

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

## PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLE İŞE ADANMIŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİDE DUYGUSAL ZEKANIN ROLÜ: MOBİLYA SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA\*

Mehtap ŞEKER<sup>1</sup> & Mecbure ASLAN<sup>2</sup>

Öz

*Bu çalışmada amaç duygusal zekâ, psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkileri ele almak ve psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracı rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışma İzmir, Bursa ve Kayseri illerindeki mobilya sektöründe bulunan işletme çalışanları ile yürütülmüş olup 400 çalışan araştırmaya katılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler, SPSS 25 ve AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerlilik analizleri doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) yapılmıştır. Araştırmada korelasyon regresyon analizi yapılmış ve duygusal zekânın aracı etkisini tespit etme üzere yapısal eşitlik modeli uygulanmıştır. Çalışmada psikolojik iyi oluş ve duygusal zekânın işe adanmışlık üzerinde ve psikolojik iyi oluşun da duygusal zekâ üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiş olup diğer çalışmalardan farklı olarak psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde duygusal zekânın tam aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın en önemli kısıtları zaman, katılımcılara ulaşımın zorluğu ve ekonomik açıdan diğer sektörlerden katılımın sağlanamamasıdır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Duygusal Zekâ, Psikolojik İyi Oluş, İşe Adanmışlık*

**JEL Kodları:** *M10, M12, M19.*

**Başvuru:** 03.01.2024

**Kabul:** 07.03.2024

---

\* Bu makale 16-17 Eylül 2023 tarihlerinde İstanbul'da yapılan 2. Bilsel International World Science and Research Congress'de sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Gemerek Meslek Yüksekokulu, [mehtapseker@cumhuriyet.edu.tr](mailto:mehtapseker@cumhuriyet.edu.tr), Sivas, Türkiye, ORCID No: 0000-0001-9375-6365

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Pazarcık Meslek Yüksekokulu, [mecbureaslan@ksu.edu.tr](mailto:mecbureaslan@ksu.edu.tr), Kahramanmaraş, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-4213-5857

## THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT: A RESEARCH IN THE FURNITURE SECTOR<sup>3</sup>

### *Abstract*

*The aim of this study is to examine the relationships between emotional intelligence, psychological well-being and work engagement, and to reveal whether emotional intelligence has a mediating role in the effect of psychological well-being on work engagement. The research was conducted with business employees in the furniture industry in the provinces of Izmir, Bursa and Kayseri, and 400 employees participated in the research. The data obtained in the study were analyzed through SPSS 25 and AMOS programs. Validity analyzes of the scales were conducted with confirmatory factor analysis (CFA). In the research; Correlation analysis, regression analysis and structural equation modeling were applied to determine the mediating effect of emotional intelligence. In the study, it was determined that psychological well-being and emotional intelligence had a positive effect on work engagement and psychological well-being had a positive effect on emotional intelligence, and it was determined that emotional intelligence had a full mediating role in the effect of psychological well-being on work engagement.*

**Keywords:** *Emotional Intelligence, Psychological Well-Being, Work Engagement*

**JEL Codes:** *M10, M12, M19.*

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

### **1.GİRİŞ**

Hızlı ve sürekli bir biçimde gelişen, değişen örgüt çevresi ile rekabetçi çalışma koşullarında örgütlerin, çalışanların işe adanmışlığının sağlanmasında önemli roller üstlenmesi beklenmektedir. İşe adanma hem çalışanlar hem örgüt için olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir. Nitekim çalışanların psikolojik olarak iyi olma hali ve yaptıkları işe karşı olumlu tutum sergilemeleri, beklentilerin üzerinde performans göstermeleri, örgütle özdeşleşmeleri ve örgütsel verimliliğin artmasına katkı sağlamaları gibi istenen pek çok sonucu oluşturduğu (Çankır ve Şahin, 2018) ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra işe adanmışlık düzeyinin düşük olması da olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Örneğin zayıf işe adanmışlığın, çalışanların psikolojik iyi halinde ve verimliliğinde meydana getireceği düşüş sebebiyle örgütler için zararlı olabileceğini ileri süren Shuck ve Reio (2013) Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Japonya’da çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, farklı düzeylerde işe adanmışlık yaşadığını bildiren çalışanların iyi oluş seviyeleri açısından farklılık

---

<sup>3</sup> The Extended English Summary is located below the Turkish article

gösterip göstermediğini incelemiş ve yüksek adanmışlık hisseden çalışanların daha yüksek psikolojik iyi oluş sergilediğini ortaya koymuştur.

Psikolojik iyi oluş, bireyin yaşamında kaygı, gerginlik, depresyon vb. psikolojik semptomların olmaması hali olarak tanımlanmıştır ve psikolojik olarak iyi olma durumu sıkıntı veya diğer zihinsel problemlerden kurtulmaktan çok daha fazlasını içermektedir (Ryff, 1995: 99). Pozitif özsaygıya, ustalığa, özerkliğe, başkalarıyla olumlu ilişkilere, hayatta bir amacın olmasına, anlam duygusuna ve devamlı büyüme ile gelişim hissine sahip olmaktır (Ryff, 1995). Psikolojik iyi oluş, bireylerin hayatlarının iyi gitmesiyle ilgilidir. Hayata dair bu iyi oluş durumu, mutluluk ve memnuniyet gibi pozitif duyguların yanı sıra, ilgi, adanmışlık, güvenme ve şefkat gibi duyguları da içermektedir (Huppert, 2009). Psikolojik iyi oluş, her bireyde mevcut olan hem olumlu hem de olumsuz çeşitli yaşam deneyimlerinden oluşan bir mutluluk kavramı ve işe adanmışlığı etkileyebilecek faktörlerden biridir. İşe adanmışlık profesyonel ortamda duygusal, bilişsel, fiziksel olarak yer almak için canlılık, adanmışlık ve özümsemeye dayalı olumlu bir tutum gerektirir (Oktavia vd.,2020:336). İyi oluş ve mutluluk elde etmek için gereken ilk ve önemli bileşen ise olumlu duygulardır. Bu olumlu duyguların üretilmesi duygusal zekâsı yüksek olan bireylerde daha gelişmiştir. Çünkü bu bireylerin duygularına aşına olan ve üzerinde kontrol sahibi olan yüksek duygusal zekâyâ sahip olmaları onların olumlu duygu üretebilmelerini sağlamaktadır. Pozitif duygular ve duygusal zekâ, diğer insanlarla bireysel ilişkiyi güçlendirmeye de yardımcı olmaktadır. Bunun nedeni, duygusal zekânın aynı zamanda başkalarının duygularını tanıma yeteneği olması ve bu bilgiyi onların duygu, düşünce ve davranışlarında kullanmasıdır (Rathakrishnan vd.,2019:67). Nitekim Carmeli ve arkadaşları (2009) yaptığı bir araştırmada duygusal zekâyla psikolojik iyi oluş bileşenlerinin (özsaygı, yaşam doyumu ve kendini kabul etme) birbiri ile ilişkili olduğunu ortaya koymuş ve bireyin işteki psikolojik iyi oluşunu açıklamada duygusal zekânın belirleyici rolünü ele almıştır. Çalışma psikolojik iyi oluş durumu yaşayan çalışanların, yaşamayanlara göre daha üretken iş görebileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyi ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin çift yönlü bir ilişki olabileceği karşılıklı etkileşim içerisinde bulunacakları öngörülmektedir. Bununla birlikte çalışanların ruhsal olarak iyi olmaları yaşamlarının her alanında olduğu gibi işlerine de yansiyarak duygusal zekâ düzeylerini de pozitif olarak etkileyebilecektir.

Bir örgütün başarısı önemli ölçüde sahip olduğu üretken işgücüne bağlıdır. Araştırmalar, duygusal zekânın iş yerinde çalışanların performansını ve üretkenliğini etkilemede önemli bir rol oynadığını göstermiştir ve duygusal zekâ, kişinin kendi duygularını tanıma ve izleme yeteneği, kendini ve başkalarını motive etme ve başkalarına karşı empatik olma yeteneği (Arora vd.,2012) olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda duygusal zekâ, bireysel performans, kurumsal üretkenlik ve insan gelişimi gibi işle ilgili önemli sonuçlarla giderek daha fazla ilgili olmaktadır. Duygusal zekânın ilkeleri insanların davranışlarını, yönetim tarzlarını, tutumlarını, kişilerarası becerilerini ve potansiyellerini anlamak ve değerlendirmek için yeni bir yol sunmaktadır. Yüksek derecede duygusal zekâyâ sahip kişiler kendilerini çok iyi tanıyan, başkalarının duygularını da hissedebilen, dirençli ve iyimser kişilerdir. Bu

özelliklerinin yanı sıra duygusal zekâ doğuştan gelen bir yetenek olduğu kadar sonradan da geliştirilebilmektedir (Serrat, 2017).

Bu çalışmada işe adanmışlık, duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluş kavramları birlikte incelenmiştir. Alan yazında bu değişkenleri bir arada değerlendirip psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolünü ele alan bir araştırma görülmemiştir. Yapılan çalışma duygusal zekâ, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık arasındaki ilişkileri ve etkileri ele almakla beraber psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık ilişkisinde duygusal zekânın aracılık rolü olup olmadığını değerlendirmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların alan yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte mobilya sektöründeki çalışanların duygusal zekâ düzeyleri, onların psikolojik iyi oluşları ve işe adanmışlık seviyeleri hakkında bir öngörude bulunmayı sağlayacaktır. Ayrıca bu konularda gerek mobilya sektöründe yer alan işletmelere gerekse diğer sektörlerde bulunan örgüt paydaşlarına yol gösterici olacağı öngörülmektedir. Bu değişkenlerin bu yönleriyle ele alınması yapılan çalışmayı diğer çalışmalardan farklılaştırmaktadır.

### **1.1. Kavramsal Çerçeve**

Duygusal zekânın kökleri, duygular ve sosyal zekâ üzerine yapılan ilk çalışmalara dayanmaktadır ve duygusal zekânın temelini anlamak için Thorndike (1920)'e kadar incelemelerde bulunulabilir (Carmeli vd., 2009: 67). Duygusal zekâ kavramı, Thorndike'nin (1920) "erkekler ve kadınları, erkekler ve kızları anlama, idare etme yeteneği- insani ilişkilerde akılcıca davranma" olarak tanımlayan "sosyal zekâ" teorisi ile ortaya çıkmıştır (Shaheen S. ve Shaheen H., 2016:207).

90'lı yıllara kadar çok ilgi görmeyen duygusal zekâ kavramı yıllar geçtikçe, bazı bilim insanları tarafından ele alınmış ve kavramsallaştırılmıştır. Örneğin Davies ve diğerleri (1998); Goleman (1995) gibi. Fakat Salovey ve Mayer (1990;1997)'in duygusal zekâ tanımları bunlar içinde en etkili olanlarıdır (Carmeli vd., 2009:67). Duygusal zekâ, "kişinin kendisi ile diğerlerinin hislerini ve duygularını takip etme, bu duyguları ayırt edebilme ve bireyin düşünce ve davranışlarını etkileyebilmek için bu bilgiden yararlanma becerisini içeren sosyal zekânın alt alanı" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca duygusal zekâ sorunlara çözüm üretmek ve eylemleri düzene sokmak için bireylerin kendi durumunu ve başkalarının duygusal hallerini tanınması ve kullanması üzerinde durmaktadır (Salovey ve Mayer, 1990: 189). Dolayısıyla duygusal zekâ, duygusal bilgileri ayırt etmek ve anlamakla ilgili bir zekâdır. Duygusal zekânın testleri yalnızca duygusal zekâsı yüksek olanların iletişimde mesajların tüm zenginliğini ve karmaşıklığını anlayabildiğini göstermektedir. Duygusal zekâ, duygusal bilgilerle geçerli bir şekilde akıl yürütme yeteneğini ve düşünceyi geliştirmek için duyguların eylemini içeren zihinsel bir yetenek olarak kabul edilebilir (Mayer, 2004).

Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasıyla son yirmi yılda işyerinde mutluluğa odaklanan literatür artmış ve psikolojik iyi oluş işletmeler açısından önemli hale gelip örgütlerin çalışanların iyi olma halini nasıl artıracaklarına odaklanmalarını sağlamıştır (Joo vd., 2017:446). Psikolojik iyi oluş kavramının teorik yapısı ve işlevselleştirilmesi kapsamlı araştırmalara tabi tutulmuştur (Carmeli, vd.,2009:68).

İyi oluş kavramı, optimal psikolojik işleyiş ve deneyim (Ryan ve Deci, 2001:142) olarak ifade edilmektedir. Literatürde iyi oluşla ilgili iki araştırma alanı bulunmaktadır. Birincisi öznel (hedonik) ikincisi ise psikolojik (eudaimonik) iyi oluş yaklaşımlarıdır. Öznel iyi oluş, 1950'li yılların sonunda ortaya çıkan sosyal değişimi izlemek için insanların yaşam kalitesi bileşenleri olarak yaşam doyumu ile mutluluğunu içermektedir. Öznel iyi olma hali, iyi olma halini genel yaşam memnuniyeti ve mutlu olma durumu açısından ele alırken psikolojik olarak iyi olma hali, ağırlıklı olarak insani gelişme ve yaşamın varoluşsal zorluklarını ele almaktadır. Kısacası psikolojik iyi oluşun merkezinde kendi kendini kabullenme, başkalarıyla iyi ilişkiler geliştirme ve sürdürme, çevresel ustalık, özerklik, yaşamdaki amaç ve son olarak kişisel gelişim, yer almaktadır (Keyes, vd., 2002: 1007-1009). Genellikle araştırmacılar bir bireyin psikolojik veya öznel iyi oluşunun bireyin mutluluk hali olduğuna vurgu yapmaktadır. Yani psikolojik iyi oluş aslında bireyin psikolojik işleyişinin bir etkinliğidir (Wright ve Cropanzano,2000:84).

İşe adanmışlık kavramı ise Goffman (1961) tarafından ortaya konulan Rol Teorisi'ne dayanmaktadır ve Kahn (1990) tarafından ele alınmıştır. Bu teori bireylerin rollerine bağlanmaları yani rol benimsemeyi ya da ayrılmalrı yani rol mesafesini içermektedir. Kahn (1990) işe adanmışlık olgusunu "kişilerin kendilerini fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak tümüyle işlerine adanmaları" şeklinde açıklamıştır. O halde işe adanmışlık, rol benimsemenin belirli bir türüdür denilebilir. Kavramın zamanla başka araştırmacılarca ele alınması ile kapsamının daha da zenginleştiği görülmektedir. Bu araştırmacılarından biri olan Maslach ve Leiter (1997) işe adanmışlığı; kişinin, işine duyarsızlığı ve işinde başarısızlık hissi olarak kabul edilen tükenmişlik kavramının zıddı olarak açıklamaktadır. Yavan (2016) işe adanmışlığı bireyin içsel motivasyon gücüyle ve işten duyulan onur hissiyle bağdaştırmaktadır. Denizli (2018) işe adanmışlıkla ilgili açıklamaların ortak noktasının çalışanların işlerini yerine getirirken fiziksel, bilişsel ve duygusal yönden enerjilerini işlerine yoğunlaştırmalarına ve işe karşı olumlu bir tutum içerisinde olmalarına bağlamaktadır (Güneş ve Ataç, 2022:111).

Literatür incelendiğinde işe adanmışlık kavramının pek çok farklı tanımı olduğu gözlenmekte ve bu tanımların ortak noktası ise, işe adanmışlığın örgütsel literatürde bulunan diğer adanmışlık tanımlarından farklılığıdır. Örneğin literatürde sıklıkla incelenen çalışmaya, mesleğe ve örgüte bağlılık kavramları ile işe adanmışlık kavramı birbirinden oldukça farklı kavramlardır (Keleş, 2014:97-98). Mesleki adanmışlık, kavramı bireyin becerisi ve uzmanlığı neticesinde mesleğinin hayatındaki önemini anlama ve algılamasıdır. Örgütsel adanmışlık kavramı örgütsel amaç ve değerlerin kabullenilmesi, güçlü inanç, örgüte dair önemli ölçüde çaba sarfetme arzusu, örgütte kalma ile ilgili duyulan güçlü bir arzudan oluşmaktadır (Karagöz, 2007:7). Çalışan adanmışlığı ise, bireyin iş ve başka çalışan rolüne dair eylemlerindeki ifadesini içermektedir (Rothman ve Jordaan(2006)'dan akt:Yavan, 2016: 281).

Yine literatüre bakıldığında işe adanmışlık kavramının İngilizceden Türkçeye çevirisinden kaynaklı olduğu düşünülen farklı farklı ifadeleri bulunduğu görülmektedir. Örneğin, işe bağlılık, çalışmaya tutkunluk, işe cezbolma, işle bütünlüşme, işe angaje olma ve işe gönülden adanma gibi. Öyleyse işe adanmışlık,

yüksek aktivasyon, özveri, kendini adama ile karakterize edilir ve özümseme, tükenmeye karşı dinçlik ve sinizme karşı kendini adamayı içermektedir. Bu nedenle bağlılık, enerji dolu olma, adanmışlık ve kendini verebilme ile nitelendirilen işe dair pozitif, tatminkâr bir zihin durumu (Schaufeli vd., 2002) ve çalışanın canlı, odaklanmış ve bağlılık duygularıyla çalıştığı zihinsel bir durum (Schaufeli ve Bakker, 2003) olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda kendini işine adayan çalışanlar • daha ısrarcı şekillerde davranır, • ortaya çıkan tehditlere ve zorluklara proaktif olarak yanıt verir, • işteki rollerini genişletme eğilimindedir, • değişime daha kolay uyum sağlayabilir.

İşe adanmışlık, bir bireyin amaç duygusu ve odaklanmış enerjisini açığa çıkarmasıdır ve kişisel inisiyatif, uyum sağlama, çaba ve kurumsal hedeflere yönelik sabır gösterme gibi davranışlar bu anlamda başkaları tarafından adanmışlık olarak kabul edilmektedir (Macey vd., 2009). Aynı zamanda işe adanmışlık anlamın algılanması, canlılık ve sağlık gibi sonuçları içerecek şekilde mutluluğun ötesine geçen psikolojik bir işlevselliğe sahiptir (Poon, 2013).

İş yaşamındaki rekabetçi ortamda örgütlerin işe adanmışlığın sağlanmasında önemli roller sergilemesi gerekmektedir. Bunun nedeni ise işe adanma durumunun çalışanların psikolojik hallerinin daha iyiye gitmesi ve yaptıkları işe yönelik çalışanların olumlu tutumlar göstermesini sağlamasıdır. Çalışanların kendilerinden beklenenin üstünde bir çalışma ortaya koyması örgüt çalışma bütünlüğünün ve örgüt verimliliğinin artmasını sağlamak gibi olumlu gelişmelerin yaşanmasına katkıda bulunabilir (Çankır ve Şahin, 2018).

### *1.1.1. Duygusal Zekâ ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi*

1990'lar hem akademisyenler hem de uygulamacılar açısından duygusal zekânın öne çıktığı yıllardır. Bu ilgi, duygusal zekâ seviyesi fazla olan kişilerin duygusal zekâ seviyesi az olanlara göre hayatın işle ilgili ve iş dışı yönlerinde daha fazla başarı elde etme olasılığının olduğu yönündeki teorik önermeyi ortaya çıkarmaktadır (Carmeli vd.,2009:66). Duygusal zekâ, insanın bilişsel süreçlerinde dikkat dağıtıcı unsurlar olarak görülmekten çıkıp günlük sorunların çözümünde faydalı bilgiler sağlayan hayati faktörler olarak algılanmaya başlandığında bu durum duyguların incelenmesinde yeni bir bakış açısı olarak sunulmuştur. Bu yaklaşımın ardından, duygularımızın yönetimi artık sağlık ve psikolojik uyum için hayati önem taşımaktadır (Landa vd., 2010:784).

Hem teori hem de önceki araştırmalar, duygusal zekâ ile duygusal iyi oluş arasında bir bağlantı olduğunu öne sürmektedir ve duygusal zekâ, duyguları anlama ve düzenleme yeteneğini içermektedir. Duygusal iyi oluş ise olumlu ruh halini ve yüksek benlik saygısını içermektedir. Literatürdeki çalışmalarda duygusal zekâ ile ruh hali arasındaki ilişki araştırılmış ve bu çalışmaların sonuçları, duygusal zekânın, özellik olarak psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Schutte vd.,2002:2). Psikolojik iyi oluşun varlığı, bireylerin daha dolu bir yaşam sürmeleri ve topluma aktif bir şekilde katkıda bulunmaları için gerekli olan optimal işleyişinin anahtarı olarak görülmektedir. Bu yüzden bazı araştırmacılar çalışmalarında, psikolojik iyi oluş ve duygusal zekâ arasındaki bağlantıları ele almışlardır (Rathakrishnan vd.,2019:66). Bu

bağlamda Schutte ve arkadaşları (2002) çalışmasında daha yüksek duygusal zekânın daha yüksek bir pozitif ruh hali ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Furnham ve Petrides (2003), duygusal zekânın, mutlulukla pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Palmer ve ark. (2002), duygusal zekâ yeteneklerinin, yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmış ve duygusal düzenleme ve yönetimin duyguların açıklığı bileşeninin bağımsız olarak yaşam memnuniyetindeki değişkenliği açıkladığını göstermiştir. Yani duygusal zekâ ile yaşama dair hissedilen doyum arasında anlamlı olan olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Mehmood ve Gulzar (2014) duygusal zekânın ergenlerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki önemini ele almış ve duygusal zekânın ergenin psikolojik iyi oluşu ile bağlantısını değerlendirmiştir ve duygusal zekâyâ sahip bireylerin iyi bir psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını ifade etmiştir. Raina ve Bakshi (2013)'nın çalışmasında duygusal zekâ ile psikolojik iyi oluşun kadınlarda orta derecede ve biraz daha yüksek ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ramya(2014) genç yetişkinlerde, Akanni ve diğerleri(2020) çalışanlarda, Urquijo ve arkadaşları(2016), Shaheen S. ve Shaheen H.(2016) de çalışmalarında duygusal zekâ ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonucunda anlamlı pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

### 1.1.2. İşe Adanmışlık ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlıkla alakalı bazı ilk araştırma sonuçları, yüksek düzeyde psikolojik iyi olma halinin ve işe adanmışlığın, başarılı ve yüksek performanslı kuruluşlarla ilişkilendirilen önemli sonuçların elde edilmesinde merkezi bir rol oynadığını göstermektedir. Bu konuya dair literatürde yer alan araştırma raporları, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık arasındaki potansiyel ilişkileri gösterdikleri için özellikle ilgi çekicidir (Robertson ve Cooper, 2010).

Zayıf işgücü adanmışlığının, çalışanların iyi oluşunda ve üretkenliğinde devam eden düşüş nedeniyle kuruluşlar için zararlı olabileceğini ifade eden Shuck ve Reio (2014) Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Japonya'dan 216 sağlık çalışanından oluşan bir örneklem üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik işyeri ikliminin kişisel başarı, duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve psikolojik iyi oluş ile ne ölçüde ilişkili olduğunu ve farklı düzeylerde adanmışlık bildiren çalışanların iyi oluş seviyeleri açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Yüksek adanmışlık grubu çalışanlarının daha yüksek psikolojik iyi oluş ve kişisel başarı sergilediğini, düşük adanmışlık grubu çalışanlarının ise daha yüksek performans gösterdiğini ortaya koymuştur.

Adanmışlık, bireyin zorluklara meydan okuma duygusuyla, yüksek yaşam kalitesine sahip olmak, işlerinden daha fazla memnuniyet duyma anlamına gelmektedir. Yani iş konumundan memnun olmak ve yüksek yaşam kalitesine sahip olmayı içermektedir (Jenaro, vd.,2011). Oktavia ve arkadaşları (2020) araştırmalarında, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlığın birbiri ile olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Onlara göre birey ne kadar yüksek düzeyde psikolojik olarak kendini iyi hissederse, bireyin işe adanmışlığı da o kadar yükselecektir. Shimazu ve diğerleri (2012) psikolojik olarak iyi oluş ile işe adanmışlık ilişkisini anlamlı ve pozitif yönlü bulmuşlardır. Melwin Joy ve Sinosh (2016) da çalışmalarında işe adanmışlığın genel psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

### *1.1.3. Duygusal Zekâ ile İşe Adanmışlık İlişkisi*

Kişinin günlük yaşamı, davranış biçimi ve başkalarıyla etkileşim biçimi gibi birçok durum duygusal zekâdan etkilenmektedir. Örneğin duygusal zekâsı yüksek bir çalışan kendi güdülerini idare edebilir, başkalarıyla etkin iletişim kurabilir, değişimi kontrol edebilir, problemlerin üstesinden gelebilir, gergin ve zor durumlarda mizahı kullanarak yakınlık kurabilir (Shukla vd., 2013:3). Shukla ve arkadaşları (2013) duygusal zekâ modelinin kişisel gelişimin mutlu, kendine güvenen ve çok yönlü çalışanlar yaratarak profesyonel başarıya ve gelişmiş işgücü katılımına yol açacağını ifade etmektedir. Kişinin duygularını kontrol etme yeteneği ve diğer insanların duygularını olumlu bir şekilde manipüle etme yeteneği, çalışan bağlılığında önemli bir rol oynar. Çalışanlar duygusal olarak bağlı olduklarında, kuruluşlarından gurur duyarlar ve kuruluşları için çalışmak onları motive eder. Pozitif enerjileri, organizasyonun büyümesini ve üretkenliğini arttırmada etkili olur (Shukla vd., 2013:3).

Bir bireyin yüksek duygusal zekâ kontrolüne sahip olması, bireyin işe adanmışlığı üzerinde etkili olacaktır. Örgütler, işe adanmışlık duygusuna sahip bireylere ihtiyaç duyarlar çünkü bu kişilerle şirkete ilgisi yüksek olan bireyler, iş sözleşmesinde belirtilen ana görevlerin ötesinde performans gösterebilirler (Nurjanah ve Indawati, 2021:324). Duygusal zekâ, duyguları algılayabilme, kontrol altında tutabilme ve değerlendirebilme yeteneği olduğundan yönetimin ve çalışanların çalışma ortamındaki süreklilik gösteren değişimi kontrol altına almasına yardımcı olma açısından önemli bir rol üstlenmektedir (Ravichandra vd.,2011). Bu bağlamda duygusal zekâ ile işe adanmışlık ilişkisini inceleyen pek çok araştırmaya literatürde rastlanmaktadır. Örneğin Selvi ve Aiswarya (2023) çalışmasında, işe adanmışlık ile duygusal zekâ ilişkisinin güçlü olduğunu göstermiştir. Ayrıca D'Amico, vd., (2020), Barlett, (2015), Extremera vd., (2018), George vd., (2022), Shukla vd., (2013), Arora vd., (2012), Nurjanah ve Indawati (2021) de duygusal zekânın işe adanmışlık ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiş ve duygusal zekânın işe adanmışlığın önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

## **2. YÖNTEM**

Araştırmanın uygulaması gerçekleştirilmeden önce, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan E-72321963-300-208045 sayılı ve 14.04.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi uygulanmış olup veriler anket uygulanarak toplanmıştır. Araştırmanın amacı, araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyerek psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracılık rolü olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda araştırmanın aracılık modeli oluşturulmuştur (Bkz. Şekil 1). Araştırmanın oluşturulan modeli doğrultusunda hipotezleri şunlardır;

H1: Duygusal zekânın işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

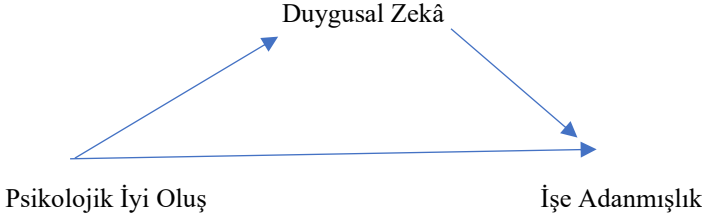
H2: Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H3: Psikolojik iyi oluşun duygusal zekâ üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.



H4: Psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolü vardır.

**Şekil 1: Araştırmanın Modeli**



### 2.1. Araştırmanın Örneklemi

Bu Araştırma örneklemini, İzmir, Bursa ve Kayseri illerinde mobilya sektöründe bulunan büyük ölçekli işletmelerdeki çalışanlardan satış personelleri oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem yeterliliğine ulaşmanın kolaylığı ve özellikle özel sektörde yer alan çalışanların işe adanmışlık düzeyleri, psikolojik iyi olma durumlarının ve duygusal zekâ seviyelerinin iş yaşantısındaki niteliği belirlenmeye ve bu değişkenlerin etkilerinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Kolayda örneklem yöntemiyle mobilya sektöründe bulunan işletmelerdeki 400 satış personeline yüz yüze ve online anket yöntemiyle ulaşılmıştır. Ancak analizler yapılırken 10 adet anket çıkarılmış ve 390 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Bu araştırmanın ölçme aracı toplamda (duygusal zekâ ölçeğinde 16 soru, işe adanmışlık ölçeğinde 17 soru ve psikolojik iyi oluş ölçeğinde de 8 olmak üzere) 41 ifadeden oluşmaktadır.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

**İşe Adanmışlık Ölçeği:** İşe adanmışlık, Schaufeli ve diğerleri (2002)'nin geliştirdiği Utrecht Work Engagement Scale (UWES) ölçeği ile ölçülmektedir. Ölçekte toplam 17 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerden altı tanesi dinçlik boyutunda, beş tanesi adanmışlık boyutunda ve altı tanesi ise yoğunlaşma boyutunda yer almaktadır. Ölçek maddeleri 1-Hiçbir zaman 6-Her zaman şeklinde yapılan bir derecelendirme ile altı basamaklı bir skala ile ölçülmüştür. Yapılan araştırmada Turgut (2011)'un çalışmasından yararlanılmış olup bu çalışmaya göre ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.89 ve her bir boyutun geçerlilik değeri dinçlik boyutu için Cronbach alfa=.81, adanmışlık boyutu için Cronbach alfa=.87 ve yoğunlaşma boyutu için Cronbach alfa=.86 olarak tespit edilmiştir.

**Duygusal Zekâ Ölçeği:** Law ve Wong'un geliştirdiği Duygusal Zekâ Ölçeğinin, İşler ve Atilla (2013) tarafından Türkçe geçerliliği test edilen çalışmasındaki uygulaması kullanılmıştır. Duygusal zekâ ölçeğinde her biri 4 ifadeden oluşan -kendi duygularını değerlendirebilme, -başkalarının duygularını değerlendirebilme, -duyguların kullanımı, -duyguların düzenlenmesi boyutları bulunmaktadır. Bu çalışmada Muratoğlu (2023)'nin doktora tezinden yararlanılmıştır.

**Psikolojik İyi Oluş Ölçeği:** Araştırmada Diener ve arkadaşları (2009)'nın geliştirmiş olduğu Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye

uyarlaması Telef (2013) tarafından yapılmıştır ve ölçek 8 maddesi olan tek boyutlu bir yapıdadır. 7’li likert tarzı kullanılan ölçek 1- Kesinlikle Katılmıyorum ve 7- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Telef (2013)’in çalışmasında ölçekten alınabilecek en az değer 8, en fazla değer 56 olmakla birlikte ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik değeri .80 olarak elde edilmiştir.

### 3. BULGULAR

Araştırmada veriler SPSS 25 ve AMOS programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiş ve demografik veriler değerlendirilmiştir. Ayrıca güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri yapılmış olup aracılık rolü de yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde %42,6’sının kadınlardan, %57,4’ünün erkeklerden oluştuğu; %20’sinin 18 ile 24, %33,3’ünün 25 ile 31, % 17,2’sinin 39 ile 45 ve %9,2’sinin ise 46 ve üzerindeki bir yaş aralığında olduğu; % 45,4’ünün bekârlar, % 54,6’sının evlilerden oluştuğu görülmektedir. Eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %7,2’sinin ilköğretim, %19,7’sinin lise, %61,3’ünün lisans ve %11,8’inin ise yüksek lisans olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %33,8’inin 1 ile 5 sene, %24,1’inin 6 ile 10 sene, %19,5’inin 11 ile 15 sene, % 12,8’inin 16 ile 20 sene ve % 9,7’sinin ise 21 sene ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Araştırmada ele alınan değişkenlerin normallik analiz sonuçları Tablo 1’de görülmektedir ve elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağıldığı gözlenmiştir. Nitekim Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre normal dağılım için bu değerlerin +1,500; -1,500 arasında olması gerekmektedir.

**Tablo 1. Değişkenlerin Çarpıklık ile Basıklık Düzeyleri**

	Çarpıklık	Basıklık	Durum
İşe Adanmışlık	-0,484	-0,184	Normal
Duygusal Zekâ	-0,363	0,849	Normal
Psikolojik İyi Oluş	-1,010	1,299	Normal

\*p<0.05

Değişkenlerin arasındaki ortalama değerleri ile standart sapma ve korelasyon katsayı değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Verilere göre işe adanmışlık ile duygusal zekâ ( $r=0,460$ ,  $p<0.05$ ) ve psikolojik iyi oluş ( $r=0,365$ ,  $p<0.05$ ) anlamlı ve olumlu yönde ilişkilidir. Ayrıca duygusal zekâ ile psikolojik iyi oluşun da ( $r=0,493$ ,  $p<0.05$ ) yine anlamlı ve olumlu yönlü bir ilişkisi vardır.

**Tablo 2. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ile Korelasyon Katsayıları Değeri**

	Ortalama	Standart Sapma	1	2
1. İşe Adanmışlık	4,46	0,77		
2. Duygusal Zekâ	3,98	0,48	0,460*	
3. Psikolojik İyi Oluş	5,57	0,86	0,365*	0,493*

\*p<0.05

Araştırmada ölçeklerin geçerliliğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış olup işe adanmışlık, duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi ve ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Schermelleh Engel ve arkadaşları (2003)'na göre kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri  $CMIN/DF \leq 5$ ;  $05 < SRMR \leq .10$ ; olmalıdır. Uzun ve arkadaşları(2010)'na göre  $0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$  olmalıdır. Model uyumunun sağlandığını gösteren değerler;  $CMIN / df$ ,  $RMR$ ,  $SRMR$  ve  $RMSEA$  değerleridir (Karagöz ve İlman, 2019:61). Ayrıca Gupta ve Singh (2014)  $CFI$ ,  $TLI$ ,  $IFI$ ,  $RFI$ ,  $NFI$  değerlerinin  $\geq 0,80$  olmasının kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedir.

**Tablo 3. İşe Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Ölçüm Model Sonuçları**

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hatası	T Değeri	P Değeri
<b>F1: Dinçlik</b> $\alpha=0,835$	İA 1	0,683	-	-	-
	İA 2	0,712	0,073	16,858	***
	İA 3	0,679	0,092	11,897	***
	İA 4	0,713	0,106	12,428	***
	İA 5	0,655	0,107	11,523	***
	İA 6	0,591	0,098	10,493	***
<b>F2:Adanmışlık</b> $\alpha=0,833$	İA 7	0,751	-	-	-
	İA 8	0,830	0,069	15,949	***
	İA 9	0,700	0,076	13,909	***
	İA 10	0,676	0,085	12,649	***
	İA 11	0,702	0,068	13,965	***
<b>F3: Yoğunlaşma</b> $\alpha=0,881$	İA 12	0,651	-	-	-
	İA 13	0,705	0,084	12,073	***
	İA 14	0,750	0,080	12,698	***
	İA 15	0,774	0,082	13,010	***
	İA 16	0,794	0,087	13,274	***
	İA 17	0,830	0,079	13,733	***
<b>Toplam Güvenirlik Değeri <math>\alpha=0,927</math></b>					

\*\*\*p<0.05

Tablo 3'te görüldüğü üzere değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0,30'un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısı 0,927 olarak bulunmuş

ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0,60'tan büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4. İşe Adanmışlık Ölçeğinin Yapısal Modeli Uyum İyiliği Değerleri**

	Yapısal Model Değeri	Kabul Gören Değer
CMIN/DF	4,397	$\leq 5$
RMSEA	0,093	$\leq 0,10$
CFI	0,893	$\geq 0,80$
TLI	0,872	$\geq 0,80$
IFI	0,894	$\geq 0,80$
RFI	0,841	$\geq 0,80$
NFI	0,866	$\geq 0,80$
SRMR	0,067	$\leq 0,10$

Tablo 4'te yapılan doğrulayıcı faktör analizine doğrultusunda, 17 maddenin 3 boyutlu ölçeğin yapısıyla ilişkili olduğu tespit edilmiş olup oluşturulan modelde iyileştirme yapılmış ve uyumda problemlen olan değişkenler belirlenmiştir. Yapılan düzeltmelerle tekrarlanan uyum indeksi hesaplamaları sonucu kabul edilen değerlerin sağlandığı görülmektedir.

**Tablo 5. Duyusal Zekâ Ölçeğine İlişkin Ölçüm Model Sonuçları**

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hatası	T Değeri	P Değeri
<b>F1:Kendi Duyularımı Değerlendirme</b> $\alpha=0,755$	DZ_1	0,633	-	-	-
	DZ_2	0,615	0,127	9,740	***
	DZ_3	0,788	0,143	11,411	***
	DZ_4	0,652	0,147	10,178	***
<b>F2:Başkalarının Duyularımı Değerlendirme</b> $\alpha=0,789$	DZ_5	0,625	-	-	-
	DZ_6	0,733	0,108	10,797	***
	DZ_7	0,710	0,109	10,600	***
	DZ_8	0,720	0,104	10,691	***
<b>F3:Duyuların Kullanılması</b> $\alpha=0,697$	DZ_9	0,573	-	-	-
	DZ_10	0,550	0,131	8,007	***
	DZ_11	0,681	0,134	9,106	***
	DZ_12	0,611	0,126	8,574	***
<b>F4:Duyuların Düzenlenmesi</b> $\alpha=0,812$	DZ_13	0,724	-	-	-
	DZ_14	0,772	0,079	13,571	***
	DZ_15	0,628	0,082	11,244	***
	DZ_16	0,782	0,071	13,699	***
<b>Toplam Güvenirlik Değeri <math>\alpha=0,875</math></b>					

(\*\*\*p<0.05)

Tablo 5'de görüldüğü üzere değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0,30'un üzerinde ve korelasyon ilişkilerinin de anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin geneli için güvenirlilik katsayısının iyi derecede olduğu görülmekte olup bu değer 0,875 olarak saptanmıştır.

**Tablo 6. Duygusal Zekâ Ölçeğinin Yapısal Modeli Uyum İyilik Değerleri**

	Yapısal Model Değeri	Kabul Gören Değer
CMIN/DF	2,459	$\leq 5$
RMSEA	0,061	$\leq 0,10$
CFI	0,932	$\geq 0,80$
TLI	0,916	$\geq 0,80$
IFI	0,932	$\geq 0,80$
RFI	0,866	$\geq 0,80$
NFI	0,891	$\geq 0,80$
SRMR	0,045	$\leq 0,10$

Tablo 6’da doğrulayıcı faktör analizi çerçevesinde, 16 maddenin 4 boyuttan oluşan ölçek yapısıyla alakalı olduğu tespit edilmiştir. Uyum indeksleri hesaplamaları neticesinde ise uyum indeksleri için uygun olan değerlerin tek tek doğrulandığı tespit edilmiştir.

**Tablo 7. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Yapısal Modeli Uyum İyilik Değerleri**

	Yapısal Model Değeri	Kabul Gören Değer
CMIN/DF	4,629	$\leq 5$
RMSEA	0,097	$\leq 0,10$
CFI	0,961	$\geq 0,80$
TLI	0,936	$\geq 0,80$
IFI	0,961	$\geq 0,80$
RFI	0,920	$\geq 0,80$
NFI	0,951	$\geq 0,80$
SRMR	0,037	$\leq 0,10$

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi çerçevesinde psikolojik iyi oluş ölçeğinin, 8 maddeden oluşan ölçek haliyle uygun olduğu tespit edilmiştir ve modelle ilgili bazı iyileştirmeler gerçekleştirilmiştir. İyileştirmelerin ardından tekrarlanan uyum indeksi hesaplamaları sonucunda uyum indeksleri için belirlenen değerlerin kabul gören değerlerde olduğu Tablo 7’de görülmektedir.

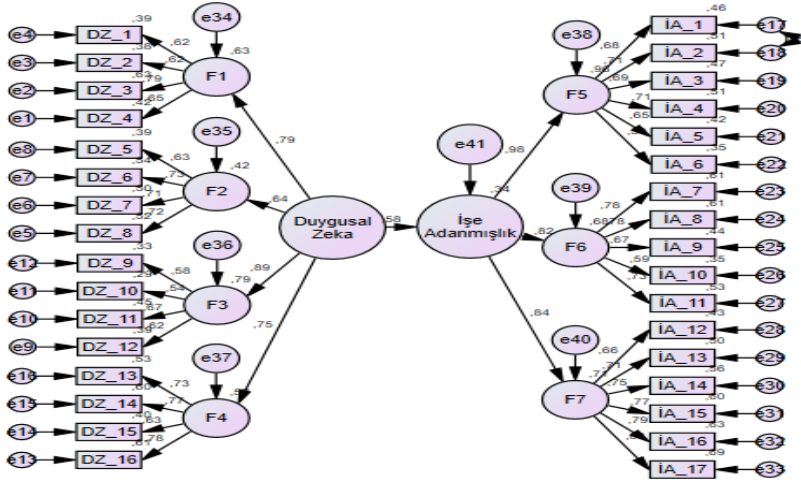
**Tablo 8. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Ölçüm Model Sonuçları**

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hata Değeri	T Değeri	P Değeri
F1:Psikolojik İyi Oluş	Pio1	0,635	-	-	-
	Pio2	0,692	0,086	13,356	***
	Pio3	0,682	0,107	11,135	***
	Pio4	0,701	0,090	11,381	***
	Pio5	0,752	0,085	11,993	***
	Pio6	0,760	0,100	12,051	***
	Pio7	0,674	0,104	10,958	***
	Pio8	0,747	0,082	11,933	***
Toplam Güvenirlik Değeri $\alpha=0,894$				*** $p<0.05$	

Tablo 8’de değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0,30’un üzerinde değer aldığı ve korelasyon ilişkilerinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısının iyi derecede olduğu tespit edilmiş olup değeri 0,894 bulunmuştur.

Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi ile geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılarak çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin sağlandığı tespit edildikten sonra araştırma modeli ve hipotezleri çerçevesinde öncelikle **H1: Duygusal zekânın işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır” hipotezini** gösteren yapısal eşitlik modeline Şekil 2’de; Tablo 9’da da yapısal eşitlik model katsayıları ve yapısal eşitlik model uyum değerlerine yer verilmiştir.

**Şekil 2. Duygusal Zekânın İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Dair Yapısal Eşitlik Modeli**



**Tablo 9. Duygusal Zekânın İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Dair Yapısal Eşitlik Model Katsayıları ve Uyum Değerleri**

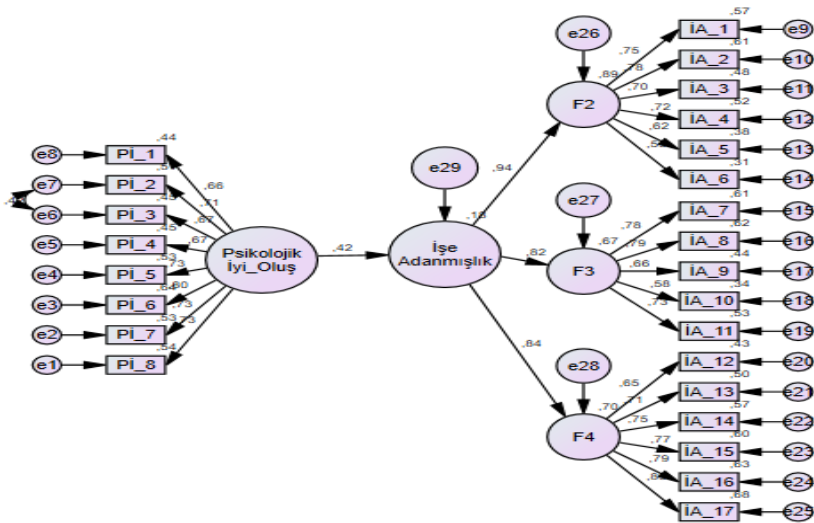
Etki Düzeyi	(β)	S H	T	P	Sonucu
Duygusal Zekâ → İşe Adanmışlık	0,579	0,118	7,175	***	Kabul
<b>Uyum Değerleri</b>					
CMIN/DF					2,478
RMSEA					0,062
CFI					0,897
TLI					0,868
IFI					0,880
RFI					0,816
NFI					0,814
SRMR					0,059

\*\*\*p<0.05

Duygusal zekânın işe adanmışlık üzerindeki etkisi ele alındığında anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir ( $\beta=0,579$ ;  $p<0,05$ ). Bu doğrultuda “**H1: Duygusal zekânın işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinden “**H2: Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezine dair yapısal eşitlik modeline Şekil 3’ de yer verilmekte ve Tablo 10’da yapısal eşitlik model katsayıları ve yapısal eşitlik model uyum değerleri yer almaktadır.

**Şekil 3. Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Dair Yapısal Eşitlik Modeli**



**Tablo 10. Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisine Dair Model Katsayı ve Uyum Değerleri**

Etki Düzeyi	Tahmin ( $\beta$ )	Standart Hata	T	P	Sonucu
Psikolojik İyi Oluş → İşe Adanmışlık	0,418	0,060	6,835	***	Kabul
<b>Uyum Değerleri</b>					
CMIN/DF					3,665
RMSEA					0,083
CFI					0,865
TLI					0,850
IFI					0,866
RFI					0,805
NFI					0,825
SRMR					0,067

\*\*\* $p<0,05$

Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisi ele alındığında anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu açıkça gözlenmektedir ( $\beta=0,418$ ;  $p<0.05$ ). Bu doğrultuda “**H2: Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinden “**H3: Psikolojik iyi oluşun duygusal zekâ üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezine dair yapısal eşitlik modeline Şekil 4’ de yer verilmekte ve Tablo 11’de yapısal eşitlik model katsayıları ve yapısal eşitlik model uyum değerleri yer almaktadır.

#### Şekil 4. Psikolojik İyi Oluşun Duygusal Zekâ Üzerindeki Etkisine Dair Yapısal Eşitlik Modeli



Tablo 11. Psikolojik İyi Oluşun Duygusal Zekâ Üzerindeki Etkisine Dair Model Katsayı ve Uyum Değerleri

Etki Düzeyi	Tahmin( $\beta$ )	Standart Hata	T	P	Sonucu
Psikolojik İyi Oluş → Duygusal Zekâ	0,598	0,033	7,605	***	Kabul
<b>Uyum Değerleri</b>					
CMIN/DF					2,635
RMSEA					0,065
CFI					0,895
TLI					0,883
IFI					0,896
RFI					0,824
NFI					0,843
SRMR					0,048

\*\*\* $p<0.05$

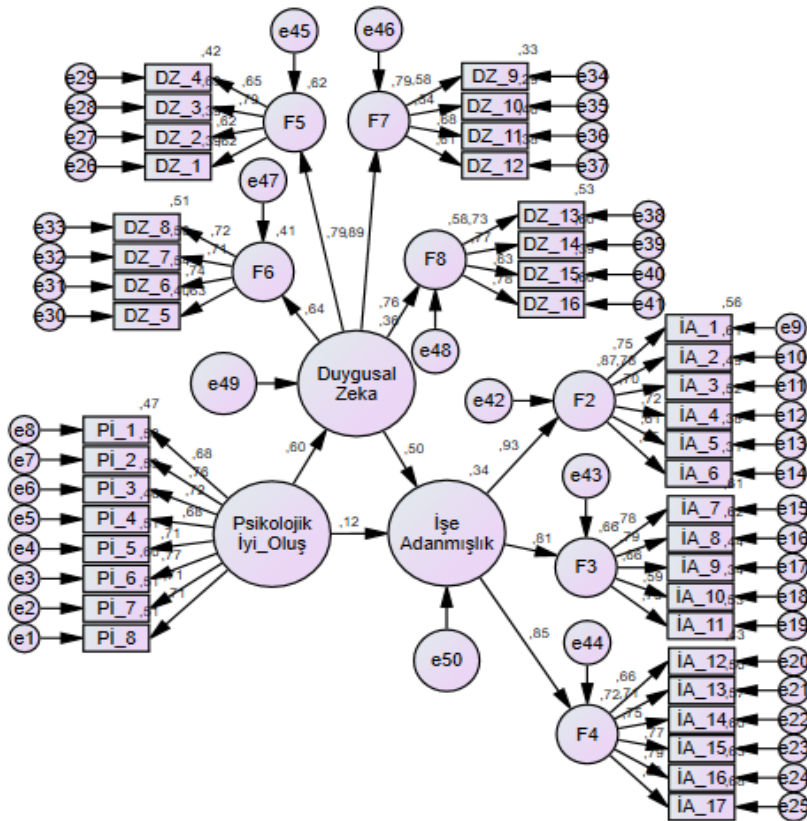


Psikolojik iyi oluşun duygusal zekâ üzerindeki etkisi ele alındığında, etkinin anlamlı ve olumlu yönlü olduğu gözlenmiştir ( $\beta=0,598$ ;  $p<0,05$ ). Bu doğrultuda “**H3: Psikolojik iyi oluşun duygusal zekâ üzerinde pozitif yönde etkisi vardır**” hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırmanın hipotezlerinden “**H4: Psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolü vardır**” hipotezine dair yapısal eşitlik modeline Şekil 5’de yer verilmekte ve Tablo 12’de yapısal eşitlik modeli katsayıları ve yapısal eşitlik modeli uyum değerleri yer almaktadır.

Son zamanlarda aracılık etkisini açıklayan ‘Nedensel Adımlar Yaklaşımı’na önemli ölçüde eleştiriler yapılmış olup aracılık etkisini açıklayan “Yeni Yaklaşım” ileri sürülmüştür. Bu yaklaşıma göre elde edilen %95 güven aralığı değerlerine ve dolaylı etkinin olup olmadığına bakılmaktadır. Bu dolaylı etkinin değerinin alt ve üst değerleri arası sıfır değerini kapsamadığında dolaylı etkinin anlamlı olduğu kabul edilmekte ve aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmada aracılık modeli için yeni yaklaşım benimsenmiştir (Gürbüz ve Bayık, 2021:6-7).

**Şekil 5. Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Aracılık Rolü**



**Tablo 12. Psikolojik İyi Oluşun İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın Aracı Rolü**

Etki Düzeyi	Tahmin (β)	Standart Hata	T	P	Sonucu	
Psikolojik İyi Oluş → İşe Adanmışlık	0,418	0,060	6,835	***	Kabul	
Psikolojik İyi Oluş → Duygusal Zekâ → İşe Adanmışlık	Doğrudan Etkisi	0,123	1,753	0,080	Ret	
	Dolaylı Etkisi	0,302	Güven Aralığı (0,169; 0,478)		Anlamlı	
<b>Uyum Değerleri</b>						
CMIN/DF						2,414
RMSEA						0,060
CFI						0,860
TLI						0,850
IFI						0,861
RFI						0,811
NFI						0,808
SRMR						0,059

\*\*\*p&lt;0.05

Psikolojik iyi oluşun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracılık rolü incelenmeden önce araştırmanın belirlenen bağımsız değişkeninin bağımlı değişkene etkisi araştırılmıştır. Yani psikolojik iyi oluşun işe adanmışlığa etkisi ele alınmış olup bu etkinin anlamlı ve olumlu bir etki olduğu görülmüştür ( $\beta=0,418$ ;  $p<0.05$ ). Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan etkisi anlamlı bulunurken daha sonra anlamlı görülen etkide aracı rol belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre %95 güven aralığında yer alan değerlerini (0) içermiyor olması oluşturulan model için aracılık rolünün bulunduğunu ortaya koymaktadır (0,169; 0,478). Aracı etki tespit edildikten sonra aracılık türünü belirleyebilmek için doğrudan etkinin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir ve bu etkinin anlamlı bulunmadığı görülmüştür ( $\beta=0,123$ ;  $p > 0.05$ ). Bu sonuca bağlı olarak tam aracılık etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda “**H4: Psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık ilişkisinde duygusal zekânın aracılık rolü vardır**” hipotezi kabul edilmektedir.

#### 4. TARTIŞMA

Yapılan bu çalışma duygusal zekâyla, psikolojik iyi oluşun ve işe adanmışlığın birbirleriyle pozitif yönlü ilişkisi olduğunu ortaya koyarken aynı zamanda bu değişkenlerin birbirini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Nitekim daha önce yapılan başka çalışmalarda da aynı sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmalardan bir kaçını örnek olarak Mehmood ve Gulzar (2014), Ramya(2014), Oktavia ve arkadaşları (2020), Arokia Selvi and Aiswarya (2023), D’Amico, vd., (2020) ile Nurjanah ve Indawati (2021)’nin çalışmalarıdır. O halde bireylerin sosyal ve iş çevresine yani yaşamının tamamına karşı hissettiği olumlu duygular ve mutlu olma hali olarak

değerlendirebileceğimiz psikolojik iyi oluş durumu özellikle iş yaşantısında bireyin işine karşı gösterdiği tutum ve davranışları kısacası işine olan bağlılığını ya da işe adanmışlık olarak kabul edilen işini severek ve azimle yapma hatta işinin gerektirdiği görevlerin dışındaki işleri de üstlenmekte bile istekli olma hevesini artırmaktadır. Bunun dışında bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını ve davranışlarını önyargılı olmadan daha doğru olarak anlama ve tahmin etme becerisi olarak değerlendirebileceğimiz duygusal zekâsının yüksek olmasının kişinin işine göstereceği bağlılık veya adanmışlık seviyesini de artıracığı sonucunu yapılan bu araştırma ile diğer araştırma sonuçları desteklenmektedir. Kişilerin ruh hallerinin yani psikolojik olarak kendilerini iyi ve mutlu hissetmelerinin kişilerin sahip oldukları duygusal zekâ seviyelerini artırdığını psikolojik olarak kötü hissetmelerinin ise duygusal zekâ seviyesini olumsuz etkilediğini yapılan bu araştırma sonucundan çıkarabiliriz. Bu araştırmanın diğer araştırmalardan farklı olarak ortaya koyduğu en önemli sonuç ise psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolü olduğunun saptanmış olmasıdır. Bu sonuca göre psikolojik olarak iyi olma halinin bireyin işe adanmışlık düzeyindeki olumlu yönlü etkisi aslında duygusal zekânın aracılık rolü üstlenmesiyle birlikte daha da etkinleşmektedir. Üstelik bu aracı rol tam aracı rol olarak yapılan analizlerde görülmektedir. Yani birey ya da çalışan kendini iyi ve mutlu hissettiğinde bu mutluluk hali işine de yansımakta ve işini yaparken daha bilinçli, işine odaklanarak görevlerini yerine getirmektedir. Özellikle de duygusal zekâsı olan yani başkalarını doğru anlama ve gözleme yetisi bulunan, kendinin ve yeteneklerinin farkına varabilen ve davranışlarını duruma göre uyarlayabilen çalışan aynı zamanda hayatının her alanında mutlu olmayı bilen yani psikolojik olarak iyi olan birey işine sıkı sıkıya bağlı olacaktır.

Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkilerin ve etkilerin anlamlı olduğu görülmekle birlikte psikolojik iyi oluşun çalışanların işe adanmışlığına etkisinde duygusal zekânın düzenleyici rolü de incelenmiş fakat anlamlı bir sonuç tespit edilmemiştir. Anlamlı bir sonuç bulunmadığı için çalışmada bu konuya dair analiz ve yorumlara yer verilmemiştir.

Schaufeli ve arkadaşları (2002) işe adanmışlık kavramını ilk kez ortaya atmış ve işe adanmışlığı tatmin edici, olumlu olan ve işle ilgili bir ruhsal durum olarak görmektedir. İşe adanmışlık bireyin mutluluğuyla yakından ilgili olup gelip geçici bir durumu ifade etmez ve süreklilik arz eder (Çankır, 2021). Schaufeli ve arkadaşları (2010)'na göre işe adanmışlık aynı zamanda işe katılım, canlılık, bağlılık hali ve işe odaklanma boyutundan oluşmaktadır (Karataş ve Çankır, 2023:225). Dolayısıyla bu araştırmada ortaya çıkan sonuç ve değerlendirmeler doğrultusunda işyerlerinde çalışanların kendilerini psikolojik olarak mutlu, iyi hissetmeleri ve duygusal zekâlarının artırılması yönündeki her türlü çalışma bireyin işine olan bağlılığını ve adanmışlığını artıracaktır. Bu adanmışlık, psikolojik iyi olma hali ve başkaları ile birlikte kendini anlama becerisi yani etkin ve gelişmiş duygusal zekâ örgütlerin başarısının artmasında ve işlerin verimli bir şekilde yürütülmesinde önemli katkılar sağlayacaktır. Bu yüzden hem örgütlerdeki yönetim kadrosunun hem de çalışanların yönetim organizasyon alanındaki önemli değişkenlerden olan psikolojik iyi olma, duygusal zekâ ve işe adanmışlık konuları ile bu konulardaki gelişmelere ve

değişimlere dikkat etmeleri gerekmektedir. Neticede mutlu çalışan verimli, başarılı ve rakipler karşısında üstünlük sağlama açısından örgüt iç ve dış çevresi için bir avantaj oluşturacaktır.

Örgütlerde çalışanların işlerine adanmışlıklarını artırmak ve onların psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmeleri için özellikle etkin bir iletişim ağı oluşturulmalıdır. Çalışanların birbirleri iyi tanımları sağlanmalı ki bu sayede yanlış anlaşılmalarda olmasın. Örneğin çeşitli piknik etkinlikleri ya da birlikte yemek molalarında vakit geçirmeleri ve sohbet etmeleri sağlanarak hem sosyalleşmeleri hem de psikolojik olarak rahatlamaları sağlanabilir. Çalışanları çeşitli sosyal aktivitelerle bir araya getirerek onların sosyalleşmesi sağlanarak duygusal zekâlarının gelişimine katkıda bulunulabilir. Bu aktiviteler çalışanların iyi olma halini, işe adanmışlıklarını ve duygusal zekâlarını da olumlu yönde etkileyecektir.

## **SONUÇ**

Bu araştırmada duygusal zekâ, psikolojik iyi oluş ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiler ele alınmış olup psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolü incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde bu değişkenler arasındaki ilişkiler, etkiler ve aracı rol ortaya konulmuştur. Elde edilen bulgular çalışanların işe adanmışlık düzeyleri ile duygusal zekâlarının ve psikolojik iyi olma hallerinin olumlu ve anlamlı yönde ilişkili olduğunu gösterirken psikolojik olarak iyi oluştun çalışanların işe adanmışlık düzeyini arttırdığını ve aynı zamanda duygusal zekâsını da olumlu etkilediğini göstermektedir. Çalışmada ayrıca psikolojik iyi oluşun çalışanların işe adanmışlığına etkisinde duygusal zekânın tam aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgulardan psikolojik iyi oluş ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu sonucu Schutte ve arkadaşları (2002), Mehmood ve Gulzar (2014), Raina ve Bakshi (2013), Ramya(2014), Akanni ve diğerleri(2020)'nin çalışma sonuçlarıyla benzerdir. Oktavia ve arkadaşları (2020), Shimazu ve diğerleri(2012), Melwin Joy ve Sinosh (2016)'ın çalışmaları da araştırmada ele edilen psikolojik iyi oluş ile işe adanmışlık ilişkisini ortaya çıkartan sonuçla örtüşmektedir. Ayrıca duygusal zekâ ile işe adanmışlık arasında pozitif ilişki olduğunu gösteren bu çalışma Selvi Arokia ve Aiswarya (2023), D'Amico, vd., (2020), Barlett, (2015), Extremera vd., (2018), Shukla vd., (2013), Arora vd., (2012) ile Nurjanah ve Indawati (2021)'nin çalışmalarıyla örtüşmektedir.

Örgütlerin en önemli paydaşlarından olan çalışanların psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmeleri yani olumlu bir ruh haline sahip olmaları onların kendilerini işe adanmalarına katkı sağlamaktadır. Çünkü Psikolojik iyi oluşu yüksek olan kişiler, devamlı bir mutluluk hali içinde hissetmektedir. Birey, geçmişini düşündüğünde ve geleceğini hayal ettiğinde bir memnuniyet hali içerisinde olmaktadır. Psikolojik iyi oluşu düşük olduğunda ise daha çok karamsar bir tutum sergilemekte ve olumsuz duygular yaşayarak genel bir memnuniyetsizlik yaşamaktadır (Dural ve Çankır,2020: 73) Nitekim yapılan bu çalışmada da bu iki değişken birbiri ile olumlu yönde ilişkidir. Yani iki değişkenin birbirini olumlu yönde etkilediği sonucu bu değerlendirmeyi destekler niteliktedir. Ayrıca psikolojik iyi oluş ile Salovey ve Mayer

(1990)'in de tanımladığı gibi çalışanların kendisinin, arkadaşlarının hisleri ile duygularını gözleme, ayırım yapabilme, kişinin düşünce ve davranışlarını yönlendirmek için elde edilen bu bilgiden yararlanma becerisi olan duygusal zekâ birbiri ile ilişkilidir ve psikolojik iyi oluş duygusal zekâyı olumlu etkilemektedir. Çalışmada ayrıca psikolojik iyi oluşun çalışanların işe adanmışlığına etkisinde duygusal zekâlarının tam aracı rol üstlendiği de ortaya çıkmıştır.

Yapılan çalışma, İzmir, Bursa ve Kayseri illerinde bulunan mobilya sektöründeki işletmelerde bulunan satış personelleri üzerinde yapılmış olup bu çalışmanın en önemli kısıtlarından biri elde edilen sonuçların bütün mobilya sektöründeki çalışanlar açısından genelleştirilememesi ve daha fazla ili kapsayamaması ile zaman kısıdının olmasıdır. Araştırmadaki değişkenlerin başka sektörlerde örneğin kamu sektöründe bulunan sağlık, eğitim gibi alanlarda izin alınmasının ve katılımcı bulunmasının zorluğu sebebiyle incelenememiş olması da bir başka kısıttır. Araştırmanın diğer sektörlerdeki işyerlerinde ve çok daha geniş örneklem üzerinde de yapılabileceği konusunda diğer araştırmacılara da yol göstereceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın literatüre olan en önemli katkısı elde edilen bulguların daha önce yapılan çalışmalarını destekliyor olması ve psikolojik iyi oluşun çalışanların işe adanmışlık düzeyine etkisinde duygusal zekânın tam aracı rolü olduğunu ortaya koymuş olmasıdır.

## **THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT: A RESEARCH IN THE FURNITURE SECTOR**

### **1.INTRODUCTION**

In this study, the concepts of work engagement, emotional intelligence and psychological well-being were examined together. When the literature is examined, there are many studies examining the relationships between the concepts of work engagement, emotional intelligence and psychological well-being. However, there has been no research that evaluates these variables together and addresses the mediating role of emotional intelligence in the relationship between psychological well-being and work engagement. In this context, the study examined the relationships and effects between emotional intelligence, psychological well-being and work engagement, and evaluated whether emotional intelligence had a mediating role in the relationship between psychological well-being and work engagement. It is thought that the results obtained from the research will contribute to the literature. In addition, the emotional intelligence levels of employees in the furniture industry will make a prediction about their psychological well-being and work engagement levels. With this research, it is envisaged to provide guidance on these issues to both businesses in the furniture sector and organizational stakeholders in other sectors. Addressing these variables with these aspects makes the study different from other studies.

## **2.METHODOLOGY**

In this study, quantitative research method was preferred and data was obtained by applying face-to-face survey and online survey. SPSS and AMOS Programs were used for the analyzes carried out in the research. The relationships between work engagement, psychological well-being and emotional intelligence variables were determined by correlation analysis in the SPSS program. SPSS program was also used for normality analysis. In the AMOS program, the effects between variables and especially the mediation effect were tried to be determined by structural equation model analysis. The sample of the research consists of employees in businesses in the furniture industry in Izmir, Bursa and Kayseri. With the convenience sampling method, 400 sales personnel in businesses in the furniture industry were reached, but 10 surveys were removed and 390 surveys were evaluated during the analysis.

## **3.RESULTS**

According to the findings, it was determined that the data showed a normal distribution, and the relationships between the variables of work engagement, psychological well-being and emotional intelligence were examined. According to the results, it was determined that emotional intelligence, psychological well-being and work engagement were positively related to each other. Apart from these relationships, it has been revealed that emotional intelligence and psychological well-being variables have a positive effect on work engagement. In addition, it is another observed situation that psychological well-being positively affects emotional intelligence. In other words, this study shows that there is a positive and significant relationship between employees' work dedication levels, emotional intelligence levels and psychological well-being, and that psychological well-being increases the employees' level of work dedication and also positively affects their emotional intelligence. Unlike other studies on the determined variables, this research revealed that emotional intelligence plays a full mediating role in the effect of psychological well-being on employees' work engagement.

## **4.DISCUSSION**

Psychological well-being, which can be evaluated as the positive emotions and happiness that individuals feel towards their social and business environment, that is, their whole life, is the individual's attitude and behavior towards his job, especially in business life, in short, his commitment to his job, or doing his job with love and determination, which is considered as dedication to his job, or even doing his job with enthusiasm and determination. It increases the willingness to undertake tasks other than the required duties. Apart from this, this research and other research results support the conclusion that high emotional intelligence, which can be considered as the individual's ability to understand and predict his own and others' emotions and behaviors more accurately without prejudice, will also increase the level of commitment or dedication a person will show to his job. We can conclude from this research that people's mood, that is, feeling psychologically good and happy, increases

their emotional intelligence level, while feeling psychologically bad negatively affects their emotional intelligence level. An important finding of this study is that emotional intelligence plays a mediating role in the relationship between psychological well-being and work engagement. The results show that the positive effect of psychological well-being on an individual's work engagement becomes even stronger when emotional intelligence plays a mediating role.

The positive effects of employees' high work commitment and psychological well-being in the work environment will both satisfy the employees and the organization's management and positively affect its success. With this study, it was tried to reveal how useful and important the issues of emotional intelligence, psychological well-being and work dedication are for the organization and to raise awareness. Evaluating these issues in other sectors by considering their relationships with other variables or the existence of results to be revealed through another study with wider participation will make significant contributions to the climate, culture, environment, employees and management of organizations.

## CONCLUSION

This study discussed the relationship between emotional intelligence, psychological well-being, and work engagement, and examined the mediating role of emotional intelligence in the relationship between psychological well-being and work engagement. As a result of the Structural Equation Model analyses, the relationships, effects and mediating role between these variables were revealed. It was concluded in the study that the variables are interrelated and that emotional intelligence plays a full mediating role in the effect of psychological well-being on employees' work engagement. From these findings, the conclusion that the relationship between psychological well-being and emotional intelligence is positive is similar to the study results of Schutte et al. (2002), Mehmood and Gulzar (2014), Ramya (2014), Akanni et al. (2020). The studies of Oktavia et al. (2020), Melwin Joy and Sinosh (2016) also coincide with the results of the study revealing the relationship between psychological well-being and work engagement. Additionally, this study shows that there is a positive relationship between emotional intelligence and work engagement, including Arokia Selvi and Aiswarya (2023), D'Amico, et al., (2020), Extremera et al., (2018), Shukla et al., (2013) and Nurjanah et al. It coincides with the work of Indawati (2021).

The results of this study show that the positive effect of psychological well-being on an individual's work engagement becomes even stronger when emotional intelligence plays a mediating role.

## KAYNAKÇA

Akanni, A.A., Kareem, D.B. ve Oduaran, C.A. (2020). The relationship between emotional intelligence and employee wellbeing through perceived person-job fit among university academic staff: a structural equation modelling approach. *Cogent Psychology*, 7(1), 1-16.

- Arora, R., Adhikari, B. ve Shetty, D. (2012). Exploring the relationship between employee engagement and emotional intelligence. *Psychology, Business*, Erişim :09 Haziran 2023, <https://ssrn.com/abstract=2572514>.
- Bartlett, S. (2015), The relationship between emotional intelligence, work engagement, creativity and demographic variables. Unpublished Master' s Thesis. Pretoria: Universty of South Africa.
- Carmeli, A. Meyrav Yitzhak-Halevy, M. ve Jacob Weisberg, J. (2009). The relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 24(1), 66-78
- Çankır, B. ve Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2549-2560.
- Çankır, B. (2021). Adalet sektöründe çalışanların çalışmaya tutkunlukları sürdürülebilir kalite algıları ile iş performansları arası ilişkide rol oynar mı? *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3),1785-1795.
- D'Amico, A. Geraci, A. ve Tarantino, C. (2020). The relationship between perceived emotional intelligence, work engagement, job satisfaction, and burnout in italian school teachers: An exploratory study. *Psychological Topics*, 29(1), 63-84.
- Denizli, A. A. (2018). İnsan kaynakları geliştirme ikliminin, çalışanların işe adanmışlıklarına etkisinde örgüte bağlılığın rolü ve bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W. ve Oishi, S. (2009). New measures ofwell-being. InAssessing well-being, *Springer, Dordrecht*. 39, 247-266.
- Dural, U. ve Çankır, B. (2020). Psikolojik iyi halin sürdürülebilir kalite algısını yordamada yönetici cinsiyeti düzenleyici etmen midir? *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 69–82.
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N. ve Cirenía Quintana-Orts, C. (2018). How does emotional intelligence make one feel better atwork? The mediational role of work engagement. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15(9), 1909.
- Furnham, A. ve Petrides, K.V. (2003). Trait emotional intelligence and happiness. *Social Behavior and Personality*, 31(8), 815-24.
- George, O. J., Okon, S.E. ve Akaighe, G. (2022). Emotional intelligence and work engagement: a serial mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 193-211.
- Goffman, E. (1961). Encounters: Two Studies in the sociology of interaction. Ravenio Books



- Güneş, H.N. ve Oral Ataç, L. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel sayı), 109-122.
- Gupta, K. ve Singh, N. (2014/15). Fit estimation in structural equation modeling – A synthesis of related statistics, *HSB Research Review [Haryana School of Business, Guru Jambheshwar University of Science and Technology, Hisar, Haryana, India*, 8(2), 20-27.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M.E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: baron ve kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(88), 1-14.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164.
- İşler, B. D. ve Atilla, G. (2013). Duygusal zekâ ve dürtüsel satın alma davranışı ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 26, 180-206
- Jenaro, C., Flores, N., Orgaz, M. B. ve Cruz, M. (2011). Vigour and dedication in nursing professionals: towards a better understanding of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(4), 865-875.
- Joo, B.K., Zigarmi, D., Nimon, K. ve Shuck, B. (2017). Work cognition and psychological well-being: The role of cognitive engagement as a partial mediator. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 446– 469.
- Joy, M.M. ve Sinosh P K., (2016). Employee engagement - an empirical study on implications for psychological well being. *International Journal of Management*, 7(5), 183–187.
- Karagöz, Y. ve İlman, E. (2019). Ebeveynlerde sağlıklı yaşam eğitimi bilinç düzeyi ölçeğinin geliştirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 55-64.
- Karagöz, L. (2007). İlköğretim öğretmenlerinin görüşlerine göre örgütsel adanma ile örgütsel yurttaşlık davranışları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı.
- Karataş, H. ve Çankır, B. (2023). The mediators of collegial solidarity on job performance: A relational study in the education sector. *İnsan ve Toplum Dergisi*, 13(2), 217-247.
- Keleş, S. (2014). Aile şirketlerinde Y jenerasyonunun öz yeterlilik algısı ve işe adanmışlık ilişkisi. *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 5(11), 95-109.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.

- Landa, J.M.A, Martos, M.P. ve López-Zafra, E. (2010). Emotional intelligence and personality traits as predictors of psychological well-being in spanish undergraduates. *Social Behavior And Personality*, 38(6), 783-794.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. ve Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. London, England: Blackwell.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Mayer, J.D. (2004). What is emotional intelligence? university of new hampshire scholars' Repository UNH Personality Lab Research Institutes, Centers and Programs, Durham. Erişim: 07 Haziran 2023, [https://scholars.unh.edu/cgi › viewcontent › cont...](https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent?content=cont...)
- Mehmood, T. ve Gulzar, S. (2014). Relationship between emotional intelligence and psychological wellbeing among Pakistani adolescents. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 3(3), 178-185.
- Muratoğlu, M. (2023). Duygusal zekanın iş performansı üzerindeki etkisinde, algılanan örgütsel destek ve duygusal emeğin rolü: Sigortacılık sektörü çalışanları üzerine bir uygulama. İstanbul: Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nurjanah, D. ve Indawati, N. (2021). Effect of emotional intelligence on employee engagement and job satisfaction with work-life balance as intervening variables in the generation z in surabaya. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science (IJEMBS) Peer Reviewed – International Journal*, 1(3), 316.
- Octavia, J., Eva, N. ve Achmad, G. (2020). The correlation of psychological well-being with work engagement for millennial workers in Malang city, *International Conference of Psychology, KnE Social Sciences*. 336-351.
- Palmer, B., Donaldson, C. ve Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1091-100.
- Poon, J. M. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1148-1155.
- Raina, M. ve Bakhshi, A. (2013). Emotional intelligence predicts eudaimonic well being. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 11(3), 42-47.
- Ramya, S. (2014). Relationship between emotional intelligence and psychological well being among young adults. *The International Journal of Indian Psychology (IJIP)*, 2(1), 1-57.

- Rathakrishnan, B., Edora Sanu, M., Yahaya, A., Bikar Singh, S.S. ve Kamaluddin, M.R. (2019). Emotional intelligence and psychological well-being of rural poor school students in sabah, malaysia. *Jurnal Ilmiah Psikologie*, 6(1), 65-72.
- Ravichandra, K., Arasu, R. ve Kumar, S.A. (2011). The impact of emotional intelligence on employee work engagement behavior: an empirical study. *International Journal of Business and Management*, 6(11), 157-169.
- Robertson, I. T. ve Cooper, C.L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being, *Leadership & Organization Development Journal*, 1(4), 324-336.
- Rothman, S. ve Jordaan, G.M.E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in south african higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32/4, 87-96.
- Ryff, C.D. (1995), Psychological wellbeing in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials:A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Reviews Psychology*, 52, 141-166.
- Salovey, P. ve Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence, Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185-211.
- Selvi, A.J.A. ve Aiswarya, B. (2023). Examining the relationship between emotional intelligence and work engagement of automobile sector employees in Chennai. *Rajagiri Management Journal*, 17 (2), 156-169.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. ve Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale preliminary manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- 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 Online*, 8(2), 23-74.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Simunek, M., McKenley, J. ve Hollander, S. (2002). Characteristic emotional intelligence and emotional wellbeing. *Cognition and Emotion*, 16 (6), 769-85.
- Serrat, O. (2017). Understanding and developing emotional intelligence. Erişim: 07 Haziran2023,[https://www.researchgate.net/publication/318018981\\_Understanding\\_and\\_Developing\\_Emotional\\_Intelligencea](https://www.researchgate.net/publication/318018981_Understanding_and_Developing_Emotional_Intelligencea).

- Shaheen, S. ve Shaheen, H. (2016). Emotional intelligence in relation to psychological well-being among students. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 63, 206-213.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K. ve Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee psychological well-being and performance in opposite directions?, *Industrial health*, 50(4), 316-321.
- Shuck, B. ve Reio, T.G. (2014). Employee engagement and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58.
- Shukla, S., Mohsin, F. ve Singh, V. (2013). Relationship between emotional intelligence and employee engagement: a study of leading printing press in NCR. available at: Erişim 08 Temmuz 2023 [https://www.academia.edu/22040201/Relationship\\_between\\_Emotional\\_Intelligence\\_and\\_Employee\\_Engagement\\_A\\_Study\\_of\\_Leading\\_Printing\\_Press\\_in\\_NCR](https://www.academia.edu/22040201/Relationship_between_Emotional_Intelligence_and_Employee_Engagement_A_Study_of_Leading_Printing_Press_in_NCR).
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its use. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- 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.
- Urquijo, I., Extremera, N. ve Aurelio Villa, A. (2016). Emotional intelligence, life satisfaction, and psychological well-being in graduates: the mediating effect of perceived stress. *Applied Research in Quality of Life, Springer;International Society for Quality-of-Life Studies*, 11, 1241-1252.
- Uzun, N.B., Gelbal, S. ve Öğretmen, T. (2010). Tımsı-r fen başarısı ve duyuşsal özellikler arasındaki ilişkinin modellenmesi ve modelin cinsiyetler bakımından karşılaştırılması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(2), 531-544.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel davranış düzleminde adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25, 278-296.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

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