



Article Info/Makale Bilgisi

Received/Geliş: 01.10.2024 Accepted/Kabul: 21.03.2025

DOI: 10.30794/pausbed.1559363

Research Article/Araştırma Makalesi

Kılınç, M. (2025). "İşe Tutkunluk, Politik Yeti, Kariyer Başarısı ve İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 69, ss. 217-233.

İŞE TUTKUNLUK, POLİTİK YETİ, KARIYER BAŞARISI VE İŞE ANGAJE OLMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet KILINÇ*

Öz

Modern iş hayatında kariyer başarısı iş görenler için güdüleyici bir etmendir. Özellikle sağlık sektörü gibi hizmet sektöründe bulunan örgütlerde çalışanların en verimli şekilde değerlendirilmesi onların kariyerlerini de iyi yönetmeleri ile yakından ilişkilidir. Çalışma verileri, 393 sağlık çalışanından elde edilmiştir. SPSS ve AMOS programları ile Process Macro eklentisi kullanılarak yapılan analizler sonucunda; işe tutkunluk ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide işe angaje olmanın aracı, politik yetinin ise düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir. İşe angaje olma ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide de ise politik yetinin düzenleyici rolü tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının kariyer başarılarında işe tutkunluk ve işe angaje olma ile birlikte politik yetinin de önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık hizmetlerinde verimli insan kaynağı kullanımını desteklemek üzere sağlık çalışanlarının işe tutkunluğunu ve angaje olmasını arttıracak çalışmalarla birlikte politik yeteneklerine de katkı sağlayacak eğitim ve etkinliklerin yapılması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: İşe tutkunluk, Politik yeti, Kariyer başarısı, İşe angaje olma, Sağlık çalışanları.

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK PASSION, POLITICAL SKILL, CAREER SUCCESS AND WORK ENGAGEMENT: A STUDY ON HEALTH CARE WORKERS

Abstract

In modern business life, career success is a motivating factor for employees. Especially in organizations in the service sector, such as the health sector, the most efficient evaluation of employees is closely related to their good management of their careers. The study data was obtained from 393 healthcare workers. As a result of the analyses conducted using the Process Macro add-on with SPSS and AMOS programs, it was determined that engagement in work is a mediator and political skill is a moderator in the relationship between work passion and career success. The moderator role of political skill was also determined in the relationship between work engagement and career success. It was concluded that political skill is also an important factor in the career success of healthcare workers, along with work passion and work engagement. In order to support the efficient use of human resources in healthcare services, it is recommended that studies be carried out to increase the work engagement and work passion of healthcare workers, as well as training and activities that will contribute to their political skills.

Keywords: Work passion, Political skill, Career success, Work engagement, Health care workers.

*Dr. Öğr. Üyesi, Bayburt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, BAYBURT.
e-posta: mehmetkilinc@bayburt.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0001-6835-9325>)

1. GİRİŞ

Birçok örgüt sürdürülebilir bir başarı elde edebilmek için çalışanları en verimli şekilde kullanabilecekleri çeşitli yollar aramakta ve farklı uygulamalarla bu verimliliği arttırmaya çalışmaktadır. Hizmet sektöründe faaliyet gösteren sağlık kurumlarında da bir örgütün başarısı çalışanların verimliliğinden oldukça etkilenmektedir. İşletmelerde, çalışanları en iyi şekilde değerlendirmek amacıyla onların kariyerlerini planlayan, işe angaje olma ve işe tutkunluk düzeylerini geliştirmeye çalışan insan kaynakları departmanı gibi birimler bulunmaktadır. Kariyerleri iyi planlanan çalışanların yeteneklerinden örgüt yararına daha çok faydalanılabilmesi olasıdır. Fakat kariyer başarısı sadece çalışanın yetenekleri ile doğru orantılı bir unsur değildir. Kişinin işine tutkuyla bağlı olması, işe angaje olma düzeyi ve örgüt içerisindeki politik yetisinin de kariyer başarısına etki eden faktörlerden birkaçı olduğu söylenebilir.

Çalışanın yaptığı işe heves duyması ve işinden tatmin olması şeklinde tanımlanan işe tutkunluk kavramı, bireyin işine duygusal olarak da yüklediği anlamı ifade etmektedir (Harter vd., 2002; Şener, 2018). İşine tutkun şekilde bağlı çalışan bireylerin daha olumlu bir tavır içerisinde oldukları ve örgütle duygusal bir ilişki kurarak çalıştığı örgütün başarısına katkıda bulundukları ifade edilmektedir (Jacobs, 2013). Dolayısıyla çalışanların işe tutkunlukları onların örgütle bağlarını güçlendirerek işe angaje olma düzeylerini arttıran ve performans artışıyla birlikte örgüte doğrudan olumlu etki eden, ayrıca çalışanların kariyer başarılarını gerçekleştirmelerine katkıda bulunan bir kavramdır.

Fakat bazı çalışanların kariyerlerinde yalnızca iş performansına bağlı olarak yükselmediği belirtilebilir. İş performansının yanında çalışanın iletişimi ile de ilgili olan politik yetilerin, çalışanların kariyerleri üzerinde etkileri bulunmaktadır (Blickle vd., 2011: 3026). Kariyer başarısında önemli etkileri olan, dürüstlük, diğer çalışanları dinleme, onları sevmek ve onlarla iyi bağlantılar oluşturma gibi yeteneklerin politik yetiye sahip insanların özelliklerinden olduğu ve kariyerlerindeki başarıya önemli etkisinin olduğu ortaya koyulmaktadır (Demirbağ, 2016: 98). Çalışanın işine tutkun olması ve işinde iyi performans göstermesinin yanında üstlerini etkileyebilmeleri ve bu performanslarıyla onları ikna edebilmeleri de kariyer başarısına etki eden etkenlerdendir. Çalışanın politik yetileri üstleri etkileyebilme ve kararlarını değiştirebilme konusunda belirleyici hususlardan biridir (Bolat ve Katı, 2016: 35; Ferris vd., 2010: 89). Bu noktada çalışanların kariyer başarılarında işe angaje olma ve işe tutkunluk gibi faktörlerle birlikte politik yetilerinin de belirleyici olduğu düşünülebilir.

Yapılan literatür incelemelerinde işe tutkunluk, işe angaje olma, kariyer başarısı ve politik yetinin kısıtlı da olsa genel olarak birbirlerinden ayrı şekilde çalışıldığı belirlenmiştir. Ancak kavramları birlikte inceleyen ve aralarındaki aracı ve düzenleyici rolü araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmada ilk olarak işe tutkunluk, kariyer başarısı, işe angaje olma ve politik yeti kavramlarından bahsedilmiş, sonrasında ise araştırma bulguları ile ulaşılan sonuçlara değinilmiştir. Elde edilen sonuçlara dayanılarak sağlık kurumları ve ileride yapılabilecek araştırmalar için bazı öneriler sunulmuştur.

2. LİTERATÜR

Çalışanların iş performansına katkı sağlayabilmek için çalışma alanlarında sosyal ve olumlu bir ortama ihtiyaç duyulmaktadır. Birçok örgüt bunu sağlayabilmek için işine tutkun, politik yetileri bulunan ve iletişimi iyi çalışanlar tercih etmektedir. Bireylerin iş performansları bakımından duygusal, bilişsel ve fiziksel açıdan benliklerini örgüt için kullanabilen, işe angaje olma düzeyi yüksek çalışanlar tercih edilirken, örgütlerdeki hızlı değişimle birlikte başarıyı yakalayabilmek için aynı zamanda işinde tutkulu ve işiyle duygusal açıdan bağları bulunan çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanın işe angaje olması genel olarak fazladan rol alma, iş yüklenme ve iş tatmini gibi bazı davranış ve tutumlarla ilişki içerisindedir (Imperatori, 2017; Kahn, 1990). Tutku ise başarı ve uzun süreli motivasyonun önemli bir parçası ve bireyi harekete geçmeye iten bir güçtür. Herhangi bir düşünceye, bireye ya da nesneye yönelik beslenen sevgi de tutku olarak adlandırılmaktadır (Hoseininezhad ve Rasouli, 2022). Bu bağlamda işe tutkun ve işe angaje olma düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmini düzeylerinin ve iş performanslarının yüksek olması, aynı zamanda örgütün yararına daha çok çaba sarfetmesi beklenebilir.

İşe tutkunluk kavramında, insanların beğendiği, önemli bulduğu, zaman ve enerji harcadığı bir aktiviteye yönelik güçlü bir eğilim olarak tanımlanan tutkunluk kavramı (Vallerend, 2008) iş ile ilişkilendirilerek ele alınmıştır. Örgütlerin ve çalışanların nasıl daha yüksek düzeyde performans gösterebilecekleri hakkında yapılan çalışmalarla

birlikte bu performansa katkı sağlayacak faktörlerden birinin de iş tutkusu olduğu belirlenmiştir. Stoia'ya göre (2018) işe tutkunluk, kişinin işine yoğunlaşmış şekilde çalışmasını sağlayarak bağlılığı da arttırmaktadır. Bu bakımdan işe tutkunluğun, çalışanın iş bağlarını geliştiren ve performansını yükselten bir kavram olduğu söylenebilir. Ayrıca iş tutkunluğu, çalışanların kendilerini değerlendirmelerini sağlamakta, işten alınan tatmini arttırmakta ve çalışma ortamından kaynaklı stresle de başa çıkmayı sağlayarak iş-yaşam dengesini kurmaktadır (Çakır, 2024: 9-10).

Son yıllarda daha sık çalışılmaya başlanan **politik yeti** kavramı, diğer çalışanları iyi düzeyde anlama, onlar hakkındaki bilgisini kullanarak onların, örgütün ya da kendisinin amaçlarına katkı sağlayacak doğrultuda davranma ve onları etkileyebilme becerisi şeklinde ifade edilmektedir (Ahearn vd., 2004: 310). Diğer bir ifadeyle tanım, kişinin çalışma ortamında diğer bireyleri anlayarak edindiği bilgiyi onların kişisel ya da örgütsel amaçlarını geliştirmek ve sonucunda yine onları etkilemek için kullanabilme yeteneği şeklinde yapılmaktadır (Özkara, 2017: 103). Politik yetinin genelde bireysel çıkarlar gibi rahatsız edici kavramları da akla getirdiği söylenebilir. Fakat politik yeti, kişisel çıkar ve buna benzer olumsuz kavramlardan farklıdır. Bireyin başarıyı elde edebilmesi için gerekenleri belirleyebilmesi ve bunları nasıl elde edebileceğini anlamasına yardımcı olan politik yetiye sahip olan kişiler, istenilen sonuçlara erişebilmek için bazı stratejik hamleleri en iyi zaman ve en iyi biçimde kullanabilecek yeterli tecrübe ve bilgiye sahiptirler. Politik yetileri olmadan iş yerinde öne çıkmaya çalışan veya kendisini diğerlerine iyi şekilde sunmak için çaba harcayan kişiler diğer çalışanlar tarafından fazla kibir sahibi ya da iki yüzlü olarak algılanabilmektedir (Yıldız, 2018: 63).

Politik yetiler dört boyutta ele alınmaktadır. Bunlar *sosyal zekâ*, *kişilerarası etki*, *ilişki ağı kurma becerisi* ve *samimi görünmedir*. Kişilerarası etki gücüne sahip olan insanlar diğer insanları etkileyebilmektedir. Bu etki onların davranışlarını da etkileme yönünde katkı sağlamaktadır. Politik yetileri yüksek olan kişiler *sosyal zekâsı* ile diğer çalışanları en iyi biçimde gözlemleyerek farklı sosyal çevrelere hızlı şekilde uyum gösterebilmektedir. Bu bireylerin sezgilerinin ve insanlar arasındaki ilişkileri değerlendirme becerilerinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Politik yetilerin diğer bir alt boyutu *samimi görünmedir*. Politik yetileri olan insanlar diğerlerince daha dürüst, erdem sahibi ve içten görülmektedir. Samimi göründüklerinden dolayı kötü niyetli olarak algılanmamakta ve başkalarını istedikleri yönde harekete geçirme bakımından daha etkili olmaktadır. Son olarak politik yetileri yüksek olan kişiler *ilişki ağı kurma* bakımından yeteneklidir. Yeni çevrelere ve arkadaşlara çok rahat şekilde sahip olabilmekte ve bu ilişkiler sayesinde çeşitli amaçlarına örgüt içerisindeki koalisyon ve gruplarla ulaşabilmektedir (Blass ve Ferris, 2007; Ferris vd., 2005).

İşe angaje olma, örgüt içerisinde çalışan bireylerin örgüte karşı gösterdikleri iyi tutum ile zihnen ve duygusal açıdan yaptıkları işe bağlı olmaları ve iş için ortaya koyulan fazladan çabaları içine alan zihinsel, fiziksel ve duyuşsal boyutlarıyla olumlu ve tatmin edici bir ruh durumu biçiminde tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002). Diğer bir ifadeyle işe angaje olma, örgüt çalışanlarının performanslarını arttırabilmek için iş rollerini duyuşsal, bilişsel ve fiziksel açıdan eksiksiz ve tam bir düzeyde yerine getirmesidir (Ashforth ve Humphrey, 1995). Çalışanların iş rollerini bu düzeyde yerine getirememesi ve bağlarının zayıf olması işe angaje olma seviyesini düşürmektedir. Dolayısıyla belirtilen durum örgüt performansını olumsuz etkileyerek istenen amaç ve hedeflere erişilememesine neden olmaktadır (Kahn, 1990: 694). İşe angaje olmanın, yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkinin durumunu da yansıtan bir kavram olduğu ifade edilmektedir (Rice vd., 2012: 3). Örgüt başarısında önemli bir etken olarak görülen işe angaje olma, yöneticilerin örgütü rekabetçi bir boyuta taşıyabilmek için önem verdiği hususlardan biri durumuna gelmiştir. Fakat yöneticilerin karşılaştıkları en önemli zorluklardan bir tanesi çalışanların işe angaje edilmesidir. Çalışanın işe angaje olması örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin gelişmesine ve örgüt veriminin artmasına fayda sağlamaktadır (Bal, 2008; Wah, 1999).

Literatürde sıklıkla işe angaje olma (work engagement) ile işe tutkunluk (work passion) kavramlarının birbirlerinin yerine de kullanıldığı, "work engagement" kavramının zaman zaman işe tutkunluk şeklinde ele alındığı görülmektedir. Zıgarı ve arkadaşları tarafından 2009 ve 2011 yılında yapılan çalışmalar, işe tutkunluğun işe angaje olmanın ötesinde ve farklı bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır. İlgili çalışmalarda işe angaje olma kavramı genel olarak örgütsel ve iş etkenlerine bağlanmakta, fakat bireylerin yaptıkları işi duygusal olarak ne kadar sahiplendikleri hakkında bilgi vermemektedir. İşe angaje olma yapılan işe ve örgüte olumlu koşullar da göz önünde bulundurularak bağlanmayı ifade ederken, işe tutkunluk ise yapılan işin kendisine koşullardan bağımsız

olarak duyulan tutkuyu ifade etmektedir. Bu durum örgütsel değişimin nasıl gelişmesi gerektiği konusunda plan oluşturulmasını zorlaştırdığı için işe angaje olma kavramından farklı bir kavram ihtiyacı hissedilmiş ve işe tutkunluk kavramı oluşturulmuştur (Zigarmi vd., 2011; Zigarmi vd., 2009). Özellikle sağlık çalışanları açısından iki kavramı ele almak gerekirse örgütsel ya da iş etkenlerine bağlı olmadan çalışanların işlerini yaparken hissettikleri manevi huzur da işe tutkunluğu arttırabilecek bir etken olabilir. Bu açıdan zor koşullarda görev yapan sağlık çalışanlarının işe tutkunluk ve işe angaje olma düzeylerinin ayrı ayrı ele alınması iki kavramın sağlık çalışanlarında ne düzeyde olduğu ve örgütsel sonuçları açısından da fikir verecektir.

Kariyer başarısı, bireylerin çalışma hayatında hiyerarşik açıdan yükselmesini ifade etmekte ve yönetimce belirlenen iş pozisyonları içerisinde bir üst işe erişebilmek için atılan adımlar şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer başarısı düzeyini hiyerarşik yükselme ve maaş artışı gibi nesnel ölçütler göstermektedir. Kariyer başarısı aynı zamanda elde edilen mesleki ve kişisel başarılar şeklinde de ele alınmaktadır. Kariyer başarısına etki eden etkenler bireysel özellikler, çalışanın aile hayatı, kişiler arası ilişkileri ile demografik veya beşerî faktörlerdir (Fernando vd., 2014: 57).

Çalışanların kariyerlerinde kazandıkları başarı örgüt açısından da önemlidir. Doğrudan çalışanların performansına etki eden faktörlerden birisi olması nedeniyle örgütlerde, çalışanların kariyer planlamalarına odaklanan ve onların kariyer hedeflerini devamlı değerlendiren birimler yer almaktadır. Bu açıdan çalışanların kariyerlerine iyi ya da kötü etki eden durumların ortaya koyulması gerekmektedir. Kariyer başarısını etkileyen etkenleri inceleyen birçok araştırma yer almaktadır ve bu çalışmalarda bireylerin iyi olarak algıladıkları kariyerin onların performanslarını arttırdığı ve daha fazla başarı getirdiği belirtilmektedir (Abele vd., 2010: 196). Fakat kariyer başarısında, sadece kariyer hedeflerine bağlı olmak ve başarı ihtiyacıyla birlikte hedefleri yüksek tutmak yeterli olmamakta, ortaya koyulacak üstün performans ve yoğun çabayla elde edilebilmektedir. Sonuç olarak doğru oluşturulmuş kariyer planı ve kariyer geliştirme çalışmaları bireyle birlikte örgüt için de faydalı olmaktadır (Kendir ve Özkoç, 2018: 79).

3. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

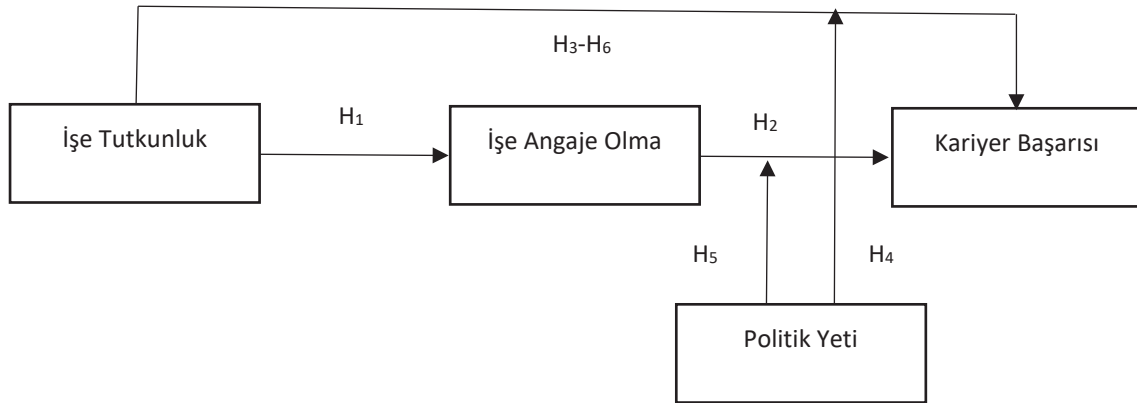
İşe tutkunluğun örgütsel ve bireysel açıdan birçok olumlu sonucu vardır. İş tutkunluğu, iş tatminini pozitif olarak etkileyen, çalışan performansını ve verimliliğini arttıran, işten ayrılma niyetini ise azaltan bir kavramdır. Kısacası iş tutkunluğu örgüt başarısına doğrudan etki eden bir faktördür (Büyükebeş ve Gökaslan, 2018: 135-153; Kaplanseren ve Örucü, 2018: 7). İşe tutkunluğun örgütsel ve bireysel açıdan birçok olumlu sonucu vardır. Özellikle tutkulu bir şekilde görev yapan çalışanlar işlerine karşı daha hevesli ve bağlı bir şekilde çalıştıkları için iş performanslarının arttığı bilinmektedir (Durgut ve Günay, 2020: 153-154). Ayrıca iş tutkunluğunun çalışma ortamında stresi azalttığı ve dolayısıyla bireysel sağlığa da olumlu etki ettiği ortaya konulmuştur. İşinde tutkun şekilde çalışan çalışanlar, tavırlarıyla diğer çalışanları da olumlu şekilde etkilemekte, işe ve örgüte dolaylı olarak katkı sağlamaktadır. İş tutkunluğu, örgütsel bağlılığı da artırarak çalışan başarısını yükseltmektedir (Özdemir vd., 2019: 710). İşe tutkunluk çalışanın bireysel gelişimine de katkı sağlamaktadır (Özkalp ve Meydan 2015: 4-19). Ayrıca işe tutkunluk, kariyer başarısı gibi tutkuya bağlı bir kavramın içselleştirilmesinde etkilidir ve çalışanların kariyerlerine katkıda bulunmaktadır (Burke vd., 2015; Lajom vd., 2018).

İşe angaje olma, işe bağlılık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi kavramlarla yakın ilişkilidir. İşe angaje olma iş doyumunu, çalışan performansını ve verimliliği arttırmakta, çalışan devrini, iş devamsızlığını ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Anand ve Madhuvanthi, 2012; Yeşilkuş vd., 2022). Örgütsel vatandaşlığın bir öncülü biçiminde de nitelendirilen işe angaje olma, çalışanın işini benimsemesini ve görev yaptığı kurum için tüm gayretini göstermesini sağlamaktadır (Ariani, 2013: 46; Cheng vd., 2014: 818; Singh vd., 2007). Daha önce yakın kavramlara yönelik yapılan çalışma sonuçlarına göre işe angaje olma örgüt başarısını (Lockwood, 2007) ve iş performansını (Ersin, 2021) arttırmakta, iş stresini ve işten ayrılma niyetini (Roozeboom ve Schelvis, 2015) ise azaltmaktadır. Başarma ihtiyacını hisseden ve kariyerlerine bağlı olan bireylerin genellikle kendilerine yüksek hedefler koydukları bilinmektedir. Kariyer hedeflerine erişebilmek yoğun bir gayret ve yüksek performans gerektirmektedir (Kendir ve Özkoç, 2018: 79). İşe angaje olma ve işe tutkunluk, bu gayret ve hedefe ulaşmada çalışana katkı sağlayabilmektedir. Çalışma değişkenleri ile ilgili yapılan çalışma sonuçlarına göre ise işe angaje olma ile kariyer başarısı (Simon, 2012), kariyer değerleri (Sorthaix vd., 2013), kariyer bağlılığı (Barnes ve Collier, 2013) ve kariyer memnuniyeti (Laschinger, 2012) ilişkilidir.

Politik yeti kavramının literatürde yapılan tanımından yola çıkılarak, çalışanın politik yeteneklerinin örgüt içerisinde diğer çalışanları daha iyi anlama, başkalarını etkileme ve bireysel ya da örgütsel hedeflerini gerçekleştirme konusunda katkı sağladığı ifade edilebilir (Özkara, 2017: 103). Dolayısıyla politik yetinin çalışanın kariyer başarısına etki edecek faktörlerden biri olduğu düşünülebilir. Çünkü politik yetenekleri yüksek düzeyde olan çalışanlar örgüt içerisinde maaş artışı ve terfi gibi ödüller elde edebilmektedir (Cingöz, 2013: 156). Literatürde politik yetinin kariyer başarısını pozitif yönde etkileyen önemli bir etken olduğunu ortaya koyan çalışma bulgularına rastlanmaktadır (Ferris, vd., 2005; Todd vd., 2009).

Değişkenler arasındaki ilişkileri sosyal sermaye teorisine dayanarak da ele almak mümkündür. Günümüzde birçok örgüt çalışanların birbirleri arasındaki ilişkilere önem vererek sorun çözümünde sosyal sermayeden sıklıkla yararlanmaktadır ve bu durum da sosyal sermayeyi örgütler için kıymetli hale getirmektedir (Güney, 2020: 477). Her bireyin bir sosyal sermayesi bulunmaktadır ve bu durum kişinin bir gruba aidiyeti ile tanımlanır. Sözü geçen aidiyet yoluyla birey, içerisinde bulunduğu grubun kaynaklarını ve ağlarını kullanabilir. Karşılıklı bir ilişki şeklinde gelişen süreçte kişi daha fazla insan tanır ve daha fazla insan tarafından tanınır (Bourdieu, 1983: 190-191; Yarcı, 2011: 131). Yani sosyal sermaye, grupların ve bireylerin kendi içlerinde oluşturdukları sosyal bağlara ve ağ kaynaklarına dayanan gizli sosyal aktivite biçimini ifade eder. İnsan sermayesi politik yetileri ve sosyal ağları temsil eder ve bir bireyin veya bir örgüt üyesinin kişisel itibarının belirlenmesine yardımcı olur. Sosyal sermaye, insanların güvenilir bilgileri paylaşarak itibarlarını artırma süreci olarak da tanımlanmaktadır. Ayrıca sosyal sermaye, ağların geliştirilmesi, bilgiye erişim, kaynaklara erişim, mentorluk gibi kariyer başarısı ile olumlu ilişki kurabilecek yolları ele alan bir kavram biçiminde ortaya koyulmaktadır (Seibert vd., 2001).

Çalışma kapsamında incelenen kavramların diğer değişkenlerle ilişkilerinden yola çıkılarak, iş tutkunluğunun işe angaje olma sürecini hızlandıracağı, bireysel ve örgütsel performansı arttırarak kariyer başarısına olumlu etki edeceği ve bu etkide politik yetilerin çalışana pozitif katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan işe tutkunluğun kariyer başarısına etkisinde çalışanın işine ne kadar angaje olduğunun da bir ara değişken rolü oynayacağı ifade edilebilir. Kavramlar arasındaki ilişki yapıları değerlendirilerek bir araştırma modeli oluşturulmuş (Şekil 1) ve hipotezler ortaya atılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

- H₁:** İşe tutkunluk işe angaje olmayı pozitif yönde istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₂:** İşe angaje olma kariyer başarısını pozitif yönde istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₃:** İşe tutkunluk kariyer başarısını pozitif yönde istatistiksel olarak etkilemektedir.
- H₄:** İşe tutkunluğun kariyer başarısı üzerine etkisinde politik yetinin düzenleyici rolü bulunmaktadır.
- H₅:** İşe angaje olmanın kariyer başarısı üzerine etkisinde politik yetinin düzenleyici rolü bulunmaktadır.
- H₆:** İşe tutkunluğun kariyer başarısı üzerine etkisinde işe angaje olmanın aracılık rolü bulunmaktadır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışmada işe tutkunluk, işe angaje olma, kariyer başarısı ve politik yeti ilişkisine odaklanılmıştır. Çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında (Hekim, Hemşire, Sağlık Lisansiyeri, Sağlık Teknikeri/Teknisyeni, Tıbbi Sekreter) işe tutkunluğun kariyer başarısı üzerine etkisinde işe angaje olmanın ara değişken rolü ile işe tutkunluğun ve işe angaje olmanın kariyer başarısı üzerine etkisinde politik yetinin düzenleyici rolünün incelenmesidir. Sağlık çalışanlarının, sağlık hizmetlerinden duyulan memnuniyet düzeyi üzerindeki önemli etkisi ve değişkenlerin sağlık çalışanları ile yakından ilgili olması çalışmanın sağlık çalışanları üzerinde yapılmasında önemli bir etken olmuştur. 2024 yılı temmuz ve ağustos ayları içerisinde kolayda örneklem yöntemiyle 393 sağlık çalışanlarından elde edilen veri seti analiz edilmiştir. Ankette beş bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde 7 ifade yer almaktadır ve demografik bilgileri (Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, Eğitim Düzeyi, Deneyim, Görev, Kurum) kapsamaktadır. Diğer dört bölümde işe tutkunluk, kariyer başarısı, işe angaje olma ve politik yeti davranışına ait 44 ifade olmak üzere ankette toplam 51 ifade bulunmaktadır. Katılımcı bilgilerini içeren betimsel sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir. Katılımcıların %52,9’unun kadın, %29,3’ünün 26-35 yaş aralığında, %58,3’ünün evli, %46,1’inin lisans mezunu, %29,5’inin 1 ile 5 yıl arasında deneyim sahibi, %32,3’ünün Hemşire ve %68,7’sinin kamu sektörü çalışanı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: Betimsel Bilgiler

Demografik / Bireysel Bulgular		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	208	52,9
	Erkek	185	47,1
Yaş	18-25	85	21,6
	26-35	115	29,3
	36-45	111	28,2
	46-55	45	11,5
	56 ve üzeri	37	9,4
Medeni Durum	Evli	229	58,3
	Bekar	164	41,7
Eğitim Düzeyi	Lise	34	8,7
	Önlisans	152	38,7
	Lisans	181	46,1
	Lisansüstü	26	6,6
Deneyim	1 yıldan az	62	15,8
	1-5 yıl	116	29,5
	6-10 yıl	95	24,2
	11-15 yıl	62	15,8
	16 yıl ve üzeri	58	14,8
Görev	Hekim	44	11,2
	Hemşire	127	32,3
	Sağlık Lisansiyeri	52	13,2
	Sağlık Teknikeri/Teknisyeni	80	20,4
	Tıbbi Sekreter	90	22,9
Kurum	Özel Sektör	123	31,3
	Kamu Sektörü	270	68,7
Toplam		393	100,0

Araştırmanın etik kurul izni, Bayburt Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’nun 04.07.2024 tarihli ve 190 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Gönüllülük esasına göre yürütülen araştırmanın katılımcı onamlarına ilişkin açıklamaları ankette belirtilmiştir.

Araştırmada bazı varsayım ve sınırlılıklar yer almaktadır. Kullanılan ölçekler bilimsel açıdan kabul edilmiş, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ölçeklerdir. Bu bakımdan ölçeklerin incelenen kavramların görülme düzeylerini doğru şekilde ölçtüğü varsayılmaktadır. Araştırmanın sadece sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olması, tercih edilen ölçekler, analizler için belirlenen istatistiki yöntemler ve verilerin elde edildiği zaman dilimindeki durumu kesitsel olarak ortaya koyması araştırmanın sınırlılıklarıdır.

4.2. Veri Toplama Araçları ve Analizi

Araştırma konusunu oluşturan kavramları ölçen işe tutkunluk, işe angaje olma, kariyer başarısı ve politik yeti ölçeklerinden faydalanılmıştır. Ölçek ifadeleri 5'li likert tipinde (1=Kesinlikle Katılmıyorum – 5=Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Değişkenlerin ölçümleri ölçek ortalamaları alınarak yapılmıştır. Puan ortalamasının yüksek olması ilgilenilen kavramın yüksek düzeyde görüldüğünü ifade etmektedir.

Vallerand ve arkadaşları tarafından (2003) geliştirilen, Kibaroglu ve arkadaşları tarafından (2023) Türkçe'ye uyarlanan İşe Tutkunluk Ölçeği, "Uyumlu İşe Tutkunluk" ve "Obsesif İşe Tutkunluk" şeklinde 2 alt boyut ve 12 ifadeden meydana gelmektedir (Örn. "Yaptığım iş hayatımdaki diğer aktiviteler ile uyumludur" ve "İşime karşı takıntılıyım"). Türkçe'ye uyarlama çalışmalarında ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.785 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte ters kodlanması gereken herhangi bir ifade bulunmamaktadır.

Schaufeli ve arkadaşları tarafından (2003) geliştirilen Utrecht İşe Angaje Olma Ölçeği'nin, Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve kısaltılmış versiyonu olan Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği 3 ya da tek boyut olarak kullanılabilir. Ölçekte 9 ifade bulunmaktadır (Örn. "İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim" ve "Yaptığım işten gurur duyuyorum"). Araştırma kapsamında tek boyut olarak ele alınan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,83 olarak belirlenmiştir. Ölçekte herhangi bir ifade ters bulunmamaktadır.

Katılımcıların kariyer başarısı düzeyleri Greenhaus vd. (1990)'nin çalışması ele alınarak Avcı ve Turunç (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Başarısı Ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçek tek boyut ve 5 ifadeden oluşmaktadır (Örn. "Kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunuz." Ve "Atama ve/veya terfi hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunuz"). Ters kodlanmış herhangi bir ifadesi olmayan ölçeğin Cronbach Alpha değeri Türkçe uyarlama çalışmalarında 0,91 olarak tespit edilmiştir.

Politik Yeti Ölçeği, Ferris ve arkadaşları (2005) tarafından oluşturulan Politik Yeti Envanteri kullanılarak Özdemir ve Gören (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Politik Yeti Ölçeği'nin 4 alt boyutu (Samimi Görünme-İlişki Ağı Kurma-Kişilerarası Etki-Sosyal Zekâ) ve 18 ifadesi bulunmaktadır (Örn. "İş yerinde, birçok önemli insan tanırım ve onlarla bağlantılarımda iyidir", "Diğer insanlara içten bir ilgi göstermeye çalışırım", "İnsanların yüz ifadelerine çok dikkat ederim" ve "Başkalarının beni sevmelerini sağlayabilirim"). Ölçekte ters kodlanan bir madde bulunmamaktadır. Uyarlama çalışmalarında ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,94 olarak bulunmuştur.

Anket yoluyla toplanan verilerin analizleri SPSS Statistics 25, AMOS 24.0 ve Process Macro v4.2 eklentileri kullanılarak yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunlukları Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) katsayıları dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 3 aralığında bulunması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Shao, 2002: 28). Elde edilen verilere göre ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 3 aralığında olduğu ve normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Daha sonra güvenilirlik analizi, frekans analizi, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), korelasyon analizi, aracı ve düzenleyici etki analizi gerçekleştirilerek elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

5. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik analizi bulguları ile aracılık (Model-4) ve düzenleyicilik (Model-1) analizi bulgularına yer verilmiştir. Geçerlik analizinde DFA sonuçlarına göre ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0.30 değerinin üzerinde olması ideal kabul edilmektedir. Bu değer altında kalan maddelerin ölçekten çıkarılması ve analizin tekrarlanması gerekmektedir (Stevens, 2002). Model uyumunu iyileştirmek için yapılan modifikasyon işlemleri sonucu program tarafından üretilen uyum iyiliği değerleri literatürde kabul görmüş uyum indeksleri dikkate alınarak değerlendirilmiş ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Uygulanan DFA sonucunda ölçek ifadelerinde yer alan herhangi bir maddenin 0.30 değerinin altında faktör yükünün bulunmadığı ve değişkenler arasında anlamlı korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan ölçeklerde modelden çıkarılan hiçbir ifade bulunmamaktadır. DFA sonucunda kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri önerilen modifikasyonlar yapılarak elde edilmiştir. **İşe tutkunluk** ölçeğinin 12 ifade ve 2 alt boyuttan (Uyumlu İşe Tutkunluk-Obsesif İşe Tutkunluk) meydana gelen yapısına ikinci düzey DFA modeli uygulanmıştır. Analiz neticesinde uyum iyiliği değerleri elde edilmiş ve modifikasyon işlemine ihtiyaç duyulmamıştır. İşe tutkunluk ölçeğinin öngörülen iki faktörlü teorik yapısının veri ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir. 5 ifade ve tek boyuttan oluşan **kariyer başarısı ölçeğine** uygulanan tek faktörlü DFA sonucunda önerilen modifikasyon işlemleri kovaryans denilen iki yönlü oklar ($\leftrightarrow$) ile birbirine bağlanarak ($kb1 \leftrightarrow kb3$; $kb4 \leftrightarrow kb5$) kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri elde edilmiş ve ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. **İşe angaje olma ölçeği** 9 ifade ve tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Uygulanan tek faktörlü DFA sonucunda uyum iyiliği değerleri sağlanamamış ve önerilen modifikasyon işlemi gerçekleştirilmiştir ($iao1 \leftrightarrow iao2$). Modifikasyon işlemi sonrasında ölçeğin tek faktörlü yapısının veriyle uyumlu olduğu ortaya koyulmuştur. **Politik yeti ölçeği** ise 18 ifade ve 4 alt boyuttan (Samimi Görünme-İlişki Ağı Kurma-Kişilerarası Etki-Sosyal Zekâ) oluşmaktadır. Uygulanan ikinci düzey DFA ile ölçek test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda önerilen modifikasyon işlemi ($py2 \leftrightarrow py3$) yapılarak ölçeğin 4 boyutlu yapısı doğrulanmıştır (Tablo 2).

Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alpha bulguları ile test edilmiştir. Cronbach Alpha değerinin 0.6 düzeyinin üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduklarını göstermektedir (Ateş ve Sevindi, 2013: 86). Uygulanan analiz sonuçlarına göre Cronbach Alpha değeri sırasıyla İşe Tutkunluk Ölçeğinin 0.907, Kariyer Başarısı Ölçeğinin 0.859, İşe Angaje Olma Ölçeğinin 0.902 ve Politik Yeti Ölçeğinin 0.954 olarak belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: DFA Modellerine İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

	İşe Tutkunluk	Kariyer Başarısı	İşe Angaje Olma	Politik Yeti	Kabul Edilebilir Uyum*
χ^2/df	2.50	3.37	3.93	4.17	<5
RMSEA	0.06	0.08	0.09	0.09	<0.10
GFI	0.94	0.99	0.95	0.86	≥ 0.85
AGFI	0.92	0.95	0.91	0.82	≥ 0.80
CFI	0.96	0.99	0.96	0.92	≥ 0.85
NFI	0.94	0.99	0.94	0.89	≥ 0.85
IFI	0.96	0.99	0.96	0.92	≥ 0.85
TLI	0.95	0.97	0.94	0.90	≥ 0.85
SRMR	0.04	0.02	0.04	0.04	<0.08
p	0.00	0.02	0.00	0.00	<0.05
Cronbach Alpha	0.907	0.859	0.902	0.954	

Kaynak: Bayram, 2010; Byrne ve Campbell, 1999; Gürbüz, 2019; Kline, 2011; Schermelleh-Engel vd., 2003

Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü, şiddeti ve anlamlılıkları ile ölçek ortalamaları hesaplanarak elde edilen sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir. Ölçek ortalamalarının orta düzeye yakın olduğu görülmektedir. Uygulanan Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına göre işe tutkunluk ile kariyer başarısı ($r=0.832$, $p<0.01$), işe angaje olma ($r=0.852$, $p<0.01$) ve politik yeti ($r=0.896$, $p<0.01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü yüksek bir ilişki belirlenmiştir. Kariyer başarısının işe angaje olma ($r=0.828$, $p<0.01$) ve politik yeti ($r=0.894$, $p<0.01$) ile pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu gözlenmektedir. İşe angaje olma ile politik yeti ($r=0.865$, $p<0.01$) arasında da pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı ilişki hesaplanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3: Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Korelasyon Analizi Sonuçları

ÖLÇEKLER	Ort.	Std. Sapma	1	2	3
1. İşe Tutkunluk	3.12	0.78			
2. Kariyer Başarısı	3.50	0.90	0,832**		
3. İşe Angaje Olma	3.42	0.83	0,852**	0,828**	
4. Politik Yeti	3.47	0.92	0,896**	0,894**	0,865**

**p<0,01

Değişkenlerin aracılık ve düzenleyicilik rolünü değerlendirmek için Process Macro Model 1 ve Model 4 uygulanmış ve bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Bootstrap yönteminin geleneksel Baron ve Kenny (1986) yöntemi ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar ürettiği düşünülmektedir. Bu teknikle yapılan analizlerde belirlenen %95 güven aralığı (GA) değerlerinin sıfır değerini içermemesi gerekmektedir (Gürbüz, 2019: 120). Ayrıca düzenleyici etki analizinde bağımsız (işe tutkunluk, işe angaje olma) ve düzenleyici değişken (politik yeti) arasındaki korelasyon sonuçlarının 0.90'dan büyük olmaması çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir (Hair vd., 2010: 197). Ayrıca, çoklu bağlantı sorununun olup olmadığının belirlenebilmesi için Tolerans ve VIF değerleri incelenmiştir. Tolerans değerlerinin 0,10'un altında olması ya da VIF değerlerinin 10'un üstünde olması çoklu bağlantı problemi olduğuna işaret etmektedir (Pallant, 2007: 156). Yapılan analiz neticesinde Tolerans değerlerinin (0.174; 0.221; 0.160) ve VIF değerlerinin (5.755; 4.523; 6.262) çoklu bağlantı problemi olmadığını gösterdiği tespit edilmiştir.

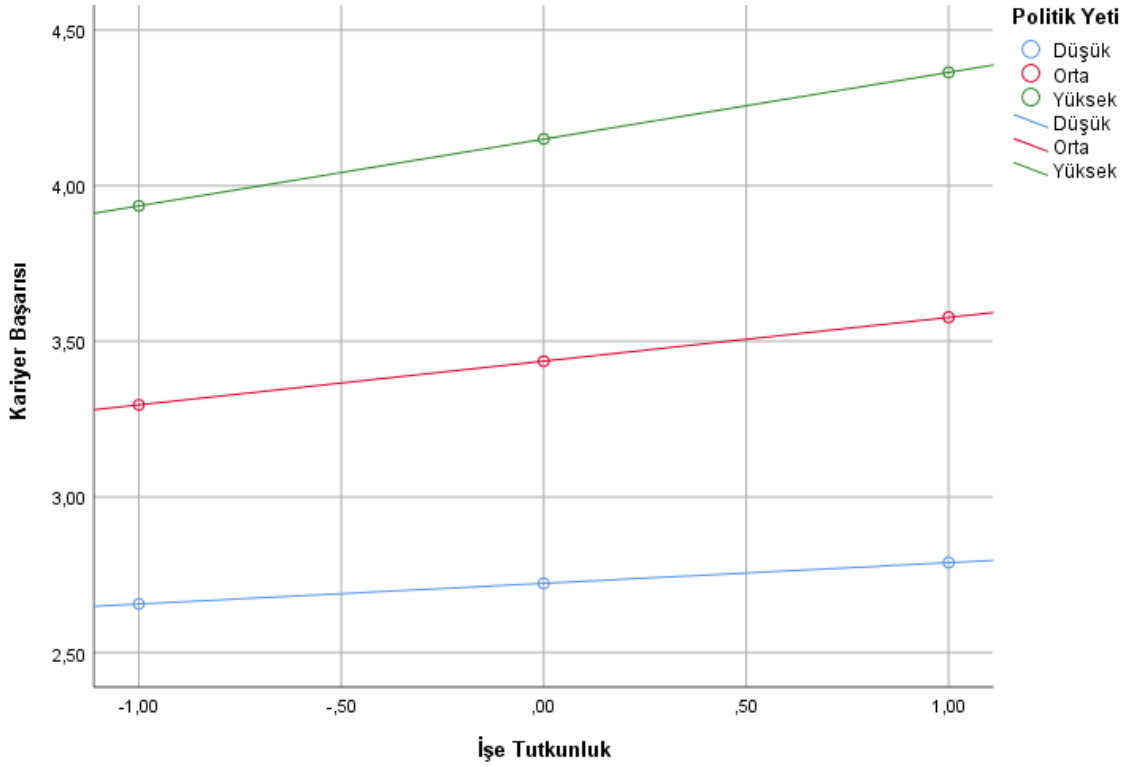
Düzenleyici rolü belirlemek amacıyla yapılan Process Macro Model 1 bulguları Tablo 4 ve Tablo 5'te verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda işe tutkunluğun kariyer başarısı üzerine etkisinde politik yetinin düzenleyici rolünün

bulunduğu tespit edilmiştir ($\beta=0.074$; $SH=0.025$; $t=-2.943$; $p<0.01$; $GA[0.025, 0.123]$). Politik yetinin bu etkide %4'lük değişim etkisi bulunmaktadır ($R^2\text{-chnge}=0.04$; $p<0.01$).

Tablo 4: İşe Tutkunluğun Kariyer Başarısı Üzerine Etkisinde Politik Yetinin Düzenleyici Rolü

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	%95 GA Alt Sınır	%95 GA Üst Sınır
Sabit	3.436	0.030	114.617	0.000	3.377	3.495
İşe Tutkunluk	0.141	0.045	3.142	0.002	0.053	0.228
Politik Yeti	0.714	0.046	15.419	0.000	0.623	0.805
İşe Tutkunluk x Politik Yeti	0.074	0.025	2.943	0.003	0.025	0.123
Politik Yetinin Düzenleyici Etki Seviyesi						
Düşük	0.066	0.051	1.308	0.192	-0.033	0.166
Orta	0.141	0.045	3.142	0.002	0.053	0.228
Yüksek	0.251	0.052	4.142	0.000	0.113	0.316
Model Özeti	R	R²	F	p		
	0.899	0.809	548.618	0.000		
Etkileşim Neticesinde Değişen R²	ΔR^2	F	p			
	0.04	8.664	0.003			

Düzenleyici etkiye ait grafik Şekil 2’de sunulmuştur. Etkinin istatistiksel bulguları incelendiğinde politik yetinin düşük olduğu durumlarda düzenleyici etkinin anlamsız olduğu ve güven aralığı değerlerinin 0 değerini içerdiği görülmektedir ($\beta=0.066$; $SH=0.051$; $t=1.308$; $p>0.05$; $GA[-0.033; 0.166]$). Politik yetinin orta düzeyde olduğu ($\beta=0.141$; $SH=0.045$; $t=3.142$; $p<0.01$; $GA[0.053; 0.228]$) ve yüksek düzeyde olduğu ($\beta=0.251$; $SH=0.052$; $t=4.142$; $p<0.01$; $GA[0.113; 0.316]$) durumlarda ise düzenleyici etki anlamlıdır ve güven aralığı alt sınırı ile güven aralığı üst sınırı arasındaki değerler 0 değerini içermemektedir. Politik yeti düzeyinin yüksek olduğu durumlarda işe tutkunluğun kariyer başarısı üzerindeki pozitif etkisi daha da artmaktadır (Şekil 2). **H₄ hipotezi yapılan analizler sonucunda kabul edilmiştir.**



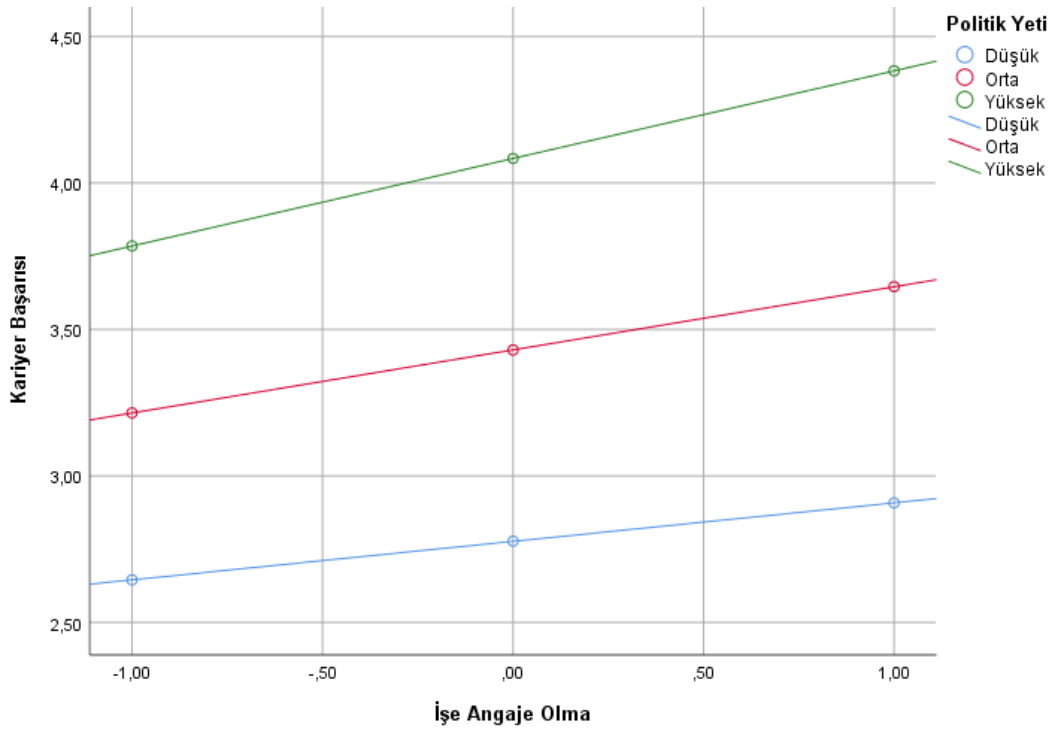
Şekil 2: Politik Yetinin Düzenleyici Etkisi (İşe Tutkunluk-Kariyer Başarısı)

İşe angaje olmanın kariyer başarısı üzerine etkisinde politik yetinin düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla yapılan Process Macro Model 1 bulguları Tablo 5’te verilmiştir. Yapılan analizler neticesinde işe angaje olmanın kariyer başarısı üzerine etkisinde politik yetinin düzenleyici etkisinin bulunduğu belirlenmiştir ($\beta=0.084$; $SH=0.024$; $t=3.495$; $p<0.01$; $GA[0.037; 0.131]$). Bu etkide politik yetinin %6’lık değişim etkisi bulunmaktadır ($R^2\text{-chnng}=0.06$; $p<0.01$).

Tablo 5: İşe Angaje Olmanın Kariyer Başarısı Üzerine Etkisinde Politik Yetinin Düzenleyici Rolü

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	%95 GA Alt Sınır	%95 GA Üst Sınır
Sabit	3.430	0.028	121.106	0.000	3.374	3.486
İşe Angaje Olma	0.215	0.039	5.484	0.000	0.138	0.293
Politik Yeti	0.654	0.039	16.704	0.000	0.577	0.731
İşe Angaje Olma x Politik Yeti	0.084	0.024	3.495	0.001	0.037	0.131
Politik Yetinin Düzenleyici Etki Seviyesi						
Düşük	0.132	0.043	3.098	0.002	0.048	0.215
Orta	0.215	0.010	3.430	0.000	0.215	0.316
Yüksek	0.299	0.049	6.079	0.000	0.202	0.396
Model Özeti	R	R²	F	p		
	0.904	0.817	580.128	0.000		
Etkileşim Neticesinde Değişen R²	ΔR^2	F	p			
	0.06	12.215	0.001			

Düzenleyici etkiye ait grafik Şekil 3’de verilmiştir. Etkinin istatistiki bulguları değerlendirildiğinde politik yeti düzeyinin düşük ($\beta=0.132$; SH=0.043; $t=3.098$; $p<0.01$; GA[0.048; 0.215]), orta ($\beta=0.215$; SH=0.010; $t=3.430$; $p<0.01$; GA[0.215; 0.316]) ve yüksek ($\beta=0.299$; SH=0.049; $t=6.079$; $p<0.01$; GA[0.202, 0.396]) olduğu durumlarda düzenleyici etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Politik yeti düzeyinin yüksek olduğu durumlarda işe angaje olmanın kariyer başarısı üzerindeki pozitif etkisinin arttığı belirlenmiştir (Şekil 3). **H₅ hipotezi yapılan analizler sonucunda kabul edilmiştir.**



Şekil 3: Politik Yetinin Düzenleyici Etkisi (İşe Angaje Olma-Kariyer Başarısı)

H₁, H₂ ve H₃ hipotezlerinin test edilmesi için yapılan etki analizi ve işe tutkunluğun kariyer başarısı üzerine etkisinde işe angaje olmanın ara değişken rolünü belirlemek için yapılan Process Macro Model 4 sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: İşe Angaje Olmanın Aracı Rolü

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	GA
İT* → İAO*	0.852	0.028	32.232	0.000	(0.851; 0.962)
İAO → KB*	0.436	0.053	8.891	0.000	(0.367; 0.575)
Toplam Etki	β	Std. Hata	t	p	GA
İT → KB	0.832	0.032	29.599	0.000	(0.892; 1.019)
Doğrudan Etki	β	Std. Hata	t	p	GA
İT → İAO → KB	0.460	0.056	9.374	0.000	(0.417; 0.639)
Dolaylı Etki	β			Güven Aralığı (GA)	
İT → İAO → KB	0.372			(0.268; 0.456)	

*İT: İşe Tutkunluk; İAO: İşe Angaje Olma; KB: Kariyer Başarısı

Yapılan analiz sonuçlarına göre işe tutkunluk, işe angaje olmayı ($\beta=0.852$; SH=0.028; $t=32.232$; $p=0.000$; GA[0.851; 0.962]), işe angaje olma, kariyer başarısını ($\beta=0.436$; SH=0.053; $t=8.891$; $p=0.000$; GA[0.367; 0.575]) ve işe tutkunluk, kariyer başarısını ($\beta=0.832$; SH=0.032; $t=29.599$; $p=0.000$; GA[0.892; 1.019]) pozitif yönde istatistiksel olarak etkilemektedir. **Elde edilen bulgulara göre H₁, H₂ ve H₃ hipotezleri kabul edilmiştir.**

Uygulanan analizler sonucunda işe tutkunluğun kariyer başarısı üzerine etkisinde işe angaje olmanın aracı rolünü inceleyen modelin %95 güven aralığındaki sonuçlarının 0 (sıfır) değerini içermemesi (0.268; 0.456) modelde politik yeti düzeyinin aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Doğrudan, dolaylı ve toplam etki katsayıları ve anlamlılık değerleri incelenmiştir. İşe tutkunluğun kariyer başarısı üzerine olan toplam etkisinin ($\beta=0.832$; SH=0.032; $t=25.599$; $p=0.000$; GA[0.892; 1.019]), politik yeti düzeyinin modele dahil olmasıyla azaldığı görülmektedir ($\beta=0.460$; SH=0.056; $t=9.374$; $p=0.000$; GA[0.417; 0.639]). Politik yeti düzeyinin modeldeki dolaylı etkisinde güven aralığı değerleri sıfır değerini içermediği için aracı olduğu ortaya konulmuştur ($\beta=0.372$; GA[0.268; 0.456]). **Bulgular değerlendirilmiş ve H₆ hipotezi kabul edilmiştir.**

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmada, sağlık çalışanlarında işe tutkunluğun işe angaje olma ve kariyer başarısı ile ilişkisi, işe tutkunluğun kariyer başarısı üzerine etkisinde işe angaje olmanın aracı, politik yetinin düzenleyici rolü ve işe angaje olmanın kariyer başarısı üzerine etkisinde politik yetinin düzenleyici rolü ortaya konulmuştur.

H₁ hipotezine göre işe tutkunluk, işe angaje olmayı pozitif yönde istatistiksel olarak etkilemektedir. İşe tutkunlukları yüksek düzeyde olan çalışanların daha hızlı işe angaje olmaları beklenmektedir. Literatürde, çalışma ile paralel doğrultuda işe tutkunluk kavramının işe angaje olmayı pozitif yönde etkilediğini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Stoia, 2018; Zigarmi vd., 2011; Zigarmi vd., 2009). H₂ hipotezi sonucu işe angaje olma, kariyer başarısını pozitif yönde etkilemektedir. İşe angaje olma örgütsel vatandaşlığın bir öncülü olarak da ele alınmaktadır. Çalışanın işini benimseyerek yapmasını ve çalıştığı örgüt için tüm gayretini göstermesini sağlayan işe angaje olma (Ariani, 2013: 46; Cheng vd., 2014: 818; Singh vd., 2007), kariyer başarısını arttırmaktadır (Simon, 2012). Diğer yandan işe angaje olma ile çalışanın örgütteki performansı (Doğu, 2019; Kartal, 2017; Robinson vd., 2004) ve verimi (Esen, 2011) arasında pozitif ve anlamlı sonuca ulaşan çalışmalar da yer almaktadır. İşe angaje olma ile mesleki tükenmişlik (Atcıoğlu, 2018; Cömert, 2023: 55) ve işgücü devri (Attridge, 2009: 389) arasındaysa negatif yönlü anlamlı ilişki tespit eden çalışma bulgularına rastlanmıştır.

Bir diğer hipotez olan H₃ hipotezine göre ise işe tutkunluk kariyer başarısını pozitif yönde istatistiksel olarak etkilemektedir. Yapılan bazı çalışmalar hipotez sonucunu desteklemektedir. Özdemir ve arkadaşları tarafından 2019 yılında yapılan çalışma sonucuna göre işe tutkunluk iş ortamındaki stresi azaltmakta ve örgütsel bağlılığı artırarak örgütün başarısına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca kariyer başarısı tutkuya bağlı bir kavramdır ve bu nedenle işe tutkunluk kariyer başarısını olumlu etkilemektedir (Burke vd., 2015; Lajom vd., 2018). İşe tutkunluk

ile ilgili yapılan diğer bazı çalışma sonuçlarına göre de işe tutkunluk ile iş başarısı (Kaplanseren ve Örüçü, 2018: 6), iş performansı (Özkalp ve Meydan, 2015: 4-19) ve verimlilik (Dede vd., 2014: 124) gibi örgüt başarısına olumlu etki eden faktörlerle pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır. Örgütlerde işe tutkunluğu yüksek olan çalışanların tercih edilmesi onların işe angaje olmalarına etki edecek ve örgüt başarısına olumlu yönde katkı sağlayacaktır.

H₄ ve H₅ hipotezleri ile işe tutkunluğun ve işe angaje olmanın kariyer başarısı üzerine etkisinde politik yetinin düzenleyici rolü ortaya koyulmuştur. İşe tutkunluğun ve işe angaje olmanın kariyer başarısına olumlu yönde etki ettiği görülmektedir. Fakat bu etkide önemli olan nokta sağlık çalışanlarının politik yeteneklerinin de işe angaje olma ve işe tutkunluk ile birlikte kariyer başarısında belirleyici olduğudur. Politik yetenekleri yüksek düzeyde olan sağlık çalışanlarında işe tutkunluk ve işe angaje olmanın kariyer başarısına daha fazla olumlu yönde etki ettiği belirlenmiştir. Yapılan literatür taramasında işe tutkunluk, işe angaje olma, kariyer başarısı ve politik yeti kavramlarını birlikte ele alan çalışma bulunamamıştır. Benzer çalışmalar incelendiğinde politik yetinin kariyer başarısını pozitif yönlü etkileyen önemli bir belirleyici olduğu sonucuna ulaşan çalışma bulguları tespit edilmiştir (Ferris, vd., 2005; Mirzayev, 2024; Todd vd., 2009). İlgili sonuçlar bu çalışmada elde edilen analiz bulgularını desteklemektedir.

H₆ hipotezine göre ise işe tutkunluğun kariyer başarısı üzerine etkisinde işe angaje olmanın aracılık rolü vardır. İşe tutkunluk, domino taşında olduğu gibi çalışanların işe angaje olmalarını artırmaktadır. Yüksek işe angaje olma algısı ve işe tutkunluğu olan çalışanların kariyer başarıları daha da artmaktadır. Her ne kadar bu üç değişkeni birlikte ele alan çalışmaya rastlanmasa da işe tutkunluk ve işe angaje olmanın ikisinin de örgüt ve çalışan performansına katkı sağladığını ve dolayısıyla iki kavramın da kariyer başarısı üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan paralel çalışma bulguları bulunmaktadır (Durgut ve Günay, 2020; Laschinger, 2012; Lockwood, 2007; Özkalp ve Meydan 2015).

Etkili bir sağlık hizmeti sunumu için insan kaynağını en verimli şekilde kullanmaya çalışan sağlık kurumlarında çalışanların kariyerlerini doğru yönetebilmek önem kazanmaktadır. Farklı kriterler göz önünde bulundurularak yapılan kariyer yükseltmelerinin çalışanlardan alınan verimi de önemli düzeyde etkilediği söylenebilir. Her ne kadar zaman zaman olumsuz algılansa da politik yetilerin aslında çalışanın kariyerine oldukça etki eden ve bireyin örgüt içerisinde amirlerini ve diğer çalışanları etkileyebilmesine olanak sağlayan bir yetenek olduğu görülmektedir. Kamu sağlık kurumlarında sözleşmeli idarecilik pozisyonunun ortaya çıkması ve bu atamalarda herhangi bir sınavın bulunmaması nedeniyle, özel sektör sağlık çalışanlarının yanında kamu sağlık çalışanlarının da politik yetilerinin İl Sağlık Müdürlüğü, Başhekimlik, İdari ve Mali İşler Müdürlüğü, Destek ve Kalite Müdürlüğü, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü ve Teknik Hizmetler Müdürlüğü gibi idari pozisyonlara atanılmasında etkili olacağı ve kariyer başarılarına etki edeceği düşünülmektedir. Ayrıca kamu sağlık kurumlarında sözleşmeli idarecilik pozisyonlarına yapılan atamalarda devlet memuru olma şartının bulunmaması özel sektör çalışanlarının da kamu sağlık kurumlarında idareci olabilmelerini sağlamakta ve bu kesimde de politik yeti, işe tutkunluk ve işe angaje olma gibi kavramların kariyer başarısında öne çıkmasına neden olmaktadır.

Elde edilen bulgular neticesinde sağlık kurumlarına ve araştırmacılara yönelik bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Sağlık çalışanlarında işe tutkunluk, işe angaje olma, kariyer başarısı ve politik yeti arasındaki ilişki göz önünde bulundurularak, sağlık kurumlarında çalışanların işe tutkunluğunu ve angaje olmasını arttıracak çalışmalarla birlikte onların politik yeteneklerine de katkı sağlayacak eğitim ve etkinliklerin yapılması sağlık hizmetlerinde verimli insan kaynağı kullanımını destekleyecektir. Örgüt iklimi ya da kültürünü iyileştirmeye yönelik çalışmalar çalışanların işe tutkunluğunu arttırmaktadır (Çakır, 2024). Bu açıdan sağlık kurumlarında örgüt iklimini ve kültürünü iyileştirmeye yönelik katkılar çalışanların tutkunluğunu da arttıracaktır. Ayrıca sağlık çalışanlarının kariyer gelişimine yönelik alınacak kararlarda, çalışanların politik yetinin alt boyutları olan samimi görünme, ilişki ağı kurma, kişilerarası etki ve sosyal zekâ düzeylerinin de değerlendirilerek terfi ettirilmesine karar verilmesi sağlık kurumlarının çalışanlarından daha iyi faydalanmasını sağlayacaktır.

İleride yapılması planlanan akademik çalışmalar için politik yetinin iş performansı, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve duygusal zekâ ile ilişkisinin araştırılması önerilmektedir. Ayrıca farklı liderlik tarzlarında politik yetilerin kariyer başarısına ne derece etki ettiğinin incelenmesi de literatüre katkı sağlayacaktır. Benzer bir çalışmanın her sağlık mesleği özelinde (Hekim, Hemşire, Tıbbi Sekreter vb.) ayrı ayrı yapılması, sağlık çalışanlarının görevlerine göre daha kapsayıcı yorumların yapılmasına ve önerilerde bulunulmasına yardımcı olacaktır.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazar, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir (The author of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the author).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).

KAYNAKÇA

- Abele, A. E., Spurk, D. ve Volmer, J. (2010). "The Construct Of Career Success: Measurement Issues and an Empirical Example", *Journal of Labor Market Research*, 43/3, 195-206.
- Ahearn, K. K., Ferris, G. R., Hochwarter, W. A., Douglas, C. ve Ammeter, A. P. (2004). Leader Political Skill and Team Performance. *Journal of Management*, 30, 309-327.
- Anand, V. V. ve Madhuvanthi, K. (2012). "A Study on the Employee Engagement with Special reference to CPCL", *In 2012-International Conference on Management Issues in Emerging Economies (ICMIEE)*, 25-30.
- Ariani, D. W. (2013). "The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior", *International Journal of Business Administration*, 4//2, 46-56.
- Ashforth, B. E. ve Humphrey R. H. (1995). "Emotion in the Workplace: A Reappraisal", *Human Relations*, 48/2, 97-125.
- Atcioğlu, E. (2018). *Okulların Etkililik Düzeyleri ile Çalışanları İşe Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Ateş, M. ve Sevindi, K. (2013). "Hastane Yöneticilerinin Karar Verme Düzeylerine Yönelik Bir Araştırma.", *Sosyal Bilimler Dergisi/Journal of Social Sciences*, 6/1, 81-100.
- Attridge, M. (2009). "Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature.", *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24/4, 383-398.
- Avcı, U. ve Turunç, Ö. (2012). "Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü.", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4/2, 45-55.
- Bal, E. A. (2008). *Self-Efficacy, Contextual Factors and Well-Being: The Impact of Work Engagement*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi.
- Barnes, D. C. ve Collier, J. E. (2013). "Investigating Work Engagement in the Service Environment". *Journal of Services Marketing*, 27, 485-499. doi:10.1108/jsm-01-2012-0021
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations.", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Blass, F. R. ve Ferris, G. R. (2007). "Leader Reputation: The Role of Mentoring, Political Skill, Contextual Learning, and Adaptation.", *Human Resource Management*, 46/1, 5-19.
- Blickle, G., Schneider, P. B., Liu, Y. ve Ferris, G. R. (2011). "A Predictive Investigation of Reputation as Mediator of the Political-Skill/Career-Success Relationship", *Journal of Applied Social Psychology*, 41/12, 3026-3048.
- Bolat, T. ve Katı, Y. (2016). "The Relationship Between Political Skill and Career Success: The Mediating Effect of Leader-Member Exchange.", *Eurasian Academy of Sciences Journal*, 1/1, 351-364.
- Bourdieu, P. (1983), "Ökonomisches Kapital, Kulturelles Kapital, Soziales Kapital", *Hrsg: KRECKEL, Reinhard, Soziale Ungleichheit, Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen*, 183-198.
- Burke, R. J., Astakhova, M. N. ve Hang, H. (2015). "Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China". *Journal of Business and Psychology*, 30, 457-471.

- Büyükbeşe T. ve Gökaslan M. O. (2018). "İşe Gömülmüşlük, işe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması", *Mukaddime*, 9/2, 135-153.
- Byrne, B. M. ve Campbell, T. L. (1999). "Cross-Cultural Comparisons and the Presumption of Equivalent Measurement and Theoretical Structure: A Look Beneath the Surface.", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 557-576. <https://doi.org/10.1177/0022022199030005001>
- Cheng J. W., Chang S. C., Kuo J. H. ve Cheung Y. H. (2014). "Ethical Leadership, Work Engagement, and Voice Behavior." *Industrial Management & Data Systems*, 114/5, 817-831
- Cingöz, A. (2013). "Politik Yetenekler ve Öz Yönlendirmenin (Kendini Kurgulamanın) Algılanan Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13/26, 153-179.
- Cömert, T. T. (2023). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Çakır, Y. (2024). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İşe Tutkunlukları ile Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Dede P. N., Çakınberk K. A. ve Yılmaz G. (2014). "İş-aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde İşe Tutkunluğun Aracılık Etkisi". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/5, 121-142.
- Demirbağ, O. (2016). *Politik Zekâ, Politik Yeti ve Network Kaynaklarının Subjektif Kariyer Başarısına Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Doğu, D. (2019). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Örgüte ve İşe Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Durgut, A. İ., ve Günay, G. Y. (2020). "Etik Liderlik, İşe Adanmışlık ve Yönetmel Yaratıcılık Arasındaki İlişki: Yapı Malzemeleri Sektöründe Bir Uygulama." *Journal of Organizational Behavior Review*, 2/2, 149-171.
- Ersin, F. (2021). *Sağlık Çalışanlarında İşe Angaje Olmanın İş Performansına Etkisi: Darülaceze Başkanlığı Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Biruni Üniversitesi.
- Esen, E. (2011). "Çalışanların Örgüte Cezbolması", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30/1, 377-390.
- Fernando, N., G., Amaratunga, D. ve Haigh, R. (2014). "The Career Advancement of The Professional Women in The UK Construction Industry", *Journal of Engineering, Design and Technology*, 12/1, 53-70.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C. ve Frink, D. D. (2005). "Development and Validation of the Political Skill Inventory", *Journal of Management*, 31/1, 126-152.
- Ferris, G. R., Davidson, S. L., Perrewe, P. L. ve Atay, S. (2010). *İş Yaşamında Politik Yeti*. Namar, İstanbul.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S. ve Wormley, W. (1990). "Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes", *Academy of Management Journal*, 33/1, 64-86.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International Inc, New Jersey.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. ve Hayes, T. L. (2002). "Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87/2, 268.
- Hoseininezhad, N. ve Rasouli, R. (2022). "The Psychometric Properties of The Passion Scale", *New Ideas in Psychology*, 67, 100947. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2022.100947>.
- Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work: Drivers and Organizational Practices to Sustain Employee Passion and Performance*. Springer Briefs in Business, Milan, Italy.
- Jacobs, H. (2013). *An Examination of Psychological Meaningfulness, Safety, And Availability as The Underlying Mechanisms Linking Job Features and Personal Characteristics To Work Engagement*. (Doctoral Thesis). Florida University.
- Kahn, W. A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work", *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

- Kaplanseren, S. ve Özücü, E. (2018). "İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7/1, 1-19.
- Kartal, N. (2017). *Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Kendir, H. ve Özkoç, A. G. (2018). "Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6/4, 78-112.
- Kıbaroğlu, G. G., Güner, B. ve Basım, H. N. (2023). "İşe Tutkunluk Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32/2, 615-629.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd edition), The Guilford Press, New York.
- Lajom, J. A. L., Amarnani, R. K., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Tang, R. L. (2018). "Dualistic Passion for Work and its Impact on Career Outcomes: Scale Validation and Nomological Network". *Journal of Career Assessment*, 26(4), 631-648.
- Laschinger, H. K. S. (2012). "Job and Career Satisfaction and Turnover Intentions of Newly Graduated Nurses". *Journal of Nursing Management*, 20, 472-484. doi:10.1111/j.13652834.2011.01293.x
- Lockwood N. R. (2007). "Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage". *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1/1: 1-12.
- Mirzayev, M. (2024). *Politik Yetinin Kariyer Başarısına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi.
- Özdemir, B., Özcan, H. M. ve Yalçınkaya, A. (2019). "Algılanan Örgütsel Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma". *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 706-724.
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2015). "Politik Beceri Envanterinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21/4: 521-536.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). "Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi", *İŞGÜÇ The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17/3, 1-19.
- Özkara, Z. U. (2017). *Otantik Liderlik Tarzının Yöneticinin Politik Yetisi ile Lider Etkililiği, Ona Duyulan Güven ve Astın Alturistik Davranışları Arasındaki İlişkilerde Aracılık Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual* (3rd Ed.). New York: Open University Press.
- Rice, C., Marlow, F. ve Masarech, M. A. (2012), *The Engagement Equation: Leadership Strategies for an Inspired Workforce*, John Wiley and Sons, Hoboken, New Jersey.
- Robinson, D., Perryman, S. ve Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies, Brighton, UK.
- Roozeboom, M. B. ve Schelvis, R. (2015). Work engagement: drivers and effects. Retrieved September 2, 2024, http://oshwiki.eu/wiki/Work_engagement:_drivers_and_effects.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2003). "Utrecht Work Engagement Scale-9", *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez, V. ve Bakker, A. B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-79.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures", *Methods of Psychological Research*, 8, 23-74.
- Shao, A. T. (2002). *Marketing Research. An Aid to Decision Making*, Thomson Learning, Cincinnati, Ohio: South-Western.

- Simon, L. A. (2012). "The Influence of Job, Team and Organizational Level Resources on Employee Well-Being, Engagement, Commitment and Extra-Role Performance", *International Journal of Manpower*, 33, 840-853. doi:10.1108/01437721211268357
- Singh, T., Kumar, P., Priyadarshi, P. (2007). "Employee Engagement: A Comparative Study on Selected Indian Organisations", *International Journal of Management Practices and Contemporary Thoughts*, 41-48.
- Sortheix, F. M., Dietrich, J., Chow, A. ve Salmela-Aro, K. (2013). "The Role of Career Values for Work Engagement During the Transition to Working Life". *Journal of Vocational Behavior*, 83, 466-475. doi: 10.1016/j.jvb.2013.07.003
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. Lawrence Erlbaum Association, New Jersey.
- Stoia, E. (2018). "Employee Work Passion: A Theoretical Review", *Journal of Business & Economic Policy*, 3/3.
- Şener, İ. (2018). "İşe Tutkunluk", *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetişel Yaklaşımlar*, (Ed: Enver Aydoğan). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Todd, S. Y., Harris, K. J., Harris, R. B. ve Wheeler, A. R. (2009). "Career Success Implications of Political Skill. *The Journal of Social Psychology*, 149(3), 279-304.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M. ve Marsolais, J. (2003). "Les Passions De L'âme: On Obsessive and Harmonious Passion", *Journal of Personality and Social Psychology*, 85/4, 756-776. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Wah, L. (1999). "Engaging Employees a Big Challenge", *Management Review*; 88/9, 10.
- Yarç, S. (2011). "Pierre Bourdieu'da Sosyal Sermaye Kavramı", *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 125-135.
- Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O. B. ve Korkmazıyrek, H. (2022). "Psikolojik Sermayenin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisinde Pozitif Ses Çıkartma Davranışının Aracılık Rolü". *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 48, 185-202.
- Yıldız, K. (2018). "Political Skill and Social Loafing Behavior of University Students", *International Online Journal of Educational Sciences*, 10/2, 59-80.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. ve Diehl, J. (2011). "A Preliminary Field Test of an Employee Work Passion Model", *Human Resource Development Quarterly*, 22/2, 195-221. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20076>
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. ve Diehl, J. (2009). "Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.