

# Duygusal Zekânın İş Stresi Üzerindeki Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü: Üniversite Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma <sup>1 2</sup>

Mehmet Emin YAŞAR <sup>3</sup> - Fatih GÖNÜL <sup>4</sup>

Başvuru Tarihi: 19.03.2024

Kabul Tarihi: 20.08.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

## Öz

Duygusal zekâ çalışanların işe bağlı streslerinin hafifletilmesi ve çalışma ortamındaki refahları için önemli bir yetkinliktir. Bu araştırmanın amacı duygusal zekânın iş stresine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü belirlemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan ankette demografik özellikleri ölçen ifadelerin yanı sıra, duygusal zekâ, iş stresi ve psikolojik iyi oluş ölçeklerine yer verilmiştir. Yüz yüze gerçekleştirilen anket Bingöl Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personel ile yapılmıştır. Basit rastgele örneklem metodu ile toplanan anketlerden 285'i analizlere uygun bulunmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi yöntemi ile araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Kurulan ilk modelde duygusal zekânın iş stresini negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. İkinci modelde duygusal zekânın psikolojik iyi oluşu pozitif olarak etkilediği ve psikolojik iyi oluşun iş stresini negatif olarak etkilediği belirlenmiştir. Üçüncü modelde ise duygusal zekânın iş stresine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuca göre duygusal zekâ psikolojik iyi oluşa katkı sağlamakta ve bu katkı ile beraber çalışanlar daha az iş stresi yaşamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Duygusal Zekâ, İş Stresi, Psikolojik İyi Oluş, Üniversite Çalışanları

**Atıf:** Yaşar, M. E. ve Gönül, F. (2024). Duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolü: Üniversite çalışanları üzerinde bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 1111-1132.

<sup>1</sup> Bu araştırmanın etik kurul izni Bingöl Üniversitesi Etik Kurulu'nun 16.06.2023 tarih ve 109847 sayılı kararı ile alınmıştır.

<sup>2</sup> Bu çalışma "11. Uluslararası Başkent Sosyal, Beşeri, İdari ve Eğitim Bilimleri Kongresi 8-10 Şubat 2024, Ankara" Sempozyumunda sunulan ve Tam Metin Kitabında Yayınlanan sunumun geliştirilmiş halidir.

<sup>3</sup> Bingöl Üniversitesi, Solhan SHMYO, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, [meyasar@bingol.edu.tr](mailto:meyasar@bingol.edu.tr), ORCID: 0000-0001-8137-2946

<sup>4</sup> Hakkâri Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, [fatihgonul@hakkari.edu.tr](mailto:fatihgonul@hakkari.edu.tr), ORCID: 0000-0003-1710-2997

# The Mediating Role of Psychological Well-Being in the Effect of Emotional Intelligence on Work Stress: A Study on University Employees

Mehmet Emin YAŞAR<sup>5</sup> - Fatih GÖNÜL<sup>6</sup>

Submitted by: 19.03.2024

Accepted by: 20.08.2024

Article Type: Research Article

## Abstract

*Emotional intelligence is an important competency for alleviating work-related stress and well-being of employees in the work environment. Finding the psychological well-being's mediation role in the relationship between emotional intelligence and job stress is the goal of this study. Measures of psychological well-being, job stress, and emotional intelligence were included in the questionnaire that was created in accordance with the study's objectives, along with statements that assess demographic characteristics. The Bingöl University's administration and academic staff participated in the in-person survey. After applying a straightforward random sample technique, 285 were found suitable for analysis. The method of structural equation modeling was used to test the study hypotheses. The first model has shown that emotional intelligence has a negative impact on job stress. In the second model, it has been determined that emotional intelligence positively impacts psychological well-being and psychological well-being negatively impacts job stress. In the third model, it has been found that psychological well-being plays a mediating role in the impact of emotional intelligence on job stress. This finding suggests that emotional intelligence lowers psychological stress levels in workers by promoting psychological well-being.*

**Keywords:** Emotional Intelligence, Work Stress, Psychological Well-Being, University Staff

<sup>5</sup> Bingöl University, Solhan Vocational School of Health Services, Medical Laboratory Techniques, [meyasar@bingol.edu.tr](mailto:meyasar@bingol.edu.tr), ORCID: 0000-0001-8137-2946

<sup>6</sup> Hakkari University, Vocational School of Health Services, Management & Organization, [fatihgonul@hakkari.edu.tr](mailto:fatihgonul@hakkari.edu.tr), ORCID: 0000-0003-1710-2997

## Giriş

Rekabet sonucunda örgütlerin varlıklarını devam ettirme istekleri ve örgütlerde yaşanan kapsamlı ve hızlı değişimler, çalışanlar üzerinde bir baskı oluşturmaktadır. Bu nedenle son dönemlerde iş stresinde artış gözlenmektedir (Aslan ve Sığınç, 2022, s. 324; Shukla ve Srivastava, 2016, s. 8). İş stresi, genellikle işin talepleri ile kaynaklar arasında bir dengesizlik olduğunda ortaya çıkan, kişinin iş durumunun bir sonucu olarak yaşadığı rahatsızlığı ifade eder (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011, s. 450). Araştırmalar iş stresinin insan sağlığı üzerinde birçok olumsuz etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. İş stresi depresyon, anksiyete, psikolojik ve fizyolojik hastalıklar ve hatta intihar gibi çeşitli olumsuz sonuçların habercisi olarak görülmektedir (Choi, Mohammad ve Kim, 2019, s. 201). İş stresini kontrol edebilmek ve iş stresinin muhtemel olumsuz sonuçlarını en aza indirebilmek için duygusal zekâ önemli bir faktördür. Nitekim duygusal zekâsı yüksek çalışanlar, olumsuz duyguları tanıyıp bu duyguları yönetebildiği için stresle daha iyi mücadele edebilirler.

Son yıllarda duygusal zekâ, bütün dünyada akademisyenlerin ve insan kaynakları profesyonellerinin ilgisini çekmiştir. Duygusal zekâ, bireyin kendi duygularını ve başkalarının duygularının farkında olması ve bu duyguları kontrol etme yeteneğini ifade etmektedir (Bar-On, 1997, s. 2). Duygusal zekâ daha iyi zihinsel veya psikolojik sağlıkla ilişkilendirilmiştir (Martins, Ramalho ve Morin, 2010, s. 554). Yapılan çalışmalarda duygusal zekânın psikolojik dayanıklılık, pozitif öz değerlendirme ve sosyal destek gibi çeşitli bireysel ve sosyal unsurlarla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Di Fabio ve Kenny, 2016, s. 2). Sosyal hayatta olduğu kadar, iş hayatında da duygusal zekânın etkileri görülmektedir. Yüksek duygusal zekâya sahip çalışanlar iş taleplerini yönetmede daha başarılıdır (Bar-On, 1997). Ayrıca bu çalışanlar örgüte karşı pozitif bir yaklaşım içerisindedir. Tsai, Tsai ve Wang (2011, s. 5320) gerçekleştirdikleri çalışmalarında yüksek duygusal zekânın çalışanların hem bireysel hem de örgütsel düzeyde işyeri verimliliği ve performanslarına önemli katkı sağladığı sonucuna ulaşımlardır. Duygusal zekânın iş tatmini, iş performansı, devamsızlık ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır (Utami, Bangun ve Lantu, 2014, s. 381). Aynı zamanda duygusal zekâ stresi azaltarak psikolojik iyi olma halini artırmaktadır (Urquijo, Extremera ve Villa, 2016, s. 2141). Diğer bir anlatımla duygusal zekâsı yüksek çalışanlar olaylara olumlu yaklaşımları ve insanlarla geliştirdikleri iyi ilişkiler sonucunda işe bağlı stresli durumlara karşı daha dirençlidirler ve aynı zamanda bu çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Psikolojik iyi oluş, olumlu duyguların olumsuz duyguları nispeten aştığı bir ruh halini ve bireyin yaşamına ilişkin genel subjektif bir yargısını ifade etmektedir. Psikolojik iyi oluş hali esnek ve yaratıcı düşünme, olumlu davranışlar ve bedensel sağlık ile ilişkilidir (Huppert, 2009, s. 137). İşyerinde psikolojik olarak sağlıklı ve mutlu çalışanlar sayesinde örgütsel performans ve kârlılık artmaktadır (Aryan ve Kathuria, 2017, s. 223). Psikolojik iyi oluş hali yüksek olan çalışanlar daha fazla psikolojik kaynağa sahiptir, daha iyimserdir, daha dirençlidir ve sorunlarla başa çıkma kapasiteleri daha yüksektir (Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov ve Khan, 2020, s. 2). Ayrıca bu çalışanlar iş yerinde daha mutludurlar ve daha az iş stresi yaşamaktadırlar (Poormahmood, Moayedi ve Alizadeh, 2017, s. 504).

Dünya genelinde üniversitelerdeki akademik ve idari personel üzerinde yapılan stres araştırmaları, üniversitelerdeki iş stresinin özellikle de akademisyenler üzerinde son derece yaygın ve giderek artmakta olduğunu göstermektedir (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua ve Stough, 2001; Winefield, 2000). Son yıllarda ülkemizde akademisyenlerin aldıkları ücretlerin azalması, iş yüklerinin artması, yükselme, unvan alma ve yayın yapma baskısı akademisyenlerin yaşadıkları stresin temel nedenleri arasında sayılabilir. İdari personel açısından yükselmelerinin kısıtlı olması, tayin ve nakil haklarının olmaması, üniversite yönetimleri tarafından akademisyenlere göre yeterince önemsenmemeleri vb. gibi nedenler yaşadıkları iş stresinin olası nedenleri arasında sıralanabilir.

Üniversite çalışanlarının öğrenciler ve meslektaşları yoğun ilişkileri nedeniyle onların duygularını anlamaları ve buna uygun şekilde davranış geliştirmeleri yaşadıkları stresin etkilerini azaltabilir. Diğer bir deyişle duygusal zekâ sayesinde iş stresinin azalması beklenebilir. Ayrıca psikolojik iyi oluşun duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisinde rol alabileceği öngörülebilir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü belirlemektir. Daha önceden yapılan çalışmalarda bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini ayrı ayrı inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu değişkenlerin tümünü bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla beraber literatür incelendiğinde duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü ele alan bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Duygusal zekâ ve iş stresi arasındaki ilişkiyi anlamak ve bu ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolünü ortaya koymak, çalışanların psikolojik ve zihinsel sağlığını daha verimli ve etkili bir şekilde korumaları açısından oldukça önemlidir.

### **Duygusal Zekâ**

Duygusal zekâ, 1990'lı yıllardan bu yana kullanılmaya başlanan nispeten yeni bir kavramdır. Duygusal zekânın temeli sosyal zekâyâ dayanmaktadır. Sosyal zekâ bireyin diğer insanlarla olumlu sosyal ilişkiler kurma yeteneği ile ilgilidir. Bu noktada duygusal zekânın sosyal zekânın bir uzantısı olduğunu söylemek mümkündür.

Duygusal zekânın farklı araştırmacılar tarafından yapılmış, farklı tanımları bulunmaktadır. Mayer, DiPaolo ve Salovey (1990) göre duygusal zekâ, bireyin kendisinin ya da başkalarının duygularını algılaması, bu duyguları ayırt etmesi ve yönetmesi ile ilgili yeteneklerini temsil eder. Goleman (2006) göre duygusal zekâ, bireyin kendi duygularını bilmesi, bunları yönetmesi, kendini motive etmesi, ayrıca diğer insanların duygularını anlaması ve yönetmesi ile ilgili yeteneklerini kapsamaktadır. Bar-On (1997) göre duygusal zekâ, bireyin günlük talepler ve baskılar karşısında başarılı olma potansiyelini belirleyen çeşitli bilişsel olmayan yetkinlikler ve yetenekler ile ilgilidir.

Duygusal zekâ, kendi duygularımızı anlamayı, bu duyguları kişisel ve iş hayatımızda uygun kararlar almak için kullanmayı içerir (Yamani, Shahabi ve Haghani, 2014, s. 21) Geleneksel zekâ, kişinin bir iş bulmasını sağlarken, duygusal zekâ kişinin o işte devam etmesini ve kariyerinde ilerlemesini sağlamaktadır (Kaluzniacky, 2004, s. 7). Duygusal zekâsı yüksek çalışanların örgütsel üretkenlik ve etkinlikte önemli bir rolü vardır ve bu çalışanlar sayesinde örgütlerin performansı artar. Bu nedenle Carmeli (2003, s. 789), duygusal zekâsı yüksek çalışanları paha biçilemez varlıklar olarak nitelendirmiştir. Duygusal zekâ, yöneticilerin bir örgüt içinde etkili işe alma, işte tutma ve motivasyon becerilerini geliştirmede kolaylıkla kullanabilecekleri ölçülebilir bir beceridir (Sharma, 2012, s. 30). Aynı zamanda duygusal zekâ çalışanların iş stresine olumlu katkıda bulunan önemli bir faktördür.

### **İş Stresi**

Stres korku, heyecan, endişe, tehlike veya öfke duygularına neden olan, bireyin olaylara verdiği fiziksel, zihinsel ve kimyasal bir tepkidir. Strese uzun süre maruz kalmak, sosyal ilişkilerde bozulma, yorgunluk, baş ağrıları, mide-bağırsak rahatsızlıkları, kilo alma veya verme sorunları, uykusuzluk, depresyon ve uyuşturucu bağımlılığını içerebilecek önemli fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına yol açabilir (Chipas ve McKenna, 2011). Stres günümüzde sıkça rastlanılan psikolojik olgulardan biridir. Özellikle işe bağlı olarak ortaya çıkan stres çalışma yaşamını tehdit eden önemli bir unsurdur.

İş stresi, çalışanların duyguları ve çalışma davranışları üzerinde etkili olan işle ilgili kaygı veya gerginlik olarak tanımlanmaktadır (Navas ve Vijayakumar, 2018, s. 4). İş stresi işin, çalışma ortamının ve örgüt ikliminin baskıcı ve zararlı yönlerine karşı duygusal, bilişsel, davranışsal ve fizyolojik bir tepkidir (Roberts vd., 2011, s. 450). İş stresi, iş yerinde kullanılan ekipmanlar, insan ilişkileri ve çalışma ortamı ile ilişkilidir. Çalışanın fizyolojik, psikolojik ve sosyal sınırlarına saygı duyulmadığı zaman iş stresi ortaya çıkabilir (Adegoke, 2014, s.

305). İş stresi hem çalışanlar hem örgütler açısından büyük maliyetlere neden olan önemli bir sorun olduğu söylenebilir (Yadav ve Rai, 2020, s. 499). İş stresi örgütlerde iş tatminsizliği, düşük performans, işten ayrılma, devamsızlık, düşük motivasyon, düşük performans, düşük verimlilik, yorgunluk, yeni şeyler öğrenmek ve yeni fikirler geliştirmek için merak duymama ve işe hiç ilgi duymama veya daha az ilgi duyma gibi sorunlara yol açmaktadır (O'Neill ve Davis, 2011). Ayrıca iş stresi çalışanlar üzerinde fiziksel sağlık sorunları, öfke, korku ve kaygı gibi çalışanların psikolojik iyi olma hallerini tehdit eden ruhsal sorunlara yol açmaktadır (Prasad, Vaidya ve Mangipudi, 2020; Spector, Fox ve Domagalski, 2006).

### **Psikolojik İyi Oluş**

İnsanoğlunun hayatta birincil amaçlarından biri mutluluğa ulaşmak olmuştur. Mutluluğa ulaşmak zihinsel, fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı bir yaşam sürmekle yakından alakalıdır. Psikolojik olarak sağlıklı olmanın göstergeleri farklılık göstermekle birlikte, en önemlilerinden biri psikolojik iyi olma halidir. Psikolojik iyi olma hali, bireyin genel mutluluğunu, hayattan memnuniyetini, zihinsel ve duygusal sağlığını kapsayan çok yönlü ve çok boyutlu bir yapıdır (Dhanabhakya ve Sarath, 2023, s. 603). Psikolojik iyi oluş genel bir mutluluk hissini ifade etmektedir (Schmutte ve Ryff, 1997, s. 551). Pavot ve Diener'e (1993) göre psikolojik iyi olma hali stres, memnuniyetsizlik ya da endişe gibi duygulardan ziyade hoşnutluk, mutluluk, günlük hayattan ve iş hayatından memnuniyet, başarı hissi, aidiyet gibi pozitif duyguları içerisinde barındıran öznel iyi olma halini ifade eder.

Psikolojik iyi olma hali, bir bireyin yaşam kalitesinin veya ruh sağlığının önemli bir parçasıdır (Tsalasah, Noermijati ve Ratnawati, 2019, s. 97). Psikolojik iyi olma hali hayatın olumlu bir şekilde devam etmesiyle ilgilidir. İyi olma hali, iyi hissetme ve etkili bir şekilde faaliyet göstermenin birleşimidir. Sürdürülebilir iyi olma hali, bireylerin kendilerini her zaman iyi hissetmelerini gerektirmez; hayal kırıklığı, başarısızlık, üzüntü gibi acı verici duyguların yaşanması hayatın normal bir parçasıdır ve bu olumsuz veya acı verici duyguları yönetebilmek uzun vadede iyi oluş için gereklidir (Huppert, 2009, s. 137). Psikolojik iyi oluş kendine yönelik olumlu tutum, kişisel gelişme, yaşam amacı, çevreyi kontrol, başkalarıyla olumlu ilişkiler ve bağımsızlık olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır (Ryff, 1995, s. 101).

Psikolojik iyi oluş düzeyi, bireysel yaşam ve mesleki kariyer açısından çok sayıda değişkenle pozitif güçlü bir şekilde ilişkilidir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005, s. 803). Örgütsel düzeyde yapılan araştırmalar psikolojik iyi oluşun çalışanların elde tutulması, karlılık, müşteri sadakati ve iş kazalarının azalması açısından belirleyici bir role sahip olduğunu göstermiştir (White, 2011, s. 157). Psikolojik olarak iyi olan çalışanlar fiziksel, zihinsel ve davranışsal olarak daha sağlıklıdırlar, zorluklar karşısında daha dirençlidirlar ve daha mutlu bir hayat yaşarlar (Wright ve Cropanzano, 2000). Psikolojik iyi oluşun işyerinde liderlik tarzları, örgütsel atmosfer ve psikolojik baskı gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği açıktır (Gillet vd., 2019). Bu nedenle, örgütlerin bütüncül yaklaşımlar benimseyerek uygun bir çalışma ortamı yaratmaları ve işe bağlı stres kaynaklarını azaltarak çalışanların psikolojik iyi oluşlarına katkıda bulunmaları iş yerinin refahı açısından oldukça önemli görünmektedir.

### **Literatür Taraması**

Bu bölümde sırasıyla duygusal zekâ ve iş stresi, duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve iş stresi ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisine ilişkin literatür araştırmasına değinilmiştir.

### **Duygusal Zekâ ve İş Stresi**

Duygusal zekâ, bireylerin örgütsel stresle başa çıkma yeteneklerinde önemli bir etkidir. Duygusal zekâ, örgütsel stresin yoğun olduğu dönemlerde bireylere yol gösterir ve karşılaşılabilecekleri sorunlara karşı hazırlıklı olmalarını sağlar (Demir ve Ergün, 2019, s. 13). Duygularını sürekli olarak bastıran kişilerin, duygularını dışa vuran kişilere göre hastalıklara daha yatkın oldukları bilinmektedir (Mann, 1999). Yüksek duygusal zekâya

sahip çalışanlar stresli durumlarla karşılaştıklarında duygularını daha esnek bir şekilde yönetebilmektedirler (Choi vd., 2019, s. 200). Yüksek duygusal zekâya sahip bireyler, düşük duygusal zekâya sahip bireylere kıyasla daha olgun duygulara sahiptir ve ayrıca bu bireyler stresle ve işle ilgili sorunlarla akıllıca başa çıkabilmektedir (Utami vd., 2014, s. 381).

Stres duygusal zekâ düzeyi ile yakından ilişkilidir. Duygusal zekâsı yüksek çalışanlar daha az stres algılar, daha yüksek düzeyde mutluluk ve yaşam doyumu algırlar. Diğer bir ifade ile kendi duygularını ve diğer insanların duygularını anlayan ve yöneten çalışanların iş stresi düzeyleri daha düşüktür ve bu durum onların iş yerindeki mutluluğunu artırmaktadır (Naseem, 2018, s. 7). Duygularını kontrol edebilen çalışanlar bu sayede daha stres ve tükenmişlik yaşarlar (Gönül ve Çalık, 2022, s. 47). Yapılan çalışmalarda duygusal zekâ ile iş stresi arasında negatif yönlü ilişkilerin olduğu gözlenmiştir (Bittinger, Dunn, Hranchook ve Codier, 2020; Yamani vd., 2014). Literatürde yer alan bu araştırmaların sonuçlarına dayanarak aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H<sub>1</sub>: Duygusal zekâ iş stresini negatif yönde etkilemektedir.

### **Duygusal Zekâ ve Psikolojik İyi Oluş**

Duygusal zekâ, çalışanların iyilik halini artıran ve duygusal sorunların olumsuz sonuçlarını en aza indirmeye katkıda bulunan bir faktör olarak tanımlanmaktadır (Durán, Extremera ve Rey, 2004, s. 389). Duygularını anlayabilen ve düzenleyebilen bireyler genel olarak daha pozitif bir bakış açısına sahiptirler ve duygusal olarak daha sağlıklıdırlar. Duygusal zekânın daha az depresyon, daha fazla iyimserlik ve mental iyi oluşla ilişkili olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Schutte, Malouff, Simunek, McKenley ve Hollander, 2002, s. 769). Ayrıca duygusal zekâsı yüksek bireylerin yaşamdan daha fazla memnuniyet duydukları bildirilmektedir (Oğrak ve Gönül, 2021, s. 8). Duyguları anlama ve düzenleme becerisi arttıkça mutluluğun da arttığı görülmektedir (Guerra-Bustamante, León-del-Barco, Yuste-Tosina, López-Ramos ve Mendo-Lázaro, 2019, s. 1). Duyguları görmezden gelmek ya da onlarla doğru bir şekilde başa çıkmamak iyi oluş halini bozabilir. Örneğin, bir sınav veya mülakat endişeli hissetmemize yol açabilir, eğer bu duygularla başa çıkmanın yollarını bulamazsak, kendimizi kötü hissedebiliriz (Martins vd., 2010, s. 554).

Duygularını yönetme yeteneğine sahip çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri daha yüksektir ve bu çalışanlar daha az iş stresi yaşamaktadır (Karimi, Leggat, Donohue, Farrell ve Couper, 2014, s. 182). (Ruiz-Aranda, Extremera ve Pineda-Galán, 2014, s. 106) yaptıkları çalışmada yüksek duygusal zekâya sahip bireylerin daha az stres algıladıkları ve daha yüksek düzeyde yaşam memnuniyeti ve mutluluk bildirdikleri bulunmuştur. Yapılan bir meta analizinde duygusal zekânın psikolojik iyi oluşla pozitif ilişki gösterdiği belirlenmiştir (Extremera, Sánchez-Álvarez ve Rey, 2020, s. 276). Diğer bir ifade ile duygusal zekâ düzeyi arttıkça bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyleri de artmaktadır (Deniz, Erus ve Büyükcebeci, 2017; Extremera vd., 2020). Çünkü yüksek duygusal zekâya sahip bireyler olumlu zihinsel durumlarını daha uzun süre ve daha sık sürdürebilmektedir (Augusto-Landa, Pulido-Martos ve Lopez-Zafra, 2011, s. 464). Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>2</sub>: Duygusal zekâ psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilemektedir.

### **Psikolojik İyi Oluş ve İş Stresi**

İş stresi, çalışanların sağlığı, günlük yaşamı ve psikolojik refahını etkileyen en önemli unsurlardan biri haline gelmiştir (Adegoke, 2014, s. 304). İş stresi çalışanların iş performansının kalitesinde düşüşe, tükenmişlikte artışa, çalışanların öğrenme becerisinde azalmaya, daha fazla depresif belirtiyeye, saldırganlığa ve içe kapanmaya neden olmaktadır (O'Neill ve Davis, 2011, s. 385). Yapılan araştırmalar iş stresinin ruh sağlığı ve yapılan işin niteliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Tsaur ve Tang, 2012, s. 1039).

Psikolojik iyi olma hali, iş stresi, iş güvencesi ve işyeri atmosferi gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Psikolojik iyi oluş işten kaynaklanan stresin azalmasına ve mutluluğun artmasına katkı sağlamaktadır

(Poormahmood vd., 2017, s. 504). Araştırmalar, iş stresinin psikolojik iyi oluşu önemli bir şekilde etkilediği ve iş stresinin psikolojik iyi oluşun önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur (Dehghani ve Bahari, 2021, s. 16). Diğer bir deyişle psikolojik iyi oluş iş stresi ile negatif yönlü bir ilişki göstermektedir (Bin Mahajar, 2011; Chitra ve Karunanidhi, 2013; Karimi vd., 2014). Bu bilgilere dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>3</sub>: Psikolojik iyi oluş iş stresini negatif yönde etkilemektedir.

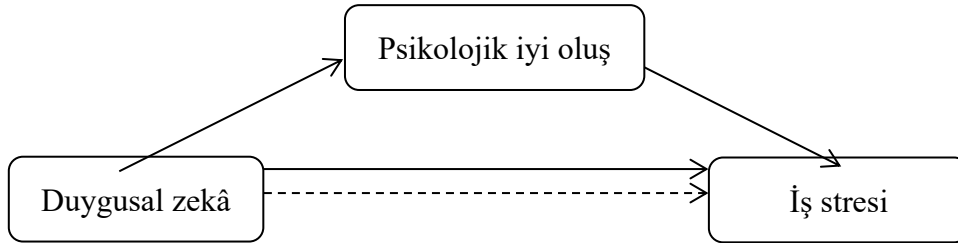
### Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Etkisi

Psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Akbolat, Amarat, Yildirim, Yildirim ve Taş (2022) yaptıkları çalışmada işyeri güvenlik ikliminin iş stresi üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi gösterdiğini belirlemişlerdir. Pahlevan Sharif, Ahadzadeh ve Sharif Nia (2018) hemşirelerle yaptıkları çalışmada psikolojik iyi oluşun, örgütsel destek ile bakım kalitesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuşlardır. Tortumlu, Barutcu, Akcakanat ve Uzunbacak (2020) yaptıkları çalışmada temel benlik değerlendirmesinin iş doyumu üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. Wright ve Bonett (2007) çalışmasında psikolojik iyi oluşun iş tatmini ve işten ayrılma arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Literatürde yer alan çalışmalar duygusal zekâ ve iş stresi, duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluş, psikolojik iyi oluş ve iş stresinin ilişkili kavramlar olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, psikolojik iyi oluşun duygusal zekâ ve iş stresi ilişkisinde aracılık rolünün olabileceği tahmin edilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>4</sub>: Psikolojik iyi oluşun duygusal zekânın iş stresine etkisinde aracılık rolü vardır.

### Araştırmanın Modeli

Literatür araştırması sonucunda yapılan çalışmaların sonuçları göz önünde bulundurularak şekil 1’de yer alan model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de bulunan modele göre, araştırmanın bağımsız değişkeni duygusal zekâ iken bağımlı değişken iş stresidir. Modelde psikolojik iyi oluş aracı değişken olarak ele alınmıştır.

### Yöntem

Bu araştırma, 19-30 Haziran 2023 tarihleri arasında Bingöl Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personel ile yapılmıştır. Belirtilen tarihlerde üniversitede görev yapan akademik ve idari personel sayısı 1046’dır. Araştırmanın örneklemi %5 hata payı öngörülerek 281 olarak hesaplanmıştır (“surveysystem”, t.y.). Basit rastgele yöntemi ile bir anket uygulanarak araştırmanın verileri toplanmıştır. Dağıtılan 300 anketten 291 tanesinden geri dönüş sağlanmış, bu anketlerden 6 tanesi hatalı ve eksik cevaplanmasından dolayı analizlere dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak araştırmanın analizleri geriye kalan 285 anket üzerinden yapılmıştır. Analizler LISREL8.7 ve SPSS23 paket programları aracılığıyla yapılmıştır.

## Ölçme Araçları

Araştırma amacına uygun şekilde oluşturulan ankette katılımcıların demografik özelliklerini ölçen ifadelerin yanı sıra, duygusal zekâ, iş stresi ve psikolojik iyi oluş ölçeklerine yer verilmiştir. Demografik özellikleri ölçen ifadeler cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışanın görevi, eğitim durumu, yöneticilik görevi ve kurumda toplam çalışma süresi gibi değişkenlerdir. Çalışanların duygusal zekâ düzeylerini ölçmek için Wong ve Law (2002) geliştirdiği ve Atilla, Çarıkçı ve Erdem (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Duygusal zekâ ölçeği 16 ifade ve 4 boyuttan oluşmaktadır. İş stresini ölçmek için Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) geliştirdiği ve Türkçe'ye uyarlanmasının Küçükusta (2007) yaptığı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 4 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Psikolojik iyi oluşu ölçmek için Diener vd., (2010) geliştirdiği ve Türkçe'ye uyarlanmasının Telef (2013) yaptığı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 8 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır.

## Araştırmanın Etik İzni

Bu araştırmanın etik kurul izni Bingöl Üniversitesi Etik Kurulu'nun 16.06.2023 tarih ve 109847 sayılı kararı ile alınmıştır.

## Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışanlara ait demografik özelliklere ait bulgular, betimsel istatistikler ve korelasyon analizi ile hipotez testlerine ait sonuçlar verilmiştir.

## Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Araştırmaya katılan 285 çalışana ait demografik özellikleri gösteren Tablo 1 aşağıda verilmiştir.

Tablo 1

Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Değişken	Kategoriler	n	%	Değişken	Kategoriler	n	%	
Cinsiyet	Kadın	65	22.8	Eğitim Durumu	İlköğretim	2	0.7	
	Erkek	220	77.2		Ortaöğretim	5	1.8	
Yaş	20-29 yaş	31	10.9		Lise	18	6.3	
	30-39 yaş	146	51.2		Ön lisans	24	8.4	
	40-49 yaş	84	29.5		Lisans	61	21.4	
	50 yaş ve üzeri	24	8.4		Yüksek lisans	63	22.1	
Medeni Durum	Evli	220	78.6		Doktora	112	39.3	
	Bekar	65	21.4		3 yıldan az	37	13	
Görev	Akademik personel	160	56.1		Kurumda Toplam Çalışma Süresi	3-6 yıl arası	67	23.5
	İdari personel	125	43.9			6-9 yıl arası	45	15.8
Yöneticilik Görevi	Evet	70	24.6	9-12 yıl arası		68	23.9	
	Hayır	215	75.4	12-15 yıl arası		50	17.5	
				15 yıl ve üzeri		18	6.3	

Tablo 1 incelendiğinde, erkek çalışanların oranı (%77.2), kadın çalışanlara (%22.8) göre daha fazladır. Yaş itibarıyla çalışanların büyük çoğunluğu (%51.2) 30-39 yaş aralığında olduğu, daha sonra 40-49 yaş aralığında (%29.5) olanların geldiği görülmektedir. Medeni duruma göre çalışanların büyük çoğunluğu (%78.6) evlidir. Çalışanların üniversitedeki görevlerine göre akademik personelin oranı (%56.1), idari personele (%43.9) göre daha fazladır. Tabloya göre çalışanların %24.6'sının yöneticilik görevi olduğu görülmektedir. Eğitim



durumuna göre doktora mezunların oranı (%39.3) en yüksektir, daha sonra yüksek lisans (%22.1) ve lisans (%21.4) mezunları gelmektedir. Kurumda toplam çalışma süresine göre çalışanlar daha çok 9-12 yıl (%23.9) ve 3-6 yıl arası (%23.5) görev yaptıkları belirlenmiştir.

### Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan duygusal zekâ, iş stresi ve psikolojik iyi oluş ölçeklerine ait ortalama, standart sapma, Cronbach Alfa katsayısı, basıklık ve çarpıklık değerleri ile korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2  
Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Analizi

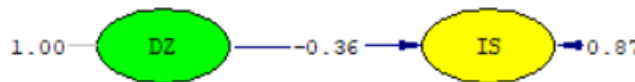
Ölçekler	n	$\bar{x}$	ss	C.Alpha	Basıklık	Çarpıklık	1	2	3
1. Duygusal zekâ	285	3.77	0.58	0.897	-0.796	1.245	1		
2. İş stresi	285	2.57	0.92	0.859	0.390	-0.225	-.315**	1	
3. Psikolojik İyi oluş	285	3.73	0.67	0.867	-0.584	0.412	.717**	-.370**	1

\*\*p<0.01

Tablo 2’ de yer alan veriler incelendiğinde, çalışanların duygusal zekâ (3.77) ve psikolojik iyi oluş (3.73) ortalamalarının yüksek olduğu, iş stresi (2.57) düzeylerinin ise nispeten daha düşük olduğu söylenebilir. Cronbach Alfa değerlerine göre ölçeklerin yeterli güvenilirliği sağladığı görülmektedir. Ayrıca basıklık ve çarpıklık değerleri  $\pm 2$  aralığında yer almasından dolayı ölçeklerin normal dağıldığı söylenebilir (George, 2011). Ölçeklere ait korelasyon katsayıları incelendiğinde, duygusal zekâ ile iş stresi arasında (-.315) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilirken, duygusal zekâ ile psikolojik iyi oluş arasında (.717) pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan iş stresi ile psikolojik iyi oluş arasında (-.370) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

### Hipotez Testleri

Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için Lisrel8.7 programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi metodundan faydalanılmıştır. Aracılık etkisinin analiz edilmesinde Baron ve Kenny (1986) önerdiği yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemde göre aracılık etkisi için birden fazla koşulun sağlanması gerekir. Aracılık etkisi için ilk koşul bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) bağımlı değişkeni (iş stresi) anlamlı bir şekilde etkilemesidir. Bu kapsamda oluşturulan ilk model şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Model 1 (DZ = duygusal zekâ, IS = iş stresi)

Şekil 2’de yer alan Model 1 için programın hesapladığı uyum indeksleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3

Model 1'e Ait Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	$\chi^2/sd$	RMSEA	SRMR	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI
<b>Model 1'ye Ait Değerler</b>	3,57	0,095	0,075	0,910	0,920	0,930	0,830	0,780

Tablo 3'te bulunan model 1'e ait uyum indekslerinin yeterli uyumu sağlaması için gerekli olan modifikasyonlar (DZ1- DZ2, DZ6- DZ5, DZ14- DZ13, DZ3- DZ2, DZ4- DZ3) yapıldıktan sonra model uyum indekslerinin yeterli uyumu sağladığını söylemek mümkündür ( $X^2/sd = 586.04/164 = 3.57$ , RMSEA = 0.095, SRMR = 0.075, NFI = 910, NNFI = 920, CFI = 930, GFI = 830, AGFI = 780) (Abedi, Rostami ve Nadi 2015; Forza ve Filippini 1998; Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Model 1'de yer alan duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisine ait hipotez testi sonucu Tablo 4'te yer almaktadır.

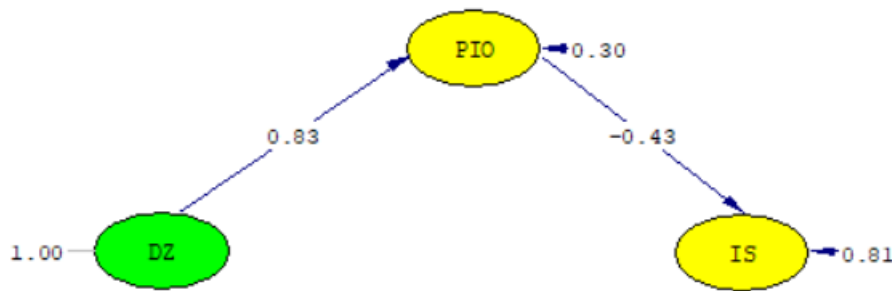
Tablo 4

Hipotez Sonucu

Hipotez	Yollar	Standarlaştırılmış Parametre Tahminleri	t değeri	Sonuç
H <sub>1</sub>	(DZ) → (IS)	-0.36	-4.95**	Desteklendi

\*\*p<0.01

Tablo 4 bulunan verilere göre duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisi anlamlı olduğundan dolayı "H1" hipotezi desteklenmiştir. Buna göre duygusal zekâ iş stresini 0.36 oranında negatif olarak etkilemektedir. Aracılık etkisinin belirlenmesinde ilk aşama gerçekleştiği için analizlerin ikinci aşamasına geçilmiştir. Bu aşamada analize aracı değişken (psikolojik iyi oluş) dâhil edilerek bağımsız değişkenin (duygusal zekâ) aracı değişken (psikolojik iyi oluş) ve aynı zamanda aracı değişkenin (psikolojik iyi oluş) bağımlı değişken (iş stresi) üzerindeki anlamlı etkisinin olması koşulu incelenmiştir. Bu kapsamda oluşturulan model 2 şekil 3'te yer almaktadır.



Şekil 3. Model 2 (DZ = duygusal zekâ, PIO = psikolojik iyi oluş, IS = iş stresi)

Şekil 3'te yer alan Model 2 için programın hesapladığı uyum indeksleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Model 2'e Ait Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	$\chi^2/sd$	RMSEA	SRMR	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI
<b>Model 2'ye Ait Değerler</b>	2,46	0,072	0,063	0,930	0,960	0,960	0,820	0,790

Tablo 5'te bulunan model 2'ye ait uyum indeksleri incelendiğinde, uyum indeklerinin yeterli uyumu sağladığı söylenebilir ( $X^2/sd = 847.12/343 = 2.46$ , RMSEA = 0.072, SRMR = 0.063, NFI = 930, NNFI = 960, CFI = 960, GFI = 820, AGFI = 790). Model 1 ile kıyaslandığında Model 2'de GFI değeri dışında tüm uyum indekslerinde iyileşme gerçekleştiği görülmektedir. Modelde yer alan duygusal zekânın psikolojik iyi oluş ve psikolojik iyi oluşun iş stresi üzerindeki etkilerine ait hipotez testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

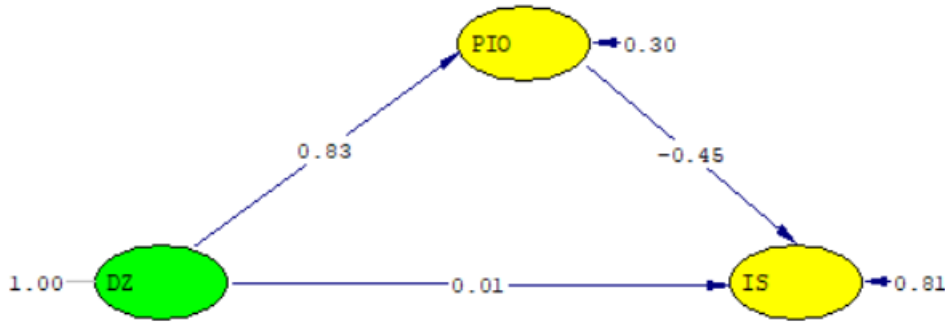
Tablo 6

Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

Hipotez	Yollar	Standarlaştırılmış Parametre Tahminleri	t değeri	Sonuç
H <sub>2</sub>	(DZ)→(PIO)	0.83	11.11 **	Desteklendi
H <sub>3</sub>	(PIO)→(IS)	-0.43	-5.53**	Desteklendi

\*\*p<0.01

Tablo 6 incelendiğinde, duygusal zekânın psikolojik iyi oluşu 0.83 oranında pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu nedenle araştırmanın "H2" hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca psikolojik iyi oluş iş stresini 0.43 oranında negatif yönde etkilediği için araştırmanın "H3" hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuçlara göre aracılık etkisi için gerekli olan ikinci koşul da sağlanmıştır. Aracılık analizinin son aşamasında aynı anda duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluşun iş stresi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan model 3 şekil 4'te yer almaktadır.



Şekil 4. Model 3 (DZ = duygusal zekâ, PIO = psikolojik iyi oluş, IS = iş stresi)

Şekil 4'te yer alan Model 3 için programın hesapladığı uyum indeksleri Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Model 3'e Ait Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	$\chi^2/sd$	RMSEA	SRMR	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI
<b>Model 3'e Ait Değerler</b>	2,47	0,072	0,063	0,930	0,960	0,960	0,820	0,790

Tablo 7’de bulunan model 2’ye ait uyum indeksleri incelendiğinde, uyum indeklerinin yeterli uyumu sağladığı söylenebilir ( $X^2/sd = 847.11/342 = 2.47$ , RMSEA = 0.072, SRMR = 0.063, NFI = 930, NNFI = 960, CFI = 960, GFI = 820, AGFI = 790). Model 3’te yer alan duygusal zekânın psikolojik iyi oluşa etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisine ait hipotez testi sonucu Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8  
Aracılık Etkisine Ait Hipotez Testi Sonucu

Hipotez	Yollar	Standarlaştırılmış Parametre Tahminleri	t değeri	Sonuç
H <sub>4</sub>	(DZ)→(PIO)→(IS)	0.01	0.10 *	Desteklendi
*p>0.05				

Tablo 8 incelediğinde, model 3 için hesaplanan DZ-IS beta katsayısı ( $\beta = 0.01$ ), model 1’de hesaplanan DZ-IS beta katsayısına ( $\beta = -0.36$ ) göre azaldığı ve anlamlı etkisini kaybettiği görülmektedir. Bu nedenle psikolojik iyi oluşun tam aracılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca aracılık analizinde bağımlı değişkenin (DZ) aracı değişken (PIO) ve aracı değişkenin (PIO) bağımlı değişken (IS) üzerindeki anlamlı etkisinin devam etmesi koşulunun da sağlandığı belirlenmiştir. Sonuç olarak, araştırmanın “H4” hipotezi desteklenmiştir.

### Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmanın amacı duygusal zekânın iş stresine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisini belirlemektir. Yapılan analizler sonucunda çalışanların duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek, iş stresi düzeylerinin ise düşük olduğu görülmüştür. Korelasyon analizi sonucunda duygusal zekâ, iş stresi ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin birbirleriyle ilişkili olduğu görülmüştür.

Araştırmada duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisini belirlemek için kurulan ilk hipotez desteklenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, duygusal zekânın iş stresini negatif bir şekilde etkilediği görülmüştür. Bu sonuca göre duygusal zekânın artması iş stresi üzerinde azaltıcı bir etkiye neden olmaktadır. Duygularını düzenleyebilen, olumsuz duyguları fark ederek bu duyguları yönetebilen çalışanların daha az iş stresi yaşamaları muhtemeldir. Dolayısıyla duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların, iş ile ilgili stresli durumlara karşı direnme becerisine sahip oldukları söylenebilir. Bunun muhtemel nedeni çalışanların iş hayatında stres faktörlerine karşı kendi duygularını iyi kontrol edebilmeleri ile ilgilidir. Daha önce bu konuda yapılan çalışmalar da bu bulgu ile tutarlı olarak duygusal zekâ ile iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğunu destekler niteliktedir. Örneğin Sunil ve Rooprai (2009) yaptıkları çalışmada duygusal zekâsı yüksek çalışanların işyerinde stres ve kaygı ile daha iyi başa çıkabildiğini göstermiştir. Molero Jurado, Pérez-Fuentes, Oropesa Ruiz, Simón Márquez ve Gázquez Linares (2019) yaptıkları çalışmada daha yüksek duygusal zekânın daha düşük stres algısına yol açtığı belirlenmiştir. Kılıç ve Demirel, (2019) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar ortaya konulmuştur.

Yapılan analizler sonucunda, duygusal zekânın psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilediğini gösteren ikinci hipotez doğrulanmıştır. Bu sonuca göre duygusal zekâ arttığında psikolojik iyi oluşta artış gözlenmektedir. Ulaşılan bu sonuç literatürde yer alan çalışmaları destekler niteliktedir (Extremera vd., 2020; Karimi vd., 2014; Sánchez-Álvarez, Extremera ve Fernández-Berrocal, 2016). Duygusal zekâsı yüksek bireyler sosyal becerilere, güçlü sosyal ağlara ve daha etkili hayat mücadelesi stratejilerine sahiptir, bu da onların psikolojik iyi oluşlarını arttırmaya katkı sağlar (Parrott, 2002). Ayrıca, duygusal becerilerin iyi bir şekilde kullanılması, daha fazla pozitif duyguların yaşanması ve negatif duyguların azalmasını sağlayarak daha fazla iyi olma hali ve sağlıklı olma

hissinin yaşanmasını sağlayabilir (Zeidner, Matthews ve Roberts, 2012). Duygusal zekâsı yüksek bireyler duygularını istediği şekilde kullanabilirler, bu durum onların yaşamın her alanında amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunur. Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek bireyler kendilerini var oldukları şekliyle benimser, hayatta anlamlı hedeflere sahiptirler, ayrıca gelişimlerini sürdürür ve diğer insanlarla kaliteli ilişkiler geliştirirler. Bu nedenle duygusal zekâ ve psikolojik iyi oluşun birbiriyle ilişkili iki kavram olduğu düşünülmektedir (Deniz ve diğerleri, 2017).

Analizler sonucunda psikolojik iyi oluşun iş stresi üzerindeki etkisini gösteren çalışmanın üçüncü hipotezi doğrulanmıştır. Buna göre psikolojik iyi oluş iş stresini negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ulaşılan bu sonuç daha önceden yapılan benzer çalışmalarla paralellik göstermektedir (Bin Mahajar, 2011; Chitra ve Karunanidhi, 2013; Karimi vd., 2014). İyi bir ruh sağlığına sahip olmak, iş stresinin olumsuz etkilerini engelleyen faktörlerden biridir (Poormahmood vd., 2017) Adegoke (2014) ve Tsalasah vd., (2019) çalışmalarında iş stresinin psikolojik iyi oluşu olumsuz bir şekilde etkilediği bulunmuştur. İşyerinde psikolojik iyi olma halinin geliştirilmesi, çalışma hayatında bir fark yarattığı ve organizasyonun başarısına yardımcı olduğu için çalışanlar için faydalıdır (Aryan ve Kathuria, 2017, s. 223).

Araştırmanın son hipotezi duygusal zekânın iş stresine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi test edilmiştir. Yapılan analizlerde duygusal zekânın iş stresine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü gösterdiği ortaya konulmuştur. Diğer bir ifade ile duygusal zekâ çalışanların psikolojik iyi olma hallerini artırmakta ve bu artış sayesinde iş stresleri azalmaktadır. Urquijo vd., (2016) yaptıkları çalışmada duygusal zekânın stres düzeyini azaltarak psikolojik iyi oluşa katkıda bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca psikolojik iyi oluşun işyeri güvenlik iklimi ve iş stresi (Akbolat vd., 2022), örgütsel destek ile bakım kalitesi ve iş tatmini (Pahlevan Sharif vd., 2018), temel benlik değerlendirmesi ve iş doyumu (Tortumlu vd., 2020), iş tatmini ve işten ayrılma (Wright ve Bonett, 2007) arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Bu yönüyle araştırmada ulaşılan psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi, literatür ile uyumludur.

Duygusal zekâ yıllar içinde oluşan ve eğitimle geliştirilebilen bir yetenektir. Başkalarının duygularını değerlendirme ve uygun şekilde tepki verme becerisine sahip bireylerin, çalışma hayatında daha başarılı oldukları görülmektedir (Karimi et al., 2014, s. 177). Bu çalışmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların duygusal zekâ düzeyleri artığında iş streslerinin azaltılabileceği ve psikolojik iyi oluşlarının artabileceği söylenebilir. Bu nedenle, başta öğretim elemanları olmak üzere üniversitede görev yapan tüm çalışanların duygusal zekâ becerilerini geliştirecek eğitimlerin planlanması önerilmektedir. Ayrıca, işyerinde psikolojik destek programları ve uygulamaları geliştirilerek çalışanların psikolojik iyi oluşları destekleyebilir, böylelikle stres, kaygı ve tükenmişlik gibi çalışanların ruh sağlığını bozan olumsuz durumların ortaya çıkması engellenmiş olur.

Bu araştırmanın en önemli kısıtlarından biri örneklemin sadece bir devlet üniversitenin çalışanlarından seçilmesidir. Ayrıca araştırmada kullanılan iş stresine ait ölçeğin dört ifadeden oluşuyor olması, iş stresinin tam olarak anlaşılmasını güçleştirmiş olabilir. Bu nedenle sonradan yapılacak çalışmalarda iş stresini ölçen daha kapsamlı ölçekler kullanılabilir. Ayrıca araştırma modeline birden fazla hem özel hem de devlet üniversitesi dahil edilebilir. Son olarak araştırma modeli güvenlik, sağlık ve bankacılık gibi nispeten daha stresli koşullarda çalışanlar üzerinde uygulanabilir.

**Kaynakça**

- Abedi, G., Rostami, F. ve Nadi, A. (2015). Analyzing the dimensions of the quality of life in hepatitis B patients using confirmatory factor analysis. *Global journal of health science*, 7(7), 22-31. <https://doi.org/10.5539%2Fgjhs.v7n7p22>
- Adegoke, T. G. (2014). Effects of occupational stress on psychological well-being of police employees in Ibadan metropolis, Nigeria. *African Research Review*, 8(1), 302-320. <http://dx.doi.org/10.4314/afrev.v8i1.19>
- Akbolat, M., Amarat, M., Yildirim, Y., Yildirim, K. ve Taş, Y. (2022). Moderating effect of psychological well-being on the effect of workplace safety climate on job stress. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 2340-2345. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2026073>
- Aryan, R. ve Kathuria, D. (2017). Psychological wellbeing at workplace: An analytical study on IT sector. *International Journals of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering*, 7(6), 223-228. <https://doi.org/10.23956/ijarcse/V7I6/0150>
- Aslan, M. ve Sığınç, H. (2022). Pazarlama harcamalarının firma karlılık ve büyüme performansına etkisi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 311-327. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.944109>
- Atilla, G. (2012). *Hastanelerde duygusal zekâ-hasta memnuniyeti ilişkisi: Isparta il merkezi örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Augusto-Landa, J. M., Pulido-Martos, M. ve Lopez-Zafra, E. (2011). Does perceived emotional intelligence and optimism/pessimism predict psychological well-being? *Journal of Happiness Studies*, 12(3), 463-474. <https://doi.org/10.1007/s10902-010-9209-7>
- Bar-On, R. (1997). *BarOn emotional quotient inventory* (C. 40). Multi-health systems. Erişim adresi: <http://www.eitrainingcompany.com/wp-content/uploads/2009/04/eqi-133-resource.pdf>
- 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), 1173-1182. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bin Mahajar, A. J. (2011). Stress and psychological well-being of government officers in Malaysia. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 7(2), 40-50. Erişim adresi: <https://search.proquest.com/openview/9fed6870ae6f0e7ed067e2589951e90f/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=406315>
- Bittinger, A. C., Dunn, K., Hranchook, A. ve Codier, E. (2020). Relationship between emotional intelligence and occupational stress levels among certified registered nurse anesthetists. *AANA journal*, 88(5), 398-404. Erişim adresi: <https://www.academia.edu/download/77583006/20-oct-bittinger.pdf>
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813. <https://doi.org/10.1108/02683940310511881>

- Chipas, A. ve McKenna, D. (2011). Stress and burnout in nurse anesthesia. *AANA journal*, 79(2), 122-128. Erişim adresi: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A13%3A20173149/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A60455416&crl=c>
- Chitra, T. ve Karunanidhi, S. (2013). Influence of occupational stress, resilience, and job satisfaction on psychological well-being of policewomen. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(4), 724-730. Erişim adresi: <https://search.proquest.com/openview/7f03846033d316d6beac2055cc58bf39/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032134>
- Choi, H.-M., Mohammad, A. A. ve Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 199-208. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.05.002>
- Cohen, S., Kamarck, T. ve Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Dehghani, F. ve Bahari, Z. (2021). The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between job stress and psychological wellbeing of nurses. *Iran Journal of Nursing*, 34(133), 16-27. <https://doi.org/10.32598/ijn.34.5.2>
- Demir, T. ve Ergün, K. (2019). Duygusal zekâ ve örgütsel stres: Osmaniye'de sağlık çalışanları üzerine bir örnek olay araştırması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1-16. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/cuiibfd/issue/49574/470217>
- Deniz, M. E., Erus, S. M. ve Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli farkındalık ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde duygusal zekanın aracılık rolü. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(47), 17-31. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/42743/515880>
- Dhanabhakyan, M. ve Sarath, M. (2023). Psychological well-being. A systematic literature review. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 3(1), 603-607. <https://doi.org/10.48175/IJAR SCT-8345>
- Di Fabio, A. ve Kenny, M. E. (2016). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 10, 1182. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01182>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97, 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Durán, A., Extremera, N. ve Rey, L. (2004). Self-reported emotional intelligence, burnout and engagement among staff in services for people with intellectual disabilities. *Psychological Reports*, 95(2), 386-390. <https://doi.org/10.2466/pr0.95.2.386-390>
- Extremera, N., Sánchez-Álvarez, N. ve Rey, L. (2020). Pathways between ability emotional intelligence and subjective well-being: Bridging links through cognitive emotion regulation strategies. *Sustainability*, 12(5), 2111. <https://doi.org/10.3390/su12052111>

- Forza, C. ve Filippini, R. (1998). TQM impact on quality conformance and customer satisfaction: A causal model. *International Journal of Production Economics*, 55(1), 1-20. [https://doi.org/10.1016/S0925-5273\(98\)00007-3](https://doi.org/10.1016/S0925-5273(98)00007-3)
- George, D. (2011). *SPSS for windows step by step: A simple study guide and reference, 17.0 update, 10/e*. Baston, USA: Pearson Education India.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J. ve Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & stress*, 15(1), 53-72. <https://doi.org/10.1080/02678370117944>
- Gillet, N., Gouge, A. L., Pierre, R., Bongro, J., Méplaux, V., Brunault, P., ... Cheyroux, P. (2019). Managerial style and well-being among psychiatric nurses: A prospective study. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 26(7-8), 265-273. <https://doi.org/10.1111/jpm.12544>
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence: The 10th Anniversary Edition*. New York, USA: Bantam Books.
- Gönül, F. ve Çalık, A. (2022). Duygusal zekâ, iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 41-50. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/aruiibfdergisi/issue/70211/1103869>
- Guerra-Bustamante, J., León-del-Barco, B., Yuste-Tosina, R., López-Ramos, V. M. ve Mendo-Lázaro, S. (2019). Emotional intelligence and psychological well-being in adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1720. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101720>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: health and well-being*, 1(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Kaluzniacky, E. (2004). *Managing psychological factors in information systems work: An orientation to emotional intelligence*. London, UK: IGI Global.
- Karimi, L., Leggat, S. G., Donohue, L., Farrell, G. ve Couper, G. E. (2014). Emotional rescue: The role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 70(1), 176-186. <https://doi.org/10.1111/jan.12185>
- Kılıç, G. ve Demirel, E. T. (2019). Duygusal zekâ mesleki stres ilişkisinin duygusal emeğin aracılık etkisi bağlamında okunması: Elazığ sağlık çalışanları örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 5(2), 230-257. <https://doi.org/10.23929/javs.869>
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Mann, S. (1999). Emotion at Work: To what extent are we expressing, suppressing, or faking it? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 347-369. <https://doi.org/10.1080/135943299398221>



- Martins, A., Ramalho, N. ve Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49(6), 554-564. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.029>
- Mayer, J. D., DiPaolo, M. ve Salovey, P. (1990). Perceiving affective content in ambiguous visual stimuli: A component of emotional intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 54(3-4), 772-781. <https://doi.org/10.1080/00223891.1990.9674037>
- Molero Jurado, M. del M., Pérez-Fuentes, M. del C., Oropesa Ruiz, N. F., Simón Márquez, M. del M. ve Gázquez Linares, J. J. (2019). Self-efficacy and emotional intelligence as predictors of perceived stress in nursing professionals. *Medicina*, 55(6), 237. <https://doi.org/10.3390/medicina55060237>
- Naseem, K. (2018). Job stress, happiness and life satisfaction: The moderating role of emotional intelligence empirical study in telecommunication sector Pakistan. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 7-14. Erişim adresi: [https://www.researchgate.net/profile/Khalida-Naseem-2/publication/323165473\\_Job\\_Stress\\_Happiness\\_and\\_Life\\_Satisfaction\\_The\\_Moderating\\_Role\\_of\\_E\\_motional\\_Intelligence\\_Empirical\\_Study\\_in\\_Telecommunication\\_Sector\\_Pakistan/links/5a83b087a6fdcc6f3eb29728/Job-Stress-Happiness-and-Life-Satisfaction-The-Moderating-Role-of-Emotional-Intelligence-Empirical-Study-in-Telecommunication-Sector-Pakistan.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Khalida-Naseem-2/publication/323165473_Job_Stress_Happiness_and_Life_Satisfaction_The_Moderating_Role_of_E_motional_Intelligence_Empirical_Study_in_Telecommunication_Sector_Pakistan/links/5a83b087a6fdcc6f3eb29728/Job-Stress-Happiness-and-Life-Satisfaction-The-Moderating-Role-of-Emotional-Intelligence-Empirical-Study-in-Telecommunication-Sector-Pakistan.pdf)
- Navas, M. S. ve Vijayakumar, M. (2018). Emotional intelligence: A review of emotional intelligence effect on organizational commitment, job satisfaction and job stress. *International Journal of Advance Scientific Research & Development*, 5(6), 1-7. <https://doi.org/10.26836/ijasrd/2018/v5/i6/50602>.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A. ve Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Oğrak, A. ve Gönül, F. (2021). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin duygusal zekâ ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(13), 1-15. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/joecopol/issue/68072/1035585>
- O'neill, J. W. ve Davis, K. (2011). Work stress and well-being in the hotel industry. *International journal of hospitality management*, 30(2), 385-390. Erişim adresi: [https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431910000897?casa\\_token=QhU98IMFKVsA AAAA:RekDENerudi8J1acKbtWd3FNK6\\_RpjkAndSAscGMQIEsvMtWwXwlr3qVIkv-xdbV0SZEhld](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431910000897?casa_token=QhU98IMFKVsA AAAA:RekDENerudi8J1acKbtWd3FNK6_RpjkAndSAscGMQIEsvMtWwXwlr3qVIkv-xdbV0SZEhld)
- Pahlevan Sharif, S., Ahadzadeh, A. S. ve Sharif Nia, H. (2018). Mediating role of psychological well-being in the relationship between organizational support and nurses' outcomes: A cross-sectional study. *Journal of advanced nursing*, 74(4), 887-899. <https://doi.org/10.1111/jan.13501>
- Parrott, W. G. (2002). The functional utility of negative emotions. L. F. Barrett & P. Salovey (Ed.), *The wisdom in feeling: Psychological processes in emotional intelligence* içinde (s. 341-359). Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/2002-06626-014>
- Pavot, W. ve Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological assessment*, 5(2), 164. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>

- Poormahmood, A., Moayedi, F. ve Alizadeh, K. H. (2017). Relationships between psychological well-being, happiness and perceived occupational stress among primary school teachers. *Archives of Hellenic Medicine/Arheia Ellenikes Iatrikes*, 34(4), 504-510. Erişim adresi: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A1%3A16522113/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A124762960&crl=c>
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W. ve Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11(2), 1-13. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>
- Roberts, S. J., Scherer, L. L. ve Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458. <https://doi.org/10.1177/1548051811409044>
- Ruiz-Aranda, D., Extremera, N. ve Pineda-Galán, C. (2014). Emotional intelligence, life satisfaction and subjective happiness in female student health professionals: The mediating effect of perceived stress. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21(2), 106-113. <https://doi.org/10.1111/jpm.12052>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Sánchez-Álvarez, N., Extremera, N. ve Fernández-Berrocal, P. (2016). The relation between emotional intelligence and subjective well-being: A meta-analytic investigation. *The Journal of Positive Psychology*, 11(3), 276-285. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1058968>
- 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. Erişim adresi: [https://www.stats.ox.ac.uk/~snijders/mpr\\_Schermelleh.pdf](https://www.stats.ox.ac.uk/~snijders/mpr_Schermelleh.pdf)
- Schmutte, P. S. ve Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.73.3.549>
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Simunek, M., McKenley, J. ve Hollander, S. (2002). Characteristic emotional intelligence and emotional well-being. *Cognition and Emotion*, 16(6), 769-785. <https://doi.org/10.1080/02699930143000482>
- Sharma, R. (2012). Measuring social and emotional intelligence competencies in the Indian context. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(1), 30-47. <https://doi.org/10.1108/13527601211195619>
- Shukla, A. ve Srivastava, R. (2016). Examining the effect of emotional intelligence on socio-demographic variable and job stress among retail employees. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1201905. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1201905>

- Spector, P. E., Fox, S. ve Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. *Handbook of workplace violence*, 29, 29-46. <https://doi.org/10.4135/9781412976947.n3>
- Sunil, K. ve Rooprai, K. Y. (2009). Role of emotional intelligence in managing stress and anxiety at workplace. *Proceedings of ASBBS*, 16(1), 163-172. Erişim adresi: <https://www.academia.edu/download/51654834/anxiety.pdf>
- Surveysystem. (t.y.). Erişim adresi: <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384. Erişim adresi: [https://www.academia.edu/download/69165590/Psikolojik\\_yi\\_Olu\\_lei\\_Trkiye\\_Uyarlama\\_Ge20210907-576-6qlak7.pdf](https://www.academia.edu/download/69165590/Psikolojik_yi_Olu_lei_Trkiye_Uyarlama_Ge20210907-576-6qlak7.pdf)
- Tortumlu, M., Barutcu, A. S., Akcakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2020). Temel benlik değerlendirmesinin iş tatminine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü. *Business & Economics Research Journal*, 11(4), 1147-1162. <https://doi.org/10.20409/berj.2020.304>
- Tsai, M.-T., Tsai, C.-L. ve Wang, Y.-C. (2011). A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment: A case study of the Banking Industry in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5319-5329. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.932>
- Tsalasah, E. F., Noermijati, N. ve Ratnawati, K. (2019). The effect of work stress on the performance of employees psychological well-being and subjective well-being (Study at PT. Global Insight Utama Bali area). *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 3(1), 95-107. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i2.5570>
- Tsaur, S.-H. ve Tang, Y.-Y. (2012). Job stress and well-being of female employees in hospitality: The role of regulatory leisure coping styles. *International journal of hospitality management*, 31(4), 1038-1044. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.12.009>
- Urquijo, I., Extremera, N. ve 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*, 11, 1241-1252. Erişim adresi: <http://link.springer.com/10.1007/s11482-015-9432-9>
- Utami, A. F., Bangun, Y. R. ve Lantu, D. C. (2014). Understanding the role of emotional intelligence and trust to the relationship between organizational politics and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 115, 378-386. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.444>
- White, E. (2011). Helping to promote psychological well-being at work: The role of work engagement, work stress and psychological detachment using the job demands-resources model. *University of Plymouth Journals*, 4(2), 155-180. Erişim adresi: <http://pearl.plymouth.ac.uk/handle/10026.1/13954>
- Winefield, A. H. (2000). Stress in academe: Some recent research findings. D. T. Kenny, J. G. Carlson, F. J. McGuigan, & J. L. Sheppard (Ed.), *Stress and health: Research and clinical applications* içinde (s. 437-446). Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/record/2001-01125-022>

- Wong, C.-S. ve Law, K. S. (2002). Wong and law emotional intelligence scale. *The leadership quarterly*, 13(3), 243-274. Erişim adresi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/t07398-000>
- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Yadav, P. ve Rai, A. (2020). The moderating role of emotional intelligence in the relation between organizational stress and workplace deviant behavior. *2020 International Conference on Computation, Automation and Knowledge Management (ICCAKM)*, 0(0), 499-504. <https://doi.org/10.1109/ICCAKM46823.2020.9051492>
- Yamani, N., Shahabi, M. ve Haghani, F. (2014). The relationship between emotional intelligence and job stress in the faculty of medicine in Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of advances in medical education & professionalism*, 2(1), 20-26. Erişim adresi: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4235538/>
- Zeidner, M., Matthews, G., ve Roberts, R. D. (2012). The emotional intelligence, health, and well-being nexus: What have we learned and what have we missed? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(1), 1-30. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01062.x>

## Extended Abstract

### Purpose

Studies of stress among academic and administrative staff in universities worldwide indicate that cases of job stress in universities are extremely common and increasing (Winefield, 2000). It is known that university employees, especially academics, have high levels of job stress (Gillespie et al., 2001; Mark and Smith, 2018). Due to the intense relationships of university employees with students and colleagues, understanding their emotions and developing appropriate behavior can reduce the effects of this stress. In other words, emotional intelligence can be expected to reduce job stress. It can also be predicted that psychological well-being may play a role in the effect of emotional intelligence on job stress. In this context, the main purpose of this study is to determine the mediating role of psychological well-being in the effect of emotional intelligence on job stress. Understanding the relationship between emotional intelligence and job stress and revealing the mediating role of psychological well-being in this relationship is very important for employees to protect their psychological and mental health more efficiently and effectively.

### Design and Methodology

This research was carried out with academic and administrative staff working at Bingöl University between June 19-30, 2023. The number of academic and administrative staff working at the university on the specified dates is 1046. The sample of the study was calculated as 281 with a 5% margin of error (“surveysystem”, t.y.).

The data of the study were collected by applying a questionnaire with simple randomization method. Of the 300 questionnaires distributed, 291 were returned and 6 of these questionnaires were not included in the analysis due to incorrect and incomplete answers. As a result, the analysis of the research was conducted on the remaining 285 questionnaires. The analyses were performed through LISREL8.7 and SPSS23 package programs. Structural equation modeling method was utilized to test the research hypotheses. The method suggested by Baron ve Kenny (1986) was used to analyze the mediation effect.

In the questionnaire created in accordance with the purpose of the research, emotional intelligence, job stress and psychological well-being scales were included in addition to the statements measuring the demographic characteristics of the participants. The statements measuring demographic characteristics are variables such as gender, age, marital status, employee's position, education level, managerial position and total working time in the organization. The scale developed by Wong and Law (2002) and adapted into Turkish by Atilla et al. (2012) was used to measure the emotional intelligence levels of employees. Emotional intelligence scale consists of 16 statements and 4 dimensions. The scale developed by Cohen et al. (1983) and adapted into Turkish by Küçükusta (2007) was used to measure job stress. This scale consists of 4 statements and one dimension. The scale developed by Diener et al. (2010) and adapted into Turkish by Telef (2013) was used to measure psychological well-being. This scale consists of 8 statements and a single dimension.

As a result of the literature review, the following hypotheses were developed.

H<sub>1</sub>: Emotional intelligence affects job stress.

H<sub>2</sub>: Emotional intelligence affects psychological well-being.

H<sub>3</sub>: Psychological well-being affects job stress.

H<sub>4</sub>: Psychological well-being has a mediating role in the effect of emotional intelligence on job stress.

## Findings

Emotional intelligence (3.77) and psychological well-being (3.73) mean levels of employees are high, while job stress (2.57) levels are relatively lower. According to Cronbach's alpha values, it is seen that the scales provide sufficient reliability. In addition, since the kurtosis and skewness values are within the range of  $\pm 2$ , it can be said that the scales are normally distributed (George, 2011). When the correlation coefficients of the scales were examined, it has been determined that there is a moderate negative relationship between emotional intelligence and job stress (-.315), while there is a strong positive relationship between emotional intelligence and psychological well-being (.717). On the other hand, there is a moderate negative relationship between job stress and psychological well-being (-.370).

As a result of the first model, the hypothesis "H1" is supported since the effect of emotional intelligence on job stress is significant. Accordingly, emotional intelligence negatively affects job stress at a rate of 0.36. It is also possible to state that the fit indices of the model provided adequate fit after the necessary modifications were made ( $X^2/sd = 586.04/164 = 3.57$ , RMSEA = 0.095, SRMR = 0.075, NFI = 910, NNFI = 920, CFI = 930, GFI = 830, AGFI = 780) (Abedi et al., 2015; Forza ve Filippini, 1998; Schermelleh-Engel et al., 2003).

In the second model, it is seen that emotional intelligence positively affects psychological well-being at a rate of 0.83. Therefore, "H2" hypothesis of the study is supported. In addition, since psychological well-being negatively affects job stress at a rate of 0.43, the "H3" hypothesis of the study is supported. When the fit indices of the model are examined, it can be said that the fit indices provide adequate fit ( $X^2/sd = 847.12/343 = 2.46$ , RMSEA = 0.072, SRMR = 0.063, NFI = 930, NNFI = 960, CFI = 960, GFI = 820, AGFI = 790).

It is seen that the emotional intelligence-job stress beta coefficient ( $\beta = 0.01$ ) calculated in the third model decreased and lost its significant effect compared to the emotional intelligence-job stress beta coefficient ( $\beta = -0.36$ ) calculated in the first model. Therefore, it is determined that psychological well-being shows full

mediation. When the fit indices of the third model are examined, it can be concluded that the fit indices provide adequate fit ( $\chi^2/df = 847.11/342 = 2.47$ , RMSEA = 0.072, SRMR = 0.063, NFI = 930, NNFI = 960, CFI = 960, GFI = 820, AGFI = 790).

### **Research Limitations**

One of the most important limitations of this study is that the sample was selected from the employees of only one state university. In addition, the fact that the scale of job stress used in the study consists of four statements may have made it difficult to fully understand job stress.

### **Implications**

Considering the results of this study, it can be expected that when employees' emotional intelligence levels increase, their job stress can be reduced and their psychological well-being can increase. Therefore, it is recommended to plan trainings that will improve the emotional intelligence skills of all employees working at the university, especially academic staff. In addition, psychological well-being of employees can be supported by developing psychological support programs and practices in the workplace, thus preventing the emergence of negative situations such as stress, anxiety and burnout that impair the mental health of employees.

In future studies, more comprehensive scales measuring job stress can be used. In addition, more than one private and public university can be included in the research model. Finally, the research model can be applied to employees working in relatively more stressful conditions such as security, health and banking.

### **Originality/Value**

In previous studies, there are studies that examine the relationship between emotional intelligence, job stress and psychological well-being variables separately. However, there is no study that examines all of these variables together.

In addition, when the literature was examined, it was seen that there was no study that examined the mediating role of psychological well-being in the effect of emotional intelligence on job stress. In this respect, the study contributes to the literature.

**Araştırmacı Katkısı:** Mehmet Emin YAŞAR (%50), Fatih GÖNÜL (%50).