



T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANABİLİM DALI

**ÖĞRETMEN ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞ BECERİKLİLİĞİ VE
TEMEL TEKNOLOJİ KULLANIM YETERLİLİKLERİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERDAR DEMİRKALP

DANIŞMAN

PROF.DR. ZELİHA SEÇKİN

AKSARAY 2022

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM BİLİŞİM SİSTEMLERİ ANA BİLİM DALI

**ÖĞRETMEN ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞ BECERİKLİLİĞİ VE
TEMEL TEKNOLOJİ KULLANIM YETERLİLİKLERİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERDAR DEMİRKALP

DANIŞMAN
PROF.DR. ZELİHA SEÇKİN

AKSARAY 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu çalışmanın tüm hakları saklıdır. Çalışmada kullanılan veriler kaynak göstermek şartıyla tezin teslim tarihinden itibaren (6) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı: Serdar

Soyadı: DEMİRKALP

Bölümü: Yönetim Bilişim Sistemleri

İmza:

Teslim Tarihi

TEZİN

Türkçe Adı: Öğretmen Özelliklerine Göre İş Becerikliliği ve Temel Teknoloji Kullanım Yeterliliklerinin İncelenmesi

İngilizce Adı: Examining Job Crafting and Basic Technology Use Competencies According to Teacher Characteristics

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Serdar DEMİRKALP

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Serdar DEMİRKALP tarafından hazırlanan “İş Becerikliliği ile Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Düzeyi Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Aksaray Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN

İmza

Yönetim Bilişim Sistemleri A.B.D /Aksaray Üniversitesi

.....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Salih ŞİMŞEK

Eğitim Fakültesi/ Eğitim Bilimleri Bölümü/ Eğitimde Ölçme ve Değer-
lendirme A.B.D/ Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

.....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Leyla İÇERLİ

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/ İşletme Fakültesi/ Yönetim ve Orga-
nizasyon A.B.D./ Aksaray Üniversitesi

.....

Tez Savunma Tarihi: 28/06/2022

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nuntarih ve
sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza



Eşime ve Oğullarıma

TEŞEKKÜR

Tez çalışmalarımın hazırlanmasında ve lisans üstü eğitimimde emek ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, akademik çalışmalardaki bakış açımı geliştirmemde çok büyük emekleri olan tez danışmanım Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN'e, her zaman deneyimlerinden faydalandığım kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Salih ŞİMŞEK'e, akademik hayata başlamam dahil olmak üzere hayatın her alanında yanımda olan, enerjisi ve bilgi deneyimiyle beni cesaretlendiren sevgili eşim, yol arkadaşım Öğr. Gör. Dr. Ayşe Nur COŞKUN DEMİRKALP'e, varlıklarıyla hayatıma anlam katan, yarınlara daha umutlu bakmama sebep olan oğullarım EMİR BATU ve EREN BARTU'ya ve tez çalışmam boyunca desteklerini benden esirgemeyen sevgili arkadaşlarım Özgür FOTO ve Ömer MERMER'e sonsuz teşekkürlerimi ederim.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÖĞRETMEN ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞ BECERİKLİLİĞİ VE TEMEL
TEKNOLOJİ KULLANIM YETERLİLİKLERİNİN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Serdar Demirkalp, Aksaray 2022

ÖZET

Teknoloji insanların ihtiyaç ve isteklerini karşılamak üzere, hedef odaklı olarak, içinde yaşanılan çevreyi geliştiren, değiştiren ve bazı durumlarda dönüştüren, hızlı gelişen bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu hızlı değişimler birey ve örgüt bazlı birçok şeyin değişmesine ya da yeniden şekillenmesine ortam hazırlamaktadır. Çalışanlar, örgütlerde var olan işlerini yerine getirebilmeleri için teknolojik gelişmelere duyarlı olmalı ve yakından takip etmelidirler. Bu gelişmeler sonucunda alan yazına kazandırılan iş becerikliliği kavramı, çalışanların iş yerinde başkalarıyla olan ilişkilerini düzenlemeyi ve işlerini kendi kişilik özelliklerine göre şekillendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışanların işleriyle ilgili uygulamaları ilgi ve ihtiyaçlarına göre uygun hale getirmeleri, bazı durum ve gereklilikler dışında, örgütün bilgisi dışında resmi olmayan bir süreç işletilerek de gerçekleştirilebilir. İş becerikliliği davranışında bulunan çalışanlar bu sayede işin özellikleri ile kendi ihtiyaçları ve yetenekleri arasındaki uyumu artırabildiği gibi işin monotonluğundan da bir nebze olsun kurtulabilmektedirler.

İş becerikliliği kavramı, bu çalışmada, üç başlık altında irdelenmiştir. Bunlar: görev, bilişsel ve ilişkisel becerikliliklerdir. Görev becerikliliği, çalışanların kendilerinden istenilen

iş yaparken sarf ettikleri çabayı değiştirme; bilişsel beceriklilik, görevlerini ve diğer çalışanlarla olan ilişkilerinin anlamını, amacını algılaması ve çalışanın bunu kendi zihninde anlamlandırma; ilişkisel beceriklilik ise örgüt içerisindeki diğer bireylerle olan etkileşim şeklinin ve miktarının değiştirilmesi şeklinde açıklanmıştır. İş becerikliliği ile ilgili yapılan araştırmalarda, iş becerikliliği davranışının sergilendiği örgütlerde verimliliğin arttığı, çalışanların daha mutlu olduğu ve işten ayrılışların daha az yaşandığı gözlemlenmiştir.

Bu çalışma, kamu sektöründe çalışan öğretmenlerin iş becerikliliği davranışları ile temel teknoloji kullanım yeterlilikleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılmıştır. Araştırmamız üç kısımdan meydana gelmektedir. Birinci kısımda iş becerikliliği kavramı ve bu kavramın oluşmasında etkili olan kavramlardan bahsedilmiş. İkinci bölümde temel teknoloji kullanım yeterlilikleri kavramı ve kapsamından bahsedilmektedir. Üçüncü kısımda ise araştırmada yöntemi, analiz, bulgular, tartışma ve sonuca yer verilmektedir. Çalışmanın evrenini, kamuda görev yapan öğretmenler oluştururken örneklemini Kırşehir ilinde aktif olarak çalışan 416 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler anket yöntemi ile online olarak form şeklinde katılımcılara gönderilmiştir. Anket formunda Likert Tipi Ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerdeki soru seçenekleri (Kesinlikle Katılmıyorum-Katılmıyorum-Kararsızım-Katılıyorum-Kesinlikle Katılıyorum) olumsuz yanıtlardan olumlu yanıtlara doğru sıralanmıştır. Hazırlanan anket 47 sorudan ve 3 kısımdan meydana gelmektedir. Birinci kısımda katılımcılara demografik veriler ile ilgili sorular; ikinci bölümde iş becerikliliği davranışı gösterme eğilimleri; üçüncü bölümde ise teknoloji kullanım yeterliği ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

Katılımcılardan online ortamda gönderilen formlarla elde edilen veriler SPSS 22 ve Jamovi programlarından faydalanılarak test edilmiştir. Analiz sonucunda iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliği arasında düşük düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönde ilişki bulunmuştur.

Bilim Kodu: 112614, 118707, 10205, 92404, 111510

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği, İş Zanaatkarlığı, İş Tasarımı, İş İşçiliği

Sayfa Adedi: 118

Danışman: Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
INVESTIGATION OF BUSINESS SKILLS AND QUALIFICATIONS
IN USE OF BASIC TECHNOLOGY ACCORDING TO TEACHER'S
FEATURES

(M.A. Thesis)

Serdar Demirkalp, Aksaray 2022

ABSTRACT

Technology is defined as a fast-developing process that develops, changes and in some cases transforms the environment in which people live, in a target-oriented manner, in order to meet the needs and desires of people. These rapid changes are preparing the environment for many individual and organizational-based things to change or reshape. Employees should be sensitive to technological developments and follow them closely in order to fulfill their existing jobs in organizations. The concept of job resourcefulness, which has been brought to the literature as a result of these developments, aims to regulate the relations of employees with others in the workplace and to shape their jobs according to their own personality traits. Employees' adaptation of work-related applications according to their interests and needs can also be accomplished by running an informal process without the knowledge of the organization, except for certain situations and requirements. Employees who engage in work resourcefulness can thus increase the harmony between the characteristics of the job and their own needs and abilities, as well as get rid of the monotony of the work to some extent. The concept of job resourcefulness is examined under three headings in this study. These are: task, cognitive, and relational resourcefulness. Task resourcefulness, changing the effort employees put in doing the job required of them; cognitive resourcefulness, perceiving the meaning and purpose of their

duties and relationships with other employees, and making sense of this in the employee's own mind; Relational resourcefulness, on the other hand, is explained as changing the way and amount of interaction with other individuals in the organization. In researches on job resourcefulness, it has been observed that productivity increases, employees are happier, and there are fewer turnovers in organizations where job resourcefulness behavior is exhibited. This study was conducted to reveal whether there is a relationship between the job resourcefulness behaviors of teachers working in the public sector and their basic technology use competencies. Our research consists of three parts. In the first part, the concept of job resourcefulness and the concepts that are effective in the formation of this concept are mentioned. In the second part, the concept and scope of basic technology use competencies are mentioned. In the third part, the research method, analysis, findings, discussion and conclusion are given. The universe of the study consists of teachers working in the public sector, while the sample consists of 416 teachers actively working in Kırşehir. In the research, the data were sent to the participants in the form of an online form with the survey method. Likert Type Scale was used in the questionnaire form. The question options in the scales (Strongly Disagree-Disagree-Undecided-Agree-Strongly Agree) were ordered from negative answers to positive answers. The prepared questionnaire consists of 47 questions and 3 parts. In the first part, questions about demographic data to the participants; in the second part, their tendency to show work resourcefulness behavior; In the third part, questions about technology use proficiency were asked. The data obtained from the participants with the forms sent online were tested by using SPSS 22 and Jamovi programs. As a result of the analysis, a low level of statistically positive correlation was found between job resourcefulness and basic technology use proficiency.

Science Code : 112614, 118707, 10205, 92404, 111510

Key Words: Job Crafting, Basic Technology Usage Competence, Business Craftsmanship, Business Design, Workmanship

Page Number: 118

Supervisor: Prof. Dr. Zeliha SEÇKİN

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	iv
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR.....	xvi
GİRİŞ	1
I.BÖLÜM.....	4
1.1. İş Becerikliliği Kavramı ve Kapsamı.....	4
1.2. İş Becerikliliği Kavramının Ortaya Çıkmasını Sağlayan Oluşumlar.....	6
1.2.1. İş Tasarımı	6
1.2.1.1. İş Basitleştirme.....	6
1.2.1.2. İş Rotasyonu.....	7
1.2.1.3. İş Genişletme	8
1.2.1.4. İş Zenginleştirme	9
1.2.1.5. Ekibe Dayalı İş Tasarımı	10
1.2.1.6. Esnek Çalışma.....	11
1.2.2. Rol Yenilikçiliği	11
1.2.3. Görev Revizyonu.....	12
1.3. İş Becerikliliğinin Öncülleri	12
1.3.1. Bireysel Faktörler	13
1.3.2. Örgütsel Faktörler	13
1.3.3. Çevresel Faktörler.....	14
1.4. İş Becerikliliğinin Benzer Kavramlarla Kıyaslanması	14
1.4.1. Bireysel İnisiyatif Alma.....	14
1.4.2. Özel Anlaşmaları İçeren İşler	15
1.4.3. Yaratıcı Performans	16

1.5. İş Becerikliliği Modelleri.....	17
1.5.1. Wrzesniewski ve Dutton Tarafından Geliştirilen İş Becerikliliği Modeli.....	19
1.5.1.1. Görev Becerikliliği.....	19
1.5.1.2. Bilişsel Beceriklilik.....	20
1.5.1.3. İlişkisel Beceriklilik.....	20
1.5.2. Tims ve Arkadaşları Tarafından Önerilen İş Becerikliliği Modeli.....	21
1.5.2.1. Yapısal İş Kaynaklarını Artırmak.....	21
1.5.2.2. Sosyal İş Kaynaklarını Artırmak.....	21
1.5.2.3. Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Artırmak.....	22
1.5.2.4. Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak.....	22
1.5.3. Petrou ve Arkadaşları Tarafından Önerilen İş Becerikliliği Modeli.....	22
1.5.3.1. Kaynak Arayışı.....	22
1.5.3.2. Zorlayıcı Görev Arayışı.....	23
1.5.3.3. Talepleri Azaltmak.....	23
1.5.4. Lichtenthaler ve Fischbach (2016) Tarafından Önerilen İş Becerikliliği Modeli.....	24
1.5.4.1. Yükselme Odaklı Beceriklilik.....	24
1.5.4.2. Önleme Odaklı Beceriklilik.....	24
1.6. İş Becerikliliğinin İlişkili Olduğu Diğer Kavramlar.....	24
1.6.1. Uyumsal Performans.....	24
1.6.2. Rol Oynama.....	25
1.6.3. Anlamlı İş.....	26
1.6.4. İyi Oluş Durumu.....	27
1.6.5. Psikolojik Güçlendirme.....	28
1.6.6. İş Tatmini.....	28
1.7. İş Becerikliliği ve Bireysel Çıktıları.....	29
1.7.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	29
1.7.2. İşe Tutkunluk.....	29
1.8. İş Becerikliliği Davranışının Örgüt Üzerine Etkileri.....	30
1.8.1. İş Becerikliliği Davranışının Örgüt Üzerine Olumlu Etkileri.....	30
1.8.2. İş Becerikliliği Davranışının Örgüt Üzerine Olumsuz Etkileri.....	31
1.8.3. Çalışanlar İçin İş Becerikliliği Davranışının Avantajları.....	31
1.8.4. Yöneticiler Açısından İş Becerikliliği Davranışının Avantajları.....	32
1.9. İş Becerikliliği Davranışının Sonuçları.....	32
II. BÖLÜM.....	35

2.1. Teknolojinin Tanımı ve Kapsamı	35
2.2. Teknolojik Gelişmelere Bağlı Örgütsel Değişim.....	36
2.3. Teknolojik Gelişmeler ve Örgütsel Öğrenme Süreci.....	37
2.3.1. Örgütsel Öğrenmeyi Kolaylaştıran Faktörler	37
2.3.1.1. Örgüt Kültürü ve Vizyon Paylaşımı	38
2.3.1.2. Çevresel Faktörler ve Esneklik Sağlayacak Stratejiler	38
2.3.1.3. Organizasyon Yapısı.....	39
2.3.1.4. Teknolojinin Önemi	39
2.4. Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Teknolojileri Arasındaki İlişki	40
2.5. Teknoloji Kullanımına İlişkin Sınıflandırmalar.....	40
2.3.1. Teknolojik İyimserlik	41
2.3.2 Teknolojik Kötümserlik.....	41
2.4. Bilgisayar Becerileri ve Yeterlilik Düzeyleri	41
2.5. İş Becerikliliği ile Teknoloji Kullanımı Arasındaki İlişki	47
III. BÖLÜM	48
3.1. Çalışmanın Yöntemi	48
3.1.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi.....	48
3.1.2. Çalışmanın Sınırlılıkları.....	49
3.1.3. Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli.....	49
3.1.4. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi	50
3.1.5. Veri Toplama Araçları.....	50
3.1.5.1. İş Becerikliliği Ölçeği	51
3.1.5.2. Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği Ölçeği.....	53
3.1.6. Verilerin Analizi	55
3.2. Bulgular ve Yorum	56
3.2.1. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular	57
3.2.2. Ölçek Alt Boyut Analizleri.....	68
3.2.3. Hipotez Testi Sonuçları	80
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	82
KAYNAKÇA.....	85
EKLER.....	94
TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	95

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İş Becerikliliği Ölçeği Faktör Yapısı

Tablo 2: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği Ölçeği Faktör Yapısı

Tablo 3: Ölçeklerin Normallik ve Homojenlik Testleri

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 5: İş Becerikliliği Davranışının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 6: İş Becerikliliği Davranışı Cinsiyete Göre Ortalamaları

Tablo 7: İş Becerikliliği Davranışının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 8: İş Becerikliliği Davranışının Eğitim Durumlarına Göre Ortalamaları

Tablo 9: İş Becerikliliği Davranışının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 10: İş Becerikliliği Davranışının Yaş Gruplarına Göre Ortalamaları

Tablo 11: İş Becerikliliği Davranışının Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 12: İş Becerikliliği Davranışının Branşlara Göre Ortalamaları

Tablo 13: İş Becerikliliği Davranışı Branşlar Arasındaki Farklılıklar

Tablo 14: İş Becerikliliği Davranışının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 15: İş Becerikliliği Davranışının Kıdem Değişkenine Göre Ortalamaları

Tablo 16: İş Becerikliliği Davranışı Gruplar Arasında Farklılığı Gösteren Tukey Testi

Tablo 17: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği Faktörlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tablo 18: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Ortalamaları

Tablo 19: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Tablo 20: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları

Tablo 21: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 22: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Yaş Değişkenine Göre Ortalamaları

Tablo 23: Temel Teknoloji Kullanımının Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Gösteren Tukey Testi

Tablo 24: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 25: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Gösteren Tukey Testi

Tablo 26: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Branş Değişkenine Göre Ortalamaları

Tablo 27: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 28: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Kıdem Değişkenine Göre Ortalamaları

Tablo 29: İş Becerikliliği ile Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği Arasındaki Korelasyon Diyagramı

Tablo 30: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tablo 31: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tablo 32: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 33: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Tablo 34: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Branşa Göre Karşılaştırılması

Tablo 35: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 36: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 37: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Grubu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Tablo 38: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Değişkinine Göre Karşılaştırılması

Tablo 39: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Branş Değişkinine Göre Karşılaştırılması

Tablo 40: İş Becerikliliği ve Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutları Korelasyon İlişkisi

Tablo 41: Kurulan Hipotezlerin Kabul veya Ret Sonuçları



KISALTMALAR

BT: Bilişim Teknolojileri

BE: Beden Eğitimi

PDR: Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmen

SB: Sosyal Bilgiler

SÖ: Sınıf Öğretmenliği

OÖ: Okul Öncesi

SS: Standart Sapma

SH: Standart Hata

AO: Aritmetik Ortalama

TB: Temel Bilgiler

TTEE: Teknoloji Tabanlı Eğitsel Etkinlikler

HTDSY: Hesap Tablosuna Dayalı Sınıf Yönetimi

SB: Sistem Bilgisi

YİKA: Yapısal İş Kaynaklarını Azaltma

EİGA: Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma

SİGA: Sosyal İş Gerekliliklerini Artırma

ZİGA: Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma

U: Madde Toplam Korelasyonu

GİRİŞ

Örgütlerin, işletmelerin hatta ülkelerin esas amacı, çevresel değişimler karşısında rekabet güçlerini artırmaktır. Bu bağlamda rekabet gücünün çekirdek unsurunu ise örgütler ve işletmeler oluşturmaktadır (Yiğit & Özyer, 2011). Örgütlerin değişimler karşısında rekabet güçlerini artırması, bünyesinde çalışanların motivasyonuna bağlıdır. Örgüt içerisindeki çalışanlar, sonuçlarına bakmaksızın yeni koşullar oluşturmali ya da var olan koşulların gidişatını değiştirmek için inisiyatif kullanmalıdırlar (de Beer, Tims, & Bakker, 2016). Örgütlerde çalışan motivasyonunu sağlamanın çeşitli yolları vardır. Bireylerin performansını arttırmanın bir yolu, örgüt ortamını düzenlemek ve çalışanların işlerini yeniden tasarlamalarına olanak sağlamaktır (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton, & Berg, 2013).

Çalışanların sahip oldukları bilgi ve becerilerini, örgüt işleyişi içerisinde, istenilen seviyede işine yansıtılabilmeleri; örgütün başarısı ve geleceği için son derece önemlidir (Gellatly, Meyer, & Luchak, 2006). Örgüt içerisinde çalışanların bireysel özellikleri ve ihtiyaçları göz ardı edilerek yöneticiler tarafından belirlenen tek yönlü iş yapıları, bireylerden istenilen örgütsel performansı göstermelerinde olumsuz rol oynamaktadır (Demerouti, 2014). Örgütsel performansı artırmaya yönelik olarak Wrzesniewski & Dutton (2001) tarafından literatüre kazandırılan yöntemlerin başında iş becerikliliği yer almaktadır. Bu kavram; çalışan huzuru ve performansına yaptığı olumlu katkılarla giderek daha önemli hale gelmeye başlamıştır (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). Özü itibariyle iş becerikliliği, çalışanların işyerinde başkalarıyla etkileşim ve ilişkilerini şekillendirmek için bilişsel, görevsel ve ilişkisel sınırlarını değiştirerek, işlerini kendi kişilik özelliklerine göre şekillendirmeleri ile ilgilidir (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Diğer bir ifadeyle iş becerikliliği, örgüt içerisindeki bireylerden istenilen görevleri kişisel ilgi ve ihtiyaçlarına uygun şekilde getirmesi için giriştiği gayri resmi uygulamalardır (Slemp & Vella-Brodrick, 2013). İş becerikliliği sayesinde çalışanlar, işlerini ihtiyaçlarına ve kabiliyetlerine göre düzenleyebilmekte ve bu sayede işlerini düzenlemede aktif bir yol üstlenmektedirler. Yapılan bu düzenlemelerle, alınan kararların yöneticilerin yerine çalışanlar tarafından alınması, iş becerikliliğinin çalışanların aktif rol aldığı bir süreç olduğunu göstermektedir (Grant & Ashford, 2008). Çalışanların iş becerikliliği davranışında bulunmasının temel amacı; çalışanın kişisel ilgi ve yetenekleri ile işi arasındaki uyumu sağlamak ve iş tatminini

artırmaktır. İş becerikliliği davranışında bulunan çalışan bu sayede örgütün beklentileri ile kendi ihtiyaçları ve kabiliyetleri arasındaki ahengi artırabildiği gibi işin monotonluğundan da kurtulabilecektir (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013).

Toplumlar ve küresel ekonominin gelişmesinde ana rol oynayan teknolojinin, yeni öğrenme ve öğretme ortamlarında da kullanıldığı görülmektedir. Bu bağlamda sanayi, lojistik ve medya kurumları gibi birçok sektör, eğitim kurumlarından teknolojiyi benimseyen ve amaçları doğrultusunda kullanabilen bireyler yetiştirilmesini beklemektedir (Cüre & Özdener, 2008). Teknolojinin eğitim-öğretim sürecinde etkin bir şekilde kullanılması, öğretmen ve öğrenci arasında etkileşimi artırarak, öğrencinin yaratıcılığını ve kendini izlemesine destek olarak, okuldaki öğrenme ortamına doğrudan ve hızlı bir şekilde etki yapmasına olanak sağlayacaktır (OECD, 2007). Bu sayede teknolojinin eğitim-öğretim sürecinin etkinliğini artırması yadsınamaz olup, teknoloji entegrasyonu etkili ve kalıcı bir öğretimin bir unsuru olarak yerini almaktadır (Pierson, 1999). Teknolojinin eğitimdeki varlığı eğitim ve öğretimin etkinliğinin artmasında tek başına etkili değildir. Eğitimle teknolojinin etkili bir şekilde kullanılması, öğretmen yeterlilikleri, öğretim programı, uzun dönemli finansman destek gibi etkenleri kapsayan uzun bir süreçtir. Bu süreçteki en önemli faktör öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yeterlilik, alan bilgisi ve teknolojiyi etkin kullanabilme yeterliği bu sürecin ayrılmaz bir parçasıdır (Tinio, 2003). Teknolojinin eğitim-öğretim ortamlarında yer alıp almayacağına ve nasıl kullanılacağına dair kararı öğretmenlerin kendileri ve teknoloji hakkında sahip oldukları öngörülerine bağlı olduğu düşünülmektedir (Ertmer, 2005).

Literatür çalışmaları incelendiğinde, iş becerikliliği kavramının önemini örgütlerin ve işletmelerin giderek kavradığı görülmektedir. Örgütlerin devamlılığının, bünyesinde barındırdığı çalışan performansına bağlı olduğu ve bu kültürü kurabilen işletmelerin uzun ömürlü olduğu kabul edilmektedir. Çalışanların işlerini kendi kişisel özelliklerine göre düzenleme özgürlüğünün olması, onların işe olan bağlılıklarını da artırmaktadır.

Günümüz teknolojilerindeki hızlı değişim, eğitim alanında da öğretmenlerin bu hıza ayak uydurmasını zorunlu hale getirmektedir. Bilgi toplumunun oluşturulmasında öğretmenlerin teknolojik gelişmeleri yakından takip etmesi ve kullanması son derece önemlidir. Teknolojik gelişmelerin eğitim kurumlarında hak ettiği yeri alabilmesi için öncelikle eğitimin merkezinde bulunan öğretmenlerin temel teknoloji kullanımı becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Çünkü eğitim ortamına özgü yeniliklerin uygulanması,

öğretmenlerin bu yeniliğe yükledikleri bireysel anlamlara ve bu yenilikleri benimsemeleri neticesinde faydalıdır (Demiraslan & Koçak Usluel, 2005). Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin tutumları, deneyimleri, inançları ve yaklaşımlarının eğitim-öğretimde teknoloji kullanımını doğrudan etkilediği söylenebilir.

Bu araştırmanın amacı; eğitim kurumunda çalışan öğretmenlerin, iş becerikliliği davranışları ile temel teknoloji kullanım yeterlilikleri arasında bir ilişki olup olmadığını araştırarak literatüre bu yönde bir katkı sağlamaktır. Bu doğrultuda çalışmanın ana amacı, iş becerikliliği ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasındaki ilişkinin var olup olmadığını belirlemektir.

Çalışmamız içerisinde üç bölüm vardır: Çalışmamızın ilk bölümünde; iş becerikliliği kavramı, kapsamı ve önemi, iş becerikliliği üzerine yapılmış çalışmalar, iş becerikliliği modelleri ve kavramla ilgili alan yazın taraması yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde; teknoloji kavramının tanımı, önemi ve temel teknoloji kullanım yeterliği, teknolojinin eğitimdeki yeri gibi kavramlara yer verilmektedir. Çalışmamızın son bölümünde ise çalışmada kullanılan yöntem, yapılan analizlerle ulaşılan bulgular, tartışma ve sonuç yer almaktadır. İş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliği arasında ilişkiden söz edilmektedir.

I.BÖLÜM

Çalışmanın bu bölümünde İş becerikliliği kavramı ve kapsamı, iş becerikliliği kavramının ortaya çıkmasını sağlayan oluşumlar, iş becerikliliği öncülleri, iş becerikliliğinin benzer kavramlarla kıyaslanması, iş becerikliliği modelleri ve iş becerikliliğinin ilişkili olduğu diğer kavramlardan söz edilmektedir.

1.1. İş Becerikliliği Kavramı ve Kapsamı

Örgütsel amaçların hayata geçirilmesinde, çalışanların önemli bir yerde olduğu söylenebilir. Bu bağlamda çalışanların örgüt gelişimine katkı yapan en temel unsurlardan biri olduğu söylenebilir. Bu katkı, çalışanların örgüt içerisinde yaptıkları işleri anlamlı bulmaları ve işi içselleştirmeleri ile doğrudan bağlantılıdır. Çalışanların işlerini anlamlı bulmaları, yöneticilerin çalışanları motive etmeleri, birey-iş uyumunu sağlamaları, personellerini güçlendirmeleri gibi örgütsel uygulamaları gerektirmektedir. Bu uygulamalar çalışanların mutluluğunun artıracak ve örgütün performansına da olumlu şekilde yansıyacaktır (Çekmecelioğlu, 2007). Örgüt performansının artmasına yönelik geliştirilen kavramlardan biri de iş becerikliliğidir ve örgüt performansındaki artışın çalışanların iş becerikliliği davranışı ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir (Bakker, 2004).

Literatüre 2001 yılında Wrzesniewski ve Dutton tarafından oluşturulan iş becerikliliği davranışı, kişilerin örgüt içerisindeki görevlerinde veya diğer çalışanlarla olan ilişkisel sınırlarında yaptıkları zihinsel ve bilişsel değişiklikler ile işin yapısını ve işle ilgili çalışanların algılarını değiştirmek amacıyla geliştirdikleri aktiviteler bütünü olarak ifade edilebilir. İş becerikliliği, çalışanların işin özelliklerine cevap verebilmelerine izin vermenin yanı sıra, işin özelliklerini kendilerinin belirlemelerine ve buna uygun değişiklikler yapabilmelerine fırsat sağlar (Kirkendall C. , 2013). Lyons (2008) ise iş becerikliliği kavramını, örgüt içerisindeki iş alanındaki kendiliğinden meydana gelen ve denetlenemeyen değişiklikler olarak tanımlamıştır. Bu değişiklikler yüksek olasılıkla yönetimden habersiz ve yönetimin çalışanları esnek bıraktığı görevlerde yapılan değişikliklerdir. Lyons'a göre, bireylerin yaptığı bu değişimler her zaman yönetimin planladığı örgüt işleyişine uymayabilir. Diğer bir ifadeyle iş becerikliliği, düzenlemelerin örgüt tarafından yapılmadığı, örgüt içi işleyişte çalışanlar tarafından yapılan plansız değişiklikler olarak tanımlanabilir. Örgüt işleyişinin bozulduğu bazı anlarda çalışanlar

tarafından bu durum geçene kadar iş becerikliliği davranışın gösterebilir ve bu durum örgüt işleyişine uygun olmayabilir (Tims & Bakker, 2012).

İş becerikliliği kavramının bir diğer önemli noktası ise çalışanların örgüt içerisindeki görevlerini yaparken, işin gerekliliklerini kendi isteğiyle ve kişisel özelliklerine uygun olarak yeniden oluşturmaya imkan sunmasıdır. Bu nedenle iş becerikliliği, yenilikçi bir süreç olarak da değerlendirilebilir (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Farklı bir anlatımla iş becerikliliğinin çalışanların işlerini kendilerine uygun bir şekilde iyileştirmek amacıyla yeniden tasarımları anlayışına dayandığı ifade edilebilir. Bu nedenle iş becerikliliğinin temel farkının, geleneksel iş yaklaşımlarının aksine, çalışanlardan başlayarak yöneticilere doğru modern bir müdahale sürecini içermesi olduğu söylenebilir (Tims & Bakker, 2010).

Teknoloji odaklı gelişmelerin sonucunda örgütlerde görülen üretim odaklı yönetimden hizmet odaklı yönetim sistemine geçiş, bilgi odaklı teknolojik yeniliklerin piyasaya çıkışı ve esnek çalışma modelleri gibi iş ortamındaki değişiklikler geleneksel iş tasarım modelini zayıflatmıştır. Örgütlerde uygulanan “Yukarıdan Aşağıya Müdahaleler” şeklindeki tek boyutlu geleneksel modeller, özellikle çalışanların farklı bilgi, beceri ve yeteneklerinin örgüt amaçları doğrultusunda organize edilmesine ihtiyacın arttığı günümüz rekabet ortamında, çalışanlar arasındaki bireysel farklılıklara cevap vermekte yetersiz kalmaktadır (Grant & Parker, 2009). Örgütler için ortaya çıkan bu yeni çalışma ortamında; çalışanların aktif olarak rol almaları, çalışanların işlerini şekillendiren ve iş özelliklerini değiştiren düzenlemeler yapmaları beklenmektedir. Örgüt içerisindeki işleyiş, yöneticilerden çalışanlara yaklaşımlar yerine çalışanlardan yöneticilere aktarıldığı yaklaşımlar olarak yeniden tasarlanmıştır. İş becerikliliği, çalışanların iş yerlerindeki işleri ile ilgili değişiklikleri kendilerinin başlattığı ve meydana getirdiği değişiklikleri kendi içinde barındırdığı bir davranış şekli olarak literatürde yer bulmuştur (Demerouti, 2014). İş becerikliliği, çalışanların örgüt içerisindeki hedeflerine ulaşmada daha güçlü ve yetenekli olmalarını sağlayan, örgüt içerisindeki çalışanlarla en iyi uyumu yakalamada işleri nasıl tasarlayacakları konusunda yol gösteren çok boyutlu ve dinamik bir yaklaşımdır (Morrow & Conger, 2018). Bir diğer ifadeyle iş becerikliliği, çalışanların işlerini yeniden tasarlamalarına olanak sağlayan aktif bir süreç, kaynakları geliştirmelerine ve işte daha iyi olmalarına yardımcı olan bir davranıştır (Peng, 2018).

1.2. İş Becerikliliği Kavramının Ortaya Çıkmasını Sağlayan Oluşumlar

İş becerikliliği kavramının ortaya çıkmasında daha önce alan yazına kazandırılmış birçok kavram etkili olmuştur. Bu kavramların en önemlilerinden biri ise iş tasarımıdır.

1.2.1. İş Tasarımı

İş tasarımı (job design) kavramının ortaya çıkışı, iş tanımının ortaya çıkışına kadar uzanan bir süreçtir. Eski Mısır toplumunda piramitlerin inşasında da iş tasarımı modellerinden yararlanıldığı bilinmektedir. İş tasarımı ilkelerinin önemine dikkat çeken Smith (1776) ve Babbage (1835) iş tasarımının verimliliği nasıl geliştireceğinden söz etmişlerdir. Daha sonra Taylor (1911) tarafından ortaya konulan bilimsel yönetim modelinde, iş bölümü kavramı ve işi basitleştirme kavramları için tasarlanmış tekniklere yer verilmiştir (Çakıroğlu & Öztürk Başpınar, 2020)

İş tasarımı kavramı; iş memnuniyeti, işe yabancılaşma gibi kavramlar çalışanların olumsuz tutum ve davranışlardan uzak kalmalarını, çalışma ortamındaki motivasyonlarının yüksek düzeyde tutulmasını, işlerin yapısal özelliklerinde yeniden düzenlemeye gidilmesi olarak açıklanabilir. Diğer bir ifadeyle, yapılan işteki verimliliği artırmak için işlerin niteliğini ve yapısını değiştirme süreci, iş ve insan karakterini en iyi biçimde birleştirmeyi amaçlayan uygulamalar bütünü olarak da tanımlanabilir (Gümüş & Sezgin, 2012).

Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş becerikliliği kavramının örgütsel psikoloji alan yazınında etkin olan iş tasarımı modelinden farklı olduğunu savunmaktadırlar. İş tasarımı kavramı, işin yöneticiler tarafından yeniden tasarlandığı bir süreç iken; iş becerikliliği, çalışanların işlerini yaparken sürekli olarak işlerinin tasarımlarını şekillendirebildiği bir süreçtir. Bu şekilde iş tasarımı modelinin yukarıdan aşağıya, iş becerikliliği kavramının ise aşağıdan yukarıya uygulanan bir yaklaşım olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, metodları farklı olsa da iki kavram da çalışanların iş tatminini arttırmayı hedefleyerek onları motive etmeyi amaçlamaktadır (Çakıroğlu & Öztürk Başpınar, 2020).

İş tasarımı modelinde çeşitli yaklaşımlar vardır. Bunlar iş basitleştirme, iş rotasyonu, iş genişletme, iş zenginleştirme, ekibe dayalı iş tasarımı, esnek iş gücü statüleri, esnek çalışma saatleri olarak sıralanabilir. Bu kavramlar aşağıdaki gibi açıklanabilir.

1.2.1.1. İş Basitleştirme

Örgüt içerisindeki işlerin daha küçük parçalara ayrılarak çalışanların eğitiminin kolaylaştırılması ve işin niteliksiz iş gücü tarafından da yapılabilecek hale getirilmesi

olarak tanımlanmıştır (Altun, 2008). Böylece ihtiyaç duyulması durumunda çalışanlar birbirlerinin yerini kolayca doldurabilirler. Örgüt açısından bu durum maliyetlerin düşürülmesi açısından da oldukça önemlidir (Şimşek & Çelik, 2019).

İş basitleştirme (job simplification) işlemi 5N1K yöntemi uygulanarak, çalışma ortamlarında daha başarılı bir yapılandırmaya dönüştürülebilir. Yapılacak olan işlemlere ne ve niçin soruları sorularak gereksiz işlemlere yer verilmez, nasıl sorusu sorularak yöntemin geliştirilmesi sağlanabilir. Nerede ve ne zaman soruları sorularak düzenlemelerin yapılış zamanları, yeri ve zamanı da düzenlenmiş olur. Kim sorusu ile de çalışanların sorumlulukları belirlenir ve yetkilerin devri yapılmış olur. Bu süreç sonunda çalışanların monotonluk algısı ortadan kaldırılarak, çalışanların iş doyumuna ulaşması beklenir. Bu sayede işe gecikme, işe gelmeme ve istifa etme gibi olayların önüne geçmek de kolaylaşabilir (Çakıroğlu & Öztürk Başpınar, 2020).

1.2.1.2. İş Rotasyonu

İş rotasyonu (job rotation), yönetici adaylarının yönetim becerilerini geliştirmek için farklı departmanlarda çalıştırılması olarak tanımlanmaktadır (Al-Nashmi, 2015). Buradaki amaç, yönetici adaylarının deneyimlerini artırmak, farklı işlerdeki ortaya koydukları performanslar sonucunda güçlü ve zayıf taraflarını belirlemek ve yönetici adaylarının işletmenin her departmanını en iyi şekilde tanımasını sağlamaktır (Dessler, 1999).

İş rotasyonunun farklı çeşitleri vardır; bunlar kalıcı iş rotasyonu, geçici rotasyon, proje bazlı rotasyon ve yarı zamanlı rotasyondur (Holle, 2005). Kalıcı iş rotasyonunda, çalışan bulunduğu departmandan alınarak süresiz bir şekilde farklı bir departmanda görevlendirilir. Geçici rotasyonda, çalışan belirli bir süre doğrultusunda departman ya da yerleşke değişiminde bulunur. Proje bazlı rotasyonda ise çalışanlar bir taraftan var olan işlerini yerine getirirken bir yandan da özel bir projede görev alırlar. Yarı zamanlı rotasyonda ise çalışanlar kendi işlerini belirli zaman aralığında yürütürken kalan zamanlarını başka bir departmanda çalışarak tamamlarlar. Bu duruma örnek olarak ders yüklerini tamamlayamayan öğretmenlerin haftanın iki günü bir okula, haftanın üç gününde ise başka bir okula gitmesi gösterilebilir (Ay, 2005).

Mevcut insan kaynakları yönetim araçlarından biri olan kavram, örgüt hedeflerinin büyük bir kısmına ulaşılabilmesi için uygulanan en etkili yöntemlerin başında geldiği düşünülmektedir. Bu hedefler şu şekilde sıralanabilir (Kaymaz, 2010):

- Örgüt içi kadroların niteliği,
- Çalışanların işten ayrılmalarının önüne geçilmesi,
- İşe yeni başlayan bireylere uyum eğitimlerinin verilmesi,
- Çalışanların iş sırasında sıkılmalarını azaltma,
- Çalışanların hizmetiçi eğitimlerini tamamlama,
- Yöneticilerin de hizmetiçi eğitimlere katılımının sağlanması,
- Başarılı çalışanların ödüllendirilmesi,
- Bireylerin kariyer gelişimlerini destekleyici uygulamalar planlanması,
- Çalışanların yurt dışındaki ortamlara adaptasyonunu kolaylaştırma etkinliklerinin yapılması.

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak iş rotasyonu sayesinde çalışanlar, farklı departmanlarda çalışarak, kendilerine en uygun işi ve çalışma şartlarını bulabilirler. Bu sayede çalışanların, örgüt içerisindeki işlerde iş becerikliliği davranışını gösterme eğilimlerinin de artması beklenebilir.

1.2.1.3. İş Genişletme

Bu kavramla iş, yapısal özellikleri aynı olan yeni görevler eklenerek genişletilmektedir. Yatay zenginleştirme olarak da bilinen kavram, hem işin bitme sürecinde gecikmelere hem de teknolojik alt yapı ve yerleşme düzenlerinde önemli değişikliklere yol açmaktadır (Peker, 1995). Çalışanlar kendi işleriyle yapı olarak benzer işlerde çalışan iş elemanları ile yan yana gelerek yapmakta oldukları işin kapsamını genişletmektedirler. İş genişletme sonucunda şu durumlar gözlenmiştir (Barutçugil, 2004):

- Üretim kalitesinin artması,
- Üretim maliyetlerinin düşmesi,
- Çalışanların iş motivasyonunun artması,
- Çalışanlarda iş etkinliğinin artması.

İş genişletme, örgüt içerisinde, çalışanın daha çok ve çeşitli işi aynı anda yapabileceği şekilde yeniden düzenlenmesi olarak açıklanmaktadır. Böylece işin olağan döngüsü genişletilerek monotonluk azaltılmak istenmektedir. Ayrıca işin yapılma zamanı daha

esnek olmakta, çalışanın yetenek ve becerilerinden yararlanma oranı artmaktadır (Werther, 1994). İş genişletme (job enlargement), çalışanların tek bir işte uzmanlaşması yerine sorumlu olduğu iş ile benzer özellikler taşıyan diğer işleri de bir araya getirmesi olarak tanımlanmıştır (Orcanli, 2019). Burada amaç çalışanlar için monotonluğun ve yorgunluğun azaltılmasıdır. Çalışanların sıkılmasını ve monotonluğunu engellemeye çalışan iş genişletme, artı bir iş yükü sağlaması nedeniyle çalışanlar arasında çok benimsenmeyen uygulamalar arasında gösterilebilir. Çalışan haklarını savunan sendikaların da iş genişletme kavramına karşı çıktığı bilinmektedir. Bu noktada çalışanlara yüklenen yeni görevler sebebiyle iş basitleştirmenin tersine istenilen süreden daha geç yapılmasına ve çalışan performansının azalmasına da neden olmaktadır (Yüksel, 2003).

Çalışanlara işleriyle benzer özellik taşıyan diğer işler ile ilgili hizmet içi eğitimler verilmesi de gerekmektedir (Marangoz, 2007). İş genişletme ile amaçlanan çalışanların yaratıcı fikirler ortaya koymaları ve örgüt içindeki görevlerini daha cezbedici hale getirmektir. İş genişletmede çalışanların birden fazla işten sorumlu olmaları iş yüklerinin artmasına da yol açmaktadır (Barutçugil, 2004).

1.2.1.4. İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, örgüt faaliyetleriyle ilgili olarak yapılan çalışmalarda, çalışanların iş yükümlülüklerini ve başarılarını artırmaya yönelik yapılan pozitif iyileştirmeler olarak tanımlanmaktadır (Eren & Tokgöz, 2014).

İş zenginleştirme, çalışanların yaptıkları iş özellikle tekrar gerektiren bir yapıya sahipse ve bir süre sonra monotonlaşıyorsa çalışanları örgüte bağlama ve onları motive etme, bu yolla çalışanları elde tutmanın bir yolu olarak açıklanmaktadır (Daft, 2015). Günümüz rekabet ortamı göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların performansını artırma ve örgüt sürekliliğini sağlama amacıyla iş zenginleştirme örgüt yöneticilerinin en önemli araçlarından biri olarak görülmektedir (Bolat, 2008). Bu kapsamda işler, çalışanları motive etmek ve çalışanların kabiliyetlerinden daha fazla yararlanmak için onlara sorumluluk verilerek zenginleştirilebilir.

İş zenginleştirme, örgüt ortamında görevlerin dikey olarak genişletilmesi olarak tanımlanmakta ve çalışanın yöneticileri tarafından tebliğ edilen görev ve sorumlulukları yerine getirmesi olarak açıklanmaktadır (Choudhary, 2016). Günümüzde çalışma ortamında beceri çeşitliliğine duyulan ihtiyaç çalışanlara daha fazla sorumluluk verip

onların yeteneklerinden daha fazla faydalanmayı gerektirmektedir. Bu durum iş zenginleştirme uygulamalarına örnek olarak verilebilir.

İş zenginleştirme ile personelin iş motivasyonunun artırılması, böylece çalışan verimliliğinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır. Davranış bilimcilerin ve özellikle de Herzberg' in (2018) önermiş olduğu bu yöntemle, bir işin içeriğini ve sorumluluk düzeyini o işi personeli motive edecek şekilde değiştirmek iş zenginleştirmenin temel amacı olarak açıklanmaktadır. Böylece işi yapan çalışan daha çok başarı, tanınma, sorumluluk ve kişisel gelişme duygusu kazanmış olacaktır (Can, 2015).

Günümüzde yaygın olarak kullanılan iş zenginleştirme kavramı şu amaçları barındırmaktadır (Demir, 2007):

- Çalışanları mevcut rutinlerinden çıkararak onlara yeni olanaklar yaratmak,
- Çalışanın verimliliğini artırmak,
- Çalışanları içten denetimli hale getirmek,
- Çalışanın iş doyumunu artırmak,
- Çalışanların iş katılımlarını artırarak yaptıkları işlerde daha yaratıcı olmalarını sağlamak,
- Çalışanların yaptıkları işlerde daha usta olmalarını sağlayacak farklı sorumluluklar vermek,
- Örgütteki diğer çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini şekillendirmek,
- İş kalitesini koruyarak denetimleri azaltmak.

1.2.1.5. Ekibe Dayalı İş Tasarımı

Örgütlerde kalite odaklı yönetim anlayışı, örgütlerde ekip çalışmasının önemini ve etkililiğini önemli hale getirmiştir (Tonus, 2020). Örgüt çalışanları arasında farklı beceri, bakış açısı ve bireysel davranışlar ekip çalışması ile sahip oldukları potansiyelleri ortaya koyabilmektedir. Ekibe dayalı iş tasarımı 5 ila 25 kişilik birbirinden özerk çalışma gruplarından oluşmakta ve her grup herhangi bir birim çalışmalarına katılmadan, ürettiği düşünceleri kendi kararları neticesinde örgütsel iş süreçlerine aktarmaktadır. Bu gruplara; amaç, çalışma saati, üretim ve hizmet yöntemlerini belirleme, grup içi görev dağılımı gibi süreçler hakkında karar almada özerklik tanınmıştır (Çakıroğlu & Öztürk Başpınar, 2020).

Ekibe dayalı iş tasarımında oluşturan gruplar, liderleri olmayan gruplar şeklinde de tanımlanmaktadır. İş dünyasında gelişen teknolojiler sayesinde lidersiz takımların sayısı

her geçen gün artmaktadır. Ancak alan yazında lidersiz takımlarda; amaçların ve hedeflerin açık olmaması sebebiyle takımda moral düzeyinin düşük olabileceği ve karar sürecinde sıkıntılar yaşanabileceği de öne sürülmektedir (Gökçe F. , 2009).

1.2.1.6. Esnek Çalışma

Esnek çalışma; düzenli ve sürekli işlerde, değişen ve gelişen şartlara uyum sağlamak için, çalışan ve işverenin birlikte aldıkları kararlarla, çalışma saatlerini, yerlerini, şartlarını değişen durumlara göre belirleyebilme serbestliği olarak açıklanmaktadır (Şahin, 2014).

Myers (1999)'a göre, esnek çalışma kavramı, yöneticiler tarafından çalışanların sabahları çocuklarını okula götürebilmesi ve sonrasında işlerinin başına geçmelerine imkan sağlaması nedeniyle 1980'li yılların başında ortaya çıkmıştır. Bu çalışma modelinin sadece çocuklu ailelerin çocuklarını okula bırakmasıyla ortaya çıkması söz konusu değildir.

Esnek çalışma modeliyle ilgili günümüzde çalışanların nasıl, ne zaman ve nerede çalıştıklarına dair çeşitli düzenlemeler vardır. Esnek çalışma kavramı birçok çalışma modelini kapsar; evden çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, yarı zamanlı çalışma, fazla mesai, vardiya gibi çalışmalar buna örnek verilebilir (Stavrou, 2005).

Yapılan çalışmalarda esnek çalışma saatleri uygulayan örgütlerde çalışanların sadakat ve bağlılıklarının arttığı, çalışma motivasyonların yükseldiği ve örgütten ayrılmaların azaldığı görülmektedir. Ancak, iş süreleriyle ilgili olarak çalışma arkadaşlarıyla çatışmalar yaşanması ve örgüt ortamının bu durumdan olumsuz etkilenmesi bu modelin dezavantajına örnek olarak gösterilebilir (Demir & Gerşil, 2008).

1.2.2. Rol Yenilikçiliği

Yenilik (inovasyon), Fagerberg (2005) tarafından bir şeyleri yapmanın yeni ve daha iyi yollarını düşünme ve bunları pratiğe dökme eğilimi olarak tanımlanmıştır. Rol yenilikçiliği ise bireysel olarak kendi içinde olan değişiklikler olarak açıklanmakta ve önemli yeni davranışların önceden var olan bir role girişi olarak açıklanmaktadır. Örgüt içerisinde bir rol tanımlandıktan sonra çalışanlar rolün artırılması, gözden geçirilmesi ve yeniden tasarlanmasına ihtiyaç olduğunu düşünebilirler. Araştırmalar bunu rol değişikliği kavramıyla açıklamaktadırlar (Gülbahar, 2017).

Örgüt içerisinde rol yenilikçiliği; çalışanların ve yöneticilerin çıktıları artırmayı amaçlayarak rol değişiklikleri planlamalarıdır. Bu bağlamda rol yenilikçiliğinin bünyesinde; sorumluluk, bireysel inisiyatif alma, görev revizyonu ve iş becerikliliğini

barındırdığı ifade edilebilir. Özellikle sorumluluk alma ve inisiyatif kullanmanın, çalışanların iş rollerini değiştirmede daha etkili olduğu söylenebilir (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Çalışanlar görevlerinde önceden oluşturulmuş bir rolü kabul etmek yerine, yönetimden kendilerine uygun olan yeni bir iş rolü oluşturulması için talepte bulunabilirler. Yapılan araştırmalarda, çalışanların üç ihtiyacını karşılamak için rol yenilikçiliğine başvurduğu ifade edilmektedir. Bunlar; kontrol, pozitif benlik imajı ve diğer çalışanlarla olan bağlantıdır (Frese, 2007). Bireyler bu ihtiyaçlarını örgüt dışında başka bir yerde karşılasa rol yenilikçiliği yapmamayı seçebilirler. Örgütlerin rol yenilikçiliği davranışlarına izin verilmeyeceğini veya bu tür uygulamaları desteklemeyeceğini düşündükleri zaman da bu faaliyetlere yönelmelerin görülmediği söylenmektedir (Miller & Jonhson, 1999).

1.2.3. Görev Revizyonu

Görev revizyonu, örgütlerde hatalı bir prosedürün, yanlış bir iş tanımının veya işlevsiz olan pozisyonların düzeltilmesi/düzenlenmesi için yapılan eylemler anlamında Staw ve Boettger (1990) tarafından kavramsallaştırılmıştır (Beğenirbaş, Gökmen, & Yalçın, 2021). Bu araştırmacılara göre, çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirken alternatifler açık ve belirgin ise kendi kişilik özelliklerini işe daha fazla yansıtmakta ve bu şekilde iş becerikliliği davranışı gösterme eğilimleri artmaktadır.

Görev revizyonu, iş tasarım modellerinde alan yazına yeni kazandırılmış bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır ve örgüt çalışanlarının görevleriyle ilgili değişiklik yapma hususunda inisiyatif alma isteklerini kapsamaktadır (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bir diğer ifadeyle görev revizyonu, örgüt içerisinde yanlış belirlenmiş bir rolü veya işi değiştirmek için gerçekleştirilen yenilikçi çözüm yollarının bütünüdür (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). Görev revizyonu, örgütsel rollerin ve iş tanımlarının doğru veya yanlış tanımlanmış olabileceğini varsayar. Eğer iş doğru tanımlanmış ise çalışanlar role uyar ve yüksek performansla çalışırlar. Yanlış tanımlanmış işlerde çalışan davranışları farklılıklar gösterebilir ve bu da örgütü zarara götürebilir. Görev revizyonu kısaca yanlış tanımlanmış işlerin düzeltilmesine olanak sağlar (Aswathappa, 2013).

1.3. İş Becerikliliğinin Öncülleri

İş becerikliliği konusunda yapılan araştırmalarda, kişilerin karakteristik özellikleri de inceleme konusu yapılmıştır. Bu çalışmalar bireylerin kişisel özelliklerine dayandırıldığı gibi çevresel faktörlere de dayandırılmıştır. Bu faktörler sırasıyla aşağıda açıklanmıştır.

1.3.1. Bireysel Faktörler

İş becerikliliği öncüllerinden bireysel faktörler, kişisel özellikler (büyük beşli kişilik), öz yeterlilik, ve düzenleyici odak kapsamında incelenmiştir. Bilindiği üzere büyük beşli kişilik; “dışa dönüklük, nevrotizm, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklıktan” oluşmaktadır (Digman, 1990). Literatürde büyük beşli kişilik ile iş becerikliliği arasındaki bağlantıyı inceleyen çalışmalarda her beş büyük kişilik boyutunun genel iş becerikliliğini tahmin ettiği görülmüştür (Rudolph, 2017).

Bireysel faktörlerden bir diğeri olan öz yeterlilik, kişinin bir işi yapabileceğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 2009). Öz yeterliği yüksek olan çalışanların, kendilerine inanmaları sağlanarak karşılına çıkan engellere daha dirençli hale gelecekleri ve bu şekilde de daha fazla iş becerikliliği davranışı sergileyecekleri düşünülmektedir.

Farklı sektörlerde çalışan 47 kişiden 5 gün boyunca toplanan verilerden oluşan bir çalışmada, iş becerikliliği ile öz yeterlilik arasında anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada, bireylerin kendilerini öz yeterli hissettikleri günlerde, yeni bilgi ve beceriler öğrenerek ve yaptıkları işleri zenginleştirerek daha fazla iş becerikliliği davranışı yaptıkları görülmüştür (Tims & Bakker, 2010).

İş becerikliliği konusunda yapılan bazı çalışmalar, çalışanların örgüte olan bağlılığını artırabilmek için iş becerikliliğini artıran faktörler üzerinde odaklanmışlardır. Bu araştırmaların bulgularına göre yaş, cinsiyet, medeni durum ve çalışma süresi gibi unsurlar iş becerikliliğinin belirleyicisi olarak ifade edilmektedir (Obeng, 2003).

Çalışanların örgüte bağlılıkları ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, kadınların iş hayatına girmesiyle daha fazla artmıştır.

1.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların performanslarına etki eden kavramlardan birisi de örgütsel faktörlerdir. Çalışanların becerilerine uygun görevlerde çalıştırılması, örgüt verimliliği açısından oldukça önem arz etmektedir (Dicle, 1982).

Örgütsel faktörlerin son dönemlerde birçok araştırmada popüler olmasının nedenlerinden biri de personel davranışına ve performansına olan etkisidir. Bu etki özellikle örgütsel davranışın kazandırılmasında örgütler için bir hayli önemli olduğu söylenebilir (Altun, 2008).

Çalışanların iş performansına etki eden bir diğer örgütsel faktör ise psikolojik tacizdir. 1980’li yılların başında Leymann’ın ifade ettiği psikolojik taciz (mobbing), örgütlerin yapı taşlarından olan personelin iletişim koşullarına, kişiliğine ve hatta sağlığına zarar vererek; kurumsal performansına etki etmekte ve çalışanı psikolojik olarak yıpratmaktadır (Friedman, 2004). Psikolojik tacizin görüldüğü örgütlerde verimliliğin azaldığı, kurumsallaşmanın sektöre uğradığı, zaman ve iş gücü kaybının arttığı görülmektedir (Lewis, 2006).

1.3.3. Çevresel Faktörler

Çalışanların iş becerikliliği davranışı göstermelerinde çevresel faktörlerin de etkili olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (LoBuglio, 2013). Örgüt içerisindeki iş baskısı ve iş becerikliliği arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada, örgüt içerisindeki iş baskısı ve iş becerikliliği davranışının iş talepleri ile anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada, iş baskısı arttıkça çalışanların zorlu iş taleplerini azaltma davranışı gösterdiği ve bunun uzun vadede örgüt için daha fazla iş yüküne sebep olacağı ön görülmüştür (Petrou, 2012).

İş becerikliliği davranışını etkileyen çevresel faktörlerden bir diğeri, örgüt çalışanlarının özerk davranışlarda bulunmalarıdır. Hollanda’da çeşitli sektörlerde görev yapan doksan kişiden hafta içi üst üste veri toplandığı bir çalışmada, özerklik ve iş baskısı ile iş becerikliliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre yüksek özerklik gösterdikleri günlerde çalışanların iş becerikliliği davranışını en yüksek düzeyde gösterdiği gözlemlenmiştir (Petrou, 2012).

Tayvan’da 246 otel çalışanının katıldığı bir çalışmada iş becerikliliğinin, birey-iş uyumsuzluğunun aracı rolüyle işe tutkunluk derecesine etki ettiği gözlemlenmiştir (Chen, 2014). Buradan hareketle bireylerin çalışma koşullarının kişilik özellikleriyle uyuşmaması durumunda, iş becerikliliği davranışı gösterme eğilimlerinin azaldığı sonucu çıkartılabilir.

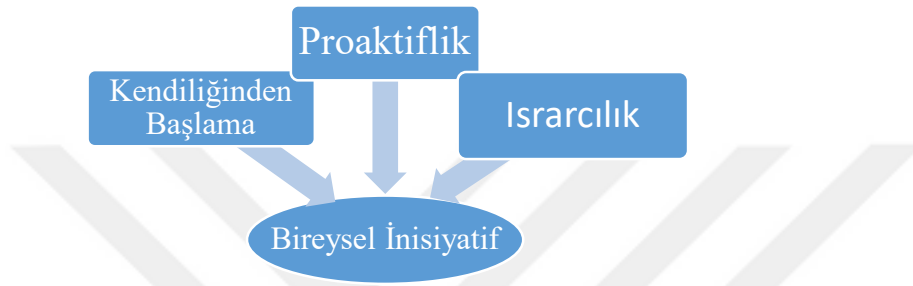
1.4. İş Becerikliliğinin Benzer Kavramlarla Kıyaslanması

Bu bölümde, Bireysel İnisiyatif Alma, Özel Anlaşma İçeren İşler, Yaratıcı Performans kavramlarından bahsedilmektedir.

1.4.1. Bireysel İnisiyatif Alma

Bireysel inisiyatif alma ilk olarak (1997) ve arkadaşları tarafından alan yazına kazandırılmış olup, çalışanların inisiyatif alarak fazladan rol davranışı sergilemesi olarak

açıklanmıştır. Frese ve Fay (2001) bireysel inisiyatifi, çalışanların örgüt tarafından belirlenmiş olan hedefe ulaşmak için karşılaştıkları engelleri kendi başlarına, aktif bir çalışma sergileyerek aştıkları bir iş davranışı olarak tanımlamışlardır. Bireysel inisiyatif alma, çalışanın örgüt içerisindeki rolünü yorumlamasını, örgüt yararına yeni düzenlemeler getirmesini ve çalışanların doğrudan emir verilmesi beklenmeden örgütsel amaçlara uygun hareket etmesini ifade etmektedir. Bireysel inisiyatif boyutları Şekil 1.1.'de gösterilmektedir.



Şekil: 1.1. Bireysel İnişiyatif Boyutları

Kendiliğinden başlama, davranışların dışsal bir etki olmadan bireyin kendi hedeflerini oluşturması olarak açıklanmaktadır. Proaktiflik kelime anlamıyla zamanından önce değişiklik yapılarak önlem alınan, önceden harekete geçilen anlamına gelmektedir. Bateman ve Crant (1993) proaktif bireyleri, çevresel değişimi etkileyen, fırsatları yakalayan, harekete geçebilen, değişimin öncüleri olabilen kişiler olarak açıklamışlardır. Israrcılık ise çalışanların proaktif yaklaşımları uygularken karşılarına çıkabilecek engellerle başa çıkabilme gücü olarak tanımlanmıştır. Israrcı çalışanlar, harcanan zamanı ve deneme sayılarını önemsemeyen yeni yöntemler geliştirerek amacına ulaşmak için azimli insanlardır (Çakıroğlu & Öztürk Başpınar, 2020).

1.4.2. Özel Anlaşmaları İçeren İşler

Örgüt içerisindeki mevcut çalışana ön görülemeyen durumlarda yeni işler yaptırmak gerekebilir. Örgüt yöneticileri, örgütün yapısını ve hedeflerini etkileyebilecek bağlamdaki değişikliklerde özel anlaşma içeren işler yardımıyla bu durumun üstesinden gelebilirler (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Özel anlaşmalı işlerin yaygınlığı ve potansiyeli topluma açık hale geldiğinde, çalışanların her zaman pazarlık yapacağı ve işlerin bir anlamı olmayacağı, dolayısıyla da örgütsel düzenin tehlikeye girebileceği öngörülmektedir. Bu nedenle, bu uygulamaların, üst düzey yöneticiler ve uzmanlar tarafından anlaşılan ve

sistemin informal bir parçası olarak kalmasının önemli olduğu düşünülmektedir (Miner & Akinsanmi, 2016).

Ko (2011)'ya göre, özel anlaşma içeren işler, iş becerikliliğine benzer şekilde çalışanların proaktif olarak işlerini şekillendirmesine olanak tanırken, özel anlaşmaların temel noktası yapılan işte anlam bulabilmekten ziyade yeni iş alanları ortaya çıkarmaktır.

1.4.3. Yaratıcı Performans

Yaratıcı performans, örgüt içerisindeki işlerin daha yüksek bir motivasyon ile yapılmasını veya bir iş rolünü daha verimli hale getirmek için işe yeni fikirler ve/veya yöntemler getirilmesini ifade etmektedir (Dvoral, 2014). Yaratıcı performans ve iş becerikliliğinin benzer yönleri ise her ikisinin de çalışanların gönüllülük esasına dayalı olarak davranmasına bağlı olmasıdır. Ancak, kavram olarak örgüt içerisinde benzer rollere sahip olsalar da iş becerikliliği içerik olarak birey odaklı iken, yaratıcı performans örgüt odaklı bir yaklaşım olarak düşünülebilir.

Gerek yaratıcı performans gerekse iş becerikliliği yeni fikir ve yaklaşımların ortaya çıkmasına öncülük etmekte, çalışan potansiyelinin iş hayatına aktarılmasını amaçlamaktadır. Ancak yaratıcı performans genel olarak bireysellik ile bağlantılıdır ve temelinde örgüt hedeflerinin karşılanması yer almaktadır. Genel olarak bakıldığı zaman iş becerikliliğini diğer kavramlardan öne çıkaran yönler şu şekilde sıralanabilir (Yavuz, 2018):

- Görevini en iyi şekilde yerine getirmek ve işinde uzman olma,
- İşinde sanatçı gibi tasarımlar yaparak, işini bir sanat haline getirme,
- Kendi normlarını diğer bireylere kabul ettirme,
- İhtiyaç ve istekleri ile uyumlu bir çalışma ortamı kurmak için çaba sarf etme,
- İşini anlamlı görerek, bireysel amaçlı bir iş kimliği yaratma.

Yaratıcılık, örgütlerin durağan gidişatın içine girmemeleri için önemi her alanda gittikçe artan en değerli katma değerlerden biridir. Bu kavramı değerli kılan çıktılarının hem yeni hem de örgüt için kullanışlı olmasıdır. Yaratıcılık kavramı üzerine yapılan tanımların tümünde vurgulanan nokta; yaratıcı çıktının orijinal olması ve belirli bir iş veya alanın ihtiyaçlarını karşılamasıdır (Eysenck, 1972). Yaratıcı performansın örgüt içerisinde daha çok istenilen işler sonucundaki çıktılarla ya da tasarımsal sonuçlarla gözlemlenmesi gerekmektedir.

Örgütlerin en değerli varlığı olan çalışanların geliştirilmesi kadar yaratıcı ortamın gereği olan düzenlemelerin yapılması, yaratıcı düşünmenin teşvik edilmesi örgütlerin yapması gereken görevlerinden birisidir. Yaratıcı performansı artırıcı bir örgüt yöneticisinin yapması gerekenler şu şekilde sıralanabilir (Yıldırım, 2007):

- Gelişmenin yaşanabileceği bir iklim yaratmak,
- Yaratıcılığı destekleyecek fiziksel çevreyi oluşturmak,
- Örgüt üyelerinin davranışlarını değiştirme yönünde uyarıcı (itici güç) niteliğinde örnekler belirlemek,
- Yeni fikirler üretebilmek amacıyla beyin fırtınası gibi yöntemler geliştirmek ve uygulamak,
- Çalışanlardan gelen yeni fikir ve tekliflere açık olmak ve değerlendirmeye almak,
- Fikirleri tartışmak, gerekirse fikirleri reddedebilme bağımsızlığına sahip olmak ve bütün bu eylemleri örgütün yararı için kullanmak,
- Çalışanları düşünmeye vakit bulamayacak şekilde kısıtlamamak, nefes almalarına imkan tanımak,
- Kendi kendini yöneten takımlar gibi yönetim sistemleri geliştirmek,
- Yeni fikirlerin oluşturulmasına rehberlik edecek yolları düşünmek,
- Her tarafa yayılan ve bir değer olması maksadıyla yaratıcılığı ödüllendirmektir.

1.5. İş Becerikliliği Modelleri

İş becerikliliği, işin çalışanlar için daha anlamlı olmasını ve örgüt kültürü oluşturmayı amaçlayan, insan odaklı, davranışsal ve sosyal olarak yapılandırılmış bir iş tasarım modeli olarak tanımlanabilir (Dvorak, 2014). Bu doğrultuda yapılan çalışmalarda, Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş becerikliliği kavramını üç boyutta incelemişlerdir. Benzer şekilde, Ghitulescu (2006), Slemph ve Vella-Brodrick (2013), Niessen, Weseler ve Kostova (2016) çalışmalarında bu üç boyut hakkında bilgi vermektedirler.

Tims ve Baker (2010) çalışmasında, çalışanların işlerini, kendi kişilik özelliklerine uygun hale getirmek için iş kaynaklarını ve örgüt taleplerini değiştirebileceklerini düşünmekte ve bu düşüncelerini iş talepleri kaynakları modeline dayandırarak iş becerikliliği kavramına yeni bir bakış açısı getirmektedirler. Çalışanlar bunu üç yolla yapabilirler. Bunlar; İş Kaynaklarını Artırma, İş Taleplerini Artırma, İş Taleplerini Azaltma olarak ifade edilmektedir.

Şekil 1.2’ de iş becerikliliği kavramına farklı boyutlarda yapılmış çalışmalar görülmektedir.

Yazar	Boyutlar
"Slemp ve VellaBrodrick (2013)" "Wrzesniewski ve Dutton (2001)" "Niessen ve ark. (2016)" "Ghitulescu (2017)"	"Görev Becerikliliği" "Bilişsel Beceriklilik" "İlişkisele Beceriklilik"
"Volman (2011)"	"İlişkisel Beceriklilik" "Görev Becerikliliği"
"Berg ve ark. (2010)"	"İş Dışı Zamanlardaki Beceriklilik" "İş Esnasında Beceriklilik"
"Leana ve ark. (2009)"	"İş Birlikçi Beceriklilik" "Kişisel Beceriklilik"
"Tims ve Bakker (2010)"	"İş Kaynaklarını Artırma" "İş Taleplerini Artırma" "İş Taleplerini Azaltma"
"Tims ve ark. (2012)"	"Sosyal İş Kaynaklarını Artırma" "Yapısal İş Kaynaklarını Artırma" "Engelleyici İş Kaynaklarını Artırma" "Zorlayıcı İş Taleplerini Artırma"
"Nielsen ve Abildgaard (2012)"	"Nicel İş Taleplerini Artırmak" "Sosyal İş Taleplerini Azaltmak" "Sosyal İş Kaynaklarını Artırmak" "Zorlayıcı İş Taleplerini Artırmak" "Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak"
"Petrou ve ark. (2012)"	"Kaynak Arayışı" "Talepleri Azaltmak" "Zorlayıcı Görev Arayışı"
"Lichtenthaler ve Fischback (2016)"	"Önleme Odaklı Beceriklilik" "Yükselme Odaklı Beceriklilik"

Şekil 1.2: İş Becerikliliği Kavramına İlişkin Yapılan Modellendirmeler (Aslan, 2020)

1.5.1. Wrzesniewski ve Dutton Tarafından Geliştirilen İş Becerikliliği Modeli

İş dünyasında artan rekabet ortamıyla birlikte örgütlerin teknolojiye ve yeniliğe daha açık hale gelmesi gelmişlerdir. Teknolojiye ve gelişime ayak uydurmak için ise örgüt bünyesinde çalışanların bireysel özellikleri ve ihtiyaçları göz ardı edilmemelidir (Seçkin, 2019). Bu kapsamda Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından ortaya atılan iş becerikliliği kavramı gündeme gelmekte, çalışanların performansına olan pozitif etkisi sayesinde giderek önem kazanmaktadır. Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş becerikliliği kavramını üç başlık altında incelemişlerdir. Bunlar; görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik.

1.5.1.1. Görev Becerikliliği

Görev becerikliliği, örgüt içerisindeki çalışanlardan istenilen işleri yaparken sarf edilen çabanın zamanını ve miktarını değiştirme davranışları olarak ifade edilmektedir (Miller 2015). Bu şekilde çalışanların ilgisi ve yeteneğine göre örgüt içerisinde başka görevler tanımlaması ve bu konuda istekli olması olarak da düşünülebilir (Slemp & Vella-Brodrick, 2013). Diğer bir ifade ile, çalışanların var olan işinin üzerine yeni görev ekleme ya da bırakma, örgüt içerisindeki çeşitli görevlerde harcanan zamanı ya da harcanan emeği ayarlama ve yeniden düzenleme konularında çalışanların istekli olmaları olarak tanımlanmaktadır (LoBuglio, 2013). Örneğin; örgüt içerisinde çalışanlar tükenmişlik duygusundan kendisini korumak için daha az iş yapabilir veya mevcut işinin dışında çeşitli işler almaya istekli olabilirler (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Örgüt çalışanları, yapmak zorunda oldukları, ancak, kişisel özelliklerine uygun olmayan görevler için daha az çaba harcamakta, bunları kendileri yapmak yerine örgüt içerisindeki diğer arkadaşlarına ya da üstlerine bırakarak görev yüklerini azaltma yoluna gidebilirler (Niessen, Weseler , & Kostova, 2016). Bu nedenle örgüt bünyesinde görev becerikliliği, örgütte yapılacak olan faaliyet çeşidinde ve miktarında değişiklikler yapılarak çalışanların kişisel ilgi, beklenti ve yeteneklerine uyumlu şekle getirilmesini sağlamada oldukça önemlidir (Slemp & Vella-Brodrick, 2013).

Görev becerikliliği kavramının diğer bir önemi, örgüt içerisinde çalışanların görev sınırlarının değiştirilmesi olarak açıklanabilir. Bu bağlamda çalışanlar hali hazırda üstlendikleri işlerden daha az, daha fazla ya da bunların hepsinden farklı bir görev üstlenebilirler. Örgütlerin çalışanlardan yapmalarını istedikleri işler, eğer çalışanlar

yaptıkları işten hoşlanmıyorlarsa, çalışanların bu işler için daha az çaba ve enerji harcamaları olasıdır (Niessen, Weseler , & Kostova, 2016).

1.5.1.2. Bilişsel Beceriklilik

Bilişsel beceriklilik; örgüt çalışanlarının, görevleri ve diğer çalışanlarla olan ilişkilerinin anlamını, amacını algılaması ve bunu kendi içinde anlamlandırması için zihninde yaptığı değerlendirmeler bütünü olarak tanımlanmıştır (Miller, 2015). Diğer bir ifadeyle bilişsel beceriklilik, örgüt çalışanlarının başkaları ile olan etkileşimlerini nitel/nicel olarak farklılaştırarak çalışanlarla ne sıklıkla iletişim kuracağını belirleyeceği bilişsel bir süreç olarak ifade edilmektedir (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bu tanıma göre, çalışanların yaptığı işlerin, hayatını sürdürebilmek için değil de diğer insanlara yardımcı olmak amacıyla yapıldığını düşünmeleri buna örnek olarak verilebilir (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). Bilişsel beceriklilik kavramı, diğer kavramlardan farklı olarak örgüt içerisindeki işleyişle alakalı herhangi bir değişiklik yapılmamasıdır. Çalışan burada görev yada görevlerinin bir parçasında veya bütününde iş yapma biçimini değiştirmektedir (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Buna örnek olarak hastanelerde çalışan güvenlik görevlilerinin kendilerini hastaları koruyan bireyler olarak görmeleri gösterilebilir (Mamak, 2018). Yapılan araştırmalarda bilişsel beceriklilik davranışının örgütlerde, çalışanların birbirlerine güven ortamı sağladığı, çalışanlar arasındaki kaliteli ilişkinin örgüte bağlılık konusunda olumlu çıktılar oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır (Chiaburu & Harrison, 2008).

1.5.1.3. İlişkisel Beceriklilik

İlişkisel beceriklilik, çalışanların iş yerlerinde diğer çalışanlarla olan etkileşim şeklinin ve miktarının değiştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Niessen, Weseler , & Kostova, 2016). Benzer bir şekilde çalışanların örgüt içerisinde kendine yakın hissettiği kişilerle daha fazla iletişim kurarken diğerleri ile iletişimlerinin az olması ya da hiç olmaması bu duruma örnek verilebilir. Dolayısıyla çalışanların örgüt içerisinde benzer beceri ve kişisel ilgilere sahip olan çalışanlarla arkadaşlık etmesi oldukça karşılaşılan bir durumdur (Slemp & Vella-Brodrick, 2013). Örneğin, müşterilerle örgütün çıkarları doğrultusunda daha fazla etkileşimde bulunmak isteyen bir çalışanın bu davranışı, ilişkisel beceriklilik kavramıyla açıklanmaktadır (Kirkendall, 2013).

Yukarıda bahsedilen iş becerikliliği türleri birbiriyle de ilişkilidir. Yöneticiler, örgütlerinde bu üç tür beceriklilik birleşimini örgütsel amaçlar doğrultusunda kullanabilirler. Örneğin,

müziğe ilgisi olan bir edebiyat öğretmenin kendi ders programının içerisinde fon müzik eşliğinde şiir okuma etkinliklerine yer vermesi (görev becerikliliği), okuldaki müzik öğretmeniyle yakın ilişki kurması (ilişkisel beceriklilik) ve atölyesinde müzikle bağlantılı olarak yeni teknikler uygulaması (bilişsel beceriklilik) iş becerikliliği kavramının bütün boyutlarına hakim olduğunu gösterebilir (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013).

1.5.2. Tims ve Arkadaşları Tarafından Önerilen İş Becerikliliği Modeli

Tims ve arkadaşları tarafından iş becerikliliği kavramı dört boyutta ele alınmıştır. Bunlar:

1.5.2.1. Yapısal İş Kaynaklarını Artırmak

Çalışanların örgüt içerisindeki istenilen görevleri yerine getirmesi için gerekli materyallerin örgüt içerisinde mevcut olması gerekmektedir. Gerekli donanımına sahip olan çalışan iş kaynaklarını artırmak ve korumak için ekstra çaba gösterecektir. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun kişisel gelişim, hizmet içi eğitimler, öğrenme ve öğretme ortamları gibi yollarla da olabileceği belirtilmektedir (Tims & Bakker, 2012). Dolayısıyla iş kaynaklarını artırma, çalışanların kendisinden beklenen görevleri yerine getirebilmesi için öğrenmeye açık olmaları, kişisel gelişim gibi eğitimlerle iş kaynaklarını korumaları ve artırmaları olarak ifade edilmektedir (Akçakanat, 2016). Bu şekilde örgüt kaynakları, iş taleplerinin negatif etkilerini önleyecek ve kişilerin işlerini daha iyi yapmalarına ve taleplere daha net cevaplar vermesine olanak sağlayacaktır (Tims & Bakker, 2012). İş kaynaklarını artırma boyutu, birey ve örgüt açısından son derece olumlu çıktılara yol açtığı görülmektedir. Bu boyutun her iki tarafın da yararına olacağı düşünülmektedir (Ceylan & Nazarı, Nisan 2020).

1.5.2.2. Sosyal İş Kaynaklarını Artırmak

Sosyal iş kaynaklarını artırma, Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından literatüre kazandırılan ilişkisel beceriklilik boyutuyla benzerlik göstermektedir. İlişkisel beceriklilik boyutunda olduğu gibi bireyin işin sosyal yönünü ifade ederek, örgütteki çalışma arkadaşlarından feed back (geri bildirim), destek ve referansta bulunarak iş kaynaklarını artırmaya çalışmasıdır (Tims & Bakker, 2012).

Son yıllarda artan iş kaynakları seviyesinin; işe katılım, iş tatmini, iş aidiyeti gibi önemli bireysel sonuçlara yol açtığı kabul görmektedir. İş kaynaklarının çalışanların motivasyonuna etkisi düşünüldüğünde, çalışanların iş kaynaklarının seviyesini düşürmenin örgütün çıkarlarına ters düştüğü görülmektedir (Tims & Bakker, 2012). Sosyal iş

kaynaklarını arttırma, sorumlulukların sosyal yönlerine vurgu yaparak, örgüt içerisinde bilumum oranda etkileşim sağlamakla ilgili olduğu düşünülmektedir.

1.5.2.3. Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Artırmak

Çalışanlar, sahip oldukları yetenek ve becerilerini artırmaya çalışırken, örgütler de iş taleplerini artırarak, çalışanların yetenek ve becerilerini sergilemede fırsat eşitliği sağlamaya önem vermelidirler (Cavanaugh & Boswell, 2000). Örgütün yaptığı proje gruplarında gönüllü olarak görev almak ve yöneticilerden ekstra görevler istemek, çalışanların kendi iş talebini kendilerinin düzenlemesi buna örnek olarak gösterilebilir (Sözber, 2019). Bu kavrama göre örgüt içerisindeki çalışanlar işe yönelik merak uyandırıcı işlerin içerisinde olmak isterler (Kerse, 2017). Çalışanların zor ve stresli iş ortamında bulunmasına karşın olumlu dönütlerden ötürü projelerde yer bulmaya ve projelerde daha fazla sorumluluk üstlenmeye çalışması buna örnek verilebilir. Bu şekilde çalışanlar işlerinin daha fazla merak uyandırıcı olduğunu düşünmektedirler (Tims & Bakker, 2012).

1.5.2.4. Engelleyici İş Taleplerini Azaltmak

Bu kavramda çalışanlar, örgüt içerisindeki iş yoğunluklarının fiziksel ve bilişsel olarak fazla olduğuna inanmakta ve yoğunluğu azaltma eğilimine gidebilirler. Bu şekilde çalışanlar engelleyici iş taleplerini azaltarak kendi benliklerini işin yarattığı olumsuz durumlardan korumayı hedeflemektedirler (Rudolph, 2017). Örgüt içerisinde engelleyici iş kaynaklarını azaltma kişinin kendini koruması şeklinde de algılanmaktadır. Bu şekilde çalışanlar, kendilerini duygusal yönden tükenmiş hissetmemek ve örgütteki diğer çalışanlarla çatışma yaşamamak için mevcut iş yükünü azaltma yoluna başvurabilmektedirler (Akçakanat & Uzunbacak, 2019). Kısaca engelleyici iş talepleri azaltma boyutu, çalışanın işini en az düzeyde stres yaşayacak şekilde organize etme sürecidir (Sözber, 2019).

1.5.3. Petrou ve Arkadaşları Tarafından Önerilen İş Becerikliliği Modeli

Petrou (2012) tarafından iş becerikliliği kavramı; kaynak arayışı, zorlayıcı görev arayışı, talepleri azaltma olmak üzere üç boyutta incelenmiştir.

1.5.3.1. Kaynak Arayışı

Örgütler devamlılıklarını sağlayabilmek ve işlemlerini sürdürebilmek için çok çeşitli kaynaklara sahip olmak zorundadırlar (Hobfoll, 2001). Çalışanlar iş kaynaklarını artırmak amacıyla diğer örgütlerle iş ilişkilerini geliştirmekte ve performanslarını artırmak için yeni kaynaklar bulmaktadırlar (Bakker, 2004). Örgüt içerisindeki çalışanların, yöneticilerin ya

da iş arkadaşlarının tavsiyelerini önemsemesi, öğrenme için fırsat yaratması, iş performansına ilişkin geri bildirim istemesi bu kavram ile açıklanabilir (Kerse, 2017). Çalışanlar bu şekilde, örgüt içerisinde oluşan yeni duruma uyum sağlayacak araçları bulmakta ve bu şekilde çalışan yeni durum için tüm potansiyelini kullanmaktadır. Bu şekilde, çalışanların, öğrenme ve gelişim fırsatlarını tam olarak kullanarak iş motivasyonu artmaktadır.

Kaynak arayışının, örgüt içerisinde üst göreve atanan çalışanın örgütteki yeni pozisyonuna adapte olmasında etkili olacağı ve çalışanın mevcut potansiyelini ortaya koymasında etkili olacağı ifade edilmektedir (Petröu , 2018).

1.5.3.2. Zorlayıcı Görev Arayışı

Örgüt içerisindeki çalışanların, var olan işlerini tamamladıktan sonra örgüt içinde başka görevler için istekli olmaları ya da daha çok inisiyatif almak istemeleri olarak açıklanmaktadır (Petröu & Demerouti, 2012). Diğer bir ifadeyle kişilerin, mevcut bilgilerin dışında yeni bilgi ve becerileri takip ederek kabiliyetlerini geliştirmeleri ve üzerlerinde bulunan sorumlulukları artırmak için istekli olmalarını belirtmektedir (Akçakanat & Uzunbacak, 2019). Çalışanların sürekli değişen iş ortamlarına maruz kalması, yeni duruma adapte olmalarını gerekli hale getirmektedir. Karşılarına çıkan bu sonrasında çalışanlar tüm yeteneklerini kullanarak kendilerini yeniden örgüt için önemli hissetmeleri, çalışanların örgütü benimsemelerine ve kişisel performanslarına da katkı sağlayacaktır (Petröu , 2018). Çalışanın örgüt içerisindeki işlerde gönüllü olarak daha fazla sorumluluk almak istemesi ve hali hazırda görevlerinin üzerine yeni işler talep etmesi bu duruma örnek olarak verilebilir (Kerse, 2017).

1.5.3.3. Talepleri Azaltmak

Örgüt çalışanları, yöneticileri tarafından kapasiteleri üzerinde iş talepleriyle karşılaştıklarında, bu iş taleplerini azaltmak isteyebilir, diğer çalışanlardan yardım isteyebilir veya birliktelik gerektiren projelerde en alt seviyede görev alarak bu durumu azaltma eğilimi gösterebilirler (Sözber, 2019). Bir diğer ifadeyle çalışanlar duygusal, fiziksel ve zihinsel açıdan kendilerini yıpratıcı iş ve zaman baskısından kurtulmak için üzerlerindeki iş yüklerini azaltma eğilimi göstermektedir (Petröu, 2012). Bu şekilde örgüt içerisindeki önemli işlerin peşinden gitmelerine engel olan pürüzleri de ortadan kaldırılabilecektir (Petröu , 2018). Çalışanların gerektiğinden fazla çaba göstermediklerinde ise örgütün hedeflerine ulaşmada zorluklar yaşadığı da görülmektedir (Sözber, 2019).

1.5.4. Lichtenthaler ve Fischbach (2016) Tarafından Önerilen İş Becerikliliği Modeli

Lichtenthaler ve Fischbach, Tims ve arkadaşlarının (2012) çalışmasından esinlenerek iş becerikliliği kavramını, yükselme odaklı beceriklilik ve önleme odaklı beceriklilik olmak üzere iki şekilde açıklamaktadırlar. Bunlar aşağıdaki gibi açıklanabilir:

1.5.4.1. Yükselme Odaklı Beceriklilik

Lichtenthaler ve Fischbach (2016)'a göre bu kavram, çalışanların başlattığı düzenlemelerle işin yeniden tasarlanması sürecidir (Ay, 2005). Tims (2012) tarafından literatüre kazandırılan; yapısal iş kaynaklarını, zorlayıcı iş taleplerini ve sosyal iş kaynaklarını artırma boyutlarını Lichtenthaler ve Fischbach yükselme odaklı beceriklilik olarak adlandırmışlardır (Sözber, 2019). Lichtenthaler ve Fischbach (2016) tarafından yapılan araştırmalar sonucunda tecrübeli çalışanların yükselme odaklı beceriklilik boyutu, emeklilik yaşından sonra çalışmaya devam etme eğilimiyle pozitif yönlü bir ilişkiye sahiptir.

1.5.4.2. Önleme Odaklı Beceriklilik

Tims tarafından alan yazına kazandırılan engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu, Lichtenthaler ve Fischbach tarafından önleme odaklı beceriklilik olarak ifade edilmiştir (Lichtenthaler & Fischbach , 2016). Bu boyuta göre, çalışan örgüt içerisindeki görevlerin fazla olduğunu düşündüğünde bunu azaltma eğilimine gitmektedir. Lichtenthaler ve Fischbach tarafından yapılan araştırmaya göre, yaşlı çalışanların önleme odaklı beceriklilik boyutu, emeklilik yaşından sonra çalışmaya devam etmekle ters yönde bir ilişkiye sahiptir. Buna göre, işlerini azaltma eğiliminde bulunan çalışanların emeklilik dönemlerinde çalışmaya karşı isteksiz oldukları söylenebilir (Lichtenthaler & Fischbach , 2016).

1.6. İş Becerikliliğinin İlişkili Olduğu Diğer Kavramlar

İş becerikliliği kavramı Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından alan yazına kazandırılmıştır. Wrzesniewski ve Dutton iş becerikliliği kavramıyla ilişkili olan ve bu kavramın oluşmasında etkili kavramları şu şekilde sıralamışlardır: Uyumsal performans, Rol Oynama, Anlamli iş, İyi oluş, Psikolojik güçlendirme ve İş tatmini.

1.6.1. Uyumsal Performans

Örgütlerin en önemli kaynağı bünyesinde çalışan insanlar olduğundan onların duygularını anlamak, çalışma ortamında hangi duygularla yüz yüze geldiklerini araştırmak gerekmektedir. Çalışanlar sadece fiziksel ve zihinsel olarak değil aynı zamanda duygusal anlamda da iş süreçlerine katılırlar. Dolayısıyla çalışanların fiziksel ve zihinsel

performansları kadar duygusal geçişleri de iş performansını güçlü bir şekilde etkilemektedir. Örgüt içerisindeki duygu kavramını ilk olarak Weiss ve Cropanzano (1996), çalışanlara ve olaylara ilişkin yaşantılar sonrasında oluşan ve davranışlara yön veren hisler olarak tanımlamışlardır.

Çalışanların duygusal tecrübelerinin davranışlarına dönüştüğü pek çok unsurdan birisi de uyumsal performanstır. Çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları duygusal deneyimleri aynı örgüt içerisindeki diğer çalışanların da duygusal performansını etkileyecektir. Bu nedenle örgütü hedeflerine ulaştırmak için örgüt içindeki duygusal etkileşimlere de yöneticilerin dikkat etmesi gerekmektedir (Dilekçi, 2020).

Uyumsal performans, örgütlerin gelişen pazarda varlığını devam ettirebilmesi, çalışan potansiyelini artırması, gelişmesi ve devamlı ilerlemesi için örgütün sahip olması gereken, görev performansı ve bağlamsal performans gibi iş bileşenlerinden biridir (Pulakos & Arad, 2000). Diğer bir ifadeyle, uyumsal performans dinamik iş koşullarına uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Charbonnier-Voirin, 2012). Bu bağlamda uyumsal performans, değişen ortam ihtiyaçlarına karşılık olarak çalışanların bilişsel, duyuşsal, motivasyonel ve davranışsal değişiklikler yapabilme yeteneğidir. Uyumsal performans, beklenmedik durumlar ortaya çıktığında çalışanların aynı performansı gösterebilmesini sağlayan birtakım beceri ve davranışlar bütünüdür. Bu beklenmedik durumlar; kriz yönetimi, sorunlarla başa çıkabilme, kolay yön değiştirme, örgüt amaçlarına ve planlarına etkili uyum sayesinde kolay atlatılabilmektedir. Uyumsal performansın bilişsel ve bilişsel olmayan davranışlar olmak üzere iki yönü vardır. Yeni öğrenme ve problem çözme yeteneklerini içeren taraf bilişsel olarak tanımlanırken, değişime duygusal uyum sağlama ise diğer yönü oluşturmaktadır.

1.6.2. Rol Oynama

Rol kavramı, çalışanların tutkularının gerçekleşmesine yardımcı olmak ve sosyal algılarını bilişsel olarak değiştirmelerine olanak sağlamaktır. Örnek olarak müzik dinleme tutkusuna sahip olan örgüt çalışanları için iş ortamında bu tutkularının karşılanmasına olanak sağlamak gösterilebilir. Rol oynama yöntemi, eğitilen personelin davranışlarını değiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaca ulaşabilmek için eğitilen çalışanlar farklı kimliklere de sokulabilir. Örneğin işçiye, bağlı olduğu şefin rolü, şefe işçinin rolü verilebilir. Her birine daha önce karşısındakinin nasıl davranmasını bekliyorsa öyle davranması önerilir ve işle ilgili bir olay ortaya konularak çözmeleri istenir. Sonuç olarak

her iki personel de yeni rollerinde büyük ihtimalle istediklerinden daha farklı şekilde davranabilirler (Esen, 2011).

İş becerikliliği ve rol oynama teorileri birbirlerinden farklı zamanlarda ortaya çıkmıştır. Fakat bulgulara bakıldığında her ikisinin de aynı amaç için bir bağlamda bulunduğu görülmektedir. Bu amaç, kaçırılan fırsatları geri çağırmak için kullanılmalarıdır (Gökçe, 2013)

Berg (2013)'in yaptığı araştırma sonuçlarına göre; bireylerin durumları, örgüt içinde kendi ihtiyaç ve arzularını daha iyi karşılamak için iş becerikliliği ve rol oynama becerileri tarafından şekillendirilebilir. Çünkü, rol yapma modelinde çalışanlar sadece onlar için tanımlanan görev ya da rolleri kabul etmek yerine kendi iş içeriklerini kullanarak çalışmaktadırlar. Berg'e göre, iş becerikliliği ve rol oynama benzer şekilde örgüt içerisindeki çalışan davranışlarını karakterize etmektedir.

1.6.3. Anlamli İş

Örgüt içerisinde yapılan bir işin anlamli olması, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin sadakat ve bağlılık açısından pozitif değerlere sahip olmasıyla mümkündür. Endüstriyel ve Psikoloji Derneği tarafından desteklenen bir araştırmada (Howard, 1995), işin anlamli olabilmesi, bir toplumda işin rolünün günlük yaşamdaki iş normları, değerleri ve iş gelenekleri açısından olduğu gibi sosyolojik, antropolojik olarak da birbirleriyle örtüşmesi ile mümkün olabilir (Chalofsky, 2003).

İş becerikliliği kavramının öncüleri olan Wrzesniewski ve Dutton iş becerikliliğini, çalışanların örgüt içerisindeki yaptıkları işi anlamli bulmaya yönelik uyguladıkları bir plan olarak tanımlamalarından yola çıkarak yapılan araştırmalarda, iş becerikliliği ve anlamli iş arasındaki ilişki açısından iş becerikliliğinin çok güçlü bir öncül ve örgüt için önemli çıktılara yol açabilecek bir davranış olduğu açıklanmaktadır (Wrzesniewski & Dutton, 2001). İş becerikliliğinin, işe uyumu ve işe uyumun da işi anlamli görmeye sağladığı katkı yapılan araştırmalarda görülmüştür. Özetle, çalışanın işini anlamli görmesi iş becerikliliğine yönelik çalışmaların çıktılarında birisi olarak değerlendirilebilir.

İş becerikliliği, çalışanların yaptıkları işlerde anlamliliği geliştirmeleri için atmaları gereken adımlarda, kendilerini sürücü koltuğuna yerleştiren ve iş tasarımını nasıl yapacakları konusunda düşünmelerini sağlayan bir yaklaşımdır. Bu şekilde, çalışanların işleriyle ilgili sahip oldukları bilgi ve birikimleri kullanmaları ve işlerini daha anlamli bir

şekilde yapmaları sağlanabilir. Wrzesniewski ve Dutton (2001), çalışanların iş becerikliliği yardımıyla yapmakta oldukları işlerin anlamını yeniden şekillendirebilecekleri gibi mevcut anlamını daha da güçlendirip pekiştirebileceklerini de savunmaktadırlar.

1.6.4. İyi Oluş Durumu

İyi oluş, çalışanların kendi hayatlarına dair olumlu veya olumsuz yaşantılar sonucunda kendilerini nasıl tanımladıkları olarak açıklanmaktadır (Doğan, 2013). İyi oluş, çalışanların yaşadıkları olaylar neticesinde; yaşam doyumu, ilgi ve sorumluluk, yaşanmış olaylara karşı duyulan sevinç ve üzüntü gibi duyuşsal tepkiler ve iş ilişkileri, sağlık, eğlence, anlam ve amaç ile diğer önemli alanlarla ilgili yargıları ve duyguları içerir. Ryff tarafından geliştirilen 42 maddelik Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kişinin altı yönünü ölçmektedir. Bunlar; kendini kabul etme, pozitif insan ilişkileri, özerklik, kişisel gelişim, çevresel uzmanlık ve amaçlı bir yaşamdır (Ryff & Keyes, 1995). Çalışanların kendini kabul etme derecesi yüksek ise kendisine ve çalışma arkadaşlarına karşı düşünceleri olumlu olacaktır. Kişinin iyi olduğu yanlarına inandığı gibi iyi olmadığı yanlarına da inandığı zaman, kendini kabul sürecine girme şansı yüksek olabilir. Kişinin kendini kabul etme derecesi düşükse, kendinden ve yaptığı çalışmalardan memnun değilse ve geçmişte yaptığı hatalardan dolayı kendisini fazlasıyla suçlu hissediyorsa iyi oluş düzeyi düşüktür. Pozitif insan ilişkileri kurabilen, insan ilişkilerinde samimi olan, diğer çalışanlarla ilişki kurabilen sıcakkanlı insanlar karşısındakilerle güvene dayalı ilişki kurabilirler. Bu insanların empati yeteneğinin güçlü olduğu ve diğer çalışanların da iyiliğini düşündükleri söylenebilir (Lichtenthaler & Fischbach, 2016).

Özerklik düzeyi yüksek çalışanlar, çalışma ve özel hayatlarında kendi kararlarını çok rahat bir şekilde kendileri verebilirler. Sosyal ve psikolojik baskılardan çok fazla etkilenmezler. Kendi duygu ve düşüncelerini düzenleyebilir ve kendi prensipleri doğrultusunda yaşarlar. Bu sayede diğer çalışanların kendileri hakkındaki düşüncelerine fazla kulak asmazlar (Al-Nashmi, 2015).

Çalışan, kişisel gelişimine önem veriyorsa, kendisi ve örgüt adına yapmak istedikleri ile ilgili sürekli bir gelişim ve yenilik anlayışı ile hareket edebilir. Yeni deneyimlere açıktır ve hayallerini gerçekleştirmek için kendini içten güdüler. Kişi yaşamının bir anlamı olduğuna inanıyorsa, hedefleri vardır. Bu şekilde gittiği yönün farkındadır ve hedefleri doğrultusunda ilerler. Örgüt için gelecekle ilgili hayalleri ve ümitleri vardır. Ancak, kişinin yaşamının anlamı zayıfsa, yönünü kaybetmiş gibi hissedebilir, geleceği yönelik bir bakış

açısı da olmayabilir. Kişinin zorluklarla başa çıkma becerisi yüksekse, çevresinde olan sıradışı olayları yönetebilir. Sorunları kontrol altında tutabilir, sahip olduğu kaynakları en iyi şekilde değerlendirir ve kendi değerleriyle uyumlu bir iş ortamı yaratır. Eğer kişinin zorluklarla başa çıkma becerisi düşükse, etrafında olan olayları değiştirme ve geliştirme konusunda güçsüzleşir ve yanlış hamleler yapabilir. Hayatı ve iş ortamını kontrol edemediği hissine kapılarak kendini kötü hissedebilir (Ryff & Keyes, 1995).

1.6.5. Psikolojik Güçlendirme

Güçlendirme kavramı 1990'lı yıllara kadar katılımcı yönetim, toplam kalite yönetimi, bireysel gelişim stratejik planlama gibi başlıklar altında ele alınmıştır. 1990 sonrasında ise teknoloji, ekonomi, rekabet, örgüt içi yapılanma gibi kavramların önemi hızla arttığı için psikolojik güçlendirme ile ilgili yapılan araştırmalar da artmış ve psikolojik güçlendirme ile astları güçlendirerek örgütsel verimliliğinin de yükseltileceğinin önemi vurgulanmıştır (Honold, 1997). Bu nedenle, modern örgütler yüksek ve kaliteli bir performans sistemi oluşturmak için hem kontrolü azaltmak hem de çalışanların bireysel iş disiplini geliştirmek gayesiyle geleneksel yöntemleri değiştirmişler ve yeni yollar aramaya yönelmişlerdir (Chen, 2014).

Spreitzer (1995); çalışanların iş ortamındaki güçlenmelerinin içsel motivasyon süreçlerindeki önemini ifade etmiş ve psikolojik güçlendirmenin çalışanlar tarafından algılanan psikolojik boyutlarına dikkat çekerek bu kavramı geliştirmiştir. Bu bakış açısıyla psikolojik güçlendirme algısının, bireylerin işleriyle ilgili olarak bir kontrol duygusu geliştirmelerinde büyük ölçüde etkili olabileceği yapılan çalışmalarda öne sürülmektedir (Mitchell, 2016). Bir diğer ifadeyle psikolojik güçlendirme algısı, örgüt içerisindeki yönetici davranışlarına karşı çalışanların bireysel psikolojik tepkilerini yansıtan içsel bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Raub, 2010).

1.6.6. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların örgüt içerisinde yaptıkları işler sonucunda göstermiş oldukları duygusal tepkileri konu almaktadır. Edwin Locke (1979) tarafından çalışanların yapmış oldukları işin veya göstermiş oldukları performansların takdir görmesi sonucu oluşan örgüte dair pozitif duygu türü olarak tanımlanmıştır (Baş, 2002). İş tatmini yüksek olan çalışanlar, çalışma hayatına ve örgüte karşı olumlu yaklaşımlar geliştirmekte, yaptıkları işe ve kendilerine değer vermekte ve işte geçirdikleri sürede mutluluk duymaktadırlar. Modern

yönetim yaklaşımını benimsemiş örgütlerde iş tatminini artırma konusunda planlı bir yaklaşım sürdürülmesi gerekmektedir.

İş tatmini üç boyutta incelenmiştir (Esendemir, 2019).

- İş tatmini, elde edilen kazanca bağlıdır,
- İş tatmini, yapılan işe karşı verilen duygusal bir yanıttır,
- İş tatmini, birbiriyle ilişkili tutumlar zinciridir. İş tatmini birden fazla tutumun bileşimini temsil etmektedir.

Bireylerde yaşanan tatminsizlik, fiziksel ve bilişsel açıdan davranış bozukluklarına neden olmaktadır. İş hayatında yaşanan bu duygu, sinirsel ve duygusal bozukluklara da neden olmakta, uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıkların görülme sıklığını artırmaktadır. Sonuç olarak iş tatminsizliğinin çalışanların hayatında kısır döngüler yaratarak birçok olumsuz duygusal çıktıları neden olduğu söylenebilir (Miner, 1992).

1.7. İş Becerikliliği ve Bireysel Çıktıları

1.7.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, 1980’li yıllarda örgütsel araştırmalara konu olmaya başlayan ve örgüt için fayda sağlayan ancak herhangi bir emir ya da direktife dayalı olmayan davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları görev ve iş tanımlarında yer almayan, gerçekleştirilmemesi halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercihe bağlı olarak sergilenen davranışlardır (Çakıroğlu & Başpınar , 2020).

Örgütsel vatandaşlık, geleneksel iş tanımlarından farklı olarak belirlenmiş rol gerekliliklerini ve beklentilerini aşan, çalışanların örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranış olarak da tanımlanmaktadır (Karaman, 2012). Bir diğer bakış açısıyla örgütsel vatandaşlık, örgütün sosyal ve psikolojik yönlerine katkıda bulunarak, örgütsel amaçların gerçekleşmesine yardımcı olan gönüllülük esaslı bireysel davranışlar olarak açıklanmaktadır (Sezgin, 2005).

1.7.2. İşe Tutkunluk

Örgütler çalışanlarının işe yönelik fiziksel, zihinsel ve duygusal ihtiyaçlarını karşıladığında çalışanlar tüm varlığını, gücünü ve enerjisini işe adayabilir, işiyle bütünleşir ve örgütte kalmaya devam etme niyeti taşıyabilirler. Tersî durumda ise işinden uzaklaşabilir ve örgütten ayrılma eğiliminde bulunabilirler. Diğer bir ifadeyle, örgütün çalışana sunduğu

kaynaklar işe olan bağlılığını önemli ölçüde etkileyebilir (Çakıroğlu & Öztürk Başpınar, 2020). Maslach ve Leiter (1997)'e göre ise birey örgüte olan bağlılığını kaybettiğinde tükenmişlik davranışı ortaya çıkabilir. Maslach ve arkadaşları (2001) işe bağlılık ile sürdürülebilir iş yükü, tercih ve kontrol edebilme, adalet, işin anlamı, yönetim desteği ve terfi/ödül gibi kavramlar arasında ilişkili olduğunu öne sürmüşler ve bu kavramlarla birey arasında uyumsuzluk olduğunda çalışanların tükenmişlik davranışı yaşayabileceklerini savunmuşlardır. İş becerikliliği davranışının örgüt üzerine etkileri, olumlu ve olumsuz olarak iki başlık altında aşağıdaki gibi incelenmiştir.

1.8. İş Becerikliliği Davranışının Örgüt Üzerine Etkileri

İş becerikliliği kavramını alan yazına kazandıran Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş becerikliliğinin çalışanların işlerine anlam ve kimlik hissi kazandırabilmeleri için önemli etkilere sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışanlar, iş becerikliliğini kendileri için işi iyileştirme isteklerinin bir sonucu olarak görürlerken, işverenler örgüt için hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar ortaya çıkabileceğini düşünmektedirler. İş becerikliliğinin, çalışanların anlam ya da kimlik duygusuna mutlaka olumlu ya da olumsuz sonuç kattığını söylemek doğru değildir (Çakıroğlu & Öztürk Başpınar, 2020).

1.8.1. İş Becerikliliği Davranışının Örgüt Üzerine Olumlu Etkileri

İş becerikliliğinin günümüzdeki dinamiklerini yakalayan çalışanlar ve örgütler için son derece olumlu çıktılarının olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Bu olumlu çıktılara rağmen, iş becerikliliği literatürü henüz başlangıç aşamasındadır (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013).

İş becerikliliği; belirli durumlardan önceki eylemleri içeren, proaktif çalışan davranışlarını kapsamaktadır. Çalışanlar iş becerikliliği kavramı sayesinde işlerini ve işlerindeki ilişkisel sınırları değiştirerek çalışma ortamına daha fazla dahil edilmektedir (Chen, 2014). Bu nedenle iş becerikliliği davranışının, çalışanların işle ilgili performanslarının belirlenmesinde çok önemli olduğu ifade edilebilir.

Araştırmacılar, istikrar sağlamış örgütlerdeki çalışma ortamlarında ya da daha düşük özerkliğe sahip işletmelerde çalışanların iş taleplerinde ve kaynaklarında bazı değişiklikler yapabileceğini ortaya koymuşlardır. İş becerikliliği, aynı zamanda, örgüt içerisinde gerçekleşen bir durumu ortaya çıktıkça kontrol etmek ve etkilemek için eş zamanlı yapılan çabaları da bünyesinde barındırdığı söylenebilir (Parker & Collins C.G., 2010).

İş becerikliliği, çalışanların işlerinde bir anlam bulmalarına yardımcı olur; çalışanlar iş becerikliliği yardımıyla sahip oldukları görevlerin amacını yeniden şekillendirir ve bu da işteki kimliklerini etkiler. Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından verilen bir örnek bu durumu şu şekilde açıklar: “Tıpkı internet servis sağlayıcısının, yapılan işi salt satış eyleminden çıkarıp internet olmadan bilgisayar devriminde geri kalabilecek olanlarla bile bağlantı kurma eylemine dönüştürmesi gibidir”. Yani, işin anlamı değiştiği gibi çalışanların kimliği de bu bağlamda değişmektedir. İşin amacını yeniden düzenleyen çalışan, işinin anlamını ve iş ortamını çevreleyen etkileşimlerin niteliğini değiştirmekte bu da iş refahına farklı bir boyut kazandırmaktadır. İş becerikliliği, iş yerindeki çalışanlar arası dinamikleri etkilediğinden, bireysel ve örgütsel performansı büyük ölçüde etkilemektedir (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

1.8.2. İş Becerikliliği Davranışının Örgüt Üzerine Olumsuz Etkileri

Örgütler bir nevi yaşayan sistemlerdir, bu yüzden örgüt içerisinde yapılan bir değişiklik hem örgütü hem de çalışanları etkilemektedir. İş becerikliliği çalışanlara fayda sağlamayı amaçlamaktadır. Bireysel hedeflerin örgüt hedefleriyle örtüşmediği durumlarda iş becerikliliğinin olumsuz etkileri görülmektedir (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

İş becerikliliği, iş tanımında yer alan, örgütle müzakere edilen, belirli düzenlemeleri olan bir yaklaşım olmadığından diğer kavramlardan farklı içeriklere sahip olduğu söylenebilir. Wrzesniewski ve Dutton (2001), bu değişikliklerin örgüt içerisinde muhtemelen yönetici tarafından bile fark edilemeyeceğini ileri sürmektedir.

İş becerikliliğini işe uygulayabilmek için öncelikle çalışanların işlerinde değişiklik yapabilme esnekliğinin farkına varmaları gerekmektedir. Yapılan çalışmalar, üst düzey yöneticilerin iş becerikliliği konusunda, zamansal açıdan sınırlı olduklarını ve alt düzey çalışanların eşdeğer bir zorluk olarak yeterli özerkliği göstermediklerini ortaya koymaktadır (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013).

1.8.3. Çalışanlar İçin İş Becerikliliği Davranışının Avantajları

İş becerikliliği davranışı sergileyen çalışanlar daha tatmin edici bir iş yaşantısı yaşar ve kişisel memnuniyetini arttırır. Çalışanlar rollerine basit ama etkili müdahaleler yaparak, iş ve iş yerinin olumsuzluklarından daha çok olumlu yönlerine odaklanırlar. İş becerikliliği davranışı gösteren çalışanlar, yöneticileri tarafından daha fazla saygı görüp, güvenilmekte, takdir edilmekte, bu da çalışanların mutluluğunu, iş tatminini artırmaktadır. Bu durum,

yöneticiler için de bir başarıdır. Yapılan araştırmalar, mutlu çalışanların örgüt için daha verimli olduğunu göstermektedir (Çakıroğlu & Başpınar , 2020).

İş becerikliliği, örgüt içerisindeki rollere daha fazla anlam ve pozitiflik kazandırabilir. İş becerikliliği davranışını gerçekleştirme becerisine sahip çalışanlar, kendilerini daha mutlu hissedeceklerinden, örgüt için daha verimli işler sergileyebileceklerdir. Bu geliştirilmiş iyi olma hali, çalışanlarda görülen en yaygın sağlık sorunlarından biri olan tükenmiş duygusunu önlemeye ve iş yerindeki stres düzeyini düşürmeye katkı sağlayacaktır (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

İş becerikliliği, örgüt içerisinde daha bağlı bir işgücü oluşturmaya yardımcı olabilir. Çalışanlar, meslektaşları ve diğer çalışanlar ile daha fazla işbirliği yapmak için rollerini değiştirdiklerinde, ekip çalışması ve sosyalleşme için daha fazla fırsat yakalayabilirler. Meslektaşlar arasında bu tür bir etkileşim, mutlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmada esastır (Bakker, 2004).

1.8.4. Yöneticiler Açısından İş Becerikliliği Davranışının Avantajları

Örgüt içerisindeki pozisyonlarıyla daha fazla ilgilenme yeteneği olan çalışanlar, örgütüne daha fazla bağlılık sergilemektedir. Çoğu çalışan, yöneticileri tarafından saygı duyulduğu ve güvenildiğini görünce örgütün hedeflerine ulaşmasında daha fazla yardımcı olmaya istekli hale gelmektedirler. Bu sayede iş becerikliliği, çalışan ile örgüt arasındaki duygusal bağlılığın artmasına yardımcı olmaktadır (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Çalışanların zevk alacağı bir rolle daha üretken olacağı bilinen bir gerçektir (Sözber, 2019). Örgütler, çalışanlarına iş becerikliliği davranışı yapma fırsatı vererek, çalışanları daha yüksek verimlilik seviyelerine çıkarabilirler. Bu bağlamda çalışanların hem iş yeri üretkenliği olumlu şekilde artacak hem de kişisel ve profesyonel gelişim göstermesi daha olası olacaktır. Çalışanlar, örgütteki pozisyonundan dolayı kendilerini mutsuz hissettiklerinde çoğu zaman farklı bir örgütte yeni bir iş aramaya başlayabilirler (Çakıroğlu & Öztürk Başpınar, 2020).

1.9. İş Becerikliliği Davranışının Sonuçları

İş becerikliliği kavramı genel olarak incelendiğinde, çalışanlarının işe olan ilgi ve bağlılıklarını artırdığı yönünde olumlu etkiye sahip olduğu genel kabul görmektedir (Peng, 2018). Çok sık görülmesine de, iş becerikliliğinin bazı örgütler tarafından desteklenmemesi söz konusu olabilir. Örmek olarak; kendini geliştirmeye açık, yaratıcı fikirleri olan bir

çalışanın kendini ve yaptığı işi geliştirme isteği, klasik yöntemlerle yönetilen örgütler için hoş karşılanmayabilir (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013). Ancak, günümüz rekabet şartları dikkate alındığında, çalışanların iş becerikliliği bağlamındaki davranışların teşvik edilmesi ve yöneticiler tarafından desteklenmesi oldukça önemlidir. Özellikle sağlık alanı gibi gelişmeye çabuk adapte olunması gereken alanlarda durumlar değişmekte, çalışanların iş becerikliliği konusunda attığı adımlar, örgütü sağlık alanında diğer örgütlere nazaran farklı hale getirmektedir (Marquis, 2015).

Çalışma hayatında meydana gelen değişikliklerle birlikte, üretim odaklı ekonomiden hizmet odaklı ekonomiye geçiş, bilgi odaklı yeni örgütlerin ortaya çıkışı, küreselleşen işletme yönetim modelleri, yenilikçi teknolojilerin kullanımı ve içinde bulunduğumuz pandemi dönemiyle birlikte hayatımıza giren esnek çalışma gibi değişimler geleneksel iş tasarım modelleri yaklaşımlarını ortadan kaldırmıştır. Örgütlerde kullanılan "Tek Beden Herkese Uyar (One Size Fits All)" ve "Yukarıdan-Aşağıya Müdahaleler" gibi tek boyutlu geleneksel hamleler, çalışanların bireysel farklılıklarını ve potansiyellerini ortaya koymada yetersiz kalmaktadır (Grant & Parker, 2009). Bu durumda ortaya konulan iş becerikliliği yaklaşımı, bireysel proaktifliği işin özünde başlatan ve ortaya koyduğu değişiklikleri kendi içinde barındıran "Aşağıdan Yukarı" iş tasarım yaklaşımlarını destekleyen bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır (Demerouti, 2014). Bu nedenle iş becerikliliği, çalışanların iş hayatında güçlü ve yetenekli olmalarını sağlayan, iş ortamında en iyi uyumu yakalamak için işlerin nasıl tasarlanması gerektiği konusunda yol gösteren çok yönlü ve aktif bir yaklaşımdır (Morrow & Conger, 2018).

İş-aile zenginleşmesinde, iş becerikliliği kavramının etkisini inceleyen Rastogi (2018) değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Çalışan iş ortamında kazandığı olumlu duyguları ve eylemleri işten aileye aktararak, ev alanındaki yaşam kalitesini de yükseltmektedir. Sonuç olarak çalışanın zenginleşme yeteneği, iş-aile zenginleşme düzeyini belirlemede etkili bir rol oynamaktadır.

İş becerikliliği her ne kadar olumlu bireysel ve örgütsel çıktılarla ilişkilendirilse de kavramın örgüt ve bireyler açısından olumsuz sonuçları yeterince araştırılmamıştır (Roczniewska, 2016). İş becerikliliğinin örgütle ilgili amaçlara ve örgütsel performansa ulaşmada olumsuz bir etkiye sebep olacağı da tartışılabilir. Bu kapsamda, her çalışan işini kendi becerilerine ve tercihlerine göre özelleştirirse, örgütsel öğrenme bozulabilir ve

alışan koordinasyonu sağlamak oldukça zorlaşabilir. Ayrıca, alışanların işi oldukça rutin bir işi ise işi becerikliliği, çalışan verimliliğini azaltabilir (Leana, 2009).



II. BÖLÜM

2.1. Teknolojinin Tanımı ve Kapsamı

İnsanlar, günümüzde olduğu gibi geçmişte de kendilerini sürekli yenilemeye ve geliştirmeye çalışmışlardır. Teknolojik anlamda, tarihinin ilk zamanlarındaki imkânlarla günümüzdeki imkânlar arasında çok büyük farklılıklar bulunmaktadır. İnsanlar, gelişmek için yeni fikirler ve buluşlardan faydalanmaktadırlar. İnsanlık tarihi ilerledikçe de bu yeniliklerin sayısı artmıştır. Bunun temel nedeni ise teknolojik gelişmelerdir. Her alanda olduğu gibi teknoloji alanında da oldukça büyük gelişmeler yaşanmıştır. Teknoloji, insanların günlük hayatında neredeyse tüm alanlara girmeyi başarmıştır.

Teknoloji kavramı; girdilerin çıktılara dönüştürüldüğü toplumsal bir süreç olarak tanımlanabilir (Dalhman & Westphal, 1982). Bu bağlamda girdilerin miktarı ve niteliği, girdileri çıktılara dönüştüren sürecin niceliği, bu süreçte kullanılan bilimsel yöntemler ve usuller, çıktının miktarı ile karakteristikleri bir bütün olarak teknolojiyi oluşturmaktadır (Erdil, Pamukçu, & Akçomak, 2016). Teknoloji kavramının çözümlenmesinde teknolojik bilgi kavramını anlamak son derece önemlidir. Teknolojilerinin doğru bir şekilde seçilmesi, özümsemesi, kullanılması ve dönüştürülmesi için her aşamada teknolojiler hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Bu bağlamda teknolojik bilgi formel ya da örtük olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Formel bilgi; bilginin sahibinden tamamıyla ayrılabilirdiği ve bir araç üzerine kaydedilip başkalarının kullanımına sunulduğu bilgi kaynağıdır. Böyle bir durum teknolojik bilginin ticari bir materyale dönüşüp piyasada dolaşıma girmesini ve aktarılmasını büyük ölçüde kolaylaştırmaktadır. Örtük bilgi ise, bilginin sahibinden koparılmasına imkân olmayan bilgi kaynağıdır. Bilgi sahibi isteği doğrultusunda bile teknolojiyle ilgili bilgisini yazılı, sözlü ve görselle aktaramaz. Teknolojik bilginin örtük boyutu bireysel, örgütsel ya da makro kademelerde kendini gösterebilir ve etkin bir teknoloji aktarımı sürecini zorlaştırabilir (Foray, 2004).

Teknoloji, girdilerin çıktılara ne şekilde dönüşeceği açıklanması olarak da ifade edilebilir (Dosi & Nelson, 2010). Bu tarif, belirli özellikleri olan, amaçlanan çıktıyı elde etmek için gerekli olan prosedürleri içinde barındırmaktadır. Bu süreçte ise amaçlanan hedeflere ulaşmak için fiziksel ve bilişsel emek birlikte verilmelidir.

Teknolojinin bireylere ve toplumlara etkileri, bireyin varoluşsal temelleri üzerinden şekillenmektedir. İlk insanlardan itibaren barınma, beslenme, iletişim gibi hayati öneme

sahip konularda doğaya karşı bir mücadele ile başlayan bu süreç, zamanla iktidar olma mücadelesine dönüşmüş, teknik konuların bu alanda gelişmesi ise teknolojinin iktidarın dışına itilmiş olanlara karşı bir avantaj olarak kullanılmasına sebep olmuştur (Çelik, 2019).

2.2. Teknolojik Gelişmelere Bağlı Örgütsel Değişim

Değişim, genel olarak planlı ve plansız herhangi bir sistemin, bir sürecin ya da bir ortamın mevcut durumundan başka bir duruma dönüşmesi olarak tanımlanabilmektedir (Genç, 2005). Değişim, genel hatlarıyla, iki şekilde ele alınabilir. Olumlu değişim, örgütün gelişmesini ya da ilke, yöntem ve süreçlerde daha etkin bir şekilde işleyişin sağlanmasına yönelik bir değişimi ifade etmektedir. Olumsuz değişim ise, daha çok örgüt içerisinde değişimin kontrol edilemediği durumlarda ortaya çıkmakta ve örgüt etkinliğinin azalmasına hatta örgütün dağılmasına neden olabilmektedir (Yeşil, 2018).

Değişim örgütlerde yenilenme ve gelişme şeklinde de görülebilmektedir. Yenilenme bir tür örgütsel değişimdir; örgütün yeni düzene uyum sağlamasını, var olan problemlerini çözmesini, yeni örgütsel şemalardan yararlanmasını ve örgütsel olgunluğa ulaşmak için gerekli olan değişmeyi başlatma süreci olarak açıklanmaktadır (Dinçer, 2008). Yenilenme, örgüt tarafından önceden belirlenmiş olup yönü pozitifdir ve bu yönüyle plansız da olabilen değişimden farklı bir niteliğe sahiptir. Değişim kavramının ayırt edici özelliği ise yapılan etkinliklerin yeni olmasından çok, farklı olmasıdır (Erdoğan, 2004).

Örgütsel değişimin genel ve özel amaç olmak üzere iki yönü vardır. Genel amaçlar, örgütün sürekliliğini sağlamak, örgütün büyümesini ve gelişmesini gerçekleştirmek, var olan teknolojilere ayak uydurmak, örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını geliştirmek şeklinde olabilmektedir. Özel amaçlar ise, örgüt içi etkinliği, verimliliği ve motivasyonu artırmak, çalışanlar arası iletişimi güçlendirmek ve örgüt yönetimini daha demokratik hale getirmeye çalışmak olarak ifade edilebilmektedir (Yeniçeri, 2002).

Örgütler, değişime adapte olabilmek, varlığını sürdürebilmek ve pazarda başarılı olabilmek için sadece üretim, pazarlama, dağıtım gibi sistemlerini değil, tüm yapılarını, süreçlerini ve işleyişlerini sürekli olarak yenilemek ve güncellemek zorunda kalmaktadır (Tunçer, 2011). Değişimin nedenleri; ekonomik şartlar, teknolojik yenilikler, yasal ve politik gelişmeler, sosyal ve demografik değişimler, idari kararlar, çalışanların istekleri, müşteri talepleri, özelleştirme, çalışanların özellikleri ve niteliklerinin değişmesi, çalışanların daha fazla bağımsızlık ve inisiyatif talepleri şeklinde sıralanabilir (Hitt, 2009). Yukarıda genel olarak sayılan değişiminin nedenleri bir sınıflandırmaya tabi tutulacak olursa, dışsal ve içsel

nedenler olmak üzere iki grupta sınıflandırılabilir. Dışsal nedenler; teknolojik, yasal, siyasal, ekonomik, toplumsal, doğal afetler ve küreselleşme olarak açıklanabilir. İçsel nedenler ise; örgüt içi büyüme ve küçülme, kurum birleşmeleri, idari kadronun değişmesi, örgütsel eksiklikler ve örgüt içi değişim talepleridir (Kinicki, 2008).

2.3. Teknolojik Gelişmeler ve Örgütsel Öğrenme Süreci

Teknolojide ve ekonomide yaşanan hızlı gelişmeler, örgütlerin devamlılığını sağlamak için çok ciddi sorunları beraberinde getirmektedir. Ulusal ve uluslar arası stratejik birliktelikler ve katılımlarla, kurumsal değişimlerin hızlı olduğu bir ortamda öğrenmenin çok kritik bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Yeni teknolojik düzen, bilgi üzerine inşa edilmektedir. Bu ise örgütleri sürekli olarak öğrenmeye ve kendini geliştirmeye zorlamaktadır (Ögüt, 2012).

Örgütsel öğrenme, örgütlerin değişimlere cevap verebilme ve yeni sistemler geliştirebilmelerinde başvurdukları kavramlardan birisi olarak tanımlanmaktadır. Kavramın bu kadar önemli hale gelmesinde, küresel rekabet, sürekli gelişen teknoloji ve hızlı örgütsel değişimler ve örgütsel yaşamı çevreleyen belirsizlikler önemli rol oynamaktadır (Koç, 2009).

2.3.1. Örgütsel Öğrenmeyi Kolaylaştıran Faktörler

Örgütsel öğrenmenin, örgüt içerisinde geliştirilmesi benimsenmesi için bazı önemli noktalar vardır. Bunlar (Probst & Büchel, 1997):

- ✓ **Bilgi:** Öğrenmenin temel girdisi olan doğru, anlamlı ve örgüt adına faydalı bilgilerdir.
- ✓ **Yetenek:** Örgüt içerisindeki çalışan bireylerde öğrenme isteği ve yeteneği bulunmalıdır. Bireyin öğrenebilmesi için örgüt tarafından gerekli ortam hazırlanmalı ve olanaklar sunulmalıdır.
- ✓ **İstek:** Öğrenmenin gerçekleşmesi için çalışanlarda öğrenme isteği mutlaka olmalıdır. Çalışanların hazır bulunuşluluk düzeyleri yüksek olmadan öğrenmenin gerçekleşmesi olasılığı çok düşük kalacaktır

Bu faktörlerin örgütün içerisinde olması, örgütün olgunluk derecesini de göstermektedir. Örgüt içerisindeki öğrenmenin yayılmasını sağlayabilmek için öncelikle örgütün olgunluk derecesinin yukarıda saydığımız üç madde ile belirlenmesi gerekmektedir (Mert, 2018).

Bu faktörlerin yanı sıra örgütsel öğrenmenin gelişmesi ve kalıcı hale gelmesi için başka örgütsel etkenlerde vardır. Bunlar (Yazıcı, 2001):

- ✓ Örgüt Kültürü ve Paylaşılan Vizyon
- ✓ Çevresel Faktörler ve Esneklik Sağlayacak Strateji
- ✓ Organizasyon Yapısı
- ✓ Teknolojinin Önemi
- ✓ Örgütsel Hafıza ve Örgütsel Unutma Yeteneğinin göz önünde bulundurulmasıdır.

2.3.1.1. Örgüt Kültürü ve Vizyon Paylaşımı

Bireyler, zamanla çalıştığı ortamla bütünleşebilir ve farklı kültürlerdeki ortamlara adapte olmak zorunda kalabilirler. Örgütsel kültür, örgütleri şekillendiren temel değerler, varsayımlar ve yaklaşımlar olarak ifade edilebilir (Ubius & Alas, 2009). Diğer bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt üyelerini bir arada tutan, örgüt içerisindeki bireylerin inanç ve değerlerini yansıtan bir olgudur (Cameron, 2008).

Vizyon, çalışanların örgüte karşı duyulan inanç ve bağlılıklarını etkileyen olayları, konuları ve gelecekle ilgili durumları öngörebilme, bunlara ilişkin eylem planı geliştirebilme ve örgütü ileriye taşıma olarak tanımlanmaktadır (Akdemir, 2008). Paylaşılan vizyon ise, örgüt için "Ne yaratmak istiyoruz?" sorusunun yanıtını aramak olarak ifade edilmiştir. Kişisel vizyonlar çalışanların kafalarında ve hayallerinde taşıdıkları imgeler, paylaşılan vizyonlar ise çalışanların örgütler için ulaşmak istediği hedefler olarak tanımlanmaktadır.

2.3.1.2. Çevresel Faktörler ve Esneklik Sağlayacak Stratejiler

Çevre koşullarının örgütlerin öğrenme sürecinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Örgütsel öğrenme eylemi, bir yandan çevrede oluşan gelişme ve değişimlerin olumlu ya da olumsuz algılanması, çalışanlar açısından yeni olguların hafızaya yerleştirilmesiyle gerçekleşirken (Karahana & Yılmaz, 2010); diğer yandan örgütlerin bilgiyi işleme, deneyimlerini paylaşması, bilgi beceri ve uzmanlık stoğuna sahip olmasıyla da ilgilidir (Bratianu, 2015). Örgütün bulunduğu iç ve dış çevrenin statik, yalın, karmaşık ya da dinamik olması da örgütsel öğrenmeyi etkileyen etkenlerdendir. Örneğin, statik çevreler örgütsel öğrenme etkinliğini azaltırken, dinamik çevre ise öğrenmeyi artırmaktadır (Karahana & Yılmaz, 2010).

Strateji, örgüt ile çevresi arasındaki ilişkileri analiz ederek örgütün gideceği hedeflerin tespit edilmesi, bunu gerçekleştirecek planların belirlenmesi ve örgütün yeniden düzenlenerek gerekli bilgi ve kaynakların temin edilmesi olarak düşünüldüğünde (Dinçer, 2008) belirlenen stratejinin, bir organizasyonun orta ve uzun vadeli genel amaç ve hedefini

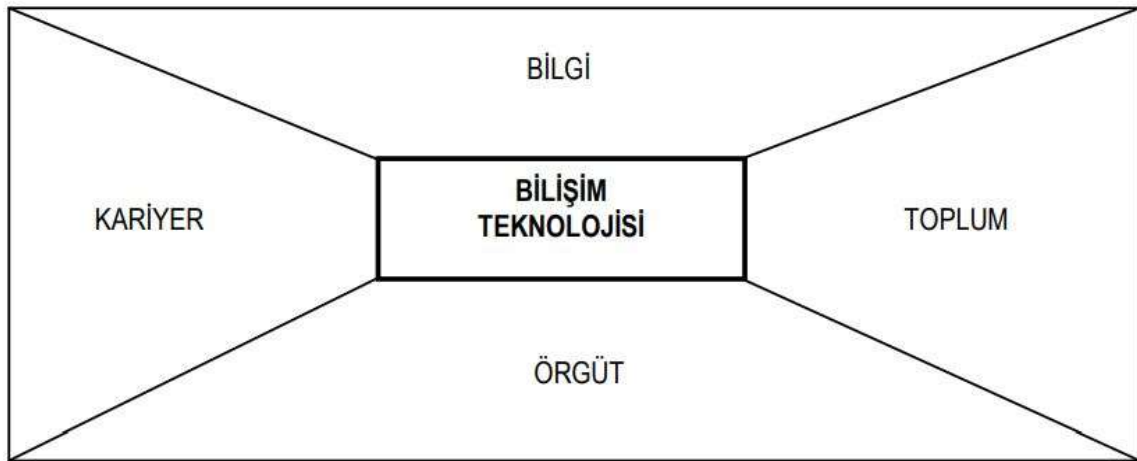
ve hedeflere ulaşmak için tasarlanmış kaynak tahsisini içermesi örgütsel etkinlik açısından oldukça önemlidir.

2.3.1.3. Organizasyon Yapısı

Örgütsel öğrenmeyi etkileyen faktörlerden bir tanesi de organizasyon yapısı olarak ifade edilmektedir. Merkezi yapıların öğrenmeye daha kapalı olduğu düşünülmekte ve geçmiş davranışların tekrarına yönelik davranışta bulunabilme ihtimalinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Organik diğer bir ifadeyle daha merkezkaç yapılarda ise esnek davranışlara ve düşünme yapılarına önem verilmektedir (Mert, 2018). Öğrenen organizasyonların örgütsel yapıları; katılımcı, organik, karar verme süreçleri görüş birliğine dayalı, çalışanların iş becerikliliği davranışlarını kısıtlamayan, onları özgür, kişilik özelliklerine uygun bir biçimde düşünmeye yönlendiren örgütlerin oldukça etkinlik kazanacağı belirtilmektedir. Bunu sağlamada ön önemli rol ise şirket yönetim kadrolarına düşmektedir.

2.3.1.4. Teknolojinin Önemi

İçinde bulunduğumuz bu dönemde yaşanan teknolojik gelişmeler, insanların günlük rutinlerini, finansal gelişmeleri ve toplumların gelişmişlik düzeylerin etki eden en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Özellikle bilişim teknolojileri ve öncülüğünü yaptığı dönüşüm dalgası, bireysel, toplumsal ve örgütsel düzeyde önemli değişiklikleri bünyesinde barındırmaktadır. Bireyleri, örgütleri ve toplumları etkileyen ve biçimlendiren bilgi teknolojilerinin yarattığı etkileri şu şekilde ifade edebiliriz (Laundon, 1995).



Şekil 1.3. Bilişim Teknolojisi Örgüt İlişkisi (Laundon, 1995).

Bilişim teknolojilerinin örgütsel kullanımı, bireylerin mesailerinden, örgütsel yapıya ve eğitimin işleyişine, araştırma-geliştirme biriminden örgütün yeniden yapılandırılmasına kadar ilgili tüm alanlarda var olan işleyişi yeniden yapılandırabilmektedir (Bratianu, 2015). Bilişim teknolojileri; dikey olarak dizayn edilmiş işletmeler yerine birbiri ile ilişkili alt gruplar halinde yatay örgütlenmeyi, bilişsel ve bedensel gücün birbirinden ayrılmadığı, net bir iş bölümünün bulunmadığı örgütler yerine düşünme ve düşündüğünü eyleme dönüştüren esnek örgüt anlayışını, klasik yukarıdan aşağıya ast-üst ilişkisi yerine ekip çalışması ve çalışanların kendi potansiyellerini yansıttıkları yeni sistematik yaklaşımları iş dünyasına kazandırmıştır (Kök, 2006).

Günümüzde bilişim teknolojilerinin, yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinden, satış ve satış sonrası hizmetlerin desteklenmesine, piyasa ve sektöre ilişkin öngörülerin gerçekleştirilmesinden, örgüt için karar destek araçları sağlanmasına kadar birçok pozisyonda etkili olan kritik bir yönetim aracı olduğu ifade edilmektedir (Grossman, 1995). Bu bağlamda bilişim teknolojilerinin, yönetim sistemleri ve örgüt yapısı üzerindeki etkisinin, diğer örgütsel alt sistemler üzerindeki etkisinden daha fazla olduğu söylenebilir. Bu etki sadece iş dünyası ile sınırlı kalmamakta, kamu kurum ve kuruluşları, banka ve sigorta şirketleri, üniversiteler, savunma sanayi ve sağlık sektörü üzerinde de varlığını hissettirmektedir. Bu nedenle, 21. yüzyılda örgütlerin rekabetçi yönetim stratejilerinin bilişim teknolojilerinin etkisi altında olacağı genel kabul görmektedir (Aslan, 2020).

2.4. Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Teknolojileri Arasındaki İlişki

Örgütsel öğrenme ile bilgi teknolojileri, küreselleşen ekonomik düzende birbirine paralel olarak gelişen iki farklı kavram olarak ifade edilmektedir. Başarılı bir öğrenen örgüt olma yolunda ilerlemenin yolu, örgütsel öğrenme ile bilgi teknolojilerini birleştiren bir örgüt ortamı yaratmaktan geçmektedir. Bu bağlamda örgütsel öğrenmenin temel amacı, sürekli olarak yeni bilgi teknolojilerinin takip edilmesi ve örgüt tarafından teknolojilerin özümsemesidir (Pemberton & Stonehouse, 2000).

Öğrenen örgüt, örgütsel davranış içindeki yönetim düşüncelerinin bir anlayışı iken bilgi teknolojileri, bilgiyi oluşturma, depolama, yayma, paylaşmaya yönelik yapı ve süreçlerle ilgilenen örgütlerin uyguladığı bir tekniktir (Mert, 2018).

2.5. Teknoloji Kullanımına İlişkin Sınıflandırmalar

Teknoloji kelime anlamıyla fiziki nesneleri, aletleri ve süreçleri ifade ederken bir yandan da toplumsal ve bireysel açıdan da birçok anlam taşımaktadır (Ural, 2000). Kavram olarak

iki boyutta incelenen teknolojinin topluma etkileri araştırıldığında teknolojik iyimserlik ve teknolojik kötümserlik olmak üzere iki zıt görüş üzerinde durulduğu görülmektedir (Coşkunoglu, 2001).

2.3.1. Teknolojik İyimserlik

Bu görüşe göre, teknolojik gelişmeler kendi dinamiği olan ve kendi kendine gelişen bir süreçtir. Bu bağlamda teknolojik iyimserlik; teknolojiyi doğal, teknolojik gelişmeyi ise doğal bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bu sürece müdahale edilmez ise, teknoloji toplumu mutlu bir geleceğe götürecektir (Çelik, 2019).

Teknolojik iyimserliğin uç noktası araştırmacılar tarafından “teknoloji hayranlığı” olarak açıklanmaktadır. Teknoloji hayranlığı, gerekli gereksiz tüm yeni teknolojilerin hayatın her alanı ile bütünleştirilmeye çalışılması ve bunun bir güç haline getirilmesi olarak ifade edilmektedir (Namlu-Gürca, 2002). Teknoloji hayranı insanlar, teknolojik gelişmelere çok ilgili ve teknoloji kullanmaya çok istekli olup, en yeni ve en son çıkan teknolojilere ulaşarak bunları kullanma konusunda birbirleriyle yarışan insanlardır (Sprester, 1998).

2.3.2 Teknolojik Kötümserlik

Bu görüşe göre, teknoloji kimin kontrolünde ise insanı ve doğayı denetleme gücüne de sahip olduğu düşünülmektedir (Bozoğlu, 2018). Teknolojiyi elinde tutan güçlerin toplumu daha fazla denetleyeceği ve teknolojik gelişmeleri ele geçireceği ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile bu görüşe göre teknoloji, insanları sürekli tüketime, sığ araştırmalara, yaşam kolaylığı ile uyusukluğa ve bağımlılığa sürüklemektedir. Teknolojik kötümserliğin uç noktası ise “teknoloji korkusu (technophobia)” olarak açıklanmaktadır. İnsanlarda yeni bir teknoloji hakkında düşündüklerinde veya konuştuklarında ortaya çıkan iç direnç, bir teknolojinin kullanımıyla bağlantılı korku veya endişe, yeni bir teknolojiye karşı düşmanca veya saldırgan tutumlar olarak da tanımlanabilir. Teknoloji korkusu, bütün teknolojik gelişmeleri reddederek, teknolojiye uyum sağlamama, teknolojik ürünlere yönelik korku, rahatsızlık ve kaygı duymak olarak tanımlanabilir (Namlu-Gürca, 2002). Teknoloji korkusuna sahip bireyler, mümkün olduğunca bütün teknolojik gelişmelerden uzak durmayı ve kaçmayı tercih edebilirler (Kırık, 2020).

2.4. Bilgisayar Becerileri ve Yeterlilik Düzeyleri

Günlük iletişim ve çalışmalarımızda bilgisayarların sürekli artan kullanımı nedeniyle, bilgisayar sistemleri bilgisi, kelime işleme, veri yönetimi, elektronik tablo ve veri analizi programları ile çalışma yeteneği örgütlerdeki birçok pozisyon için temel gereksinimler

haline gelmiştir. Gerekli bilgi ve yeterlilik derecesi, ilgili görev ve görevlere bağlı olarak bir pozisyondan diğerine göre değişebilir.

Yöneticilere, ilgili bölümlerdeki çalışanlarının yeterli performans göstermeleri ve gerekli olan yeterlilik düzeyini belirlemelerinde yardımcı olmak için, bilgisayar sistemleri ve programlarına aşinalık ve bunları kullanma becerisinin farklı dereceleri için tanımlar geliştirilmiştir. Bunun için üç yeterlilik seviyesi tanımlanmıştır (Donna, 2011):

- ✓ Başlangıç,
- ✓ Orta,
- ✓ İleri seviye.

Bu seviyeler, bilgisayar becerilerinin kazanılması ve geliştirilmesindeki standart adımları yansıtmaktadır.

Bu kapsamda günlük yaşamdaki en sık kullanılan kelime işlemci programları hakkındaki kişilerin sahip olmaları gereken yetenekler şu şekilde belirtilmiştir.

Microsoft Word kullanma yetkinlik düzeyleri:

Seviyeler	Beceriler
Temel Bu beceri düzeyi, rutin mektuplar, kompozisyonlar ve gayri resmi raporlar üretmek gibi günlük kelime işlem görevlerini yerine getirmek için yeterlidir. Bu düzeyde becerilere sahip bir kişi, temel biçimlendirme, düzenleme, yazdırma işlevlerini kullanabilir ve belge sayfası kurulumunu anlayabilir.	Temel Seviyede Kişinin Yetenekleri ✓ Yeni bir belge oluşturabilir, metni girer ve kaydeder. ✓ Mevcut belgeleri açar ve düzenler. ✓ Bir belgede gezinebilir ve bir arama yapabilir. ✓ Metni seçer ve taşır. ✓ Karakterleri ve paragrafları biçimlendir; sekmelerle çalışabilir, girintileri-kenar boşlukları, listeler, sonlar, boşluk bırakır, ✓ Otomatik Düzelt ve Yardım araçlarını kullanır. ✓ Tablolar oluşturur ve düzenler. ✓ Kontrol sayfası ve belge görünümünü ayarlar, ✓ Belgeleri, zarfları ve etiketleri yazdırır.

Orta Düzey Bu beceri düzeyi, çeşitli şablonlar, karmaşık tablolar, birleştirmeler kullanmak ve oluşturmak için gereklidir; tablo verilerini yönetir, birleştirmeleri sıralar ve filtreler ve ayrıca mevcut makrolarla temel işleri gerçekleştirir. Bu düzeyde becerilere sahip bir kişi, araç çubuklarını özelleştirebilir, grafikleri içe aktarabilir ve ekleyebilir, Excel verilerini gömebilir ve ayrıntılı raporlar yapabilir.	✓ Orta Düzey Seviyede Kişinin Yetenekleri ✓ Bölümlerle çalışır, şablonlar oluşturur, stilleri kullanır ve özelleştirir. ✓ Karmaşık tablolar oluşturur ve biçimlendirir ve tablo verilerini yönetir. ✓ Adres Mektup Birleştirmeleri oluşturur, sıralar ve filtreler. ✓ Araç Çubuklarını Özelleştirir. ✓ Grafik öğeleri ekler. ✓ Makroları çalıştırır ve kaydeder. ✓ Bir şablona dayalı bir Web Sayfası oluşturur ve köprüler ekler.
İleri Bu beceri düzeyi, içindekiler tablosu, dipnotlar, son notlar, yer imleri ve diğer özel öğeler gerektiren çok büyük, karmaşık resmi belgeler üretmek için gereklidir. Bu düzeyde becerilere sahip bir kişi, çok çeşitli grafik efektleri kullanabilir ve oluşturabilir ve Makro komutlarında tam hakimiyete sahiptir.	✓ Kişinin yetenekleri vardır: ✓ Stilleri birbirine bağlayarak gelişmiş stiller ve Otomatik Biçim özellikleriyle çalışır. ✓ Bırakılan büyük harfler ve küçük resimler gibi grafik efektleri kullanır, WordArt ekler ve bir belgede çizim yapar. ✓ İçindekiler, dipnotlar, son notlar ve çapraz referanslar gerektiren çok büyük belgelerle çalışır. ✓ Vurguları ve yorumları kullanarak belge değişikliklerini yönetir ve izler. ✓ Bir Web Sayfasına multimedya öğeleri ekler. ✓ Makro komutlarını yönetir, iletişim kutuları oluşturur ve Visual Basic Uygulama programlama kavramlarını anlar.

Microsoft Excel kullanma yetkinlik düzeyleri:

Seviyeler	Beceriler
Temel Bu beceri düzeyi, görevleri gerçekleştirmek ve çalışma sayfalarındaki verilerle çalışmak için gereklidir. Bu düzeyde becerilere sahip bir kişi, verileri girebilir ve düzeltebilir, bir çalışma kitabını değiştirebilir, bir çalışma sayfasını biçimlendirebilir ve yazdırma işlevlerini kullanabilir.	Temel Seviyede Kişinin Yetenekleri ✓ Dosyaları açabilir ve sayfa kurulumunu yapabilir. ✓ Verileri girer, düzeltir ve kaydeder. ✓ Menü komutlarını kullanır. ✓ Hücreleri, satırları ve sütunları biçimlendirir. ✓ Navigasyon ve hareket tekniklerini anlar. ✓ Formüllerde basit aritmetik fonksiyonları kullanır. ✓ Yardıma erişir. ✓ Bir veritabanını değiştirir ve başka bir uygulamadan veri ekler. ✓ Çalışma sayfalarını ve çalışma kitaplarını yazdırır.
Orta Düzey Bu beceri düzeyi, birden çok çalışma sayfasıyla çalışmak, verileri filtrelemek, tümleştirme işlevlerini kullanmak ve veritabanlarını yönetmek için gereklidir. Bu beceri düzeyiyle, bir kişi veritabanlarının kavramlarını anlar ve grafiklerle çalışabilir ve Excel'in liste yönetimi özelliklerini kullanabilir.	Orta Düzey Seviyede Kişinin Yetenekleri ✓ Grafikler oluşturur, değiştirir ve biçimlendirir. ✓ Çalışma sayfalarını ve çizelgeleri geliştirmek için grafik nesneleri kullanır. ✓ Verileri filtreler ve filtrelenmiş bir listeyi yönetir. ✓ Çok düzeyli sıralama gerçekleştirir, sıralama seçeneklerini kullanır ve tasarım değerlendirmelerini yapar. ✓ Matematiksel, mantıksal, istatistiksel ve finansal işlevleri kullanır. ✓ Verileri gruplandırır, ayrıştırır ve etkileşimli analiz yapar. ✓ Bazı Makro komutları oluşturur ve değiştirir.
İleri	İleri Seviyede Kişinin Yetenekleri

Bu beceri düzeyi, Excel'de verileri analiz etmek ve işlemek için gelişmiş teknikleri kullanmak için gereklidir. Bu düzeyde becerilere sahip bir kişi, bazı işlemleri otomatikleştirebilir, Makro komutlarını yönetebilir ve MS Excel uygulamaları oluşturabilir.	✓ Çalışma alanını özelleştirir. ✓ Gelişmiş işlevleri kullanır (Adlar, DÜŞEYARA, EĞER, IS). ✓ Pivot Tablolarla çalışır. ✓ Elektronik tablo Web bileşenlerini kullanır. ✓ Makro komutlarını yönetir: kavramlar, planlama, işlemler, yürütme, değişiklik, kesinti. ✓ Kişiselleştirilmiş araç çubukları kullanır. ✓ VBA'da basit programlama yapar.
--	---

Microsoft Power Point kullanma yetkinlik düzeyleri:

Seviyeler	Beceriler
Temel Bu beceri düzeyi, basit bir PowerPoint'te sunum yapar, çalıştırır ve yazdırır.	Temel Seviyede Kişinin Yetenekleri ✓ Başlık ve madde işareti slaytları oluşturur. ✓ Anahat görünümünde slaytlar oluşturur. ✓ Slayt metnini değiştirir ve yazım denetimi yapar. ✓ Bir şablon seçer ✓ Bir tablo ekler. ✓ Metin, çizilmiş nesneler ve çizim araçlarıyla çalışır. ✓ Küçük Resim ve WordArt kullanır. ✓ Bir Organizasyon Şeması oluşturur ve seçenekleri kullanır. ✓ Bir Sütun Grafiği düzenler. ✓ Asıl slayttaki metni ve madde işaretlerini değiştirir ve nesneleri kaldırır. ✓ Slayt gösterisi seçeneklerini kullanır; geçişler ve animasyon ekler.

	✓ Bir kılavuz ve animasyonlu bir slayt gösterisi çalıştırır. ✓ Notlarla çalışır. ✓ Bir sunum yazdırır.
Orta ve İleri Düzey Bu beceri düzeyi, şablonları ve PowerPoint ortamını özelleştirmek ve köprüler ve eylem düğmeleri kullanarak bir sunuyu etkileşimli hale getirmek için gereklidir.	Orta ve İleri Seviyede Kişinin Yetenekleri ✓ Bir şablon oluşturur ve bir tasarım şablonuyla çalışır. ✓ Film ve ses ekleyerek grafikler, animasyon ve multimedya ile çalışır. ✓ Bir taslaktan slaytlar oluşturmak ve slaytları Microsoft Word'e göndermek için Office Paketi ile birlikte çalışır. ✓ PowerPoint araç çubuklarını özelleştirir ve slayt üretimini otomatikleştirir. ✓ Otomatik Düzelt ve Stil Denetleyiciyi kullanır. ✓ Köprüler kullanarak, etkileşimli nesneler oluşturarak, slayt gösterisi seçenekleriyle çalışarak ve Toplantı Hatırlatıcı'yı kullanarak etkileşimli sunumlar oluşturur. ✓ Çevrimiçi toplantıları ve yayın sunumlarını keşfeder.

2.5. İş Becerikliliği ile Teknoloji Kullanımı Arasındaki İlişki

Teknolojik gelişmeler hayatın her alanında olduğu gibi örgütlerde iş yapma biçimini de köklü bir şekilde değiştirmektedir. Teknoloji ile birlikte bazı sektörler önemini yitirirken, birçok yeni sektör de iş dünyasında kendisine yer bulmaktadır. Bu sektörler için teknolojik yeterliliklere sahip kalifiyeli çalışan ihtiyacını karşılamak örgütler için son derece önem arz etmektedir (Çiçek & Ayvaz, 2022). Örgütlerde iş yapma biçimi sadece teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişmemektedir. Örgütü kuşatan dış çevrede meydana gelen değişimler de çalışanların var olan becerilerinin değişimine ve yeni beceriler kazanmalarına kaynaklık edebilir. Bu değişimin en yeni örneği olarak tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemisi gösterilebilir.

COVID-19 pandemi nedeniyle okullar kapatılmış ve çevrimiçi sınıflarda eğitim-öğretime devam edilmiştir. Çevrimiçi sınıflarda derslerini planlamak zorunda kalan öğretmenler için temel zorluklar; deneyim eksikliği ve online derslerin kullanıldığı programları kullanma becerilerinin zayıf olması gösterilebilir (Tamar, 2021). Bu hususta Tims ve Bakker (2010), çalışanların planlanmamış durumlarla karşı karşıya kaldıklarında, iş ortamlarında kendileri tarafından yapılan değişikliklerin işteki başarıyı artırabileceğini öne sürmüşlerdir. İş becerikliliği davranışında bulunarak öğretmenler daha fazla özgürlüğe sahip olabilir ve teknolojinin desteğiyle sınıflarını ilgi alanlarına ve koşullarına göre tasarlamada aktif rol oynayabilirler.

Wrzesniewski ve Dutton (2001), görevde veya işlerinin ilişkisel sınırlarında fiziksel ve bilişsel değişiklikler yapan çalışanların devam eden bu sürecini iş becerikliliği olarak adlandırmaktadırlar. Özellikle işin değişen doğası bağlamında (örneğin, teknolojik bir yenilik uygulandığında ve insanlar bu teknolojiyle çalışmak zorunda kaldığında), iş becerikliliği davranışının ortaya çıktığı düşünülmektedir (Tims ve diğerleri, 2016). Markard, Wirth ve Truffer (2016), bir teknoloji ile daha geniş bağlamdaki unsurlar arasındaki paralellik önemlidir. Araştırmacılar bu paralellik derecesini teknolojik meşruiyet olarak adlandırmaktadırlar. Teknolojik meşruiyet nispeten düşükse, teknoloji insanların tercih edilen iş süreçlerine uymayabilir. Sonuç olarak, iş becerikliliğinin ortaya çıkma olasılığının daha yüksek olması beklenebilir, bu da teknolojik meşruiyetin iş becerikliliğinin bir yordayıcısı olarak algılanabileceği anlamına gelebilir.

III. BÖLÜM

3.1. Çalışmanın Yöntemi

Sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda durumun doğal haliyle ortaya konulabilmesi için genelde nicel araştırma yönteminden faydalanılmaktadır. Bu çalışmada da nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2016). Bu model sayesinde çalışmada kullanılan değişkenlerin birlikte değişim gösterip göstermediği, eğer değişim varsa bunun derecesi ve ne yönde olduğu ortaya konulmaya çalışılmaktadır (Karasar, 1999).

Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Kırşehir’de görev yapan kolayda örnekleme yoluyla seçilen 415 öğretmen oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme, hedef kitle içerisinde seçilecek katılımcıların araştırmacının yargılarına belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden biridir. Kolayda örnekleme yöntemi ile veriler, hedef katılımcılardan en hızlı, kolay ve ekonomik şekilde toplanır (Haşiloğlu, Baran, & Aydın, 2015).

3.1.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bilgi teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişmeler ile birlikte teknolojik gelişmelere uyum sağlamak örgütler ve çalışanlar için oldukça önemli hale gelmiştir. Çalışanlar örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken kendi kişilik özelliklerini de bu teknolojilerle bütünleştirmelidirler. Bu bağlamda “kamuda çalışan öğretmenlerin iş becerikliliği ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasında bir ilişki var mıdır ?” araştırma sorusu çalışmanın yanıt aradığı bir problem durumu olarak ele alınmıştır. Yapılan bu çalışmanın genel ve alt amaçları şu şekilde sıralanabilir:

1. Yapılan çalışmada, kamuda görevli öğretmenlerin iş becerikliliği ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır.

Genel amaç kapsamında alt amaçlar şu şekilde sıralanabilir:

- A. İş becerikliliği eğiliminin cinsiyet, yaş, kıdem, branş, eğitim durumu gibi demografik özellikler arasındaki muhtemel ilişkiyi,

- B. Temel teknoloji kullanım yeterliği ile cinsiyet, yaş, kıdem, branş, eğitim durumu gibi demografik özellikler arasındaki olası ilişkiyi,
- C. İş becerikliliği davranışı ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasında herhangi ilişki var olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

İş becerikliliği kavramının halen güncel bir kavram olması ve kavramla ilgili yerli literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğretmenler üzerine bir çalışmanın yapılmamış olması ve teknoloji kullanım yeterliğinin örgütlerde son derece önem arz etmesi bu tez çalışmasının farkını öne çıkarmaktadır.

3.1.2. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma sırasında karşılaşılan sınırlılıklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Bu çalışmada sadece Kırşehir ilinde görev yapan öğretmenlerden veri toplanması,
2. İçinde bulunduğumuz salgın hastalık nedeniyle çalışanlara anket formlarının online şekilde ulaştırılması çalışmanın sınırlılıkları olarak değerlendirilebilir.

3.1.3. Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli

Kamu kurumunda çalışan öğretmenlerin demografik özellikleri ile iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliği arasında anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmak amacıyla kurulan hipotezler şu şekildedir.

H₁: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H_{1a}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{1b}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{1c}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı yaşa göre farklılaşmaktadır.

H_{1d}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı branşlarına göre farklılaşmaktadır.

H_{1e}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.

H₂: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H_{2a}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{2b}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H_{2c}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

H_{2d}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği branşa göre farklılaşmaktadır.

H_{2e}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.

H₃: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasında ilişki vardır.

Kırşehir ilinde görev yapan öğretmenlerin iş becerikliliği ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte yaşanmış ya da günümüzde de yaşanmaya devam eden bir bulguyu içinde bulunduğu haliyle aktarmayı amaçlayan araştırma modelleridir. Tarama modelleri; genel tarama modelleri ve ilişkisel tarama modelleri olmak üzere ikiye ayrılır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte bir değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 1999)

3.1.4. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın hedef evrenini Kırşehir ilindeki kamuda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada toplanan veriler 2021-2022 eğitim öğretim yılında Kırşehir ilinde görev yapan 5349 öğretmenden, hedef evrenden uygun örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 415 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler 16 farklı okulda görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler 13 farklı branşta görev yapmaktadır.

3.1.5. Veri Toplama Araçları

Anket, bireylerin demografik özelliklerini ya da tercihlerini belirlemek için veya bir konu, durum ve olay hakkında bilgi toplamak ve bireylerin görüşlerini belirlemeye yönelik çeşitli amaçlı soruların bir araya getirilmesiyle oluşturulan veri toplama aracıdır (Metin, 2014).

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu bağlamda hazırlanan anket 47 soru ve 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik

özellikleri, ikinci bölümde iş becerikliliği davranışı gösterme eğilimleri, üçüncü bölümde ise katılımcıların temel teknoloji kullanım yeterliği ile ilgili ifadeler yer almaktadır. İş becerikliliği davranışlarını ölçmek amacıyla Tims ve Bakker (2012) tarafından geliştirilen ve Akın, Sarıçam, Kaya, Demir (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. İş becerikliliği ölçeği dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; yapısal iş kaynaklarını azaltma, engelleyici iş gereklerini azaltma, sosyal iş gereklerini artırma, zorlayıcı iş gereklerini artırma boyutlarıdır. Temel teknoloji yeterlik ölçeği Deniz ve Algan (2005) tarafından geliştirilmiştir. Temel teknoloji yeterlik ölçeği dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; temel bilgiler, teknoloji tabanlı eğitsel etkinlikler, hesap tablosuna dayalı sınıf yönetimi ve sistem bilgisidir. Anket formu 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Ölçeklerde soru seçenekleri en olumsuzdan en olumluya doğru sıralanmıştır.

3.1.5.1. İş Becerikliliği Ölçeği

İş becerikliliği ölçeği anketi 21 maddeden oluşmaktadır. Anketin güvenirliğini hesaplamak amacı ile yapılan analiz sonucunda, iç tutarlılık katsayısı "Cronbach Alpha" 0,806 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, kabul edilebilir derecede güvenilir kabul edilmektedir. Anket içerisindeki maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach Alpha katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojenliğini belirlemek üzere kullanılır. Cronbach Alpha katsayısının yüksek olması ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı olduğunu ve bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiğini göstermektedir (Yıldız & Uzunsakal, 2018). Akın, Sarıçam, Kaya, Demir (2014)'in Türkçe'ye uyarladıkları 21 maddeden oluşan iş becerikliliği uyum indeks değerlerine ilişkin bulgular şu şekildedir: ($\chi^2=340.27$, $sd=175$, $p=0.00$, $RMSEA=.049$, $NNFI=.94$, $CFI=.95$, $IFI=.95$, $RFI=.89$, $GFI=.92$, $AGFI=.90$, ve $SRMR=.068$).

Tablo 1: İş Becerikliliği Ölçeği Faktör Yapısı

İş Becerikliliği Ölçeği Faktör Yapısı			
	AO	SS	U
1."Becerilerimi geliştirmeye çalışırım."	4.61	0.609	0.384
2."Kendimi mesleki olarak geliştirmeye çalışırım."	4.68	0.528	0.419
3."İşte yeni şeyler öğrenmeye çalışırım."	4.71	0.501	0.415
4. "Kapasitemi sonuna kadar kullanabileceğime eminim."	4.46	0.667	0.295

5. "Bir şeyleri nasıl yapacağıma kendim karar veririm."	4.30	0.726	0.167
6. "İşimin zihinsel olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım."	3.69	1.007	0.293
7. "İşimin duygusal olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım."	3.67	1.073	0.325
8. "Kendi işimi yönettiğim içim, sorunları beni duygusal olarak etkileyen kişilerle ilişkimi en düşük düzeyde tutmaya çalışırım."	3.59	1.200	0.337
9. "Kendi işimi organize ettiğim için; gerçekçi beklentileri olmayan insanlarla ilişkimi en düşük seviyede tutmaya çalışırım."	3.86	1.100	0.318
10. "İş hayatımda çok zor kararlar vermek zorunda kalmamaya çalışırım."	3.75	1.020	0.194
11. "İşimi çok uzun süre boyunca konsantre olmak zorunda kalmayacağım şekilde organize ederim."	3.40	1.135	0.222
12. "Yöneticilerimden beni yetiştirmelerini isterim."	3.30	1.326	0.453
13. "Yöneticilerime çalışmalarından memnun olup olmadığını sorarım."	3.00	1.357	0.465
14. "Yöneticilerimin tarzından esinlenirim."	2.97	1.305	0.405
15. "Diğerlerinden işteki performansım ile ilgili geribildirim isterim."	3.66	1.112	0.484
16. "Meslektaşlarımdan önerilerini isterim."	4.22	0.790	0.436
17. "İlginç bir proje fırsatı çıktığında, projeye katılmak için proaktif davranırım."	4.07	0.968	0.478
18. "Eğer yeni gelişmeler varsa; onları ilk öğrenen ve deneyen kişilerden biri olurum."	3.91	0.923	0.452
19. "Çok fazla iş olmadığında, bu durumu yeni projelere başlamak için bir şans olarak görürüm."	3.84	0.993	0.535
20. "Fazla ücret almamama rağmen, düzenli olarak fazladan görev alırım."	3.67	1.162	0.368
21. "İşimin farklı yönlerinin arasındaki ilişkileri inceleyerek; işimi daha zorlayıcı hale getirmeye çalışırım."	4.31	0.683	0.482

Tablo 1'den görüldüğü üzere iş becerikliliği ölçeği uygulaması sonrasında katılımcılardan toplanan veriler doğrultusunda, ölçek maddelerinin aritmetik ortalamalarının 2.97 ile 4.71 arasında, madde toplam korelasyon (U) değerlerinin ise 0.167 ile 0.535 arasında olduğu anlaşılmaktadır. Madde toplam puan korelasyonu için Büyüköztürk (2007) 0.30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi ayırt ettiğini söylemektedir. İş becerikliliği ölçeğinin alt boyutları;

- Yapısal iş kaynaklarını artırma (1-5)
- Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma (6-11)

- Sosyal iş kaynaklarını artırma (12-16)

- Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma (17-21) ölçek alt boyutlara göre puan vermektedir.

3.1.5.2. Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği Ölçeği

Temel teknoloji kullanım ölçeği anketi 34 maddeden oluşmaktadır. Anketin güvenilirliğini hesaplamak amacı ile yapılan analiz sonucunda, iç tutarlılık katsayısı “Cronbach Alpha” 0,959 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, kabul edilebilir derecede güvenilir kabul edilmektedir. Anket içerisindeki maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach Alpha katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojenliğini belirlemek üzere kullanılır. Cronbach Alpha katsayısının yüksek olması ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı olduğunu ve bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiğini göstermektedir (Yıldız & Uzunsakal, 2018). Deniz ve Algan (2005) tarafından geliştirilen temel teknoloji yeterlik ölçeği uyum indeks değerlerine ilişkin bulgular şu şekildedir:

($\chi^2=4316.28$, $sd=561$, $p=0.00$, $RMSEA=.044$, $NNFI=.96$, $CFI=.95$, $IFI=.95$, $RFI=.89$, $GFI=.92$, $AGFI=.90$, ve $SRMR=.068$).

Tablo 2: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği Ölçeği Faktör Yapısı

Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği Ölçeği Faktör Analizi			
	AO	SS	U
1. "Çevre birimlerinin de bulunduğu bir bilgisayar sistemini kurabilirim. (fare, klavye, monitör, kasa, hoparlör vb.)"	4.19	1.174	0.582
2. "Basit donanım problemleriyle başa çıkabilirim."	4.26	0.975	0.590
3. "Basit yazılım problemleriyle başa çıkabilirim."	3.86	1.253	0.585
4. "Bilgisayarın ana donanım birimlerinin işlevlerini tanımlar ve görevlerini açıklayabilirim.(fare, klavye, monitör vb.)"	4.46	0.895	0.585
5. "Masaüstünde yeni bir klasör oluşturabilir ve klasöre dosya ekleyebilirim"	4.91	0.351	0.379
6. "CD ya da USB belleğe dosyalarımı yedekleyebilirim."	4.88	0.417	0.436
7. "Bir dosyayı kaydettiğim zaman bilgisayardaki yerini bulabilirim."	4.89	0.390	0.407
8. "Bilgisayarımdan başka bir bilgisayardaki dosyayı bulabilir ve dosyayı kullanabilirim. (Ağ üzerinden çalışmak)"	4.25	1.149	0.506
9. "Uzantısı farklı olan bir dosyayı fark edebilir ve uygun programı yükleyebilirim."	4.24	1.046	0.692
10. "Farklı sürücülerden sabit diske dosya aktarabilirim."	4.50	0.863	0.682
11. "İhtiyacım olmayan dosyaları bilgisayardan temizleyebilirim."	4.84	0.454	0.427
12. "Yazıcıyı sürücüsünü bilgisayarıma tanıtabilir ve çıktı alabilirim."	4.74	0.621	0.616
13. "Tarayıcıyı kullanarak resim ve dosya tarayabilirim."	4.51	0.893	0.544
14. "İnternette arama motorlarını kullanarak doğru bilgiye ulaşabilirim."	4.90	0.350	0.299
15. "İnternette dosya ve görsel indirebilirim."	4.90	0.393	0.419
16. "E-posta'ya dosya ekleyerek gönderebilirim."	4.87	0.427	0.465
17. "Gerçekleştireceğim uygulamanın amacına göre hangi uygulama yazılımını kullanacağımı bilirim. (word, excel, access, powerpoint vb.)"	4.67	0.692	0.667
18. "Bir kelime işlem programını (Word vb.) kullanarak dersime ait	4.73	0.647	0.684

çalışma kağıtları hazırlayabilirim. (Matematik, Türkçe, Fen vb.)"			
19. "Bir kelime işlem programını (Word vb.) kullanarak günlük plan hazırlayabilirim."	4.77	0.621	0.655
20. "Bir kelime işlem programını kullanarak (Word vb.) ihtiyacıma uygun tablo ekleyebilirim."	4.70	0.689	0.703
21. "Bir kelime işlem programında metin üzerinde düzenleme (kesme, kopyalama, yapıştırma) yapabilirim."	4.81	0.534	0.588
22. "Bir kelime işlem programında (Word vb.) belge üzerine eklenen nesneleri (metin,resim,tablo vb.) hizalayabilirim."	4.69	0.682	0.690
23. "Bir kelime işlem programında (Word vb.) numaralı ve madde işaretli listeler oluşturabilirim."	4.70	0.682	0.654
24. "Bir hesap tablosu programını (Excel vb.) kullanarak yıllık plan hazırlayabilirim."	4.29	1.020	0.660
25. "Bir hesap tablosu programını (Excel vb.) kullanarak öğrenci istatistiksel verileri üzerinde çalışabilirim."	4.30	0.986	0.710
26. "Bir hesap tablosu programını (Excel vb.) kullanarak öğrencilerin bilgilerini belirli kriterlere göre sıralayabilirim."	4.14	1.059	0.656
27. "Bir hesap tablosu programının (Excel vb.) kullanarak" öğrenci başarı grafiğini çıkartabilirim."	4.77	0.613	0.267
28. "Bilgisayar kullanarak araştırma tabanlı eğitsel etkinlikler düzenleyebilirim. "	4.71	0.675	0.303
29. "İş birlikçi öğrenme kapsamında gruplara yönelik aktivitelerden destelemek için bilgi teknolojisi kaynaklarını kullanırım"	4.83	0.501	0.245
30. "Öğrencilere ders dışında gerçekleştirilecek bilgi teknolojileri tabanlı projeler veririm."	4.71	0.655	0.306
31. "Öğrencilerin seviyeleri bireysel öğrenme özellikleri dikkate alınarak uygun eğitsel yazılımı seçebilirim."	4.72	0.653	0.284
32. "Öğrencilerin derste kullanabilecekleri web sitelerini bulabilirim"	4.26	1.035	0.313
33. "Bilgi teknolojileri tabanlı eğitsel etkinliklerin etkinliklerin planlanmasında farklı öğretmenlerle işbirliği işbirlikçi çalışma yapabilirim"	4.28	1.003	0.368
34. "Dersin amaçları ile bilgi teknolojileri amaçlarını eşleştirebilirim."	4.13	1.054	0.352

Temel teknoloji kullanım yeterlilik ölçeği uygulaması sonrasında katılımcılardan toplanan veriler doğrultusunda, ölçek maddelerinin aritmetik ortalamalarının 4.13 ile 4.91 arasında, madde toplam puan korelasyon değerlerinin ise 0.245 ile 0.703 arasında olduğu Tablo 1'de görülmektedir. Madde toplam puan korelasyonu için Büyüköztürk (2007) 0.30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi ayırt ettiğini söylemektedir. Ölçeğe ilişki alt boyutlar;

- Temel Bilgiler (5-23)
- Teknoloji Temelli Eğitsel Etkinlikler (28-34)
- Hesap Tablosuna Dayalı Sınıf Yönetimi (24-27)
- Sistem Bilgisi (1-4) ölçek alt boyutlarına puan vermektedir.

3.1.6. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS (v.22) Jamovi (v 2.0) istatistik paket programları kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla parametrik testler için gerekli varsayımlar test edilmiştir. Çalışma kapsamında toplanan verilerin, kontrol edilmesi ve ön inceleme analizleri sonrasında kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri ve faktör yapıları analiz edilmiştir.

Öğretmenlere uygulanan iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliliği ölçek veri setlerine, Kolmogorov-Smirnov normallik test uygulanmış, ölçek toplam puanlarının normal dağılıp dağılmadığı analiz edilmiştir. İş becerikliliği ölçeğinde verilerin normal dağıldığı ($p>0,05$) görülmüş ve veri setine parametrik testler uygulanmıştır. Temel teknoloji kullanım yeterlilik ölçeğinin ise normal dağılım göstermediği görülmüş ve bu ölçeğe çarpıklık ve basıklık testleri uygulanmıştır. Bu testler sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu aralık içindeki veri setlerinin normal dağılımdan önemli ölçüde sapmadığı kabul edilmektedir (Mudholkar & Srivastava, 1995). Bu durumda iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterlilik ölçeklerine, iki bağımsız grubun karşılaştırıldığı analizler için t-testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırıldığı testler içinse ANOVA testi uygulanmıştır.

Katılımcıların iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliliği davranışlarının cinsiyet ve eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla t-testi uygulanmıştır. Elden edilen istatistiksel farkların etki büyüklüğünün yorumlanmasında Cohen's d değeri raporlanmıştır. Etki büyüklüğünün hesaplanmasında Cohen tarafından geliştirilen hesaplama göre; d değerinin 0,2'den küçük olduğu hesaplamalarda etkinin zayıf, 0,5 olduğunda orta ve 0,8'den büyük olduğu durumlarda ise etkinin kuvvetli olduğu söylenebilir (Kılıç, 2014).

Katılımcıların iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliliği düzeylerini kıdem, branş, yaş grupları kategorinde ikiden fazla grup olduğundan ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan ANOVA testlerinde varyans homojenliğine bakmak için Levene's testinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda istatistiksel verilerin anlamlı olması durumunda ($p<0,05$) farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey Post Hoc testi yapılmıştır.

İş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliliği arasında ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla Korelasyon analizi yapılmıştır. İki bağımlı değişken arasında doğrusal bir

ilişkinin olup olmadığını, eğer ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve miktarının ne olduğunu belirlemek amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının yorumlanabilmesi için p değerinin 0,05'den küçük olması gerekmektedir. Korelasyon katsayısı (r) yorumu; $r < 0,2$ ise çok zayıf ilişki ya da ilişki yok, 0,2-0,4 arasında zayıf korelasyon, 0,4-0,6 arasında orta düzeyde ilişki, 0,6-0,8 arasında yüksek ilişki ve $r > 0,8$ ise çok yüksek ilişki olduğu yorumu yapılabilir (Kul, 2014).

Yapılan tüm analizler %95 güven aralığı ve 0,05 anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir.

3.2. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde demografik özelliklere ilişkin bulgular, iş becerikliliği verilerine ilişkin bulgular ve temel teknoloji kullanım yeterliğine ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcının	Seçenekler	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	222	53,5
	Erkek	193	46,5
Eğitim Durumu	Lisans	343	82,5
	Y.Lisans	73	17,5
Yaş	18-25	21	5,0
	26-30	104	25,0
	31-35	159	38,2
	36-40	87	20,9
	41-45	32	7,7
	46 ve üstü	13	3,1
Kıdem	1-3 yıl	53	12,7
	4-7 yıl	115	27,6
	8-10 yıl	90	21,6
	10 yıldan fazla	158	38,0
Branş	Beden Eğitimi	22	5,3
	Bilişim Teknolojileri	78	18,8
	Fen Bilgisi	25	6
	İngilizce	22	5,3
	Matematik	43	10,3
	Okul Öncesi	41	9,9
	PDR	23	5,5
	Sosyal Bilgiler	17	4,1
	Sınıf Öğretmenliği	65	15,6
	Türkçe	37	8,9
	Diğer	43	10,3

Tablo 3'ten görüldüğü üzere, araştırmaya toplam 415 kişi katılmış olup, bunların 193 (%46,5)'ü erkek, 222 (% 53,5)'si de kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; % 82,5' inin lisans, % 17,5'inin ise yüksek lisans derecesine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (% 82.5) lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında; % 5'inin 18-25 yaş aralığında, %25'inin 26-30 yaş aralığında, % 38,2'sinin 31-35 yaş aralığında, % 20,9'unun 36-40 yaş aralığında, % 7,7'sinin 41-45 yaş aralığında ve % 3,1'inin 46 ve üstünde olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların kıdem durumları incelendiğinde; %12,7'sinin 1-3 yıl, % 27,6'sının 4-7 yıl, %21,6'sının 8-10 yıl, % 38'inin 10 yıldan fazla kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %5.3'ünün Beden Eğitimi, %18.8'inin Bilişim Teknolojileri, %6'sının Fen Bilgisi, %10.3'ünü Matematik, %9.9'unu Okul Öncesi, %5.5'ini Psikolojik Danışman ve Rehberlik, %4.1'ini Sosyal Bilgiler, %15.6'sını Sınıf, %8.9'unu Türkçe, %5.3'ünü İngilizce ve %10.3'ünü ise diğer öğretmenler oluşturmaktadır.

3.2.1.Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından iş becerikliliği davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla geliştirilen “**H_{1a}**: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” hipotezi bağımsız örneklem t-testi analizi ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 5: Cinsiyete Göre Öğretmenlerin İş Becerikliliğinin İncelenmesi

	t	Sd	p	Fark	SH	d
İş Becerikliliği	-2.08	405	0.039	-1.94	0.937	-0.206

Tablo 5'te görüldüğü gibi, katılımcıların iş becerikliliği davranışlarının, cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre ($t=-2,08$ ve $p<0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Cohen's d) değerine bakıldığında(-0.206) iş becerikliliği davranışında cinsiyet değişkeninin düşük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.. Dolayısıyla “**H_{1a}**: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6: Cinsiyete Göre Öğretmenlerin İş Becerikliliği Betimsel İstatistikleri

	Cinsiyet	N	AO	Medyan	SS	SH
İş Becerikliliği	Erkek	191	3.83	81.0	9.47	0.686
	Kadın	216	3.93	83.0	9.39	0.639

Tablo 6'dan görüldüğü üzere, kadınların iş becerikliliği davranışı puanları ortalamasının (AO: 3,93), erkeklerin iş becerikliliği davranışı ortalamasından (AO: 3,83) yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri bakımından iş becerikliliği davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla geliştirilen “**H_{1b}**: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezine bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 7: Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlerin İş Becerikliliğinin İncelenmesi

t-Testi	t	Sd	p	Fark	SH	d
İş Becerikliliği	-2.04	406	0.042	-2.50	1.22	-0.26

Tablo 7’den görüldüğü üzere, katılımcıların iş becerikliliği davranışının eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre ($t=-2,04$ ve $p=0,042<0.05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Cohen’s d) değerine bakıldığında (-0.26) iş becerikliliği davranışında eğitim durumunun düşük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “**H_{1b}**: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Öğretmenlerin İş Becerikliliği Betimsel İstatistikleri

	Eğitim Durumu	N	AO	Medyan	SS	SH
İş Becerikliliği	Lisans	336	3.86	82.0	9.30	0.507
	Yüksek Lisans	72	3.98	84.0	9.98	1.18

Tablo 8’den görüldüğü üzere, yüksek lisans mezunu katılımcıların iş becerikliliği davranışı puanları ortalamasının (AO: 3,86), lisans mezunu bireylerin iş becerikliliği davranışı ortalamasından (AO: 3,98) yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların iş becerikliliği davranışlarının yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla geliştirilen “**H_{1c}**: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezine ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 9: Yaş Gruplarına Göre Öğretmenlerin İş Becerikliliğinin İncelenmesi

ANOVA				
	F	sd1	sd2	p
İş Becerikliliği	1.31	5	63.7	0.269

Tablo 9’den görüldüğü üzere, iş becerikliliği davranışının yaş değişkinine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F=1,31 ve p= 0,269>0,05). Dolayısıyla “**H_{1c}**: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10: İş Becerikliliği Davranışının Yaş Gruplarına Göre Ortalamaları

	Yaş	N	AO	SS	SH
İş Becerikliliği	18-25	21	4.04	7.83	1.709
	26-30	101	3.90	9.58	0.953
	31-35	157	3.83	9.01	0.719
	36-40	86	3.91	10.08	1.087
	41-45	32	3.88	9.34	1.652
	46 ve üstü	11	3.89	12.20	3.677

Tablo 10’den görüldüğü üzere, 18-25 yaş grubundaki katılımcıların iş becerikliliği davranışları ortalamasının (AO: 4,04) diğer yaş grubundaki katılımcıların ortalama puanlarından yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. 31-35 yaş aralığındaki katılımcıların iş becerikliliği davranışları ortalamasının (AO: 3,83) ise diğer yaş grupları ortalama puanlar arasında en düşüğü olarak dikkat çekmektedir.

Katılımcıların iş becerikliliği davranışlarının branşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla geliştirilen “**H_{1d}**: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı branşlarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezine ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: İş Becerikliliği Davranışının Branş Değişkinine Göre Karşılaştırılması

ANOVA				
	F	sd1	sd2	p
İş Becerikliliği	1.91	14	393	0.024

Tablo 11’den görüldüğü üzere, iş becerikliliği gösterme davranışının branş değişkinine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (F=1,91 ve p=0,024). Dolayısıyla “**H_{1d}**: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı branşlarına göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12: İş Becerikliliği Davranışının Branşlara Göre Ortalamaları

	Branş	N	AO	SS	SH
İş Becerikliliği	Bilişim Teknolojileri	78	3.86	9.53	1.08
	Beden Eğitimi	20	4.04	8.56	1.91
	Fen Bilgisi	25	3.80	9.29	1.86
	Matematik	43	3.72	8.81	1.34
	Okul Öncesi	39	4.06	9.86	1.58
	Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmen	23	3.90	9.66	2.01
	Sosyal Bilgiler	17	3.69	10.23	2.48
	Sınıf Öğretmenliği	65	3.93	9.28	1.15
	Türkçe	36	3.90	8.92	1.49
	İngilizce	22	3.92	8.45	1.80
	Diğer	40	3.88	9.81	1.55

Tablo 12’den görüldüğü üzere, iş becerikliliği davranışı puan ortalamaları en yüksek olan branşlar; Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (AO: 86,5) ve Beden Eğitimi (AO: 85) olurken, iş becerikliliği davranışı ortalamaları en düşük olan branşlar ise; Müzik (AO: 75,6) ve Sosyal Bilgiler (AO:77,6) olarak tespit edilmiştir.

Yapılan ANOVA testi sonucunda iş becerikliliği davranışının branşlar arasında farklılaştığı sonucu ortaya çıkmış ve hangi gruplar arasında farklılaşma olduğunu görebilmek için Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 13: İş Becerikliliği Davranışı Branşlar Arasındaki Farklılıklar

Tukey Post-Hoc Test – İş Becerikliliği												
		BT	BE	Fen	Mat	OÖ	PDR	SB	SÖ	Türk	İng	Diğer
BT	Fark	—	-3.86	1.30	2.84	-4.218	-0.815	3.494	-1.551	-0.7479	-1.404	-0.334
BE	Fark		—	5.16	6.70	-0.359	3.043	7.353	2.308	3.1111	2.455	3.525
Fen	Fark			—	1.54	-5.519	-2.117	2.193	-2.852	-2.0489	-2.705	-1.635
Mat	Fark				—	-7.057 *	-3.654	0.655	-4.390	-3.5866	-4.243	-3.173
OÖ	Fark					—	3.402	7.712	2.667	3.4701	2.814	3.884
PDR	Fark						—	4.309	-0.736	0.0676	-0.589	0.482
SB	Fark							—	-5.045	-4.2418	-4.898	-3.828
SÖ	Fark								—	0.8034	0.147	1.217
Türk	Fark									—	-0.657	0.414
İng	Fark										—	1.070
Diğer	Fark											—
Not: * p < .05												

(BT: Bilişim Teknolojileri, BE: Beden Eğitimi, OÖ: Okul Öncesi, PDR: Psikolojik Danışma ve Rehberlik, SB: Sosyal Bilgiler, SÖ: Sınıf Öğretmenliği, İng: İngilizce)

Tablo 13’den görüldüğü üzere kurulan hipotezin kabul edilmesinin ardından hangi gruplar arasında farklılaşma olduğunu anlamak için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre Okul Öncesi ile Matematik (Ortalama Fark: -7,057) istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmüştür.

Katılımcıların iş becerikliliği davranışlarının kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla geliştirilen “ H_{1e} : Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezine Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 14: İş Becerikliliği Davranışının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

ANOVA	F	sd1	sd2	p
İş Becerikliliği	2.95	3	404	0.033

Tablo 14’de görüldüğü gibi, iş becerikliliği davranışının kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=2,95$ ve $p=0,033<0,05$). Dolayısıyla

“H_{1e}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 15: İş Becerikliliği Davranışının Kıdem Değişkinine Göre Ortalamaları

	Kıdem	N	AO	SS	SH
İş Becerikliliği	1-3 yıl	51	4.06	8.39	1.174
	4-7 yıl	112	3.84	9.50	0.897
	8-10 yıl	89	3.87	9.31	0.987
	10 yıldan fazla	156	3.87	9.66	0.773

Tablo 15’de görüldüğü gibi, iş becerikliliği davranışının ortalamaları, 1-3 yıl kıdeme sahip olan katılımcılarda (AO: 4,06) yüksek iken, 4-7 yıl kıdeme sahip katılımcılarda (AO: 3,84) düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 16: Gruplar Arasında Farklılığı Gösteren Tukey Testi

Tukey Testi – İş Becerikliliği		1-3 yıl	4-7 yıl	8-10 yıl	10 yıldan fazla
1-3 yıl	Fark	—	4.507 *	3.971	3.91 *
4-7 yıl	Fark		—	-0.5355	0.598
8-10 yıl	Fark			—	0.0620
10 yıldan fazla	Fark				—
Not: p < .05*					

Tablo 16’da görüldüğü gibi, ANOVA testi sonucuna göre, gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; kıdemi 1-3 yıl olan katılımcıların iş becerikliliği puanları ortalaması, 4-7 yıl kıdeme sahip olan çalışanlara ve kıdemi 10 yıldan fazla olan çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından temel teknoloji kullanım yeterliğinin farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla geliştirilen “H_{2a}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” hipotezine bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği Faktörlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	t	Sd	p	Fark	SH	d
Temel Teknoloji	4.55	378	< .001	6.63	1.46	0.468

Tablo 17’de görüldüğü üzere, katılımcıların temel teknoloji kullanım yeterliğinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre ($t=4,55$ ve $p<0,001$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Etki büyüklüğü (Cohen’s d) değerine bakıldığında ($d=0.468$) cinsiyet değişkeninin teknoloji kullanım yeterliliği ölçeğine düşük düzeyde bir etkisi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “**H_{2a}**: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği cinsiyete göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 18: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Cinsiyet Değişkinine Göre Ortalamaları

	Cinsiyet	N	AO	Medyan	SS	SH
Temel Teknoloji	Erkek	180	4.67	164	14.0	1.05
	Kadın	200	4.47	155	14.3	1.01

Tablo 18’de görüldüğü gibi, erkeklerin temel teknoloji kullanım yeterliği ortalamalarının (AO: 4.67), kadınların ortalamalarından (AO: 4.47) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyleri bakımından temel teknoloji kullanım yeterliğinin farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla geliştirilen “**H_{2b}**: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.” hipotezine bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo 19: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Bağımsız Örneklem t-Testi						
	t	sd	p	Fark	SH	d
Temel Teknoloji	8114	379	0.001	-4.00	1.91	0.246

Tablo 19’den görüldüğü üzere, katılımcıların temel teknoloji kullanım yeterliğinin eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=$

3,11 ve $p<0,005$). Etki büyüklüğü (Cohen's d) değerine bakıldığında, eğitim düzeyinin teknoloji kullanımı bağımlı değişkini üzerinde düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla “**H_{2b}**: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 20: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Ortalamaları

	Grup	N	AO	Medyan	SS	SH
Temel Teknoloji	Lisans	312	4.52	158	14.9	0.84
	Yüksek Lisans	69	4.70	164	11.8	1.42

Tablo 20’de görüldüğü üzere, yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamalarının (AO: 4,70), lisans mezunu katılımcıların ortalamalarından (AO: 4,52) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların temel teknoloji kullanım yeterliğinin yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla geliştirilen “**H_{2c}**: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezine ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

ANOVA				
	F	sd1	sd2	p
Temel Teknoloji	3.56	5	375	0.004

Tablo 21’den görüldüğü üzere, temel teknoloji kullanım yeterliğinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=3,97$ ve $p= 0,002$). Dolayısıyla “**H_{2c}**: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği yaşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 22: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Yaş Değişkinine Göre Ortalamaları

	Yaş	N	AO	SS	SH
Temel Teknoloji	18-25	18	4.67	12.2	2.87
	26-30	91	4.52	13.2	1.39
	31-35	149	4.64	12.9	1.06
	36-40	81	4.55	16.0	1.78
	41-45	29	4.38	18.8	3.49
	46 ve üstü	13	4.29	16.2	4.50

Tablo 25’den görüldüğü üzere, 18-25 yaş grubundaki katılımcıların temel teknoloji kullanım yeterliği ortalamasının (AO: 4.67) yüksek, 46 ve üzeri yaş grubundaki katılımcıların ortalamasının (AO: 4.29) ise düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 23: Gruplar Arasında Farklılaştığını Gösteren Tukey Testi

Tukey Testi – Temel Teknoloji							
		18-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46 ve üstü
18-25	Fark	—	3.53	0.875	3.118	9.09	12.95
26-30	Fark		—	-2.65	-0.40	5.56	9.42
31-35	Fark			—	2.244	8.21 *	12.07 *
36-40	Fark				—	5.97	9.83
46 ve üstü	Fark						—
Not: * p < .05							

Tablo 23’de görüldüğü üzere, ANOVA testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre; 31-35 yaş aralığındaki katılımcıların temel teknoloji kullanım yeterliği puanları ortalaması 41-45 yaş aralığındaki çalışanlar ile 46 ve üzeri yaşa sahip katılımcıların temel teknoloji kullanım yeterliği puanları ortalamalarından anlamlı derecede farklılık olduğu görülmüştür.

Katılımcıların temel teknoloji kullanım yeterliğinin branşlara göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla oluşturulan “**H_{2a}**: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği branşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezine ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Branş Değişkinine Göre Karşılaştırılması

ANOVA				
	F	sd1	sd2	p
Temel Teknoloji	6.49	14	374	< .001

Tablo 24’te görüldüğü üzere, temel teknoloji kullanım yeterliğinin branş değişkinine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (F=6,49 ve p=<0,01). Dolayısıyla “H_{2d}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği branşa göre farklılaşmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 25: Farklılıkları Gösteren Tukey Testi

Tukey Post-Hoc Test – Temel Teknoloji													
		BT	BE	Fen	Mat	OÖ	PDR	SB	SÖ	Türk	İng	Diğer	
BT	Fark	—	21.6 ***	15.74 ***	15.364 ***	18.71 ***	11.58 *	7.53	13.39 ***	13.965 ***	9.82	18.339 ***	
BE	Fark	-21.6 ***	—	-5.83	-6.207	-2.86	-9.99	-14.04	-8.18	-7.606	-11.75	-3.232	
Fen	Fark			—	-0.373	2.98	-4.16	-8.20	-2.35	-1.772	-5.92	2.602	
Mat	Fark				—	3.35	-3.78	-7.83	-1.97	-1.399	-5.55	2.975	
OÖ	Fark					—	-7.13	-11.18	-5.32	-4.748	-8.89	-0.374	
PDR	Fark						—	-4.05	1.81	2.385	-1.76	6.760	
SB	Fark							—	5.86	6.433	2.29	10.807	
SÖ	Fark								—	0.576	-3.57	4.950	
Türk	Fark									—	-4.15	4.374	
İng	Fark										—	8.521	
Diğer	Fark											—	
Not: * p < .05													

Not: * p < .05

(BT: Bilişim Teknolojileri, BE: Beden Eğitimi, OÖ: Okul Öncesi, PDR: Psikolojik Danışma ve Rehberlik, SB: Sosyal Bilgiler, SÖ: Sınıf Öğretmenliği, İng: İngilizce)

Kurulan hipotezin istatistiksel açıdan anlamlı çıkmasının ardından farklılıkları belirlemek amacıyla yapılan Tukey testine göre; BT ile BE (21,6), BT ile Fen (15,74), BT ile Mat (15,36), BT ile OÖ (18,71), BT ile PDR (11,58), BT ile SÖ (13,39), BT ile Türk (13,96), BT ile Diğer (18,33) farklılık olduğu Tablo 28’ de görülmektedir.

Tablo 26: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Branş Değişkinine Göre Ortalamaları

	Branş	N	AO	SS	SH
Temel Teknoloji	Beden Eğitimi	22	4.29	20.83	4.441
	Bilişim Teknolojileri	72	4.91	4.59	0.540
	Fen Bilgisi	23	4.47	13.64	2.844
	İngilizce	21	4.64	12.32	2.252
	Matematik	40	4.47	11.62	1.838
	Okul Öncesi	34	4.38	15.69	2.691
	Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmen	21	4.58	8.55	1.867
	Sosyal Bilgiler	14	4.70	8.77	2.344
	Sınıf Öğretmenliği	61	4.52	14.56	1.865
	Türkçe	33	4.50	12.11	2.107
	Diğer	40	4.38	17.74	2.806

Tablo 26’da görüldüğü üzere, temel teknoloji kullanım yeterliği ortalaması en yüksek olan branş Bilişim Teknolojileri (AO: 4.91) olurken, en düşük branş ise Beden Eğitimi Öğretmenliği (AO: 4.29) olmuştur.

Katılımcıların temel teknoloji kullanım yeterliğinin kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla geliştirilen “**H_{2e}**: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.” Hipotezine ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 27: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Kıdem Değişkinine Göre Karşılaştırılması

ANOVA				
	F	sd1	sd2	p
Temel Teknoloji	0.335	3	377	0.800

Tablo 30’da görüldüğü üzere, temel teknoloji kullanım yeterliğinin kıdem bağımsız değişkinine göre fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda ($F=0,903$ ve $p=0,440>0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla “**H_{2e}**: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği kıdeme göre farklılaşmaktadır.” hipotezi reddedilmiştir.

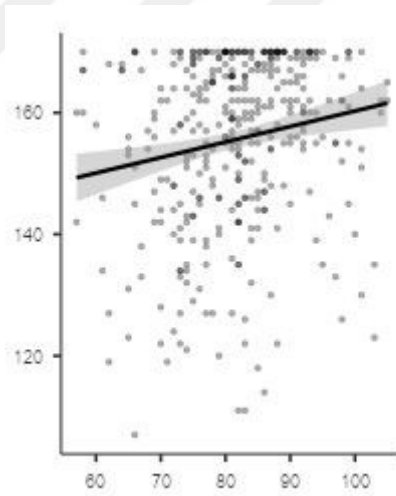
Tablo 28: Temel Teknoloji Kullanım Yeterliğinin Kıdem Değişkinine Göre Ortalamaları

	Kıdem	N	AO	SS	SH
Temel Teknoloji	1-3 yıl	47	4.52	14.8	2.15
	4-7 yıl	104	4.58	12.5	1.23
	8-10 yıl	81	4.52	13.1	1.45
	10 yıldan fazla	149	4.58	15.7	1.29

Tablo 28’de görüldüğü üzere, temel teknoloji kullanım yeterliği ortalamaları 4-7 kıdeme (4.58) yıla ait katılımcılarda yüksek iken, 1-3 (4.52) yıla ait katılımcılarda ise düşüktür.

Katılımcıların iş becerikliliği davranışları ile temel teknoloji kullanım yeterlilikleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için hazırlanan “**H₃**: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasında ilişki vardır.” hipotezine yapılan saçılma diyagramı Tablo 29’de gösterilmiştir.

Tablo 29: İş Becerikliliği ile Temel Teknoloji Kullanım Yeterliği Saçılma Diyagramı



Tablo 29'den görüldüğü üzere, iş becerikliliği ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanımı arasında saçılma diyagramında 0,172 pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon olduğu görülmüştür.

3.2.2. Ölçek Alt Boyut Analizleri

Araştırmada kullanılan iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliliği ölçeklerine ait alt boyutlar arasındaki istatistiksel analizler, iki bağımsız değişken için t-testi, ikiden fazla

bağımsız değişkenler için ANOVA testi ile yapılmıştır. İş becerikliliği anketi dört ana boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; yapısal iş kaynaklarını azaltma, engelleyici iş gereklerini azaltma, sosyal iş gerekliliklerini artırma ve zorlayıcı iş gereklerini artırma boyutlarıdır.

Temel teknoloji kullanım yeterlilik ölçeği de kendi içerisinde dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; temel bilgiler, teknoloji tabanlı eğitsel etkinlikler, hesap tablosuna dayalı sınıf yönetimi ve sistem bilgisidir. Bu boyutlara ait istatistiki veriler aşağıda verilmektedir.

Tablo 30: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	Kişi	AO	SS	t	p
YİKA	Kadın	221	4,6	2,09	-2,10	0,036
	Erkek	191	4,5	2,15		
EİGA	Kadın	221	3,73	4,19	-2,10	0,037
	Erkek	192	3,60	4,31		
SİGA	Kadın	221	3,48	4,40	-1,49	0,154
	Erkek	192	3,36	4,29		
ZİGA	Kadın	221	3,94	3,54	-1,43	0,792
	Erkek	192	3,96	3,59		

Tablo 30’da görüldüğü üzere, yapısal iş kaynaklarını azaltma alt boyutunun cinsiyet bağımsız değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda gruplar arasında istatistiki bir fark bulunmuştur($t=-2,10$ ve $p<0,05$). Yapılan analiz sonucunda yapısal iş kaynaklarını azaltma alt boyutunun cinsiyete bağlı ortalamalarının kadınlarla (4,6), erkeklerde ise (4,5) olduğu tabloda görülmektedir. Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma alt boyutunun cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur($t=-2,10$ ve $p<0,05$). Analiz sonucunda engelleyici iş gerekliliklerini azaltma alt boyutunun ortalamaları kadınlarda (3,73) iken erkeklerde ise (3,60) olarak tabloda görülmektedir. Sosyal iş gerekliliklerini artırma($t=-1,49$ ve $p>0,05$) ve zorlayıcı iş gereklerini artırma($t=-1,43$ ve $p<0,05$) boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç elde edilememiştir.

Tablo 31: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	Kişi	AO	SS	t	p
YİKA	Lisans	341	4,54	2,12	-0,32	0,749
	Y. Lisans	73	4,56	2,16		
EİGA	Lisans	341	3,63	4,19	-0,80	0,072
	Y. Lisans	73	3,8	4,50		
SİGA	Lisans	341	3,4	4,32	-1,42	0,155
	Y. Lisans	73	3,6	4,47		
ZİGA	Lisans	341	3,92	3,51	-1,43	0,063
	Y. Lisans	73	4,1	3,72		

Tablo 31 incelendiğinde iş becerikliliği alt boyutlarının eğitim durumuna göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına göre, yapısal iş kaynaklarını azaltma($t=0,32$ ve $p>0,05$), engelleyici iş gerekliliklerini azaltma($t=-0,80$ ve $p>0,050$), sosyal iş gerekliliklerini artırma($t=-1,42$ ve $p>0,05$), zorlayıcı iş gereklerini artırma($t=-1,43$ ve $p>0,05$) boyutlarında istatistiki anlamda anlamlı bir sonuç bulunamamıştır.

Tablo 32: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	Kişi	AO	SS	F	p
YİKA	18-25	21	4,66	1,623	1,569	0,179
	26-30	103	4,54	2,163		
	31-35	159	4,52	2,059		
	36-40	87	4,6	2,300		
	41-45	32	4,54	2,416		
	46 ve üstü	12	4,66	0,866		
EİGA	18-25	21	3,86	3,300	0,784	0,565
	26-30	103	3,51	4,256		
	31-35	159	3,63	4,112		
	36-40	87	3,71	4,548		
	41-45	32	3,6	4,779		
	46 ve üstü	12	3,58	4,332		
SİGA	18-25	21	3,68	4,296	2,092	0,077
	26-30	103	3,6	4,181		
	31-35	159	3,28	4,393		
	36-40	87	3,4	4,271		
	41-45	32	3,52	4,030		
	46 ve üstü	12	3,36	5,464		
ZİGA	18-25	21	4	2,747	0,196	0,963
	26-30	103	3,9	3,723		
	31-35	159	3,96	3,523		
	36-40	87	4	3,492		
	41-45	32	3,94	3,937		
	46 ve üstü	12	4,04	3,762		

Tablo 32 incelendiğinde iş becerikliliği alt boyutlarının yaş grubu bağımsız değişkinine göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre, yapısal iş kaynaklarını azaltma ($F=1,569$ ve $p>0,05$), engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ($F=0,784$ ve $p>0,05$), sosyal iş gerekliliklerini artırma ($F=2,092$ ve $p>0,05$), zorlayıcı iş gereklerini artırma ($F=0,196$ ve $p>0,05$) boyutlarında istatistiki anlamda anlamlı bir sonuç bulunamamıştır.

Tablo 33: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Kıdeme Göre Karşılaştırılması

	Kıdem	Kişi	AO	SS	F	p
YİKA	1-3 yıl	53	4,6	2,02	1,06	0,369
	4-7 yıl	114	4,5	2,17		
	8-10 yıl	89	4,54	1,93		
	10 yıldan fazla	158	4,58	2,23		
EİGA	1-3 yıl	53	3,81	3,57	1,17	0,323
	4-7 yıl	114	3,65	4,31		
	8-10 yıl	89	3,66	4,45		
	10 yıldan fazla	158	3,61	4,32		
SİGA	1-3 yıl	53	3,82	4,02	5,01	0,002
	4-7 yıl	114	3,46	4,17		
	8-10 yıl	89	3,32	4,55		
	10 yıldan fazla	158	3,34	4,32		
ZİGA	1-3 yıl	53	4,1	2,80	2,46	0,064
	4-7 yıl	114	3,82	3,55		
	8-10 yıl	89	4	3,96		
	10 yıldan fazla	158	3,98	3,50		

Tablo 33 incelendiğinde iş becerikliliği alt boyutlarının kıdem bağımsız değişkinine göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre, yapısal iş kaynaklarını azaltma ($F=1,06$ ve $p>0,05$), engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ($F=1,17$ ve $p>0,05$), zorlayıcı iş gereklerini artırma ($F=2,46$ ve $p>0,05$) boyutlarında istatistiki anlamda anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Ancak sosyal iş gerekliliklerini artırma boyutunda ($F=5,01$ ve $p<0,05$) istatistiki açıdan manidar bir fark bulunmuştur.

Tablo 34: İş Becerikliliği Alt Boyutlarının Branşa Göre Karşılaştırılması

	Branş	Kişi	AO	SS	F	p
YİKA	Bilişim Teknolojileri	78	2,48	22,3	3,45	<0,001
	Beden Eğitimi	22	1,13	24,0		
	Fen Bilgisi	25	1,72	23,0		
	Matematik	43	1,97	22,3		
	Okul Öncesi	40	1,47	23,5		
	PDR	23	2,10	23,0		
	Sosyal Bilgiler	17	2,39	22,2		
	Sınıf Öğretmenliği	65	2,27	22,8		

	Türkçe	37	1,93	22,9		
	İngilizce	22	1,94	22,6		
	Diğer	42	2,36	22,6		
EİGA	Bilişim Teknolojileri	78	3,92	22,5	1,18	0,311
	Beden Eğitimi	22	4,60	21,4		
	Fen Bilgisi	25	4,68	20,8		
	Matematik	43	3,57	22,4		
	Okul Öncesi	40	4,54	22,0		
	PDR	23	4,78	22,5		
	Sosyal Bilgiler	17	3,58	19,9		
	Sınıf Öğretmenliği	65	4,48	21,7		
	Türkçe	37	4,46	21,9		
	İngilizce	22	3,61	23,0		
	Diğer	42	4,47	22,6		
SİGA	Bilişim Teknolojileri	78	3,87	16,8	2,42	0,012
	Beden Eğitimi	22	4,50	18,0		
	Fen Bilgisi	25	4,24	16,5		
	Matematik	43	4,31	15,4		
	Okul Öncesi	40	4,37	18,9		
	PDR	23	4,69	17,2		
	Sosyal Bilgiler	17	5,12	15,9		
	Sınıf Öğretmenliği	65	4,19	18,3		
	Türkçe	37	3,97	17,8		
	İngilizce	22	4,05	16,1		
	Diğer	42	4,61	16,4		
ZİGA	Bilişim Teknolojileri	78	3,55	19,6	1,69	0,089
	Beden Eğitimi	22	3,56	20,8		
	Fen Bilgisi	25	3,97	19,5		
	Matematik	43	4,16	18,3		
	Okul Öncesi	40	3,12	21,1		
	PDR	23	2,88	19,3		
	Sosyal Bilgiler	17	4,00	19,6		
	Sınıf Öğretmenliği	65	3,08	19,8		
	Türkçe	37	3,39	19,7		
	İngilizce	22	3,30	20,8		
	Diğer	42	3,78	19,8		

Tablo 34 incelendiğinde iş becerikliliği alt boyutlarının branş bağımsız değişkinine göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için yapılan ANOVA analiz sonuçlarına göre, yapısal iş kaynaklarını azaltma ($F=3,45$ ve $p<0,001$) ve sosyal iş gerekliliklerini artırma ($F=2,42$ ve $p<0,05$) alt boyutlarında istatistiksel açıdan manidar bir fark bulunurken, engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ($F=1,18$ ve $p>0,05$) ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ($F=1,69$ ve $p>0,05$) boyutlarında istatistiksel bir fark bulunamamıştır.

Tablo 35: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkinine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	Kişi	AO	SS	t	p
TB	Kadın	192	108,6	11,13	3,69	<0,001
	Erkek	221	112,6	10,58		
TTEE	Kadın	192	31,1	4,63	2,48	0,014
	Erkek	221	32,2	4,44		
HTDSY	Kadın	192	17,0	2,98	4,25	<0,001
	Erkek	221	18,2	2,79		
SB	Kadın	192	15,8	3,84	5,50	<0,001
	Erkek	221	17,8	3,24		

Tablo 35 incelendiğinde temel teknoloji kullanım yeterlilik düzeyi ölçeği alt boyutlarının cinsiyet değişkinine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre; temel beceriler ($t=3,69$ ve $p<0,05$), teknoloji tabanlı eğitsel etkinlikler ($t=2,48$ ve $p<0,05$), hesap tablosuna dayalı sınıf yönetimi ($t=4,25$ ve $p<0,05$) ve sistem bilgisi ($t=5,50$ ve $p<0,05$) alt boyutlarının tamamında istatistiksel açıdan manidar bir fark bulunmuştur.

Tablo 36: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkinine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	Kişi	AO	SS	t	p
TB	Lisans	341	109,7	11,38	-3,19	0,002
	Y. Lisans	73	114,2	8,45		
TTEE	Lisans	341	31,5	4,69	-1,26	0,210
	Y. Lisans	73	32,2	3,93		
HTDSY	Lisans	341	17,4	2,98	-2,37	0,018
	Y. Lisans	73	18,3	2,72		
SB	Lisans	341	16,4	3,82	-3,47	<0,001
	Y. Lisans	73	18,1	2,83		

Tablo 36 incelendiğinde temel teknoloji kullanım yeterlilik düzeyi ölçeği alt boyutlarının eğitim durumu değişkinine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre; temel beceriler ($t=-3,19$ ve $p<0,05$), hesap tablosuna dayalı sınıf yönetimi ($t=-2,37$ ve $p<0,05$) ve sistem bilgisi ($t=-3,47$ ve $p<0,05$) alt boyutlarının tamamında istatistiksel açıdan manidar bir fark bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda teknoloji tabanlı eğitsel etkinlikler ($t=-1,26$ ve $p<0,05$) boyutunda istatistiksel anlamda herhangi bir fark bulunamamıştır.

Tablo 37: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Grubu Değişkinine Göre Karşılaştırılması

	Yaş	Kişi	AO	SS	F	p
TB	18-25	19	112,7	10,46	2,55	0,036
	26-30	95	110,0	10,33		
	31-35	152	112,3	9,23		
	36-40	83	110,4	11,45		
	41-45	29	105,6	15,31		
	46 ve üstü	12	101,2	15,44		
TTEE	18-25	19	32,7	5,21	1,04	0,401
	26-30	95	31,2	4,42		
	31-35	152	32,1	4,44		
	36-40	83	31,1	4,85		
	41-45	29	31,0	4,20		
	46 ve üstü	12	32,2	5,20		
HTDSY	18-25	19	18,2	2,62	1,62	0,166
	26-30	95	17,4	2,83		
	31-35	152	17,9	2,90		
	36-40	83	17,4	3,10		
	41-45	29	16,6	3,41		
	46 ve üstü	12	16,5	2,33		
SB	18-25	19	17,5	3,03	3,10	0,014
	26-30	95	16,0	3,88		
	31-35	152	17,2	3,46		
	36-40	83	17,1	3,59		
	41-45	29	15,7	4,16		
	46 ve üstü	12	14,1	4,13		

Tablo 37 incelendiğinde temel teknoloji kullanım yeterlilik düzeyi ölçeği alt boyutlarının yaş grupları değişkinine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; temel beceriler ($F=2,55$ ve $p<0,05$) ve sistem bilgisi ($F=3,10$ ve $p<0,05$) alt boyutlarında istatistiksel anlamda manidar bir fark bulunurken, teknoloji tabanlı eğitsel etkinlikler ($F=1,04$ ve $p>0,05$) ve hesap tablosuna dayalı sınıf yönetimi ($F=1,62$ ve $p>0,005$) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 38: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Kıdem Değişkinine Göre Karşılaştırılması

	Kıdem	Kişi	AO	SS	F	p
TB	1-3 yıl	48	108,9	12,09	1,39	0,246
	4-7 yıl	109	112,0	8,97		
	8-10 yıl	84	109,6	11,00		
	10 yıldan fazla	150	110,4	11,99		
TTEE	1-3 yıl	48	32,2	4,28	0,53	0,660
	4-7 yıl	109	31,3	5,17		
	8-10 yıl	84	31,8	4,06		
	10 yıldan fazla	150	31,6	4,51		
HTDSY	1-3 yıl	48	17,5	2,91	0,07	0,971
	4-7 yıl	109	17,5	2,78		
	8-10 yıl	84	17,7	3,02		
	10 yıldan fazla	150	17,5	3,07		
SB	1-3 yıl	48	16,4	3,75	0,44	0,72
	4-7 yıl	109	16,9	3,59		
	8-10 yıl	84	16,4	3,60		
	10 yıldan fazla	150	16,8	3,86		

Tablo 38 incelendiğinde temel teknoloji kullanım yeterlilik düzeyi ölçeği alt boyutlarının kıdem değişkinine göre istatistiksel açıdan manidar bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; temel beceriler ($F=1,39$ ve $p>0,05$), teknoloji tabanlı eğitsel etkinlikler ($F=0,53$ ve $p>0,05$), hesap tablosuna dayalı sınıf yönetimi ($F=0,07$ ve $p>0,05$) ve sistem bilgisi ($F=0,44$ ve $p>0,05$) alt boyutlarında istatistiksel anlamda manidar bir fark bulunamamıştır.

Tablo 39: Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutlarının Branş Değişkinine Göre Karşılaştırılması

	Branş	Kişi	AO	SS	F	p
TB	Bilişim Teknolojileri	73	4,93	1,891	21,19	<0,001
	Beden Eğitimi	22	4,29	15,83		
	Fen Bilgisi	24	4,51	9,71		
	Matematik	41	4,52	9,82		
	Okul Öncesi	36	4,48	12,81		
	PDR	22	4,56	7,17		
	Sosyal Bilgiler	15	4,80	5,83		
	Sınıf Öğretmenliği	62	4,50	12,34		
	Türkçe	35	4,60	9,94		
	İngilizce	21	4,70	8,44		
	Diğer	40	4,44	13,34		
TTEE	Bilişim Teknolojileri	73	4,72	3,98	2,84	0,003
	Beden Eğitimi	22	4,44	5,69		
	Fen Bilgisi	24	4,45	4,11		
	Matematik	41	4,32	5,60		
	Okul Öncesi	36	4,32	4,73		
	PDR	22	4,74	3,08		
	Sosyal Bilgiler	15	4,4	5,82		
	Sınıf Öğretmenliği	62	4,64	3,46		
	Türkçe	35	4,55	4,13		
	İngilizce	21	4,51	4,35		
	Diğer	40	4,25	4,99		
HTDSY	Bilişim Teknolojileri	73	4,92	0,87	19,82	<0,001
	Beden Eğitimi	22	3,92	4,07		
	Fen Bilgisi	24	4,2	3,12		
	Matematik	41	4,32	2,72		
	Okul Öncesi	36	4,15	2,79		
	PDR	22	4,47	2,72		
	Sosyal Bilgiler	15	4,72	1,91		
	Sınıf Öğretmenliği	62	4,32	3,12		
	Türkçe	35	4,2	2,84		
	İngilizce	21	4,2	3,25		
	Diğer	40	4,17	3,02		
SB	Bilişim Teknolojileri	73	4,92	0,71	28,80	<0,001
	Beden Eğitimi	22	3,92	3,23		

	Fen Bilgisi	24	3,9	3,33		
	Matematik	41	3,82	3,74		
	Okul Öncesi	36	4,05	3,91		
	PDR	22	4,02	3,69		
	Sosyal Bilgiler	15	4,37	3,18		
	Sınıf Öğretmenliği	62	4,07	3,41		
	Türkçe	35	4,02	3,53		
	İngilizce	21	4,25	4,36		
	Diğer	40	3,77	4,66		

Tablo 39 incelendiğinde temel teknoloji kullanım yeterlilik düzeyi ölçeği alt boyutlarının branş değişikliğine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; temel beceriler ($F=21,19$ ve $p<0,05$), teknoloji tabanlı eğitsel etkinlikler ($F=2,84$ ve $p<0,05$), hesap tablosuna dayalı sınıf yönetimi ($F=19,82$ ve $p<0,05$) ve sistem bilgisi ($F=28,80$ ve $p<0,05$) alt boyutlarının tamamında istatistiksel anlamda manidar bir fark bulunmuştur.

Tablo 40: İş Becerikliliği ve Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği Alt Boyutları Korelasyon İlişkisi

Korelasyon									
		TB	TTEE	HTDSY	SB	YİKA	EİGA	SİGA	ZİGA
TB	r	—							
TTEE	r	0.088	—						
HTDSY	r	0.635 *	0.335 *	—					
SB	r	0.797 *	0.122 *	0.468 *	—				
YİKA	r	0.138 *	-0.034	0.108 *	0.062	—			
EİGA	r	0.001	0.026	0.058	-0.043	0.077	—		
SİGA	r	0.139 *	0.049	0.169 *	0.069	0.204 *	0.211 *	—	
ZİGA	r	0.247 *	0.070	0.223 *	0.174 *	0.497 *	0.096	0.395 *	—
Not: * $p < .05$									

İş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterlilik düzeyi alt boyutları arasında ilişkinin sınanması için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; TB ile HTDSY ($r=0,635$) arasında yüksek düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar ilişki, HTDSY ile TTEE ($r=0,335$) arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar ilişki, SB ile TB ($r=0,797$) arasında yüksek düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar ilişki, SB ile TTEE ($r=0,122$) arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar ilişki, SB ile HTDSY ($r=0,468$) arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki, TB ile YİKA ($r=0,138$) arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki, YİKA ile HTDYS ($r=0,108$) arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki, SİGA ile TB ($r=0,139$) arasında çok zayıf düzeyde pozitif yönlü manidar bir ilişki, SİGA ile HTDYS ($r=0,169$) arasında çok zayıf düzeyde pozitif yönlü manidar bir ilişki, SİGA ile YİKA ($r=0,204$) arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki, SİGA ile EİGA ($r=0,211$) arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki, TB ile ZİGA ($r=0,247$) arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki, ZİGA ile HTDYS ($r=0,223$) arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki, ZİGA ile SB ($r=0,174$) arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki, ZİGA ile YİKA ($r=0,497$) arasında orta düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki, ZİGA ile SİGA ($r=0,395$) arasında zayıf düzeyde istatistiksel açıdan pozitif yönlü manidar bir ilişki tespit edilmiştir.

3.2.3. Hipotez Testi Sonuçları

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda kurulan hipotezlerin kabul veya ret durumu Tablo 41' de gösterildiği gibidir.

Tablo 44: *Hipotez Testi Sonuçları*

Hipotezler	Bulgu
H_{1a}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{1b}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{1c}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı yaşa göre farklılaşmaktadır.	Ret
H_{1d}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı branşlarına göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{1e}: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{2a}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{2b}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{2c}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği yaşa göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{2d}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği branşa göre farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{2e}: Öğretmenlerin temel teknoloji kullanım yeterliği kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.	Ret
H₃: Öğretmenlerin iş becerikliliği davranışı ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasında ilişki vardır.	Kabul

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma, öğretmenlerin iş becerikliliği ile temel teknoloji kullanım yeterliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın evreni kamuda görev yapan, örneklem olarak Kırşehir ilinde aktif görev yapan öğretmenler seçilmiş ve bu öğretmenlere iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliğini ölçen veriler anket tekniği uygulanarak toplanmıştır. Toplanan verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farklılığı ölçmek amacıyla t-testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır.

İş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliği arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek, ilişkilerinin bulunması durumunda ilişkinin derecesini ortaya koymak amacıyla Korelasyon analizleri yapılmıştır.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, iş becerikliliği kavramının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş (Tablo 8) ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu olgu, Kırşehir ilinde görev yapan öğretmenlerin iş becerikliliği davranışının cinsiyete göre değiştiğini ifade etmektedir. İş becerikliliği ile ilgili çalışma yapan bazı araştırmacılar bulgumuzu destekler nitelikte anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Akçakanat & Uzunbacak, 2019; Tims & Bakker 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Ancak, Ceylan & Nazarı (2020) yapmış oldukları çalışmada iş becerikliliği davranışının cinsiyete göre farklılaşmadığını bulmuşlardır.

İş becerikliliği davranışının eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgu, Kırşehir ilinde görev yapan öğretmenlerin iş becerikliliği gösterme davranışlarının eğitim düzeylerine göre farklılaştığını göstermektedir. Bazı araştırmacılar, (Berg, Dutton, & Wrzesniewski 2013; Demerouti, 2014) bulgumuzu destek nitelikte sonuca ulaşırken, bazı araştırmacılar (Ceylan & Nazarı, Nisan 2020; Kerse, 2017) ise tersi yönde iş becerikliliği ile eğitim düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır.

İş becerikliliği davranışının katılımcıların yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu, Kırşehir ilinde görev yapan bireylerin iş becerikliliği gösterme davranışlarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bazı araştırmacılar, (Ay 2005; Kerse, 2017) iş becerikliliği davranışının yaşa göre farklılaştığı bulgusuna ulaşırken, bazı araştırmacılar da

(Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013; Akçakanat & Uzunbacak, 2019) bulgumuzu destekler sonuçlar ortaya koymuşlardır.

İş becerikliliği davranışının öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgu, Kırşehir ilinde görev yapan öğretmenlerin iş becerikliliği gösterme davranışlarının branşlarına göre farklılaştığını göstermektedir. İş becerikliliği ile ilgili araştırma yapan bazı araştırmacılardan, havacılık çalışanları üzerine çalışan Karataş (2019), sağlık çalışanları üzerine çalışan Güzel (2020) bulgumuzu destekler nitelikte sonuca ulaşırken, otel çalışanları üzerine çalışan Mavi (2020) ve tekstil çalışanları üzerine çalışma yapan Nazari (2020) yapmış oldukları çalışmada iş becerikliliği davranışının branşa göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmanın alan yazına en önemli katkılarından biri, ülkemizde en büyük örgüt yapısını elinde bulunduran eğitim sektöründeki bireyler üzerinde yapılmış olmasıdır. İş becerikliliği hakkında ile daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde havacılık, tekstil, sağlık çalışanları, özel sektör çalışanları gibi alanlardaki bireyler üzerinde çalışmalar yapılmış ama öğretmenler üzerinde bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışmamızın bu yönü ile alan yazına büyük bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ülkelerin geleceğini şekillendirmede verilen eğitimin öğrencilerin bilişsel, duyuşsal ve fiziksel açıdan en donanımlı şekilde yetiştirilmesine bağlı olduğu söylenebilir. Bu yüzden temel eğitim, ilköğretim ve orta öğretim kademelerinde kişisel gelişimlerine uygun ve değişen dünya şartlarıyla rekabet edebilecek bir eğitim sisteminden geçmeleri gerekmektedir. Bu eğitim sisteminin ana uygulayıcıları da öğretmenlerdir. Öğretmenlerin kişisel ilgi ve ihtiyaçlarına uygun, kendilerini gerçekleştirebileceği, iş tatmini ve doyumunu yaşayabileceği çalışma ortamında daha mutlu ve verimli çalışabileceği düşünülmektedir. İş becerikliliği kavramını benimseyen öğretmen, kendini tanır, ilgi ve ihtiyaçlarının farkına varır, çalışma ortamı olan sınıf ya da laboratuvarları yeteneklerine göre düzenler ve bu şekilde öğrencilerine daha verimli ve etkili bir eğitim öğretim ortamı yaratabilir.

Çalışma da bazı kısıtlamalar da söz konusudur. Bu kısıtlamaların başında, öğretmenlerden toplanan verilerin, içinde bulunulan pandemi şartları nedeniyle yüz yüze toplanamaması gelmektedir. Bir diğer kısıtlama ise çalışmanın kesitsel olmasıdır. Bu çalışma daha geniş

kitleler üzerinde yapılarak sonuçları genele yansıtılabilir. İş becerikliliği ve teknoloji kullanım yeterlilik düzeyinin en az görüldüğü branşlara;

- Kavramın önemi ve öğretmen üzerindeki etkilerinden bahsedilebilir.
- Öğretmenlere hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- Öğretmenlerin eğitim-öğretim ortamlarını kendileri ve öğrencilerinin ilgi ve yeteneklerine uygun hale getirmeleri teşvik edilebilir.
- Öğretmenlerin kendi aralarında olan ilişkisel beceriklilik seviyelerini artırmak ve iş birliğine dayalı eğitim-öğretim modeli geliştirmek için seminerler düzenlenebilir.

Çalışanlar için iş becerikliliği kavramı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, yaratıcı performans gibi konularda olumlu sonuçlar ortaya koymaktadır (Slemp & Vella-Brodrick, 2013). Çalışma şartlarını şekillendirmede aktif olan bireyler, çalışma ortamlarında daha fazla kontrole sahip oldukları için daha istekli şekilde işlerine devam edebilmektedirler.

Örgüt açısından çalışanların iş becerikliliği davranışı göstermelerine imkan sağlamak, her bir çalışanın birbirinden farklı ve özel olduğunu ve işlerini şekillendirebilmelerine izin vermek, çalışanları motive etmeleri için önemli bir araç olarak düşünülmektedir (Petrou , 2018). Bu sayede iş becerikliliği davranışı ile çalışan kendi performansından daha fazla sorumluluk hissederek var olan özerklik duygusunu geliştirebilir. Ayrıca iş becerikliliği sayesinde örgüt, kısa ve uzun vadeli hedeflerine ulaşmada olumlu bir avantaj sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat T., & Uzunbacak HH. (2019). İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 395-419.
- Akçakanat, T. (2016). Sağlık kurumlarında performansa dayalı ödeme sistemi üniversite hastanelerinde çalışan öğretim üyeleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 865-892.
- Akdemir, A. (2008). *Vizyon Yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Akın, A., Sarıçam, H., Kaya, Ç., & Demir, T. (2014). İş Becerikliliği Ölçeği'nin Türkçe Versiyonu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Educational Research Assocition The İnternational Journal of Educational Researchers*, 5(1), 10-15.
- Al-Nashmi, M. M. (2015). *International Journal of Social Sciences and Humanities Research*. Yemen: University of Science and Technology.
- Altun, N. (2008). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim Sanat Dergisi*, 2(76), 77-85.
- Aslan, A. (2020). Çalışanların İş Becerikliliğine İlişkin Kavramsal Bir Model Önerisi. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 180-201.
- Aswathappa, K. (2013). *Human resource management. Text and cases*. New Delhi: McGraw Hill Education.
- Ay, F. (2005). *İnsan kaynakları yönetiminde iş rotasyonu modelleri (Yüksek lisans tezi)*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Bakker, A. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Bandura, A. (2009). Cultivate Self-Efficacy For Personal And Organizational Effectiveness. *Handbook Of Principles Of Organization Behavior*, 179-200.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, T. (2002). Öğretim üyelerinin iş tatmin profillerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 19-37.
- Beğenirbaş, M., Gökmen, Y., & Yalçın, R. (2021). Mesleki Özdeşleşme ve Psikolojik Sahiplenme Çalışanların İş Biçimlendirmelerine Etki Eder Mi?: Hizmet Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1127-1143.
- Berg, J., Dutton, J., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and meaning in the workplace*, 81-104.

- Bolat, O. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Bozoğlu, T. (2018). eknoloji, Yönetim ve Mekân: Gözetim, Denetim, Mahremiyet ve Mekânsal Yapılandırma ile Pratiklerinin Kurumsallaşması. *Ekonomi Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 259-288.
- Bratianu, C. (2015). Organizational Learning and the Learning Organization. *Organizational Knowledge Dynamics: Managing Knowledge Creation, Acquisition, Sharing, and Transformation* (s. 286-312). içinde IGI Global.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Bilimler Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cameron, K. (2008). Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance. *Berrett Koehler Publishers*.
- Can, H. (2015). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitapevi.
- Cavanaugh, M., & Boswell, W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *The Journal of applied psychology*, 85(1), 65-74.
- Ceylan, A., & Nazarı, A. R. (Nisan 2020). İş Becerikliliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70).
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Charbonnier-Voirin, A. (2012). Adaptive performans: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*(29), 280-293.
- Chen, Y. (2014). Job Crafting and job engagement: the mediating role of person job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 21-28.
- Chiaburu, D., & Harrison, D. (2008). Do Peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 108-113.
- Choudhary, S. (2016). Job enrichment: A tool for employee motivation. *International Journal of Applied Research*, 2(5), 1020-1024.
- Coşkunoglu, O. (2001). *İnternet, Demokrasi ve Aydın Sorumluluğu* (Cilt 14). Ankara: Türkiye Bilişim Derneği Yayınları.
- Cüre, F., & Özden, N. (2008). Öğretmenlerin Bilgi Ve İletişim Teknolojileri (Bit) Uygulama Başarıları Ve BİT'e Yönelik Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34, 41-53.
- Çakıroğlu, D., & Öztürk Başpınar, N. (2020). *İş Becerikliliği (Job Crafting) Kuram ve Uygulama*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Çekmecelioğlu, H. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Çelik, R. (2019). Bilgi Gediği Hipotezinde Tekno İyimserlik ve Tekno Kötümserlik. *Social Sciences Research Journal*, 64-76.
- Daft, R. L. (2015). *Örgüt kuramları ve tasarımı anlamak*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Dalhman, C. J., & Westphal, L. E. (1982). *Tecnological effort in industrial development: An interpretative survey of recent research*. The Economics of New Technologies in Developing Countries.
- de Beer, L., Tims, M., & Bakker, A. (2016). Job Crafting and Its Impact on Work Engagement and Job Satisfaction in Mining and Manufacturing. *SAJEMS NS*, 19(3), 400-4012.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 4(19), 237-247.
- Demerouti, E., & Bakker, A. (2014). Job Crafting. M. C. Peeters, J. d. Jonge, & T. W. Taris. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, 414-433.
- Demir. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demir, F., & Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 68-89.
- Demiraslan, Y., & Koçak Usluel, Y. (2005). Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Öğrenme Öğretme Sürecine Entegrasyonunda Öğretmenlerin Durumu. *Turkish Journal of Educational Technology*, 191-203.
- Dessler, G. (1999). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dicle, Ü. (1982). *Yönetmel Başarının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması*. Ankara: Orta Doğu Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi.
- Digman, J. (1990). Personality Structure: Emergence Of The Five-Factor Model. *Annual Review Of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Dilekçi, Ü. (2020). İş Performansının Bir Boyutu Olarak Uyumsal Performans: Kuramsal Bir Çerçeve. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 53(1), 301-328.
- Dinçer, Ö. (2008). *Örgüt Gelistirme: Teori, Uygulama ve Teknikleri* (2. Baskı b.). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Donna, M. (2011). *Computer Skills: Levels of Proficiency*. Concordia University.

- Dosi, G., & Nelson, R. (2010). *Technical change and industrial dynamics as evolutionary processes* (Cilt 1). Amsterdam, North Holland: Handbook in Economics of Innovation.
- Dvorak, K. (2014). Theoretical development and empirical testing of the measure of job crafting (MJC). *Colorado State University*.
- Erdil, E., Pamukçu, M. T., & Akçomak, İ. S. (2016). *Bilim, Teknoloji ve Yenilik: Kavramlar, Kuramlar ve Politika*. Ankara: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2004). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Eren, M., & Tokgöz, E. (2014). Stratejik insan kaynakları yönetiminin işgören katılımı üzerindeki etkisi: İş zenginleştirme ve güçlendirmenin düzenleyici etkisi. *Süleyman Demirel Üni. İİBF Dergisi*, 19(2), 89-106.
- Ertmer, P. (2005). Teacher Pedagogical Beliefs: The Final Frontier In Our Quest For Technology İntegration? *Educational Technology Research an Development*, 53, 25-39.
- Esen, Ş. (2011). Yönetici eskimesi ve eğitimi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(4), 1-24.
- Esendemir, E. (2019). İş tatmini algısı ve prososyal davranış eğilimleri ilişkisinde örgütsel muhalefet davranışının aracı rolü: mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. *Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Eysenck, H. (1972). *Encyclopedia of Psychology*. London: Fontana/Collins.
- Foray, D. (2004). *Economics of Knowledge*. Cambridge: MIT Press.
- Frese, M. (2007). Making things happen: Reciprcal relationships between work charactertics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1084-1102.
- Friedman, G. (2004). Global Perspective on Workplace Harassment Law: Proceedings of the 204 Annual Metting, association of American Law Schools Section On Labor Relations and Employment Law. *Employee Rights and Employment Policy Journal*, 151-194.
- Gellatly, I., Meyer, J., & Luchak, A. (2006). Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 331-345.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gökçe, F. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin takım rolleri. *Eğitim ve Bilim*, 34(151), 3-16.
- Gökçe, O. (2013). Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetmel Roller . *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 133-156.
- Grant, A., & Ashford, S. (2008). "The Dynamics of Proactivity at Work". *Research in Organizational Behavior*, 3-34.

- Grant, A., & Parker, S. (2009). Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives*, 3(1), 317-375.
- Grossman, J. (1995). The End of Delegation-Information Tehnology and The CEO. *Harvard Business Review*, Sep- Oct.
- Gülbahar, Y. (2017). A theoretical investigation on innovative work behaviours and fear of failure. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 1(1), 40-59.
- Gümüş, S., & Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfadeli Ölçek Maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- Hitt, M. (2009). *Management, Second Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*(50), 337-370.
- Holle, S. (2005). *What About Job Rotation? Executive Leadership*. National Fire Academy.
- Honold, L. (1997). A rewiew of the letarature on employee empowerment. *Empowerment in Organizations*, 5(4), 202-212.
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2010). Öğrenen Örgüt ve Bilgi Yönetimi İlişkisi: Afyonkarahisar İlinde Bulunan Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1).
- Karaman, A. (2012). Örgütsel Vatandaşlık. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBFDergisi*, 2(1), 35-48.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaymaz, K. (2010). The Effect of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organization. *Business and Educations Research Journal*, 69-85.
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 283-304.
- Kılıç, S. (2014). Etki Büyüklüğü. *Journal of Mood Disorders*.
- Kinicki, A. (2008). *Management: A Practical Introduction, Third Edition*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Kırık, A. M. (2020). Teknolojik Determinizm Çerçevesinde Türkiye’de Web Dizilerinin Toplumsal Dönüşüme Etkileri: Fi Dizisi Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1820-1835.

- Kirkendall, C. (2013). Job Crafting: The Pursuit Of Happiness At Work. (Doctor Of Philosophy). *Wright State University Graduate School*.
- Koç, U. (2009). Örgütsel Öğrenme: Tanımı, Yakın Terimler Arasındaki Kavramsal Ayrımlar ve Davranışsal Yaklaşımlar. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisâdi ve İdarî Bilimler Dergisi*, 11(1), 151-161.
- Kök, S. (2006). Bilişim Teknolojilerinin Örgütsel ve Yönetimsel Etkileri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(2).
- Kul, S. (2014). İstatistiksel Sonuçların Yorumu: P Değeri ve Güven Aralığı Nedir? *Türk Toraks Derneği Dergisi*, 11-15.
- Laundon, K. C. (1995). *Information Tecnology: Concepts and Issues*. Colorado, ABD: Boyd & Fraser Publishing.
- Leana, C. (2009). Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Lewis, S. (2006). Recognition of Workplace Bullying: a Quakşatşve Study of Women Targets in the Public Sector. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16(2), 119-135.
- Lichtenthaler , P., & Fischbach , A. (2016). Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. *Career Development International*, 21(5), 477-497.
- LoBuglio, N. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 281-302.
- Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *The Crafting of Jobs and Individual Differences*, 25-36.
- Mamak, Y. (2018). Proaktif kişiliğin iş becerikliği, iş performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Marangoz, M. (2007). İşletmelerin Pazar Performansı İle İnsan Kaynakları Uygulamaları Arasındaki İlişkinin Araştırılmasına Yönelik Bir Çalışma. *Doğuş*, 202-217.
- Marquis, B. (2015). Leadership roles and management functions in nursing (8th ed.). *Lippincott Williams & Wilkins*.
- Mert, G. (2018). *Örgütsel Öğrenme*. İstanbul: Artıkel Yayıncılık.
- Metin, M. (2014). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Miller, M. (2015). Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals, and psychological empowerment. *Walden University, College of Management and Technology*.
- Miller, V. D., & Jonhson, J. (1999). A test of antecedents and outsomes of employee role negotiation ability. *Journal of Applied Communicatio Research*, 27(1), 24-48.

- Miner, A., & Akinsanmi, O. (2016). Idiosyncratic jobs, organizational transformation and career mobility. *The Structuring of Work in Organizations Research in the Sociology of Organizations*, 61-101.
- Miner, J. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*. Mcgraw-Hill Inc.
- Mitchell, K. (2016). Employee empowerment for a multigenerational workforce: An integrative and dynamic model. *Fielding Graduate University*.
- Morrow, D., & Conger, S. (2018). Conceptualizing job crafting: Deconstructing two streams of job crafting research. *European Academy of Management*, 1-31.
- Mudholkar, G., & Srivastava, D. (1995). Some p-variate adaptations of the Shapiro-Wilk test of normality. *Commun Stat-Theor M*, 953-985.
- Namlu-Gürcan, A. (2002). *Teknoloji Korkusu ve Bunu Etkileyen Etmenler: Öğretmen Adayları Üzerinde Bir Çalışma* (Cilt 2). Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.
- Obeng, K. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 83-98.
- OECD. (2007). Are Students Ready For A Technology-Rich World? What PISA Studies Tell Us. <http://www.oecd.org/education/school/programme-for-international-student-assessment-tipsa/35995145.pdf> adresinden alınmıştır
- Orcanli, K. (2019). Örgütsel Yalnızlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide İş Zenginleştirmenin Aracılık Etkisi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2).
- Ögüt, A. (2012). *Bilgi Çağında Yönetim* (Cilt 5). içinde Nobel Yayıncılık.
- Parker, S., & Collins C.G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36, 633-662.
- Peker, Ö. (1995). *Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Pemberton, J., & Stonehouse, G. H. (2000). Organisational Learning and Knowledge Assets – An Essential Partnership. *The Learning Organization*, 184-197.
- Peng, C. (2018). A literature review of job crafting and its related researches. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), 1.
- Petrou, P. (2018). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 44(5), 1766-1792.
- Petrou, P., & Demerouti, E. (2012). Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120-1141.

- Pierson, M. (1999). Technology Practice As A Function Of Pedagogical Expertise. Doctoral Dissertation Tempe. *Arizona State University*.
- Probst, G., & Büchel, B. (1997). *Organizational Learning: The Competitive Advantage of The Future*. London: Prentice- Hall.
- Pulakos, E., & Arad, S. (2000). Adaptability in the workplace: DEvelopment of a taxonomy of adaptive performans. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Rastogi, M. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*.
- Raub, S. (2010). Differential effects of empowering leadership on in-role and extra-role employee behaviors: Exploring the role of psychological empowerment and power values. *Human Relations*, 63(11), 1743-1770.
- Roczniewska, M. (2016). Who seeks Job Resources, and Who Avoids Job Demands? The Link Between Dark Personality Traits and Job Crafting. *The Journal of psychology*, 150(8), 1026-1045.
- Rudolph, C. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102-112.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Pyschology*, 69(4), 719-727.
- Sağlam, M. (1979). *Örgütsele Değişme*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Seçkin, Ş. N. (2019). İç Denetim Odağı, İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığ İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3).
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Slemp, G., & Vella-Brodrick, D. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent To Which Employees Engage in Job Crafting . *International Journal of Wellbeing* , 126-146.
- Sözber, H. (2019). Algılanan dışsal prestij, iş becerikliliğinin ve algılanan kişi-örgüt uyumunun iş- aile çatışması üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Spreser, J. (1998, 23.12.2001). *Technophobia* (Online). (<http://www.loyola.edu/dept/philosophy/techne/tekfobia.htm>). adresinden alınmıştır
- Stavrou, E. (2005). Flexible work bundles and organizational competitiveness: a cross-national study of the european work context. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 923-947.

- Şahin, T. (2014). Esnek çalışma düzenlemelerinin örgütsel bağlılığı sağlamaya etkisi: Başbakanlık Örneği (Yüksek Lisans Tezi). *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23-35.
- Şimşek, M., & Çelik, A. (2019). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Technology Practice As A Function Of Pedagogical Expertise. (1999). *Doctoral Dissertation. Tempe, AZ: Arizona State University.*, 52-1.
- Tims, M., & Bakker, A. (2010). Job Crafting: Towards a New Model of Individual Job Redesign. *Journal of Industrial Psychology*, 2(36), 9.
- Tims, M., & Bakker, A. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 173-186.
- Tinio, V. (2003). ICT in Education. https://wikieducator.org/images/f/ff/Eprimer-edu_ICT_in_Education.pdf adresinden alınmıştır
- Tonus, H. Z. (2020). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Tunçer, P. (2011). Örgütsel Değişim ve Liderlik. *Sayıştay Dergisi*.
- Ubius, U., & Alas, R. (2009). Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility. *Engineering Economics*, 1(62), 90-99.
- Ural, Ş. (2000). *Teknik, Teknoloji ve Değerler* (Cilt 708). Cumhuriyet Bilim Teknik.
- Werther, W. (1994). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill Inc: Fourth Edition.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J., & Berg, J. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Advances In Positive Organizational Psychology*, 281-302.
- Yavuz, M. (2018). İş zanaatkarlığı ile bireysel performans çıktıları arasındaki ilişkide çalışanların dışsal prestij ve kurum destek algılarının rolü. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Doktora Tezi)*.
- Yazıcı, S. (2001). *Öğrenen Organizasyonlar*. İstanbul: Alfa Basım.
- Yeniçeri, Ö. (2002). *Örgütsel Değişimin Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Yeşil, A. (2018). Örgütlerde Değişimin Önemi Ve Değişim Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(5), 307-323.
- Yiğit, S., & Özyer, K. (2011). Sürdürebilir Rekabet Üstünlüğü Kaynağı Olarak Bilgi. *SÜ İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 333-336.

- Yıldırım, E. (2007). Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*.
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Yıldız Teknik Üniversitesi Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 24-29.
- Yüksel, Ö. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER



TEZ DEĞERLENDİRME FORMU

Aksaray Üniversitesi Tez Değerlendirme Formu		
Öğrencinin Adı Soyadı:		EVET
Kapak		
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	X
2	Kapakdaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	X
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	X
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	X
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	X
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	X
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	X
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	X
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	X
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	X
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	X
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	X
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	X
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	X
16	Kaynak formatı Kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	X
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	X
Atıf Yöntemi APA 6 ☒ CMS ☐ İSNAD ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	X
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	X
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	X
21	Sayfa kenar boşluklar ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	X
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	X
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	X
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	X
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	X

İş Becerikliliği Anketi

(1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum anlamına gelecektir.					
1	Becerilerimi geliştirmeye çalışırım.	1	2	3	4 5
2	Kendimi mesleki olarak geliştirmeye çalışırım.	1	2	3	4 5
3	İşte yeni şeyler öğrenmeye çalışırım.	1	2	3	4 5
4	Kapasitemi sonuna kadar kullanabileceğime eminim.	1	2	3	4 5
5	Bir şeyleri nasıl yapacağıma kendim karar veririm.	1	2	3	4 5
6	İşimin zihinsel olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	1	2	3	4 5
7	İşimin duygusal olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	1	2	3	4 5
8	Kendi işimi yönettiğim içim, sorunları beni duygusal olarak etkileyen kişilerle ilişkimi en düşük düzeyde tutmaya çalışırım.	1	2	3	4 5
9	Kendi işimi organize ettiğim için; gerçekçi beklentileri olmayan insanlarla ilişkimi en düşük seviyede tutmaya çalışırım.	1	2	3	4 5
10	İş hayatımda çok zor kararlar vermek zorunda kalmamaya çalışırım.	1	2	3	4 5
11	İşimi çok uzun süre boyunca konsantre olmak zorunda kalmayacağım şekilde organize ederim.	1	2	3	4 5
12	Yöneticilerimden beni yetiştirmelerini isterim.	1	2	3	4 5
13	Yöneticilerime çalışmalarımın memnun olup olmadığını sorarım.	1	2	3	4 5
14	Yöneticilerimin tarzından esinlenirim.	1	2	3	4 5
15	Diğerlerinden işteki performansım ile ilgili geribildirim isterim.	1	2	3	4 5
16	Meslektaşlarımdan önerilerini isterim.	1	2	3	4 5
17	İlginç bir proje fırsatı çıktığında, projeye katılmak için proaktif davranırım.	1	2	3	4 5
18	Eğer yeni gelişmeler varsa; onları ilk öğrenen ve deneyen kişilerden biri olurum.	1	2	3	4 5
19	Çok fazla iş olmadığında, bu durumu yeni projelere başlamak için bir şans olarak görürüm.	1	2	3	4 5
20	Fazla ücret almamama rağmen, düzenli olarak fazladan görev alırım.	1	2	3	4 5
21	İşimin farklı yönlerinin arasındaki ilişkileri inceleyerek; işimi daha zorlayıcı hale getirmeye çalışırım.	1	2	3	4 5

Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Ölçeği

(1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum anlamına gelecektir.					
1	"Çevre birimlerinin de bulunduğu bir bilgisayar sistemini kurabilirim. (fare, klavye, monitör, kasa, hoparlör vb.)"	1	2	3	4 5
2	"Basit donanım problemleriyle başa çıkabilirim."	1	2	3	4 5
3	"Basit yazılım problemleriyle başa çıkabilirim."	1	2	3	4 5
4	"Bilgisayarın ana donanım birimlerinin işlevlerini tanımlar ve görevlerini açıklayabilirim.(fare, klavye, monitör vb.)"	1	2	3	4 5
5	"Masaüstünde yeni bir klasör oluşturabilir ve klasöre dosya ekleyebilirim"	1	2	3	4 5
6	"CD ya da USB belleğe dosyalarımı yedekleyebilirim."	1	2	3	4 5
7	"Bir dosyayı kaydettiğim zaman bilgisayardaki yerini bulabilirim."	1	2	3	4 5
8	"Bilgisayarımdan başka bir bilgisayardaki dosyayı bulabilir ve dosyayı kullanabilirim. (Ağ üzerinden çalışmak)"	1	2	3	4 5

9	"Uzantısı farklı olan bir dosyayı fark edebilir ve uygun programı yükleyebilirim."	1	2	3	4	5
10	"Farklı sürücülerden sabit diske dosya aktarabilirim."	1	2	3	4	5
11	"İhtiyacım olmayan dosyaları bilgisayardan temizleyebilirim."	1	2	3	4	5
12	"Yazıcıyı sürücüsünü bilgisayarıma tanıtabilir ve çıktı alabilirim."	1	2	3	4	5
13	"Tarayıcıyı kullanarak resim ve dosya tarayabilirim."	1	2	3	4	5
14	"İnternette arama motorlarını kullanarak doğru bilgiye ulaşabilirim."	1	2	3	4	5
15	"İnternette dosya ve görsel indirebilirim."	1	2	3	4	5
16	"E-posta'ya dosya ekleyerek gönderebilirim."	1	2	3	4	5
17	"Gerçekleştireceğim uygulamanın amacına göre hangi uygulama yazılımını kullanacağımı bilirim. (word, excel, access, powerpoint vb.)"	1	2	3	4	5
18	"Bir kelime işlem programını (Word vb.) kullanarak dersime ait çalışma kağıtları hazırlayabilirim. (Matematik, Türkçe, Fen vb.)"	1	2	3	4	5
19	"Bir kelime işlem programını (Word vb.) kullanarak günlük plan hazırlayabilirim."	1	2	3	4	5
20	"Bir kelime işlem programını kullanarak (Word vb.) ihtiyacıma uygun tablo ekleyebilirim."	1	2	3	4	5
21	"Bir kelime işlem programında metin üzerinde düzenleme (kesme, kopyalama, yapıştırma) yapabilirim."	1	2	3	4	5
22	"Bir kelime işlem programında (Word vb.) belge üzerine eklenen nesneleri (metin,resim,tablo vb.) hizalayabilirim."	1	2	3	4	5
23	"Bir kelime işlem programında (Word vb.) numaralı ve madde işaretli listeler oluşturabilirim."	1	2	3	4	5
24	"Bir hesap tablosu programını (Excel vb.) kullanarak yıllık plan hazırlayabilirim."	1	2	3	4	5
25	"Bir hesap tablosu programını (Excel vb.) kullanarak öğrenci istatistiksel verileri üzerinde çalışabilirim."	1	2	3	4	5
26	"Bir hesap tablosu programını (Excel vb.) kullanarak öğrencilerin bilgilerini belirli kriterlere göre sıralayabilirim."	1	2	3	4	5
27	"Bir hesap tablosu programının (Excel vb.) kullanarak öğrenci başarı grafiğini çıkartabilirim."	1	2	3	4	5
28	"Bilgisayar kullanarak araştırma tabanlı eğitsel etkinlikler düzenleyebilirim."	1	2	3	4	5
29	"İş birlikçi öğrenme kapsamında gruplara yönelik aktivitelerden destelemek için bilgi teknolojisi kaynaklarını kullanırım"	1	2	3	4	5
30	"Öğrencilere ders dışında gerçekleştirilecek bilgi teknolojileri tabanlı projeler veririm."	1	2	3	4	5
31	"Öğrencilerin seviyeleri bireysel öğrenme özellikleri dikkate alınarak uygun eğitsel yazılımı seçebilirim."	1	2	3	4	5
32	"Öğrencilerin derste kullanabilecekleri web sitelerini bulabilirim"	1	2	3	4	5
33	"Bilgi teknolojileri tabanlı eğitsel etkinliklerin etkinliklerin planlanmasında farklı öğretmenlerle işbirliği işbirlikçi çalışma yapabilirim"	1	2	3	4	5
34	"Dersin amaçları ile bilgi teknolojileri amaçlarını eşleştirebilirim."	1	2	3	4	5



T.C.
KIRŞEHİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 24512418-605.01-E.14510762
Konu :Serdar DEMİRKALP'in
Araştırma izni

09/10/2020

VALİLİK MAKAMINA

Aksaray Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 25.09.2020 tarih ve 45333631 sayılı yazıları ile; Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı öğrencisi Serdar DEMİRKALP'in "İş Becerikliliği ile Temel Teknoloji Kullanım Yeterlilik Düzeyi Arasındaki İlişki: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" konulu araştırmayı yapma isteği bildirilmektedir.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı öğrencisi Serdar DEMİRKALP'in; il merkezindeki okul öğretmenlerine, Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarih 1563890 sayılı (2020/2 nolu genelge) emirleri doğrultusunda, araştırmanın, yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin tam olarak başlamasıyla birlikte ilgili denetimi okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ve araştırmacının sorumluluğunda, müdürlüğümüz tarafından mühürlenmiş anket formlarının uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Şevket KARADENİZ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
09/10/2020

Adnan KAYIK
Vali a.
Vali Yardımcısı