaşam Dengesinin Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3): 2552-2570.
- Andrew, S. S. (2011). S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work. *Social Sciences and Medicine*, 1-13.
- Arar, T. ve Öneren, M. (2021). Role of Emotional Intelligence and Work-Life Balance in Relationship between Workplace Happiness and Perceived Performance in Academic Setting. *Ege Akademik Bakış*, 21(4): 391-406.
- Balanescu, R. C. (2018). Emotional Intelligence – A Possible Predictor of Performance or Success at Organizational and Individual Level?!. The 14th International Scientific Conference eLearning and Software for Education, Bucharest, April 19-20, 21-26.
- Baltaş, Z. (2006). *Duygusal Zekâ*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI). *Psicothema*, 18: 13-25.
- Berardi, F. B. (2010). *The Soul at Work: From Alienation to Autonomy*. Los Angeles CA: Semiotext.
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L. ve Linney, K. D. (2005). Extending the Demands Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work Family Conflict and Work- Family Facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155-169.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Örneklem Yöntemleri. <http://cv.ankara.edu.tr/duzenleme/kisisel/dosyalar/21082015162828.pdf>, (Erişim Tarihi: 2 Ağustos 2022)
- Carmeli, A. ve Josman, Z. E. (2006). The Relationship Among Emotional Intelligence, Task Performance and Organizational Citizenship Behaviors. *Human Performance*, 19(4): 403-419.
- Chan, D. W. (2004). Emotional Intelligence and Components of Burnout Among Chinese Secondary School Teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 22(8): 1042-1054.
- Coad, A. ve Binder, M. (2014). Causal Linkages Between Work and Life Satisfaction and Their Determinants in A Structural VAR Approach. *The Levy Economics Institute Working Paper*, 809: 1-16.
- Çankaya, M. ve Çiftçi, G. E. (2019). Hemşirelerin Stresle Başa Çıkma Tarzlarında Duygusal Zekânın Etkisi: Çorum İlinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2): 391-414.
- Çankaya, M. ve Eriş, H. (2020). Hemşire ve Ebelerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(74): 656-664.
- Çiçek, S., Yıldırım, O. ve Sezginer, B. (2018). Relationship Between Work Autonomy, Career, Cynicism, Performance, Smart Simplicity and A Research. *International Journal of Management and Applied Science*, 4(5): 27-33.
- De Cuyper, N. ve De Witte, H. (2006). Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction and Self-Rated Performance. *International Journal of Stress Management*, 13: 441-459.
- Doğan, H. ve Can, A. (2009). Örgütlerde Mesleki Özerklik Sorunu ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde Ampirik Bir Çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1): 133-148.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2007). Duygusal Zekâ: Tarihsel Gelişimi ve Örgütler İçin Önemine Kavramsal Bir Bakış. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1): 231-252.

- Dude, D. J. (2012). Organizational Commitment of Principals: The Effect of Job Autonomy, Empowerment and Distributive Justice. *Educational Policy and Leadership Studies in the Graduate College of the University of Iowa, ABD.*
- 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.*
- Erer, B. (2021). İşte Özerk Olmak İşe Gömülmüşlüğü Etkiler Mi? Kişi-İş Uyumu Bağlamında Bir İnceleme, V. International Kaoru Ishikawa Business Administration And Economy Congress, May, 2021.
- Erer, B. (2021). İşyeri Mutluluğunun Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Pamukkale İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(1): 215-229.*
- Erhan, T. (2021). İşyeri Mutluluğu: Bir Kavram İncelemesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 17(38): 5686-5712.*
- Esser, I. ve Olsen, K. M. (2012). Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security Within A Multi-Level Framework. *European Sociological Review, 28(4): 443–454.*
- Foncubierta-Rodriguez, M. J. ve Sanchez-Montero, J. M. (2019). Towards Happiness In The Workplace: Taking Care of Motivations And Eliminating "Digital Fears". *Retos-Revista De Ciencias De La Administracion Y Economía, 9(18): 231-248.*
- Gilman, R., Huebner, E. S. ve Laughlin, J. E. (2000). A First Study of the Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale with Adolescents. *Social Indicators Research, 52(2): 135-160.*
- Goleman, D. (2000). Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?. Banu S.Y. (Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gözükara, İ. ve Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship Between Job Autonomy and Jobsatisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 229: 253–266.*
- Gürbüz, S. (2021). Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi (Temel İlkeler Ve Uygulamalı Analizler). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9(2): 174-190.*
- Hair, J. F., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2009). *Multivariate Data Analysis.* New York: Pearson.
- Jafri, M. H. (2018). Moderating Role of Job Autonomy and Supervisor Support in Trait Emotional Intelligence and Employee Creativity Relationship. *Vision-The Journal of Business Perspective, 22(3): 253-263.*
- Jain, P. ve Duggal, T. (2018). Transformational Leadership, Organizational Commitment, Emotional Intelligence and Job Autonomy: Empirical Analysis on The Moderating and Mediating Variables. *Management Research Review, 41(9): 1033-1046.*
- Joo, B. K. ve Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, And Subjective Well-Being. *Evidence-based HRM, 5(2): 206- 221.*
- Kara, E. ve Başboğa, M. İ. (2022). İşyeri Mutluluğu ve İş Tatmini İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolünün Belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1): 364-384.*
- Karayaman, S. (2020). Yönetimde Duygusal Zekâ ve İşyeri Mutluluğu İlişkisi: Okul Yöneticileri Örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1): 51-66.*
- Kassim, S. İ., Bambale, A.J. ve Jakada, B. A. (2016). Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Lecturers of Universities in Kano State: Empirical Evidence. *Journal of Education and Practice, 7(10): 53-59.*

- Katirciođlu, E. ve Kabakulak, A. (2020). Öz Yeterliđin İş Özerkliği Üzerindeki Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. *Turist Rehberliđi Dergisi*, 3(1): 32-43.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental Illness and /or Mental Health? Investigating Axioms of The Complete State Model of Health. *Journal of Consulting Clinical Psychology*, 73(3): 539-548.
- Khan, A., H., Nawaz, M., M., Aleem, M. ve Hamed, W. (2012). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7): 2697-2705.
- Komathi, M. ve Sankar, A. (2022). Emotional Intelligence and Job Satisfaction of High School Female Teachers. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(3): 10383-10387.
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S. ve Goldsby, M. G. (2007). The Relationship of Stakeholder Salience, Organizational Posture, and Entrepreneurial Intensity to Corporate Entrepreneurship. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4): 56-72.
- Kwantesa, C. T. ve Bond, M. H. (2019). Organizational Justice And Autonomy As Moderators Of The Relationship Between Social And Organizational Cynicism. *Personality and Individual Differences*, 151, 1-10.
- Lin, J. T. P. ve Ping, N. C. L. (2016). Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment. *Undergraduate Journal of Psychology*, 29(1): 1-16.
- Lyn, A. B. (2001). *The Emotional Intelligence Activity Book: 50 Activities for Promoting EQ at Work*. United States: Harpercollins Focus.
- Maenapothi, R. (2007). *Happiness in the Workplace Indicator (Master's Thesis)*. Human Resource Development, National Institute of Development Administration.
- Malinowska, D., Tokarz, A. ve Wardzichowska, A. (2018). Job Autonomy in Relation to Work Engagement and Workaholism: Mediation of Autonomous and Controlled Work Motivation. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31(4): 445-458.
- Mayer, J. ve Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 433- 442.
- Mousa, M., Massoud, H. K. ve Ayoubi, R. M. (2020). Gender, Diversity Management Perceptions, Workplace Happiness and Organisational Citizenship Behaviour. *Employee Relations*, 42(6): 1249-1269.
- Mousavi, S. R., Amini, K., Ramezani-badr, F. ve Roohani, M. (2019). Correlation of Happiness and Professional Autonomy in Iranian Nurses. *Journal of Research in Nursing*, 24(8): 622-632.
- Özkalp, E. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkoç, G. A. (2016). Job Autonomy and Work Alienation: Organizational and Occupational Identification as A Mediator. *European Journal of Business and Management*, 8(11): 61-73.
- Polatçı, S. ve Ünüvar, H. (2021). İşte Mutluluk Ölçeği: Bir Ölçek Geliřtirme Çalışması. *Journal of Research in Business*, 6(1): 177-202.
- Ravina-Ripoll, R., Romero-Rodriguez, L. M. ve Ahumada-Tello, E. (2022). Workplace Happiness as a Trinomial of Organizational Climate, Academic Satisfaction and Organizational Engagement. *Corporate Governance-The International Journal of Business in Society*, 22(3): 474-490.
- Salovey, P. ve Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3): 185-211.
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3): 203-215.
- Segal, J. (2009). *Duygusal Zekânızı Yükseltmek*. (Çev: P.S. Öztürk). İstanbul: Kilim Matbaası.

- Sekhar, S. F. C. (2011). Correlates of Work Autonomy. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(3): 26-40.
- Serinikli, N. (2020).Sağlık Çalışanlarında İş Özerkliği ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm ve Yaşam Tatmini Seri Çoklu Arabuluculuğu. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2): 1693-171.
- Shahzad, M. B. (2016). Impact of Perceived Job Autonomy on Turnover Intention in Sales & Marketing Managers of Services Industry: Moderating Role of Procedural and Distributive Justice. *Sci Int*, 28(3): 2881–2896.
- Singh, A. ve Banerji, R. (2022). Happiness at Work, Organization Citizenship Behaviour and Workplace Diversity: A Study on Indian Private Sector Bank Employees. *Industrial and Commercial Training*, 54(3): 460-475.
- Soomro, F. A., Khan, S., Khan, J., Mehmood, J. ve Jan, F. U. (2022). Impact of Emotional Intelligence on Job Autonomy. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(3): 299-317.
- Tadić, M., Bakker, A. B. ve Oerlemans, W. G. M. (2013). Work Happiness Among Teachers: A Day Reconstruction Study on the Role of Self-Concordance. *Journal of School Psychology*, 51(6): 735–750.
- Tarhan, N. (2014). *Duyguların Psikolojisi*. İstanbul: Kültür Bakanlığı Yayıncılık.
- Thompson, C. A. ve Prottas, D. J.(2006).Relationships Among Organizational Family Support, Job Autonomy, Perceived Control and Employee Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1): 100-118.
- Waglay, M., Becker, J. R. ve Plessis, M. (2020). The Role of Emotional Intelligence and Autonomy in Transformational Leadership: A Leader Member Exchange Perspective. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1-12.
- Wang, G. ve Netemeyer, R. (2002). The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self efficacy and Performance. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 30(3): 217-228.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y. ve Majid, A. H. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace, *Asian Social Science*, 11(2): 78-88.
- Whitaker, B. G. ve Jason J. D. (2013). The Influence of Autonomy and Supervisor Political Skill on The Use and Consequences of Peer Intimidation in Organizations. *Human Performance*, 26(5): 353-373.
- Wu, C. H., Luksyte, A. ve Parker, S. K. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research*, 121(3): 917–937.
- Yen-Ju Lin, B., Kai-Lin, Y., Chien-Lin, C. ve Tse-Lin, T. (2011). Job Autonomy, its Predispositions and its Relation to Work Outcomes in Community Health Centers in Taiwan, *Health Promotion International*, 28(2): 166-177.
- Zang, G. ve Chen C. (2017). The Influence of Service Leadership on Well-being in Workplace: Using Workplace Friendship as an Mediator Variable and Self-Efficacy and Emotional Intelligence as Moderating Variables. *Topics in Economics, Business and Management*, 1(1): 183-184.