

**T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ BECERİKLİLİĞİ DAVRANIŞININ İŞE BAĞLANMAYA ETKİSİ:
SEKTÖR FARKLILIĞININ ROLÜ**

MERVE DEMİRCİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: DOÇ. DR. GÖKHAN KERSE

TEMMUZ - 2023



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ BECERİKLİLİĞİ DAVRANIŞININ İŞE BAĞLANMAYA
ETKİSİ: SEKTÖR FARKLILIĞININ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Merve DEMİRCİ

Enstitü Anabilim Dalı: İŞLETME
Enstitü Bilim Dalı : SOSYAL BİLİMLER

**“Bu tez 28/07/2023 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri
bulunan jüri üyeleri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”**

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Doç. Dr. Gökhan KERSE	Başarılı
Doç. Dr. Oğuzhan AY TAR	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Mesut SOYALIN	Başarılı

ETİK BEYAN METNİ

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

MERVE DEMİRCİ

28/07/2023

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanmasında bilgi ve tecrübesiyle bana her zaman yol gösteren, yardımını hiç esirgemeyen, bana karşı her zaman sabırlı ve anlayışlı olan danışmanım Sayın Doç. Dr. Gökhan KERSE' ye teşekkür ederim.

Bu süreçte beni destekleyen ve yanımda olan aileme teşekkür ederim.

Merve DEMİRCİ

28/07/2023



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
GİRİŞ.....	1
I. ÇALIŞMANIN KONUSU	1
II. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ	2
III. ÇALIŞMANIN AMACI VE YÖNTEMİ	2
1. BÖLÜM: İŞ BECERİKLİLİĞİ	3
1.1. İş Becerikliliği Kavramı ve Tanımı	3
1.2. İş Becerikliliği ve İş Talepleri - Kaynakları Modeli (JD-R Modeli)	4
1.3. İş Becerikliliğinin Boyutları	6
1.3.1. Slemp ve Vella-Brodrick'in İş Becerikliliği Boyutları.....	6
1.3.2. Petrou ve Arkadaşlarının İş Becerikliliği Boyutları	9
1.3.3. Leana, Appelbaum ve Shevchuk'un İş Becerikliliği Boyutları.....	9
1.3.4. Tims, Bakker ve Derks'in İş Becerikliliği Boyutları	9
1.4. İş Becerikliliğinin Öncülleri	12
1.4.1. Bireysel Faktörler	12
1.4.2. Durumsal Faktörler	13
1.5. İş Becerikliliğinin Sonuçları	15
2. BÖLÜM: İŞE BAĞLANMA	16
2.1. İşe Bağlanma Kavramı ve Tanımı.....	16
2.2. İşe Bağlanmanın Bileşenleri.....	19
2.3. İşe Bağlanmanın Benzer Kavramlardan Farkı.....	20
2.4. İşe Bağlanmayı Etkileyen Faktörler	21
2.4.1. Bireysel Faktörler	22
2.4.2. Örgütsel Faktörler	22
2.5. İşe Bağlanmanın Sonuçları	23

3. BÖLÜM: İŞ BECERİKLİLİĞİNİN İŞE BAĞLANMAYA ETKİSİ: SEKTÖR FARKLILIĞININ ROLÜ	28
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	28
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	28
3.3. Araştırmanın Hipotezleri	29
3.3.1. İş Becerikliliği ile İşe Bağlanma Arasındaki İlişki	29
3.3.2. İş Becerikliliğinin İşe Bağlanmaya Etkisi Üzerinde Sektör Farklılığının Düzenleyici (Moderatör) Rolü	31
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	32
3.5. Veri Toplama Araçları	32
3.6. Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler.....	33
3.6.1. Demografik Bulgular	33
3.6.2. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Bulgular	35
3.6.2.1. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi.....	35
3.6.2.2. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	37
3.6.3. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	40
3.6.3.1. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	40
3.6.3.2. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	41
3.7. Hipotezlerin Testi.....	44
3.8. Demografik Değişkenler Özelinde Fark Analizleri	50
3.8.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından İş becerikliliği ve İşe Bağlanma	51
3.8.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma	51
3.8.3. Yaş Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma	52
3.8.4. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma	53
3.8.5. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma	57
3.8.6. Mülkiyet Alanına Göre İşletmeler Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma.....	58
3.8.7. Faaliyet Alanına Göre İşletmeler Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma.....	58
SONUÇ	60
KAYNAKÇA.....	63
EK	76

ANKET FORMU	76
ÖZGEÇMİŞ	79



KISALTMALAR

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

AMOS : Analysis of Moment Structures

İBec : İş Becerikliliği

İB : İşe Bağlanma

Eds. : Editörler

ss. : Sayfa sayısı

vd. : ve diğerleri

vb. : ve benzeri



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Görev Becerikliliği, İlişkisel Beceriklilik ve Bilişsel Beceriklilik Boyutları ...	8
Tablo 2: İş Becerikliliğinde Farklı Boyutlandırmalar	11
Tablo 3: İş Becerikliliğinin Öncülleri.....	14
Tablo 4: İşe Bağlanmanın Sonuçları.....	27
Tablo 5: Normal Dağılım Testi Sonuçları	33
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bulgular.....	34
Tablo 7: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi	36
Tablo 8: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları	38
Tablo 9: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları.....	40
Tablo 10: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	41
Tablo 11: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları	42
Tablo 12: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları.....	44
Tablo 13: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi	45
Tablo 14: Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu Katsayısı.....	46
Tablo 15: Sektör Farklılığının (kamu-özel) İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma Üzerinde Düzenleyici Etki Analizinin Bulguları	47
Tablo 16: Sektör Farklılığının (imalat-hizmet) İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma Üzerinde Düzenleyici Etki Analizinin Bulguları	47
Tablo 17: İş Becerikliliğinin (Görev Beceriklilik, Bilişsel Beceriklilik, İlişkisel Beceriklilik) İşe Bağlanma Üzerindeki Etkisini İncelemeye İlişkin Regresyon Analizi	49
Tablo 18: Hipotez testi Sonuçları	50
Tablo 19: Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi.....	51
Tablo 20: Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi	52
Tablo 21: Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi	52
Tablo 22: Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi ...	53
Tablo 23: Eğitim Durumu Açısından Tukey Testi	54
Tablo 24: Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi	57
Tablo 25: Mülkiyet Alanına İşletmeler Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi	58

Tablo 26: Faaliyet Alanına Göre İşletmeler Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi	59
---	----



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İş Talepleri – Kaynakları Modeli.....	5
Şekil 2: İşe Bağlanmanın İş Kaynakları – Talepleri Modeli.....	26
Şekil 3: Araştırma Modeli.....	29
Şekil 4: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	38
Şekil 5: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi .	39
Şekil 6: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	42
Şekil 7: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi ...	43



ÖZET

Başlık: İş Becerikliliği Davranışının İşe Bağlanmaya Etkisi: Sektör Farklılığının Rolü

Yazar: Merve Demirci

Danışman: Doç. Dr. Gökhan Kerse

Kabul Tarihi: 28/07/2023

Sayfa Sayısı: 93

Bu çalışmanın amacı iş becerikliliği ve işe bağlanma arasındaki ilişkiyi ele almaktır. Çalışmada iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeyleri üzerindeki etkisi ve bu etkide sektör farklılığının düzenleyici rolü incelenmiştir. Çalışmanın teorik kısmında sırasıyla iş becerikliliği ve işe bağlanma kavramları açıklanmıştır. Daha sonra değişkenler arası ilişkiyi ele alan araştırmalar incelenmiş, araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezleri test etmek amacıyla Karaman ilindeki farklı sektörlerde faaliyette bulunan çalışanlar tercih edilmiştir. Bu doğrultuda kolayda örnekleme yöntemi ile veriler elde edilmiştir. Veriler için anket tekniği kullanılmış ve 250 çalışandan anket verisi toplanmıştır. Verilerin analizi SPSS, AMOS ve PROCESS Macro programları kullanılarak yapılmıştır. İstatistiksel analizler yapıldıktan sonra iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeylerini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca iş becerikliliğinin alt boyutları olan görev becerikliliği boyutunun, bilişsel beceriklilik boyutunun ve ilişkisel beceriklilik boyutunun işe bağlanma üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sektör açısından bakıldığında iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeyine etkisinde kamu ve özel sektör farklılığının düzenleyici rolü olmadığı gözlenmiştir. Buna benzer olarak imalat ve hizmet sektörü farklılığı da iş becerikliliğinin işe bağlanma üzerindeki etkisinde düzenleyici rol üstlenmemiştir. Çalışmada bu bulgu dikkate alınmış, literatür ile karşılaştırma ve tartışma yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, İşe Bağlanma, Kamu-Özel Sektör Çalışanları, İmalat-Hizmet Sektörü Çalışanları

ABSTRACT	
Title of Thesis: The Effect of Job Crafting Behavior on Work Engagement: The Role of Sector Diversity	
Author of Thesis: Merve Demirci	
Supervisor: Assoc. Prof. Gökhan Kerse	
Accepted Date: 28/07/2023	Number of Pages: 93
The aim of this study is to examine the relationship between job crafting and work engagement. In the study, the effect of job crafting behaviors on work engagement and the moderating role of sectoral difference in this effect was examined. In the theoretical part of the study, the concepts of job crafting and work engagement are explained respectively. Then, the studies dealing with the relationship between variables were examined, and the research model and hypotheses were formed. In order to test the hypotheses, employees operating in different sectors in Karaman province were preferred. In this direction, data were obtained by convenience sampling method. Survey technique was used for the data and survey data were collected from 250 employees. The data were analyzed using SPSS, AMOS and PROCESS Macro programs. After statistical analyses, it was determined that job crafting behavior positively affected work engagement. In addition, it was determined that the effect of task crafting dimension, cognitive crafting dimension and relational crafting dimension, which are the sub-dimensions of job crafting, on work engagement was positive and significant. In terms of sector, it was observed that sector difference (public and private) did not have a moderating role in the effect of job crafting on work engagement level. Similarly, the difference between manufacturing and service sector did not play a moderating role in the effect of job crafting on work engagement. These findings were taken into consideration in the study, and a comparison and discussion with the literature was made.	
Keywords: Job Crafting, Work Engagement, Public-Private Sector Employees, Manufacturing-Service Sector Employees	

GİRİŞ

I. ÇALIŞMANIN KONUSU

Sürekli değişmekte olan çevre şartları ve gelişen teknoloji örgütleri performanslarını iyileştirmeye ve rekabet üstünlüğü avantajı elde etmeye itmiştir. Bunları sağlayabilmenin yolu örgütteki çalışanlardan geçmektedir. Zira çalışanlar, örgüte değer katmaktadır. Çalışanların yetenek ve becerilerinin yanında işlerine ve örgütlerine bağlı olmaları, görev tanımında belirtilen davranışları yerine getirmeleri ve hatta görev tanımının ötesinde olup örgüte yarar sağlayan davranışları sergilemeleri önem arz etmektedir. Örgüte yarar sağlayan bu davranışlardan birisi iş becerikliliğidir. İş becerikliliği, çalışanların proaktif davranış göstererek işlerini kendilerine göre yeniden şekillendirmeleridir. Çalışanların yaptıkları işlerde proaktif şekilde değişim yapmaları, onların daha iyi performans sergilemelerini sağlamaktadır (Küsbeci, 2021, s. 95). Zira iş becerikliliği ile çalışanların kendi motivasyonlarını artırmak için fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak işlerini değiştirmeleri ve kişisel özelliklerine uyumlu hale getirmeleri söz konusudur (Güzel, 2020, s. 5). Bu değişikliği ve düzenlemeyi yapan çalışanlar, işlerini severek ve önemseyerek yapmaktadır. Çalışmada ele alınan bir diğer kavram ise; işe bağlanmadır. İşe bağlanma, çalışanların yaptıkları işi yerine getirirken bireysel enerjilerini işlerine aktarmasıdır. İşe bağlanmış çalışanlar yaptıkları işe yoğun bir şekilde konsantre olmakta ve işleriyle özdeşleşmektedir (Bektaş & Karagöz, 2020, s. 1217). Bir diğer ifadeyle, çalışanlar işlerini enerji dolu, yüksek bir motivasyon ve bağlılık ile yapmaktadır. İşe bağlanma; canlılık, adanma ve yoğunlaşma olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların işlerini yaparken göstermiş oldukları enerji canlılık boyutunu, işlerine güçlü bir şekilde bağlılıkları adanma boyutunu ve yaptıkları işlerde zamanın nasıl geçtiğini anlayamamaları ise yoğunlaşma boyutunu ifade etmektedir (Altıntaş & Altıntaş, 2023, s. 2368). Günümüzde işletmelerin yoğun çalışma koşullarına sahip olması ve artan rekabet ortamında faaliyet göstermesi, örgütleri işinde canlı, adanmış ve yoğunlaşmış çalışanları bulundurma isteğine yöneltmiştir. Örgütlerde yer alan işe bağlanmış çalışanlar bazı olumlu sonuçların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu olumlu sonuçlardan bazıları çalışanların performanslarında artış ve işten ayrılma niyetlerinde azalma olarak ifade edilmektedir (Korkmaz & Bektaş, 2022, s. 2268). İşte bu çalışmada örgütler için önem arz eden bu iki kavram ele alınmıştır. Dolayısıyla

Çalışma iş becerikliliği ve onun bir sonucu olan işe bağlanma kavramlarına odaklanmıştır.

II.çALIşMANIN ÖNEMİ

Ulusal düzeyde sınırlı sayıda olsa da uluslararası alanda yapılan çalışmalar iş becerikliliğinin işe bağlanma üzerinde etkisi olduğunu öne sürmektedir. Fakat bu değişkenlerin farklı sektörlerdeki etkisini ele alan ve aralarındaki ilişkiyi sektör farklılığına göre inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışanların iş becerikliliği davranışları sergilemesi ve işine bağlanmasında farklı sektörlerin etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma daha öncesinde ele alınmamış bir ilişkiyi incelemektedir.

III. ÇALIşMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Yukarıda açıklanan gerekçelerle, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için iş becerikliliğine sahip ve işe bağlanmış çalışanları örgütte bulundurmaları oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışanlar yer aldıkları örgütlerde aktif bir role sahiptir. Bu alışma iş becerikliliği davranışının işe bağlanmaya etkisini ve sektör farklılığının bu etkide düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada öncelikle iş becerikliliği ve işe bağlanma kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmış ve hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezlerin testi için nicel araştırma tasarımı kullanılmıştır. Çalışmanın rneklem seçimi ve ölçüm araçları tespit edilip uygulandıktan sonra uygun analizler yapılarak amaca ulaşılmaya çalışılmıştır. Son olarak analizlerden elde edilen bulgular değerlendirilmiş ve çalışmanın kısıtları açıklanmıştır.

1. BÖLÜM: İŞ BECERİKLİLİĞİ

1.1. İş Becerikliliği Kavramı ve Tanımı

İş becerikliliği, İngilizce “Job Crafting” kavramından yerli yazına kazandırılmıştır. “Crafting” kavramı belirli bir alanda ve konuda planlama yapma yeteneği anlamına gelmektedir (Nazarı, 2020, s. 4). “Job crafting” ise Türkçe’de iş zanaatkarlığı, iş şekillendirme, iş yapılandırma ve iş becerikliliği olarak karşılık bulmuştur (Akçakanat, Uzunbacak & Acar, 2019, s. 398). İş becerikliliği, çalışanların yaptıkları işleri kendi kişisel özelliklerine, ilgilerine ve değerlerine göre uyumlu hale getirmesi olarak açıklanmaktadır (Kerse, 2017, s. 284). İş becerikliliği; çalışanların işlerinde ilişkisel, fiziksel ve bilişsel sınırlarda yaptıkları düzenlemelerdir (Babadağ & Kerse, 2019). Bu düzenlemeler çalışanların nasıl, ne zaman ve neden işlerinde değişiklik yapma gereği duyduğu ve çalışanların iş kimliklerini ve iş anlamlarını nasıl değiştirdiği hakkında bilgileri içermektedir (Aslan, 2020, s. 182). İş becerikliliği, “*çalışanın iş becerisi ve motivasyonunu artırmak üzere iş ve görev tanımıyla ilgili sınırlarını, fiziksel ve bilişsel açıdan kendi isteğiyle bilinçli olarak değiştirip genişletmesi süreci*” olarak da tanımlanmaktadır (Etlik, Yıldız & Yıldız, 2019, s. 130). Bu süreçte çalışanlar işlerini ihtiyaç ve yeteneklerine uygun olarak düzeltmektedir. Böylelikle çalışanlar işlerini kendilerine göre düzenleyerek ve değiştirerek proaktif davranış sergilemektedir (Güzel, 2020, s. 6). Bu proaktif davranış, çalışanların kendi inisiyatifleri ile iş tanımındaki görevleri ve işin yapılış şekillerini kendilerine uygun bir şekilde yapmalarına imkan sağladığı için yenilikçi bir süreç ortaya çıkmaktadır (Çevik Tekin, 2021, s. 406).

İş becerikliliği kavramının, iş tasarımı kavramından ortaya çıktığı söylene de (Miller, 2015), bu iki kavram birbirlerinden farklıdır. Bunun yanında iş becerikliliği kavramı iş tasarımı kavramını tamamlayıcı bir özelliğe sahiptir. İş becerikliliği, çalışanların işlerini yeniden tasarlama konusunda iş tasarımı teorisindeki eksikleri tamamlamaktadır. Bu nedenle de tamamlayıcı görevi üstlenmektedir. Birbirlerinden farklıdır; çünkü iş tasarımı kavramı işlerin hepsini değiştirmekte ve bu değişim yukarıdan aşağıya doğru olmaktadır. İş becerikliliği kavramında ise işteki görevleri çalışanlar değiştirmekte ve bu aşağıdan yukarıya doğru olmaktadır. Dolayısıyla iş tasarımında yapılan değişiklikler yöneticiler tarafından gerçekleştirilirken iş becerikliliğinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilmektedir (Miller, 2015, aktaran Kerse, 2019a, s. 532).

İş becerikliliği kavramı ilk kez Wrzesniewski ve Dutton tarafından ortaya atılmıştır. Araştırmacılar kavramı çalışanların işlerini kendilerine uyumlu olarak yeniden şekillendirmesi olarak tanımlamıştır. İş becerikliliği, çalışanların işlerinin sınırlarını, işlerinin bilişsel ihtiyaçlarını, görevleri arasındaki ilişkileri ve başkaları ile iletişimlerini ve etkileşimlerini yeniden belirlemeleri olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte iş becerikliliği kavramı; çalışanların işlerinde karşılaştığı zorluklara uyum sağlayabilmeleri için iş tasarımıındaki değişiklikleri aşağıdan yukarıya doğru gerçekleştiren bir kuram olarak tanımlanmaktadır (Aksoy, 2019, s. 516). İş becerikliliği, çalışanların kişisel yararlar ve katkılar elde edebilmesi için onların yetenek, beceri, ilgi ve değerlerinde işle ilgili değişiklikler yapması ile gerçekleşen davranışlardır. Bu davranışlar, çalışanların işle ilgili değişiklikleri geçici değişimler olarak değil kalıcı değişimler olarak yapmasını içermektedir. Bunun yanında iş becerikliliği davranışları çalışanların boş zamanlarında uyguladıkları değişimler de değildir. Çalışanlar bu davranışı işi yaparken sergilemekte ve davranışta aktif rol oynamaktadır (Kerse, 2019b, s. 4-5). Dolayısıyla çalışanlar iş becerikliliği ile işin görevlerini kendi niteliklerine, isteklerine ve ihtiyaçlarına göre biçimlendirmekte ve işte kontrolü kendileri sağlamaktadır. Böylece çalışanların işleri ile uyumu artarak mevcut işleri daha anlamlı hale gelmektedir (Babadağ, 2020, s. 1113).

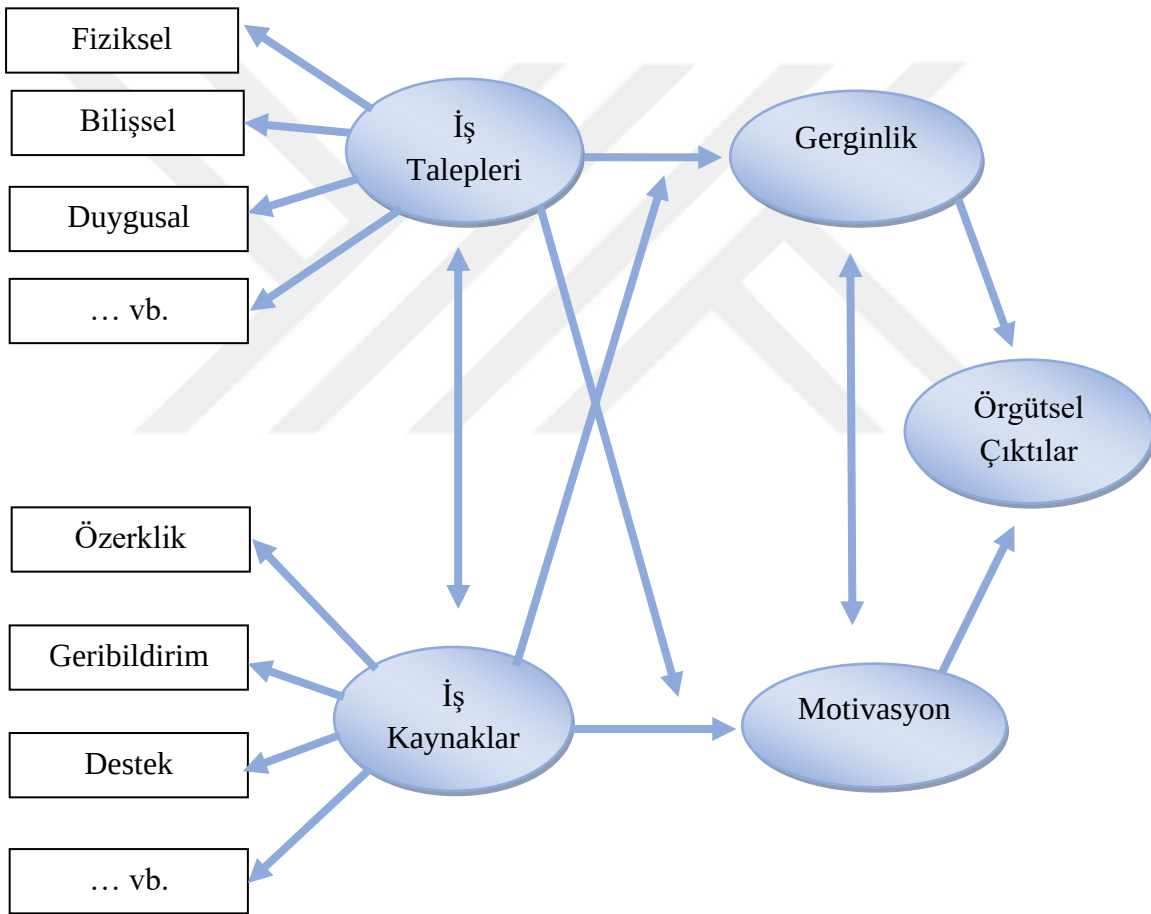
1.2. İş Becerikliliği ve İş Talepleri - Kaynakları Modeli (JD-R Modeli)

Ingusci ve arkadaşlarına (2016) göre, İş Talepleri-Kaynakları Modeli (JD-R Modeli) bakış açısından iş becerikliliği davranışları çalışanların mevcut işleri ile ilgili talepleri ve kaynakları dengelemektedir. Yani iş kaynaklarını artırırken, iş taleplerini azaltmaktadır. Bu sebeple iş becerikliliği; çalışanların işlerini kişisel ilgi ve değerleri ile uyumlu duruma getirdikleri, işletme için olumlu çıktı elde ettikleri bir süreç olarak ifade edilmektedir (Ingusci vd., 2016, aktaran Çelik & Sağlam, 2019, s. 107). İş Talepleri - Kaynakları Modelinde fiziksel, duygusal ve zihinsel efor ve yetenekleri kapsayan işin çalışandan bekledikleri (talepler) ve çalışana verdikleri (kaynaklar) bulunmaktadır. İş talepleri, çalışanların fizyolojik veya psikolojik maliyetlere neden olan kalıcı fiziksel ve zihinsel çaba veya beceriler olarak tanımlanmaktadır. İş kaynakları ise, iş hedeflerine ulaşmayı, kişisel gelişimi ve öğrenmeyi destekleyen, iş taleplerinin fizyolojik ve psikolojik maliyetlerini azaltan işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel özellikleri

olarak açıklanmaktadır (Yeşiltaş, 2021, s. 207). Çalışandan talepler artarken bu talep oranında kaynaklar bulunmadığında denge bozulmakta ve olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir. İşte çalışanların işlerinde değişiklik yapmak istemelerinin (yani iş becerikliliğinin) sebebi bu iş talepleri ve kaynakları arasındaki dengeyi kurma çabasından kaynaklanmaktadır (Akçakanat vd., 2019, s. 398).

İş talepleri-kaynakları modeline ilişkin şekil aşağıda yer almaktadır:

Şekil 1: İş Talepleri – Kaynakları Modeli



Kaynak: (Kerse, 2019b, s. 10).

Şekildeki iş talepleri-kaynakları modeli doğrultusunda iş taleplerinin fazla olması, çalışanları duygusal olarak yıpratmaktadır. Bu nedenle, çalışanlar psikolojik ve fiziksel sorunlar yaşamaktadır. İş taleplerinin çalışanların kaldırabileceği düzeyin üstünde olmasının, çalışanların tükenmişlik yaşamasına neden olduğu yapılan bazı

araştırmalarda tespit edilmiştir. Ayrıca işle alakalı taleplerin fazla olmasının bozulmuş sağlık ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu ve yeteri kadar kaynak varsa çalışanların işle ilgili taleplerle daha kolay başa çıkacağı ifade edilmektedir (Alcan, 2021, s. 88-89). İş taleplerinin ve iş kaynaklarının dengeli olduğu bir iş ortamı, çalışanların verimleri, motivasyonları ve mutlulukları için oldukça önemlidir. Yapılan araştırmalarda, iş kaynakları ve iş talepleri dengesinin örgütsel vatandaşlık, iş bağlılığı, motivasyon ve tükenmişlik gibi örgütsel tutumların oluşmasına etki ettiği belirlenmiştir (Kaya, 2016, s. 4-5).

1.3. İş Becerikliliğinin Boyutları

Literatürde iş becerikliliğini ele almada farklı boyutların kullanıldığı grlmştir. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

1.3.1. Slemp ve Vella-Brodrick'in İş Becerikliliği Boyutları

Slemp ve Vella-Brodrick (2013) iş becerikliliğini Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) belirtmiş olduğu iş becerikliliği modeliyle uyumlu olarak ele almıştır. Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından iş becerikliliği davranışı görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik olarak üç boyutta ele alınmıştır (Slemp & Vella-Brodrick, 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001, aktaran Aslan, 2020, s. 185). Slemp ve Vella-Brodrick (2013) de bu doğrultuda iş becerikliliğinin çalışanların görev becerikliliğini, bilişsel becerikliliğini ve ilişkisel becerikliliğini kapsadığını ifade etmiştir. Görev becerikliliği, çalışanların görevlerindeki harcadıkları çabanın zamanını ve miktarını kişisel beceriklilikleri ile uyumlu duruma getirmesidir. Bilişsel beceriklilik, çalışanların işe ilişkin algılarını değiştirmesidir. İlişkisel beceriklilik ise ihtiyaa göre diğerleriyle olan ilişkileri sınırlandırmaları veya genişletmeleri olarak tanımlanmaktadır (Slemp & Vella-Brodrick, 2013, aktaran Kerse, 2019a, s. 533). Bu çalışmada da kullanılan bu boyutlar aşağıda detaylandırılmıştır.

Görev Becerikliliği: Görev becerikliliği, çalışanların yaptıkları işte yeteneklerine ve ilgilerine uygun olan yeni görevler belirlemesidir. Çalışanlar, tükenmişliği önlemek için görevlerini azaltabilir veya başka görevler yapabilir. Çalışanlar zaman zaman yapmak mecburiyetinde kaldıkları görevleri sevmedikleri için daha az çaba harcamakta veya bu görevleri iş arkadaşlarına vererek görevlerini azaltmaktadır. Görev becerikliliği,

Çalışanların yapacak olduğu görevlerin türünde ve sayısında değişiklikler yaparak işlerini kendilerinin ilgi, ihtiyaç ve yetenekleri ile uyumlu duruma getirmesidir. Kısaca görev becerikliliği, çalışanların görev eklemeleri veya bırakmaları, çeşitli görevlere harcanan zamanı veya çabayı belirlemeleri ve görevleri yeniden düzenlemeleri olarak tanımlanmaktadır (Güzel, 2020, s. 10).

İlişisel Beceriklilik: İlişisel beceriklilik, çalışanların iş ortamında diğer çalışanlarla ilişkilerini sınırlandırması veya genişletmesi olarak tanımlanmaktadır. İlişisel beceriklilikte çalışanlar, diğer çalışanlarla iletişimlerinin miktarını değiştirmektedir. Dolayısıyla alışanlar bu beceriklilik boyutunda iyi oldukları ve anlaştıkları diğer çalışanlarla daha fazla iletişim kurmaktadır. Anlaşamadıkları diğer çalışanlarla ise iletişimlerini azaltmaktadır. Böylece ilişisel becerikliliği uygulamış olmaktadır (evik Tekin, 2021, s. 406).

Bilişsel Beceriklilik: Bilişsel beceriklilik, çalışanların iş tanımını ve işyeri ilişkilerinin amaçlarını algılayarak ve değerlendirerek zihinlerinde işi yeniden şekillendirmeleri olarak ifade edilmektedir. Bilişsel becerisi olan çalışanlar, yaptıkları işleri zihinlerinde boyutlayıp daha farklı bakış açısına sahip olmaktadır. Bilişsel beceriklilik diğer iki boyuttan farklıdır. Bu boyuta sahip çalışanlar hiçbir fiziksel değişiklik yapmazlar. Sadece bakış açılarını değiştirerek işlerine anlamlılık katmaktadır (Karataş, 2019, s. 40).

İş becerikliliğinin alt boyutlarının daha iyi anlaşılması için boyutlara ilişkin örnekler aşağıdaki Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Görev Becerikliliği, İlişkisel Beceriklilik ve Bilişsel Beceriklilik Boyutları

Boyutlar		Örnekler
Görev Becerikliliği	Çalışanların görevlerinin sayısında ve türünde yaptıkları değişikliklerdir.	Tasarım mühendislerinin bir projeyi tamamlamak amacıyla projeye ilgili görevlerde yer alması
İlişkisel Beceriklilik	Çalışanların iş arkadaşları ile olan iletişimlerinin sıklığında ve niteliğinde yaptıkları değişikliklerdir.	Hastanede çalışan temizlik görevlilerinin hastalar ve aileleri ile etkin şekilde ilgilenmesi ve çalıştıkları kattaki diğer birimlerle etkileşim içinde olmaları
Bilişsel Beceriklilik	Çalışanların bilişsel görev sınırlarında yaptığı değişikliklerdir.	Hemşirelerin hastaya daha iyi bakabilmeleri için tüm önemsiz görevlerde sorumluluk almaları

Kaynak: (Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 185).

1.3.2. Petrou ve Arkadaşlarının İş Becerikliliği Boyutları

Petrou ve arkadaşları (2012), Tims ve arkadaşları (2012) tarafından belirtilen iş becerikliliği boyutlarına benzer olarak iş becerikliliğini kaynak arama, zorlayıcı görev arama ve talepleri azaltma şeklinde sınıflandırmışlardır (Petrou vd., 2012; Tims vd., 2012, aktaran Küsbeci, 2021, s. 105). Bu boyutlar aşağıda açıklanmaktadır (Karabey & Kerse, 2017, s. 910):

Kaynak Arama: Çalışanların yardım veya bilgiye ulaşma çabaları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların iş arkadaşlarından tavsiye istemeleri bu boyuta örnek verilebilir.

Zorlayıcı Görev Arama: Çalışanların motivasyonlarını sağlamaları amacıyla iş taleplerinde değişiklikler yapmalarıdır. Çalışanların yeni görevler istemeleri bu boyuta örnek verilebilir.

Talepleri Azaltma: Çalışanların engelleyici ya da çok yüksek taleplerini azaltmalarıdır. Çalışanların iş yükünü azaltmaları bu boyuta örnek verilebilir.

1.3.3. Leana, Appelbaum ve Shevchuk'un İş Becerikliliği Boyutları

Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009), iş becerikliliği boyutlarını kişisel beceriklilik ve işbirlikçi beceriklilik olarak iki gruba ayırmaktadır. Kişisel beceriklilik, çalışanların kendi yeteneklerine göre yaptıkları işlerde değişiklik yapmalarıdır. İşbirlikçi beceriklilik ise çalışanların iş arkadaşlarıyla birlikte ortak bir amaca ulaşmak için yaptıkları işleri değiştirmeleridir. Bu boyuta, çalışanların iş arkadaşları ile beraber yaptıkları işi kolaylaştırmak için ortak kararlar vermeleri, iş yerinde etkinlikleri düzenlemeleri ve üretken olmadıkları iş prosedürlerini değiştirmeleri örnek olarak verilebilir (Polat, 2021, s. 13-14).

1.3.4. Tims, Bakker ve Derks'in İş Becerikliliği Boyutları

Tims ve arkadaşları (2012) iş becerikliliği kavramını, İş Talepleri-Kaynakları Modelini esas alarak açıklamışlardır. Bu modele göre iş becerikliliği, çalışanlar yöneticinin belirlediği iş tanımı kapsamının dışına çıkarak kendi becerilerine, ilgilerine ve motivasyonlarına göre yaptıkları işleri değiştirdiklerinde görülmektedir. Bu araştırmacılar iş becerikliliğini dört boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar; yapısal iş kaynaklarını arttırma, sosyal iş kaynaklarını arttırma, zorlu iş taleplerini arttırma ve

engelleyici iş taleplerini azaltmadır (Tims vd., 2012, aktaran Mamak, Akkaş & Metin, Camgöz, 2019, s. 755). Bu boyutlar aşağıda açıklanmaktadır.

Yapısal İş Kaynaklarını Arttırma: Yapısal iş kaynaklarını arttırma boyutu, çalışanların kişisel gelişimlerini, öğrenmelerini ve mesleki gelişmelerini arttırarak gerçekleşmektedir. Çalışanlar işlerindeki otonomiye arttırarak, beceri türlerini arttırarak ve iş özelliklerini değiştirerek yapısal kaynaklarını arttırmaktadırlar. Bu boyutta iş talepleri ile daha iyi başa çıkabilme ve işleri daha iyi yapabilme amaçlanmaktadır. Çalışanların işlerini daha iyi yapabilmeleri için bazı konularda eğitim almaları bu boyuta örnek olarak verilebilir (Aydın, 2020, s. 5).

Sosyal İş Kaynaklarını Arttırma: Çalışanların iş arkadaşlarından veya yöneticilerden geribildirim ve sosyal destek almaları, sosyal iş kaynaklarını arttırma boyutu olarak tanımlanmaktadır. Sosyal iş kaynakları arttırma boyutuna örnek olarak işyerindeki arkadaşlık, sosyal destek ağları, yöneticilerden gelen geribildirimler verilebilir (Buluç & Ersoy, 2020, s. 598).

Zorlu İş Taleplerini Arttırma: Zorlu iş taleplerini arttırma boyutu, çalışanların yaptıkları işlerde yeni görevler almaları ve bu yeni görevlerin hem fiziksel hem de psikolojik olarak daha fazla beceri ve çaba gerektireceğini bilmelerine rağmen sorumluluk üstlenmeleridir. Dolayısıyla çalışanlar bu boyutta kendi isteğiyle projelere katılarak yeni becerilere sahip olmaktadır (Kerse, 2019b, s. 12).

Engelleyici İş Taleplerini Azaltma: Engelleyici iş taleplerini azaltma boyutu, çalışanların işlerinde çok fazla fiziksel, zihinsel ve duygusal olan iş taleplerini azaltmaları durumudur. Çalışanlar yaptıkları işlerde uzun süre yüksek iş kaynakları olduğunda tükenmişlik sorunu yaşayabilmektedir. Bundan dolayı işlerinde engelleyici iş taleplerini azaltmaktadır. Çalışanların daha az iş yaparak iş-aile çatışmasını önlemeleri bu boyuta örnek olarak verilebilir (Nazarı, 2020, s. 9).

Tablo 2: İş Becerikliliğinde Farklı Boyutlandırmalar

YAZARLAR	BOYUTLAR
Slemp ve VellaBrodrick (2013) Wrzesniewski ve Dutton (2001)	Görev Becerikliliği İlişkisel Beceriklilik Bilişsel Beceriklilik
Petrou ve ark (2012)	Kaynak Arama Zorlayıcı Görev Arama Talepleri Azaltma
Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009)	Kişisel Beceriklilik İşbirlikçi Beceriklilik
Tims, Bakker ve Derks (2012)	Yapısal İş Kaynaklarını Arttırma Sosyal İş Kaynaklarını Arttırma Zorlu İş Taleplerini Arttırma Engelleyici İş Taleplerini Azaltma

Kaynak: (Tims vd., 2012; Petrou vd., 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001; Rudolph vd., 2017'den oluşturulmuştur).

1.4. İş Becerikliliğinin Öncülleri

İş becerikliliği; işe bağlanma, iş tatmini ve psikolojik refah gibi birçok olumlu sonuç ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple çalışanların işlerindeki beceriklilik davranışının öncüllerini tespit etmek oldukça önemlidir (Kerse, 2019b, s. 16). İş becerikliliğinin öncülleri bireysel ve durumsal faktörler olarak aşağıda açıklanmaktadır.

1.4.1. Bireysel Faktörler

İş becerikliliğini etkileyen bireysel faktörler; öz yeterlik, kişilik özellikleri, terfi odaklılık, kişisel gelişim ihtiyacı ve kariyer yönelimi olarak aşağıda ifade edilmektedir. Öz yeterlik, Bandura'nın çalışanların sahip oldukları bilgiyi ve beceriyi aktif olarak kullanmaları ve ilgili alanda kendilerine güvenmelerinden bahseden sosyal öğrenme kuramıyla ele alınır. Bandura (1994) öz yeterliği; “bireyin kendi yeteneklerine inanarak yaşamını etkileyecek olaylarda performans sergilemesi” olarak ifade etmektedir (Bandura, 1994, aktaran Örüçü, Gizlier & Tuna, 2020, s. 181). Yapılan çalışmalarda öz yeterliliğe sahip olan çalışanların motivasyonlarının yüksek olması sonucu önüne çıkan zorluklarla başa çıkabileceği, bu nedenle iş becerikliliği davranışını daha çok sergileyeceği öne sürülmektedir (Niessen vd., 2016; Tims vd., 2014, aktaran Karataş, 2019, s. 48).

Kişilik özelliklerinin iş becerikliliğini etkilediği literatürdeki bazı çalışmalarda görülmektedir. Örneğin Rudolp ve arkadaşlarının (2017) yaptığı meta analiz çalışmasında; sorumluluk, uyumluluk, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile iş becerikliliği arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Roczniewska ve Bakker'ın (2016) farklı işletme çalışanlarına yaptığı çalışmada dışa dönüklüğün sosyal iş kaynaklarını artırma, zorlu iş taleplerini ve yapısal iş kaynaklarını artırma davranışlarını pozitif yönde etkilediği, nevrozizmin ise yapısal iş kaynaklarını artırma davranışlarını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak bu farklı çalışmalarda tutarsız bulgulara ulaşılmıştır. Proaktif kişilik özelliği de iş becerikliliğini etkileyebilmektedir. Proaktif kişiler, fırsatları tespit eden, inisiyatif alan, aktif olan ve engeller olsa bile onlara karşı değişimler yaparak çaba gösteren kişiler olarak ifade edilmektedir (Bateman & Crant, 1993, aktaran Mamak ve diğerleri, 2019, s. 754). Konuyla ilgili Bakker ve arkadaşları (2012) yaptıkları çalışmada proaktif kişiliğe sahip olan çalışanların iş becerikliliği davranışı sergilemesinin daha yüksek olduğu ortaya

çıkmiştir. Teng ve Chen (2019) tarafından yapılan çalışmada proaktif kişilik ile iş becerikliliğini oluşturan dört boyut (yapısal iş kaynaklarını arttırma, sosyal iş kaynaklarını arttırma, zorlayıcı iş taleplerini arttırma ve engelleyici iş taleplerini azaltma) arasında pozitif bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Terfi odaklılık, iş becerikliliğini etkileyen bir diğer bireysel faktördür. Bu konuda Rudolph ve arkadaşlarının (2017) yaptığı meta analiz çalışmasında; terfi odaklılık ile iş becerikliliği arasında pozitif ilişki bulunmuş, dolayısıyla terfi odaklı bireylerin iş becerikliliği davranışını daha fazla sergiledikleri öne sürülmüştür.

Kişisel gelişim de iş becerikliliği davranışını etkilemektedir. Nitekim Hornung (2017) tarafından yapılan araştırmada; kişisel gelişim ihtiyacının bilişsel beceriklilik ve görev becerikliliğini pozitif olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Son olarak kariyer yönelimi de iş becerikliliğini etkilemektedir. Leana ve arkadaşlarının (2009) yaptıkları araştırmada elde ettiği iş becerikliliğini güçlendiren bireysel faktörün kariyer yönelimi olduğu bulgusu bu durumu destekler niteliktedir.

1.4.2. Durumsal Faktörler

İş becerikliliğini etkileyen durumsal faktörler kapsamında ele alınan bazı değişkenler özerklik, birey-iş uyumsuzluğu, lider-üye etkileşimi ve iş baskıdır. Bu değişkenler aşağıda açıklanmaktadır.

Özerkliğin iş becerikliliği ile ilişkisini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda çalışanların özerklikleri arttıkça daha fazla iş becerikliliği davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir (Aydın, 2020, s. 10).

Birey-iş uyumsuzluğu olan ve iş motivasyonu az olan çalışanların bu uyumsuzluğu iş becerikliliği ile azalmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalarda iş uyumsuzluğu olan çalışanların iş becerikliliği davranışına daha fazla yöneldiğini öne sürmektedir (Nazırı, 2020, s. 14).

Lider-üye etkileşimi, iş becerikliliğini etkileyen bir diğer değişkendir. Nitekim yapılan çalışmalarda lider-üye etkileşiminin iş becerikliliğinin önemli bir öncülü olduğu

belirlenmiştir. Dolayısıyla liderleriyle etkileşimi yüksek olan çalışanların iş becerikliliği davranışlarının daha fazla olduğu öne sürülmüştür (Mavi, 2020, s. 20-21).

İş becerikliliğini etkileyen bir diğer değişken iş baskısıdır. Yapılan çalışmalarda çalışanların günlük iş baskısı algısının günlük iş becerikliliği düzeylerini etkilediği yönünde bulgular elde edilmiştir (Nazarı, 2020, s. 13).

İş becerikliliğinin öncüllerine ilişkin diğer değişkenlerle ilgili bilgiler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: İş Becerikliliğinin Öncülleri

DURUMSAL FAKTÖRLER	KİŞİSEL (BİREYSEL) FAKTÖRLER
➤ İş Ortamına İlişkin Özellikler ➤ Değişen İş Ortamı, Çevresi ❖ İşin İçeriği, Tasarımı ve Yapısal Özellikleri İşin İçeriği ❖ İşin Amacı ❖ İşin Talepleri ○ Duygusal uyumsuzluk ○ İş yükü ○ Fiziksel talepler ○ İş içeriği ❖ İş Kaynakları ❖ Görev Karmaşıklığı ❖ Sosyal Özellikleri ❖ Görev Özellikleri ❖ Görev Bağımlılığı ❖ Bilginin Nitelikleri ❖ İş Özerkliği ○ Karar serbestliği ○ Göreve ilişkin takdir yetkisi ❖ İşe İlişkin Statü ❖ İş Deneyimi ❖ İş Değiştirme Fırsatı ❖ İşteki Zorluklar ❖ İş Baskısı ➤ Lider Özellikleri veya Liderlik	➤ Proaktif Kişilik ➤ Öz-Yeterlik ➤ Güç Mesafesi ➤ Sinizm ➤ Bireysel mizaç ➤ Karanlık Üçlü Olarak Belirtilen Psikolojide Üç Tane Kötücül Kişilik Özelliğini Kapsayan Grup (Narsisizm, Psikopatlık ve Makyavelizm) ➤ Kişisel İnsiyatif ➤ İşe Katılım, Bağlılık ➤ Kişinin Kendini Tanıması, Öz-İmaj
	ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER ➤ Örgütsel Değişim ➤ Örgütsel Amaç ➤ Yönetmel (Denetleyici) Kontrol
	MOTİVASYONEL FAKTÖRLER ➤ İnsanlarla ilişki-bağlantı kurma ihtiyacı ➤ İş Değiştirme, Şekillendirme Niyeti ➤ İş Anlamlı Kılma İhtiyacı

Kaynak: (Aslan, 2020, s. 190).

1.5. İş Becerikliliğinin Sonuçları

Proaktif bir davranış olan iş becerikliliği, çalışanların pozitif ve olumlu davranışlarının ortaya çıkmasını sağlamaktadır. İş becerikliliği, çalışanların motivasyonlarını, performanslarını ve işteki memnuniyetlerini artırıcı bir özelliğe sahiptir. İş becerikliliği, çalışanların kişisel özellikleri ile mevcut işi arasındaki uyumu sağlayarak iş anlamlılığını ve iş katılımını arttırmaktadır. Çalışanlar kişisel hedeflerine ulaşmak amacıyla işlerinin özelliklerini değiştirmektedirler. Bu sayede hem kendilerine hem de işletmeye katkı sağlamaktadırlar. İş becerikliliğinin çalışanların işe bağlılığını, iş tatminini ve iş performansını artırmaktadır (Küsbeci, 2021, s. 98-99).

İş becerikliliğinin sonuçlarına ilişkin bazı çalışmalarda elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

Yeşiltaş (2021) yaptığı çalışmada, iş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışmasını ve rol belirsizliğini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (s. 214).

Kerse (2019) tarafından yapılan çalışmada, iş becerikliliği ile işte can sıkıntısı arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (s. 541).

Akçakanat ve arkadaşları (2019) çalışmalarında iş becerikliliğinin yapısal iş kaynaklarını artırma, zorlayıcı iş gereklerini artırma ve sosyal iş kaynaklarını arttırma boyutları ile işe bağlanmanın bütün boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür (s. 409).

Babadağ (2020) yaptığı çalışmada, iş becerikliliği ve boyutlarının işe yabancılaşmayı azalttığını tespit etmiştir (s. 1119).

Leana ve arkadaşları (2009) yaptıkları çalışmada, iş becerikliliğinin örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Slemp ve arkadaşları (2015) iş becerikliliği düzeyi yüksek olan çalışanların pozitif duygu düzeylerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir.

Tims ve arkadaşlarının (2014) yaptıkları çalışmada iş becerikliliğinin işten zevk almayı arttırdığını tespit etmiştir.

2. BÖLÜM: İŞE BAĞLANMA

2.1. İşe Bağlanma Kavramı ve Tanımı

İşe bağlanma, İngilizce "work engagement", "employee engagement" ve "job engagement" kavramlarından ortaya çıkarak yerli yazında; işe adanmışlık, işle bütünleşme, işe angaje olma, örgüte cezbolma, çalışan tutkunluğu, işe gönülden adanma ve işe bağlanma olarak farklı şekillerde ifade edilmiştir (Kerse, 2017b, s. 6). Çalışmaya tutkunluk ya da diğer adıyla işe bağlanma kavramı; çalışanların faaliyet gösterdikleri örgütte çalışma süresi boyunca kendilerini iyi hissettikleri psikolojik bir durumdur. Bu kavram literatürde kısa bir zaman içinde yer alarak birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır (Korkmaz & Bektaş, 2022, s. 2268). Kavram bu çalışmada, işe bağlanma olarak kullanılmıştır.

İşe bağlanma kavramının tanımlanması ilk olarak Kahn (1990) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı işe bağlanmayı "işin yürütülmesi esnasındaki performansta, bireyin kendisini rolüne adanması" olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla işe bağlanma çalışanın işini yapmakta olduğu esnada fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak enerjisini işe uyarlaması olarak ifade edilmiştir (Kahn, 1990, aktaran İlhan, Güler & Aksaraylı, 2020, s. 73). Kahn'a (1990) göre işe bağlanmanın bilişsel yönü çalışanların lider, çalışma koşulları ve organizasyona ilişkin görüşleri; fiziksel yönü çalışanların rollerini yapmaları için sarf ettikleri fiziksel enerji; duygusal yönü ise çalışanların liderlerine karşı hissettikleri olumlu ya da olumsuz davranışlarıdır (Kahn, 1990, aktaran Koçak, 2020, s. 701-702).

İşe bağlanma, çalışanların yapmakta olduğu iş ile güçlü bir bağ kurmaları ve yüksek düzeyde enerji dolu olmaları olarak açıklanmaktadır. Bununla birlikte işe bağlanma, çalışanların yapmakta oldukları işe kendilerini adanmaları olarak tanımlanmaktadır. İşe bağlanmış çalışanlar genellikle coşkulu ve enerjik olmaktadır. Çalışanlar işlerine motive olarak faaliyet gösterdikleri örgütle güçlü bir bağ oluştururken işlerini coşkulu ve tutkulu bir şekilde yapmaktadırlar. Bu sebeple çalışanlar işleriyle ilgilenirken zamanın nasıl geçtiğinin farkına varamamaktadırlar (Soyalın, 2019, s. 303-304).

İşine bağlanmış çalışanların enerjik oldukları, işlerini yaparken heyecanlandıkları ve işte zamanın nasıl geçtiğini anlayamadıkları ortaya çıkmıştır. Çalışanın işe bağlanması için

işte duygusal, psikolojik ve fiziksel olarak her zaman hazır olması ve çalışma ortamının güvenilirliği oldukça önemli etkenlerdir. Dolayısıyla çalışanın bilişsel olarak işine yoğunlaşması ve dikkatini işine vermesiyle bu bağlanma ortaya çıkmaktadır (İnce & Topcu, 2017, s. 5).

İşe bağlanma kavramı tükenmişlik durumunun karşıtı olarak açıklanmıştır. Tükenmişlik, çalışanların yapmakta oldukları işe karşı enerjisini ve heyecanını yitirmesi, olumsuz düşüncelerin oluşması ve çalışanların yetersiz hissetmesidir. İşe bağlanma ise; çalışanların işe karşı enerjik olması ve görevlerinde kişisel yeterliliğin bulunması durumudur. İşe bağlanma, çalışanların yaptıkları işe ve işteki görevlere yoğunlaşma, adanma ve canlılık hislerine sahip olarak işlerini yerine getirmesidir. İşe bağlanmış çalışanlar, yaptıkları işleri yerine getirirken keyif, coşku ve neşe gibi duygular yaşamaktadırlar ve beceri ve dikkatle kendilerini işlerine adanmaktadırlar (Kerse & Çakıcı, 2021, s. 55). Dolayısıyla tükenmişlik kavramının zıttı bir durumu ifade etmektedir. Konuyla ilgili Maslach ve Leiter (1997), çalışanların tükenmişlik sendromu davranışları sergilememesindeki durumu işe bağlanma olarak açıklamaktadır. İşe bağlanma tükenmişliğin üç boyutu olan; bitkinlik, düşük düzeyde profesyonel yeterlilik ve işe yabancılaşmanın karşıtıdır. Bu nedenle işe bağlanmanın yüksek olması tükenmişliğin düşük olduğunun kanıtı olarak görülmektedir (Boz, 2021, s. 345).

İşe bağlanma örgütlerde olumlu ve istenilen bir durumu ifade etmektedir. Çünkü işe bağlanmış çalışanlar diğer çalışanlara göre daha iyi performans göstermektedir. Bakker, Emmerik ve Euwema (2006) bu durumun dört nedeni olduğunu ifade etmektedir. İşe bağlanmış çalışanlar (1) sevinç, coşku ve mutluluk gibi olumlu ruh halleri göstermektedir. (2) Onların diğer çalışanlara göre sağlıkları daha iyi durumdadır. (3) İşe bağlanmış çalışanlar kendi kişisel kaynaklarını ve yaptığı işleri oluşturma yeteneğine sahiptir ve (4) çoğunlukla işe bağlanmalarını diğer çalışanlara aktarabilmektedir (Keçeci Büyükelçi & Vural Allaham, 2022, s. 77).

İşe bağlanmanın; özsaygı, özyeterlilik ve iyimserlik gibi kişisel özellikler ile arasında etkili bir bağ bulunmaktadır. Bununla birlikte birçok faktörden olumlu yönde etkilendiği görülmektedir. Bazı çalışmalarda işe bağlanmanın; sosyal desteği, performansı, ödülleri ve özerkliği yükselttiği ortaya çıkmıştır (Turgut, 2011, s. 156-157).

İşe Bağlanmaya İlişkin Bakış Açıları

İşe bağlanmaya ilişkin literatürde farklı bakış açıları bulunmaktadır. Bu bakış açıları aşağıda açıklanmıştır.

- **Kahn'ın (1990) Bakış Açısı:** İşe bağlanma kavramı, ilk Kahn (1990) tarafından akademik bakış açısıyla incelenmiştir. Kahn (1990), işe bağlanma ile ilgili çalışmasında bağlanma ve bağlanmama ayrımını yapmıştır. İşe bağlanmayı çalışanların işteki görevlerine kendilerini vermesi ve fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak çaba sarf etmesi olarak ifade etmiştir. İşe bağlanmamayı ise; çalışanların işteki görevlerinden kendini soyutlaması ve fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak yerine getirmemesi şeklinde açıklamıştır (Kerse & Çakıcı, 2021, s. 56).
- **Maslach, Schaufeli ve Leiter'in (2001) Bakış Açısı:** Maslach ve arkadaşları (2001), işe bağlanmayı tükenmişlik durumunun karşıtı olarak ifade etmişlerdir. Tükenmişlik duygusu sinizm, yetersizlik ve bitkinlik gibi durumlardan meydana gelmektedir. İşe bağlanma ise; işe karşı olumlu ve tatmin edici durumlardan oluşmaktadır. İşe bağlanmanın tükenmişlik durumunu yok etme amacı bulunmaktadır. Dolayısıyla tükenmişlik durumunda karşılaşılan sinizm, yetersizlik ve bitkinlik gibi duygular işe bağlanmada enerji, katılma ve yeterlilik gibi duygulara karşılık olmaktadır (Soyalın, 2019, s. 306).
- **Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker'in (2002) Bakış Açısı:** Schaufeli ve arkadaşları (2002), tükenmişlik durumunun karşıtı olarak ifade edilen işe bağlanma kavramının; adanma, canlılık ve yoğunlaşma bileşenlerinin bir araya gelmesiyle oluşan tatmin edici ve olumlu durumun işle ilgili bir davranış olduğunu açıklamışlardır. Schaufeli ve arkadaşlarının yapmış olduğu bu tanım literatürde en fazla kabul edilen bakış açısidir (Kerse & Çakıcı, 2021, s. 56).
- **Saks'ın (2006) İşe Bağlanma Kavramına Bakış Açısı:** Saks (2006) çalışanlardaki bağlanmayı; işe bağlanma ve örgüte bağlanma olarak iki şekilde incelemiştir. Saks (2006) işe bağlanma kavramını “bireyin rol performansı ile ilişkili bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan farklı ve benzersiz bir yapı” olarak ifade etmiştir. İşe bağlanma, çalışanların örgütsel rolleri kapsamındaki psikolojik durumunu göstermektedir. Çalışanların iş rolleri ve örgüt rolleri olarak iki farklı boyutta rolleri

bulunmaktadır. Çalışanların bu iki role kendilerini vermeleri işe bağlanmayı ortaya çıkarmaktadır (Gürlek & Tuna, 2019, s. 39).

- **Harter ve Arkadaşlarının (2002) İşe Bağlanma Kavramına Bakış Açısı:** Harter ve arkadaşları (2002) işe bağlanmayı, çalışan tutkunluğu olarak da ifade etmektedir. Bu araştırmacılar kavramı “bireyin işe kendini vermesi, işe yönelik tatmini ve şevki” şeklinde açıklamaktadır. Literatürde bu bakış açısı diğer bakış açılarına göre üzerinde en az durulan bakış açısıdır (Başoda, 2017, s. 84).
- **Bakker ve Demerouti’nin (2008) İşe Bağlanma Kavramına Bakış Açısı:** Bakker ve Demerouti (2008) işe bağlanma üzerine katkı sağlayan iş çevresinin iki özelliği olduğunu belirtmiştir. Bu iki özellikten biri olan iş kaynakları, çalışanların yaptıkları işteki hedeflerine ulaşma yeteneklerini geliştiren ve kişisel gelişim ve öğrenme duygusunu harekete geçiren psikolojik, sosyal, fiziksel ve örgütsel özellikler olarak açıklanmaktadır. İş kaynakları; sosyal ve kişilerarası ilişkilerden, örgütsel yapılardan, iş organizasyonu ya da görevden oluşmaktadır. İkinci özellik olan iş talepleri ise, psikolojik ya da fiziksel bir çabaya bağlı olarak çalışanların stresli olmalarına yol açan bir işin sosyal, fiziksel ve örgütsel yönlerinden ortaya çıkmaktadır. İş talepleri çalışanlarda tükenmişliğe neden olmakla beraber işe bağlanmaya destek olan iş kaynaklarının etkilerini de azaltabilmektedir. İş taleplerine; olumsuz fiziksel çalışma ortamları, aşırı rol yüklemesi, rol çatışması, rol belirsizliği ve zaman baskısı örnek olarak gösterilebilir (Soyalın, 2019, s. 305).

2.2. İşe Bağlanmanın Bileşenleri

İşe bağlanma işte adanma, canlılık ve yoğunlaşmanın olduğu tatmin edici ve olumlu durumdur (Schaufeli vd., 2002). Dolayısıyla işe bağlanma üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar aşağıda açıklanmaktadır:

- a. **Canlılık:** Canlılık boyutu, çalışanların yaptıkları işlerde zihinsel dayanıklılığa sahip olmaları ve enerjilerini yüksek tutmalarıdır. Canlılık bileşeni bulunan çalışanlar, işlerini yaparken kolayca yorulmazlar ve çaba sarf etme eğilimindedirler. Onlar güçlü bir canlılık duygusu hissederek işlerine motive olmakta ve zor koşullar altında işlerini yapmaya devam etmektedirler. Çalışanların işlerinde kendilerini dinç hissetmesi, sabah

uyandığında işe gitmeye istekli olması ve ara vermeden uzun süre çalışabilmesi canlılık bileşeninin olduğunu göstermektedir (Topaloğlu, Sönmez & Yazgan, 2019, s. 61).

b. Adanma: Adanma boyutu, çalışanların yaptıkları işlere güçlü bir şekilde bağlanmaları, işlerini coşkuyla yapmaları, işlerini ciddiye almaları ve yaptıkları işlerden gurur duymaları olarak belirtilmektedir (Şanlı, Altun & Tan, 2017, s. 473). Adanma, çalışanların yaptıkları işe karşı bağlılığını ve kendilerini yaptıkları işler ile bütünleştirmeleridir (Arslan & Demir, 2017, s. 374). Adanmış çalışanlar, işleri ile gururlanmakta, heyecan duymakta, yaptıkları işler onlara ilham vermekte ve işlerine önem vermektedirler (İnce & Topcu, 2017, s. 5).

c. Yoğunlaşma: Yoğunlaşma boyutu, çalışanların yaptıkları işlere tamamen konsantre olmaları ve mutlu bir şekilde işlerini yerine getirmeleridir. Yoğunlaşma boyutu yüksek olan çalışanlar kendilerini işlerine kaptırırlar. Onlar çalışırken zamanın nasıl geçtiğinin farkına varmaz ve ara vermeden uzun süre işlerini yapabilirler (Turgut; 2011, s. 156).

Çalışanların kendilerini işe adanmış, işlerine sadık, enerjik ve pozitif duygular içinde olmaları şeklinde yukarıda açıklanan işe bağlanma boyutları dikkate alınarak işe bağlanmış çalışanlarla ilgili şunlar söylenebilir (Şahinbaş, 2018, s. 32-33):

- Faaliyet gösterilen iş yerlerinde zamanın daha hızlı geçtiğini düşünürler,
- Kendilerini enerjik hissederler,
- Zor iş koşullarına dayanabilirler,
- Yaptıkları işlere karşı pozitif duygulara sahiptirler,
- Yaptığı işlerden ayrılma niyetleri bulunmaz,
- Yaptıkları işlerden gurur duyarlar,
- Yaptıkları işlere karşı ilgili ve isteklidirler.

2.3. İşe Bağlanmanın Benzer Kavramlardan Farkı

İşe bağlanma ya da bir başka ifadeyle işe sarılma üzerine yapılan çalışmalarda işe bağlanma ile iş tatmini, işkoliklik, işi benimseme ve örgütsel bağlılık gibi kavramlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. İşe bağlanmanın bu kavramları etkileme özelliğinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda işe bağlanan çalışanlarda işlerine olan tatmin duyguları, işlerine olan bağlılıkları ve örgüte olan bağlılıkları gözlemlenmektedir. İş

tatmini olan çalışanlar yaptıkları işlerden keyifli ve olumlu duygular hissetmektedir. İşe bağlanmış çalışanlarda görüldüğü gibi işlerine olan tutkunluk ve büyük gayret gösterme durumu iş tatmini olan çalışanlarda görülmemektedir. İş tatmini olan çalışanlar kendilerine verilen görevleri en iyi bir şekilde yapmaktadırlar. İşe bağlanan çalışanlar ise üstlendikleri görevlerin ötesinde davranışlar göstererek örgütün başarısı için gayret etmektedirler. Ayrıca işe bağlanma, iş tatminine göre iş performansını daha çok etkilemektedir. **İşkoliklik**, çalışanların yapmakta oldukları işleri hayatının merkezine koyarak kendilerini çalışmaya odaklamaları ve diğer görevlerden uzaklaşıp zamanın çoğu kısmını işlere ayırarak mecburiyet duygusu ile yerine getirmeleridir. İşe bağlanma ise çalışanların yapmakta oldukları işleri eğlenceli olarak görmeleridir (Kolenoglu, 2017, s. 22-24). Dolayısıyla işkoliklik olumsuz bir durumken işe bağlanma olumlu bir durumu içermektedir. Ayrıca kavramlar arasındaki farklılığın sebebi işe bağlanmış çalışanların hem çalışırken eğlenceli olmaları hem de iş dışındaki etkinliklerden zevk almalarıdır (Açıkgöz & Kıran, 2020, s. 61). **İşi benimseme**, çalışanların etkin bir şekilde işe katılmaları ve kendi kişiliğine önem vererek işteki performansının yüksek olduğunu düşünmesidir. İşi benimsemiş çalışanlar sadece bilişsel davranış yönüyle işlerini yürütmektedir. İşe bağlanmada ise çalışanların yaptıkları işlerde başarıyı sağlamak için harcadıkları bilişsel, duygusal ve fiziksel çaba olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla işe bağlanmada bilişsel çabanın yanında duygusal ve fiziksel çaba da bulunmaktadır. Son olarak **örgütsel bağlılığın** çalışanlar üzerinde tutum ve tavırlardan oluştuğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık, örgüte yönelik bir tutumdur ve çalışanların örgütün hedeflerine kendilerini adanmasıdır. İşe bağlanmada ise tutum söz konusu değildir ve çalışanların kendilerini rollerine adanması olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılıkta çalışanlar, örgüte ve çalışma arkadaşlarına gönüllü destek olurken, bunu biçimsel davranışların dışında kalarak yapmaktadırlar; işe bağlanmada ise biçimsel davranışlar sergilemektedirler (Soyalın, 2019, s. 308-309).

2.4. İşe Bağlanmayı Etkileyen Faktörler

İşe bağlanma; çalışanları duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak etkilemesinden dolayı birçok olumlu sonucu beraberinde getirmektedir. Yapılan çalışmalarda bu sonuçlar bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu faktörler aşağıda açıklanmaktadır:

2.4.1. Bireysel Faktörler

İşe bağlanmayı etkileyen bireysel faktörler (öncüller) üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında; kişilik özelliklerine göre işe bağlanma düzeyinin farklılaştığı yönünde bulgular mevcuttur. Kişilik özellikleri olarak Beş Büyük Kişilik Faktörü Modeli üzerinde durulmaktadır. Beş Büyük Faktör Modeli; deneyime açıklık, dışadönüklük, yumuşak başlılık (uyumluluk), sorumluluk ve nevroitiklik alt boyutlarını kapsamaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde; çalışanların nevroitiklik haricinde uyumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk alt boyutları ile işe bağlanma düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğu öne sürülmektedir (Kim vd., 2009). Bunun yanında çalışanların işlerini yeniden tasarlama becerileri, işlerini benimseyerek heyecan ve tutkulu olmaları ve çalışmayı sevmeleri işe bağlanmayı etkileyen diğer bireysel faktörlerdir (Yıldırım, 2020, s. 94). Çalışanlarda iyimserlik, öz saygı ve öz-yeterlilik gibi özelliklerin bulunması ve zor koşullara dayanma becerilerine sahip olmaları da çalışanların yaptıkları işleri etkilemektedir. Dolayısıyla bu bireysel faktörler de işe bağlanmayı etkilemektedir (Bakker vd., 2008, aktaran Fırat, 2022, s. 18).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, çalışanların gelişimine yardımcı olan, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan ve işe bağlanmanın oluşmasına etken olan faktörlerdir. Örgütsel faktörler; yönetici veya çalışma arkadaşları tarafından verilen sosyal destek, işin niteliği, çalışanlara verilen kişisel gelişim fırsatları ve personel güçlendirmeyi kapsamaktadır (Kolenoglu, 2017, s. 27). Sosyal destek; çalışanların yönetici ile arasındaki destekleyici ilişkiler olarak açıklanmaktadır. Sosyal desteğin çalışanlar üzerinde daha güçlü psikolojik güvenlik hissi verdiği ifade edilmektedir. Yöneticilerin destekleyici davranışları çalışanları olumlu etkilemektedir. Bununla birlikte çalışma arkadaşları ya da yöneticilerden sosyal destek gören çalışanlar zor şartlara rağmen olduğu pozisyonda ve kariyerde kendilerini daha iyi hissetmektedir. Dolayısıyla sosyal desteğin işe bağlanmayı olumlu olarak etkilediği ifade edilmektedir.

İşin niteliği; çalışanların refahında önem arz etmektedir. Çalışanlar zamanlarının çoğunu iş yerlerinde harcamakta olup işlerini yerine getirirken yetenek, kişisel gereksinim ve enerjiye ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç çalışanların taleplerini artırmakta ve bunları

kullanma olanağı sağlamaktadır. Çalışanlar için işin niteliği ile bireysel özelliklerin uyumlu olması önemli bir etkidir. Bu etken iş üretkenliğini ve çalışan memnuniyetini etkilemektedir. Bu bağlamda işin niteliği, çalışanlarda yaptıkları işleri daha anlamlı hale getirmekte ve daha fazla işlerine bağlanmış durumda oldukları görülmektedir (Fırat, 2022, s. 22-24).

Vizyon ve misyon sahibi çalışanların bilgi ve yeteneklerinin gelişimini sağlamak ve öz güvenlerini geliştirmek amacıyla örgütün bilgisayar eğitimi, yabancı dil öğrenme, spor, lisansüstü eğitim gibi kişisel gelişim fırsatlarını desteklemesi gerekmektedir. Örgüt tarafından sunulan kişisel gelişim fırsatları, kendilerini geliştiren çalışanların terfi etmelerini sağlamakta ve bu nedenle çalışanların yaptıkları işleri önemsedikleri ve işlerine bağlandıkları ifade edilmektedir (Aktaş, 2019, s. 43).

Son olarak personel güçlendirme örgütün paylaşma, yardımlaşma ve takım çalışması yoluyla çalışanların karar vermelerini sağlama ve gelişimini artırma olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar yaptıkları işleri kendilerine ait hissettiklerinde ve işlerinde kontrol sahibi olduklarında personel güçlendirme ortaya çıkmaktadır. İşlerinde kontrol sahibi olan çalışanlar daha fazla sorumluluk alacak, işlerini yerine getirirken karar verme yetkisine sahip olacak ve işlerinden memnun kalacaklardır (Doğan & Kılıç, 2007, s. 56). Bunun yanında örgütlerin, çalışanlara işlerdeki uygulamalarda bağımsızlık tanımları ve takım çalışmalarına önem verip sorumluluğu çalışanlara bırakmaları çalışanların işe bağlanma düzeylerini artırmaktadır (Acaray & Pelenk 2018, s. 169).

Son olarak örgütte sergilenen olumlu liderlik tarzları (örneğin dönüştürücü liderlik) onların işe daha fazla bağlanmalarını sağlamaktadır (Chin vd., 2019).

2.5. İşe Bağlanmanın Sonuçları

İşe bağlanma; çalışanlarda bireysel ve örgütsel olarak olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İşe bağlanmış çalışanların iş arkadaşlarına karşı daha yardımsever ve örgütsel faaliyetlere karşı daha duyarlı olmaları beklenir. İşe bağlanmış çalışanlar iş ortamında çoğunlukla iyimser, yardımsever ve mutlu olmaktadır. Bu olumlu duygular sonucu çalışanların örgütsel verimliliği artmakta ve yeni bilgi ve beceriler öğrenme isteği oluşmaktadır (Köse, 2015, s. 27). Bunun yanında işe bağlanmış çalışanların iş

rollerini daha çok benimsemeleri ve işin talep ettiklerini karşılamaları nedeniyle çalışanlar işlerini başarılı bir şekilde bitirmektedirler (Schaufeli vd., 2002). Çalışanların işe bağlanmaları arttıkça yaptıkları işte performansları da artmaktadır (Gökaslan, 2018, s. 30). Bakker (2009) işe bağlanmış çalışanların performanslarının artmasının birkaç sebebi olduğunu öne sürmektedir. Bu sebepler; işe bağlanan çalışanların mutluluk, zevk ve coşkularının daha fazla olması, hem fiziksel hem de zihinsel olarak daha sağlıklı olması, diğer çalışma arkadaşlarına da örnek olarak onların da bağlılıklarını sağlaması ve iş üzerinde kişisel kaynakları oluşturma sorumluluğu almasıdır (Bakker, 2009, aktaran Kerse & Çakıcı, 2021, s. 63).

İşe bağlanma ile ilgili yapılan çalışmalarda sonuçlarla ilgili elde edilen bulguların bazıları aşağıda verilmiştir:

Berg (2013) çalışanlarda daha fazla işe bağlanmanın iş yerinde daha az devamsızlığa yol açtığını belirtmiştir.

Schaufeli (2009), işlerine bağlanmış çalışanların örgütte kalmayı daha çok istediklerini ve işe bağlanma düzeyinin artmasıyla birlikte çalışanların hastalıklarının azaldığını ileri sürmüştür (Köse, 2015, s. 28)

Beckers ve arkadaşları (2004) yaptıkları çalışmada işe bağlanma ile fazladan çalışma arasında doğru yönde bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Boz (2021) yaptığı çalışmada çalışanların işe bağlanma düzeylerinin işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir (s. 352).

Çankır (2016) yaptığı çalışmada işe bağlanma ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu yönde ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur (s. 770).

Çelik, Ağırman ve Naktiyok (2018) çalışanların işe bağlanma düzeyleri arttıkça psikolojik sermaye düzeylerinin profesyonellikleri üzerindeki etkisinin güçlendiğini belirtmektedir (s. 2677).

Hirschi (2012) çalışanların işe bağlanmalarının, işe alım tekliflerinin olumlu bir sonucu olduğunu vurgulamaktadır (aktaran Soyalm, 2019, s. 311-313).

Harter ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan çalışmada, işe bağlanma ile müşteri memnuniyeti, verimlilik ve kâr arasında ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

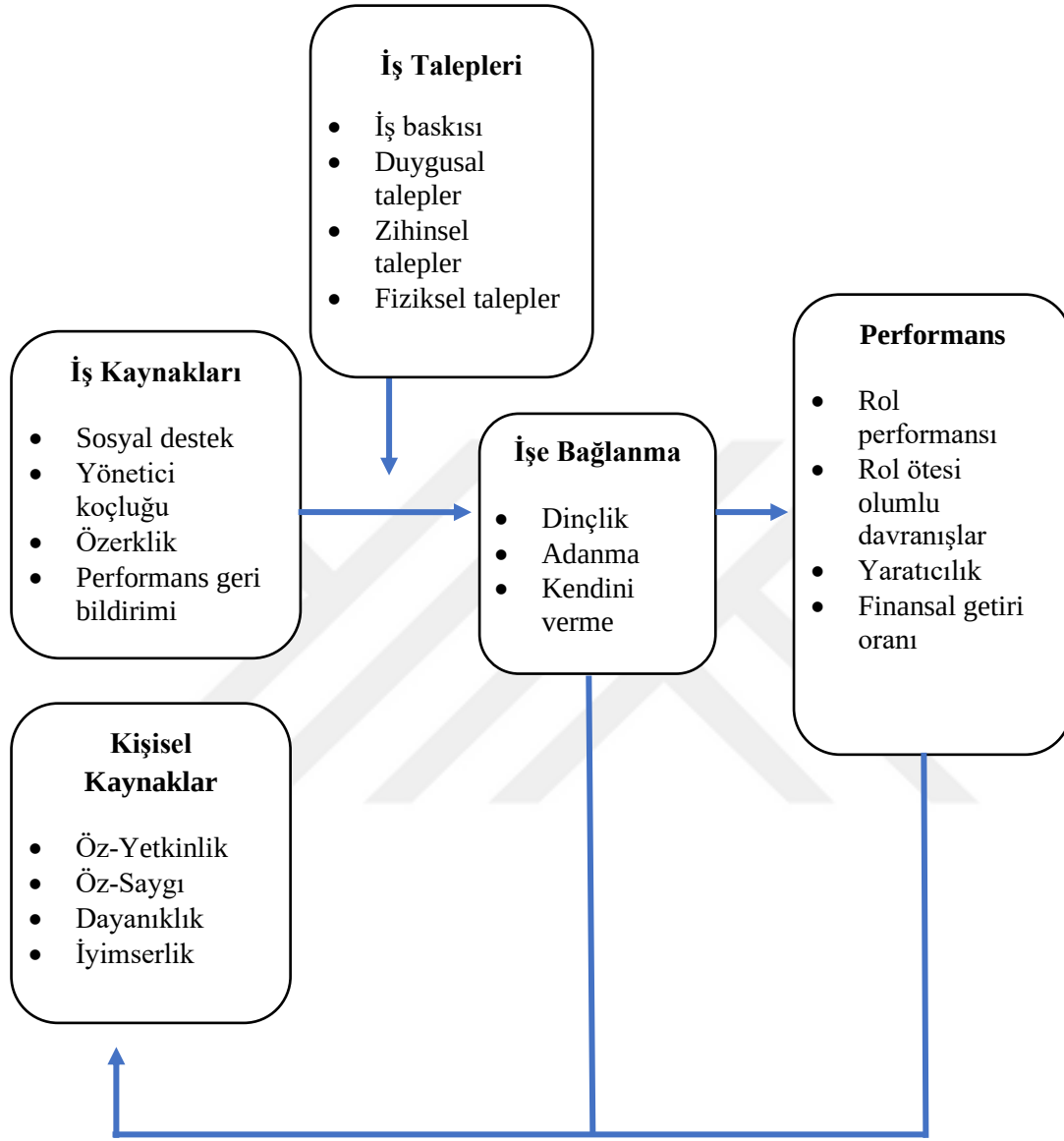
Koyuncu, Burke ve Fiksenbaum'un (2006) yaptığı çalışmada işe bağlanmanın iş tatmini ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Saks (2006), işe bağlanmanın iş katılımı ve iş akışı ile ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Shirom (2010) yaptığı çalışmada işe bağlanan çalışanlarda görülen dinçliğin fiziksel ve zihinsel sağlığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Bakker ve Demerouti (2008) tarafından oluşturulan işe bağlanmanın öncüllerini ve sonuçları modelinde işe bağlanmanın öncülleri olan çalışanların sahip olduğu kaynaklar, kişisel kaynaklar ve iş kaynakları olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır. Kişisel kaynaklar; öz-yetkinlik, öz saygı, dayanıklılık ve iyimserliği içermektedir. İş kaynakları ise; sosyal destek, yönetici koçluğu, özerklik ve performans geri bildirimini içermektedir (Bakker & Demerouti, 2008: 218, aktaran Kerse, 2017b, s. 15). Kişisel kaynaklar ve iş kaynakları işe bağlanma düzeyini etkilerken iş talepleri ise bu etkide düzenleyici role sahiptir. Bu doğrultuda performans düzeyi de artmaktadır. Bu süreç Şekil 2'de gösterilmektedir.

Şekil 2: İşe Bağlanmanın İş Kaynakları – Talepleri Modeli



Kaynak: (Bakker ve Demerouti, 2008, s. 218).

İşe bağlanma üzerine başka araştırmacılar da çalışmalarda bulunmuştur. İşe bağlanmada ortaya çıkan sonuçlar aşağıdaki Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: İŖe Bağlanmanın Sonuçları

Sonuçlar	Araştırmacılar
Proaktif davranış	Crant, 2000; Frese ve Fay, 2001; Sonnentag, 2003; Parker vd., 2006; Macey, Salanova ve Schaufeli, 2008; Schneider, 2008; Bakker vd., 2012; Fu Yang, Rebecca Chau, 2016
Örgütsel vatandaşlık davranışı	Rich vd. 2010; Rurkkhum ve Bartlett, 2012; Kehoe ve Wright, 2013; Mostafa ve Gould-Williams, 2014
Gelişmiş performans	Demerouti ve Cropanzano, 2010; Bakker vd., 2012; Bakker ve Xanthopoulou 2013; Yalabik v., 2013
İş tatmini	Hallberg ve Schaufeli, 2006; Buys ve Rothmann, 2010, Seppälä vd., 2012; Freeney ve Fellenz, 2013
Ekstra rol davranışı	Hakanen vd., 2008
Ayrılma niyeti	Carmeli ve Weisberg, 2006; Shuck vd., 2010; Soane vd., 2012; Agarwal vd., 2012;

Kaynak: (Gökaslan, 2018, s. 31).

3. BÖLÜM: İŞ BECERİKLİLİĞİNİN İŞE BAĞLANMAYA ETKİSİ: SEKTÖR FARKLILIĞININ ROLÜ

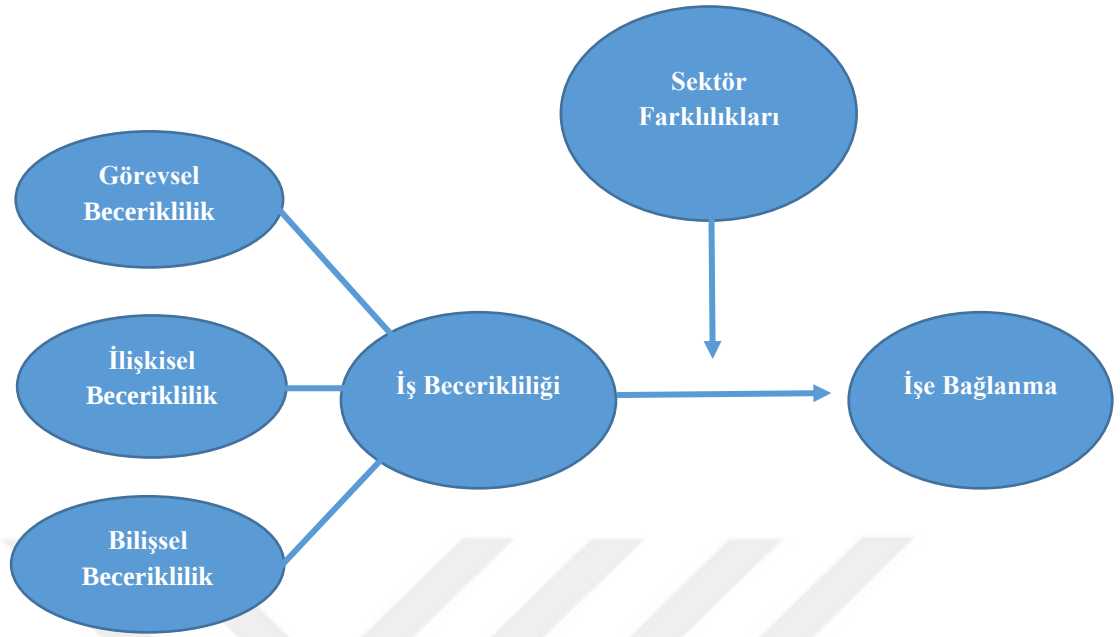
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı; Karaman ilinde farklı sektörlerde çalışan bireylerin iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Çalışanların yetenek ve becerilerine göre işi kendilerine adapte ederek yapmaları sonucunda iş becerikliliği kavramı ortaya çıkmaktadır. Proaktif bir davranış olan iş becerikliliği, çalışanların olumlu davranışlarının ortaya çıkmasını sağlayarak onların motivasyonlarını ve performanslarını artırıcı bir özelliğe sahiptir. İş becerikliliği davranışları sergileyen çalışanların işe bağlanmalarının da artacağı düşünülmektedir. Çalışanların ve örgütün başarıya ulaşabilmesi ve işe bağlanmaları, onların iş becerikliliği davranışları sergilemesine bağlıdır. Bu nedenle çalışanların iş becerikliliği davranışlarını benimsemesi oldukça önemlidir.

Bu tez çalışması Türkçe yazına yeni kazandırılmış olan iş becerikliliği kavramını ele alarak yapılan iş becerikliliği araştırmalarına bir yenisini eklemeyi ve Türkçe yazında iş becerikliliği ve işe bağlanma konularında sınırlı çalışma olması nedeniyle literatüre katkı sağlamayı amaçlamıştır. Çalışanların iş becerikliliği davranışları ve işe bağlanma düzeyleri hakkında araştırma yaparak hem çalışanların hem de örgütün başarıya ulaşması için iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma üzerindeki etkisinin önem arz ettiği, yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkarılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada “Çalışanların iş becerikliliği davranışları işe bağlanmalarını etkiliyor mu?” Eğer etkiliyor ise; “Sektör farklılıkları bu etkide farklılık ortaya çıkarır mı?” soruları cevaplanmaya çalışılmıştır. Aşağıdaki araştırma modeli oluşturularak hipotezler geliştirilmiştir:



Şekil 3: Araştırma Modeli

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

3.3.1. İş Becerikliliği ile İşe Bağlanma Arasındaki İlişki

İş becerikliliği, çalışanların beklentisini ve gereksinimlerini gidermeye ve yaptıkları işlerde olumsuzlukları önlemeye yönelik oldukça önemli bir davranış biçimidir. İş becerikliliğine sahip çalışanlarda, işlerini kendileriyle uyumlu hale getirme, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerini geliştirme ve işleriyle daha çok ilgilenme gibi bazı farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıklar, işe bağlanma ve iş tatmininin sağlanması, psikolojik refahın, iş performansının ve olumlu duyguların artması gibi bireysel ve örgütsel açıdan olumlu çıktılara ulaşmayı sağlamaktadır (Kerse, 2017, s. 284). Ayrıca çalışanlar, yer aldığı çalışma ortamı koşullarını düzenlemede etkin olduklarında ya da ortak amaçlara ulaşma maksadıyla diğer çalışma arkadaşları ile iletişim sağladıklarında; yaptıkları işler anlamlı hale gelmekte ve işlerine hakim olmaları daha yüksek olabilmektedir. İş becerikliliği çalışanların iş uyumunu geliştirmektedir. İş becerikliliği sergileyen çalışanlar yaptıkları işleri kendi becerileri, ihtiyaçları ve değerleri ile uyumlu hale getirerek motivasyonlarını artırır ve çalışanlar işi daha coşkulu ve heyecan duyarak yerine getirir (Aslan, 2021, s. 403). Bunun yanında yapılan araştırmalarda iş becerikliliğinin kişi-örgüt uyumunu, iş tatminini, performansı, örgütsel vatandaşlık

davranışını ve örgütsel bağlılığı artırırken; işte can sıkıntısını, stresi ve tükenmişlik düzeyini azalttığı tespit edilmiştir (Babadağ, 2020, s. 1112). Bu olumlu çıktılar göz önüne alınarak iş becerikliliğine sahip çalışanların işlerine bağlanmış olması muhtemeldir. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan aşağıdaki çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir.

Akçakanat ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan araştırmada insan kaynakları yöneticilerinin işe bağlanma düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. İş becerikliliği boyutlarından zorlayıcı iş gerekliliklerini arttırma, yapısal iş kaynaklarını arttırma ve sosyal iş kaynaklarını arttırma boyutları ile işe bağlanma boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş becerikliliği boyutlarından sadece engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutu ile işe bağlanma boyutları arasında anlamlı ilişki olmadığı öne sürülmüştür. Dolayısıyla iş becerikliliği ile işe bağlanma arasında pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir (s. 407).

Buluç ve Kart (2020) tarafından yapılan çalışmada, araştırma görevlileri üzerinde iş becerikliliği ile işe bağlanma arasındaki ilişki incelenmiş ve iş becerikliliğinin yapısal iş kaynaklarını arttırma boyutu ile işe bağlanmanın duygusal, bilişsel ve fiziksel boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde zorlayıcı iş gerekliliklerini arttırma ile işe bağlanma ilişkisinin bilişsel ve duygusal boyutları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Engelleyici iş kaynaklarını azaltma ile duygusal boyut arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunduğu ve sosyal iş kaynaklarını arttırma ile duygusal boyut arasında da düşük düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Bakker ve arkadaşları (2012) yapmış oldukları çalışmada, proaktif kişiliğe sahip olan çalışanların iş becerikliliği davranışını sergilemeleri olasılığının yüksek olduğunu ve iş becerikliliği davranışı yüksek olan çalışanların işe bağlanma düzeylerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Rudolph ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında da iş becerikliliği ile işe bağlanma arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İncelenen bu araştırmalar ve teorik çerçeve ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Çalışanların iş becerikliliği davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.

H1a: Çalışanların görev becerikliliği davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.

H1b: Çalışanların ilişkisel beceriklilik davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.

H1c: Çalışanların bilişsel beceriklilik davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.

3.3.2. İş Becerikliliğinin İşe Bağlanmaya Etkisi Üzerinde Sektör Farklılığının Düzenleyici (Moderatör) Rolü

Yukarıdaki açıklamalarda da görüldüğü gibi iş becerikliliğinin işe bağlanmayı pozitif yönde etkilemesi muhtemeldir. Çalışmada bu etkinin sektör farklılığına göre (yani kamu-özel, imalat-hizmet) değişebileceği düşünülmüştür. İş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisini sektör farklılığına göre inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Literatürde yapılan bazı çalışma bulgularından yola çıkılarak kamu-özel sektöre ve imalat-hizmet sektörüne göre iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisinin değişebileceği öngörülmüştür. Korkmaz (2018) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların işe bağlanma düzeylerinin sektöre göre farklılıkları araştırılmış; kamu sektöründe çalışanların özel sektördeki çalışanlara kıyasla işe bağlanma düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (s. 228). Örneğin Göksal (2020) yaptığı çalışmada çalışanların işe bağlanma düzeylerinin özel sektöre göre kamu sektöründe daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (s. 170). Ünal (2013) çalışmasında çalışanların işe bağlanma düzeylerinin sektöre göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiş ve sonuç olarak özel sektörde çalışanların kamu sektöründeki çalışanlara göre işe bağlanma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir (s. 49). İmalat ile hizmet sektörüne göre farklılığın ele alındığı bir çalışma bulunmasa da imalat sektörünün teknik işleri içermesi ve işlerle ilgili atılacak adımların net olması; hizmet sektörünün ise yoğun iletişimi gerektirmesi ve imalata göre nispeten esnek olması nedeniyle farklılıkların olabileceği düşünülmüştür. Tüm bu bulgular ve

açıklamalardan yola çıkılarak sektör farklılıklarının düzenleyici rolüne ilişkin aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H2: Çalışanların iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeylerine etkisinde sektör farklılığının (kamu-özel) düzenleyici rolü vardır.

H3: Çalışanların iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeylerine etkisinde sektör farklılığının (imalat-hizmet) düzenleyici rolü vardır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın anakütlesini kamu/özel sektör çalışanları, örneklemini ise Karaman ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektörlerdeki çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışma için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anket tekniği ile 250 anket verisi elde edilmiştir. Örneğin; kamu sektöründen 25 çalışandan, eğitim sektöründen 25 çalışandan, bisküvi imalatı yapan bir işletmedeki 25 çalışandan, sağlık sektöründen 25 çalışandan şeklinde farklı sektör çalışanlarından (kamu-özel, hizmet-imalat) veri elde edilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket, veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Ankette daha öncedeki çalışmalarda kullanılan iş becerikliliği ölçeği ve işe bağlanma ölçeği tercih edilmiştir. Bu ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçekler 5’li Likert tipindedir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum). İş becerikliliği için Slempe ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve daha sonra Kerse (2017) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 15 maddelik ölçek kullanılmıştır. İş becerikliliği ölçeği; görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte; ‘İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm’, ‘İşimin yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm’, ‘İşletmemde diğerleriyle iletişimimi arttıracak faaliyetlere katılırım’ gibi ifadeler bulunmaktadır. Kerse (2017) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların işe bağlanma düzeyini ölçmek için Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilmiş olan 9 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır. Bu üç boyut; canlılık, adanma ve yoğunlaşma boyutlarıdır. Ölçekte; ‘İşimde kendimi enerji

dolu hissederim’, ‘İşime karşı istekli ve hevesliyim’, ‘Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum’ gibi ifadeler bulunmaktadır. Eyiusta (2015) tarafından yapılan çalışmada bu ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Araştırma Bulguları ve Değerlendirmeler

Araştırmanın bu kısmında kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışanlara yapılan anketlerden elde edilen veri analizi sunucunda ulaşılan bulgular ve açıklamalar yer almaktadır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS, AMOS ve PROCESS Macro istatistiksel paket programları ile analiz edilmiştir. Verilerin frekans ve yüzde dağılım değerleri incelenmiştir. Bunun yanında Pearson Korelasyon analizi ve Hayes Process yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik düzeyleri Cronbach Alpha değeri ile test edilmiştir. Çalışmada temel analizlere geçilmeden önce veriler için normal dağılıma uygunluk testi yapılmıştır. Parametrik testlerin yapılabilmesi için elde edilen verilerin normal dağılıma uyması gerekmektedir. Çalışmada verilerin normal dağılımda olup olmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmaktadır. Normal bir dağılımda çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında olmalıdır (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu durumun tespiti için yapılan analizde elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5: Normal Dağılım Testi Sonuçları

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Becerikliliği	3,99	,70	-,655	,112
İş Bağlanma	3,82	,77	-,443	-,205

Tablodaki bulgular incelendiğinde değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin iş becerikliliği için -,655 ve ,112; işe bağlanma için -,443 ve -,205’dir. Bu değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında olması nedeniyle normal dağılımın bulunduğu bir veri setinin olduğu görülmüştür.

3.6.1. Demografik Bulgular

Araştırmada yer alan katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bulgular

		FREKANS	(%)
Cinsiyet	Erkek	151	60,4
	Kadın	99	39,6
Medeni Durum	Evli	170	68,3
	Bekâr	79	31,7
Yaş	25 veya altında	26	10,4
	26-35	110	44,2
	36-45	93	37,3
	45 üstünde	20	8,0
Eğitim Durumu	İlkokul ve altı	14	5,6
	Ortaokul	28	11,3
	Lise	55	22,2
	Ön lisans	19	7,7
	Lisans	115	46,4
	Lisansüstü	17	6,9
Çalışma Süresi	1 yıldan az	20	8,1
	1-4 yıl	60	24,2
	5-8 yıl	83	33,5
	9 yıl ve üzeri	85	34,3
Mülkiyet Alanına Göre İşletmeler	Kamu işletmesi	125	50,0
	Özel işletme	125	50,0
Faaliyet Alanına Göre İşletmeler	Üretici/İmalat işletmesi	75	30,0
	Hizmet işletmesi	175	70,0

Tablo 6' ya bakıldığında, çalışanların %60,4'ünün erkek, %39,6'sının ise kadın olduğu görülmektedir. Çalışanların %68,3'ü evli ve %31,7'si bekârdır. Yaşla ilgili değişkene bakıldığında; en yüksek oran olan %44,2'sinin 26-35 yaş aralığı çalışanlardan oluştuğu, en düşük oran olan %8'inin ise 45 yaş üstü çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Lisans mezunu çalışanlar %46,4 oranla en fazladır. Çalışma süresine bakıldığında; %8,1'i 1 yıldan az, %24,2'si 1-4 yıl arası, %33,5'i 5-8 yıl arası ve %34,3'ü 9 yıl ve üzeri çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Mülkiyet alanına göre işletmeler değişkeni ise; kamu ve özel sektör çalışanlarda %50 ile eşit orana sahiptir. Ayrıca faaliyet alanına bakıldığında; hizmet işletmesi çalışanlarının %70 oranla imalat işletmelerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.6.2. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Bulgular

İş becerikliliği ölçeği için güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve bulgular aşağıda verilmiştir.

3.6.2.1. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi

Çalışanların iş becerikliliği düzeylerini test etmek amacıyla 15 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirlikleri SPSS programı ile incelenmiştir. Güvenirlilik analizi, ölçme aracının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığını göstermektedir. Yani güvenirlilik bir ölçeğin bir durumu tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme düzeyidir. İç tutarlılık, güvenirlilikte incelenen türlerden birisidir. İç tutarlılık analizi maddelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılır ve bu tutarlılıkta Cronbach Alpha değerinin en az 0,70 olması gerekmektedir (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 331-333). Öte yandan güvenirlilikte “Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu” katsayısı, bakılması gereken bulgulardan birisidir. Bu değer 0,30'dan yüksek olması güvenirlilik için dikkate alınan bir kriterdir (Büyüköztürk, 2007). İş becerikliliği ölçeğine yapılan güvenirlilik analizi bulguları Tablo 7'deki gibidir. İş becerikliliği ölçeğinin her bir maddesi 'İBec' olarak kısaltılmıştır.

Tablo 7: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi

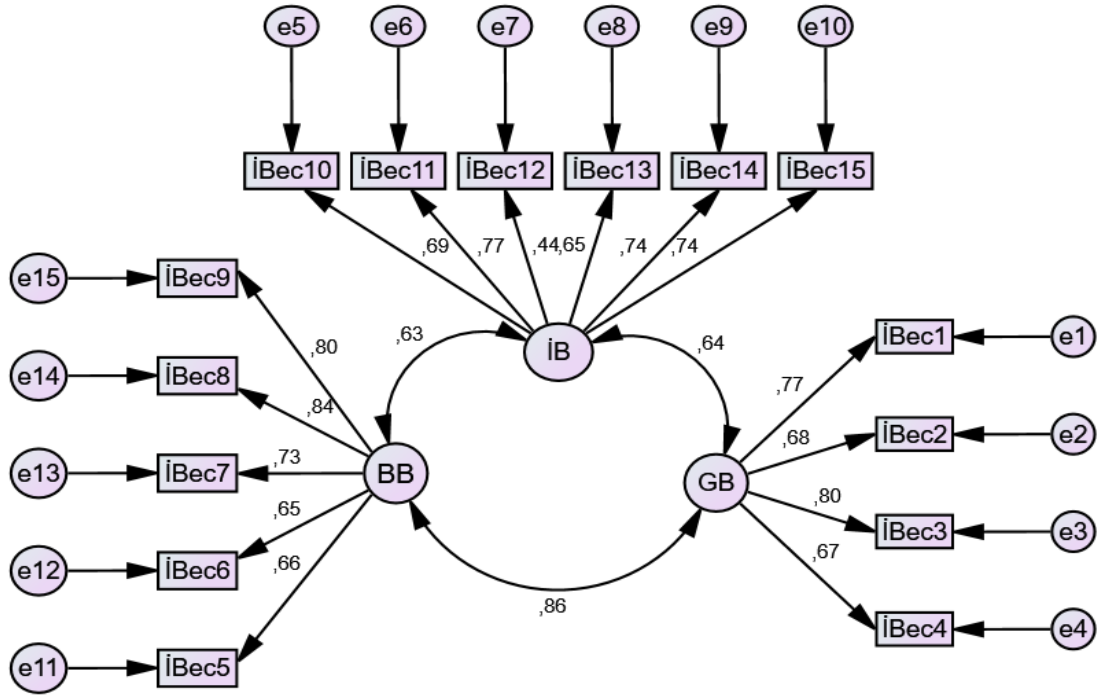
	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
İBec1	56,0000	70,667	,667	,896
İBec2	55,6760	74,421	,612	,899
İBec3	55,9160	71,780	,684	,896
İBec4	56,0280	72,316	,576	,900
İBec5	56,0720	74,107	,559	,900
İBec6	55,7600	73,669	,584	,899
İBec7	55,6720	72,840	,657	,897
İBec8	56,0080	71,333	,725	,894
İBec9	56,0960	71,107	,681	,895
İBec10	55,7440	72,665	,636	,897
İBec11	55,6000	74,546	,584	,899
İBec12	56,4280	74,382	,376	,910
İBec13	55,7720	74,787	,477	,903
İBec14	55,6400	74,537	,568	,900
İBec15	55,5720	75,274	,607	,899
Görevsel Becerikliliği Cronbach Alpha=,818; Bilişsel Becerikliliği Cronbach Alpha=,855; İlişkisel Becerikliliği Cronbach Alpha=,810; Ölçek Geneli Cronbach Alpha=,905				

Tablodaki bulgular her bir maddenin “Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu” katsayısının 0,30’dan yüksek olduğunu göstermektedir. Öte yandan “Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı” değeri incelendiğinde iş becerikliliği maddelerinden silinme yapılması durumunda Cronbach Alpha değerinde önemli düzeyde bir değişimin olmayacağı anlaşılmaktadır. İş becerikliliğinin genel Cronbach Alpha değeri (0,905) ve görev becerikliliği (0,818), bilişsel beceriklilik (0,855) ve ilişkisel beceriklilik (0,810) Cronbach Alpha değerleri 0,70’dan yüksek çıkmıştır. Dolayısıyla iş becerikliliği ölçeği için güvenilirlik sağlanmıştır.

3.6.2.2. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışmada iş becerikliliği ölçeğine ilişkin Amos programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modellerinin geliştirilmesinde ve geçerlilik analizlerinde sıkça kullanılan bir yöntemdir. Önceden tasarlanan bir ölçeğin doğruluğunu tespit etmeyi sağlamaktadır. Bu analizde kabul edilebilir faktör yükü 0,40’tır (Yaşlıoğlu, 2017). Bunun yanında doğrulayıcı faktör analizinde referans alınan bazı uyum indeksi değerleri bulunmaktadır. Bu çalışmada referans alınan uyum indeksleri ve değerleri; CMIN/DF değeri $0 < \chi^2/sd \leq 5$, CFI değeri ≥ 90 , RMR değeri < 1 , IFI değeri ≥ 90 , TLI değeri ≥ 90 ve RMSEA değeri $\leq ,08$ ’dir (Kerse, 2017b, s. 136).

Üç faktörlü iş becerikliliği için yapılan analizden elde edilen sonuçlar Şekil 3.2’de gösterilmiştir. Şekildeki sonuçlara bakıldığında faktör yüklerinin 0,40’ın üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tüm maddeler kabul edilebilir faktör yüküne sahiptir.



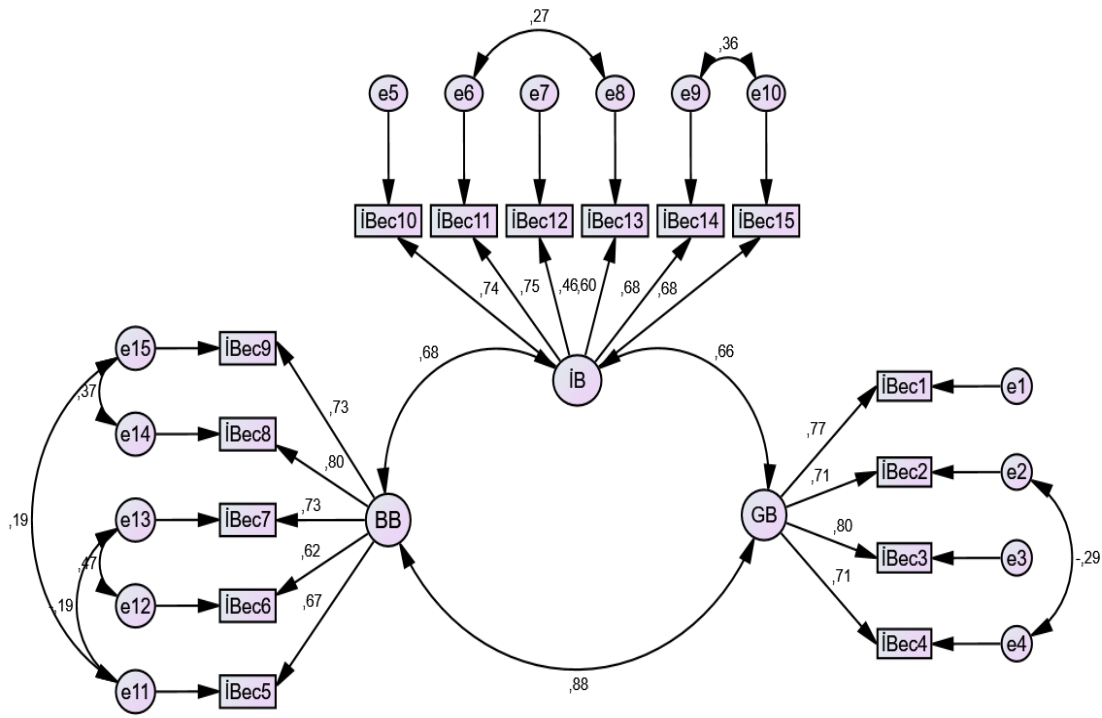
Şekil 4: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen iş becerikliliği ölçeğinin uyum indeksleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Öncesi
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	3,631
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	$\geq ,90$	,877
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	$< ,1$	,053
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	$\geq ,90$	,878
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	$\geq ,90$	,851
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü	$\leq ,08$	,103

Tablo 8’deki sonuçlardan analiz sonucu elde edilen uyum indeksi değerlerinin, gerekli indeks değerlerini sağlayamadığı belirlenmiştir. Bu nedenle faktör yapısının uyum iyiliği değerlerini iyileştirme yolları aranmıştır. Bu yollardan birisi maddeler arasında modifikasyon yaparak iyileşmeyi sağlamaktır. Bu amaçla İBEC2 ile İBEC4, İBEC5 ile İBEC7, İBEC8 ile İBEC9, İBEC6 ile İBEC7, İBEC5 ile İBEC9, İBEC11 ile İBEC13 ve İBEC 14 ile İBEC15 maddeleri arasında modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir. Modifikasyon sonrası ulaşılan bulgular Şekil 5 ve Tablo 9’da verilmiştir.



Şekil 5: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

Modifikasyonlu Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen iş becerikliliği ölçeğinin uyum indeksleri tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Sonrası
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,177
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	$\geq,90$	,949
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	$<,1$	,043
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	$\geq,90$	,950
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	$\geq,90$	,933
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü	$\leq,08$	,069

Tablo 9'daki bulgular modifikasyonlar sonrasında iş becerikliliği ölçeğinin uyum indekslerinin referansları sağladığı yönündedir. Dolayısıyla iş becerikliliği için üç faktörlü yapı doğrulanmış ve ölçek geçerliliği sağlanmıştır.

3.6.3. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Bulgular

İşe bağlanma ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve bulgular aşağıda verilmiştir.

3.6.3.1. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan işe bağlanma ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla 9 maddeden oluşan ölçeğin iç tutarlılığı ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan işe bağlanma ölçeği için SPSS ile elde edilen bulgular Tablo 10'da verilmiştir. Analizde işe bağlanma ölçeğinin bütün maddeleri 'İB' olarak kısaltılmıştır.

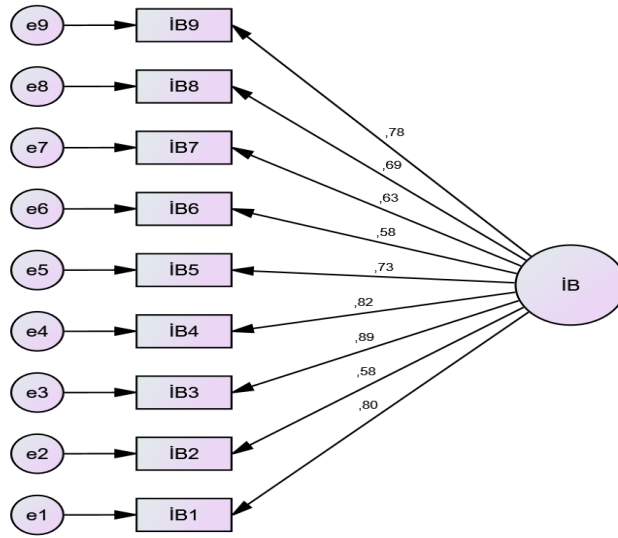
Tablo 10: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
İB1	30,6120	37,371	,738	,891
İB2	30,2880	40,953	,517	,906
İB3	30,5440	37,004	,826	,885
İB4	30,7080	35,597	,785	,887
İB5	30,9840	36,417	,699	,894
İB6	31,0920	38,148	,567	,905
İB7	30,1320	41,095	,584	,902
İB8	30,4280	38,776	,676	,895
İB9	30,6040	37,084	,766	,889
GENEL	Madde Sayısı	Cronbach Alpha		
	9	,906		

Tablo 10'daki bulgulardan ölçekte yer alan tüm maddelerin toplam puan korelasyonunun 0,30'dan büyük olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında “Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı” bulgularına bakıldığında silinecek herhangi bir madde ile ciddi bir Cronbach Alpha değeri artışının olmayacağı görülmüştür. Bu nedenle madde silinmesi yöntemi kullanılmamıştır. Ölçeğin genel Cronbach Alpha katsayısının ,906 olması güvenilirliğin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

3.6.3.2. İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada işe bağlanma için Amos programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için tek faktörlü ölçek yapısı tercih edilmiştir. Zira ölçek Türkiye’de yapılan çalışmalarda (Karcıoğlu, 2020 ve Kerse, 2017) tek faktörlü yapıya uyum sağlamış ve tek faktörlü yapıda analizler gerçekleştirilmiştir. Bu durum dikkate alınarak yapılan analiz bulguları aşağıdaki Şekil 6’da verilmiştir.



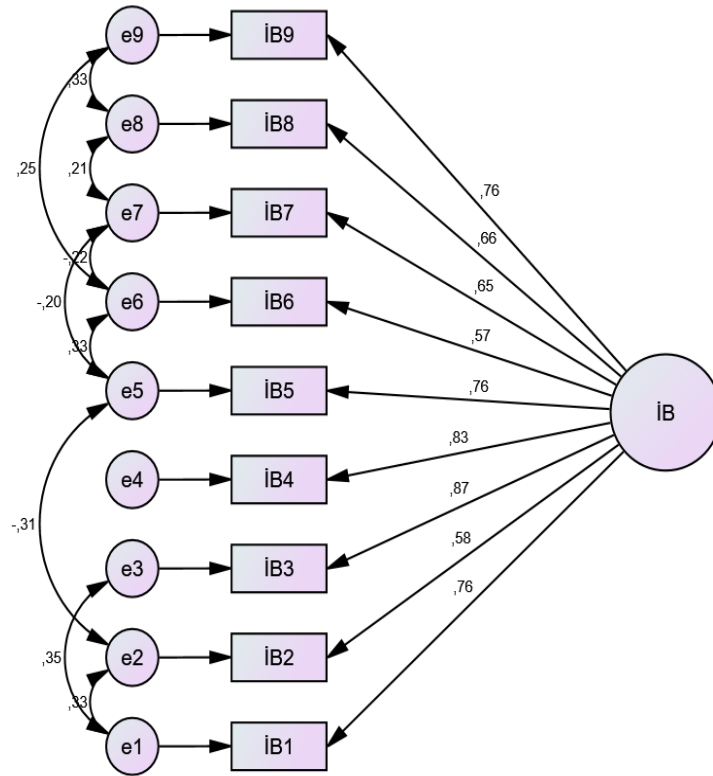
Şekil 6: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yukarıdaki şekilden tüm ölçek maddelerinin 0,40 değerinden yüksek faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçek kabul edilebilir faktör yüküne sahiptir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen işe bağlanma uyum indeksleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Öncesi
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	9,049
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	$\geq ,90$	,843
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	$< ,1$	,083
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	$\geq ,90$	,844
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	$\geq ,90$	,791
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü	$\leq ,08$	,180

Tablo 11'e bakıldığında; analiz sonucu elde edilen uyum indeksi değerlerinin, gerekli indeks değerlerini sağlayamadığı görülmektedir. Bu nedenle faktör yapısının uyum iyiliği değerlerini iyileştirmek amacıyla bazı maddeler arasında (İB1 ile İB2, İB7 ile İB8, İB1 ile İB3, İB2 ile İB5, İB6 ile İB7, İB5 ile İB6, İB5 ile İB7, İB6 ile İB9 ve İB7 ile İB8) modifikasyonlar gerçekleştirilmiştir. Modifikasyon sonrası ulaşılan bulgular Şekil 7 ve Tablo 12'de verilmiştir.



Şekil 7: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

Modifikasyonlu doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen işe bağlanma uyum indeksleri Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: İşe Bağlanma Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Anlamı	Referans değeri	Sonrası
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,570
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiiliği İndeksi	$\geq,90$	,980
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	$<,1$	,037
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	$\geq,90$	,980
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	$\geq,90$	,959
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karakökü	$\leq,08$	,079

Tablo 12'deki bulgular ölçeğin uyum indeksi değerlerini sağladığını göstermektedir. Dolayısıyla ölçek geçerliliği sağlanmış ve tek faktörlü ölçek modeli doğrulanmıştır.

3.7. Hipotezlerin Testi

Araştırmada oluşturulan hipotezleri test etme koşulunu sağlamak ve iş becerikliliği ve işe bağlanma değişkenleri arasındaki ilişkinin yönünü ve büyüklüğünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi; iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ortaya çıkaran bir analiz tekniğidir (Coşkun, Altunışık & Yıldırım, 2019, s. 259). Bu analiz tekniğinde değişkenler arasındaki ilişki farklı yönlerde değişebilmektedir. İki değişkene ilişkin değerler aynı yönde değişiyorsa pozitif bir ilişki olduğu; iki değişkene ilişkin değerler farklı yönde değişiyorsa negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi verilerin normal dağıldığı veya dağılmadığı durumlara göre iki farklı analiz ile ölçülmektedir. Verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda Pearson korelasyon analizi, verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda ise Spearman korelasyon analizi kullanılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018, s.

262-263). Daha önce de ifade edildiği gibi iş becerikliliği ve işe bağlanma ölçekleri özelinde araştırma verileri normal dağılım varsayımını sağlamıştır. Bu nedenle yapılan Pearson korelasyon analiz bulguları aşağıda verilmiştir. Analizde iş becerikliliği hem genel hem de boyutlar düzeyinde analize dahil edilmiştir.

Tablo 13: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

		İş Becerikliliği	Görev Beceriklilik	Bilişsel Beceriklilik	İlişkisel Beceriklilik	İşe Bağlanma
İş Becerikliliği	Pearson Katsayısı	1				
	Sig.					
Görev Beceriklilik	Pearson Katsayısı	,860**	1			
	Sig.	,000				
Bilişsel Beceriklilik	Pearson Katsayısı	,878**	,726**	1		
	Sig.	,000	,000			
İlişkisel Beceriklilik	Pearson Katsayısı	,829**	,538**	,538**	1	
	Sig.	,000	,000	,000		
İşe Bağlanma	Pearson Katsayısı	,696**	,633**	,663**	,501**	1
	Sig.	,000	,000	,000	,000	

** = p <, 01; * = p <, 05

Korelasyon analizi bulgularının yorumunda katsayıların düzeyi dikkate alınmaktadır. Bu çalışmada Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı için aşağıdaki tablodaki değerler ve değerlendirmeler dikkate alınmıştır (Köklü ve diğerleri, 2006):

Tablo 14: Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu Katsayısı

R	İlişki
0.00	ilişki yok
0.01-0.29	düşük düzeyde ilişki
0.30-0.70	orta düzeyde ilişki
0.71-0.99	yüksek düzeyde ilişki
1.00	mükemmel ilişki

Tablo 14'teki bulgular incelendiğinde; iş becerikliliği ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=,696$) ilişki olduğu görülmektedir. Bunun yanında görev becerikliliği ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=,633$) ilişki olduğu, bilişsel beceriklilik ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=,663$) ilişki olduğu ve ilişkisel beceriklilik ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=,501$) ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilmesi ve bulguların ortaya konulup yorumlanması amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmadaki temel hipotezlerin kabulü için SPSS ve Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process macro eklentisi kullanılarak; sektör farklılığının iş becerikliliği ve işe bağlanma düzeyinde düzenleyici (moderatör) rolü olup olmadığı tespit edilmiştir. Bunun için iki ayrı analiz yapılmıştır. Bu doğrultuda Andrew F. Hayes (2013)' in Model 1'i dikkate alınmıştır. Burada iş becerikliliği bağımsız ve işe bağlanma bağımlı değişkenler olarak alınmıştır. Kamu-özel sektör ve imalat-hizmet sektörü değişkenleri ise moderatör değişkenler olarak analize dahil edilmiştir. İki modele ilişkin yapılan analizlerde elde edilen bulgular Tablo 15 ve Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 15: Sektör Farklılığının (kamu-özel) İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma Üzerinde Düzenleyici Etki Analizinin Bulguları

Değişkenler	β	S.H	T	P	LLCI	ULCI
Sabit	3,825	,035	108,728	,000	3,756	3,895
İş Becerikliliği (İBEC)	,532	,036	14,815	,000	,461	,602
Moderatör (kamu-özel)	-,009	,035	-,243	,808	-,078	,061
Etkileşimsel Etki (İBEC*Moderatör)	,004	,036	,107	,915	-,067	,075
Modelin Özeti	R	R ²	F		p	
	,696	,484	76,875		,000	

Tablo 16: Sektör Farklılığının (imalat-hizmet) İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma Üzerinde Düzenleyici Etki Analizinin Bulguları

Değişkenler	β	S.H	T	P	LLCI	ULCI
Sabit	3,809	,037	103,839	,000	3,737	3,881
İş Becerikliliği (İBEC)	,549	,038	14,588	,000	,475	,623
Moderatör (imalat-hizmet)	-,008	,038	-,219	,827	-,083	,066
Etkileşimsel Etki (İBEC*M)	,048	,035	1,385	,167	-,020	,117
Modelin Özeti	R	R ²	F		p	
	,699	,488	78,237		,000	

Tablo 15 ve Tablo 16'daki bulgulara göre; iş becerikliliği işe bağlanmayı, hem kamu-özel sektör değişkeninin moderatör olduğu durumda ($\beta = ,532$; $p < ,05$); hem de imalat-hizmet sektörü değişkeninin moderatör olduğu durumda ($\beta = ,549$; $p < ,05$) pozitif ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. Dolayısıyla araştırmada geliştirilen H1 kabul edilmektedir.

Analizlerde bir diğer elde edilen bulgu moderatör hipotezlere ilişkindir. Tablo 15 'deki bulgulara göre iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisinde kamu-özel sektör değişkeni moderatör değildir ($p > ,05$). Yani kamu sektörü çalışanlarında ve özel sektör çalışanlarında iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisi anlamlı düzeyde değişmemektedir. Dolayısıyla H2 reddedilmektedir.

Tablo 16'daki bulgularda da benzer durumlar mevcuttur. İş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisinde imalat-hizmet sektörü değişkeni moderatör değildir ($p > ,05$). Yani imalat sektörü çalışanlarında ve hizmet sektörü çalışanlarında iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisi anlamlı düzeyde değişmemektedir. Dolayısıyla H3 reddedilmektedir.

Son olarak araştırmada alt hipotezlerin testi için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişkenin yer aldığı analiz yöntemidir (Coşkun ve diğerleri, 2019, s. 271). Araştırmada bağımsız değişken olan iş becerikliliğinin boyutları (görev beceriklilik, bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik) ile bağımlı değişken olan işe bağlanma çoklu regresyon analizine dahil edilmiştir. Bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 17: İş Becerikliliğinin (Görev Beceriklilik, Bilişsel Beceriklilik, İlişkisel Beceriklilik) İşe Bağlanma Üzerindeki Etkisini İncelemeye İlişkin Regresyon Analizi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.	Tolerans	VIF
	B	Std. Hata	Beta				
Sabit	,467	,233		2,006	,046		
Görev Becerikliliği	,275	,067	,276	4,089	,000	,443	2,258
Bilişsel Beceriklilik	,403	,071	,385	5,695	,000	,443	2,259
İlişkisel Beceriklilik	,169	,064	,145	2,625	,009	,664	1,505

Bulgular incelendiğinde iş becerikliliğinin görev becerikliliği boyutunun ($\beta=,276$; $p<0,01$), bilişsel beceriklilik boyutunun ($\beta= ,385$; $p<0,01$) ve ilişkisel beceriklilik boyutunun ($\beta= ,145$; $p<0,01$) işe bağlanma üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu ortaya konulmaktadır. Buna göre; H1a, H1b ve H1c kabul edilmiştir.

Yapılmış olan analizler sonucunda hipotez sonuçları Tablo 18’de özetlenmiştir.

Tablo 18: Hipotez testi Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1: Çalışanların iş becerikliliği davranışları işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H1a: Çalışanların görev becerikliliği davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H1b: Çalışanların ilişkisel beceriklilik davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H1c: Çalışanların bilişsel beceriklilik davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.	Desteklendi
H2: Çalışanların iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeylerine etkisinde sektör farklılığının (kamu-özel) düzenleyici rolü vardır.	Desteklenmedi
H3: Çalışanların iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeylerine etkisinde sektör farklılığının (imalat-hizmet) düzenleyici rolü vardır.	Desteklenmedi

3.8. Demografik Değişkenler Özelinde Fark Analizleri

Araştırmaya katılan farklı sektör çalışanlarının iş becerikliliği ve iş bağlanmalarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süreleri ve çalıştıkları işletmelerin sektörlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Daha önce de belirtildiği gibi araştırmadaki verilerin normal dağılım göstermeleri nedeniyle; iki gruplu değişkenler arası karşılaştırma yapmak için bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla gruplar arası karşılaştırmalar için ise Anova testi uygulanmıştır (Coşkun, Altunışık & Yıldırım, 2019, s. 214). T testi; örneklemin belirli değişkene ilişkin ortalaması ile aynı değişkene ilişkin varyansın ortalaması arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır. Anova testi ise; bir değişkene ilişkin ikiden fazla grubun ortalamalarının karşılaştırmaları yapılarak farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanan testtir (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 229-238). Değişkenlere ilişkin yapılan her iki testin bulguları aşağıda verilmiştir:

3.8.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma

Cinsiyet değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanmalarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklem t testi kullanılmış ve sonuçlar Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama	Önem Düzeyi (sig.)
İş Becerikliliği	Erkek	151	3,92	,033
	Kadın	99	4,09	
İşe Bağlanma	Erkek	151	3,74	,039
	Kadın	99	3,95	

Tablo 19 incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Tablo 19’a göre; kadın çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Dolayısıyla kadınların çalıştıkları örgütte daha fazla iş becerikliliği sergiledikleri ve işlerine daha fazla bağlandıkları ortaya konulmuştur.

3.8.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma

Medeni durum değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanmalarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklem t testi kullanılmış ve sonuçlar Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama	Önem Düzeyi (sig.)
İş Becerikliliği	Evli	170	4,00	,605
	Bekâr	79	3,96	
İşe Bağlanma	Evli	170	3,83	,837
	Bekâr	79	3,80	

Tablo 20 incelendiğinde medeni durum değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla evli ve bekar çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma düzeyleri birbirine yakın ortalamalar almıştır.

3.8.3. Yaş Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma

Yaş değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanmalarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans (One-Way Anava) testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama	F	Önem Düzeyi (Sig.)
İş Becerikliliği	25 veya altında	26	3,84	1,692	,169
	26-35 yaş	110	3,94		
	36-45 yaş	93	4,09		
	45 üstünde	20	3,93		
İşe Bağlanma	25 veya altında	26	3,76	,904	,440
	26-35 yaş	110	3,76		
	36-45 yaş	93	3,92		
	45 üstünde	20	3,76		

Tablo 21 incelendiğinde yaş değişkeninin çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla yaş grupları arasında iş becerikliliği ve işe bağlanma düzeyleri birbirine yakın değerler almıştır.

3.8.4. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma

Eğitim durumu değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanmalarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans (One-Way Anava) testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama	F	Önem Düzeyi (sig.)
İş Becerikliliği	İlkokul	14	3,66	4,488	,001
	Ortaokul	28	3,71		
	Lise	55	3,89		
	Ön lisans	19	3,92		
	Lisans	115	4,16		
	Lisansüstü	17	4,03		
İşe Bağlanma	İlkokul	14	3,40	4,251	,001
	Ortaokul	28	3,49		
	Lise	55	3,69		
	Ön lisans	19	3,69		
	Lisans	115	4,02		
	Lisansüstü	17	4,02		

Tablo 22 incelendiğinde eğitim durumu değişkeninin çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkardığı görülmektedir ($p<0,05$). İş becerikliliği ve işe bağlanmanın varyans homojenliğinin sağlanması nedeniyle post-hoc analizlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Tukey testi; grup varyansları eşit olarak dağıldığında gruplar arası oluşan farklılıkları test etmek için kullanılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 239). Aşağıda iş becerikliliği ve işe bağlanmada farkın kaynağını belirlemek için yapılmış Tukey testi bulguları yer almaktadır.

Tablo 23: Eğitim Durumu Açısından Tukey Testi

Bağımlı Değişken	(I)Eğitim durumu	(J)Eğitim durumu	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.
İş Becerikliliği	İlkokul ve altı	Ortaokul	-,05714	,19272	1,000
		Lise	-,23134	,17625	,778
		Ön lisans	-,26216	,20738	,804
		Lisans	-,50518*	,16666	,032
		Lisansüstü	-,37423	,21249	,493
	Ortaokul	İlkokul ve altı	,05714	,19272	1,000
		Lise	-,17420	,13669	,799
		Ön lisans	-,20501	,17500	,850
		Lisans	-,44803*	,12408	,005
		Lisansüstü	-,31709	,18103	,499
	Lise	İlkokul ve altı	,23134	,17625	,778
		Ortaokul	,17420	,13669	,799
		Ön lisans	-,03081	,15668	1,000
		Lisans	-,27383	,09653	,055
		Lisansüstü	-,14289	,16338	,952

	Ön lisans	İlkokul ve altı	,26216	,20738	,804
		Ortaokul	,20501	,17500	,850
		Lise	,03081	,15668	1,000
		Lisans	-,24302	,14581	,555
		Lisansüstü	-,11207	,19656	,993
	Lisans	İlkokul ve altı	,50518*	,16666	,032
		Ortaokul	,44803*	,12408	,005
		Lise	,27383	,09653	,055
		Ön lisans	,24302	,14581	,555
		Lisansüstü	,13095	,15299	,956
	Lisansüstü	İlkokul ve altı	,37423	,21249	,493
		Ortaokul	,31709	,18103	,499
		Lise	,14289	,16338	,952
		Ön lisans	,11207	,19656	,993
		Lisans	-,13095	,15299	,956
İşe Bağlanma	İlkokul ve altı	Ortaokul	-,08730	,24384	,999
		Lise	-,29019	,22300	,784
		Ön lisans	-,28530	,26239	,886
		Lisans	-,61360*	,21087	,045
		Lisansüstü	-,61485	,26885	,203
	Ortaokul	İlkokul ve altı	,08730	,24384	,999
		Lise	-,20289	,17294	,849
		Ön lisans	-,19799	,22142	,948
		Lisans	-,52629*	,15699	,012
		Lisansüstü	-,52754	,22905	,197

	Lise	İlkokul ve altı	,29019	,22300	,784
		Ortaokul	,20289	,17294	,849
		Ön lisans	,00489	,19824	1,000
		Lisans	-,32341	,12213	,090
		Lisansüstü	-,32466	,20672	,619
	Ön lisans	İlkokul ve altı	,28530	,26239	,886
		Ortaokul	,19799	,22142	,948
		Lise	-,00489	,19824	1,000
		Lisans	-,32830	,18448	,481
		Lisansüstü	-,32955	,24870	,771
	Lisans	İlkokul ve altı	,61360*	,21087	,045
		Ortaokul	,52629*	,15699	,012
		Lise	,32341	,12213	,090
		Ön lisans	,32830	,18448	,481
		Lisansüstü	-,00125	,19357	1,000
	Lisansüstü	İlkokul ve altı	,61485	,26885	,203
		Ortaokul	,52754	,22905	,197
		Lise	,32466	,20672	,619
		Ön lisans	,32955	,24870	,771
		Lisans	,00125	,19357	1,000

Tablodaki bulgulara göre iş becerikliliğindeki ve işe bağlanmadaki fark lisans eğitim düzeyindekiler ile ilkokul ve altı ve ortaokul düzeyindekiler arasındadır ($p<0,05$). Lisans eğitim düzeyindeki çalışanların iş becerikliliği düzeyi ve işe bağlanma düzeyi ilkokul ve altı ile ortaokul düzeyindekilerden daha fazladır.

3.8.5. Çalışma Süresi Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma

Çalışma süresi değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanmalarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans (One-Way Anava) testi yapılmış ve sonuçlar tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24: Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama	F	Önem Düzeyi (sig.)
İş Becerikliliği	1 yıldan az	20	3,93	1,312	,271
	1-5 yıl	60	3,97		
	4-8 yıl	83	3,91		
	9 yıl ve üzeri	85	4,09		
İşe Bağlanma	1 yıldan az	20	3,91	1,104	,348
	1-5 yıl	60	3,77		
	4-8 yıl	83	3,74		
	9 yıl ve üzeri	85	3,83		

Tablo incelendiğinde çalışma süresi değişkenine göre çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

3.8.6. Mülkiyet Alanına Göre İşletmeler Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma

Mülkiyet alanına göre işletme türü değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanmalarının farklılık gösterip göstermediği t testi ile incelenmiştir. Aşağıdaki tablo 25’te gösterilmiştir.

Tablo 25: Mülkiyet Alanına İşletmeler Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama	Önem Düzeyi (sig.)
İş Becerikliliği	Kamu	125	4,04	,167
	Özel	125	3,94	
İşe Bağlanma	Kamu	125	3,88	,256
	Özel	125	3,77	

Tablo incelendiğinde mülkiyet alanına göre işletmeler değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Dolayısıyla kamu sektörü çalışanlarıyla özel sektör çalışanlarının düzeyleri birbirine yakındır.

3.8.7. Faaliyet Alanına Göre İşletmeler Değişkeni Açısından İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma

Faaliyet alanına göre işletme türü değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma arasında farklılık olup olmadığını bulmak için t testi yapılmıştır. Aşağıdaki Tablo 26’da gösterilmektedir.

Tablo 26: Faaliyet Alanına Göre İşletmeler Değişkeni Açısından Bağımsız Örneklem T Testi

Değişken	Grup	N	Ortalama	Önem Düzeyi (Sig.)
İş Becerikliliği	İmalat	75	3,69	,000
	Hizmet	175	4,12	
İşe Bağlanma	İmalat	75	3,58	,001
	Hizmet	175	3,93	

Tablo incelendiğinde faaliyet alanına göre işletmeler değişkeninin çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Tabloya göre hizmet sektörü çalışanlarının iş becerikliliği ve işe bağlanma düzeyleri imalat sektörü çalışanlarına göre daha yüksektir.

SONUÇ

Bu çalışmada; iş becerikliliğinin işe bağlanma üzerindeki etkisi ve bu etkide sektör farklılığının düzenleyici rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Öncelikle bu kavramlar ele alınarak kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra iş becerikliliği ve işe bağlanma arasındaki ilişkiyi belirlemek için literatür taraması yapılarak ampirik çalışmalar incelenmiştir. İncelenen bu ampirik çalışmalardan hareketle araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Yapılan çalışmada hipotezlerin test edilmesi amacıyla kamu-özel ve imalat-hizmet olmak üzere farklı sektörlerden işletmeler seçilmiştir. Çalışmada anket tekniğine başvurulmuştur. Farklı sektörlerden 250 çalışan üzerinde yapılan anket çalışmasından elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

Öncelikle çalışmada incelenen verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiş ve verilerin normal dağılım gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesi için cronbach alfa katsayısı ölçüt olarak alınmıştır. Analiz sonucunda ölçeklerin güvenilir ve geçerli oldukları tespit edilmiştir. Akabinde her bir ölçeğin faktör yapıları doğrulayıcı faktör analizi ile saptanmıştır. Doğrulayıcı analiz sırasında ölçütlere gerekli iyileştirmeler yapılmıştır.

Çalışanların iş becerikliliği derecesini belirlemek amacıyla iş becerikliliği ölçeğinin genel ortalaması ele alınmış ve bu ortalamanın 3,99 olduğu görülmüştür. İşe bağlanma derecesini saptamak için işe bağlanma ölçeğinin genel ortalaması incelenmiş ve bu ortalamanın 3,82 olduğu görülmüştür. Bu değerler, çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanmalarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Yapılan çalışmada değişkenler arası ilişkileri gösteren korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluk göstermesi nedeniyle pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda iş becerikliliği ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgularla benzer olarak iş becerikliliğinin alt boyutları olan görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu durum iş becerikliliği sergileyen çalışanların işlerine daha fazla bağlandığını göstermektedir.

Çalışmanın temel hipotezlerini test etmek amacıyla Process Macro kullanılmıştır. Andrew F. Hayes (2013)' in Model 1'i uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan Process Macro ve çoklu regresyon analizi sonucunda iş becerikliliğinin ve boyutlarının işe bağlanmayı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Dolayısıyla H1, H1a, H1b ve H1c kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgu iş becerikliliği ve işe bağlanmaya ilişkin yapılan çalışma sonuçlarıyla (Akçakanat vd., 2019; Buluç & Kart, 2020; Bakker vd., 2012; Rodolph vd., 2017) paralellik göstermektedir. Dolayısıyla çalışanlar iş becerikliliği davranışları sergilediklerinde işe bağlanma düzeyleri de artmaktadır.

Çalışmada elde edilen bir diğer bulgu düzenleyici role ilişkindir. Bulgular çalışanların iş becerikliliğinin işe bağlanma düzeylerine etkisinde sektör farklılığının (kamu-özel ve imalat hizmet) düzenleyici rolü bulunmadığı yönünde olmuştur. Kamu-özel ve imalat-hizmet çalışanı olmanın iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisi üzerinde anlamlı bir rol üstlenmediği görülmüştür. Buna göre; H2 ve H3 reddedilmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgular kontrol değişkenleri açısından incelendiğinde; cinsiyet değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın çalışanların iş becerikliliği sergilemeleri ve işe bağlanma düzeylerinin erkeklere oranla daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bu durum kadın çalışanların erkek çalışanlara göre yaptıkları işleri kendi yeteneklerine göre değiştirerek motivasyonlarını sağladıkları, işlerine daha çok adapte oldukları ve işlerine daha fazla yoğunlaştıklarından kaynaklandığı söylenebilir.

Medeni durum ve yaş değişkenleri açısından iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Eğitim durumu değişkeni açısından çalışanların iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. İş becerikliliği ve işe bağlanma arasındaki farklılığın; lisans eğitim düzeyine sahip çalışanlar ile ilkökul ve altı eğitim düzeyine sahip çalışanlar ve ortaokul eğitim düzeyine sahip çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Lisans eğitim düzeyine sahip olan çalışanların ilkökul ve altı ile ortaokul düzeyine sahip çalışanlara göre iş becerikliliği ve işe bağlanma düzeylerinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe iş becerikliliği davranışı sergilemeleri ve işe bağlanmaları artmaktadır. Bu durum lisans

eğitim düzeyine sahip çalışanların kendilerini diğer eğitim düzeyi çalışanlarına göre geliştirdikleri için olabilir. Ayrıca ilkokul ve altı ile ortaokul eğitim düzeyi çalışanlarının lisans eğitim düzeyi çalışanlarına göre iş becerikliliği ve işe bağlanma düzeylerinin düşük olması yaptıkları işlerden beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanabilir.

Çalışma süresi ve mülkiyet alanına (kamu-özel) göre işletmeler değişkenleri açısından iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Faaliyet alanına (imalat-hizmet) göre işletmeler değişkeni açısından iş becerikliliği ve işe bağlanma üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Hizmet sektörü çalışanlarının imalat sektörü çalışanlarından iş becerikliliği davranışları ve işe bağlanma düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Hizmet sektörü çalışanlarının daha fazla iş becerikliliği davranışları sergiledikleri ve işlerine daha fazla bağlandıkları ortaya konmuştur. Bu durum hizmet sektörü çalışanlarının müşteriler ile yakın ilişkiler kurmaları nedeniyle iş anlamlılığının güçlenmesini sağladıkları ve duygusal, fiziksel ve bilişsel olarak işlerine kendilerini adanmalarından olabilir.

Bu çalışmanın anakütlesinin sadece Karaman ilini kapsaması, elde edilen veri sayısının kısıtlı olması ve imalat-hizmet sektöründeki farklı işletmelere ulaşamaması çalışmanın kısıtları arasındadır. Gelecek araştırmalarda örneklem sayısını arttırarak imalat-hizmet sektörlerindeki farklı işletmeler üzerinden test edilebilir. Yöneticiler çalışanlarına yaptıkları işler üzerinde kontrol sahibi olma fırsatı ve kişisel gelişimlerini sağlayacakları uygulamalara imkan verdikleri takdirde iş becerilerinde ve işe adanmalarında artış gözlemlenebilir.

KAYNAKÇA

- Acaray, A., & Pelenk, S. E. (2018). İşe adanmışlığın güçlendirme iklimi ve bireysel performans ile ilişkisinin incelenmesi: Hizmet sektöründe bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 154-177.
- Açıkgöz, B., & Kıran, S. (2020). Birinci basamak sağlık kuruluşlarında örgüt kültürü ve işe bağlanma özelliklerinin değerlendirilmesi, Zonguldak merkez ilçe örneği. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 4(2), 59-70. 10.29058/mjwbs.2020.2.4
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Acar, O. K. (2019). İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10 (17), 395-419. 10.26466/opus.513340
- Aksoy, Y. (2019). Kolektif empati, duygusal bulaşıcılık ve iş becerikliliği arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (2), 511-534. 10.26468/trakyasobed.495863
- Aktaş, K. (2019). *İşgörenlerin adanmışlık düzeyi ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinin performans algısına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Tez No. 548155) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi].
- Alcan, G. (2021). İş talepleri ve iş kaynakları modeli ile çalışanların psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 86-103.
- Altıntaş, B., & Altıntaş, M. (2023). Öz-yeterlilik ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi üzerine bir araştırma. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 9(61), 2366-2376. <http://dx.doi.org/10.29228/JOS HAS.68275>
- Arslan, E. T., & Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389.

- Aslan, A. (2020). Çalışanların iş becerikliliğine ilişkin kavramsal bir model önerisi. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 180-201.
- Aslan, H. (2021). İçsel motivastonun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracı rolü. *ECONDER International Academic Journal*, 5(2), 397-415.
- Aydın, K. (2020). *İş becerikliliğinin iş tatmini üzerine etkisi* (Tez No. 638499) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Babadağ, M. (2020). İş becerikliliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1111-1128. [10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.05.1293](https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.05.1293)
- Babadağ, M., & Kerse, G. (2019). Dönüştürücü liderliğin iş becerikliliği üzerindeki etkisi: akademisyenler üzerinde bir uygulama. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 133-143. 10.18394/iid.504889
- Bakker, A. B. (2009). *Building engagement in the workplace*. Oxon: Routledge.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464-489.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*, İçinde VS Ramachaudran (Ed.) Encyclopedia of Human Behavior, New York: Academic Press.

- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: Kavramsal açıdan bir inceleme. *Tarihin Peşinde Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (17), 71-98.
- Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Beckers, D.G.J., Van Der Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., van Veldhoven, M.J.P.M., & van Yperen, N.W., (2004). Working overtime hours: Relations with fatigue, work motivation, and the quality of work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46 (12), 1282-1289.
- Bektaş, M., & Karagöz, Ş. (2020). Örgütsel desteğin işe tutkunluk üzerine etkisi: Beyaz yakalı çalışanlar üzerine bir araştırma. *Turkish Studies - Economy*, 15(3), 1215-1231. <https://dx.doi.org/10.47644/TurkishStudies.43923>
- Bell, C., & Njoli, N. (2016). The role of big five factors on predicting job crafting and propensities amongst administrative employees in a South African tertiary institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), a702. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.702>.
- Berg, A. (2013). *Team level engagement as a mediator for the relation between perceived supervisor support and organizational performance*. (Master Thesis). Tilburg University, Netherlands.
- Berg, J.M., Dutton, J.E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B.J. Dik, Z.S. Byrne, & M.F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (ss. 81–104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994. 10.1287/orsc.1090.0497

- Boz, H. (2021). Çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırma Dergisi*, 13(1), 343-358.
- Buluç, B. (2019). *Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği: psikososyal değişkenler açısından bir değerlendirme* (Tez No. 563300) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Buluç, B., & Ersoy, Kart, M. (2020). Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği ve işle bütünleşme arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 591-620.
- Büyüköztürk, Ş.(2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem A Yayıncılık.
- Ceylan, A., & Nazırı A. R. (2020). İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 988-995. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4153>
- Chin, T.L., Lok, S.Y. P., & Kong P. K. P. (2019). Does transformational leadership influence employee engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 11(2).
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (10. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47), 766-771.
- Çelik, Ağırman, Ü. H., & Naktiyok A. (2018). Psikolojik sermaye ve profesyonellik ilişkisinde işe angaje olmanın düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (Özel Sayı), 2665-2683.

- Çelik, M., & Sağlam, F. D. (2019). Hemşirelerin iş becerikliliği düzeylerinin tükenmişlik seviyeleri üzerine etkisi. *7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 106-117).
- Çevik, Tekin, İ. (2021). İş becerikliliğine kişi-örgüt uyumunun etkisi: Konya organize sanayi bölgesi örneği. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 6(11), 403-414. <http://dx.doi.org/10.46872/pj.255>
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Etlik, H., A., Yıldız, K., & Yıldız, Y. (2019). Spor yöneticilerinin iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13 (2), 128-136.
- Eyiusta, C.M. (2015). İşgörenlerin güçlendirme algılarının sorumluluk üstlenme davranışları üzerindeki etkisi: İşe adanmışlık ve iş tatmini değişkenlerinin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 68-78.
- Fırat, E. (2022). *Çalışmaya tutkunluk ve algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri* (Tez No. 710261) [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacıbekaş Veli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-46.
- Göksal, N. (2020). *İşletmelerde sosyal medya kullanımının işe adanmışlık, çalışan sadakati ve bireysel performansa etkisi* (Tez No. 642680) [Doktora tezi, Kırıkkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

- Gürlek, M., & Tuna, M. (2019). İşe adanmanın teorik temelleri ve ölçümü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 35-49.
- Güzel, Ş. (2020). *Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin, öz yeterliğin ve duygusal zekânın aracılık rolü* (Tez No. 620259) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation moderation and conditional process analysis: A regression-based approach. New York NY: *The Guilford Press*. *J. Educ. Meas.*, 51(3), 335-337.
- Higgins, E. (1997). *Beyond pleasure and pain*. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485.
- Hornung, S. (2017). *Antecedents and outcomes of job crafting: Situation-directed and self-directed strategies*. Thabang Mokoaleli-Mokoteli Zanele Ndaba (Editörler). 5th International Conference on Management, Leadership and Governance (ICMLG 2017), 16-17 March 2017, Saint Petersburg, Russia, Curran Associates, Inc (ss. 175-183).
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: The mediating role of perceived organizational support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687.

- İlhan, Ü.D., Kümbül Güler, B., & Aksaraylı, M. (2020). Sanayi sektöründe çalışan Y kuşağı üretim işçilerinde çalışma değerleri ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişkide işe bağlanmanın düzenleyici rolü. *Journal of Economy Culture and Society*, 62, 65-89. <https://doi.org/10.26650/JECS2019-0083>
- İnce, A.R., & Topcu, M. K. (2017). Girişimcilik yöneliminin işe bağlanma üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 27(2), 1-27.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karabey, C. N., & Kerse, G. (2017). İş becerikliliğinin psikolojik sermaye ile ilişkisi: imalat işletmesi örneğinde bir araştırma. *Global Business Research Congress*, 3, 909-915. 10.17261/Pressacademia.2017.673
- Karataş, M. S. (2019). *İşe adanmışlık, iş becerikliliği ve işgören performansı etkileşimi: havacılık sektöründeki bir firmada araştırma* (Tez No. 596095) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Karcıoğlu, M. S. (2020). *Ahlaki liderliğin işe bağlanma, yaşam tatmini ve psikolojik iyi oluş üzerine etkisinde psikolojik sermayenin rolü: Erzurum organize sanayi bölgesi örneği* (Tez No. 645748) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kaya, E. (2016). *İş talepleri ve iş kaynaklarının işe tutkunluğa etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün incelenmesi* (Tez No. 429950) [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Keçeci, M., Büyükelçi, Tetik D., & Allaham, Vural, M. (2022). Çalışmaya tutkunluk, iş tatmini ve çalışan sesliliği ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 74, 75-96. 10.51290/dpusbe.1089621

- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304. 10.20491/isarder.2017.332
- Kerse, G. (2017b). *İşe Bağlanma ve politik davranış algısını etkileyen örgütsel faktörler* (Tez No. 459866) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kerse, G. (2019a). İş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisi: imalat sektörü bağlamında bir inceleme. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 531-548. [10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.03.1092](https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.03.1092)
- Kerse, G. (2019b). Örgütsel davranış düzleminde güncel kavramlar. İçinde C. N. Karabey, & G. Kerse (Eds.), *İş becerikliliği* (ss. 1-23). Gazi Kitabevi.
- Kerse, G., & Çakıcı, A. (2021). Örgütsel davranışa pozitif bakış. İçinde M. Soyalm, & M. Babadağ (Eds.), *İşe bağlanma* (ss.53-66). Nobel Bilimsel Eserler.
- Kim, HJ., Shin, KH., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96–104.
- Koçak, D. (2020). İş özerkliği ile işe bağlanma arasındaki ilişki: Kişi-iş uyumunun aracı ve algılanan yönetici desteğinin düzenleyici rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 699 – 718.
- Kolenoğlu, Ş. (2017). *Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların işe sarılma ve motivasyonu üzerindeki etkisi: Trabzon vodafone mağazaları örneği* (Tez No. 480754) [Yüksek lisans tezi, Avrasya Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Korkmaz, F. (2018). *Babacan (paternalist) liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü: kamu ve özel sektör karşılaştırmalı bir analiz* (Tez No. 557541) [Doktora tezi, Kırıkkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Korkmaz, C., & Bektaş, Ç. (2022). Liderlik tarzları ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki üzerine bir literatür incelemesi. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 8(65), 2265- 2273.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Çokluk, Bökeoğlu, Ö. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara Pegem Yayınları.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş ili örneği)* (Tez No. 428442) [Doktora tezi, Zirve Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Kulik, C. T., Oldham, G. R., & Hackman, J.R. (1987). Work Design as an approach to person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 278-296.
- Küsbeci, P. (2021). İş becerikliliği. Çevik, Tekin, İ. (Ed.), *Güncel ve teknolojik gelişmeler ışığında insan kaynakları yönetimi*, içinde (ss. 95-111). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169–1192.
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2016). Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. *Career Development International*, 21(5), 477–497.
- Mamak, Y. B., Akkaş, H., & Metin, Camgöz, S. (2019 - Kasım). *Proaktif kişilik ve görev performansı: iş becerikliliği açısından incelenmesi* [Konferans sunumu]. 7. Örgütsel Davranış Kongresi, Burdur.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: how organizations cause stress and what to do about it, San Francisco, Jossey-Bass.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 397-422.

Mavi, O. (2020). *İş becerikliliği, birey-iş uyumu ve iş tatmini ilişkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma* (Tez No. 660160) [Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Miller, M.L. (2015). *Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals, and psychological empowerment* (Doctoral thesis). Walden University College of Management and Technology.

Nazarı, A. R. (2020). *İş becerikliliği ve tatmini arasındaki ilişki* (Tez No. 630759) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

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. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.

Örücü, E., Gizlier, Ö., & Tuna, M. (2020). Öz yeterlilik algısının işten ayrılma niyetine etkisi: Bandırma'daki yiyecek-içecek hizmetleri sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 3(2), 178-200. <https://doi.org/10.38120/banusad.816592>

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis. *Contextual correlates and the link to work engagement. Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.

Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2016). Job crafting in changing organizations: antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), p. 470–480.

- Polat, G. İ. (2021). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışanların iş becerikliliği üzerine bir değerlendirme* (Tez No. 698783) [Yüksek lisans tezi, İzmir Demokrasi Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Qi, J., Zhang, K., Fu, X., Zhao, X., & Wang, L. (2019). The effects of leader–member exchange, internal social capital, and thriving on job crafting. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(6), 1-10.
- Roczniewska, M., & Bakker, A.B. (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. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). *Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes*. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Seçkin, Ş. N. (2019). İç denetim odağı, iş becerikliliği ve işin anlamlılığı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 889-903. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.2019355055>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Shirom, A. (2010). Feeling energetic at work: On vigor's antecedents. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (69–84). Psychology Press.

- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126- 146.
- Slemp, G.R., Kern, M.L., & Vella- Brodrick, D.A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being*, 5(7), 1-7.
- Soyalın, M. (2019). Örgütsel davranış düzleminde güncel yaklaşımlar. İçinde C. N. Karabey, & G. Kerse (Eds.), *İşe bağlanma* (ss. 303-314). Gazi Kitabevi.
- Sözber, H. S. (2019). *Algılanan dışsal prestijin, iş becerikliliğinin ve algılanan kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerindeki etkileri* (Tez No. 552962) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Şahin, Y. (2017). *Pozitif psikolojik sermayenin, iş becerikliliği ve üretkenlik karşısı iş davranışları üzerindeki etkileri* (Tez No. 492999) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Şahinbaş, F. (2018). *Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Tez No. 509047) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Şanlı, Ö., Altun, M., & Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(39) 470-484.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2013). *Çok değişkenli istatistikleri kullanma*. Boston, MA: Pearson.
- Teng, H. Y., & Chen, C. Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110-116.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- Tims, M., Bakker A.B., & Derks D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship. *Journal Of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.
- Topaloğlu, Özer, E., Sönmez, R., & Yazgan, A.E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerine. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar*, 13(1), 59-76.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Ünal, Z. M. (2013). *Birey-örgüt uyumunun çalışan tutkunluğuna katkısı* (Tez No. 337389) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Wrzesniewski, A., & Dutton J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179– 201.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yeşiltaş, M. D. (2021). İş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması ile ilişkisinde rol belirsizliğinin rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 206-219. 10.35379/cusosbil.845393
- Yıldırım, M. (2020). İşle bütünleşmeyi etkileyen faktörler ve işle bütünleşmenin bireysel ve örgütsel çıktıları. *Business, Economics and Management Research Journal - Bemarej*, 3(2), 91-100.

EK

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması “**İŞ BECERİKLİLİĞİ DAVRANIŞININ İŞE BAĞLANMAYA ETKİSİ: SEKTÖR FARKLILIĞININ ROLÜ**” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Araştırmaya katılmanız gönüllük esasına dayalıdır ve bu formda ulaşılan bilgiler gizli kalacaktır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar, bilimsel bir çalışmaya oldukça önemli katkılar sağlayacaktır. Size yakın gelen cevabı işaretlemeniz bu çalışmanın güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Vereceğiniz yanıtlar için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacı: Merve DEMİRCİ

Araştırma Yürütücüsü: Doç. Dr. Gökhan KERSE

1. Bölüm

Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr

Yaşınız: () 25 veya altında () 26-35 () 36-45 () 45 üstünde

Eğitim Durumunuz: () İlkokul () Ortaokul () Lise () Ön lisans () Lisans
() Lisansüstü

Çalışma Süreniz: () 1 yıldan az () 1-5 yıl () 5-10 yıl () 11 yıl ve üzeri

Çalıştığınız İşletme;

Mülkiyet alanına göre: () Kamu Sektörü () Özel Sektör

Faaliyet alanına göre: () Üretici/İmalat İşletmesi () Hizmet İşletmesi

2. Bölüm: İşe Bağlanma Yaptığınız işi göz önünde bulundurarak aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yaptığım işte kendimi enerji dolu hissedirim.					
2. Yaptığım işte kendimi güçlü hissedirim.					
3. İşimi coşkuyla yaparım.					
4. Yaptığım iş bana ilham verir ve yeni bakış açıları kazandırır.					
5. Sabah kalktığımda işe gitme isteği duyarım.					
6. Çok çalıştığım zamanlar kendimi mutlu hissedirim.					
7. Yaptığım işten gurur duyarım.					
8. Kendimi işime kaptırırım.					
9. Çalışmaktan büyük heyecan duyarım.					

3. Bölüm: İş Becerikliliği İşinizi ve işletmenizi göz önünde bulundurarak aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İşimi geliştirmek için yeni bakış açıları sunarım.					
2.Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.					
3.İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım.					
4.Üretken olmadığını düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm.					
5.İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.					
6.Yaptığım işin işletmemin/kurumumun başarısındaki öneminin farkındayım.					
7.Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım.					
8.İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm.					
9.İşimin genel anlamda mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm.					
10.İşletmemde/Kurumumda diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.					
11.İşletmemde/Kurumumda insanları tanımaya gayret ederim.					
12.İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım.					
13.Tanışmadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım.					
14.Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar, onlara yardımcı olurum.					
15.Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım.					

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Merve Demirci	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölümü	İşletme
Makale ve Bildiriler	
1. İŞ BECERİKLİLİĞİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER VE SEKTÖR FARKLILIĞINA GÖRE İNCELENMESİ	