

İŞ BECERİKLİLİĞİ, ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK, ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK, DUYGUSAL ÖZ YETERLİK VE DUYGUSAL ZEKÂ DEĞİŞKENLERİNİN SOSYO-DEMOGRAFİK AÇIDAN FARKLILIKLARI (*)

(Araştırma Makalesi)

Şebnem ASLAN (**)

Şerife GÜZEL (***)

Öz

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ puanlarının, çeşitli sosyo-demografik (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev değişkeni, yaş, kurum çalışma süresi, kurum türü değişkenleri) açılarından farklılık araştırması yapılmıştır. Çalışma, Konya ilinde bulunan kamu ve üniversite hastanelerinden rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 5 hastanede yapılmıştır. Bu hastanelerde farklı dallarda çalışan 700 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Çalışma, sağlık çalışanıyla yüz yüze anket yöntemiyle ve basit rastgele örnekleme tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler ve farklılık testleri çalışılmıştır. Araştırmada çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik puanlarının, çeşitli sosyo-demografik (cinsiyet, medeni durum, görev değişkeni, yaş, kurum çalışma süresi, çalışılan kurum) açılardan farklılık oluşturduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, Çalışmaya Tutkunluk, Örgütsel Erdemlilik, Duygusal Öz Yeterlik, Duygusal Zekâ, Sağlık Çalışanı.

JEL: I10

*) Bu çalışma Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bilim Dalı “Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği İle Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz Yeterliğin ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü” isimli doktora tezinden üretilmiştir.

**) Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü (e-posta: sebnemaslan27@hotmail.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2135-242X>

***) Dr.Arş. Gör., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü (e-posta: serife_eren.89@hotmail.com) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4141-9110>

Job Crafting, Work Engagement, Organizational Virtuousness, Emotional Self-Efficacy and Emotional Intelligence Differences of Variables in Socio-Demographic

Abstract

In this study, the research of the differences in the socio-demographic (gender, marital status, educational status, task variable, age, institution working time, institution type variables) of the job crafting, work engagement, organizational virtuousness, emotional self-efficacy and emotional intelligence scores of healthcare employee it is made. The study was carried out with 700 healthcare employee in different branches in a total of 5 hospitals from public and university hospitals selected by random sampling method in Konya. The study was carried out with face-to-face questionnaire method and simple random sampling technique with the healthcare employee. Descriptive statistics and difference tests were studied in the study. In the study, it has been determined that work engagement and organizational virtuousness scores differ in terms of various socio-demographic (gender, marital status, education status, task variable, age, working time, institution working time, income level variables).

Keywords: *Work Engagement, Emotional İntelligence, Job Crafting, Organizational Virtuousness, Self-Efficacy, Healthcare Employee.*

1. Giriş

Yaşam alanlarından biri olan çalışma hayatı insanlar için oldukça önemli bir konuma sahiptir. Günün büyük bölümü işyerlerinde geçiren çalışanlar için işyerinin fiziksel koşulları yanında kişinin iş becerisi, çalışmaya istekliliği, duygusal zekâsı, örgütün erdemliliği gibi faktörlerde kişi ve örgüt açısından oldukça önemli görülmektedir (De Beer, Tims ve Barker, 2016). Bu bağlamda çalışan motivasyonunu sağlamak hem çalışma koşullarını iyileştirmek hem de çalışanların özelliklerine önem vermekle sağlanmaktadır (Wrzesniewski, Lo Bugli, Dutton ve Berg, 2013).

Çalışanların sahip olduğu bilgi ve becerileri, çalıştığı kurumun iş yapma süreçlerine istenilen seviyede aktarabilmesi kurumun sektördeki başarısı ve geleceğini etkilemektedir (Gellatly, Meyer ve Luchak, 2006). Dolayısıyla araştırmada üzerinde durulan iş becerikliliği kavramı, çalışanların işlerini kendilerine göre şekillendirdikleri, işlerini daha anlamlı hale getirmek için kişisel ihtiyaçlarına uygun koşullar yarattıkları proaktif bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Kerse, 2017; Grant ve Ashford, 2008).

Ülkemizde sağlık personeli sayısının yetersiz olduğu (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2018) ancak sağlık hizmetlerine olan talebin de oldukça fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların yüksek düzeyde performans sergilemeleri hastaneler açısından oldukça önemli görülmektedir (Akçakanat ve Çarıkçı, 2016). Bu bağlamda çalışmaya tutkun olan personelin çok daha iyi performans sergilediği de dikkat çekmektedir (Rich, Lepine ve Crawford, 2010; Schaufeli, Salanova, Gozales-Roma ve Bakker 2002; Kahn, 1990). Çalışmaya tutkunluk kavramı “pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali” olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve diğerleri, 2002).

Başarı için sadece işin gerektirdiği beceriler yeterli görülmemektedir. Bunun yanında hedefleri gerçekleştirmek için kişinin inanması ve motive olması gerekmektedir (Wood ve Bandura, 1989). Dolayısıyla duyguları ve duygusal süreçleri anlamak uzun yıllardır araştırmacıların odağında bulunan konular arasında yer almaktadır (Baumeister ve Bushman, 2011; Freberg, 2010). Bu bağlamda duygusal süreçleri etkili bir şekilde yönetmenin önemine dikkat çekilen duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ kavramları üzerinde durulmuştur (Bahman ve Maffini, 2008). Duygusal öz-yeterlik, bir görevi yerine getirmek için kişinin kendine duyduğu inanç olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1997). Duygusal zekâ ise kişinin kendisi ve başkalarının duygularını gözleme, anlama, ayırt etme ve rehber olarak kullanabilme olarak belirtilmektedir (Seligman, 1998). Ayrıca örgütsel erdemlilik ve performans arasında olumlu bir ilişki olduğu ve birbirlerini güçlendirdikleri belirtilmiştir (Cameron, Bright ve Caza 2004). Erdemlilik, bireylerin, kendilerinin en iyisi olmayı arzu etmeleri olarak ifade edilmektedir (Barclay, Markel, Yugo ve Chisa, 2010).

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusalöz yeterlik ve duygusal zekâ puanlarının, çeşitli sosyo-demografik (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev değişkeni, yaş, kurum çalışma süresi, kurum türü değişkenleri) açılarından farklılık araştırması yapılmıştır. Literatürde sosyo-demografik değişkenlerin davranış bilimleri alanlarıyla ilgili kavramlarda pek çok farklılık oluşturduğu bilinmektedir. Bu alışımla yeni kavramlar olarak yer alan iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ puanlarının da bu yöndeki farklılıklarının literatüre anlamlı katkı sağlayacağı beklenmektedir. Literatür incelendiğinde bu beş kavramı birlikte ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın özellikle hizmet sektörü içerisinde yer alan multidisipliner yapıdaki sağlık kurumlarında gerçekleştirilmesinden dolayı bu sektördeki çalışanların psikolojik yönüne değer verilmesi hususunda alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. İş Becerikliliği

Kulik (1987) tarafından ilk kez ele alınan iş becerikliliği kavramı, “çalışanların günlerini, işlerini ve dolayısıyla yaşamlarını oluşturan iş görevleri ve etkileşimleri, işlerini yapmak için kullandıkları birer hammadedir” şeklinde belirtilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İş becerikliliği, çalışanın iş becerisi ve motivasyonunu artırmak amacıyla fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak işlerin değiştirilmesini ve kişisel özelliklerine uyumlu hale getirilmesini ifade etmektedir (Ingusci, Callea, Chirumbolo ve Urbini, 2016; Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bu durum çalışanın yaptığı işte kontrolün kendisinde olduğunu hissetmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışan işinde pasif bir unsur olmaktan kurtulup, aktif bir rol oynamaktadır (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland, 2012). Bir diğer ifadeyle kavram, çalışanların işlerini kişisel ilgi ve değerleri ile uyumlu hale getirmek amacıyla giriştiği informal bir durum olarak görülmektedir (Slomp ve Vella-Brodrick, 2013). İş becerikliliği yoluyla çalışanlar işlerini ihtiyaç ve yeteneklerine

göre ayarlamakta ve böylece işlerini değiştirmede aktif bir rol oynamaktadır. Burada yöneticiler yerine çalışanlar aktif rol oynamaktadır. Bu durum iş becerikliliğinin proaktif bir davranış olduğunu göstermektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013; Berg, Wrzesniewski ve Dutton, 2010; Grant ve Ashford, 2008).

Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından iş becerikliliğinin kavramı görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik olarak sınıflandırılmaktadır. *Görev becerikliliği*, kişinin yeteneğine uygun görevler belirlemesini (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013); *bilişsel beceriklilik*, kişinin yaptığı işi insanlara yardım etmek için araç olarak görmesini (Berg ve diğerleri, 2008); *İlişkisel beceriklilik* ise diğer çalışanlarla olan ilişkiyi artırma (Niessen, Weseler ve Kostova, 2016) olarak ifade edilmektedir. Hayati öneme sahip olan sağlık hizmetlerinde yoğunluk ve hata kabul etmeyen yapısından dolayı iş becerikliliği burada çalışan personel için oldukça önemli görülmektedir (Derin ve Demirel, 2013).

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında Petrou, Demerouti ve Xanthopoulou (2016) tarafından erkeklerin iş becerikliliğinin daha fazla olduğu saptanırken (Demerouti ve Xanthopoulou, 2016); Van Hoof ve Van Hooft (2014)'un çalışmasında ise tam tersi sonuçla kadınların daha yüksek iş becerikliliğine sahip olduğu bulunmuştur (Hoof ve Van Hooft, 2014). Ayrıca daha yaşlı ve deneyimli çalışanların diğerlerine göre daha becerikli olduğu sonucu da dikkat çekmektedir (Zacher, Hackerve Frese, 2016). Tüm bu çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1. İş becerikliliği;

- a. Cinsiyete
- b. Medeni duruma
- c. Öğrenim düzeyine
- d. Görev türüne
- e. Yaşa
- f. Kurum çalışma süresine ve
- g. Kurum türüne göre farklılık gösterir.

1.2. Çalışmaya Tutkunluk

Kahn (1990) tarafından ilk kez kullanılan tutkunluk kavramı "insanların kendilerini rollerine vermeleri ve rol performansları boyunca kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade etmeleri" olarak belirtmiştir (Kahn, 1990). Çalışmaya tutkunluk kavramı ise en yaygın olarak "pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali" olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli ve diğerleri, 2002). Bu kavram çalışanların kendilerini mutlu hissetmelerinin, sağlıklı görmelerinin, huzurlu olmalarının göstergesidir (Poon, 2013). Kahn'a (1990) göre işe tutkunluk, kişinin hem fiziksel hem bilişsel hem de duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılması halini ifade etmektedir (Kahn, 1990).

Çalışmaya tutkunluk kavramı dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır (Schaufeli ve diğerleri, 2002). *Dinçlik* boyutu, bireyin çalışma faaliyeti sürecinde sahip olduğu enerji düzeyi, çaba gösterme azmini ve zihinsel dayanıklılığını ifade etmektedir (Bakker, Timsve Derks, 2012; Hartog ve Belschak, 2012). *Adanmışlık*, kişinin yaptığı işe yönelik güçlü bir bağlılığını belirtmektedir (Vincent-Hoper, Muser ve Janneck, 2012; Schaufeli ve diğerleri, 2002). *Yoğunlaşma* ise kişinin yapmış olduğu faaliyete odaklanması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla dinçliği, adanmışlığı ve yoğunlaşması güçlü olan bireyler çalışmaya tutkun olarak atfedilmektedir (Turgut, 2011).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, çalışmaya tutkunluk boyutları ile cinsiyet, yaş, gelir, medeni durum, öğrenim durumu, kurum çalışma yılı gibi demografik değişkenler arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Örücü, 2018; Şahin, Yozgat ve Yakşi, 2018; Harputluoğlu ve Polat, 2017). Ancak pek çok çalışmada da çalışmaya tutkunluk ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Gençer ve Ayyıldız, 2018; Köse, 2016; Malekiha ve Abedi, 2014). Birçok çalışma sonucuna göre ise bazı demografik değişkenlerde farklılık görülürken bazılarında fark bulunmamıştır (Özer Topaloğlu, Sönmez ve Yazgan, 2019; Sharma, Goel ve Sengupta, 2017). Tüm bu çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 2. Çalışmaya tutkunluk;

- a. Cinsiyete
- b. Medeni duruma
- c. Öğrenim düzeyine
- d. Görev türüne
- e. Yaşa
- f. Kurum çalışma süresine ve
- g. Kurum türüne göre farklılık gösterir.

1.3. Örgütsel Erdemlilik

Türk Dil Kurumuna göre erdem, “Ahlâkın övdüğü iyi olma, alçak gönüllülük, yiğitlik, doğruluk vb. niteliklerin genel adı, fazilet” şeklinde erdemlilik de “erdemli olma durumu, faziletli olma” olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2014). Örgüt açısından erdemlilik ise örgüt kültürünün bir parçası olarak değerlendirilmektedir ve örgütün ahlaki amaçları ile ilgilenmektedir (Cameron, Bright ve Caza, 2004; Park ve Peterson, 2003). Çalışanlar örgütlerinin yüksek düzeyde erdemli olduğunu algıladığında örgütün onlara desteği yanında aynı zamanda dürüst ve anlayışlı olduğunu hissetmekte ve böylece kendilerini örgütün bir parçası olarak motive etmektedirler (Tsachouridi ve Nikandrou, 2016). Örgütsel erdemliliğe sahip olan kurumların, diğer kurumlara göre daha başarılı, daha kârlı, daha yaratıcı ve yenilikçi oldukları görülmektedir (Caza ve diğerleri, 2004).

Organizasyonların erdemli olmasının yolu yöneticinin de erdemli olmasından geçmektedir. Yöneticinin erdemli olması çalışanların daha iyi performans göstermesini

sağladığı gibi yeni projeler ve fikirler geliştirmelerine de imkân vermektedir (Bertland, 2009). Sonuç olarak erdem, bireye ve topluma faydalı olduğu ve ihmal edilmeleri halinde önemli sorunlar ortaya çıkardığı düşünülmektedir (Eşkin Bacaksız, 2016).

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

Literatürdeki çalışmalara incelendiğinde örgütsel erdemlilik ve demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Manikandan ve Anipriya, 2014; Yancı, 2011; Yılmaz ve Taşdan, 2009; Aktaş, 2008). Bunun aksine örgütsel erdemlilik algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı değişkenleri açısından anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna varılan çalışmalar da bulunmaktadır (Kotbaş, 2018; Buluç, 2008; Yıldırım, 2006; Peterson, 2003; Cameron, 1986). Tüm bu çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 3. Örgütsel erdemlilik;

- a. Cinsiyete
- b. Medeni duruma
- c. Öğrenim düzeyine
- d. Görev türüne
- e. Yaşa
- f. Kurum çalışma süresine ve
- g. Kurum türüne göre farklılık gösterir.

1.4. Duygusal Öz Yeterlik

İlk kez Bandura (1977) tarafından kullanılan duygusal öz yeterlilik kavramı "Bireyin sonuç üretmek için gereken davranışı başarılı şekilde gerçekleştireceğine inancı" olarak ifade etmektedir (Bandura, 1977). Luszczynska, Scholz ve Schwarzer (2005)'a göre duygusal öz yeterlik, zor ve belirsiz görevlerin üstesinden gelebilme konusunda kişinin kendi yetkinliklerine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Luszczynska ve diğerleri, 2005). Yani kişinin kendi yeteneğine ilişkin kişisel yargıları olarak değerlendirilmektedir (Totan İkiz ve Karaca, 2010). Bandura (1993)'ya göre duygusal öz-yeterlik insanların amaçlarını gerçekleştirmede çok çaba harcamalarını, güçlüklerle rağmen devam etmelerini, geçici engellere direnmelerini ve hayatlarını etkileyen olayları kontrol etmelerini sağlayan güçlü bir yeterlik inancını (Bandura, 1993) olarak görülmektedir.

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

Duygusal öz-yeterliğin değişen dinamik bir yapı olduğu ve insanların bazı görevler için öz-yeterliğe sahipken bazı görevler için sahip olmayabileceği belirtilmektedir (Totan ve diğerleri, 2010). Siegle (2000)'ın belirttiği gibi, duygusal öz yeterlilik girişimi yapılan göreve özgü bir durum olarak değerlendirilmektedir (Siegle, 2000). Dolayısıyla kişinin bir alanda güçlü öz yeterlik inancı taşıırken başka bir alanda zayıf öz-yeterlik inancı taşıması mümkündür (Cassidy ve Eachus, 2002).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde medeni durum ve cinsiyete göre duygusal öz yeterlilik algılarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır (Türe ve Akkoç, 2019; Yılmaz-Koçak, 2017; Kim, Lee ve Park, 2015; Barut, 2011). Ancak bu çalışmanın bulgularından farklı olarak evlilerin bekârlara göre daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğu (Baysal, 2010; Sergek ve Sertbaş, 2006) ve cinsiyete göre duygusal öz yeterlilik düzeyinde farklılık bulunduğu sonucu da dikkat çekmektedir (Aydiner, 2011). Tüm bu çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 4. Duygusalöz yeterlik;

- a. Cinsiyete
- b. Medeni duruma
- c. Öğrenim düzeyine
- d. Görev türüne
- e. Yaşa
- f. Kurum çalışma süresine ve
- g. Kurum türüne göre farklılık gösterir.

1.5. Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ kavramına ilişkin literatürde oldukça fazla tanım bulunmaktadır. Mayer ve Salovey tarafından “Duygusal zekâ, bireyin kendisinin ve diğerlerinin hislerini ve duygularını izleme, bunlar arasında ayırım yapma ve bu süreçten elde ettiği bilgiyi, düşünce ve davranışlarında kullanabilme yeteneğiyle ilgili olan sosyal zekânın bir alt formudur.” şeklinde ifade edilmektedir (Mayer ve Salovey, 1993; Salovey ve Mayer, 1990). Daniel Goleman (1995)'in tanımına göre duygusal zekâ, “Kendini harekete geçirebilme, aksiliklere rağmen yoluna devam edebilme, dürtüleri kontrol ederek tatmini erteleyebilme, ruh halini düzenleyebilme, sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, kendisini başkalarının yerine koyabilme” olarak tanımlamaktadır (Goleman, 1995). Reuven

Bar-On (2005) duygusal zekâyı, “Bireyin çevresinden gelen baskı ve taleplerle başarılı şekilde baş edebilmesinde bireye yardımcı olacak, kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizini” şeklinde açıklamaktadır (Bar-On, 2005). Cornell (2003)'e göre duygusal zekâ, kişinin kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olarak bunu sosyal ilişkilerde kullanabilmesini sağlayan duygu ve biliş arasındaki etkileşimden oluşan bir durumu ifade etmektedir (Schutte, 2006). Dulewicz, Higgs ve Slaski (2003)'ye göre duygusal zekâ, bireyin kendi his ve duygularının farkında olması ve yönetmesi, motivasyonunu iyi tutması, diğerlerini etkileyerek yönlendirmesi olarak belirtilmektedir (Dulewicz ve diğerleri, 2003).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, duygusal zekânın demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği çalışmalar görülmektedir (Sergio, Dungca ve Ormita, 2015; Şat, Amil ve Özdevecioğlu, 2015). Benzer şekilde duygusal zekâ ile cinsiyet ve yaş arasında anlamlı farklılık bulunan çalışmalara rastlanmaktadır (Adeyemo, 2008; Aslan ve Özata, 2008). Bunun aksine duygusal zekâ ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Özbozkurt, 2019). Ayrıca cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmaz iken yaş ile duygusal zekâ arasında anlamlı ilişki olduğu (Bar-On, 1997), yaş değişkeninin duygusal zekâyı etkilemediği ama öğrenim durumuna göre farklılaştığı (Yücel ve Saka Ilgın, 2016) sonuçlarının yer aldığı çalışmalar da dikkat çekmektedir. Tüm bu çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 5.Duygusal zekâ;

- a. Cinsiyete
- b. Medeni duruma
- c. Öğrenim düzeyine
- d. Görev türüne
- e. Yaşa
- f. Kurum çalışma süresine ve
- g. Kurum türüne göre farklılık gösterir.

2. Yöntem

2.1. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmamanın evrenini Konya ilinde bulunan kamu ve üniversite hastaneleri oluşturmaktadır.

Konya’da hastane sayısı, örnekleme alınan hastane sayısı kadardır. Toplam 700kişi olarak bu çalışmada hedeflenen örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır. Söz konusu çalışanlar, çeşitli uzmanlık alanlarına sahip doktorlardan, yardımcı sağlık profesyonellerinden (hemşire, ebe, ATT, sağlık memuru, anestezi, laborant), idari personellerden (insan kaynakları, satın alma, faturalama, maaş, bilgi işlem, ambar, arşiv, eğitim), destek hizmetlerinden (temizlik, yemekhane, danışma, güvenlik) oluşmaktadır. Çalışma, sağlık çalışma-

nyla yüz yüze anket yöntemiyle ve basit rastgele örnekleme tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya ilişkin sosyo-demografik sorulara ilişkin frekanslar Tablo 1’de verilmiştir.

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
Toplam	700	100
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’de görüldüğü gibi 700 sağlık çalışanından elde edilen verilerin sonucunda katılımcıların demografik özelliklerine göre, katılımcıların %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’nın (606 kişi) 1-12 yıl arası kurumda olduğu, %52,8’inin (370 kişi) devlet hastanesinde görev yaptığı görülmektedir.

2.2. Çalışmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada beş ölçekten yararlanılmıştır. Aşağıda ölçeklere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.2.1. İş Becerikliliği Ölçeği

Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen Kerse (2017) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 19 ifadeden ve görev becerikliliği (7 ifade), bilişsel beceriklilik (5 ifade) ve ilişkisel beceriklilik (7 ifade) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Slemp ve Vella-Brodrick (2013)’in çalışmasında Cronbach Alfa katsayısı görev becerikliliği boyutu için .75, bilişsel beceriklilik boyutu için .86 ve ilişkisel beceriklilik boyutu için .84 olarak hesaplanmıştır. Güzel (2020)’in tez çalışmasında doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 9 sorudan 3 boyuttan oluşan yeni geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre Cronbach Alfa değeri iş becerikliliği için .84 (Görev Becerikliliği: .69, Bilişsel Beceriklilik: .84, İlişkisel Beceriklilik: 70) olarak ölçek güvenilir düzeyde bulunmuştur.

2.2.2. Duygusal Öz Yeterlilik Ölçeği

Kirk ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen Totan, İkiz ve Karaca (2010) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan Duygusal Öz-Yeterlilik Ölçeği (ESES) 32 maddeden ve tek boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek beşli Likert tipi olarak 1-Hiç Değil, 5-Çok olmak üzere derecelendirilmiştir. Kirk ve diğerleri (2008)’in çalışmasında Cronbach Alfa katsayısının .96 olmak üzere yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Güzel (2020)’in tez çalışmasında doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 13 sorudan oluşan yeni geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre Cronbach Alfa değeri .91 olarak ölçek güvenilir düzeyde bulunmuştur.

2.2.3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

Çalışmaya tutkunluk, Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan çalışmaya tutkunluk ölçeği (UWES) ile ölçülmüştür. Bu ölçek 17 ifadeden ve dinçlik (6 ifade), adanmışlık (5 ifade), yoğunlaşma (6 ifade) olarak 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Burada 1-Hiçbir Zaman, 6-Her

Zaman olmak üzere altılı skala oluşturulmuştur. Schaufeli ve diğerleri (2002)'nin çalışmasında Cronbach Alfa=.89 olarak yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Boyutlar açısından iç tutarlılıklarına bakıldığında dinçlik .81, adanmışlık .87, yoğunlaşma .86 olmak üzere yüksek bulunmuştur. Güzel (2020)'in tez çalışmasında doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 14 sorudan oluşan üç alt boyutlu yeni geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre Cronbach Alfa değeri .94 (Dinçlik: .90, Adanmışlık: .87, Yoğunlaşma: .88) olarak ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır

2.2.4. Duygusal Zekâ Ölçeği

Duygusal zekâ için Chan (2004-2006) tarafından geliştirilen ve Aslan ve Özata (2008) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, duygusal değerlendirme, pozitif duygusal yönetim, empatik duyarlılık ve duyguların pozitif kullanımı olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta üçer soru olmak üzere toplam 12 sorudan meydana gelmektedir. Cevaplar 5'li Likert tarzında hazırlanmış olmakla birlikte 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum olarak derecelendirilmiştir. Chan'ın araştırmasında Cronbach Alfa=0.82-0.86 olmak üzere yüksek bulunmuştur. Güzel (2020)'in tez çalışmasında doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 12 sorudan oluşan 4 alt boyutlu geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre Cronbach Alfa değeri .95 (duygusal değerlendirme: .88, empatik duyarlılık: .87, pozitif duygusal yönetim: .85, duyguların olumlu kullanımı: .88) olarak ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu bulunmuştur.

2.2.5. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği

Araştırmada kullanılan Örgütsel Erdemlilik Ölçeği, Cameron ve diğerleri (2004) tarafından geliştirilen ve Erkmen ve Esen (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan 15 soruluk bir ölçektir. Ölçekte iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük, bağışlayıcılık olmak üzere beş boyut bulunmaktadır. Her boyutta 3'er olmak üzere toplamda 15 soru bulunmaktadır. İfadeler 1-Hiç katılmıyorum, 6-Tamamen katılıyorum olmak üzere derecelendirilmektedir. Cameron ve diğerleri (2004)'nin araştırmasında Cronbach Alfa katsayısına bakıldığında, iyimserlik boyutu .837, güven boyutu .83, merhamet boyutu .87, dürüstlük boyutu .90, bağışlayıcılık .90 olarak hesaplanmıştır. Güzel (2020)'in tez çalışmasında doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 15 sorudan oluşan geçerli ve güvenilir ölçeğe ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre Cronbach Alfa değeri .96 (iyimserlik: .90, güven: .89, merhamet: .88, dürüstlük: .91, bağışlayıcılık: .86) olarak ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu bulunmuştur.

2.3. Verilerin Analizi

Çalışmada hastane büyüklüklerine göre rastgele örnekleme metodu kullanılarak katılımcılara ulaşılmıştır. Bu çalışmada SPSS programı kullanılmıştır. Anketlerden elde

edilen veriler bilgisayar ortamına yüklendikten sonra örneklem grubundan elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının belirlenmesinde normallik testi (Test of Normality) yapılmıştır. Elde edilen sonuçların normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik (Parametric) testler uygulanmıştır. Bu kapsamda ortalamalar arasında farkı incelemek için bağımsız iki örneklem *t* testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Ortalamalar arasında fark bulunan gruplar için Scheffe post hoc testi yapılmış ve farkın hangi gruptan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Normallik Analizi Sonuçları

İstatistiksel bir çalışmada, testin yapılabilmesi için dağılımın normal veya normale yakın olması gerekir. Zira verilerin normal dağılımdan uzak olması, analiz sonuçlarının yanlış çıkmasına yol açar (Çelik, 2006). Normal dağılım için beş kuralın en az üçünü sağlaması gerekmektedir. Bunlar aşağıda verilmiştir (Kalaycı, 2008; Çelik, 2006; Kesici ve Kocabaş, 1998; Lehmann, 1986):

Birinci aşamada ölçeklerin histogram grafikleri incelenmektedir (Atakan, Karabulut ve Öztürk, 2006; Kesici ve Kocabaş, 1998). Araştırmanın histogram grafikleri incelendiğinde normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

İkinci aşamada varyasyon katsayılarına bakılmıştır. Varyasyon katsayılarında, standart sapma değerleri/aritmetik ortalama $> \%30$ olmalıdır kuralını karşılaması gerekir (Kesici ve Kocabaş, 1998). Buna göre ayrıca İş becerikliliği ($,25 p > \%30$); çalışmaya tutkunluk ($,30 p > \%30$); örgütsel erdemlilik ($,36 p > \%30$); duygusal öz yeterlik ($,21 p > \%30$); duygusal zekâ ($,24 p > \%30$) ölçeklerinin varyasyon katsayılarına ulaşılmıştır. İki ölçüğümüzde kural sağlanamamıştır.

Üçüncü aşamada Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin standart hatalarının 2 ile çarpımının sonucunun Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) mutlak değerlerinden büyük çıkması sonucuna ulaşılmalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2013; Hardle ve Simar, 2007). Buna göre iş becerikliliği ölçek ifadelerinin çarpıklık ($1,84 > ,034$) ve basıklık ($,185 > ,064$); çalışmaya tutkunluk ölçek ifadelerinin çarpıklık ($1,84 > ,093$) ve basıklık ($,37 > ,303$); örgütsel erdemlilik ölçek ifadelerinin çarpıklık ($1,84 > ,20$) ve basıklık ($,37 < ,516$); duygusal öz yeterlik ölçek ifadelerinin çarpıklık ($,18 > 1,84$) ve basıklık ($,37 > ,2$); duygusal zekâ ölçek ifadelerinin çarpıklık ($1,84 > ,74$) ve basıklık ($,37 > ,36$) olduğu için dağılımın normal dağılım olduğu söylenilebilir. Yalnızca örgütsel erdemlilik ölçeğinin çarpıklığı sağlarken kuralı basıklıkta küçük bir farklılık gözlenmiştir.

Dördüncü aşamada Detrended normal Q-Q grafiğine bakılmıştır. Bu grafikte de verilerin rastgele saçılması normal dağılım gösterdiğini kanıtlamaktadır (Johnson ve Wichern, 1992). Ölçeklerin dağılımına bakıldığında rastgele saçıldıkları görülmektedir.

Beşinci aşamada Test of Normality yapılmıştır. Buna göre iki test kullanılmaktadır. Veri seti 50-70'den büyükse Kolmogorov-Smirnov testi; veri seti 50'den az ise Shapiro-Wilk testi kullanılmalıdır (Lehmann, 1986; Pearson ve Hartley, 1972). Bu çalışma 700 veri

setinden oluştuğu için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Ölçekler incelendiğinde Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucu bulunup değerlerinin kuralı karşılamadığı ($.000 p < .05$) ve bu aşamada ölçeklerin normal dağılım göstermediği görülmüştür.

Sonuç olarak beş kuraldan üçünü karşıladığı kabul edilerek bu çalışmada parametrik testlerin uygulanabilirliği sonucuna ulaşılmıştır. Parametrik testler olarak t-testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır.

2.4. Araştırma Etiği

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

3. Bulgular

Tablo 2. Cinsiyete Göre Farklılık Testi (t Testi) Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	Sayı(N)	Ortalama	Std. Hata	t	p
İş becerikliliği	Erkek	286	3.93	1.008	1.372	.171
	Kadın	414	3.83	.988		
Çalışmaya tutkunluk	Erkek	286	4.00	1.189	3.378	.001*
	Kadın	414	3.70	1.137		
Örgütsel erdemlilik	Erkek	286	3.49	1.272	1.028	.305
	Kadın	414	3.39	1.246		
Duygusal öz yeterlik	Erkek	286	3.55	.760	-415	.678
	Kadın	414	3.58	.792		
Duygusal zekâ	Erkek	286	3.76	.942	-.595	.552
	Kadın	414	3.80	.895		

Tablo 2’de Hipotez 1a, 2a, 3a, 4a, 5a “İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ cinsiyete göre farklılık gösterir.” hipotezlerine ilişkin yapılan t testi analizi sonucu gösterilmektedir. Buna göre, çalışmaya tutkunluk ile cinsiyet arasında farklılığa rastlanmıştır ($p=0,001 < 0,05$). Ancak iş becerikliliği, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ ile cinsiyet arasında bir farklılığa rastlanmamıştır ($p=0,171, >0,05$; $p=0,305, >0,05$; $p=0,678, >0,05$; $p=0,552 > 0,05$).

Yani bu sorulara verilen cevaplarda cinsiyet faktörü herhangi bir farklılık göstermemiştir. Hipotezler değerlendirildiğinde Hipotez 2a “Çalışmaya tutkunluk, cinsiyete göre farklılık gösterir.” kabul edilmektedir. Ancak Hipotez 1a, 3a, 4a, 5a reddedilmektedir.

Tablo 3. Medeni Duruma Göre Farklılık Testi (t Testi) Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	Sayı(N)	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İş becerikliliği	Evli	426	3.91	1.049	1.264	.207
	Bekâr	274	3.81	.909		
Çalışmaya tutkunluk	Evli	426	3.91	1.192	2.551	.011*
	Bekâr	274	3.68	1.116		
Örgütsel erdemlilik	Evli	426	3.40	1.320	-.825	.410
	Bekâr	274	3.48	1.152		
Duygusal öz yeterlilik	Evli	426	3.55	.796	-.557	.578
	Bekâr	274	3.59	.752		
Duygusal zekâ	Evli	426	3.77	.965	-.374	.708
	Bekâr	274	3.80	.831		

Tablo 3’de Hipotez 1b, 2b, 3b, 4b, 5b “İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ medeni duruma göre farklılık gösterir.” hipotezlerine ilişkin yapılan t testi analizi sonucu gösterilmektedir. Buna göre, çalışmaya tutkunluk ile medeni durum arasında farklılığa rastlanmıştır (p=0,011 <0,05). Ancak iş becerikliliği, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ ile medeni durum arasında bir farklılığa rastlanmamıştır (p=0,207, >0,05; p=0,410, >0,05; p=0,578, >0,05; p=0,708 >0,05). Yani bu sorulara verilen cevaplarda cinsiyet faktörü herhangi bir farklılık göstermemiştir. Hipotezler değerlendirildiğinde Hipotez 2b “Çalışmaya tutkunluk, medeni duruma göre farklılık gösterir.” kabul edilmektedir. Ancak Hipotez1b, 3b, 4b, 5b reddedilmektedir.

Tablo 4. Öğrenim Düzeyine Göre Farklılık Testi (ANOVA Testi) Sonuçları

Değişkenler	Öğrenim Düzeyi	Sayı(N)	Arit. Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş becerikliliği	Lise ve altı	198	3.81	1.049	.476	.699
	Yüksekokul	94	3.86	1.022		
	Lisans	319	3.92	.982		
	Lisansüstü	89	3.87	.907		
Çalışmaya tutkunluk	Lise ve altı	198	3.80	1.269	.609	.609
	Yüksekokul	94	3.93	1.220		
	Lisans	319	3.83	1.100		
	Lisansüstü	89	3.70	1.112		
Örgütsel erdemlilik	Lise ve altı	198	3.51	1.328	.555	.645
	Yüksekokul	94	3.35	1.114		
	Lisans	319	3.44	1.282		
	Lisansüstü	89	3.34	1.148		
Duygusal öz yeterlik	Lise ve altı	198	3.51	.792	1.268	.284
	Yüksekokul	94	3.67	.872		
	Lisans	319	3.59	.767		
	Lisansüstü	89	3.51	.676		
Duygusal zekâ	Lise ve altı	198	3.65	1.035	1.927	.124
	Yüksekokul	94	3.87	1.008		
	Lisans	319	3.82	.865		
	Lisansüstü	89	3.84	.638		
Toplam		700	3.78	.914		

Tablo 4'te Hipotez 1c, 2c, 3c, 4c, 5c “İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ öğrenim düzeyine göre farklılık gösterir.” hipotezlerine ilişkin yapılan ANOVA testi sonucu verilmiştir. Sonuçlara göre iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ ile öğrenim düzeyi arasında farklılık bulunmamaktadır ($p = 0,699, >0,05$; $p = 0,609, >0,05$; $p = 0,645, >0,05$; $p = 0,248, >0,05$; $p = 0,124 > 0,05$). Dolayısıyla Hipotez 1c, 2c, 3c, 4c, 5c reddedilmiştir.

Tablo 5. Görev Türüne Göre Farklılık Testi (ANOVA Testi) Sonuçları

Değişkenler	Görev türü	Sayı(N)	Arit. Ort.	Std. Hata	F	P
İş becerikliliği	Doktor	370	3.93	1.057	1.273	.282
	Diğer sağlık profesyonelleri	65	3.75	.867		
	İdari personel	183	3.86	.878		
	Destek hizmetleri	82	3.73	1.055		
Çalışmaya tutkunluk	Doktor	370	3.84	1.194	1.179	.147
	Diğer sağlık profesyonelleri	65	3.54	1.062		
	İdari personel	183	3.91	1.145		
	Destek hizmetleri	82	3.74	1.153		
Örgütsel erdemlilik	Doktor	370	3.51	1.295	3.044	.028*
	Diğer sağlık profesyonelleri	65	3.49	1.106		
	İdari personel	183	3.20	1.202		
	Destek hizmetleri	82	3.57	1.267		
Duygusal öz yeterlik Duygusal öz yeterlilik	Doktor	370	3.62	.811	2.416	.065
	Diğer sağlık profesyonelleri	65	3.35	.672		
	İdari personel	183	3.54	.724		
	Destek hizmetleri	82	3.54	.804		
Duygusal zekâ	Doktor	370	3.77	.985	.709	.547
	Diğer sağlık profesyonelleri	65	3.83	.601		
	İdari personel	183	3.84	.862		
	Destek hizmetleri	82	3.67	.903		
	Toplam	700	3.78	.914		

Tablo 5'te Hipotez 1d, 2d, 3d, 4d, 5d “İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ görev türüne göre farklılık gösterir.”

hipotezlerine ilişkin yapılan ANOVA testi sonucu verilmiştir. Sonuçlara göre iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ ile öğrenim düzeyi arasında farklılık bulunmamaktadır ($p = 0,282, >0,05$; $p = 0,147, >0,05$; $p = 0,065, >0,05$; $p = 0,547 >0,05$). Dolayısıyla Hipotez 1d, 2d, 4d, 5d reddedilmiştir. Ancak örgütsel erdemlilik ile görev türü arasında farklılık görülmektedir ($p = 0,028 <0,05$). Hipotez 3d “Örgütsel erdemlilik, görev türüne göre farklılık gösterir.” kabul edilmektedir.

Tablo 6. Yaşa Göre Farklılık Testi (ANOVA Testi) Sonuçları

Değişkenler	Yaş	Sayı(N)	Arit. Ort.	Std. Hata	F	p
İş becerikliliği	18-32	382	3.86	.973	.253	.777
	33-47	289	3.87	1.022		
	48-62	29	4.00	1.069		
Çalışmaya tutkunluk	18-32	382	3.70	1.160	9.346	.000*
	33-47	289	3.90	1.151		
	48-62	29	4.59	1.086		
Örgütsel erdemlilik	18-32	382	3.46	1.217	.120	.887
	33-47	289	3.41	1.275		
	48-62	29	3.41	1.593		
Duygusal öz yeterlilik	18-32	382	3.59	.750	3.353	.336
	33-47	289	3.50	.808		
	48-62	29	3.86	.789		
Duygusal zekâ	18-32	382	3.79	.846	.302	.739
	33-47	289	3.76	.958		
	48-62	29	3.90	1.291		
Toplam		700	3.78	.914		

Tablo 6’te Hipotez 1e, 2e, 3e, 4e, 5e “İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ yaşa göre farklılık gösterir.” hipotezlerine ilişkin yapılan ANOVA testi sonucu verilmiştir. Sonuçlara göre iş becerikliliği, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ ile yaş arasında farklılık bulunmamaktadır ($p = 0,777, >0,05$; $p = 0,887, >0,05$; $p = 0,336, >0,05$; $p = 0,739 >0,05$). Dolayısıyla

Hipotez 1e, 3e, 4e, 5e reddedilmiştir. Ancak çalışmaya tutkunluk ile yaş arasında farklılık görülmektedir ($p=0,000 <0,05$). Hipotez 2e “Çalışmaya tutkunluk, yaşa göre farklılık gösterir.” kabul edilmektedir.

Tablo 7. Kurum Çalışma Süresine Göre Farklılık Testi (ANOVA Testi) Sonuçları

Değişkenler	Çalışma süresi	Sayı(N)	Arit. Ort.	Std. Hata	F	p
İş becerikliliği	1-12 yıl	606	3.87	1.009	.113	.894
	13-24 yıl	81	3.88	.914		
	25-36 yıl	13	4.00	1.000		
Çalışmaya tutkunluk	1-12 yıl	606	3.77	1.169	5.501	.004*
	13-24 yıl	81	4.10	1.079		
	25-36 yıl	13	4.54	1.198		
Örgütsel erdemlilik	1-12 yıl	606	3.44	1.241	.183	.833
	13-24 yıl	81	3.42	1.331		
	25-36 yıl	13	3.23	1.589		
Duygusal öz yeterlilik	1-12 yıl	606	3.55	.778	.957	.384
	13-24 yıl	81	3.67	.806		
	25-36 yıl	13	3.69	.630		
Duygusal zekâ	1-12 yıl	606	3.78	.891	.973	.378
	13-24 yıl	81	3.70	1.078		
	25-36 yıl	13	4.08	.862		
Toplam		700	3.78	.914		

Tablo 7’de Hipotez 1f, 2f, 3f, 4f, 5f “İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ kurum çalışma süresine farklılık gösterir.” hipotezlerine ilişkin yapılan ANOVA testi sonucu verilmiştir. Sonuçlara göre iş becerikliliği, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ ile kurum çalışma süresi arasında farklılık bulunmamaktadır ($p = 0,894, >0,05$; $p = 0,833, >0,05$; $p = 0,344, >0,05$; $p = 0,378 >0,05$). Dolayısıyla Hipotez 1, 3, 4, 5 reddedilmiştir. Ancak çalışmaya tutkunluk ile kurum çalışma yılı arasında farklılık görülmektedir ($p = 0,004 <0,05$). Hipotez 2 “Çalışmaya tutkunluk, kurum çalışma süresine göre farklılık gösterir.” kabul edilmektedir.

Tablo 8. Kurum Türüne Göre Farklılık Testi (t Testi) Sonuçları

Değişkenler	Çalışılan Kurum	Sayı(N)	Arit. Ort.	Std. Sapma	t	p
İş becerikliliği	Tıp Fakültesi Hastanesi	330	3.84	1.006	-.879	.380
	Devlet Hastanesi	370	3.90	.988		
Çalışmaya tutkunluk	Tıp Fakültesi Hastanesi	330	3.76	1.164	-1.177	.240
	Devlet Hastanesi	370	3.87	1.169		
Örgütsel erdemlilik	Tıp Fakültesi Hastanesi	330	3.24	1.263	-3.852	.000*
	Devlet Hastanesi	370	3.61	1.228		
Duygusal öz yeterlilik	Tıp Fakültesi Hastanesi	330	3.54	.779	-.793	.428
	Devlet Hastanesi	370	3.59	.778		
Duygusal zekâ	Tıp Fakültesi Hastanesi	330	3.75	.916	-.861	.389
	Devlet Hastanesi	370	3.81	.913		

Tablo 8’de Hipotez 1g, 2g, 3g, 4g, 5g “İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlilik, duygusal zekâ kurum türüne göre farklılık gösterir.” hipotezlerine ilişkin yapılan t testi analizi sonucu gösterilmektedir. Buna göre, örgütsel erdemlilik ile çalışılan kurum arasında farklılığa rastlanmıştır ($p=0,000<0,05$). Ancak iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ ile medeni durum arasında bir farklılığa rastlanmamıştır ($p=0,380, >0,05$; $p=0,240, >0,05$; $p=0,428, >0,05$; $p=0,389>0,05$). Yani bu sorulara verilen cevaplarda çalışılan kurum faktörü herhangi bir farklılık göstermemiştir. Hipotezler değerlendirildiğinde Hipotez 3g “Örgütsel erdemlilik, kurum türüne göre farklılık gösterir.” kabul edilmektedir. Ancak Hipotez 1g, 2g, 4g, 5g reddedilmektedir.

4. Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik puanlarının, çeşitli sosyo-demografik (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev değişkeni, yaş, çalışma süresi, kurum çalışma süresi, gelir düzeyi değişkenleri) açılarından farklılık oluşturduğu saptanmıştır. Bunlar ayrıntılı olarak verilmektedir.

İlk olarak araştırma sonucunda katılımcıların iş becerikliliği ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu sonucun aksine literatürde pek

çok çalışmaya rastlanmaktadır. Petrou ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmada erkeklerin kadınlardan daha fazla iş becerikliliğine sahip olduğu (Petrou ve diğerleri, 2016), Van Hoof ve Van Hooft (2014) ise tam tersine kadınların erkeklerden daha çok iş becerikliliğine sahip olduğu (Van Hoof ve Van Hooft, 2014) sonucuna varılmıştır. Ayrıca daha yaşlı ve daha deneyimli çalışanların genç ve daha az deneyimli çalışanlara göre daha becerikli olacağı tespit edilmiştir (Zacher ve diğerleri, 2016).

İkinci olarak araştırma sonucunda katılımcıların çalışmaya tutkunluğun cinsiyete, medeni duruma, yaşa ve çalışma yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Ancak diğer demografik değişkenler ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Literatür incelendiğinde benzer çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır. Topaloğlu ve diğerleri (2019) tarafından yapılan çalışmada çalışmaya tutkunluk ile cinsiyet ve yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (Topaloğlu ve diğerleri, 2019). Örucü (2018) çalışmasında çalışmaya tutkunluk boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir (Örucü, 2018). Şahin ve diğerleri (2018) çalışmasında çalışmaya tutkunluk düzeyleri yaş gruplarına, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir (Şahin ve diğerleri, 2018). Harputluoğlu ve Polat (2017) çalışmasında yaş, aylık gelir ve kurumda çalışma deneyimine göre iş görenlerin işe tutkunluklarının farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir (Harputluoğlu ve Polat, 2017). Sharma ve diğerleri (2017) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre yaş, öğrenim düzeyi ve deneyimle önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur (Sharma ve diğerleri, 2017). Köse tarafından çalışmaya tutkunluk ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Köse, 2016). Bahsedilen tüm bu çalışmaların aksine Malekiha ve Abedi (2014) tarafından yapılan çalışmada çalışmaya tutkunluk ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Malekiha ve Abedi, 2014). İşe tutkunluğun boyutlarının demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (Gençer ve Ayyıldız, 2018).

Üçüncü olarak araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel erdemliliğin görev türüne ve kuruma göre farklılık gösterdiği; yaş, cinsiyet, medeni durum, kurum çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Literatürdeki çalışmalara incelendiğinde örgütsel erdemlilik ve demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar kadar (Manikandan ve Anipriya, 2014) örgütsel erdemlilik ile demografik değişkenlerin anlamlı şekilde farklılaştığını elde eden çalışmalar bulunmaktadır (Kotbaş, 2018). Örgütsel erdemliliğin ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık elde eden çalışmalar yanında (Aktaş, 2008; Buluç, 2008; Peterson, 2003; Yıldırım, 2006) farklılık olmadığı sonucuna varan çalışmalar görmek mümkündür (Yılmaz ve Taşdan, 2009). Yancı (2011)'nin çalışma sonucuna göre yaşa göre örgütsel erdemliliğin farklılaştığı bulunmuştur. Aktaş (2008) ve Cameron (1986) tarafından bireylerin tecrübelerinin artmasıyla orantılı olarak olumsuzlukların üstesinden gelebilme ve sorunları çözme becerilerinin de arttığı tespit edilmiştir (Aktaş, 2008; Cameron, 1986). Örgütsel erdemliliğin medeni durum değişkeni bakımından farklılaşmadığına yönelik sonuçlar görülmektedir (Yancı, 2011; Aktaş, 2008).

Dördüncü olarak araştırma sonucunda katılımcıların duygusal öz yeterlikleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Literatürde bu çalışma ile benzer ve farklı çalışmalar olduğu görülmektedir. Türe ve Akkoç (2019) tarafından yapılan çalışma sonucuna göre medeni durum ve cinsiyete göre öz yeterlilik algılarında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur (Türe ve Akkoç, 2019). Benzer şekilde öz yeterlilik algısının medeni duruma göre farklılık göstermediğine dair çalışmalar bulunmakla birlikte (Yılmaz-Koçak 2017) evlilerin öz yeterlilik algılarının bekârlara kıyasla daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar da literatürde yer almaktadır (Baysal, 2010; Sergek ve Sertbaş, 2006). Aydın (2011) tarafından yapılan çalışmada elde edilen sonuçlara göre cinsiyete göre genel öz yeterlilik düzeyinde farklılık bulunmuştur (Aydın, 2011). Bunu tersine pek çok çalışmada öz yeterlilik düzeyinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Kim ve diğerleri, 2015; Barut, 2011; Scholz, Doña, Sud ve Schwarzer, 2002).

Son olarak araştırma sonucunda katılımcıların duygusal zekâları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, birçok çalışmada duygusal zekânın demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Sergio ve diğerleri, 2015; Şat ve diğerleri, 2015; Adeyemo, 2008). Özbozkurt (2019) tarafından yapılan çalışmada duygusal zekânın öğrenim durumu ile anlamlı bir farklılığının bulunduğu, yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığının bulunmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Özbozkurt, 2019). Aslan ve Özata (2008)'nin çalışmasında duygusal zekâ puanları cinsiyet ve yaş değişkeni açısından farklılık göstermemiştir (Aslan ve Özata, 2008). Bar-On (1997)'un çalışma sonucuna göre cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmaz iken yaş ile duygusal zekâ arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir (Bar-On, 1997). Yücel ve Saka Ilgın (2016)'ın çalışma sonucuna göre duygusal zekânın yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği fakat öğrenim durumu değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir (Yücel ve Saka Ilgın, 2016).

Kaynakça

- Adeyemo, D.A. (2008). Demographic characteristics and emotional intelligence among workers in some selected organisations in Oyo State, Nigeria. *Vision*, 12(1), 43-48.
- 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.
- Aktaş, H.G. (2008). *Öğretmenlerde denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık*. Yüksek lisans tezi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.

- Atakan, C., Karabulut, İ., ve Öztürk, F. (2006). İki boyutlu veriler için görsel etkili bazı betimsel istatistikler. *Selçuk Üniversitesi Fen Fakültesi Fen Dergisi*, 2 (27), 37-48.
- Aydiner, B.B. (2011). *Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçlarının alt boyutlarının genel öz yeterlilik yaşam doyumu ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- 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.
- Barclay, L.A., Markel, K.S., Yugo, J.E., ve Chisa,E.L.(2010). *The practice of virtue in organizations: Meaningful work and persons with disabilities*. Meeting of the Academy of Management, Montreal.
- Bar-On, R. (1997).*Emotional quotient inventory: a measure of emotional intelligence technical manual, north tonawanda*, New York: N.Y. Multi Health Systems, Inc.
- Bar-On, R.(2005). The Bar-On model of emotional-social intelligence. In: Fernández-Berrocá P, Extremera N, (Guest Editors), Special Issue on Emotional Intelligence, *Psicothema*, 17. www.eiconsortium.org veritabanından16 Mayıs 2019'da alınmıştır.
- Barut, E. (2011). *İlköğretim II. kademe sosyal bilgiler öğretmenlerinin öz yeterliliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Ankara İli Örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baumeister, R.F.,ve Bushman, B.J. (2011). *Social psychology and human nature*. (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Baysal, E. (2010). *Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi: bir üniversite hastanesinde saha çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 571-602.

- Cameron, K.S. (1986). A study of organizational effectiveness and its predictors. *Management Science*, 32, 87-112.
- Cameron, K.S., Bright, D., ve Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766-790.
- Cassidy, S., ve Eachus, P. (2002). Developing the computer self-efficacy (CSE) scale: Investigating the relationship between CSE, gender and experience with computers. *Journal of Educational Computing Research*, 26, 133-153.
- Caza, A., Barker, B.A., ve Cameron, K.S. (2004). Ethics and ethos: The buffering and amplifying effects of ethical behavior and virtuousness. *Journal of Business Ethics*, 52(2), 169-178.
- 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.
- Choi, S., Klumper, D.H., Sauley, K.S. (2013). Assessing emotional self-efficacy: Evaluating validity and dimensionality with cross-cultural samples. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 97-123.
- Çelik, Ş.Y., ve Arslan, F.T.D., (2006). *Normal dağılım ve normal dağılımla ilgili çıkarımlar*. Yüksek lisans tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, F., ve Fıkrıkoca, A. (2010). Rol ötesi olumlu davranışlar kişisel ve tutumsal faktörlerle öngörülebilir mi?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(04), 041-066.
- 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.
- Demirel, E.T., ve Derin, N. (2013). Sağlık hizmetlerinde kalitenin göstergesi olan hasta memnuniyetine yönelik ölçek geliştirme çalışması. *International Journal of Social Science*, 6(2), 1111-1130.
- 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.
- Eşkin Bacaksız, F. (2016). *Örgütsel erdemliliğin hemşirelerin örgütle özdeşleşme düzeylerine ve performanslarına etkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracı rolü*. Doktora tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Freberg, L.A. (2010). *Discovering biological psychology*. Ed: Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- 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.







- Gencer, K., ve Ayyıldız, T. (2018). Demografik özellikler ve psikolojik koşulların işe tutkunluğa etkisi: Otel işletmeleri örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 601-619.
- Goleman, D.(1995). *Duygusal zekâ*. (Çev. Banu Seçkin Yüksel), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Grant, A.M.,ve Ashford, S.J., (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Güzel, Ş. (2020), *Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin, öz yeterliğin ve duygusal zekanın aracılık rolü*, Doktora tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Härdle, W, ve Simar, L. (2007). *Applied multivariate statistical analysis*. Berlin: Springer.
- Harputluoğlu, D.D., ve Polat, D.D. (2017). İşe tutkunluk ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama, *SOBİDER Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (13), 435-450
- Hartog, D.N.D., Belschak, F.D., (2012). Work engagement and machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107, 38.
- Hessler H.M,ve Fainsilber-Katz L.F.(2010). Brief report: Associations between emotional competence and adolescent risky behaviour. *Journal of Adolescence*, 33(1), 241-246.
- 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.
- Johnson, R.A. ve Wichern D.W. (1992). *Applied multivariate statistical analysis*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalaycı, Ş., (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplanseren, S., ve Örucü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-19.
- Kerse, G.(2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçeye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kesici, T. ve Kocabaş, Z. (1998). *Biyoistatistik*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Kim, H., Lee, E.K. ve Park, S.Y. (2015). Critical thinking disposition, selfefficacy, and stress of korean nursing students. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(18), 1-5.
- 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.

- Kotbaş, S. (2018). *Örgütsel erdemlilik ile örgütsel sağlık arasındaki ilişkinin öğretmen algularına göre incelenmesi*. Doktora tezi, Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lehmann, E.L. (1986). *Testing statistical hypotheses*. Wiley Series in Probability and Mathematical Statistics.
- Luszczynska, A., Scholz, U., ve Schwarzer, R. (2005). The general self efficacy scale: Multicultural validation studies, *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Malekiha, M., ve Abedi, M.R. (2014). The relationship between work engagement and happiness among nurses in Iran. *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, 40 (1), 809-816.
- Manikandan, K., ve Anipriya, S. (2014). Organizational justice, organizational virtuousness and performance among bank employees. *SAARJ Journal on Banking & Insurance Research*, 3(2), 49-62.
- Mayer, J.D., ve Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- 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 crafting. *Human Relations*, 69(6) 1287-1313.
- Özbozkurt, O.B. (2019). Duygusal Zekâ Ve İş Gören Performansının Demografik Değişkenler İle İlişkisi: Mersin İlinde Bir Araştırma. *Sciences*, 5(15), 331-343.
- Özer Topaloğlu, E., Sönmez, R., ve Yazgan, A.E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerine. *Journal of BRSA Banking & Financial Markets*, 13(1).
- Park, N., ve Peterson, C.M. (2003). *Virtues and organization*, Cameron, KS, Eds: Dutton, JE, Quinn R, Eds: Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline.
- Pearson, A.V. ve Hartley, H.O. (1972). *Biometrika tables for statisticians*. England: Cambiridge.
- Peterson, C. (2003). Classification of positive traits in youth. *Promoting positive child, adolescent, and family development*, 4, 227-255.
- 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.
- Petrou, P., Demerouti, E., ve Xanthopoulou, D. (2016). Regular versus cutback-related change: The role of employee job crafting in organizational change contexts of different nature. *International Journal of Stress Management*, 24, 62-85.
- Poon, J.M.L. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1149.
- 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.
- 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.
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S. and Schwarzer, R. (2002). Is general selfefficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242- 251.
- 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.
- Sergek, E., ve Sertbaş, G. (2006). SSK hastanesinde çalışan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ve öz-etkililik, yeterlilik düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 41-48.
- Sergio, R.P., Dungca, A.L., Ormita, L.A.G. (2015). The demographic variables and emotional intelligence as correlates of work values: A cross-cultural examination towards organizational change. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 167-175.
- Sharma, A., Goel, A., ve Sengupta, S. (2017). How does Work Engagement vary with Employee Demography?: Revelations from the Indian IT industry. *Procedia computer science*, 122, 146-153.
- Siegle, D.(2000). *An introduction to self-efficacy*. Retrieved 18th February, <http://www.gifted.uconn.edu/siegle/self-efficacy/section1.html>.veritabanından 23 Mayıs 2019'da alınmıştır.
- 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.
- Şahin, S., Yozgat, U., ve Yakşi, E. (2018). Çalışmaya tutkunluk düzeyinin hastane türü, hastane lokasyonu ve bazı sosyo-demografik-mesleki özelliklere göre incelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 163-183.
- Şat, A., Amil, O., ve Özdevcioğlu, M. (2015). Duygusal zekâ ve duygusal emek düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi: Özel okul öğretmenleri ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(39), 1-20.
- Tabachnick, B.G., ve Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, Pearson
- 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.
- Türe, A., ve Akkoç, İ. (2019). Hemşirelerde öz-yeterliliğin girişimci davranışa etkisi ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *Toros Üniversitesi İİBF sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 86-107.
- Van Hoof, M.L.,ve Van Hooft, E.A. (2014). Boredom at work: Proximal and distal consequences of affective work-related boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 348-359.
- Vincent-Hoper, S., Muser, C., ve Janneck, M.(2012). Transformational leadership, work engagement, and occupational success. *Career Development International*, 17(7), 665.
- Vroom, V.H.(1967). *Work and motivation*. John Wiley and Sons Inc.
- Willemse, M.(2008). Exploring the relationship between self-efficacy and aggression in a group of adolescents in the peri-urban town of worcester. Unpublished Master of Art Thesis. University of Stellenbosch.
- Wood, R., Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- 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.
- Yancı, F. (2011). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2009). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, C. (2006). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin örgütsel sağlık üzerindeki etkisi: Ankara ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yücel, İ., ve Ilgın, K.S. (2016). Yaş ve öğrenim durumunun duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkileri: sağlık sektöründe bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 623-643.
- Zacher, H., Hacker, W., ve Frese, M. (2016). Action regulation across the adult lifespan (ARAL): A meta-theory of work and aging. *Work, Aging and Retirement*, 2, 286-306.

EK 1: Etik Kurul Formu

 SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	T.C. SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu	 SELÇUK ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
Sayı: 1901		Tarih: 12/11/2018
ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME FORMU		
Toplantı tarihi:	31.10.2018	
Toplantı no:	02	
Proje no:	1901	
Karar no:	2018/164	
<p>Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Prof. Dr. Şebnem ASLAN'ın "Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği İle Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin Öz Yeterliliğin ve Duygusal Zekanın Aracılık Rolü" adlı çalışması görüşüldü. Çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur</p>		
Doç. Dr. Kezban TEPELİ (Başkan)		Doç. Dr. Özlem KARAKUŞ (Üye) KATILMADI
Prof. Dr. Ramazan ARI (Üye)		Dr. Öğr. Üyesi Emel FİLİZ (Üye) Dr. Öğr. Üyesi Hacer Alan DİKMEN (Üye)
Prof. Dr. Şebnem ASLAN (Üye) KATILMADI		Dr. Öğr. Üyesi Muhammet Ali CEBİRBAY (Üye)
Doç. Dr. Sema YILMAZ (Üye)		Dr. Öğr. Üyesi İbrahim BAYRAK (Üye)
Prof. Dr. Nazan AKTAŞ (Üye)		Dr. Öğr. Üyesi Devlet ALAKOÇ FIRPIR (Üye)
Doç. Dr. Deniz TANYER (Üye)		Dr. Öğr. Üyesi Fatma ÖZLEM YILMAZ (Üye)
Prof. Dr. Fatma TAŞ ARSLAN (Üye) KATILMADI		Dr. Öğr. Üyesi Doğa BAŞER (Üye)