



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
TURİZM ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANA BİLİM DALI

İŞ BECERİKLİLİĞİ VE İŞİN ANLAMLILIĞININ İŞE BAĞLILIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Özge KILIÇ

Danışman

Doç. Dr. Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU

NEVŞEHİR

Temmuz, 2024



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
TURİZM ARAŞTIRMALARI ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANA BİLİM DALI

İŞ BECERİKLİLİĞİ VE İŞİN ANLAMLILIĞININ İŞE BAĞLILIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Özge KILIÇ

Danışman

Doç. Dr. Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU

NEVŞEHİR

Temmuz, 2024

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Özge KILIÇ

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Araştırmaları Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Özge KILIÇ

Danışman

Doç. Dr. Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU

Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. İbrahim YILMAZ

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU danışmanlığında Özge KILIÇ tarafından hazırlanan “İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Araştırmaları Enstitüsü Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

18.07.2024

JÜRİ

İMZA

Danışman :Doç. Dr. Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU

Üye :Doç. Dr. Ömer ÇOBAN

Üye :Doç. Dr. Neşe ÇULLU KAYGISIZ

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun / / tarih ve sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

..... / /

.....

Doç. Dr. Eda ÖZGÜL KATLAV

Enstitü Müdür V.

TEŞEKKÜR

Bu süreçte desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bilgisiyle ve pozitif enerjisiyle yoluma ışık tutan değerli hocam Doç. Dr. Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU'na;

Değerli katkıları için tez savunmamda jüri üyesi olarak yer alan Doç. Dr. Ömer ÇOBAN ve Doç. Dr. Neşe ÇULLU KAYGISIZ hocalarıma,

Her zaman yanımda olan aileme, bu süreçte yanımda olan arkadaşlarıma, çalışmamda katkısı bulunan hocalarıma ve çalışmaya katılım sağlayan meslektaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.



İŞ BECERİKLİLİĞİ VE İŞİN ANLAMLILIĞININ İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Özge KILIÇ

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Araştırmaları Enstitüsü
Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Haziran 2024
Danışman: Doç. Dr. Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU**

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, profesyonel turist rehberlerinin iş becerikliliği ve işin anlamlılığı düzeylerinin işe bağlılık düzeylerine olan etkisini tespit etmektir. Yapılan araştırmalardan sonra ulaşılan veriler ışığında araştırmanın hipotezleri oluşturulmuş ve araştırma modeli geliştirilmiştir. Turist rehberlerinin iş becerikliliği, işin anlamlılığı ve işe bağlılık düzeylerini ölçmek için daha önceden geliştirilmiş olan ölçekler kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de eylemli turist rehberleri oluşturmaktadır. Örneklem sayısı G-Power güç analizi programı kullanılarak, A priori aşaması ile çoklu doğrusal regresyon analizi baz alınarak 107 turist rehberi olarak belirlenmiştir. Bu araştırma dahilinde 242 turist rehberi araştırmaya katılmıştır. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Verilere uygulanacak analizler için SPSS 24’ten faydalanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların iş becerikliliği düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu gözlemlenirken; işe bağlılık ve işin anlamlılığı düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında orta düzey ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, iş becerikliliği ve işin anlamlılığının işe bağlılık üzerinde etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Son olarak, iş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının kısmi aracı etkisi bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, İşe Bağlılık, İşin Anlamlılığı, Turist Rehberi

THE EFFECT OF JOB CRAFTING AND JOB MEANINGFULNESS ON JOB COMMITMENT: A RESEARCH ON TOURIST GUIDES

Özge KILIÇ

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Journal of Tourism Research Institute
Department of Tourism Guidance, Master Thesis, June, 2024
Supervisor: Associate Prof. Dr. Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU**

ABSTRACT

The aim of this research is to test whether professional tourist guides' job crafting and job meaningfulness levels affect their job commitment levels. Hypotheses were developed in the light of information obtained from the literature and a research model was created. Previously developed scales were used to measure the job crafting, job meaningfulness and job commitment levels of tourist guides. The sample of the research consists of professional tourist guides actively working in Turkey. The sample size was determined as 107 tour guides based on multiple linear regression analysis with a priori stage using G-Power power analysis program. Within the scope of this research, 242 professional tourist guides were included in the research. Convenience sampling method, one of the non-probability sampling methods, was used in the research. SPSS 24 was used to measure the suitability of the data for analysis. As a result of the analysis, it was observed that the job crafting levels of the participants were above average; It was revealed that the levels of job commitment and job meaningfulness were quite high. As a result of the correlation analysis, a moderate and positive relationship was detected between the variables. In addition, it has been observed that job crafting and job meaningfulness have an impact on job commitment. Finally, a partial mediating effect of job meaningfulness was found in the effect of job crafting on job engagement.

Key Words: Job Crafting, Job Commitment, Job Meaningfulness, Tourist Guide

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLAR LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. Araştırmanın Arka Planı ve Problemi	3
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	3
1.3. Araştırmanın Soruları.....	4
1.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	4
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	5
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.7. Kavramların Tanımı	6

İKİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR, KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. İş Becerikliliği.....	7
2.1.1. İş Becerikliliğinin Teorik Temelleri.....	7
2.1.2. İş Becerikliliğinin Tanımı ve Önemi.....	9
2.1.3. İş Becerikliliğinin Boyutları.....	11
2.1.3.1. Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	12
2.1.3.2. Sosyal İş Kaynaklarını Artırma.....	12

2.1.3.3. Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma.....	13
2.1.3.4. Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	13
2.1.4. İş Becerikliliğini Etkileyen Faktörler	13
2.1.5. İş Becerikliliğinin Sonuçları	15
2.1.6. İş Becerikliliği İle İlgili Yapılan Çalışmalar	18
2.2. İşe Bağlılık	20
2.2.1. İşe Bağlılığın Teorik Temelleri	20
2.2.2. İşe Bağlılığın Tanımı ve Önemi	23
2.2.3. İşe Bağlılığın Boyutları	25
2.2.3.1. Enerjik Olma Boyutu	25
2.2.3.2. İşe Adanma Boyutu	25
2.2.3.3. Kendini Kaptırma Boyutu	26
2.2.4. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler	26
2.2.5. İşe Bağlılığın Sonuçları	27
2.2.6. İşe Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar	29
İş Becerikliliği- İş Rolü Performansı- İşe Bağlılık-Lider-Üye Değişimi.....	30
2.3. İşin Anlamlılığı	31
2.3.1. İşin Anlamlılığının Teorik Temelleri	32
2.3.2. İşin Anlamlılığının Tanımı ve Önemi	34
2.3.3. İşin Anlamlılığının Boyutları	36
2.3.3.1.İşin Pozitif Anlamı Boyutu	37
2.3.3.2.İşten Anlam Yaratma Boyutu.....	37
2.3.3.3.Çoğunluğun İyiliği Boyutu	38
2.3.4. İşin Anlamlılığını Etkileyen Faktörler	38
2.3.5. İşin Anlamlılığının Sonuçları	40
2.3.6. İşin Anlamlılığı İle İlgili Yapılan Çalışmalar	41
2.4. Alanyazın Taraması	43
2.4.1. İş Becerikliliği, İşe Bağlılık, İşin Anlamlılığı.....	43
2.4.1.1. İş Becerikliliği ve İşe Bağlılık.....	43
2.4.1.2. İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı	45
2.4.1.3. İşin Anlamlılığı ve İş Becerikliliği.....	47
2.4.1.4. İşin Anlamlılığının Aracı Etkisi	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

3.1. Araştırma Modeli	51
3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	52
3.2.1. Araştırmanın Değişkenleri	52
3.2.2. Evren ve Örneklem	52
3.2.3. Veri Toplama Yöntem ve Aracı.....	53
3.2.4. Verilerin Analizi.....	54
3.3. Araştırmanın Bulguları.....	54
3.3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	54
3.3.2. Normal Dağılım Testlerine İlişkin Bulgular	57
3.3.3. Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular	59
3.3.3.1. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları.....	59
3.3.3.2. İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları	60
3.3.3.3. İşin Anlamlılıığı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları	61
3.3.4. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular.....	62
3.3.5. Betimleyici Analizler	64
3.3.6. Korelasyon Analizi Sonuçları	64
3.3.7. Regresyon Analizi Sonuçları.....	67
3.3.8. Aracı Etki Analizi	71
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	77
KAYNAKÇA	83
EKLER.....	114
ÖZ GEÇMİŞ.....	121

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. İş Becerikliliği İle İlgili Yapılan Çalışmalar	18
Tablo 2.2. İşe Bağlılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar	30
Tablo 2.3. İşin Anlamlılığı İle İlgili Yapılan Çalışmalar	42
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları	56
Tablo 3.2. İş Becerikliliği, İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı Ölçeklerine İlişkin Normal Dağılım Oranları	57
Tablo 3.3. İş Becerikliliği Ölçeği Faktör Analizi	60
Tablo 3.4. İşe Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi	61
Tablo 3.5. İşin Anlamlılığı Ölçeği Faktör Analizi	62
Tablo 3.6. İş Becerikliliği, İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	63
Tablo 3.7. Değişkenlere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler	64
Tablo 3.8. Değişkenlere ait Pearson Katsayıları (Korelasyon tablosu).....	65
Tablo 3.9. İş Becerikliliği Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Enerjik Olma ve Adanma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 3.10. İş Becerikliliği Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Kendini Kaptırma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 3.11. İşin Anlamlılığı Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Enerjik Olma ve Adanma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 3.12. İşin Anlamlılığı Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Kendini Kaptırma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 3.13. İş Becerikliliğinin İşin Anlamlılığı Üzerindeki Etkisi	72
Tablo 3.14. İş becerikliliği ve İşin Anlamlılığının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri .	73
Tablo 3.15. İş becerikliliğinin İşe Bağlılık Üzerindeki Toplam Etkisi	74
Tablo 3.16. İş Becerikliliğinin İşe Bağlılık Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri	75
Tablo 3.17. Hipotez Sonuçları.....	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	51
Şekil 3.2. İş Becerikliliği ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide İşin Anlamlılığının Aracı Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları	76



KISALTMALAR VE SİMGELER

%	: Yüzde işareti
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
B	: Regresyon modelinde beta kat sayısı
Ed.	: Editör
F	: İki değişken arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirten kat sayısı
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin kat sayısı
n	: Sıklık
p	: İstatistiksel güven aralığında anlamlılık değeri
r	: Spearman Korelasyon kat sayısı
R²	: Bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni açıklama oranı
Sig	: Significance
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
t	: p değeri ile birlikte kat sayılarının anlamlılığını belirten değer
TDK	: Türk Dil Kurumu
TUREB	: Turist Rehberleri Birliği
UWES	: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
WAMI	: The Work and Meaning Inventory
WFTGA	: World Federation of Tourist Guide Associations
$\bar{x}$	: Aritmetik ortalama

GİRİŞ

Turist rehberleri, turistler ve destinasyonlar arasındaki en önemli araçlar olarak kabul edilmektedir (Cohen, 1985; Weiler ve Walker, 2014; Aslan ve Çokal, 2016). Yerel sakinlere ve turizm sektöründeki diğer çalışanlara göre daha iyi iletişim becerilerine, destinasyon bilgisine ve daha esnek çalışma zamanları ve alanlarına sahip oldukları için turistlerle etkileşimlerinde daha geniş bir kapsama sahiptirler (Modlin vd., 2011). Turist rehberleri, turistlere kaliteli hizmet sunarak turistlerin destinasyonları tekrar ziyaret etme niyetlerini teşvik edip turizmin gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Abiew vd., 2020).

Turist rehberleri, kariyer gelişimlerinde birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Mesleğin doğası gereği mevsimsel olma özelliği, uzun süren çalışma saatleri, farklı kültürel ve kişisel özelliklere sahip insanların ihtiyaç ve isteklerini karşılamaya çalışma, düşük ücret ve sınırlı terfi imkanları gibi problemlerin yanı sıra ülkenin politik ve ekonomik durumu, salgın hastalık, doğal afet, kriz gibi küresel çapta etki uyandıran birçok olay (Batman, 2003; Güzel vd., 2014; İlhan ve Soybalı, 2018; Wong ve Wang, 2009; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018) turist rehberlerinin işe olan bağlılıklarını etkilemektedir. Bu zorluklar işe bağlılığın azalmasına ve bunun sonucunda daha yüksek işten ayrılma oranına sebep olabilmektedir.

Az sayıda kaynakla son derece zorlu bir işe sahip olmak, çalışanları sonunda tükenmişliğe yol açabilecek stresle ilgili şikayetler geliştirme riskiyle karşı karşıya bırakır (Demerouti vd., 2001). Bunun olmasını önlemek için çalışanların refahını korurken aynı zamanda çalışan performansını optimize edecek yollar bulmak faydalı gibi görünmektedir. Geçmişte bu genellikle işin yeniden tasarlanması gibi yukarıdan aşağıya yaklaşımlar kullanılarak yapılmaktaydı (Holman vd., 2010). Ancak son zamanlarda çalışanların arzu edilen değişiklikleri kendilerinin başlattığı aşağıdan yukarıya yaklaşımlara ilgi artmış durumdadır. Bunun en güzel örneklerinden biri,

Çalışanların işlerini istek ve tercihleriyle uyumlu hale getirmek için işlerinde yaptıkları küçük değişiklikleri ifade eden iş becerikliliğidir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Genel ofis işleriyle karşılaştırıldığında turist rehberleri daha yüksek iş özerkliğine sahiptir ve farklı ülkelerden gelen turistlerin isteklerini karşılama ihtiyaı duyarlar (Tsaur vd., 2011). Buna dayanarak iş becerikliliği, turist rehberlerinin çalışma koşullarını değiştirmeleri, iş özelliklerini yeniden şekillendirmeleri ve işe bağlılıklarını artırmaları için etkili bir yol haline gelmiştir.

Turist rehberlerinin iş becerikliliğinin işe olan bağlılıkları üzerindeki rolü konusunda yabancı alanyazında yapılan çalışmalar olsa da (Yasmeen, 2021; Azizah ve Setyawati, 2021) yerli alanyazında bir araştırma boşluğu bulunmaktadır. Araştırmanın diğer bir değişkeni olan işin anlamlılığı ise işe bağlılığın önemli bir öncülüdür (Geldenhuis vd., 2014; Saleem vd., 2021). Işin anlamlılığı çok sayıda kişiisel psikolojik durum, iş tutumu ve örgütsel sonuçlarla bağlantılıdır. Çalışanların işe bağlılıklarını destekleyen önemli bir psikolojik kaynaktır (Woods ve Sofat, 2013; Hager, 2018). Ancak çok az sayıda araştırma, turist rehberlerini konu alan çalışmalarında işin anlamlılığı, iş becerikliliği ve işe bağlılık değişkenlerine birlikte değinmiştir (Guo ve Hou, 2022). Yukarıdaki araştırma boşluklarını gidermek amacıyla bu çalışma, iş becerikliliği ve işin anlamlılığının turist rehberlerinin işe bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. Araştırmanın Arka Planı ve Problemi

Son yıllarda arka arkaya yaşanan gerek politik gerekse ekonomik birçok olay ülke turizmini olumsuz yönde etkilemektedir. Turizmin temel taşlarından biri olan turist rehberleri bu sancılı süreçlerde mesleklerini bırakabilmekte, farklı meslek arayışlarına girebilmekte ya da rekabet ortamında becerilerini geliştirerek direnç gösterebilmektedir. Mesleğin sürekliliği için çalışma şartlarının yanı sıra devam edebilme gücünü kendinde bulma ve psikolojik ihtiyaçların karşılanması da direnç gücünü artırmaktadır. Diğer bir ifade ile, turist rehberlerinin işlerini profesyonel bir şekilde ve severek yapabilmeleri için işe bağlılık düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. İşe bağlılığı artıracak etkenlerden biri iş becerikliliği bir diğeri ise işin anlamlılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda tezin problemi olan, “turist rehberlerinin iş becerikliliği, işin anlamlılığı ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki nedir?”, sorusuna cevap bulmaya çalışılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; turist rehberlerinin iş becerikliliği, işin anlamlılığı ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Bununla birlikte; turist rehberlerinin iş becerikliliği ve işin anlamlılığı düzeylerinin işe bağlılık düzeylerine etkisi belirlenmeye çalışılacaktır.

Son yıllarda turist rehberlerine ilişkin literatürde önemli bir artış yaşanmaktadır. Ancak turist rehberleri üzerine yapılan araştırmalar, mesleğin kendisi veya iş algısından ziyade, turist rehberlerinin turizm ve konaklama endüstrisindeki rolüne ve turistlerle olan ilişkilerine odaklanmaktadır (Weiler ve Walker, 2014; Feldman ve Skinner, 2018; Zhu ve Xu, 2021; Arslan ve Tanrısevdi, 2022; Akkul, 2022; Özkan, 2022; Karaçay, 2023)

Literatürde turist rehberlerinin davranışlarını ele alan birçok çalışma (Min, 2011; Türkmen, 2016; Xu vd., 2018; Guan ve Huan, 2019; Alrawadieh ve Dinçer, 2021; Kabakulak ve Pelit, 2022; Şahin, 2023) bulunsa da turist rehberlerinin iş becerikliliğini, işe bağlılığını ve işin anlamlılığını inceleyen çok az sayıda çalışma (Guo ve Hou, 2022) bulunmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma alanyazına ve turizm sektörüne fayda sağlayabilecek bir çalışma olması açısından önem taşımaktadır.

1.3. Araştırmanın Soruları

Bu çalışmanın ana problemi, iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını incelemektir. Bu açıdan araştırmada aşağıda belirtilen soruların cevapları aranmaya çalışılmıştır;

1. Turist rehberlerinin iş becerikliliği düzeyleri nedir?
2. Turist rehberlerinin işe bağlılık düzeyleri nedir?
3. Turist rehberlerinin işlerinde buldukları anlam düzeyleri nedir?
4. Turist rehberlerinin iş becerikliliği, işe bağlılığı ve işlerine verdikleri anlam arasında ilişki var mıdır?
5. Turist rehberlerinin iş becerikliliği düzeyleri işe bağlılıklarını etkiler mi?
6. Turist rehberlerinin işlerine verdikleri anlam düzeyleri işe bağlılıklarını etkiler mi?

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

H1a: Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H1b: Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H1c: Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H1d: Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H1e: Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H1f: Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H1g: Engelleyici iş gerekliliklerinin azaltılması boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H1h: Engelleyici iş gerekliliklerinin azaltılması boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H2a: İşin pozitif anlamı boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H2b: İşin pozitif anlamı boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H2c: İşten anlam yaratma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H2d: İşten anlam yaratma boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H2e: Çoğunluğun iyiliği boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H2f: Çoğunluğun iyiliği boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.

H3: İş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı etkisi bulunmaktadır.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Çalışmanın amacı doğrultusunda anketi cevaplayan turist rehberlerinin anketteki soruları dürüst bir şekilde yanıtladıkları, anket formunu doğru ve aynı şekilde algıladıkları varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin, araştırma amacına uygun ve geçerli olduğu varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntem ve tekniklerin elde edilen verilerin analizi için uygun olduğu varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Her araştırmanın olduğu gibi bu araştırmanın da belirli sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma; kuramsal çerçeve bakımından ulaşılabilen literatürle sınırlıdır. Araştırma 2023-2024 yılları arasında Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı eylemli olarak görevini icra eden 10242 profesyonel turist rehberinden veri elde edilmesi ile sınırlıdır.

Veri toplama süreci, çevrimiçi ve yüz yüze anket uygulaması ile sınırlandırılmıştır. Maddi olanaklar ve zaman kısıtı nedeniyle araştırma, araştırmaya katılmayı kabul eden 253 turist rehberi ile sınırlı kalmıştır. Ayrıca, araştırma, kolayda örneklem yöntemi kullanılması ile sınırlıdır. Diğer bir sınırlılık ise araştırma verilerinin güvenilirliği ve geçerliliğinin, kullanılan veri toplama aracı ile sınırlanmış olmasıdır.

1.7. Kavramların Tanımı

Turist Rehberi: Yurt içi ya da yurt dışından gelen grup ya da bireysel ziyaretçilere, onların tercih ettikleri bir dilde, bir bölge ya da şehirde bulunan anıtlar, müzeler, doğal ve kültürel çevre ile tarihi yerlerde kılavuzluk eden ve eğlendirici bir yorumla bunları ziyaretçilerine aktaran kişidir (WFTGA, 2023).

İş Becerikliliği: Yapılan işin, çalışanların kendi ihtiyaç ve yeteneklerine göre tasarlamalarına izin veren; aynı zamanda çalışanların süreci kendilerinin yönettiği, yönetici veya örgütünden izin almasının gerekmediği bir strateji (Kulik ve Oldham, 1987, s.292).

İşe Bağlılık: Bireyin kendini işiyle psikolojik olarak tanımlama ve kişinin benlik bilincinde işe verdiği önem değeri; bireyin iş performansının kendi özbeğenisini etkileme derecesi ya da bireysel olarak işin erdemliliği ya da önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Lodahl ve Kejner, 1965, s.24-25).

İşin Anlamlılığı: Bireyin kendi ideallerine veya standartlarına göre değerlendirilen bir iş hedefinin veya amacının değeri (May vd., 2004, s.14).

İKİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR, KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ALANYAZIN

2.1. İş Becerikliliği

Bu bölümde iş becerikliliği kavramına ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Sırasıyla iş becerikliliğinin teorik temelleri, tanımı, önemi ve boyutları, iş becerikliliğini etkileyen faktörler ve iş becerikliliğinin sonuçları incelenmiştir. Son olarak bu konuda yapılan çalışmalara da değinilmiştir.

2.1.1. İş Becerikliliğinin Teorik Temelleri

İş becerikliliği yeni bir kavram değildir. Literatürde iş becerikliliği, iş dizaynı (Job Design) ve işin yeniden tasarlanması (Job Redesign) kavramlarıyla ilişkilendirilmektedir (Miller, 2015). Yaklaşık 35 yıl önce Kulik ve arkadaşları (1987, s. 292) "İşin yeniden tasarlanması için, çalışanların işlerinde gelişebilmek için, kendi ihtiyaçları ve becerileri doğrultusunda hangi değişikliklerin yapılacağını belirlemeye aktif olarak dahil oldukları katılımcı bir değişim sürecidir" demiştir. Çalışanlar bazen kendi inisiyatifleriyle, yönetimin onayı ve işbirliği ile veya olmadan işlerini yeniden tasarlayabilirler. 1970'lerde, çalışanların motivasyonu, iyi oluşu ve performansının, işin yukarıdan aşağıya tasarımının ve yöneticiler tarafından verilen ilgili görevlerin sonuçları olduğu varsayılmıştır (Hackman ve Oldham, 1976). Ancak yıllar içinde çalışma ilişkileri değişkenlik göstermiştir. 1980'lerde ve 1990'larda yapılan araştırmalar, çalışanların işyerinde kendi başlattıkları değişiklikleri de uygulayabildiklerini (Nicholson, 1984; Staw ve Boettger, 1990) göstermektedir ve bu, çalışanların kuruma katkılarının bir parçası olarak kabul edilebilir. Çalışanların iş tasarımlarında yaptıkları bu proaktif değişiklikler genellikle organizasyon için sorunları çözmeye odaklanır (LePine ve Van Dyne, 1998). En temel düzeyde, iş tasarımı, çalışanların yaptıkları işlerin gerçek yapısını ifade eder. Bu sebeple iş

tasarımı doğrudan işin kendisine, diğer bir ifade ile çalışanların bağlı bulundukları kurum için günlük olarak tamamladıkları görevlere ya da faaliyetlere odaklanır (Oldham ve Fried, 2016). İş tasarımı ile ilişkin ilk bakış açıları, çalışanların işlerinde değişiklik yapmanın yalnızca yönetsel bir sorumluluk olduğunu öne sürerken (Oldham ve Fried, 2016; Parker vd., 2017), iş becerikliliği teorisi, çalışanları işlerini değiştiren ve yeniden tanımlayan kişiler olarak vurgulayarak bu yaklaşımdan ayrılmıştır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Hem iş becerikliliği hem de iş tasarımı, işteki rolün doğasını değiştirmek için sorumlulukların eklendiği veya bırakıldığı görev revizyonunu içerebilir. Her ikisi de, iş boyutlarının deneyimlenen anlamlılığını, büyümemizi, işsel motivasyonumuzu ve iş tatminimizi etkileyebileceği önermesinden kaynaklanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976; 1980). Çoğu durumda iş tasarımı, çalışanın çoğunlukla pasif olduğu 'yukarıdan aşağıya' bir organizasyonel yaklaşım olarak görülür (Miller, 2015). Buna karşılık, iş becerikliliği, değişim sorumluluğunu çalışanların eline verir. Çalışanlar proaktiftir ve yaklaşım her şeyden önce onların refahını artırmaktır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Tims vd., 2013). Muhtemelen bu, söz konusu çalışan kuruluş için hatta çalışan için bile verilen sorumluluğu kötüye kullanmak, fazla rahat davranıp işi ikinci plana atmak gibi potansiyel dezavantajlara yol açabilmektedir.

İş becerikliliği, iş tasarımı literatüründe aşağıdan yukarıya yeniden tasarlama yaklaşımı olarak popülerlik kazanmıştır. Son zamanlarda, iş becerikliliği, iş talepleri-kaynakları (JD-R) teorisinin mesleki iyi oluş modeline entegre edilmiştir (Bakker, 2011; Tims vd., 2012; 2013). İş Talepleri-Kaynakları modelinin temel önermelerine göre, her meslek hem genel hem de mesleğe özgü iş talepleri ve iş kaynakları sunar (Bakker ve Demerouti, 2007; Bakker ve Demerouti, 2017; Bakker vd., 2014). İş talepleri, bir işin bilişsel veya duygusal çaba isteyen fiziksel, psikolojik, sosyal ya da örgütsel şartları ya da taraflarıdır. İş kaynakları ise bir işin iş taleplerini azaltan, iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olan ve işe bağlılık gibi işle ilgili olumlu sonuçlara yol açan motivasyon potansiyeline sahip yönleridir (Bakker ve Demerouti, 2017; Bakker vd., 2014). İş talepleri-kaynakları modeline göre (Bakker ve Demerouti, 2017; Bakker vd., 2014), iş becerikliliği, çalışanların işleri ile kişisel tercihleri ve yetenekleri arasında daha iyi bir uyum sağlamak adına iş taleplerinde ve iş kaynaklarında yaptıkları değişiklikler şeklinde tanımlanır (Tims ve Bakker, 2010; Tims vd., 2012).

İş becerikliliği çeşitli davranışlara atıfta bulunabilir ve bunlardan dördü iş becerikliliği ölçeği ile ölçülebilmektedir (yapısal ve sosyal iş kaynaklarında artış, zorlu iş taleplerinde artış ve engelleyici iş taleplerinde azalma). Spesifik olarak, çalışanların dört strateji aracılığıyla işlerinin özelliklerini yeniden şekillendirdiği varsayılır: (1) yapısal iş kaynaklarının arttırılması (özerkliği, beceri çeşitliliğini, işte gelişim fırsatlarını harekete geçirmek); (2) artan sosyal iş kaynakları (işteki diğer kişilerden destek, performans geri bildirimi ve koçluk istemek); (3) zorlu iş taleplerinin artması (iş taleplerinin kişisel gelişim ve iş hedefine ulaşma vaadiyle eklenmesi); ve (4) engelleyici iş taleplerinin azaltılması (önemli hedeflere ve gelişmeye ulaşılmasına engel olan iş taleplerinin azaltılması). Burada ölçülen bu dört iş kaynağı ve talep davranışı, çalışanların sağlıklı kalmak ve işlerine bağlı kalmak için benimsediği proaktif davranışları yakalamak amacıyla başlangıçta İş talepleri-kaynakları teorisinden ve teorik iş tasarımı modellerinden alınmıştır (Tims vd., 2012).

2.1.2. İş Becerikliliğinin Tanımı ve Önemi

TDK'ya göre iş, birinden beklenen hizmet ya da birine verilen görev, geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek, bir değer yaratan emek; beceriklilik ise, ustalık, maharetlilik gibi anlamlara gelmektedir. Alanyazın incelendiğinde bu iki terim ilk defa Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından 'iş becerikliliği (job crafting)' olarak birlikte kullanılmış ve görev, ilişkisel ve bilişsel olmak üzere üç farklı beceriklilik faaliyetini kapsayan proaktif bir çalışan davranışı olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu kavram, çalışanların işlerini şekillendirmek ve yeniden tanımlamak için yaptıkları psikolojik, sosyal ve fiziksel eylemleri içermektedir. İşte yapılan değişiklikleri içeren bu eylemlerden görev becerikliliği, çalışanların daha fazla veya daha az görev yaparak ve görevleri yerine getirmek için kullanılan araçları değiştirerek (Weseler ve Niessen, 2016) işyerinde yapmak zorunda oldukları görevlerin doğasını ve kapsamını aktif olarak değiştiren davranışları içerir (Berg vd., 2010). İlişkisel beceriklilik, işyerinde başkalarıyla sosyal etkileşimlerin nitelik veya niceliğindeki değişimi ifade eder (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bilişsel beceriklilik, çalışanların işi daha anlamlı hale getirmek için iş algılarını değiştirmeye yönelik zihinsel çabalarını içerir (Niessen vd., 2016). Burada, iş becerikliliğinin işin içeriğini tamamen değiştirmekle değil, belirli iş görevlerinin sınırları içinde işin belirli yönlerini değiştirmekle ilgili olduğuna dikkat etmek önemlidir (Berg ve Dutton, 2008).

Literatürde iş becerikliliği kavramını tanımlayan farklı çalışmalar bulunmaktadır. Tamamlayıcı bir bakış açısından, Lyons (2008) iş becerikliliğinin başka bir anlamını tanımlar. Daha spesifik olarak yazar, çalışanların proaktif olarak işle ilgili bilgi ve yeterliliklerin edinilmesi misyonuna odaklanmaktadır. Anafikir, geleneksel olarak işveren tarafından temsil edilen azalan dış sorumlulukta ve mesleki kendini geliştirme ve yerine getirme arzusuyla ortaya çıkan artan iç güdülerde yatmaktadır. Bu iş becerikliliği senaryosunda çalışan, becerilerinin geliştirilmesinde merkezi bir rol oynar. Berg vd., (2008) iş becerikliliğini, işe olan bağlılığı, dayanıklılığı ve işteki başarı ve memnuniyeti arttıran bir olgu olarak tanımlamışlardır. Slemm ve Vella-Brodrick'e göre (2013) iş becerikliliği, çalışanların işlerinin fiziksel, bilişsel veya sosyal yönlerinde değişiklik başlatmada aktif rol oynama biçimleri şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların iş uygulamalarını, kendi menfaatleri ve değerleriyle uyumlu bir biçimde şekillendirmek için kullandıkları gayri resmi bir süreçtir. Bu şekilde, iş becerikliliği, yönetimden ziyade çalışanlar tarafından yönlendirilen bir proaktif davranış biçimidir (Grant ve Ashford, 2008).

Uzun süredir devam eden tanımına rağmen, iş becerikliliğinin öncülleri ve sonuçlarına ilişkin araştırmalar yalnızca son on yılda artmıştır. Bu artış büyük ölçüde Tims ve Bakker (2010) tarafından İş talepleri-kaynakları (JD-R) modeline dayanan bir makalenin yayınlanmasından kaynaklanmaktadır. İş talepleri-kaynakları modeli, iş özelliklerinin anlamlı bir şekilde iş taleplerine veya iş kaynaklarına bölünebileceği fikrine dayanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017; Demerouti vd., 2001). Daha önce de değinildiği gibi iş talepleri, işin kişinin psikolojik (bilişsel ve duygusal) veya fiziksel çabasını gerektiren ve dolayısıyla ilgili psikolojik veya fiziksel maliyetlerle ilişkilendirilen yönlerini ifade eder (Bakker ve Demerouti, 2017; Demerouti vd., 2001). Crawford ve arkadaşları (2010), zorlu ve engelleyici iş talepleri arasında ayrım yaparak bu tanımı daha da detaylandırmıştır. Zorlu iş talepleri, telafi edici maliyetler gerektiren, ancak aynı zamanda kişisel gelişimi ve gelecekteki ödülleri teşvik etme potansiyeline sahip olan talepleri ifade eder. Engelleyici iş talepleri, aksine, bir çalışanın kişisel gelişimine ve hedef başarısına müdahale eden, istenmeyen kısıtlamalar veya engelleri kapsayan talepler anlamına gelir. Zorlu iş taleplerine örnek olarak iş yükü, zaman baskısı ve görev karmaşıklığı verilebilir; engelleyici iş talepleri ise rol çatışması, rol belirsizliği ve iş güvensizliğidir. İş kaynakları, aksine, işin iş

hedeflerine ulaşmada çok önemli olan, iş taleplerinin etkisini hafifletmeye hizmet eden veya kişisel büyümeyi, öğrenmeyi ve gelişmeyi destekleyen yönlerini ifade eder (Bakker ve Demerouti, 2017; Demerouti vd., 2001). Örnekler, özerklik, beceri çeşitliliği, sosyal destek, performans geri bildirimi ve büyüme fırsatlarını içerir.

İş talepleri-kaynakları modeline dayanan iş becerikliliği, bir çalışanın iş talepleri ve kaynaklarının düzeylerini bireysel ihtiyaçlar, değerler ve yeteneklerle uyumlu şekillerde değiştirmek için başlattığı proaktif değişiklikler olarak tanımlanır (Tims vd., 2012; 2013). Proaktif iş davranışlarının ortak noktası, kişi tarafından ileride gerçekleşecek bir durum için erken davranarak ya da kontrolü ele alarak ve değişime neden olarak başlatılmalarıdır (Parker ve Collins, 2010). Proaktif davranış biçimlerinin önemli bir faydası, bunların performans göstergeleriyle ilişkilendirilebilmesidir: çalışma ortamlarında bazı unsurları şekillendirmek adına karar verebilen çalışanların örgütle ilgili faaliyetlere katkı sağlama olasılığı yüksektir. İş becerikliliği, daha önce çalışılan proaktif yapılardan farklıdır çünkü iş becerikliliği kapsamında yapılan değişiklikler ilk olarak kişi-iş uyumunu ve iş motivasyonunu iyileştirmeyi amaçlar (Tims vd., 2012).

2013'ten sonra iş becerikliliğini konu alan çalışmaların nispeten arttığı ve yapılan çalışmaların çoğunda iş talepleri-kaynakları modeline dayanan, Tims ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen ölçek ile Wrzesniewski ve Dutton'un ileri sürdüğü modele dayanan ve Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanıldığı görülmektedir. Tims ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen ve iş talepleri-kaynakları modeline dayanan dört boyutlu ölçeğin farklı meslek gruplarının genel kullanımına daha uygun olduğu görülmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013).

2.1.3. İş Becerikliliğinin Boyutları

Mevcut iş becerikliliği ölçekleri genel olarak üç boyutta toplanır. İlk olarak, Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) önerdiği iş becerikliliğinin üç boyutu, görev, bilişsel ve ilişkisel sınırlardan oluşur. Bununla birlikte, turist rehberleri açısından, bu üç boyut, iş becerikliliğinde gerekli olan davranış ve performansı net bir şekilde yansıtamaz (Yen vd., 2018). Leana vd. (2009) ise, iş becerikliliğini bireysel beceriklilik ve işbirlikçi beceriklilikten oluşan iki boyuta ayırmıştır. Bu ölçek, hem

bireysel hem de ekip tabanlı iş doğasına sahip işler için daha uygundur, ancak işbirlikçi becerikliliği turist rehberleri için değerlendirmek zordur çünkü işleri özerkliğe sahiptir (Yen vd., 2018). Son olarak İş talepleri-kaynakları modeline göre geliştirilen dört boyutlu ölçekte Tims vd. (2012), iş özelliklerini iş talepleri ve iş kaynakları şeklinde ayırmıştır. Bu ölçek, çalışanların değiştirebilecekleri iş taleplerini ve kaynaklarını araştırır, aynı zamanda engelleyici iş taleplerini azaltma boyutunu da içerir. Çalışanların, iş taleplerinin kapasitelerini aştığını algıladıklarında, zor görevlerden kaçınarak ve daha düşük performans hedefleri belirleyerek proaktif olarak iş taleplerini azaltabileceklerini savunmaktadır. Tims vd. (2013), dört farklı iş becerikliliği boyutunu artan yapısal iş kaynakları, azalan engelleyici iş talepleri, artan sosyal iş kaynakları ve artan zorlu iş talepleri olarak belirlemişlerdir. Dört iş becerikliliği boyutundan ikisi, üretilen iş kaynaklarının türüne atıfta bulunur: yapısal (örneğin, özerklik ve çeşitlilik) ve sosyal iş kaynakları (örneğin, sosyal destek ve geri bildirim). Diğer iki boyut, iş talepleriyle ilgilidir: zorlu (örneğin, iş yükü ve zaman baskısı) ve engelleyici iş talepleri (örneğin, rol belirsizliği ve rol çatışması).

2.1.3.1. Yapısal İş Kaynaklarını Artırma

İş kaynakları oluşturma bir başka yolu da iş bağlamında yeterlilik ve profesyonel beceriler geliştirerek yapısal kaynakları artırmaktır. Yapısal iş kaynakları, beceri ve yeteneklerin geliştirilmesini, kişinin kapasitelerini sonuna kadar kullanmasını ve görevlerini nasıl tamamlayacağına proaktif olarak karar vermesini içerir (Tims vd., 2012). Tims vd. (2013), yapısal iş kaynaklarını incelemek için özerklik, çeşitlilik ve gelişme fırsatlarını ölçmüşlerdir ve artan yapısal iş kaynaklarının, artan iş tatmini ve azalan tükenmişlik ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.1.3.2. Sosyal İş Kaynaklarını Artırma

Çoğu iş yerinde ortamı sosyal etkileşimler şekillendirir (Grant ve Parker, 2009). İş becerikliliği, işteki sosyal ilişkilerin ve etkileşimlerin kalitesine bağlıdır (Rofcanin vd., 2018) çünkü, aynı zamanda meslektaşlar iş becerikliliği tarzlarını birbirlerine aktarırlar (Demerouti ve Peeters, 2018). Bireysel iş becerikliliği, meslektaşların ve ekip üyelerinin proaktifliğine ve kendi iş becerikliliği davranışlarına katkıda bulunur; bu nedenle, sosyal etkileşime dayanan bir kavram gibi görünmektedir (Tims vd., 2015). İş yerinde teşvik edici ve olumlu sosyal desteğin, bireylerin iş yerindeki

fırsatlarını geliştiren bir iř kaynağı olacağı dūřunūlebilir. Sosyal iř kaynakları, Tims ve arkadaşları (2012) tarafından önerildiği gibi, sosyal destek, denetleyici koçluk ve geri bildirim kaynaklarına atıfta bulunur. Dolayısıyla iř becerikliliği, meslektaşlar ve üstlerle olan ilişkilere göre yürütūlebilir. İř-ev etkileşimleri ve diğer ilişkiler daha sonra bireyin ihtiyaçlarına göre şekillendirilebilir. Bu nedenle, iř becerikliliği işteki sosyal destekle gelişim gösterebilir, şekillendirilebilir ve sosyal etkileşimlerin kalitesine bağlıdır.

2.1.3.3. Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma

İş talepleri, çalışanların yeni zorlu iş görevleri için aktif arayışlarından oluşan artan zorlu talepler şeklini alabilir (Tims vd., 2012). Zorluk arayışı, işte yeni zorlayıcı görevler aramak, kişinin iş günü boyunca meşgul olması veya kendisine verilen görevleri bitirdikten sonra daha fazla sorumluluk istemek gibi davranışları içerebilir. Csikszentmihalyi ve Nakamura (1989), bireylerin motivasyonlarını sürdürmek ve can sıkıntısından kaçınmak için zorluklar aradıklarını savunmaktadır. Bu, (yüksek iş talepleri ve yüksek özerklik ile karakterize edilen) aktif işlere sahip çalışanların ustalaşmayı ve öğrenmeyi teşvik eden zorlayıcı durumları aramalarının muhtemel olduğu önermesiyle tutarlıdır (Theorell vd., 1990).

2.1.3.4. Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma

İş becerikliliğinin son boyutu, zihinsel olarak zorlayıcı görevlerden kaçınmak gibi engelleyici talepleri azaltmakla ilgilidir. Engelleyici iş talepleri stresli olarak değerlendirilir çünkü kişisel gelişimi ve hedefe ulaşmayı engeller (LePine vd., 2005). Çalışanlar başlangıçta, bazen daha fazla kaynak yatırımı yaparak bu engelleyici taleplere karşı koymaya çalışır. Çalışanlar, sağlığı tehdit eden bu talepleri uzun süre deneyimlediklerinde, sonunda başka başa çıkma yöntemlerine ihtiyaç duyarlar. Bu talepler olumsuz duygularla ilişkilendirildiği için çalışanlar işten çekilebilir veya iş hızlarını azaltabilirler (Schaufeli ve Taris, 2005).

2.1.4. İş Becerikliliğini Etkileyen Faktörler

Literatürde çalışanların iş becerikliliğini etkileyen değişkenleri ele alan birçok çalışma bulunmaktadır. Rudolph ve arkadaşları (2017) çalışmalarında iş becerikliliğini etkileyen faktörleri, bireysel farklılıklar, iş özellikleri ve demografik özellikler olarak

üç gruba ayırmaktadır. Bireysel özellikler, beş faktörlü kişilik modelinin (vicdanlılık, dışadönüklük, nevroitiklik (düşük duygusal istikrar), uyumluluk ve deneyime açıklık olarak tanımlanır) yanı sıra proaktif kişilik, terfi ve önleme düzenleyici odaklanma ve genel öz yeterlilik; iş özellikleri, iş özerkliği ve iş yükü; demografik özellikler ise yaş, eğitim, cinsiyet, görev süresi ve çalışma saatlerini içermektedir.

Bireysel faktörler olarak, proaktif kişilik, öz yeterlilik, öz düzenleme ve bilişsel yetenekte yüksek puan alan çalışanlar, işyerinde iş becerikliliği ile daha fazla ilgilenme eğilimindedir (Tims ve Bakker, 2010). Proaktif kişilik göz önüne alındığında, genellikle daha proaktif olan çalışanların, yüksek düzeyde inisiyatif gösterme, fırsatları belirleme, engelleri aşma ve hedeflerine ulaşana kadar direnme eğiliminde oldukları için, her tür iş becerikliliğine katılma olasılıkları daha yüksektir (Tims vd., 2012; Crant vd., 2017). Ayrıca, işlerini yaparken daha fazla özerklik ve karşılıklı iş bağlılığı algılayanların, iş becerikliliği davranışı gösterme olasılığı daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Tims vd., 2012; Petrou vd, 2012). İşyerinde özerklik, “işin programlanmasında ve işin uygulanmasında kullanılacak yöntemlerin tayin edilmesinde işin kişiye önemli bir özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı sağladığı derecedir” (Hackman ve Oldham, 1976, s. 258). Çalışanların ne yapacakları, nasıl yapacakları ve ne zaman yapacakları konusunda özgürlük, takdir yetkisi ve özerklik durumlarında proaktif davranışlar sergileme olasılığı daha yüksektir (Hackman ve Oldham, 1976). Bu nedenle, yöneticiler veya bir kuruluş tarafından verilen özerklik, çalışanlara görevlerini değiştirme, rollerini genişletme ve işlerini yapma fırsatı sağladığından, çalışanların iş becerikliliğini teşvik etmek için bir ön koşul olabilir.

Teorik olarak, ilk olarak kaynakları koruma teorisi (COR), insanların hayatta kalmalarına, etkili bir şekilde performans göstermelerine ve sağlıklı olmalarına yardımcı olan kaynakları veya çevresel ve kişisel değişkenleri korumaya (elde etmeye ve sürdürmeye) motive olduklarını savunur (Hobfoll, 1989). Çevresel (iş) kaynaklar, işyerindeki son durumlara ulaşılmasına yardımcı olan özellikler veya olaylardır (Bakker ve Demerouti, 2007; Schaufeli ve Taris, 2014). Bir iş kaynağı olarak geri bildirim, çalışanların performanslarını anlamalarına ve değerlendirmelerine yardımcı olabilir ve gerektiğinde performansı nasıl geliştireceklerine yön verebilir; özerklik, çalışanların işi en uygun ve etkili olduğunu düşündükleri şekilde yapmaları için

işlerinin sorumluluğunu üstlenmelerini sağlayan bir kaynaktır. İş güvenliği ise; çalışanlara performans hedeflerinin peşinde koşarken risk alma ve hatta hata yapma konusunda güvenlik ve serbestlik sağlar. Kişisel kaynaklar, kavramsal olarak örgüt temelli benlik saygısı ile ilgili olan motivasyon, yetenek ve özgüven (Schaufeli ve Taris, 2014) dahil olmak üzere, kişinin başarılı olmasına yardımcı olan özellikleridir.

Birey ve işle ilgili faktörlere ek olarak, işyerinin örgütsel bağlamının, çalışanların işleriyle ilgili algılarını ve işyerindeki davranışlarını önemli ölçüde etkilediği için (Berg vd., 2013) çalışanların iş becerikliliğini etkilemesi beklenmektedir (Salancik ve Pfeffer, 1978). Benzer şekilde kaynakları koruma teorisi ile açıklanmaya çalışılan algılanan örgütsel destek de iş becerikliliğinin öncülü olarak gösterilir (Kanten, 2014). Algılanan örgütsel destek, “kurumun çalışanların emeklerine ne ölçüde kıymet verdiği ve onların refahını ne kadar önemseydiği ile ilgili çalışanların inançları” anlamına gelir (Eisenberger vd., 1986, s. 501). Algılanan örgütsel desteği yüksek olan çalışanların, işlerini olumlu değerlendirme eğilimleri ve örgüte bağlılıkları artar (Chen vd., 2009; Hobfoll vd., 2003). Dolayısıyla, algılanan örgütsel destek, şirket ve çalışanlar arasında karşılıklı bir sosyal değişim ilişkisine işaret ettiğinden, çalışanların tutumlarını ve işlerindeki performanslarını tahmin etmede temel örgütsel ilişkili faktörlerden biri olarak kabul edilir (Zhang vd., 2012). Başka bir deyişle, çalışanlar kuruluştan daha yüksek düzeyde bir destek algıladıklarında, kaynak olarak daha iyi çalışma koşullarına ve daha fazla enerjiye sahip olmak ve işyerindeki diğer kişilerle ilişkilerini ve işleriyle ilgili algılarını değiştirmek için iş becerikliliği geliştirebilirler (Kanten, 2014).

2.1.5. İş Becerikliliğinin Sonuçları

İş becerikliliğinin sonuçları üzerine birçok çalışma bulunmaktadır. Mevcut çalışmaların analizine dayanarak, sonuç değişkenleri temel olarak üç faktör olarak özetlenmiştir (Peng, 2018). Bunlar işin anlamı, iş kimliği ve iyi oluşturma. İşin anlamı, çalışanların yaptıkları işin amacına ilişkin kişisel anlayışı veya işte elde etmeye çalıştıkları özdeğeri ifade eder (Brif ve Nord, 1990). İş becerikliliği, işin anlamını esas olarak, çalışanların farklı iş anlamlarını hissetmelerine ve süreç içinde iş amacının değişmesine neden olan görev becerikliliği ve ilişki becerikliliği aracılığıyla değiştirir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İş kimliği, iş farkındalığının bir parçasıdır ve bireylerin kendilerini örgütte nasıl tanımladıklarını ifade eder. İş statüsü, günlük işlerin

değiş tokuşu ve başkalarıyla ilişkiler kurulması yoluyla inşa edilir. Aynı zamanda, insanlar sosyaldır ve işlerinde başkalarıyla etkileşim kurarak, diğer bir ifade ile pozitif bir çalışma kimliği oluşturarak başkalarının kendileri hakkında olumlu görüşler kazanmayı umarlar; bu bireylerin sadece işe adapte olmasına veya işyerindeki zorluklara ve baskılara karşı durmasına yardımcı olmakla kalmaz aynı zamanda bireysel olumlu davranışların ortaya çıkmasını da teşvik edebilir. Kısaca iş becerikliliği, olumlu bir kimlik oluşturma hedefine ulaşmaya yardımcı olur (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Berg ve arkadaşları (2010), farklı kademelerdeki çalışanların iş becerikliliğinin yürütülmesindeki zorlukları algılama ve bunlara uyum sağlamayı nasıl tanımladıklarını incelediklerinde, işin yeniden modellenmesinin çalışan iyi oluşunu etkileyebileceğini bulmuşlardır. Yapılan diğer araştırmalar da çalışanların iş becerikliliği yoluyla mutluluk elde etmek için iş özelliklerini (iş kaynakları gibi) değiştirebileceklerini göstermektedir (Tims vd., 2013; Slemp ve Vella-Brodrick, 2014; Demerouti vd., 2001).

İş becerikliliği, çalışanların kendi ihtiyaç ve tercihlerini yerine getirmek için iş kaynaklarını şekillendirmelerini ve elde etmelerini sağlamakta ve bu da iş tatminini artırmaktadır (Tims vd., 2013). Görevlerdeki, başkalarıyla ilişkilerdeki ve işle ilgili algılardaki değişiklikler, çalışanlar arasında daha sorunsuz işleyiş, daha verimli işbirliği ve daha iyi iletişim ile sonuçlanır (Leana vd., 2009). İş becerikliliği sergileyen çalışanların, işyerinde yaptıkları işe yaklaşımı ve anlamı geliştirecek şekilde işlerini değiştirme olasılıkları daha yüksektir. Çalışanlar görevlerini eksiksiz yerine getirdiklerinde ve kendi iş anlayışlarına göre şekillendirdiklerinde, işlerine daha bağlı ve tatmin olabilirler. Çalışanların bireysel iş becerilerinin, işlerinin anlamını değiştirdiği için olumlu sonuçlar getirmesi beklenmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bununla birlikte, bireysel iş becerikliliği ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair literatür sonuçsuz kalmıştır (Cheng vd., 2016). Bazı araştırmalar, iş becerikliliği ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulurken (Leana vd., 2009), diğerleri, iş becerikliliğine farklı bir şekilde yaklaşarak pozitif bir ilişki ortaya koymaktadır (Tims vd., 2013).

Kendi kaderini tayin teorisine (SDT) göre, iş kaynakları ve zorlayıcı talepler, özerklik, ilişkili olma ve yeterlilik için temel insan ihtiyaçlarını karşılayabilir (Deci ve Ryan,

2000). Başka bir deyişle, özerklik ihtiyacı, kişinin kendini kontrol edilmiş veya baskı altında hissetmek yerine, kişinin davranışına ilişkin psikolojik özgürlük ve sahiplenmeyi deneyimleme ve bir seçim yapma duygusuna sahip olma arzusunu ifade eder; ilişkili olma ihtiyacı, yakın ilişkiler ve bir topluluk duygusu için insan arzusuna atıfta bulunur; ve yeterlilik ihtiyacı, insanın çevreye hakim olma, davranışın olumlu geribildirimlerle sonuçlanması ve çeşitli zorluklarla başa çıkma yeteneğine sahip olduğunu hissetme arzusunu temsil eder (Van den Broeck vd., 2008). Bu nedenle, örneğin amirlerinden daha fazla sorumluluk isteyerek, meslektaşlarından tavsiye isteyerek veya yeni görevler üstlenerek işlerini geliştirirken çalışanlar, özerklik, ilgililik ve yeterlilik duygularını artırabilir. Kendi kaderini tayin teorisi ayrıca, bu ihtiyaçların tatmin edilmesinin, bir kişinin faaliyetlerden zevk almasını, motivasyonunu ve katılımını teşvik edeceğini belirtmektedir (Deci ve Ryan, 2000). Literatürde bu varsayımı destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Gagné, 2003; Van den Broeck vd., 2008). Bu nedenle, işe bağlılık, kişinin iş kaynaklarını artırmanın ve iş becerikliliği yoluyla talepleri zorlamanın olası sonuçlarından biri olabilir.

İş becerikliliğinin örgütsel anlamda da potansiyel faydaları bulunmaktadır. Frese ve Fay'e (2001) göre kişinin kendi işini şekillendirmesi faydalıdır. Proaktif beceriklilik doğası gereği yenilikçi ve yaratıcıdır, organizasyon düzeyinde esneklik ve uyarlanabilirlik sağlar. Giderek daha dinamik ve küresel hale gelen iş ortamlarında, firma düzeyinde rekabet avantajına katkıda bulunabilir. Esasen, iş becerikliliği çalışana fayda sağlamayı amaçlar—bir çalışanın hedefleri kuruluşlarınınkilerle tutarlı olduğunda bu şirket için ne bir avantaj ne de bir tuzaktır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bu uyum, pratikte nasıl işlediğini anlamada kritik öneme sahiptir, başka bir ifade ile bireysel hedefler ve kurumsal hedefler yanlış hizalandığında, iş becerikliliğinin olumsuz etkilerini görebiliriz. Bununla birlikte, eğer biri belirli bir görevi yerine getirmek için istihdam edilmişse, iş becerikliliği, işi tanınmayacak şekilde değiştirmenin bir yolu olmamalıdır. Bireyler için, bu durumu biraz ileri götürmek cazip gelebilir. Anlaşılır bir şekilde, aşırı derecede zorlu görevler eklersek veya rollerimizi oluştururken kendimize aşırı görevler verirsek, çok fazla şey üstlenme riskini alırız. Eğer çalışanlar bunu yapmanın riskleri hakkında yeterince bilgilendirilmezlerse, iş becerikliliği fazla çalışmanın tüm artan tehlikelerini -stres, bitkinlik, tükenmişlik ve mutsuzluk- beraberinde getirebilir (Wrzesniewski ve Dutton,

2001). Bunun ışığında, bazı yazarlar yöneticilerin çalışanlarının iş becerikliliği girişimlerine daha fazla dahil olmaları gerektiğini savunmaktadır (Schoberova, 2015).

2.1.6. İş Becerikliliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İş becerikliliği kavramı ile ilgili literatürde yer alan bazı çalışmalar Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1. İş Becerikliliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

ARAŞTIRMACILAR	İNCELENEN KAVRAMLAR	SONUÇ
Bakker, Tims ve Derks (2012)	İş becerikliliği-İşe bağlılık-Proaktif Kişilik-İş performansı	İş becerikliliğinin işe bağlılığın öncülü olduğu ortaya konulmuştur.
Chen, Yen ve Tsai (2014)	İş Becerikliliği-İşe Bağlılık-Kiş-iş Uyumunu	İş becerikliliği ve işe bağlılık arasında bulunan anlamlı ilişkide kişi-iş uyumu aracılık görevi görmektedir.
Tims, Derks ve Bakker (2016)	İş Becerikliliği-Kiş-iş Uyumunu-İşin Anlamlılığı	Bulgular, çalışanların iş taleplerini ve iş kaynaklarını şekillendirerek proaktif olarak kişi-iş uyumunu artıracaklarını ve bunun sonucunda işlerini anlamlı olarak algılayabileceklerini ortaya koymaktadır.
Mahmoud (2017)	İş Becerikliliği-İşe Bağlılık-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	İş becerikliliği, işe bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
Ghani, Kaliappen ve Jermstiparsert (2019)	İş Becerikliliği-İşe Bağlılık-Görev Karmaşıklığı-Öz yeterlilik-Özerklik	İş becerikliliğinin aracı rolü, işe bağlılık düzeyi ile diğer değişkenler arasında önemli bir etkiye sahiptir.
Dan, Roşca ve Mateizer (2020)	İş Becerikliliği-İş Performansı-İşin Anlamı-İşe Bağlılık	Sonuçlar, iş becerikliliği ve iş performansı arasında işin anlamı ve işe bağlılık yoluyla hem doğrudan hem de dolaylı bir etkinin varlığını göstermiştir.
Meng, Wang ve Tian (2021)	İş Becerikliliği-İşe Bağlılık	İş becerikliliği, işe bağlılığı doğrudan veya dolaylı olarak kişi-örgüt uyumu, psikolojik anlamlılık ve psikolojik elverişlilik yoluyla teşvik etmektedir.
Morales-Solis, Chen, May ve Schwoerer (2022)	İş becerikliliği-İşin Anlamlılığı-Psikolojik Dayanıklılık	Sonuçlar, psikolojik dayanıklılığın anlamlılık üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı zamanda ilişkisel ve bilişsel becerikliliğin bu ilişkilere kısmen aracılık ettiği bulunmuştur.
Mousa ve Chaouali (2022)	İş Becerikliliği-Anlamlılık-Duygusal Bağlılık	Sonuçlar iş becerikliliğinin hem anlamlılık duygusuna hem de duygusal bağlılığa yol açabileceğini göstermektedir.
Guo ve Hou (2022)	İş Becerikliliği-İşe Bağlılık-Kiş-iş Uyumunu-İşin Anlamlılığı	Bulgular, iş becerikliliğinin kişi-iş uyumunu ve işe bağlılığı teşvik ederek işin anlamlılığını artırdığını ortaya koymuştur.

Tablo 2.1 incelendiğinde iş becerikliliği kavramının araştırmacılar tarafından farklı değişkenlerle birlikte incelendiği görülmektedir. İş becerikliliği, işe bağlılık ve kişi-iş uyumu arasındaki ilişkileri inceleyen Chen ve arkadaşları (2014) Tayvan'daki otel çalışanlarından toplamış oldukları veriler neticesinde hem bireysel becerikliliğin hem de işbirlikçi becerikliliğin işe bağlılıkla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Kişi-iş uyumunun bu ilişkide aracılık görevini üstlendiği tespit edilmiştir. Bireysel becerikliliğin, işbirlikçi becerikliliğe göre işe bağlılığın daha iyi bir göstergesi olduğu ortaya konulmuştur. Bakker ve arkadaşları (2012) ise, farklı kuruluşların çalışanlarından elde ettikleri verilerin sonucunda proaktif bir kişiliğe sahip olan çalışanların, işlerini ustalıkla yapma (yapısal ve sosyal iş kaynaklarını artırma ve iş zorluklarını artırma) olasılıklarının daha yüksek olduğunu, iş becerikliliğinin ise işe bağlılığın öncülü olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bulgular, çalışanların çalışma ortamlarını proaktif olarak ayarladıkları ölçüde, bağlı kalmayı ve iyi performans göstermeyi başardıklarını göstermektedir. Romanyalı itfaiyecilerden topladıkları veriler sonucunda Dan ve arkadaşları (2020), itfaiyecilerin iş becerikliliği davranışlarına aktif olarak katıldığını ve ayrıca iş anlamının iş becerikliliğinin bir sonucu olabileceğini göstermektedir. Sonuçlar ayrıca, işin anlamının işe bağlılıkla bağlantısı aracılığıyla iş performansını nasıl etkilediğiyle ilgili daha fazla araştırma yapılmasını teşvik etmektedir. Araştırmacılar yapmış oldukları bu çalışma ile işin yeniden tasarlanmasına yönelik fırsatlar ve verimlilik kazanımına dayalı bir odaklanma süreci ile birlikte, anlamlılık ve bağlılığı vurgulayan bir iklimin nasıl oluşturulabileceğine dikkat çekmektedir. İş becerikliliğinin turist rehberlerinin kişi-iş uyumu ve işin anlamlılığı aracılığıyla işe bağlılıkları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlayan Gou ve Hou (2022), Çin'deki turist rehberlerinden elde etmiş oldukları veriler neticesinde, iş becerikliliğinin turist rehberlerinin kişi-iş uyumunu ve işe bağlılıklarını teşvik ederek işin anlamlılığını artırdığını ortaya koymuşlardır. Turist rehberlerinin kişi-iş uyumu, işe bağlılıklarını ve işin anlamlılığına ilişkin algılarının da artmasını sağlamıştır. Aynı zamanda turist rehberlerinin iş anlamlılığını artırmanın, işe bağlılıklarını da önemli ölçüde artırabileceğini ileri sürmüşlerdir. Kişi-iş uyumu ve işin anlamlılığının, iş becerikliliği ile turist rehberlerinin işe bağlılıkları arasında önemli bir aracı etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Konser çalışanlarının kitle kaynak platformlarına yönelik iş becerikliliği, anlamlılık ve duygusal bağlılıklarını inceleyen Mousa ve Chaouali (2022) yapmış oldukları araştırma neticesinde, hem bireysel hem

de işbirlikçi iş becerikliliğine gömülü proaktif davranışın, çalışanlar için bir anlamlılık duygusuna ve ardından kayıt oldukları kitle kaynaklı platformlara karşı duygusal bağlılıklarına yol açabileceğini ortaya koymuşlardır.

2.2. İşe Bağlılık

Bu bölümde işe bağlılık kavramına detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Sırasıyla işe bağlılığın teorik temelleri, tanımı, önemi ve boyutları, işe bağlılığı etkileyen faktörler ve işe bağlılığın sonuçları incelenmiştir. Son olarak bu konuda yapılan çalışmalara da değinilmiştir.

2.2.1. İşe Bağlılığın Teorik Temelleri

Bağlılık terimi ilk olarak Kahn (1990) tarafından örgütsel iş bağlamında ortaya çıkmaya başlamıştır. Akademik literatürde işe bağlılığı anlamaya yönelik üç ana yaklaşım vardır ve bu yaklaşımlar Kahn'ın (1990) çalışmasının psikolojik varlığı, sosyal değişim teorisi (SET) (Saks, 2006) ve tükenmişlik literatürüne (Maslach vd., 2001) dayanmaktadır.

Kahn (1990), kişisel bağlılığın, çalışanların işteki rol performansları sırasında kişisel benliklerini kattıkları, kişisel enerjilerini harcadıkları ve işleriyle duygusal bir bağ deneyimledikleri bir durumu temsil ettiğini ileri sürmüştür. Bu görüşe göre, iş rolleri, bireylerin kendilerini davranışsal, enerjik ve anlamlı bir şekilde bütüncül ve eşzamanlı olarak uygulama fırsatlarını temsil eder (Kahn, 1992; Rich vd., 2010). Bu nedenle işe bağlılık, temel olarak, kişisel kaynakların bir iş rolüyle ilişkili görevlere yönelik aktif tahsisini temsil eden motivasyonel bir kavramdır (Kanfer, 1990; Rich vd., 2010). İşe bağlılık üç bileşenden oluşur: psikolojik anlamlılık, psikolojik güvenlik ve psikolojik elverişlilik. Psikolojik anlamlılık, çalışanların iş rolü performansına yaptıkları fiziksel, bilişsel ve duygusal enerji yatırımlarının getirisini nasıl algıladıklarını ifade eder. Çalışanlar mevcut iş rollerinde değerli ve faydalı hissettiklerinde anlamlılık yaşarlar. Psikolojik güvenlik, çalışanların kendi imajlarına, statülerine veya kariyerlerine yönelik olumsuz sonuçlardan korkmadan kendilerini özgürce ifade edebildikleri güvenli bir durumu ifade eder. Tahmin edilemeyen veya tehdit edici durumlar gibi güvensiz veya riskli durumlarda, çalışanların işe bağlılığı zarar görür. Psikolojik elverişlilik ise, çalışanların belirli bir durumla etkili bir şekilde başa çıkmak için yeterli

fiziksel, duygusal veya psikolojik kaynaklara sahip olma duygusunu ifade eder (Kahn, 1990). İşyerinde, çalışanlar çeşitli zorluklarla ve taleplerle karşı karşıyadır ve çalışanların sahip olduğu veya erişebildiği kaynakların mevcudiyeti, rol performansında işe bağlılık derecelerini etkileyebilmektedir.

İşe bağlılığı anlamaya yönelik ikinci yaklaşım, işe bağlılığın kaynağını açıklamak için Saks (2006) tarafından kullanılan sosyal değişim teorisidir. Bu kuram, yükümlülüklerin, sosyal ilişkilerde beraberliği korumak adına iki taraflı bağımlılık durumunda taraflar arasında üretildiğini savunur. Sosyal değişim teorisine göre, bireyler ilişkileri maddi ve maddi olmayan kaynakların değiş tokuşu şeklinde değerlendirirler, bu nedenle başkalarından aldıkları destek ve yardıma karşılık verirler. Bu mübadele süreci taraflar arasında eşitliğin, kısa ve uzun süreli ilişkilerin adil bir şekilde sürdürülmesini sağlar (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bireyler arasında iyi ilişkiler sürdürmek, maliyet, çaba veya rahatsızlık açısından birbirlerine karşılık vermeyi gerektirir. Bununla birlikte, bu süreç esasen bireylerin katlanılan maliyetler ve ulaşılan menfaatlere ilişkin algılarıyla alakalıdır. Algılanan bu maliyetler ve faydalar eşit olmayabilir ve bu, ilişkilerde kırgınlıklara yol açabilir. Bu nedenle, taraflardan birinin veya her ikisinin sonunda ilişkinin istikrarını ve güvenini tehlikeye atacak bir kırgınlık duygusu yaşadığı sosyal mübadeleler bazen adaletsiz olarak algılanır (Zhang ve Epley, 2009). Bu tür bir kırgınlık, duygusal (Bakker vd., 2000) veya fiziksel (Siegrist, 2005) hastalıklara yol açabilir.

Bireyler işe bağlılık derecelerine göre farklılık gösterir. Saks (2006), sosyal değişim teorisini kullanarak, çalışanların farklı derecelerde işe bağlılıklarının olmasının nedenini açıklamıştır. Örneğin, kuruluşlar çalışanlara ekonomik veya duygusal kaynaklar sunduğunda, çalışanlar tüm benliklerini iş rolüne adayarak kendilerini kuruluşlarına borçlu hissederler. Ancak, Saks'ın (2006) da belirttiği gibi, bazı kaynak türleri veya sosyal destek bağlılık düzeyini artırmaz. Ayrıca Saks, algılanan örgütsel desteği ve diğer iş özelliklerini kontrol ederken ödüllerin ve tanınmanın işe bağlılıkla ilişkili olmadığını bulgulamıştır. Bu nedenle, Saks'ın bulguları, işe bağlılığı açıklamak için sosyal değişim teorisinin istihdam edilebilirliğiyle çelişmektedir. Dahası, bu teori öz-yeterlilik ve kurumsal tabanlı öz saygı gibi kişisel kaynakların işe bağlılıkla nasıl ilişkili bulunduğunu açıklamamaktadır (Mauno vd., 2007; Xanthopoulou vd., 2007;

Bakker vd., 2008; Bakker, 2009). Sosyal değişim kuramı ve Kahn'ın (1990) yaklaşımları birbirine çok benzer; Kahn, çalışanların fiziksel, duygusal ve zihinsel bağlılıklarının ne kadar verip aldıklarına bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Bu, sosyal değişim teorisi ile Kahn'ın işyerine katılım açıklaması arasındaki benzerlikleri açıkça göstermektedir.

İşe bağlılığa yönelik üçüncü yaklaşım, tükenmişlik literatüründe bulunur. Maslach ve arkadaşları (2001), işe bağlılığın tükenmişliğin antitezi olduğunu savunur. Bağlılık, buna göre, tükenme, sinizm ve yetersizlik gibi tükenmişlik boyutlarının tam tersi olan enerji, katılım ve yeterlik ile karakterize edilir (Maslach vd., 2001). Ancak işe bağlılık, tükenmişlikle negatif ilişkili olan ayrı bir kavramdır (Schaufeli vd., 2002). Schaufeli ve arkadaşları (2002), işe bağlılık ve tükenmişliğin farklı kavramlar olduğunu ve bazen negatif bir korelasyona sahip olabileceğini öne sürmektedir. Düşük düzeyde tükenmişlik yaşayan çalışanlar yüksek düzeyde bağlılık yaşamayabilir ve düşük düzeyde bağlılık yaşayan çalışanlar yüksek düzeyde tükenmişlik yaşamayabilir (Schaufeli vd., 2002). Dolayısıyla, bu yaklaşım işe bağlılığı doğru bir şekilde açıklamamaktadır.

İşe bağlılığı açıklayabilecek diğer teoriler, kaynakların korunması (Hobfoll, 1989) ve sosyal kimlik teorileridir (Tajfel ve Turner, 1979). Kaynakların korunması teorisi, bireylerin sabit miktarda fizyolojik ve psikolojik kaynaklara sahip olduğunu ve bu kaynakları karşılamak için değiş tokuş yapıldığını ima eder. Birçok yazar, işe bağlılık konusundaki araştırmalarında, yüksek düzeyde bağlı çalışanların işle ilgili daha yüksek düzeyde kaynaklara sahip olduğunu öne sürmek için bu teoriyi kullanmıştır (Schaufeli ve Bakker, 2004; Bakker ve Demerouti, 2007; Xanthopoulou vd., 2009). Sosyal kimlik teorisi ise, bir grup, bireylerin benlik algısının önemli bir parçası olduğunda, davranışlarının kendi normları, ihtiyaçları ve hedefleri yerine grubun normları, ihtiyaçları ve hedefleri tarafından motive edildiğini öne sürer (Haslam, 2001). Bununla birlikte teori, bireysel bağlılıktan ziyade örgütsel bağlılığı daha fazla açıklamaktadır.

2.2.2. İşe Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Bağlılık, “bir kimseye karşı saygı, sevgi ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak açıklanmaktadır (TDK). Yabancı alanyazında genel olarak “engagement, involvement, commitment” gibi kavramlarla ele alınan bağlılık, özellikle işe olan bağlılık veya örgüt bağlılığını konu alan çalışmalarda karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın değişkenlerinden biri olan işe bağlılık kavramı ile ilgili en çok atıfta bulunulan ilk tanım, William Kahn tarafından "örgüt üyelerinin benliklerinin iş rollerine uyum sağlaması;" olarak yapılmıştır; Bağlılıkta, insanlar rol performansları esnasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade ederler (Kahn, 1990, s. 694). Saks (2006), bu görüşü, çalışanların farklı rollerini yansıtmak için iş ve örgütsel bağlılık arasında ayırım yaparak geliştirmiştir. Maslach ve Leiter (1997) bağlılığa tükenmişlik alanından yaklaşılarak onu yüksek enerji, katılım ve etkinlik, tükenmişliğin zıt kutbu (tükenme, sinizm ve yetersizlik) olarak tanımlamıştır. Maslach ve Leiter'e (1997) göre bağlılık, önemli bir bireysel ve örgütsel sorun olarak kabul edilen tükenmişliğin eksikliğini göstermektedir (Maslach vd., 2001; Maslach, 1993). Maslach ve Leiter (1997), bağlılık ve tükenmişliğin, işyerindeki koşullardan etkilenen çalışan iyi oluşunun iki kutuplu uç noktaları olduğunu öne sürmüşlerdir. Bağlılığın bu nedenle Maslach Tükenmişlik Envanteri'ndeki (MBI, Maslach vd., 1996) zıt puan modeli hesaplanarak ölçülebileceğini ileri sürmüşlerdir. Ancak Schaufeli ve arkadaşları (2002), bağlılığın farklı bir kavram olduğunu ve bu nedenle bir tükenmişlik ölçeğinde ölçülemeyeceğini savunarak bunu reddetmişlerdir.

Kısmen Kahn'ın (1990) teorisinden yararlanan Schaufeli ve arkadaşları (2002) Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği'ni (UWES) geliştirdiler. UWES, işteki fiziksel, bilişsel ve duygusal bağlılığı yansıtan üç faktörden oluşur. Schaufeli ve arkadaşları (2002a, s. 74) bağlılığı "enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma ile nitelendirilen işle alakalı pozitif, tatmin edici bir ruh hali" şeklinde tanımlar. Diğer bir ifade ile, bağlılık, tükenmişliğin verdiği boşluk hissi yerine, tatmin duygusuyla bağlantılıdır. Enerjik olma, çalışırken üst seviyede gayret ve zihinsel dayanma gücü, kişinin işine emek verme isteği ve zor koşullar altında dahi azimli olma ile tanımlanır. İşe adanma, kişinin işine karşı hevesli olması ve bir önem, heyecan ve cesaret duygusu yaşaması anlamına gelir. Kendini kaptırma, tümüyle odaklanma ve keyifle işine yoğunlaşma ile nitelendirilir, çalışan kişi zamanın nasıl geçtiğini anlayamaz.

Literatürde işe bağlılığı değerlendirmeye yönelik baskın çerçeve, iş talepleri kaynakları (JD-R) modeli olmuştur (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu modelde, işe bağlılığın ana nedenleri iş ve kişisel kaynaklardır. İlki, işin fiziksel, sosyal ve organizasyonel taraflarına işaret eder ve bunlar: iş taleplerinin ve ilgili fizyolojik ve psikolojik maliyetlerin azaltılmasına yardımcı olur; kişisel gelişim ve öğrenme için fırsatlar sağlar ve iş hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olur (De Lange vd., 2008; Schaufeli ve Bakker, 2004). Kişisel kaynaklar, “kişiliğin alt düzey, bilişsel-duygusal yönleridir; Kişinin 'benliği' ve dünya hakkında, zorluk veya meydan okuma karşısında bile hedefe ulaşmayı motive eden ve kolaylaştıran geliştirilebilir olumlu inanç sistemleri” olarak tanımlanır. (Van den Heuvel vd., 2010, s. 129). Model, işe bağlılığı performansa bağlar ve ayrıca çalışanların kendi işlerini/kişisel kaynaklarını oluşturabilecekleri bir geri bildirim döngüsünün var olduğunu belirtir. JD-R modeli, iş kaynaklarının (ör. özerklik, geri bildirim, süpervizör desteği) ve kişisel kaynakların (ör. öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık) doğrudan işe bağlılığı nasıl etkilediğini ve bunun da rol içi performans, ekstra performans, rol performansı, mali sonuçlar ve yaratıcılık gibi sonuçları nasıl etkilediğini gösterir. İşin ve kişisel kaynakların motive edici potansiyelinin işe bağlılık, refah ve performans gibi olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açtığı öne sürülürken, az sayıda kaynak ve yüksek iş talebinin tükenmişlik, stres ve depresyon gibi kötü sağlık sonuçlarının yanı sıra düşük ciro, çalışan devamsızlığı ve düşük performans nedeniyle olumsuz örgütsel sonuçlara yol açtığı öne sürülmektedir.

Bakker ve Demerouti (2007), iş ve kişisel kaynakların motive edici potansiyelinin altında dört özel sürecin yattığını öne sürmektedir. Bunlar: olumlu duyguların çalışanların akıllarına gelen düşünce ve eylem yelpazesini genişleterek kişisel kaynaklarını artırmalarına olanak tanıdığını öne süren genişlet ve inşa et teorisi (Fredrickson, 2001); çalışanların tüm kaynaklarını işe odaklamalarını sağlamak için önerilen daha iyi sağlık deneyimi; çalışanların kendi fırsatlarını ve kaynaklarını yaratması anlamına gelen iş becerikliliği; ve çalışanların bağlılığı başkalarına aktardığını, dolaylı olarak takım bağlılığını ve performansını iyileştirdiğini öne süren duygusal bulaşmadır (Bakker vd., 2006). Bakker'e (2011) göre, bu süreçler zaman içinde pozitif bir bağlılık sarmalı oluşturur.

2.2.3. İşe Bağlılığın Boyutları

İşe bağlılık üç alt boyutta incelenir. Bu üç alt boyut, Uhrecht işe bağlılık ölçeğinde de ele alınmıştır. İşe bağlılık, enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma ile açıklanabilen işle ilgili pozitif bir durumdur (Schaufeli vd., 2006). İşe bağlılık, kişinin enerjisinin davranışlarına eşlik eden motive edici psikolojik bir durum olarak değerlendirilir (Schaufeli ve Bakker, 2010).

2.2.3.1. Enerjik Olma Boyutu

Enerjik olma, heyecan, psikolojik dayanıklılık, istikrarlı olma ve işe sürekli olarak gayret göstermeyle açıklanır (Rayton ve Yalabık, 2014). İstek duyma, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılık anlamına gelen işe bağlılığın yönlerinden biridir. Zorluklarla karşılaşıldığında bile yüksek düzeyde azimle birlikte işe karşı kararlı bir yatırım da vardır. Bu yön, Atkinson'ın motivasyonel teorisine göre belirlenebilir. Motivasyon, iş yapma gücü veya buna karşı dirençtir. Bu nedenle, güç ve direnç, işe bağlılığın yönleri olarak ele alınır (Latham ve Pinder, 2005).

Enerjik olma, fiziksel güç deneyimine ve bilişsel canlılığa neden olan duygusal bir durumdur (Shirom, 2004). İşin gereksinimlerini yerine getirmek adına fiziksel, duygusal ve bilişsel etkenlere sahip olduklarının farkına varan insanlar, işlerinde enerji ve canlılık geliştirdiklerini deneyimler. Bu nedenle iş yerindeki enerji ve canlılık bir parçalanma hali şeklinde kendini göstermektedir (Little vd., 2011).

2.2.3.2. İşe Adanma Boyutu

Adanmışlık, esinlenmek, istekli davranmak ve işin fazlasıyla içinde olmakla ilişkilendirilir (Rayton ve Yalabık, 2014). Adanmışlık, bireyin işten önemli bir anlam çıkarması, işinden dolayı heyecanlı hissetmesi ve işiyle gurur duymasıdır. İşinin ilham verdiğini düşünmesi ve işte karşılaştığı zorluklara meydan okuduğunu hissetmesidir (Hoon Song vd., 2012). İşe adanma puanı yüksek olan bireyler yaptıkları işten gurur duyarlar. Adanmışlık puanı düşük olan bireyler ise işleriyle bağ kuramazlar. İşlerine bir anlam yükleyemedikleri için işlerinin ilham verici ya da zorlayıcı olduğu konusunda deneyim kazanamazlar (Schaufeli ve Bakker, 2004).

2.2.3.3. Kendini Kaptırma Boyutu

Kendini kaptırma; çevreden kopukluk hissi, işine yüksek derecede odaklanma ve işte harcanan zamanın miktarı hakkında genel olarak bilinçli bir farkındalık eksikliği anlamına gelir (Rayton ve Yalabik, 2014). Kendini kaptırma, insanların işine konsantre olması ve yoğunlaşması anlamına gelir, bu sayede geçen zaman soyut olur ve işten kopmak onlar için bazı zorluklar yaratır. Ayrıca iş tecrübesine sahip olmak bireyler için keyif vericidir (Hayati vd., 2014). İş konsantrasyonu yüksek olan kişiler işlerinde mutlu olduklarını, kendilerini meşgul hissettiklerini ve işten ayrılmakta zorlandıklarını hissetmektedir. İşe konsantre olmayan kişiler kendilerini işine adayamaz, işten ayrılmakta güçlük çekmez veya işyerinde geçirilen zaman onlar için geçmek bilmez (Csikszentmihalyi vd., 2014).

2.2.4. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Son yıllarda işe bağlılığın öncüllerini anlamak, odaklanmış ve enerjik, işlerinde yüksek performans göstermeye istekli olan çalışanların işlerine önemli katkılar sağlayabileceğini gösteren kanıtlar nedeniyle hem insan kaynakları yöneticileri hem de akademik çalışmalar açısından önem kazanmaya başlamıştır (Kahn, 1990; Bakker vd., 2011). Bağlılığın öncülleriyle ilgili olarak, Kahn (1990) bağlılığı iş bağlamı ve bireysel özelliklerle ilişkilendirmiştir. Benzer şekilde, iş talepleri-kaynakları modeli, kişisel kaynakların ve iş kaynaklarının bağlılığın öncülleri olduğunu ortaya koymaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007; Bakker vd., 2014).

Literatürde mevcut çalışmaların çoğu, iş talepleri-kaynakları (JD-R) modeline (Bakker ve Demerouti, 2007, 2008) dayalı işe bağlılığın öncüllerini araştırmışlardır. İş kaynakları, çalışanların iş hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olabilecek, çalışanların işe bağlılıklarını ve iş performanslarını artırabilecek bir işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel yönleridir (Demerouti vd., 2001). İş kaynakları aynı zamanda iş taleplerinin (sürekli fiziksel veya psikolojik çaba ve maliyetler gerektiren fiziksel, sosyal veya örgütsel iş yönleri) işe bağlılık üzerindeki zararlı etkilerini azaltmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007, 2008). İş kaynakları, iş taleplerini azaltabilen, işin amacına ulaşmasında fonksiyonel olan ve kişisel gelişimi teşvik edebilen unsurlardır (Schaufeli ve Salanova, 2008). Örneğin, işe bağlılık, çalışanın meslektaşlarından ve üstlerinden gelen sosyal destekle pozitif olarak ilişkili olma eğilimindedir. Ayrıca

performans geri bildirimi, koçluk, iş kontrolü, görev çeşitliliği ve eğitim olanakları ile olumlu bir ilişkisi vardır (Demerouti vd., 2001; Hakanen vd., 2006).

Kişisel kaynaklar, bireyin çevreyi kontrol etme ve olumlu yönde etkileme, hedef belirlemeye, motivasyona, performansa, yaşam memnuniyetine ve bağlılık dahil olmak üzere diğer arzu edilen sonuçlara katkıda bulunma becerisiyle ilişkili olumlu öz değerlendirmeler olarak tanımlanabilir (Bakker vd., 2014). Literatürde değerlendirilen kişisel kaynaklar arasında benlik saygısı, öz yeterlik, iyimserlik ve iç kontrol odağı işe bağlılığın olumlu öncülleri olarak tanımlanmıştır (Bakker ve Demerouti, 2008; Bakker, 2011; Xanthopoulou vd., 2007; 2009).

İş talepleri-kaynakları modeline göre, çalışanlar yüksek iş talepleriyle karşı karşıya geldiklerinde iş ve kişisel kaynaklar açığa çıkar. Böylece çalışan için motivasyon potansiyeli doğmuş olur. Bu tür koşullar, çalışanların becerilerini öğrenmek ve geliştirmek için motive oldukları sözde "aktif işleri" temsil eder. Araştırmalar, gerekli profesyonel becerilerdeki değişkenlik ve meslektaşların takdiri gibi iş kaynaklarını, yüksek iş talepleri (örneğin, yüksek iş yükü, müşterilerle duygusal olarak talepkar etkileşimler) koşullarını işe bağlılığı en çok etkileyen faktörler olduğunu göstermiştir (Schaufeli, 2012). Yapılan son araştırmalar, iş ve kişisel kaynakları etkilediği için işe bağlılığı dolaylı yoldan etkileyen faktörleri araştırmaya başlamıştır (Bakker ve Albrecht, 2018). Örneğin, bazı araştırmalar, işin yeniden tasarlanması gibi insan kaynakları uygulamalarının, özellikle iş kaynakları üzerindeki etkileri yoluyla işe bağlılığı olumlu yönde etkileyebileceğini göstermiştir (Alfes vd., 2013; Holman ve Axtell, 2016).

2.2.5. İşe Bağlılığın Sonuçları

Literatürde yaygın olarak işe bağlılığın; işte aktif ve yenilikçi olma, iş ve iş dışında psikolojik olarak iyi hissetme gibi motivasyon sağlayan bireysel sonuçlarının yanı sıra müşteri memnuniyeti, organizasyonun finansal karı, müşteri sadakati gibi işle ilgili olumlu çıktılara da yer verilmektedir (Bakker vd., 2014). Bağlılığı yüksek çalışanların kendilerine verilen görevlerde çaba gösterme, problem çözmede yaratıcı ve yenilikçi olma olasılıkları daha yüksektir. Gallup araştırmasında, işine bağlı olmayan çalışanlarda üretkenliğin azaldığı, devamsızlığın arttığı ve işten ayrılma

oranının arttığı ortaya konmuştur. İşe bağlılık aynı zamanda çalışanların ne ölçüde enerjik olduklarını ve işlerine karşı harcadıkları çaba ve odaklanma konusunda ne derece istekli olduklarını gösterdiği için önemli görülmektedir (Kahn, 1990). Çalışan tutum ve davranışları, örgütsel yenilik ve rekabet gücü üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Ramamoorthy vd., 2005). Akademisyenler, yüksek düzeyde işe bağlılık yaşayan çalışanların düşük düzeyde işe bağlılığa sahip çalışanlara kıyasla fiziksel olarak daha sağlıklı olduklarını, psikolojik ihtiyaçlarının ötesinde tatmin yaşadıklarını ve aynı zamanda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi daha hedonik iyi oluş deneyimlediklerini savunmaktadır (Borst, 2018).

Tutumsal sonuçlarla beklenen olumlu korelasyonların yanı sıra, işe bağlılığın rol içi ve rol dışı performansla da pozitif korelasyonu olması beklenmektedir (Christian vd, 2011). Rol içi performans, kurumun hedeflerine doğrudan hizmet eden resmi olarak gerekli çıktı ve davranışların elde edilmesi olarak tanımlanır. Ekstra rol performansı ise, bir kişinin hedef üretkenliğini doğrudan etkilemesi gerekmeden, bir organizasyonun etkin işleyişini doğrudan teşvik ettiğine inanılan bir çalışanın isteğe bağlı davranışı olarak tanımlanır (Bakker, 2011). Bağlı çalışanlardan, işleriyle ilgili görevlere, daha yüksek düzeyde rol içi ve rol dışı performansa dönüşmesi gereken bir kişisel yatırım, enerji ve tutku duygusuyla yaklaşmaları beklenir. Demerouti ve arkadaşlarının (2010) belirttiği gibi işe bağlılık, çalışanın düşünceden eyleme geçmesini sağlar, böylece bağlı çalışanlar daha iyi performans elde eder. Ayrıca, bireysel büyüme arayışına ek olarak, bağlı çalışanlar daha yüksek düzeyde ekstra rol performansı, diğer bir ifade ile kendi görev tanımlarının dışında kalan ve işletme açısından yararlı olan eylemler gösterirler. Rol içi davranışlar, çalışanların ne kadar verimli olduğuyla alakalı, bitkinlik gibi iyi oluş belirtileri aracılığıyla daha yeterli bir biçimde öngörülüyor gibi görünmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008). Aksine, ekstra rol performansı, çalışanın performans göstermeye ne kadar hevesli olduğunu gösteren işe bağlılık aracılığıyla daha iyi öngörülüyor gibi görünmektedir.

İşe bağlılık aynı zamanda, müşteri memnuniyeti ve sadakatinin ve örgütsel performansın önemli bir göstergesidir. Literatürde yapılan araştırmalar, çalışanların işe bağlılığı ile örgütsel performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Örneğin; Harter ve arkadaşları (2002), işe bağlılığın daha yüksek karlılık

ve müşteri memnuniyeti/sadakati ile ilgili olduğunu göstermiştir. Gruman ve Saks (2011), bağlılığı ve pozitif örgütsel çıktıları birbiriyle ilişkilendiren önemli kanıtlar düşünüldüğünde, çalışan verimini artırmak adına yönetimin çalışanların işe bağlılığını teşvik etmesi gerektiğini öne sürmüştür.

İşe bağlılığın tutumsal ve performans sonuçlarıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğuna dair çok fazla çalışma olsa da işkoliklik, iş-yaşam çatışması ve işten ayrılma niyeti gibi davranışsal sonuçlar söz konusu olduğunda işe bağlılığın olumsuz yönleri öne çıkabilmektedir. Bağlılığı yüksek çalışanların, iş dışındaki uğraşlar için ayırabilecekleri zaman ve enerjileri muhtemelen azalacaktır ve yüksek bağlılıklarını zaman içinde sürdürmek için hayatlarının diğer bölümlerinden feragat etmeleri gerekebilir (George, 2010). Araştırmalar, çalışanların işleriyle çok fazla meşgul olabileceklerini ve eve iş götürebileceklerini göstermekte (Bakker vd., 2013) ve bu durum işkolikliğe ve iş-yaşam çatışmalarına yol açabilmektedir. İşe bağlılığın yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koyan bir çalışma aynı zamanda yüksek düzeyde bir iş-aile çatışmasının da öncülü olabileceğini göstermiş; örgütsel vatandaşlık davranışı, işe bağlılık ve iş-aile çatışması arasındaki bu ilişkiye aracılık etmiştir (Halbesleben vd., 2009). İş talepleri ve işe bağlılık ölçümlerini içeren bir boylamsal çalışmada, işe bağlılığın iş taleplerinde zaman içinde bir artışa sebep olabileceğini ortaya koymaktadır (Sonnentag vd., 2010). Bağlılığı yüksek çalışanlar işlerini hevesli bir şekilde yaptıkları için ek görevler üstleniyor olabilir ve amirler bağlı olmayan çalışanlar yerine onlara görev vermeyi tercih edebilir. Sonuç olarak, iş talepleri zamanla artış gösterecektir. Bu artan iş talepleri düzeyi ise, sağlık ve iyi oluş durumunu kötü yönde etkileyebilmektedir (De Lange vd., 2003).

2.2.6. İşe Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İşe bağlılık kavramı ile ilgili literatürde yer alan bazı çalışmalar Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2. İşe Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

ARAŞTIRMACILAR	İNCELENEN KAVRAMLAR	SONUÇ
Geldenhuis, Taba ve Venter (2014)	Anlamli iş-İşe Bağlılık-Örgütsel Bağlılık	Psikolojik anlamlılık, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Azizah ve Setyawati (2021)	İş Becerikliliği-İşe Bağlılık-Kiş-i-İş Uyumu-İş Kaynakları	Kiş-i iş uyumu ve iş kaynakları, iş becerikliliği ve işe bağlılık değişkenleri arasında tam bir aracı görevi üstlenmektedir.
Panda, Sinha ve Jain (2022)	İş anlamlılığı-İşe Bağlılık- Denetim Desteği-İş Performansı	İşin anlamlılığı arttıkça işe bağlılık da artış göstermektedir.
Nissinen vd. (2022)	İş Becerikliliği-İşe Bağlılık-İşkoliklik	İş becerikliliğinin “yapısal iş kaynaklarının artırılması” boyutu işe bağlılık ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.
Topa ve Aranda-Carmena (2022)	İş Becerikliliği-İşe Bağlılık-İş Performansı	İşe bağlılık, iş performansını etkilemekte, iş becerikliliği ise bu ilişkide aracı rol üstlenmektedir.
Kamdron ve Randmann (2022)	İşe Bağlılık-Psikolojik Güçlendirme-İş Becerikliliği	İşe bağlılık, psikolojik güçlendirme ve iş becerikliliği arasındaki ilişkide, kısmi arabulucu olarak hareket etmektedir.
Yadav ve Dhar (2022)	İş Becerikliliği- İş Rolü Performansı- İşe Bağlılık- Lider-Üye Değişimi	Araştırma bulguları, işe bağlılık yoluyla iş becerikliliği ve iş rolü performansı arasında pozitif ve anlamlı bir bağlantı olduğunu göstermiştir.
Urbanaviciute ve Lazauskaite-Zabielske (2023)	İş Becerikliliği, Çalışma Ortamı Türleri ve İşe Bağlılık	Sonuçlar, farklı çalışma ortamı türlerine göre iş becerikliliği ve işe bağlılık arasında potansiyel olarak dolaylı bir bağlantı olduğunu ortaya koymuştur.
Phan vd. (2023)	Çalışan Performansı-İşe Bağlılık- Anlamlılık	Çalışan performansı, işe bağlılık ve anlamlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 2.2 incelendiğinde işe bağlılık kavramının araştırmacılar tarafından farklı değişkenlerle birlikte incelendiği görülmektedir. Panda ve arkadaşları (2022), Hindistan'daki bir firmanın yöneticileri ve süpervizörlerinden veriler toplayarak işin anlamlılığı, işe bağlılık, denetim desteği ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Yapmış oldukları bu çalışmanın bulguları, çalışan bağlılığının aracılık ettiği iş anlamlılığının iş performansına katkıda bulunduğunu göstermektedir; bu, bir çalışanın işini anlamlı bulması durumunda, daha iyi iş performansı sağlamak için muhtemelen duygusal, psikolojik ve bilişsel olarak daha meşgul olacağı anlamına gelmektedir. Denetim desteğinin ise, çalışan bağlılığı yoluyla

iş anlamlılığı ve iş performansı arasındaki hem doğrudan hem de dolaylı ilişkileri yumuşattığı göze çarpmaktadır. Geldenhuys ve arkadaşları (2014), Güney Afrika’da çeşitli şirket ve pozisyonlardaki çalışanlardan elde ettikleri veriler neticesinde, psikolojik anlamlılık, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ek olarak, psikolojik anlamlılık işe bağlılığı yordarken, psikolojik anlamlılık ve işe bağlılık örgütsel bağlılığı yordamaktadır.

Yadav ve Dhar (2022), işe bağlılığın aracı rolü vasıtasıyla, Hindistan’daki otel çalışanlarının iş becerikliliğinin iş rolü performansları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışma aynı zamanda lider-üye etkileşiminin iş becerikliliği ve işe bağlılık arasında bir moderatör rolünü ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları, işe bağlılık yoluyla otel çalışanlarının iş becerikliliği ve iş rolü performansı arasında pozitif ve anlamlı bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Sonuçlar aynı zamanda bir moderatör olarak lider-üye etkileşiminin iş becerikliliği-işe bağlılık ilişkisini güçlendirdiğini de ortaya koymuştur. Vietnam’ın en popüler turistik destinasyonlarından birindeki orta ve üst düzey otel çalışanlarından topladıkları veriler neticesinde Phan ve arkadaşları (2023), iş özelliklerinin ve iş ilişkilerin çalışanları daha bağlı hale getirdiğini, yaptıkları işin anlamını fark ettiğini ve böylece çalışma sonuçlarını iyileştirdiğini göstermiştir. Azizah ve Setyawati (2021) ise, Endonezya’daki turist rehberlerinin iş becerikliliğinin işe bağlılığa etkisini iş kaynakları ve kişi-iş uyumu aracı değişkenleriyle incelemişlerdir. Araştırmalar, iş kaynaklarının, iş becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişki arasında tam bir aracı görevi gördüğünü göstermiştir. Kişi-iş uyumu değişkeni de iş becerikliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkide tam aracı role sahiptir. Bu çalışmanın sonucu, çalışanların sahip oldukları iş kaynaklarının, çalışanların ihtiyaçlarını dengeleyecek ve aracı bir etki gösterecek ve böylece çalışanların işe bağlılıklarını artırabilecekleri yönündedir. Aynı şekilde kişi iş uyumu, turist rehberlerinin işe bağlılığını artırabilen bir değişken olan çalışan özellikleri ile iş özellikleri arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır.

2.3. İşin Anlamlılığı

Bu bölümde işin anlamlılığı kavramına detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Sırasıyla işin anlamlılığının teorik temelleri, tanımı ve önemi, boyutları, işin anlamlılığını etkileyen

faktörler ve işin anlamlılığının sonuçları incelenmiştir. Son olarak bu konuda yapılan çalışmalara da değinilmiştir.

2.3.1. İşin Anlamlılığının Teorik Temelleri

İşin anlamlılığı konusundaki literatür özellikle son yıllarda artmasına rağmen, psikoloji, sosyoloji, felsefe, örgütsel çalışmalar ve ekonomi dahil olmak üzere birçok disiplin tarafından uzun yıllardır incelenmiştir (Kubiak, 2020). İşin anlamlılığı kavramı, Hackman ve Oldham (1976), iş motivasyonu için gerekli üç koşuldan biri olan iş özellikleri modelini tanıttınca daha anlaşılır hale gelmiştir (Yeoman vd., 2019). İş yerinde anlamlılığı, “çalışanın işi çoğunlukla anlamlı, değerli ve zahmete değer olarak deneyimleme seviyesi” şeklinde tanımlarlar (Hackman ve Oldham, 1976, s. 162). Bu, anlamlılığın bir işin sahip olduğu anlam türüne (örneğin, daha yüksek rütbe veya gelir kaynağı) atıfta bulunmadığı, ancak bir birey için sahip olduğu önem miktarını belirlediği anlamına gelir (Pratt ve Ashforth, 2003). Bir işin birey için taşıdığı anlam türü genellikle “işin anlamı” olarak adlandırılır. Bununla birlikte, bir çalışan için belirli bir anlamı olan, örneğin bir gelir kaynağı olan iş, bu çalışan tarafından mutlaka anlamlı olarak algılanmak zorunda değildir (Rosso vd., 2010). Humphrey ve arkadaşlarının da (2007) belirttiği gibi, anlamlılık, bir birey için iş sonuçlarını önemli ölçüde etkileyen değerli bir motivasyonu temsil eder. Başlangıçta, Hackman ve Oldham (1976), iş özellikleri modeli aracılığıyla, bir çalışanın motivasyonunu etkileyen ve iş performansını artıran iş özelliklerini anlamak istediler. Çalışmaları daha sonra, işteki anlamlılığın işin özellikleri ile iş sonuçları arasındaki ilişkiyi güçlü bir şekilde açıkladığını destekleyen birçok akademisyen tarafından takip edildi (Humphrey vd., 2007; Johns vd, 1992; Oldham, 1996).

İşin anlamlılığı ile ilişkilendirilen kendi kaderini tayin teorisi (Deci ve Ryan, 2012), Vroom'un (1964) beklenti değerlik teorisi ve Porter ve Lawler'ın (1968) içsel ve dışsal iş motivasyonu modeli üzerine inşa edilmiş bir motivasyon ve kişilik makro teorisidir (Deci ve Ryan, 2008). İnsanların üç temel ihtiyaç tarafından yönlendirilen farklı motivasyon türleri sergiledikleri varsayımına dayanır: özerklik, ilişkililik ve yetkinlik. Özerklik ihtiyacı, kişinin sahiplenme duygusu ve psikolojik özgürlük duygusuyla hareket etme ihtiyacını ifade eder. Yetkinlik ihtiyacı, yeni beceriler geliştiren ve çevresi üzerinde ustalık peşinde koşan bir kişiyi ifade eder. İlişkili olma ihtiyacı,

kişinin kendi topluluğundaki diğer insanların yanında önemsendiğini, bağlantı kurduğunu ve güvende olduğunu hissetmesini ifade eder (Ryan ve Deci, 2002). Bu teoriye göre, bu üç ihtiyacın tatmini, bir kişinin davranışlarının ne ölçüde özerk motivasyon biçimleri tarafından yönlendirildiğini ve dolayısıyla refah düzeylerini tahmin eder (Vansteenkiste ve Ryan, 2013). Kendi kaderini tayin teorisine göre, psikolojik sağlık ve iyi oluş, bu üç ihtiyacın ne ölçüde karşılandığı ve davranışların ne kadar içsel olarak düzenlendiği ile belirlenir. Psikolojik ihtiyaçlar karşılandığında kişinin davranışlarının içsel güdülenme derecesi artar. Ryan ve Deci (2008), bireyin belirli bir faaliyete yalnızca kişisel tatmin ve zevk için katıldığı içsel motivasyondan, kişinin yalnızca dışsal ödül için veya olumsuz bir durumdan kaçınmak için hareket ettiği dışsal düzenlemeye kadar değişen motivasyon türlerini tanımlamıştır. Ayrıca çalışmalarında motivasyonsuzluğu ve eyleme geçme niyetinin yokluğunu da ele almışlardır. İçsel ve dışsal motivasyon arasında yer alan motivasyon türleri- içe yansıtılmış düzenleme, tanımlanmış düzenleme ve entegre düzenleme - davranışın kendi kendini yönetme derecesine kadar değişen içsel düzenleme biçimleridir. İçe yansıtılmış düzenleme için, davranış kısmen içselleştirilir, ancak olumsuz duygulardan kaçınma ve benlik saygısını sürdürme işlevi görür. Tanımlanmış düzenlemede, davranış daha özerktir ve kişisel olarak değerlendirilir. İç düzenlemenin en özerk biçimi olan entegre düzenlemede, düzenlemeler kişinin kendi değerlerine ve ihtiyaçlarına göre özümseir. Bununla birlikte, yine de kısmen dışsaldırlar çünkü davranışlar, içsel zevkleri için değil, bunun yerine başka bir sonuç için yapılır (Ryan ve Deci, 2008).

Çalışmalar, içsel motivasyonun anlamlı çalışma ve ilgili yapılarda kilit bir rol oynadığını göstermektedir. Bir hipotez, içsel olarak motive edilmiş iş davranışında bulunmanın, iş davranışları ile kişinin benlik kavramı arasında uyum yaratması ve bunun da anlamlılık duygularıyla sonuçlanmasıdır (Rosso vd., 2010). Bu alanda sınırlı sayıda çalışma olmasına rağmen, mevcut araştırmalar bu fikri desteklemektedir. Örneğin, Steger ve arkadaşları (2012), içsel motivasyon ile anlamlı çalışma arasında önemli korelasyonlar bulmuştur ve Kashdan ve Steger (2007), işte daha yüksek düzeyde olma ve sürekli merakın daha fazla anlamlılık algısına, daha sık büyümeye yönelik davranışa ve daha yüksek yaşam memnuniyeti seviyelerine yol açtığını ortaya koymuştur. Birinin işini bir meslek olarak görmesiyle ilgili bir başka çalışma, içsel motivasyon ile deneyimlenen anlamlılık arasında bir bağlantı olduğuna dair kanıtlar

da sağlar (Duffy ve Dik, 2013). Kariyer arayışının kilit ima edilen bir yönü, özünde motive edilmiş bir çalışma olduğu ve çalışanı dışsal ödülün ötesinde tatmin ettirir. Çok sayıda çalışma, bir mesleği yaşamayı artan yaşam memnuniyeti, kişinin kariyerine bağlılık, yaşamın anlamı ve anlamlı çalışma ile ilişkilendirmiştir (Duffy ve Dik, 2013). Birlikte ele alındığında, kanıtlar, içsel motivasyon ile işin içinde ve dışında iyi olma hali arasında pozitif bir ilişki olduğunu desteklemektedir.

2.3.2. İşin Anlamlılığının Tanımı ve Önemi

İnsanların anlam arayışı yaşamdaki birincil motivasyonlardan biridir (Pratt ve Ashforth, 2003). Hepimizin uyanık olduğumuz saatlerin önemli bir bölümünü çalışarak harcadığımız göz önüne alındığında, iş anlam aramak için merkezi bir yaşam alanıdır. Çalışan nüfusun çoğu için ay sonunda elde edilen maaş için çalışmak gerekli olsa da, insanlar genellikle özünde ilginç ve tatmin edici olan bir iş için güçlü bir istek duymaktadır (MOW – Anlamlı Çalışma Uluslararası Araştırma Ekibi, 1987). Bu açıdan, işe yüklenen olası anlamlar arasında ayırım yapmak önemlidir. Bireylerin işe yüklediği anlam türü (örneğin, maddi kazanç için çalışmak veya daha yüksek bir rütbe için çalışmak) ve işin anlamlılığı, işin bireyler için taşıdığı önem miktarına göre değişkenlik gösterebilmektedir (Rosso vd., 2010).

İş anlamlılığı, bir kişinin kendi standartlarına göre yargılanan bir iş amacının veya hedefinin değerini ifade eder (May vd., 2004; Spreitzer, 1995). Genellikle bir görev olan içsel ilgiyi yansıtır ve temel olarak iş rolü gereklilikleri ile bireyin değerleri ve inançları arasındaki uyumu içerir (Spreitzer, 1995). Prensipte olarak, tüm işler az ya da çok anlamlı olarak deneyimlenebilir (Bailey ve Madden, 2017). İşin anlamlılığı, kişinin benliğini geliştirmek ve özgün hale getirmek, başkalarına hizmet etmek ve kişinin tam potansiyelini ifade etmek gibi çeşitli kaynaklardan doğabilir (Lips-Wiersma ve Morris, 2009; Rosso vd., 2010). Bununla birlikte, kişinin yaptığı iş üzerinde kontrol eksikliği ve değer görememesi gibi çalışmanın anlamlı olmasının önünde birçok engel olabilmektedir (Lepisto ve Pratt, 2017).

Geniş bir ifadeyle, işin anlamlılığı ile ilgili literatür, odakta iş merkezli veya işçi merkezli olarak kategorize edilebilir (Michaelson vd., 2014; Wrzesniewski vd., 2003). İş merkezli araştırma akışı, iş tasarımı (Grant, 2007; Hackman ve Oldham, 1975) veya

liderlik stilleri (Arnold vd., 2007) gibi esas olarak iş bağlamında hareket eden unsurları belirlemeye odaklanmıştır. İşin anlamlılığına yönelik ilk çalışmaların çoğu, iş özellikleri modeli ile ilişkilendirilmiştir; burada, işin deneyimli anlamlılığının, belirli iş özelliklerinin (beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev önemi) çalışan üzerindeki iş doyumu ve diğer sonuçlara etkisine aracılık eden temel bir psikolojik durum olduğu varsayılmıştır. İş özellikleri modelinde işin anlamlılığı, "çalışanın işi çoğunlukla anlamlı, değerli ve zahmete değer olarak deneyimleme seviyesi" olarak tanımlanmıştır (Hackman ve Oldham, 1976, s. 256). İş-merkezli bakış açısının aksine, işçi-merkezli araştırmacılar, çalışanların doğal olarak anlam oluşturmaya katılan aktif anlam yaratıcıları olduğunu varsayarak, anlamlı işe daha aracı bir şekilde yaklaşırlar (Lips-Wiersma ve Morris, 2009). Lips-Wiersma ve Wright (2012), "işin varoluşsal önemine veya amacına ilişkin bireysel öznel bir deneyime" atıfta bulunduğunu belirtmektedir (s. 657). Bireyler, işteki rollerini ve faaliyetlerini kendi yaşamları veya başkalarının yaşamları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olarak gördüklerinde anlamlılık yaşarlar (Pratt ve Ashforth, 2003; Rosso vd., 2010). Burada, işin anlamlılığı, öznel bir deneyim olarak algılanmaktadır (Chalofsky, 2003; Pratt ve Ashforth, 2003). Bu, herhangi bir işin anlamlı olarak deneyimlenebileceği anlamına gelir. Bu nokta, sözde 'kirli işler' - çöp toplama veya egzotik dans gibi fiziksel, sosyal veya ahlaki açıdan itici, doğası nedeniyle toplum tarafından değersizleştirilen işler- yapan insanların bile işlerini son derece anlamlı bulabileceğini gösteren araştırmalarla açıklanmaktadır (Ashforth ve Kreiner, 1999; Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bir şey, sahip olduğu çağrışımlar bilişsel ve duygusal olarak olumlu olarak deneyimlendiğinde anlamlıdır. Örneğin, bazı insanlar için tıp doktorlarının işi hastaları iyileştirmekle ilişkilendirilir ve hastaları iyileştirmek olumlu olarak deneyimlenir, bu da tıp doktorlarının işini bu insanlar için anlamlı kılar. Örneğin gösterdiği gibi, hangi ilişkilerin olumlu olduğunu tanımlayan nesnel bir kriter olmadığı için işin anlamlılığı her zaman öznel bir deneyimdir. Resmi olarak, işin anlamlılığı, kişinin işiyle ilişkilendirdiği varlıklardaki yüksek düzeyde pozitiflikten kaynaklanan öznel bir durumu ifade eder. İnsanlar işlerini anlamlı olarak deneyimlediklerinde, bunu örneğin işin sonuçları veya kişinin çalışırken hissettikleri gibi olumlu şeylerle güçlü bir şekilde ilişkilendirirler (Vuori vd., 2012).

Daha spesifik olarak, işçi merkezli araştırmacılar, işin anlamlılığını, çalışanların işlerini daha geniş bilişsel benlik şemaları içinde yorumladıkları bir anlamlandırma

sürecinin sonucu olarak algılarlar. Benlik, insanların işin anlamlılığına ilişkin deneyimlerini şekillendiren anlamlandırma sürecinde çok önemli bir rol oynar (Pratt ve Ashforth, 2003). Bu, çalışma davranışının yalnızca araçsal olmadığı, aynı zamanda insanların kendini ifade etme arzusu tarafından motive edildiği gerçeğinden kaynaklanmaktadır (Shamir, 1991). Benlik kavramı, göreceli önemlerine göre hiyerarşik olarak düzenlenen insanların (örneğin kadın, anne, yönetici) sahip olduğu dinamik ve çoklu bilişsel kimliklere atıfta bulunur (Callero, 1985; Markus ve Wurf, 1987; Stryker ve Burke, 2000).

2.3.3. İşin Anlamlılığının Boyutları

İşin anlamlılığı, bir çalışan için işin kişisel olarak ne ölçüde önemli ve değerli olduğunu ifade eder (Lysova vd., 2019; Pratt ve Ashforth, 2003; Rosso vd., 2010). Farklı disiplinler genel olarak bir şeyin anlamlı olup olmadığını neyin belirlediğine odaklanmaktadır. Literatürde yer alan araştırmalarda, sosyolojik ve psikolojik olmak üzere iki çeşit bakış açısı dikkat çekmektedir (Rosso vd., 2010). Sosyolojik bakış açısı, bireyin bir şeye ne anlam yüklediğini ve bir şeyin belirli yönlerini ne ölçüde anlamlı gördüğünü belirleyen, sosyal veya kültürel olarak etkilenen dünya görüşleri ve değer sistemleri olduğunu varsayar (Geertz, 1973). Tersine, psikolojik bakış açısı, anlam algılarının, bireylerin iş deneyimlerine ve etkileşimlerine dair öznel yorumlarına dayandığını savunur ve anlamın yorumlanmasına yön vermede bireylerin biliş, deneyim ve duygularının rolünü vurgular (Steger vd., 2012; Wrzesniewski, 2003). Bu bakış açısı, anlamlılığın inşasında bireylerin kritik rolünü vurgular. Bir şeyin algılanan veya hissedilen öneminin zamanla başkalaşabileceği düşünüldüğünde, bir iş deneyimi bir kişi için oldukça anlamlıyken, bir başkası için pek anlamlı olmayabilir (Rosso vd., 2010). Spesifik olarak, “anlam üzerine yapılan örgütsel araştırmalardaki bilimin çoğu, bireysel çalışma deneyiminin sosyal veya kültürel faktörlerden öncelikli olduğu psikolojik bir bakış açısıyla gelişmiştir” (Rosso vd., 2010, s. 118).

Buna bağlı olarak, akademisyenler anlamlılığın öznel ve nesnel kaynaklarını da açıklamışlardır. Wolf'a (2010) göre, tüm anlamlı yaşamların içinde hem "öznel" hem de "nesnel" bir unsur vardır. Bu unsurlar ancak bir arada olduklarında hayatları anlamlı kılabilir. Spesifik olarak, anlamlılığın öznel boyutu iki tür öge içerir: tatmin ve başarı öğeleri ve sevgi öğeleri. Bu iki unsur dizisi, kişinin çalışmalarının, hayatını anlamlı

kılabilmesi için, biraz da olsa başarılı olması ve bunları yaparken tutkulu olması gerektiğini öne sürmektedir. Buna karşılık, nesnel boyut, kişinin çalışmalarının nesnel olarak değerli olması gerektiğini vurgular. Genel olarak, işin anlamlılığı, benlik saygısı, başkalarıyla birlik ve şefkatli ilişkiler kurmak gibi öznel kaygıların yanı sıra çalışma koşulları, ekonomik durum, iş güvenliği ve haysiyet gibi nesnel kaygılarla ilişkili olarak tartışılmaktadır (Ayers vd., 2008; Michaelson, 2008). Yapılan bu çalışmada, işin anlamlılık düzeyini ölçmek için, Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen ve Türkçe çevirisi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Akın ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilmiş olan işin anlamlılığı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan boyutlar şu şekilde açıklanabilir: işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği.

2.3.3.1.İşin Pozitif Anlamı Boyutu

İşin pozitif anlamı boyutu, iş özellikleri modeli geliştirildiğinden beri iş psikolojisine ait psikolojik anlamlılık fikrinin doğrudan bir yansımasıdır (Hackman ve Oldham, 1976). İşin anlamlılığı genellikle kişinin yaptığı şeyin kişisel önemi olduğuna dair öznel bir deneyimdir (Rosso vd., 2010). Bu boyutta yakalamak istenilen, insanların çalışmalarının önemli ve anlamlı olduğuna karar verdiği duygusudur (Steger vd., 2012).

2.3.3.2.İşten Anlam Yaratma Boyutu

Yapılan araştırmalar, çalışmanın sıklıkla bir bütün olarak insan hayatında önemli bir anlam kaynağı olduğunu ortaya koymuştur (Steger ve Dik, 2010). Gerçekten de, insanları bir bütün olarak yaşamlarında anlam oluşturmaya yönlendirmeden işin anlamlı olabileceği fikri pek mantıklı değildir (Steger ve Dik, 2009). İdeal olarak, bu yönü değerlendiren maddeler, insanların hayattaki anlamının işin anlamlılığından faydalandığı belirli yollarla bağlantılı olmalıdır. Steger ve Dik (2010), bunun oluşabileceği yolları belirlemek için yaşam literatüründeki anlamdan yararlanmıştır. İşin anlamlılığının, insanların kişisel gelişimlerini kolaylaştırarak, kendilerine ve etraflarındaki dünyaya ilişkin anlayışlarını derinleştirmelerine yardımcı olabileceğini öne sürmüşlerdir. Dolayısıyla bu yön, insanların çalışmalarının daha geniş yaşam bağlamını yakalamaya yardımcı olmaktadır (Steger vd., 2012).

2.3.3.Çoğunluğun İyiliği Boyutu

Daha büyük bir topluluk üzerinde faydalı olma, olumlu bir etki yaratma arzusu, sürekli olarak işin anlamlılığı deneyimiyle ilişkilidir (Grant, 2007). Rosso ve arkadaşları (2010), anlamlı işe başkaları tarafından yönlendirilen eylemi dahil ederek bu yönü ele almaktadır. Steger ve Dik (2010) de bu boyuta vurgu yapmaktadır. Bu yön, başkaları üzerinde daha geniş bir etkiye sahip olduğunda çalışmanın en anlamlı olduğuna dair yaygın olarak kabul edilen fikirleri yansıtmaktadır (Steger vd., 2012).

2.3.4. İşin Anlamlılığını Ekileyen Faktörler

Anlamlı çalışma literatürü incelendiğinde, Rosso ve arkadaşları (2010), benlik, başkaları, çalışma bağlamı ve maneviyatı bireylerin işteki anlamlılık algılarını etkileyen dört ana faktör kategorisi olarak tanımlamıştır. Bunlar arasında, çalışmaların çoğunluğu bir anlamlılık kaynağı olarak benliğe (değerler, motivasyonlar ve inançlar) odaklanmıştır. Benliğin dışındaki anlamlılık kaynaklarına ilişkin literatür ise az gelişmiştir. Kaynakların ötesinde özgünlük, öz yeterlik, özsaygı, aidiyet, amaç ve üstünlük, insanların işlerini anlamlı olarak deneyimlemelerini sağlayan önemli potansiyel mekanizmalar olarak öne sürülmüştür (Dik vd. 2013; Rosso vd. 2010). İş anlamlılığı deneyimlerine katkıda bulunan bu süreçlerin çoğu benlikle ilgili olsa da, orijinallik ve öz-yeterlik gibi bazıları, örgütsel liderlik ve iş bağlamı gibi kişinin dışındaki kaynaklardan etkilenebilmektedir. Hackman ve Oldham'a (1980) göre işin anlamlılığı, bir işin beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev öneminden kaynaklanmaktadır. Martin (2000), anlamlı çalışmanın öncülleri olarak zanaat, ahlaki ve tazminat güdülerini arasında bir ayrım yapmıştır. Ayrıca sosyal kimlik bir öncül olarak kabul edilmiştir: “kişi ne yaptığına değil, örgütsel üyeliğin bir parçası olarak kendini kiminle çevrelediğinde veya örgütün benimsediği amaçlarda, değerlerde ve inançlarda anlam bulur” (Pratt ve Ashforth, 2003, s. 314). Literatürde, işin anlamlılığının belirleyicilerini kendi kaderini tayin etme teorisi üzerinden açıklayan araştırmalara yer verilmektedir (Nikolova ve Cnossen, 2020; Martela ve Riekk, 2018). Bu teoriye göre, doğuştan gelen üç psikolojik ihtiyacın -yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma- tatmin edilmesi, içsel motivasyonun ve psikolojik iyi oluşun temelini oluşturmaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Yetkinlik, özerklik ve ilişkililik olmadan bireyler anlamdan fayda elde edemezler. Bu nedenle, bu üç ihtiyacın da anlamlı çalışmanın kilit belirleyicileri olabileceği öne sürülmektedir (Martela ve Riekk,

2018). Kendi kaderini tayin teorisinde yetkinlik, işteki zorlu görevlerin başarılı bir şekilde üstesinden gelmek ve bir amaca katkıda bulunmak için algılanan yeteneği ifade eder (Martela ve Riecki, 2018; Rosso vd., 2010; Ryan ve Deci, 2000). Dahası, insanlar ne yapacakları konusunda seçimleri ve otoriteleri olduğunu algıladıklarında özerklik ihtiyaçlarını tatmin ederler. Özerklik ampirik olarak anlamlılıkla bağlantılıdır (Martela ve Riecki, 2018; Martela vd., 2018; Ryan ve Deci, 2000) çünkü özerklik; kendini ifade etmeye, iş içeriği ve süreci üzerinde kontrole ve farklı beceri ve yeteneklerin nasıl ve ne zaman uygulanacağını seçme yeteneğine izin verir. Son olarak ilişkililik, işteki kişiler arası ilişkilerle ilgilidir (Martela ve Riecki, 2018; Ryan ve Deci, 2000). Çalışanlar, patronlarından veya iş arkadaşlarından gerçek ilgi görürlerse ve karşılığında amirlerini ve iş arkadaşlarını önemserlerse kendilerini onlara daha yakın hissederler.

Finansal teşvikler ve ödüller gibi dışsal faktörler, iş anlamlılığına ulaşmak için ek ön koşullar olabilir (Cassar ve Meier, 2018; Spencer, 2015). Örneğin, yetersiz bir gelir düzeyi, temel tüketim ihtiyaçlarını karşılama yeteneğini sınırlandırmakta ve insanların hedeflerine ulaşma ve bağımsız çalışma çabalarını sekteye uğratmaktadır (Vohs vd., 2006). Finansal teşvikler, içsel motivasyon ve çaba için önemlidir (Lazear, 2018) ve psikologlar, başlangıçta daha az geliri olan çalışanlar için maddi yönlerin manevi olanlardan daha önemli olduğunu göstermektedir (Rosso vd., 2010). Çalışma saatleri, kariyer ilerleme olasılıkları ve iş güvensizliği gibi diğer dışsal faktörler de işin anlamlılığını türetme yeteneğini etkileyebilmektedir (Spencer, 2015). Örneğin, bireyler yalnızca tüketimlerini ve boş zamanlarını finanse etmek için çalıştıkları bir duruma kıyasla, kendilerini motive hissederlerse daha uzun veya daha yoğun çalışacaklardır (Cassar ve Meier, 2018). Bununla birlikte, uzun çalışma saatleri yorgunluğa yol açabilir ve yaratıcı çalışma yeteneğini sınırlayabilir. Son olarak, iş güvencesizliği, anlamlılığı azaltabilen ve ruh sağlığı (Reichert ve Tauchmann, 2017) dahil olmak üzere belirli sağlık sonuçlarını olumsuz etkileyebilen durumların başında gelmektedir (Caroli ve Godard, 2016).

Nikolova ve Cnossen (2020) özerklik, yetkinlik ve ilişkililiğin işte anlamlılık için ücret, yan haklar, kariyer gelişimi, iş güvencesizliği ve çalışma saatlerine göre yaklaşık 4,6 kat daha önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. Meslektaşlar ve üstler ile

destekleyici ilişkileri yansıtan ilişkililik, işin anlamlılığı için en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgular, nesnel çalışma koşulları ve parasal ödüllerle karşılaştırıldığında anlamlılık için öz yeterlilik ve içsel motivasyonun daha fazla öne çıktığını vurgulamaktadır.

2.3.5. İşin Anlamlılığının Sonuçları

Çok sayıda çalışma, işin anlamlılığının çeşitli olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlarla nasıl ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, bireysel motivasyon ve iyi oluş (Hackman ve Oldham, 1980;), mutluluk (Deci ve Ryan, 2008), psikolojik ve fiziksel sağlık (Dunn, 1996; Ryff ve Singer, 1998;), örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı (Tyler ve Blader, 2003) ve örgütsel değişim (Avey vd., 2008) gibi konularla ilişkilendirilmektedir. Pek çok araştırmacı, işin anlamlılığının işe bağlılığa katkıda bulunduğunu öne sürmektedir (Chen vd., 2011; Kahn, 1990; May vd., 2004). Örneğin, Kahn (1990), anlamlılığın kişinin iş rolüne bağlılığını geliştirdiğini, kişinin işinde istikrar göstermesine neden olduğunu, bu durumun da daha yüksek performans seviyelerini kolaylaştırabileceğini ileri sürmüştür. Aslında Kahn (1990), anlamlılık ve bağlılık üzerine yaptığı bu çalışmada, insanların çalışırken üç temel soru sorduklarını öne sürer; bunlardan biri, anlamlı çalışmanın bir bireyin iyi performans göstermesini nasıl sağlayabileceğidir. Anlam eksikliği kişinin işine yabancılaşmasına veya bağını koparmasına yol açarken (Aktouf 1992), anlamlı iş deneyimi iş motivasyonunu ve olumlu iş davranışlarını kolaylaştırır (Spreitzer ve Sutcliffe, 2007). Ayrıca, iş özellikleri teorisinde (Hackman ve Oldham, 1976) iş anlamlılığının sonuçlarından biri olarak iş tatmini önerilmekte ve bu hipotez ampirik olarak desteklenmektedir (Duffy vd., 2013; Steger vd., 2012).

İşle ilgili uzak sonuçlar arasında iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve bilgi paylaşma davranışı yer alır. Allan ve arkadaşları (2018), iş anlamlılığının, görev önemi ile öz değerlendirme performansı arasındaki nedensel ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır. İşin anlamlılığının, öz değerlendirme performansı ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Harris vd., 2007). Benzer şekilde, işin anlamlılığı, enerji ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki nedensel ilişkiye aracılık eder (Lam vd., 2016) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif olarak ilişkilidir (Steger vd., 2012). Allan ve arkadaşları (2019),

işin anlamlılığının işten ayrılma niyeti ile orta ila büyük bir korelasyona ve örgütsel vatandaşlık davranışı ve özdeğerlendirme performansı ile küçük ila orta korelasyona sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma aynı zamanda, işin anlamlılığının değişkenleri dolaylı olarak işe bağlılık ve iş doyumunu gibi işle ilgili sonuçlar aracılığıyla etkileyebileceğini öne sürmüştür. İşin anlamlılığı aynı zamanda devamsızlık (Soane vd., 2013, Steger vd., 2012) ve bilgi paylaşma davranışı (Chen vd., 2011) ile negatif ilişkilidir. Literatür incelemeleri, bir kişinin değerleri, rolleri, motivasyonları ve inançları gibi bireysel faktörlerin işin anlamlılığı algısını geliştirdiğini göstermektedir. Ayrıca, iş tasarımı, iş becerikliliği için fırsatlar, iş güvenliği, adil muamele, liderlik, işyeri ilişkileri ve işyeri iklimi gibi işyerindeki faktörlerin, anlamlı iş algısının artmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Bailey vd., 2019; Rosso vd., 2010).

İş anlamlılığı aynı zamanda yaşam doyumunu, yaşamın anlamı, genel sağlık ve olumsuz duygulanım gibi iyi oluşla ilgili sonuçlar doğurabilmektedir. Arnoux-Nicolas ve arkadaşları (2017) ve Shockley ve arkadaşları (2016), iş anlamlılığı ile yaşam memnuniyeti arasında anlamlı orta düzeyde pozitif korelasyonlar bulmuşlardır. İşin anlamlılığı aynı zamanda yaşamın anlamını olumlu yönde etkiler (Duffy vd., 2013). Ayrıca, işin anlamlılığı genel sağlıkla da pozitif olarak ilişkilidir (Arnold ve Walsh, 2015; Soane vd., 2013). Son olarak, olumsuz duygu için, Steger ve arkadaşları (2012), düşmanlık ve depresyonun işin anlamlılığı ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Allan ve arkadaşları (2016) ayrıca işin anlamlılığının, olumsuz duygulanımın bir parçası olan iş stresiyle negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Meta-analiz, işteki anlamlılığın yaşam doyumunu, yaşam anlamı ve genel sağlık ile orta ila büyük bir korelasyon; olumsuz duygulanım ile küçük ila orta düzey bir korelasyon içerisinde bulunduğunu ortaya koymuştur (Allan vd., 2019).

2.3.6. İşin Anlamlılığı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İşin anlamlılığı kavramı ile ilgili literatürde yer alan bazı çalışmalar Tablo 2.3'te verilmiştir.

Tablo 2.3. İşin Anlamlılığı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

ARAŞTIRMACILAR	İNCELENEN KAVRAMLAR	SONUÇ
Albrecht ve Su (2012)	İş Kaynakları-İşe Bağlılık-İşin Anlamlılığı-Hissedilen Yükümlülük-Olumlu Ruh Hali	Hissedilen yükümlülük ve olumlu ruh halinin, anlamlılık ve bağlılık arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği, anlamlılığın da bağlılık üzerinde önemli bir dolaylı etki uyguladığı bulunmuştur.
Jung ve Yoon (2016)	İşin Anlamlılığı-Örgütsel Bağlılık-İşe Bağlılık	Ampirik sonuçlar, çalışanların iş anlamının işe bağlılıklarını ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.
Seçkin (2019)	İç Denetim Odağı-İş Becerikliliği-İşin Anlamlılığı	İç denetim odağının görev ve ilişkisel becerikliliği olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır. Ek olarak, görev becerikliliğinin iç denetim odağı-işin anlamlılığı ilişkisinde tam aracılık etkisi gösterdiği tespit edilmiştir.
Karinadewi ve Martdianty (2020)	İşin Anlamlılığı-İşe Bağlılık-Örgütsel Bağlılık-İşten Ayrılma Niyeti	Sonuçlar, çalışanların iş anlamının işe bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ve işe bağlılığın örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.
Khan vd. (2021)	İş Özellikleri-İşe Bağlılık-İşin Anlamlılığı	Çalışma bulguları, anlamlılığın işe bağlılık ve rol içi performansla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.
Han, Sung ve Suh (2021)	Dönüşümcü Liderlik-İşin Anlamlılığı-İşe Bağlılık	İşin anlamlılığı, dönüşümcü liderlik ile işe bağlılık arasındaki ilişkiye olumlu yönde aracılık etmektedir.
Xu vd. (2022)	Bilişim Teknolojisi Kullanımı-İşin Anlamlılığı-İş Becerikliliği	Teknoloji özellikleri, çalışanların iş becerilerini geliştirmelerine olanak tanıyarak işin anlamlılığına katkıda bulunmaktadır.
Meng vd. (2022)	Hizmetkar Liderlik-İş Becerikliliği-İşin Anlamlılığı	Bulgular, anlamlılık ile çalışanların iş becerikliliği davranışları arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.
Makikangas vd. (2023)	Yasadışı Görevler-İş Becerikliliği-İşin Anlamlılığı	İş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerinde doğrudan bir etki gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 2.3 incelendiğinde işin anlamlılığı kavramının araştırmacılar tarafından farklı değişkenlerle birlikte incelendiği görülmektedir. Seçkin (2019), zincir mağazalarda görev yapan satış elemanlarından elde ettiği veriler doğrultusunda; iç denetim odağının görev ve ilişkisel becerikliliği olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ek olarak, görev becerikliliğinin iç denetim odağı-işin anlamlılığı ilişkisinde tam aracılık etkisi gösterdiği bulgulanmıştır. Albrecht ve Su (2012) Çin'deki telekomünikasyon çalışanlarından elde ettikleri veriler neticesinde, hissedilen

yükümlülük ve olumlu ruh halinin, anlamlılık ve bağlılık arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini, anlamlılığın da bağlılık üzerinde önemli bir dolaylı etki uyguladığını bulmuşlardır. Jung ve Yoon (2016) yapmış oldukları çalışmada, çalışanların işlerinin anlamını hissettiren ve onları işleriyle meşgul olmaya ve örgüte bağlılık duymaya teşvik eden boyutun ne olduğunu belirlemek için otelcilik çalışanları tarafından yapılan işin anlamını ve işin çoklu boyutlarını ele almayı amaçlamıştır. Veriler, Güney Kore'deki aile tarzı restoran ve 5 yıldızlı otellerin çalışanlarına dağıtılan bir anketten toplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, çalışanların iş anlamının işe bağlılıklarını ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Daha ayrıntılı olarak, işin merkeziliği, kişilerarası ilişkiler, ekonomik yönelim ve yükümlülük normları, çalışanların işe bağlılıklarını önemli ölçüde etkilerken, yetkilendirme normları ve ifade yönelimi etkilememiştir. Ayrıca, işin anlamlarından işin merkeziliği, yükümlülük normları, ekonomik yönelim, kişilerarası ilişkiler ve ifade yöneliminin çalışanların bağlılığını önemli ölçüde etkilediği ortaya konulmuştur. Karinadewi ve Martdianty (2020) ise, Bali ve Jakarta'daki otel çalışanlarının işlerinin anlamını nasıl gördüklerini ve bunun işe bağlılıklarına, örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine nasıl katkıda bulunduğunu araştırmışlardır. Sonuçlar, çalışanların iş anlamının işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilediğini ve işe bağlılığın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. İşe bağlılığın, işin anlamı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide yalnızca dolaylı bir aracı olduğu bulunmuştur.

2.4. Alanyazın Taraması

2.4.1. İş Becerikliliği, İşe Bağlılık, İşin Anlamlılığı

2.4.1.1. İş Becerikliliği ve İşe Bağlılık

İşe bağlılık, enerjik olma, işe adanma ve kendini kaptırma ile açıklanabilen ve işyerinde proaktif davranışlarla ilişkilendirilen, tatmin edici, işle alakalı olumlu bir ruh halidir (Schaufeli vd., 2006). İş becerikliliği, çalışanların işlerini daha anlamlı ve tatmin edici duruma getirmek adına iş taleplerinde ve kaynaklarında değişiklikler başlattığı belirli bir proaktif davranış biçimidir. Proaktif bir yatkınlığı olan çalışanların, işlerinde anlamlı bir değişiklik gerçekleştirene kadar inisiyatif gösterme ve ısrar etme olasılıklarının daha yüksek olduğu iddia edilebilir. İşe bağlı çalışanların proaktif olduğu ve bu proaktif davranışın iş kaynakları ile pozitif ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Hakanen vd., 2008). Mevcut literatür, çalışanların iş talepleriyle başa

çıkarmak ve işi doğası gereği ilginç kılmak için kaynak aradıklarını göstermektedir (Tims ve Bakker, 2010). Kaynak arama davranışları, iş arkadaşlarından ya da yöneticilerden tavsiye istemeyi, performansla ilgili geri bildirim aramayı veya öğrenme fırsatları talep etmeyi içerebilir. Gerçekten de olumlu etki, enerji ve şevkin, inisiyatif alma ve aktif geri bildirim arama gibi proaktif davranışlarla bağlantılı olduğu aşikar görünmektedir. Bu nedenle, hevesli ve enerjik çalışanların işlerinde beceri gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğu öngörülmektedir.

İş becerikliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin büyük olasılıkla dinamik olduğu belirtilmelidir (Bakker, 2011). Bu yüzden, iş becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki nedensel pozitif ilişkiye ilaveten, tersine çevrilmiş bir nedensel ilişki de eşit derecede olasıdır. Bakker ve arkadaşları (2012), iş becerikliliğinin işe bağlılığa yol açtığını göstermiştir. Birey işi ne kadar ilgi çekici hale getirebilirse, o kadar meşgul olacaktır. Ancak, ters bir nedensel ilişkinin eşit derecede olası olduğunu belirtmişlerdir. İş becerikliliği davranışı, onu kolaylaştıran örgütsel sürecin bir sonucu olabilir veya daha kişisel güdülerden ortaya çıkabilir. Bağlı bir çalışan, çalışmaya daha fazla anlam verir ve bu nedenle başarılı olmak ister. Bu kişisel motivasyon, çalışanın proaktif olmasına, iş taleplerini değiştirmesine ve kaynakları harekete geçirmesine neden olur. Bu, çalışanların görevleri yeniden tanımladığı (ek görevler üstlendiği), işin ilişki yönlerini değiştirdiği (müşteriler ve meslektaşlarına göre) ve hatta işin bilişsel yönlerini değiştirdiği (işte daha derin anlamlar bulduğu) ve böylece iş becerikliliğine dahil olduğu anlamına gelir.

İş becerikliliği ve işe bağlılık bağlantısına odaklanan bu çalışmada işlerini ustalıkla yapan çalışanların daha bağlı olacağı fikri öne sürülmektedir. İş taleplerini ve kaynaklarını en iyi şekilde değerlendiren çalışanların beceri göstermeleri ve zor şartlar altında çalışmaları istenebilir. Çeşitli çalışmalar, böyle bir ortamın işe bağlılığı kolaylaştırdığını göstermiştir (Bakker ve Demerouti, 2008). Örneğin, kamu sektöründe çalışan Finlandiyalı diş hekimleri üzerine yaptıkları çalışmada Hakanen vd. (2005), özellikle, yüksek iş talepleri (örneğin, iş baskısı, duygusal talepler) ve yüksek iş kaynakları (örneğin, gerekli mesleki becerilerdeki değişkenlik, akran ilişkileri) birleşiminin işe bağlılığı kolaylaştırdığını bulmuştur. Ayrıca Hollandalı bir telekom şirketinde çalışan yöneticilerden elde ettikleri veriler sonucunda Schaufeli ve

arkadaşları (2009), iş kaynaklarında yapılan değişikliklerin bir yıllık bir süre zarfında bağlılığı öngördüğünü bulgulamışlardır. Aynı çalışmada sosyal destek, özerklik, öğrenme fırsatları ve performans geri bildirimindeki artışların, gelecekteki işe bağlılığın ve (azalan) kayıtlı hastalık devamsızlığının olumlu yordayıcıları olduğu ortaya çıkmıştır. İş becerikliliği ile uğraşanlar proaktif olarak çalışma koşullarını kendi ihtiyaç ve yeteneklerine göre ayarlamaya çalışırlar. Proaktif çalışanlar, çevreleriyle uyum için çabalarlar (Parker ve Collins, 2010; Tims ve Bakker, 2010). İş kaynaklarını harekete geçirirler ve bağlılığın çok karakteristik özelliği olan coşku ve özümsemeyi besleyen zorlu bir çalışma ortamı yaratırlar.

Son zamanlarda yapılan araştırmalar turist rehberleri arasında iş becerikliliği konusunu ele almaya başlamıştır (Cheng vd., 2016; Teng ve Chen, 2019; Yen vd., 2018). Cheng ve arkadaşları (2016), iş becerikliliğinin turist rehberlerinin iş tatminini, performansını ve örgütsel bağlılığını geliştirebileceğini göstermiştir. Yen ve arkadaşları (2018), turist rehberlerinin iş becerikliliği düzeyini değerlendirmek için bir iş becerikliliği ölçeği tasarlamıştır. Teng ve Chen (2019), turist rehberlerinin proaktif kişiliğinin, iş yapma davranışlarını geliştirme eğiliminde olduğunu bulmuştur. İş becerikliliği, çalışanların işe bağlılığını artırmanın önemli bir yoludur (Bakker vd., 2016). Pakistan'daki turist rehberleri üzerine bir araştırma yapan Yasmeen (2021), iş becerikliliği, işe bağlılık, lider-üye değişimi ve kişi-çevre uyumu arasındaki karşılıklı ilişkiyi incelemiş ve araştırmanın sonucunda iş becerikliliği ile işe bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

2.4.1.2. İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı

İşe bağlılık, iş rollerine yansıyan olumlu bir psikolojik durumdur. Bağlı çalışanlar bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak kendilerini iş rollerine yansıtma ve olumlu kişisel performansı ve işle ve diğerleriyle ilişkileri teşvik etmek için çalışma sürecinde yüksek düzeyde isteklilik, coşku ve enerji ifade etme eğilimindedir (Kahn, 1990). Buna karşılık, kişisel bağlılıktan kurtulma, fiziksel, bilişsel ve duygusal yoklukla sonuçlanma eğiliminde olan davranışlar yoluyla kişinin iş rollerinden ayrılmasını içerir (Schaufeli ve Taris, 2014). Önceki araştırmalar, işe bağlılığın yaratıcılık, düşük işten ayrılma niyeti, rol içi performans ve takım performansı gibi çok önemli

organizasyonel faktörlerle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur (Bakker vd., 2020; Islam vd., 2019; Reina-Tamayo vd., 2018; Han vd., 2020).

İşin anlamlılığı, işe verilen önem ve değer algısıdır (Pratt ve Ashforth, 2003; Lee vd., 2021). Bireyler, işin anlamlılığı yoluyla işe yönelik öz-değer ve kişisel aracılık duygularını yoğunlaştırmak için içsel bir ihtiyaca sahiptir (Saks, 2011; Kahn ve Heaphy, 2013). Yüksek bir iş anlamlılığı duygusuna sahip olan çalışanların, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki üst düzey aidiyet, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılama olasılığı daha yüksektir (Ghadi vd., 2013). Bir çalışan, anlamlılığı deneyimlediğinde, kendini geliştirme ve ait olma değerlerine uygun olarak, kişisel olarak tatmin edici ve motive edici bir amaç bulmak için hareket etme konusunda kendi kendine güdülenir (Glazer vd., 2014). Buna göre, bir iş ne kadar anlamlı deneyimler sağlarsa, insanın temel ihtiyaçlarını karşıladığı için o kadar iyidir (Vogel vd., 2020).

Lyubomirsky ve arkadaşlarına (2005) göre, daha mutlu insanların daha sağlıklı, daha başarılı ve hem kişisel hem de işle ilgili kapasitede anlam bulmaya daha yatkın oldukları gözlemlenmiştir. Bağlı olan ve iş görevlerinde anlam bulan bireyler, genellikle işlerinde oldukça enerjik, işleriyle ilgili olarak tutkulu ve işlerine bağlı olarak tanımlanırlar (Lyubomirsky vd., 2005). Yukarıdakilere dayanarak, işe bağlılık ve psikolojik anlamlılık gibi konuların bireyler ve kuruluşlar için dikkate alınması gereken önemli kavramlar haline geldiği sonucuna varılabilir (May vd., 2004; Schaufeli ve Bakker, 2004).

Bu açıdan bakıldığında işte maneviyat ve iş tutumları anlamlılığın bir parçasıdır (Milliman vd., 2003). Hoole ve Bonnema'nın (2015) çalışması, farklı yaş gruplarında anlamlılık ile işe bağlılık arasında bir ilişki kurmuştur. Araştırma, özellikle yaşlı çalışanların, güçlü bir iş bağlılığına sahip olduklarını ve bu nedenle şirketin başarısına katkıda bulundukları için işleri için değerli olduklarını göstermiştir. Ayrıca Kordbacheh ve arkadaşları (2014), farklı yaş gruplarındaki çalışanları incelemiş ve çalışan bağlılığı, motivasyon, anlamlılık ve içsel motivasyon arasında bir ilişki kurmuştur. Sonuçlar, özellikle genç insanların- işlerini anlamlı bulsalar da bağlı olan yaşlı çalışanlara kıyasla - içsel olarak daha az motive olduklarını göstermiştir. Höge

ve Schnell (2012), olumlu duygusal-motivasyonel deneyim durumlarını işe bağlılığın ön koşulu olarak tanımlar. Bu, May ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan çalışmada da doğrulanarak, Kahn'ın (1990) işe bağlılık kavramsallaştırmasını takip etmiştir. Psikolojik anlamlılık, psikolojik güvenlik ve mevcudiyet ile işe bağlılık arasındaki pozitif korelasyonlar doğrulanmıştır. İşteki anlamlılık deneyimi, işe bağlılıkla en güçlü ilişkiyi göstermiştir. Ek olarak, işe bağlılık ile işin anlamlılığı arasındaki güçlü ilişkiyi doğrulayan başka araştırmalar da vardır (Chen vd., 2011; Olivier ve Rothmann, 2007).

Konaklama endüstrisindeki çalışanlarda işin anlamlılığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracı rolünü inceleyen Jung ve Yoon (2016), işe bağlılığın bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini ve işin anlamlılığının çalışanların işe bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etki gösterdiğini bulmuştur. Dolayısıyla işte anlamlılığı deneyimleyen çalışanların işlerine daha fazla zaman, gayret ve enerji harcadıkları söylenebilir. Başka bir deyişle bu çalışanlar daha fazla motive olurlar. Tersine bir bakış açısıyla, bağlı çalışanların, harcadıkları zaman ve çaba nedeniyle işlerini anlamlı bulabilecekleri söylenebilir. İşte anlamlılık yapıları ve işe bağlılık bu nedenle doğrudan bir ilişkiye sahiptir- bir çalışan işiyle ne kadar meşgul olursa, kendini o kadar bağlı ve enerjik hisseder ve kendini işine kaptırır.

2.4.1.3. İşin Anlamlılığı ve İş Becerikliliği

İş, günlük gelir elde etmek kadar günlük anlam arayışıyla da ilgilidir (Seiling, 1999). Belirli bir çalışma, birisine göre olağanüstü derecede anlamlı, diğerine göre tamamen anlamsız görünebilir, çünkü bireylerin anlam çıkardıkları kaynaklar büyük ölçüde değişir. Genel olarak, işin anlamlılığı üç ana kaynaktan elde edilir: (1) iş tasarımı ve ödül yapısı ile ilgili çalışma ortamı (Grant, 2008; Hackman ve Oldham, 1976), (2) psikolojik özellikler ve kişisel özellikleri içeren bireysel faktörler (Baumeister ve Vohs, 2002; Gandal vd., 2005) ve (3) iş arkadaşları ve liderlerle kişiler arası ilişkileri içeren sosyal çevre (Podolny vd., 2005; Wrzesniewski vd., 2003).

İş becerikliliği teorisi, işin anlamlılığına giden yol olarak iş becerikliliğini incelemek için kavramsal bir mihenk taşı sunmuştur. İş becerikliliği, kişinin işi kendi başına değiştirme derecesini ifade eder. Wrzesniewski ve Dutton'a (2001) göre çalışanlar, görev sınırlarını ve ilişkisel sınırları değiştirme teknikleri aracılığıyla iş becerikliliğini

gerçekleştirebilirler. Görev sınırlarının değiştirilmesi, resmi bir iş tanımına göre görevlerin biçimini, türünü veya sayısını değiştirme davranışlarını yakalar. Görev ekleme veya çıkarma, kendine zaman baskısı yükleyerek görevlerin doğasını değiştirme veya zaman, enerji ve dikkat tahsisi açısından çeşitli görevler arasında ödün verme biçimlerini ele alır. İlişkisel sınırları değiştirmek, işi yaparken başkalarıyla karşılıklı eylemlerin miktarı veya kalitesi üzerinde takdir yetkisini kullanmak anlamına gelir. Örneğin, hastanedeki bir temizlikçi, hastalara ve ailelere ilgi göstererek, ziyaretçilere etrafı gezdirerek ve hemşirelere o kişiyi bakım dağıtım sistemine entegre eden bazı angarya işlerde yardımcı olarak görev ve ilişki sınırlarını değiştirebilir. Sonuç olarak, işlerini ustalıkla yapan çalışanlar iş tasarımı ve sosyal çevreyi yeniden çerçevelendirecek ve işin anlamlılığını yeniden kazanacaktır. İş becerikliliği modeli (Wrzesniewski ve Dutton, 2001) aynı zamanda bireylerin işlerinin zanaatkarı gibi hareket ederek işin anlamlılığını sağlamada aracılık alabileceklerini varsayar.

Anlamlılık, işyerinde refahın hayati bir bileşenidir. İşin anlamlılığının öncüllerine ilişkin literatür son yıllarda ivme kazanmıştır. Elde edilen bazı çalışmalarda bireysel düzeyde, iş becerikliliğinin (Tims vd., 2016), karakter gücünün (Allan, 2015) ve tatmin edici psikolojik ihtiyaçların (Allan vd., 2016) işin anlamlılığının öncülü olduğu kanıtlanmıştır.

Letona Ibanez ve arkadaşlarının (2021) yapmış oldukları çalışmadaki işin anlamı, iki faktörün öne çıktığı Steger ve Dik'in teorik çerçevesine dayanmaktadır: bir yandan, kişinin çalışma ortamını anlaması ve kimliği, becerileri ve ihtiyaçları anlaşıldıktan sonra- kişinin bu ortama uyum sağlamasıdır. Öte yandan, işi belirli bir amaç doğrultusunda çerçevelemek, kişinin çalışma ortamını (görevler, amaç, iş ilişkileri vb.) daha iyi anlaması, kişisel kimliğini ve öz bilgisini güçlendirmesi ve dolayısıyla organizasyon içindeki uyumlarını daha iyi anlamasıdır. İş anlamı sayesinde kişi kendini daha iyi tanır ve hayatına anlam katar.

İş becerikliliğinin orijinal yazarları olan Wrzesniewski ve Dutton'un (2001), anlayışın merkezi olarak önerdiği ve diğer yazarların daha sonra çalışanların işteki refahı için temel olarak kabul ettikleri değişkenlerden biri olmasına rağmen (Rosso vd., 2010), az

sayıda çalışma, iş becerikliliği ile kişinin işinin anlamlılığı arasında bağlantı kurmuştur. Tims ve arkadaşları (2016), arka arkaya üç hafta boyunca değerlendirilen 114 çalışanla yürütülen bu çalışmalardan birini gerçekleştirmiştir. Yazarlar, artan iş becerikliliğinin daha yüksek iş anlamı seviyeleri ile ilişkili olduğunu ve her zaman çalışanların iş talepleri ile mevcut kaynaklar arasındaki uyum algısını optimize etmeye yönelik olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde, Vermooten ve arkadaşları (2019) Güney Afrika'da 391 finans çalışanı ile yaptığı çalışmada, iş becerikliliği ve iş anlamının ilişkili olduğunu göstermiş ve aynı zamanda iş becerikliliğinin anlam değişkeni üzerindeki yordayıcı değerinin altını çizmiştir. Mousa ve Chaouali (2023), üç kitle kaynak platformunda kayıtlı çalışanlara odaklanarak, iş becerikliliğinin, bu çalışanların kaydoldukları kitle kaynak platformlarına karşı geliştirdikleri anlamlı çalışma ve duygusal bağlılıkla nasıl olumlu bir şekilde ilişkili olabileceğini araştırmışlardır. Sonuçlar, iş becerikliliğinin içine yerleştirilmiş proaktif davranışın, çalışanlar için bir anlamlılık hissine ve ardından onların kaydoldukları kitle kaynak platformlarına duygusal bağlılıklarına yol açabileceğini göstermiştir. Çalışanların rol ve işlevlerinde yaptıkları değişiklikler işlerine yükledikleri anlamın artmasını kolaylaştırabilir.

2.4.1.4. İşin Anlamlılığının Aracı Etkisi

Yapılan araştırmalar işin anlamlılığının iş tasarımı gibi kavramsal olarak iş becerikliliğine yakın değişkenler (Hackman ve Oldham, 1980) ve akran ilişkileri, iş özellikleri, geri bildirim, beceri gelişimi ve kullanımı, işe bağlılık gibi yordayıcı değişkenler üzerinde aracı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (May vd., 2004; Albrecht, 2013; Oliver ve Rothmann, 2007). Bakker ve Albrecht (2018) işin anlamlılığının çalışan refahına ulaşmanın anahtarı olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda iş becerikliliğini, çalışanın deneyimlediği anlamlılığı ve iş talepleri ile kaynaklar arasındaki uyumu da arttırdığı için bağlılığı artırmak için uygun bir strateji olduğunu öne sürmüşlerdir.

Dan ve arkadaşları (2020), Romanya'daki itfaiyecilerin iş becerikliliği ve performansında işin anlamlılığı ve işe bağlılığın rolünü incelemiş ve bulgular, itfaiyecilerin aktif olarak iş becerikliliği davranışlarına katıldıklarını ve ayrıca işin anlamlılığının iş becerikliliğinin bir sonucu olabileceğini göstermiştir. Ayrıca iş

becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişkide işin anlamlılığının aracı etkisini bulgulamışlardır. İşin anlamlılığı ve kişi-iş uyumu aracılığıyla iş becerikliliğinin turist rehberlerinin işe bağlılıkları üzerindeki etkisini inceleyen Guo ve Hou (2022), yapılan analizler sonucunda işin anlamlılığı arttıkça işe bağlılığın da önemli ölçüde artış gösterdiğini ve işin anlamlılığının iş becerikliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlendiğini ortaya koymuşlardır. Letona-Ibañez ve arkadaşları (2021) çalışanlar üzerine yapmış oldukları araştırmalarında iş becerikliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkide işin anlamlılığının aracılık etkisinin varlığını doğrulamış, işin anlamlılığının bu ilişkideki açıklayıcı mekanizmalardan biri olduğunu öne sürmüşlerdir. Violinda ve arkadaşları (2023) Hindistan ve Endonezya'da kamu ve özel sektör çalışanlarının iş becerikliliği, işin anlamlılığı ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Sonuçlar hem Endonezya'da hem de Hindistan'da görev becerikliliği ve bilişsel becerikliliğin işin anlamlılığı ile pozitif ve önemli bir korelasyona sahip olduğunu göstermiştir. İşin anlamlılığı, Endonezya'daki katılımcılar arasında ilişkisel becerikliliğin işe bağlılık üzerindeki etkisinde aracı bir faktör olarak görev yaparken, Hindistan'daki katılımcılar arasında böyle bir aracılık etkisi bulunmamıştır.

Bu çalışmada ortaya konulan teorik ve ampirik argümanlar, işin anlamlılığı aracılığıyla iş becerikliliğinden işe bağlılığa giden bir aracılık etkisinin olasılığını öne sürmektedir. Turist rehberleri, iş becerikliliği davranışlarına katılarak daha büyük bir anlamlılık duygusu elde edebilir ve işlerinin sürekliliği için kritik bir öneme sahip olan gerekli düzeyde bağlılık gösterebilir.

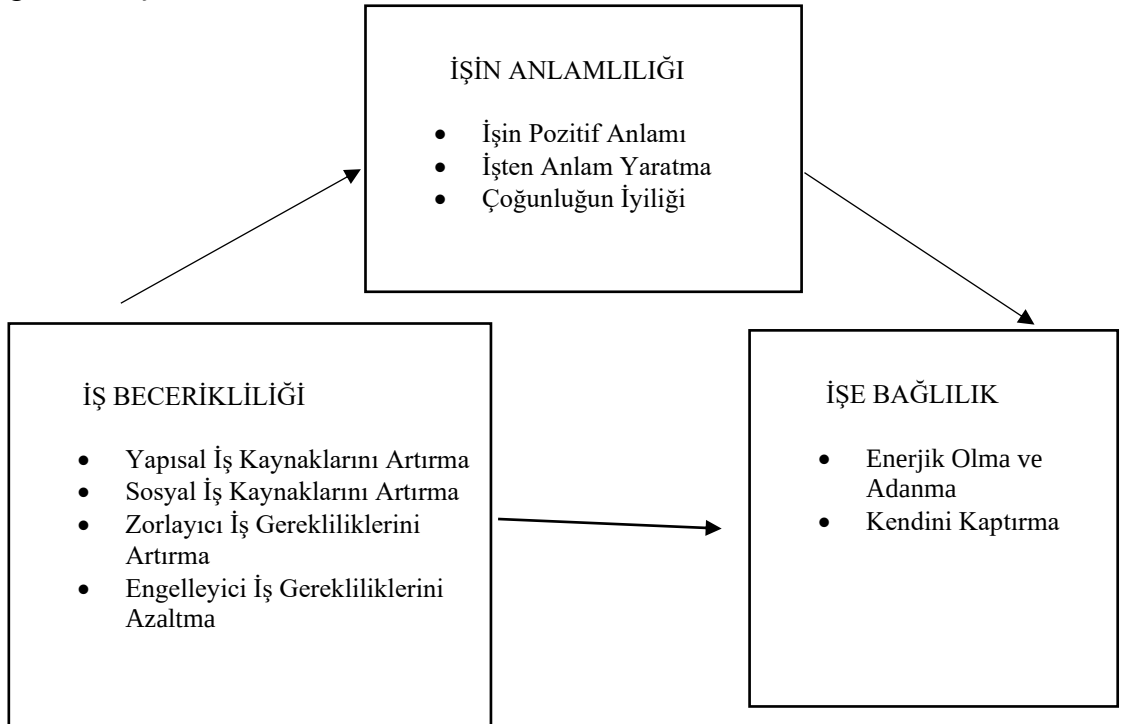
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

Mevcut çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, hipotezleri, araştırmanın katılımcıları, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizlerine ilişkin bilgiler, söz konusu ölçeklere (iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı) ilişkin parametrik bilgiler, kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik değerlerine yönelik bilgiler sunulmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı ilişkisi turist rehberleri üzerinde incelenmiştir. Bu amaca yönelik oluşturulan model Şekil 3.1’de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Yöntemi

3.2.1. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada, iş becerikliliği, işe bağlılık, işin anlamlılığı değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmada üç temel değişken bulunmaktadır. Bu değişkenler ve alt boyutları şu şekildedir:

İş becerikliliği: yapısal iş kaynaklarını artırma,
sosyal iş kaynaklarını artırma,
zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma,
engelleyici iş gerekliliklerini azaltma (Tims vd., 2012).

Araştırmada, çalışanların iş becerikliliği düzeylerini ölçmek amacıyla Tims ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilip, Akın ve arkadaşları (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 4 boyut ve 21 ifadeden oluşmaktadır.

İşe bağlılık: enerjik olma,
adanma,
kendini kaptırma (Schaufeli vd., 2006).

Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen 9 maddelik Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği; Eryılmaz ve Doğan tarafından (2012) Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada aynı ölçeğin Güler ve arkadaşları (2019) tarafından geçerliği ve güvenilirliği sağlanmış kısa form kullanılmıştır. Ölçek 3 boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır.

İşin anlamlılığı: işin pozitif anlamı,
işten anlam yaratma,
çoğunluğun iyiliği (Steger, Dik ve Duffy, 2012).

Araştırmada, Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen, uyarlama ve güvenilirlik çalışması Akın ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilen İşin Anlamlılığı Ölçeği (The Work and Meaning Inventory - WAMI) kullanılmıştır. Ölçek 3 boyut ve 10 ifadeden oluşmaktadır.

3.2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki mevcut profesyonel turist rehberleri oluşturmaktadır. Türkiye'de 2024 yılı itibariyle, toplam 13601 turist rehberi bulunmaktadır. Eylemli turist rehberi sayısı 10242, eylemsiz turist rehberi sayısı ise, 3359'dur (TUREB, 2024). Araştırmaya ülkesel ve bölgesel olarak çalışan, mesleğini aktif bir şekilde icra eden eylemli turist rehberleri dahil edilmiştir.

Evren bir araştırmada çalışmanın verileri toplamada gerekli olan verilerin (ölçümlerin) elde edildiği canlı cansız varlıkların tümüdür (Büyüköztürk vd., 2017, s.80). Araştırma problemi için var olan evreni temsil etmesi açısından bir örneklem grubunun oluşturulması gerekmektedir. Verilerin örnekleme ile toplanılması, daha az insana ihtiyaç duyulması ve araştırma verilerinin daha kısa sürede toplanabilmesine imkan tanınması sebebiyle kullanılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2017, s.81).

Örnekleme alınacak kişi sayısı, G-Power güç analizi programı, A priori aşaması ile hesaplanmıştır (Faul vd., 2007). Güç analizinde çoklu doğrusal regresyon analizi baz alınarak, 0.05 anlamlılık düzeyi, %95 güç ve orta etki (0.15) ile örneklem büyüklüğü 107 turist rehberi olarak belirlenmiştir. Araştırmada eylemli turist rehberlerine ulaşmak için örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir (Altunışık vd., 2012, s.132). Ulaşılan turist rehberlerinden 253'ü ankete geri dönüş sağlamıştır. Eksik ve hatalı anketler çıkarıldıktan sonra 242 anketten elde edilen veriler kullanılmıştır.

3.2.3. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Uygulamaya başlamadan önce katılımcılara verilerin neden toplandığı, herhangi bir yerde verilerin izinsiz kullanılmayacağına ilişkin bilgiler ilgili anket formunun üzerine ek bilgilendirme metni ile izah edilmiştir. Nicel araştırma deseninin ve kesitsel bir saha araştırmasının benimsendiği mevcut çalışmada ölçüm tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket uygulaması online (google form vasıtasıyla) olarak katılımcılara uygulanmıştır. İlgili anket linki farklı sosyal medya araçları (WhatsApp, Instagram ve Facebook) ve e-posta aracılığıyla gönüllü katılımcılara ulaştırılmıştır.

Araştırma verileri, araştırmanın değişkenleriyle ilgili ölçek maddeleri ve araştırmaya katılan turist rehberlerinin özelliklerine yönelik soruları kapsayan anket aracılığıyla elde edilmiştir. Oluşturulan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde dokuz ifadeden oluşan katılımcıların sosyo-demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, eğitim durumu vb.) özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formuna yer verilmiştir. İkinci bölümde, katılımcıların iş becerikliliğini ölçen 21 maddeye, üçüncü bölümünde işe bağlılığı ölçen 6 maddeye ve anketin son bölümünde ise işin anlamlılığını ölçen 10 maddeye yer verilmiştir. Bahsi geçen değişkenlerin

ölçümlenmesinde 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) tipi derecelendirmeden faydalanılmıştır.

3.2.4. Verilerin Analizi

Veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesi için sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS 24,0 istatistik paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizlerine başlanmadan önce elde edilen verilerde, verilerin hatasızlığı, uç değerler ve kayıp veriler incelenmiştir. Uç değer ve kayıp veriler arındırılmış, ardından verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı test edilip analizlere devam edilmiştir. Uç değerlerin incelenmesi, değişkenlere ilişkin z puanları (skorları) kontrol edilerek yapılmıştır. Verilerin z puanları incelenmiş ve uç denek olduğu tespit edilen 11 veri analizden çıkarılarak 242 veri değerlendirmeye alınmıştır. Ardından normal dağılımın tespitine yönelik çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Verilerin normal dağılım analizlerinden sonra, güvenirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve araştırmanın amacına uygun diğer analizler (korelasyon, regresyon ve aracı değişken analizi) yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri, verilerin normallik varsayımı, ölçeklerin geçerliği ve güvenirliği, değişkenler arası ilişkiler, değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve hipotez testlerine ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır.

3.3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi bulguları Tablo 4'te yer almaktadır. Tabloda yer almayan son bir yılda turda olunan ortalama gün sayısı ve meslekteki tecrübe yılı ise açık uçlu sorulmuştur. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların bir yılda turda oldukları ortalama gün sayısı 145, meslekteki tecrübelerinin ortalaması ise 9 yıldır.

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının erkek olduğu anlaşılmaktadır. Kadın katılımcıların oranı %44,6 (n=108) iken, erkek katılımcıların oranı ise %55,4 (n= 134) olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların yaş durumlarına dair bulgular incelendiğinde; 25 yaş ve altı katılımcıların %8,3 (n=20), 26-34 yaş aralığında olan katılımcıların oranının ise %29,8 (n=72) olduğu gözlenmektedir. 35-39 yaş aralığında olan katılımcılar %30,2 (n=73) oranla katılımcıların çoğunluğunu oluşturmaktadır. 40-49 yaş aralığında olan katılımcıların oranı %24,0 (n=58), 50- 59 yaş aralığındaki katılımcıların oranı %6,2 (n=15), 65 yaş ve üzeri katılımcıların oranı ise %1,7 (n=4) olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin bulgulara bakıldığında; evli katılımcıların oranının %41,7 (n=101), bekar katılımcıların ise %58,3 (n=141) oranında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde; %18,2'si (n=44) ön lisans mezunu, katılımcıların çoğunluğunu oluşturan %62,4'lük (n=151) oran lisans mezunu ve %19,4'ü (n=47) ise yüksek lisans mezunudur.

Ruhsatname türüne göre incelen katılımcıların %55,8'ini (n=135) ülkesel, %44,2'sini (n=107) ise bölgesel kokartlı profesyonel turist rehberleri oluşturmaktadır.

Katılımcıların %88'i (n=213) serbest şekilde çalışmaktadır. Seyahat acentesine bağlı olarak çalışan turist rehberleri katılımcıların %9,9'unu (n=24), bir seyahat acentesinde sezonluk olarak çalışan turist rehberleri ise katılımcıların %2,1'lik (n=5) küçük bir dilimini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin %79,3'ü (n=192) bu mesleği temel geçim kaynağı olarak icra etmektedir. %20,7'si (n=50) ise ek iş olarak yapmaktadır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Demografik Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	108	44,6
	Erkek	134	55,4
	Toplam	242	100,0
Yaş	25 yaş ve altı	20	8,3
	26-34 yaş aralığı	72	29,8
	35-39 yaş aralığı	73	30,2
	40-49 yaş aralığı	58	24,0
	50-59 yaş aralığı	15	6,2
	60 yaş ve üzeri	4	1,7
	Toplam	242	100,0
Medeni Durum	Evli	101	41,7
	Bekar	141	58,3
	Toplam	242	100,0
Eğitim Durumu	Ön Lisans Mezunu	44	18,2
	Lisans Mezunu	151	62,4
	Yükseklisans Mezunu	47	19,4
	Toplam	242	100,0
Ruhsatname Türü	Ülkesel	135	55,8
	Bölgesel	107	44,2
	Toplam	242	100,0
Çalışma Şekli	Serbest	213	88,0
	Seyahat Acentesine Bağlı	24	9,9
	Acentede Sezonluk	5	2,1
	Toplam	242	100,0
Mesleği İcra Etme Şekli	Temel Geçim Kaynağı	192	79,3
	Ek İş	50	20,7
	Toplam	242	100,0

3.3.2. Normal Dağılım Testlerine İlişkin Bulgular

Anket sonuçlarının istatistiksel analizlerden geçebilmesi için verilerin normal dağılıma sahip olması gerekmektedir. Bir değişkenin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için “Shapiro-Wilk” (S-W) ve “Kolmogorov Smirnov” (K-S) testleri kullanılmaktadır. Bu iki test de aynı şekilde yorumlanmaktadır (İslamoğlu ve Alınacı, 2014, s. 267). Bu testlerin yanı sıra çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin analiz edilmesiyle de dağılımın normalliğine dair incelemeler yapılabilmektedir (Altunışık vd., 2012, s. 165). Tablo 5’te iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı ölçeğine yönelik normal dağılım testinin sonuçları bulunmaktadır. Sonuçlar kapsamında “çarpıklık-basıklık” değerleri yer almaktadır.

Tablo 3.2. İş Becerikliliği, İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı Ölçeklerine İlişkin Normal Dağılım Oranları

İş Becerikliliği	Çarpıklık	Basıklık
Becerilerimi geliştirmeye çalışırım.	-1,256	1,603
Kendimi mesleki olarak geliştirmeye çalışırım.	-1,051	-,337
İşte yeni şeyler öğrenmeye çalışırım.	-,870	-1,254
Kapasitemi sonuna kadar kullanabileceğime eminim.	-,973	,933
Bir şeyleri nasıl yapacağıma kendim karar veririm.	-,904	,944
İşimin zihinsel olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	-,640	,011
İşimin duygusal olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	-,493	-,378
Kendi işimi yönettiğim içim, sorunları beni duygusal olarak etkileyen kişilerle ilişkimi en düşük düzeyde tutmaya çalışırım.	-,736	-,020
Kendi işimi organize ettiğim için; gerçekçi beklentileri olmayan insanlarla ilişkimi en düşük seviyede tutmaya çalışırım.	-,843	,431
İş hayatımda çok zor kararlar vermek zorunda kalmamaya çalışırım.	-,704	-,168
İşimi çok uzun süre boyunca konsantre olmak zorunda kalmayacağım şekilde organize ederim.	-,290	-,936
Yöneticilerimden beni yetiştirmelerini isterim.	-,415	-,961
Yöneticilerime çalışmalarımın memnun olup olmadığını sorarım.	-,831	-,065
Yöneticilerimin tarzından esinlenirim.	-,246	-,779

Diğerlerinden işteki performansım ile ilgili geribildirim isterim.	-,893	,594
Meslektaşlarımla önerilerini isterim.	-,831	1,237
İlginç bir proje fırsatı çıktığında, projeye katılmak için proaktif davranırım.	-,718	,417
Eğer yeni gelişmeler varsa; onları ilk öğrenen ve deneyen kişilerden biri olurum.	-,491	-,138
Çok fazla iş olmadığında, bu durumu yeni projelere başlamak için bir şans olarak görürüm.	-,608	,342
Fazla ücret almamama rağmen, düzenli olarak fazladan görev alırım.	,106	-,999
İşimin farklı yönlerinin arasındaki ilişkileri inceleyerek; işimi daha zorlayıcı hale getirmeye çalışırım.	,420	-,686
İşe Bağlılık	Çarpıklık	Basıklık
İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	-,385	,048
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	-,338	-,681
İşime karşı istekli ve hevesliyim.	-,801	-,350
İşim bana çalışma şevki verir.	-,955	,803
Çalışırken tamamen işime yoğunlaşıp dalar giderim.	-1,294	1,933
Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.	-1,305	1,929
İşin Anlamlılığı	Çarpıklık	Basıklık
Kariyerim benim için anlamlıdır.	-,827	,516
İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığını biliyorum.	-,964	,993
İşimi neyin anlamlı yaptığına dair fikrim var.	-,777	1,244
İşimin tatmin edici bir amacı var.	-,541	,109
İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.	-,736	-1,184
İşim kendimi daha iyi anlamama yardım eder.	-,957	1,495
İşim çevremdeki dünyayı anlamlandırmama yardımcı olur.	-1,180	1,774
İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.	-1,386	1,611
İşimin dünyada olumlu bir fark yarattığını biliyorum.	-,976	1,787
Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.	-1,052	1,307

George ve Mallery (2020, s. 115)'e göre, gerçekleştirilen analizler sonucunda meydana gelen, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2,00 / -2,00 arasında olması, kullanılan ölçeklerin normal dağılıma sahip olduğunu ifade etmektedir. Tablo 5'e bakıldığında, iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı ölçeklerine dair yer alan ifadelerin değerlerinin +2,00 / -2,00 değerlerinin arasında olması, verilerin normal dağılım gösterdiğini açıklamaktadır.

3.3.3. Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular

İş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı ölçeklerinde yer alan ifadelere ayrı ayrı faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan analiz sonuçlarına ilişkin bulgulara Tablo 3.1, Tablo 3.2 ve Tablo 3.3'de yer verilmektedir.

3.3.3.1. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Ölçeklerin yapı geçerliliğini tespit etmek ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Faktör analizi; birbiriyle alakalı fazla sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler bulan bir analiz türüdür (Büyüköztürk, 2002, s. 472). Faktörlerin tespit edilmesinde sık kullanılan bir ölçüm tekniği olan (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018) Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) tercih edilmiştir. “Bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık” sağlamak amacıyla eksen döndürme (rotation) (Büyüköztürk, 2020, s.136) işlemi uygulanmıştır. Faktörlerin düzenlenmesi aşamasında çalışmalarda sıklıkla kullanılan Varimax rotasyonu kullanılmıştır.

İş becerikliliği ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği değeri 0,790 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğünün AFA için yeterli olduğunu göstermiştir. Bu değer Field (2009, s.647) tarafından 0,50'nin üzerinde olduğunda yeterli görülmektedir. Faktör yük değerinin, 0.45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer, 0.30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2020, s.134). AFA sonucunda, 21 maddeden oluşan iş becerikliliği ölçeğinin 4 alt boyutlu (faktörlü) bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunda yer alan 5 numaralı ifade farklı bir faktör altında çıkması sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Tekrarlanan analiz sonrasında, 4 faktörün toplam varyansın %53,800'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre iş

becerikliliği ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, 4 ifade ile oluşturulan “Yapısal İş Kaynaklarını Artırma” faktörünün varyansın %24,181’ini, 5 ifade ile oluşturulan “Sosyal İş Kaynaklarını Artırma” faktörünün %13,297’sini, 5 ifadeden oluşan “Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma” faktörünün %9,454’ünü, 6 ifadeden oluşan “Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma” faktörünün ise %6,867’sini açıkladığı gözlemlenmektedir.

Tablo 3.3. İş Becerikliliği Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma			
Becerilerimi geliştirmeye çalışırım.	0,867	4,836	24,181
Kendimi mesleki olarak geliştirmeye çalışırım.	0,896		
İşte yeni şeyler öğrenmeye çalışırım.	0,835		
Kapasitemi sonuna kadar kullanabileceğime eminim.	0,632		
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma			
Yöneticilerimden beni yetiştirmelerini isterim.	0,741	2,659	13,297
Yöneticilerime çalışmalarımın memnun olup olmadığını sorarım.	0,767		
Yöneticilerimin tarzından esinlenirim.	0,665		
Diğerlerinden işteki performansım ile ilgili geribildirim isterim.	0,776		
Meslektaşlarımla önerilerini isterim.	0,483		
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma			
İlginç bir proje fırsatı çıktığında, projeye katılmak için proaktif davranırım.	0,627	1,891	9,454
Eğer yeni gelişmeler varsa; onları ilk öğrenen ve deneyen kişilerden biri olurum.	0,554		
Çok fazla iş olmadığında, bu durumu yeni projelere başlamak için bir şans olarak görürüm.	0,592		
Fazla ücret almamama rağmen, düzenli olarak fazladan görev alırım.	0,560		
İşimin farklı yönlerinin arasındaki ilişkileri inceleyerek; işimi daha zorlayıcı hale getirmeye çalışırım.	0,776		
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma			
İşimin zihinsel olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	0,697	1,373	6,867
İşimin duygusal olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	0,584		
Kendi işimi yönettiğim için, sorunları beni duygusal olarak etkileyen kişilerle ilişkiimi en düşük düzeyde tutmaya çalışırım.	0,711		
Kendi işimi organize ettiğim için; gerçekçi beklentileri olmayan insanlarla ilişkiimi en düşük seviyede tutmaya çalışırım.	0,672		
İş hayatımda çok zor kararlar vermek zorunda kalmamaya çalışırım.	0,448		
İşimi çok uzun süre boyunca konsantre olmak zorunda kalmayacağım şekilde organize ederim.	0,468		
AÇIKLANAN VARYANS	53,800		
KMO	,789		
BARTLETT TESTİ	P < 0,000		

3.3.3.2. İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Araştırma kapsamında anket formunda yer alan katılımcıların işe bağlılıklarını belirlemek amacıyla kullanılan ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan KMO

örneklem yeterlilik değeri ve Bartlett testleri sonucunda (0,868; sig<0,00) ölçeğe faktör analizi yapılabileceği tespit edilmiştir.

İşe bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi bulgularına Tablo 7’de yer verilmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçek, geçerliği ve güvenirliği Güler ve arkadaşları (2019) tarafından sağlanmış 6 maddelik Utrecht İşe Bağlılık ölçeği olup, 3 alt boyutta; enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma olarak incelenmektedir. Bu araştırmada ise analizler sonucu enerjik olma ve adanma boyutlarının tek bir faktör altında toplandığı ve ölçekte yer alan tüm ifadelerin toplam 2 faktöre ayrıldığı görülmektedir. Faktör isimleri Güler ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında olduğu gibi adlandırılmıştır. Analizler sonucu ortaya çıkan faktörler sonucunda 4 ifadeden oluşan “Enerjik olma ve Adanma” faktörünün açıklanan varyans oranının %60,834 olduğu görülmektedir. 2 ifadeden oluşan “Kendini Kaptırma” faktörünün açıklanan varyans oranı %21,078 olarak saptanmıştır. Açıklanan toplam varyansın ise %81,903 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4. İşe Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans
Enerjik Olma ve Adanma			
İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	0,887	3,649	60,824
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	0,893		
İşime karşı istekli ve hevesliyim.	0,837		
İşim bana çalışma şevki verir.	0,837		
Kendini Kaptırma			
Çalışırken tamamen işime yoğunlaşır dalar giderim.	0,927	1,265	21,078
Çalışırken kendimi işime kaptırırm.	0,910		
AÇIKLANAN VARYANS	81,903		
KMO	,756		
BARTLETT TESTİ	P < 0,000		

3.3.3.3. İşin Anlamlılığı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

İşin anlamlılığı ölçeğine ilişkin faktör analizi bulgularına Tablo 8’de yer verilmektedir. Yapılan analiz sonucunda öncelikle “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri” ve “Bartlett” testlerinin değerleri incelenmiştir. Sonuçlar, (0,953; sig < 0,00)

faktör analizinin uygulanabilirliğini göstermektedir. 10 maddeden oluşan işin anlamlılığı ölçeğinin orijinalinde olduğu gibi 3 faktörlü bir yapıdan oluştuğu ve açıklanan toplam varyansın %69,521 olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlardan ilki olan “İşin Pozitif Anlamı” varyansın %47,991’ini, “İşten Anlam Yaratma” boyutu %11,443’ünü, “Çoğunluğun İyiliği” boyutu ise %10,087’sini açıklamaktadır.

Tablo 3.5. İşin Anlamlılığı Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükü	Öz Değer	Açıklanan Varyans
İşin Pozitif Anlamı			
Kariyerim benim için anlamlıdır.	0,721	4,799	47,991
İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığımı biliyorum.	0,790		
İşimi neyin anlamlı yaptığına dair fikrim var.	0,821		
İşimin tatmin edici bir amacı var.	0,728		
İşten Anlam Yaratma			
İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.	0,775	1,144	11,443
İşim kendimi daha iyi anlamama yardım eder.	0,705		
İşim çevremdeki dünyayı anlamlandırmama yardımcı olur.	0,865		
Çoğunluğun İyiliği			
İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.	0,773	1,009	10,087
İşimin dünyada olumlu bir fark yarattığımı biliyorum.	0,705		
Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.	0,726		
AÇIKLANAN VARYANS	69,521		
KMO	,868		
BARTLETT TESTİ	P < 0,000		

3.3.4. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin güvenirliliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha güvenirlilik analizi uygulanmıştır. Cronbach’s Alpha değeri; ölçekteki ifadelerin yapısını tanımlamak veya incelemek amacıyla kullanılmaktadır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018, s.19). İş becerikliliği ölçeğinin güvenirliliği $\alpha = 0,819$ olarak bulunmuştur. Buna ek olarak yapısal iş kaynaklarını artırma alt boyutunun $\alpha = 0,838$, engelleyici iş gerekliliklerini azaltma alt boyutunun güvenirliliği $\alpha = 0,686$, sosyal iş kaynaklarını artırma alt boyutunun güvenirliliği $\alpha = 0,766$, zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma alt boyutunun güvenirliliği ise $\alpha = 0,715$ olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle, İş Becerikliliği Ölçeği’nin

alt boyutlar da dahil olmak üzere güvenilir bir ölçme aracı olduğu kabul edilmiştir. Güvenilirlik Alfa katsayısına göre değerlendirme kriterleri aşağıdaki gibidir (Kalaycı, 2018, s.405);

- 0,00 __ < 0,40 arasında olan katsayıda ölçek güvenilir değildir.
- 0,40 __ < 0,60 arasında olan katsayıda ölçek düşük güvenilirliktedir.
- 0,60 __ < 0,80 arasında olan katsayıda ölçek oldukça güvenilirdir.
- 0,80 __ < 1,00 arasında olan katsayıda ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

İşe bağlılık ölçeği güvenilirlik analizinin sonucunda $\alpha=0,851$ olarak bulunmuştur. 2 alt boyuttan oluşan bu ölçeğin ilk boyutu olan enerjik olma ve adanma boyutu $\alpha=0,907$, kendini kaptırma boyutunun güvenilirliği ise $\alpha=0,871$ olarak bulunmuştur. İşin anlamlılığı ölçeğinin güvenilirliği $\alpha=0,856$ olarak bulunmuştur. Buna ilaveten işin pozitif anlamı alt boyutu güvenilirliği $\alpha=0,849$, işten anlam yaratma alt boyutunun güvenilirliği $\alpha=0,792$, çoğunluğun iyiliği alt boyutunun güvenilirliği ise $\alpha=0,663$ olarak bulunmuştur.

Tablo 3.6. İş Becerikliliği, İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach Alpha (Mevcut Araştırma)	Alt Boyutlar	Cronbach Alpha (Mevcut Araştırma)
İş Becerikliliği	,819	Yapısal İş Kaynaklarını Artırma (1,2,3,4)	,838
		Sosyal İş Kaynaklarını Artırma (12,13,14,15,16)	,766
		Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma (17,18,19,20,21)	,715
		Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma (6,7,8,9,10,11)	,686
İşe Bağlılık	,851	Enerjik Olma ve Adanma (1,2,3,4)	,907
		Kendini Kaptırma (5,6)	,871
İşin Anlamlılığı	,856	İşin Pozitif Anlamı (1,2,3,4)	,849
		İşten Anlam Yaratma (5,6,7)	,792
		Çoğunluğun İyiliği (8,9,10)	,663

3.3.5. Betimleyici Analizler

Bu bölümde araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait her bir boyuta ilişkin ortalamalar ve standart sapmalara yer verilmiştir. Sonuçlar tablo 10’da sunulmaktadır.

Tablo 3.7. Değişkenlere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Alt Boyutlar	Genel Ortalama	Standart Sapma
İş Becerikliliği	Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	4,6126	,44158
	Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	3,6512	,73379
	Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	3,7583	,59794
	Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	3,5397	,63989
İşe Bağlılık	Enerjik Olma ve Adanma	4,4277	,52917
	Kendini Kaptırma	4,2314	,79297
İşin Anlamlılığı	İşin Pozitif Anlamı	4,4421	,49923
	İşten Anlam Yaratma	4,4545	,53378
	Çoğunluğun İyiliği	4,2452	,64526

Tablo 3.6 incelendiğinde profesyonel turist rehberlerinin iş becerikliliği ile ilgili algı düzeylerine boyut bazında bakıldığında, yapısal iş kaynaklarını artırma (4,61), sosyal iş kaynaklarını artırma (3,65), zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma (3,75) ve engelleyici iş gerekliliklerini azaltma (3,53) düzeyleri ortalamanın üzerinde seyretmektedir. Bu durumda turist rehberlerinin işlerinde proaktif davranıp beceri gösterdikleri söylenebilir. Turist rehberlerinin işe bağlılık düzeylerine boyut bazında bakıldığında enerjik olma ve adanma (4,42) ve kendini kaptırma (4,23) düzeylerinin ortalamanın çok üstünde olduğu görülmektedir. Bu nedenle turist rehberlerinin işe bağlılık düzeylerinin oldukça yeterli olduğu söylenebilir. Turist rehberlerinin işlerine verdikleri anlam düzeylerine bakıldığında boyutlar bazında işin pozitif anlamı (4,44), işten anlam yaratma (4,45) ve çoğunluğun iyiliği (4,24) ortalamanın oldukça üstünde yer almaktadır. Burdan yola çıkarak turist rehberlerinin işlerine anlam verdikleri savunulabilir.

3.3.6. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasında kullanılmakta olan bir analiz türüdür. Bu analiz ile değişkenler arasında bir ilişkinin

olup olmadığı belirlenebilmektedir. Bir ilişki olması durumunda, ilişkinin gücünü ve yönünü belirleyen analiz olarak kullanılmaktadır (İslamoğlu ve Alınacak, 2014, s. 347).

Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1.00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında net aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada şu sınırlar kullanılabilir. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması, yüksek; 0.30-0.70 arasında olması, orta; 0.30-0.00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2020, s. 32).

Turist rehberlerinin iş becerikliliği, işe bağlılığı ve işin anlamlılığına yönelik algıları ile bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi bulgularına Tablo 11’de yer verilmektedir.

Tablo 3.8. Değişkenlere ait Pearson Katsayıları (Korelasyon tablosu)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
İş Becerikliliği	1											
İş Yapısal Kaynakları	456**	1										
İş Sosyal Kaynakları	715**	126	1									
Zorlayıcı İş Gereklilikle	742**	200**	290**	1								
Engelleyici İş	772**	300**	374**	420**	1							

İşe Bağlılık	430**	383**	262**	232**	376**	1						
Enerjik Olma ve	385**	433**	220**	206**	308**	888*	1					
Kendini Kaptırma	334**	179**	224**	184**	333**	789*	418**	1				
İşin Anlamlılığı	413**	396**	288**	229**	299**	559*	585**	324**	1			
İşin Pozitif Anlamı (10)	379**	405**	255**	201**	273**	559*	571**	341**	851**	1		
İşten Anlam Yaratma	379**	344**	284**	194**	281**	454*	500**	229**	812**	595**	1	
Çoğunluğu	265**	228**	178**	170**	188**	362*	370**	220**	799**	476**	465**	1

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

Tablo 3.8’de verilen bulgulara göre, iş becerikliliği ile işe bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş becerikliliğinin alt boyutlarından yapısal iş kaynaklarını artırma ile işe bağlılığın alt boyutlarından enerjik olma ve adanma arasında orta düzey ve pozitif; yapısal iş kaynaklarını artırma ile işe bağlılığın alt boyutlarından kendini kaptırma arasında düşük düzey ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş becerikliliğinin ikinci alt boyutu olan sosyal iş kaynaklarını artırma ile enerjik olma ve adanma arasında düşük düzey ve pozitif; sosyal iş kaynaklarını artırma ile kendini kaptırma arasında yine düşük düzey ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş becerikliliğinin üçüncü alt boyutu zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ile enerjik olma ve adanma arasında ise düşük düzey ve pozitif; zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ve kendini kaptırma arasında düşük düzey ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş becerikliliğinin dördüncü alt boyutu olan engelleyici iş

gerekliliklerini azaltma ile enerjik olma ve adanma arasında orta düzey ve pozitif; engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ile kendini kaptırma arasında yine orta düzey ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, araştırmaya konu olan bir diğer değişken işin anlamlılığı ve işe bağlılık arasındaki ilişki orta düzeyde ve pozitif olarak bulunmuştur. İşin anlamlılığının ilk boyutu olan işin pozitif anlamı işe bağlılığın enerjik olma ve adanma boyutu ile orta düzey ve pozitif; kendini kaptırma boyutu ile de aynı şekilde orta düzey ve pozitif ilişkilidir. İşin anlamlılığının ikinci boyutu işten anlam yaratma ve enerjik olma ve adanma ile orta düzey ve pozitif ilişkiliyken; kendini kaptırma ile düşük düzey ve pozitif ilişkili bulunmuştur. İşin anlamlılığının üçüncü boyutu olan çoğunluğun iyiliği ile enerjik olma ve adanma arasında orta düzey ve pozitif; kendine kaptırma arasında ise düşük düzey ve pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Son olarak işin anlamlılığı ve iş becerikliliği ilişkisi incelendiğinde orta düzey ve pozitif bir ilişki gözlenmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde, işin pozitif anlamı ile yapısal iş kaynaklarını artırma orta düzey ve pozitif, sosyal iş kaynaklarını artırma düşük düzey ve pozitif, zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma düşük düzey ve pozitif, engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ise düşük düzey ve pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. İşin anlamlılığına ait ikinci boyut işten anlam yaratma ile yapısal iş kaynaklarını artırma orta düzey ve pozitif olarak ilişkiliyken; aynı boyut ile sosyal iş kaynaklarını artırma, zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ve engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutları düşük düzey ve pozitif bir ilişkide bulunmuştur. İşin anlamlılığının son boyutu olan çoğunluğun iyiliği ve iş becerikliliğine ait tüm alt boyutlar ise düşük düzey ve pozitif olarak ilişkilendirilmiştir.

3.3.7. Regresyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu regresyon analizi bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisini incelemek amacıyla yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu açıklama doğrultusunda 4 boyuttan oluşan işe bağlılık ve 3 boyuttan oluşan işin anlamlılığı değişkeninin yapılan analizler sonucunda 2 boyuta indirgenen işe bağlılık üzerindeki etkisini inceleme amacıyla regresyon analizi tercih

edilmiştir. Son olarak iş becerikliliğinin işin anlamlılığına olan etkisi incelenecektir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin tablolaştırılmış hali aşağıda paylaşılmaktadır.

Tablo 3.9. İş Becerikliliği Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Enerjik Olma ve Adanma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	B	t	P	Tol.	VIF
1 Sabit	1,551	,350	-	4,436	,000	-	-
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	,443	,072	,370	6,189	,000	,903	1,107
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	,079	,045	,110	1,776	,077	,839	1,192
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	,037	,056	,042	,657	,512	,797	1,254
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	,114	,056	,138	2,049	,042	,713	1,402
Bağımlı Değişken: Enerjik Olma ve Adanma, R = .485, R ² = .236, Düzeltilmiş R ² = .223, F = 18.252, p = .000, Durbin-Watson = 1.876							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analiz sonrasında, modelin anlamlı (F=18.252, p=.000) olduğu görülmektedir. Değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık probleminin tespiti için VIF ve Tolerance değerlerine bakılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Tolerance değerlerinin 0.2'den büyük, VIF değerlerinin ise 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla değişkenler arası çoklu bağlantı sorunu bulunmamaktadır. Durbin-Watson katsayısının 1.876 olduğu görülmektedir. Bu değer 0-4 arasında olması beklenmektedir. Bu doğrultuda bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Tablo 12 incelendiğinde, işe bağlılığın ilk boyutu olan enerjik olma ve adanmanın %22'sinin (Düzeltilmiş R²=.223) iş becerikliliği boyutları tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun, enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu ($\beta=.370$, p=.000) tespit edilmiştir. Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutunun da enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu ($\beta=.138$, p=.042) görülmektedir. Ancak yapılan regresyon analizi sonucunda sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunun ($\beta=.110$,

$p=.077$) ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun ($\beta=.042$, $p=.512$) enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Buna göre; H1a ve H1g hipotezleri kabul edilirken, H1c ve H1e hipotezleri kabul edilmemiştir.

İş becerikliliği boyutlarının işe bağlılığın ikinci alt boyutu olan kendini kaptırma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları ise Tablo 3.10’da gösterilmektedir.

Tablo 3.10. İş Becerikliliği Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Kendini Kaptırma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P	Tol.	VIF
1 Sabit	1,853	,559	-	3,313	,001	-	-
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	,148	,115	,083	1,294	,197	,903	1,107
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	,119	,072	,110	1,668	,097	,839	1,192
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	,038	,090	,029	,422	,674	,797	1,254
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	,316	,089	,255	3,549	,000	,713	1,402
Bağımlı Değişken: Kendini Kaptırma, $R = .360$, $R^2 = .129$, Düzeltilmiş $R^2 = .115$, $F = 8.810$, $p = .000$, Durbin-Watson = 1.920							

Analiz sonucunda, modelin anlamlı ($F=8.810$, $p=.000$) olduğu ve kendin kaptırma boyutunun %11’inin (Düzeltilmiş $R^2=.115$) iş becerikliliği boyutları tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Tablo 13 incelendiğinde, yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun ($\beta=.083$, $p=.197$), sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunun ($\beta=.110$, $p=.097$) ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun ($\beta=.029$, $p=.674$) kendini kaptırma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutunun kendini kaptırma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=.255$, $p=.000$). Buna göre; H1h hipotezi kabul edilirken, H1b, H1d ve H1f hipotezleri kabul edilmemiştir.

Tablo 3.11. İşin Anlamlılığı Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Enerjik Olma ve Adanma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P	Tol.	VIF
1 Sabit	1,280	,269	-	4,756	,000	-	-
İşin Pozitif Anlamı	,425	,071	,401	6,012	,000	,596	1,679
İşten Anlam Yaratma	,225	,066	,227	3,432	,001	,603	1,657
Çoğunluğun İyiliği	,060	,050	,074	1,218	,224	,722	1,384
Bağımlı Değişken: Enerjik Olma ve Adanma, R = .608, R ² = .370, Düzeltilmiş R ² = .362, F = 46.574, p = .000, Durbin-Watson = 1.996							

Regresyon analizi sonucunda, modelin anlamlı (F=46.574, p=.000) olduğu ve enerjik olma ve adanmanın %36'sının (Düzeltilmiş R²=.362) işin anlamlılığı boyutlarıyla açıklandığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, işin pozitif anlamı boyutunun ($\beta=.401$, p=.000) ve işten anlam yaratma boyutunun ($\beta=.227$, p=.001) enerjik olma ve adanmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ancak çoğunluğun iyiliği boyutunun ($\beta=.074$, p=.224) enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Buna göre; H2a ve H2c hipotezleri kabul edilirken, H2e hipotezi kabul edilmemiştir.

İşin anlamlılığı boyutlarının kendini kaptırma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları ise Tablo 3.12'te gösterilmektedir.

Tablo 3.12. İşin Anlamlılığı Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Kendini Kaptırma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P	Tol.	VIF
1 Sabit	1,647	,476	-	3,457	,001	-	-
İşin Pozitif Anlamı	,468	,125	,295	3,740	,000	,596	1,679
İşten Anlam Yaratma	,032	,116	,022	,276	,782	,603	1,657
Çoğunluğun İyiliği	,086	,088	,070	,973	,331	,722	1,384
Bağımlı Değişken: Kendini Kaptırma, R = .347, R ² = .121, Düzeltilmiş R ² = .109, F = 10.876, p = .000, Durbin-Watson = 1.913							

Analiz sonucunda, modelin anlamlı ($F=10.876$, $p=.000$) olduğu ve kendini kaptırma boyutunun yaklaşık %11'inin (Düzeltilmiş $R^2=.109$) işin anlamlılığı boyutlarıyla açıklandığı tespit edilmiştir. Tablo 15'e bakıldığında, işin pozitif anlamı boyutu ($\beta=.295$, $p=.000$) kendini kaptırma boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilerken; işten anlam yaratma ($\beta=.022$, $p=.782$) ve çoğunluğun iyiliği ($\beta=.070$, $p=.331$) boyutlarının kendini kaptırma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Buna göre; H2b hipotezi kabul edilirken, H2d ve H2f hipotezleri kabul edilmemiştir.

3.3.8. Aracı Etki Analizi

Aracılık; iki değişken arasındaki ilişkinin nasıl bir aracı etki ile oluştuğunun ortaya çıkarılması ile ilgilidir. Aracılık etki analizi, bağımsız değişken olan X'in bağımlı değişken olan Y üzerindeki etkisine aracılık eden bağlantıya ilişkin araştırma hipotezlerinin kanıtlanmasını mümkün kılmaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2018).

Aracılık rolü analizlerinde; Baron ve Kenny(1986)'nin modeline göre bağımlı ve bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olması bir önkoşuldur. Fakat Hayes (2013) tarafından geliştirilen aracılık analizi modellerinde bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında doğrudan anlamlı bir ilişki bulunması bir zorunluluk olmayıp değişkenler arasındaki dolaylı etkiye bakılarak bu değer üzerinden yorum yapılabileceği ifade edilmektedir.

Bu araştırmada iş becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişkide işin anlamlılığının aracı etkisi Andrew Hayes tarafından geliştirilmiş olan SPSS alt yapısı kullanılarak alıştırılan PROCESS makrosu (Model 4) kullanılarak test edilmiştir. Analizlerde dolaylı etkilerin anlamlılıkları ise %95 güven aralığında bootstraping yöntemi ile 5000 yeniden örnekleme kullanılarak değerlendirilmiştir. Kurulan modellerde değişkenler arasındaki etkiler a, b ve c yolu olarak ve bağımsız değişken (X), bağımlı değişken (Y) ve aracı değişken (M) olarak kodlanmıştır.

PROCESS 3.4.1. kullanılarak öncelikle a yoluna ait ilişkiler incelenerek iş becerikliliğinin işin anlamlılığı üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan sonuçlar Tablo 3.13’da verilmiştir.

Tablo 3.13. İş Becerikliliğinin İşin Anlamlılığı zerindeki Etkisi

Model	4					
Y (bağımlı)	İşe Bağlılık					
X (bağımsız)	İş Becerikliliği					
M (aracı)	İşin Anlamlılığı					
Örneklem Büyüklüğü	242					
Bağımlı Değişken: İşin anlamlılığı						
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
.41	.17	.17	49.36	1.00	240.00	.00
Model						
	Katsayılar	Se	T	P	LLCI	ULCI
Sabit	2.69	.24	11.16	.00	2.22	3.17
İş Becerikliliği	.43	.06	7.02	.00	.31	.56
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İş Becerikliliği	.41					

Analize dahil edilen değişkenlerin isimleri (Y: İşe Bağlılık, X: İş Becerikliliği, M: İşin Anlamlılığı) ve örneklem büyüklüğü 242 olarak görülmektedir. Sonraki satırda ise bağımsız değişken olan iş becerikliliğinin (X), aracı değişken olan işin anlamlılığına (M) etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları (a yolu) yer almaktadır. Buna göre iş becerikliliğinin işin anlamlılığını anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Tabloda standardize olmayan β değeri $\beta = .43$, %95 CI [.31; .56], $t=7.02$ ona karşılık gelen p değeri $.00 < .01$. β (standardize olmayan β) değerinin anlamlı olduğu, hem tabloda yer alan p değerinin .01’ den küçük olmasından, hem de güven aralığına (confidential interval) ait değerlerin 0 (sıfır) değerini kapsamamasından anlaşılmaktadır (Gürbüz, 2019). Ayrıca iş becerikliliği, işin anlamlılığındaki değişimin yaklaşık %17’sini ($R^2 = .17$) açıklamaktadır.

İkinci olarak b ve c’ yolları modele dahil edilerek analizler gerçekleştirilmiş ve iş becerikliliğinin işin anlamlılığı aracılığıyla işe bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.14’de verilmiştir.

Tablo 3.14. İş becerikliliği ve İşin Anlamlılığının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri

Bağımlı Değişken	İşe Bağlılık					
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
.60	.36	.17	67.32	2.00	239.00	.00
Model						
	Katsayılar	Se	T	P	LLCI	ULCI
Sabit	.92	.30	3.05	.00	.32	1.51
İş Becerikliliği	.29	.06	4.21	.00	.15	.42
İşin Anlamlılığı	.52	.06	8.10	.00	.40	.65
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İş Becerikliliği	.23					
İşin Anlamlılığı	.46					

Tablo 17’de aracı değişken olan işin anlamlılığı (M) (b yolu) ile iş becerikliliği değişkeninin (X) (c’ yolu), bağımlı değişken olan işe bağlılık üzerindeki birlikte

etkileri görülmektedir. Buna göre işin anlamlılığının, işe bağlılığı anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir ($\beta=.52$, %95 CI [.40; .65], $t=8.10$, $p=.00<.01$). Ayrıca iş becerikliliğinin de aynı şekilde işe bağlılık üzerinde anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir etkisi görülmüştür ($\beta=.29$, %95 CI [.15; .42], $t=4.21$, $p=.00<.01$). İş becerikliliği ve işin anlamlılığı, işe bağlılıktaki değişimin yaklaşık %36'sını ($R^2=.36$) açıklamaktadır.

Tablo 3.15. İş becerikliliğinin İşe Bağlılık Üzerindeki Toplam Etkisi

Toplam Etki Modeli						
Bağımlı Değişken	İşe Bağlılık					
Model Özeti						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	P
.42	.18	.22	54.30	1.00	240.00	.00
Model						
	Katsayılar	Se	T	P	LLCI	ULCI
Sabit	2.34	.27	8.53	.00	1.80	2.88
İş Becerikliliği	.52	.07	7.36	.00	.38	.66
Standardize Katsayılar						
	Katsayılar					
İş Becerikliliği	.42					

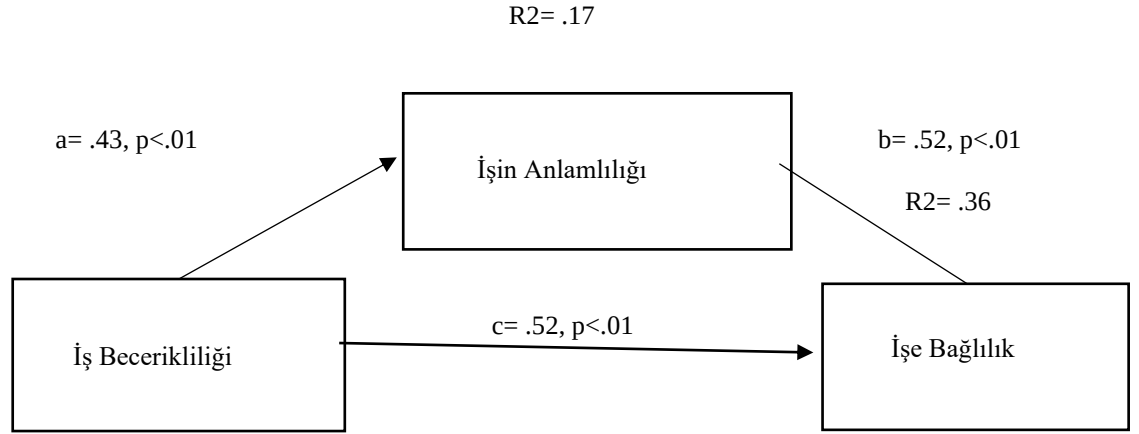
Tablo 3.15’de aracı değişken olan işin anlamlılığının (M) olmadığı bir modelde, iş becerikliliğinin (X) işe bağlılık (Y) üzerindeki etkisi (c yolu) yani toplam etki görülmektedir. Buna göre işin anlamlılığının olmadığı durumda, iş becerikliliğinin işe bağlılığı pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta=.52$, %95 CI [.38; .66], $t=7.36$, $p=.00<.01$).

Tablo 3.16. İş Becerikliliğinin İşe Bağlılık Üzerindeki Toplam, Doğrudan ve Dolaylı (Aracı) Etkileri

İş Becerikliliğinin İşe Bağlılık Üzerindeki Toplam Etkisi						
Etki	S	T	P	LLCI	ULCI	c_cs
.52	.07	7.36	.00	.38	.66	.42
İş Becerikliliğinin İşe Bağlılık Üzerindeki Doğrudan Etkisi						
Etki	S	T	P	LLCI	ULCI	c_cs
.29	.06	4.21	.00	.15	.42	.23
İş Becerikliliğinin İşe Bağlılık Üzerindeki Dolaylı (Aracı) Etkisi						
	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
İşin Anlamlılığı	.23	.04	.15	.33		
İş Becerikliliğinin İşe Bağlılık Üzerindeki Tam Standardize Dolaylı Etkisi						
	Etki	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
İşin Anlamlılığı	.19	.03	.12	.26		

İş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla işin anlamlılığının iş becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($\beta=.23$, %95 BCA CI [.15; .33]. Aracılık analizine dair bulgular incelendiğinde işin anlamlılığı aracı değişken olarak modele dahil edildiğinde iş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki anlamlı etkisi devam etmiş ancak etkinin derecesi azalmıştır. Sonuç işin anlamlılığının iş becerikliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracı rol oynadığını gösterir. Burdan yola çıkarak H3 hipotezi (İş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı etkisi bulunmaktadır) kabul edilmiştir.

PROCESS yöntemi ile aracılık etkisi tespit edilirken dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli husus ise etki büyüklükleridir. Etki büyüklükleri yorumlanırken; $K^2=.01$ ' e yakın ise düşük etki, $K^2=.09$ 'a yakın ise orta etki, $K^2=.25$ 'e yakın ise yüksek etki şeklinde yorumlanmaktadır. Bulgular incelendiğinde, tam standardize etki büyüklüğünün .19 olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre iş becerikliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkide işin anlamlılığının yüksek aracılık etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.



Doğrudan Etki (c') = .29

Dolaylı Etki = .23, %95 CI [.15; .33].

Şekil 3.2. İş Becerikliliği ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide İşin Anlamlılığının Aracı Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 3.17. Hipotez Sonuçları

HİPOTEZ		SONUÇ
H1a	Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edildi
H1b	Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H1c	Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H1d	Sosyal iş kaynakları boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H1e	Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H1f	Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H1g	Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edildi
H1h	Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edildi
H2a	İşin pozitif anlamı boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edildi
H2b	İşin pozitif anlamı boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edildi
H2c	İşten anlam yaratma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edildi
H2d	İşten anlam yaratma boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H2e	Çoğunluğun iyiliği boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H2f	Çoğunluğun iyiliği boyutu, kendini kaptırma boyutunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul edilmedi
H3	İş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı etkisi bulunmaktadır.	Kabul edildi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de eylemli olarak mesleğini icra eden profesyonel turist rehberlerini baz alarak hazırlanan bu araştırmada, iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı değişkenleri arasındaki ilişki irdelenmiş; ayrıca iş becerikliliği ve işin anlamlılığının işe bağlılık üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda, iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı ile ilgili alanyazından yola çıkarak, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan turist rehberlerinin, araştırmanın amacına yönelik hazırlanmış olan anket formuna verdikleri yanıtlar neticesinde veriler elde edilmiştir. İlgili verilere uygulanan analizler sonucunda ortaya çıkan bulgular ile bazı sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Öncelikle çalışmada incelenen verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı kontrol edilmiş ve gerekli sayıda uç denek çıkartıldıktan sonra verilerin normal dağılım gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra ölçeklere güvenirlik ve geçerlik analizleri uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenirliğinin belirlenmesi için cronbach alfa katsayısı ölçüt olarak alınmıştır. Analiz sonucunda ölçeklerin güvenilir ve geçerli oldukları tespit edilmiştir. Ölçeklerin faktör yapılarını tespit etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; yarısından fazlasının erkek olduğu ve çoğunluğun 35-39 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Medeni duruma bakıldığında çoğunluk bekar; eğitim durumunda ise çoğunluk lisans mezunudur. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin büyük bir kısmı ülkesel kokartlı olup serbest bir şekilde çalışmaktadır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların bir yılda turda oldukları ortalama gün sayısı 145, meslekteki tecrübelerinin ortalaması ise 9 yıldır.

Araştırmaya katılan turist rehberlerinin iş becerikliliğine yönelik betimleyici istatistiklerin sonuçları incelendiğinde katılımcıların iş becerikliliği düzeylerinin

ortalamanın üzerinde olduğu gör÷lmüştür. Bu sonuç, iş becerikliliği davranışını ölçmek için otel çalışanları üzerinde yapılan başka çalışmaların (Cheng ve Yi, 2018; Chen vd., 2014) sonuçları ile de örtüşmektedir. Bu sonuçlar dikkate alındığında turizm sektöründe çalışanların yüksek düzeyde iş becerikliliği sergiledikleri ifade edilebilir. Turist rehberleri işlerini, seyahat acentesi tarafından düzenlenen tur programına ve içeriğine göre yürütürler. Ancak yolculuk sırasında turistlerin farklı ihtiyaçları ve çeşitli acil durumlarla karşı karşıya kalan turist rehberlerinin iş tutumlarını, içeriklerini ve sınırlarını kendilerinin belirlemesi gerekmektedir. Bu durum iş becerikliliğinin önemini göstermektedir (Yen vd., 2018). İşlerinde özerk olabilen turist rehberleri, sorunlara daha hızlı çözümler üretir ve kriz durumlarını daha kolay yönetebilir. Böyle bir durum hem işletme açısından hem de turist açısından memnuniyetle sonuçlanabilir.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların işe bağlılıkları yüksek düzeydedir. Bu durum Tsaur ve arkadaşlarının (2019) turizm ve konaklama işletmelerinde çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek için yapmış oldukları araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. İşlerine bağlılık gösteren çalışanlar, işletme için uzun vadeli çalışma potansiyeli olan, güvenilir ve işlerini severek yaptıkları için müşteri memnuniyeti odaklı kimselerdir. Turist rehberliği mesleği fiziksel, psikolojik veya ekonomik birtakım zorluklarına rağmen farklı kültürlerden insanlarla tanışmak, bilgi aktarmak, çevreyi tanıtmak, gezerken para kazanmak gibi birçok olumlu yönü de içinde barındırmaktadır. İşin olumlu taraflarına odaklanarak devam etmek özellikle severek yapılan bir iş için süreklilik sağlayabilmektedir. Bu durumda işten ayrılıp sektör değiştirmek yerine, zorluklara rağmen devam etmek işe olan bağlılıktan kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların işin anlamlılığına ilişkin algılama düzeyleri ise oldukça yüksektir. Bu sonuç Al-Hawari ve arkadaşlarının (2021) otel çalışanlarıyla ilgili yapmış oldukları araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Günümüzde birçok insan kendini, istemediği halde ihtiyaçlarını karşılayıp evini geçindirebilmek için işe gitmek zorunda hisseder. Böyle bir durum mutsuzluk, hastalık ya da depresyona sebebiyet verebilir. Yaptığımız iş hayatımızın önemli bir kısmını kapsar ve para kazanmak bir yana, yapılan işin bir anlamı ve amacı olması çalışan için bir motivasyon kaynağıdır. İşin anlamlı hale getiren durum kişiye göre farklılık gösterse de, genel olarak işi severek

yapmamızı sağlayan önemli bir amaca hizmet ettiğimizi düşünmemiz ve işin pozitif yanlarıdır. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin işin anlamlılığına yönelik algılama düzeylerinin yüksek olmasının sebepleri arasında turist rehberliğinin saygın bir meslek olması ve turist rehberlerinin ülkenin tanıtıcı yüzü olması, çalışma saatlerinin esnek olması, işverenin fiziksel olarak çalışma ortamında bulunmaması, ofisin bunaltıcı olabilecek kapalı ortamı yerine farklı yerlerin havasını soluyabilmek, rehberlik hizmeti satın alan turistlerin tatilde olmasından dolayı çoğunun sorunlarını ve sorumluluklarını evde bırakmış mutlu insanlar olması ve kurulan iyi ilişkiler sayılabilmektedir.

Araştırma kapsamında iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuç olarak; iş becerikliliği bağımsız değişkeni işe bağlılık bağımlı değişkeni arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum Pakistan'daki turist rehberlerinin iş becerikliliği, işe bağlılığı, lider-üye değişimi ve kişi-çevre uyumu arasındaki karşılıklı ilişkiyi inceleyen Yasmeen (2021) ve iş becerikliliği davranışının işe bağlanmaya etkisini inceleyen Demirci'nin (2023) bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Bununla birlikte işin anlamlılığı bağımsız değişkeninin işe bağlılık ile arasında yine pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durum otel çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada işin anlamlılığı, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine ilişkin bir model geliştiren Karinadewi ve Martdianty'nin (2020) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

İş becerikliliği davranışının ve işin anlamlılığının işe olan bağlılığa etkisini belirleyebilmek amacıyla bu değişkenlerin alt boyutlarına çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. 4 boyuttan oluşan iş becerikliliğinin faktör analizi sonrasında 2 boyuta indirgenen işe bağlılığa etkisini incelemek için öncelikle bu 4 boyutla birlikte işe bağlılığın ilk boyutu olan enerjik olma ve adanma boyutuna analiz uygulanmış ve model anlamlı bulunmuştur. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun ve engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutunun enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ancak yapılan regresyon analizi sonucunda sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunun ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görölmektedir. İşe bağlılığın ikinci alt boyutu olan kendini kaptırma üzerinde yapılan

analiz sonrasında model anlamlı bulunmuştur. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun, sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunun ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun kendini kaptırma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutunun kendini kaptırma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. De Beer ve arkadaşları (2016) Güney Afrika'nın madencilik ve imalat endüstrilerindeki kuruluşlardan elde ettikleri verilerde iş becerikliliği, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Regresyon sonuçları, zorlayıcı iş gereklilikleriyle artan yapısal iş kaynaklarının ve artan sosyal iş kaynaklarının, her iki grupta da işe bağlılığın anlamlı yordayıcıları olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ancak engelleyici iş gerekliliklerinin azaltılması boyutunun işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Bu araştırmanın aksine turist rehberlerinin engelleyici iş gerekliliklerinin azaltılması boyutu işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemiştir. Turist rehberleri yoğun geçen tur programlarında, karşılaştığı sorunlara hızlı çözümler üretmesi gerektiğinden, zamanla işlerine engel olabilecek durumlara karşı daha profesyonel yaklaşım sergileyebilirler. Bu durum herhangi bir tükenmişliğe ya da olumsuzluğa sebep olmaksızın zorluklarla başedebildikleri için onları motive edebilir ve işe olan bağlılıklarını artırabilir.

İşin anlamlılığı değişkeninin işe olan bağlılığa etkisini görmek amacıyla öncelikle işin anlamlılığına ait 3 boyut ile enerjik olma ve adanma boyutu analiz edilmiş ve model anlamlı bulunmuştur. Analiz sonucunda işin pozitif anlamı boyutunun ve işten anlam yaratma boyutunun enerjik olma ve adanmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ancak çoğunluğun iyiliği boyutunun enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İşin anlamlılığı boyutlarının kendini kaptırma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonucunda ise model anlamlı bulunmuştur. Analiz sonucuna göre, işin pozitif anlamı boyutu kendini kaptırma boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilerken; işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği boyutlarının kendini kaptırma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Sutrisno ve Parahyanti (2018) Endonezya'nın Y kuşağı çalışanlarının işin anlamlılığı ve işe bağlılık düzeylerini incelemiş ve işin anlamlılığının tüm boyutlarının işe bağlılık üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisini ortaya koymuşlardır. İnsanların anlam algıları farklı meslek gruplarına hatta farklı

kişilere göre değişiklik gösterebilmektedir. Dolayısıyla bağlılık dereceleri de aynı doğrultuda değişebilir. Bu da analizlerin farklı sonuçlar vermesine sebep olabilmektedir.

Son olarak iş becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişkide işin anlamlılığının aracı etkisini belirleyebilmek amacıyla PROCESS yöntemiyle aracı değişken analizi uygulanmıştır. Sonuçlar işin anlamlılığının iş becerikliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracı rol oynadığını göstermiştir. Bu durum aynı değişkenleri ele alan Dan ve arkadaşları (2020) ve Letona-Ibañez ve arkadaşlarının (2021) çalışmalarının sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Bu çalışmaların bulguları da insanların işlerinde veya iş rollerinde yaptıkları değişikliklerin (görevlerini değiştirmenin, sosyal ilişkilerini seçmenin veya becerilerini uygulamaya koymanın) daha yüksek düzeyde bağlılık sağlaması için insanların işlerini anlamlı bir iş olarak algılayabilmelerinin önemli olduğunu doğrulamaktadır.

Sonuçlar, turist rehberlerinin iş becerikliliği ve işin anlamlılığı yoluyla işe bağlılıklarını artırabileceğini göstermektedir. Turist rehberleri iş becerikliliği yoluyla elde edilen yapısal iş kaynaklarıyla yeteneklerini geliştirebilir ve bunun sonucunda hizmet kalitesini artırarak müşteri memnuniyetini en üst düzeye taşıyabilir. Tur esnasında turistler dahil tur otobüsü şoförleri ve yerel tedarikçiler gibi farklı turizm paydaşlarıyla iletişim halinde olan turist rehberleri sosyal iş kaynaklarını kullanarak iş becerikliliği davranışı sergilerler. Artan zorlu iş talepleri karşısında mesleki sorumluluklarını geliştirebilir, olası problemlere önceden müdahale ederek proaktif davranış sergileyebilir ya da çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirebilir. Zorlayıcı durumlar stresli gibi görünse de görev tamamlandığında psikolojik bir rahatlama, başarı ve gurur duygusunu beraberinde getirebilir. Yeterince özerklik tanındığında ise sorun ve stres yaratabilecek durumlardan kaçınarak ya da bu durumların üzerine gidip çözüm üreterek engelleyici iş taleplerini azaltabilirler.

İş, her ne kadar maddi gelir kaynağı olarak görülse de insanın anlam arayışı burda da etkisini göstererek kimi zaman maddi kazancın önüne dahi geçebilmektedir. Bu durum turist rehberleri dahil günümüz çalışanlarının büyük bir kısmında kendini göstermektedir. İşte aranılan anlam öznel olmakla birlikte yokluğu mutsuzluğa ya da

işten ayrılmaya sebep olabilir. Bu nedenle işin anlamlılığı, turist rehberlerinin işe bağlılıklarını arttıracak içsel bir motivasyon kaynağıdır.

İş becerikliliği, pasif davranışlardan ziyade turist rehberlerinin ilgilerinden ve yeteneklerinden yararlanır. Bu anlamda turist rehberlerinin boş zamanlarını bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik etkinliklerle değerlendirmeleri gerekmektedir. Özellikle bağlı bulunan turist rehberleri odalarının ve odaların işbirliği yapabileceği üniversitelerin ilgili bölümlerinin sunacağı eğitim ve geliştirme programları yeni beceriler edinme fırsatları sunarak turist rehberlerinin hizmet yeteneklerini önemli ölçüde geliştirebilir. Acente sahipleri ise rahat ve esnek bir yönetim ortamı oluşturarak turist rehberlerinin performanslarını ve turist memnuniyetini artırmak için onları özerklik kullanmaya teşvik etmelidir. Son olarak işin anlamlılığı, turist rehberlerinin işe bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Yöneticiler turist rehberlerinin iş anlamlarını ve iş değerlerini şekillendirerek işe bağlılıklarını artırabilirler. Günlük iş hayatlarında yaptıkları işin gerçek anlamını keşfederek tatmin duygusu yaşayan çalışanlar, görevlerini ihmal etmek yerine, kendilerine verilen işin bütün gerekliliklerini yerine getirmeye çalışırlar. Bu da yöneticiler için sadık ve güvenilir çalışan anlamına gelmektedir. Ayrıca yöneticiler, çalışanların kendileri için daha anlamlı görevler yaratmanın bir yolu olarak, onlara iş becerikliliği davranışı sergileyebilecekleri ortam sağlayabilir ve onları kendi görevlerini daha aktif bir şekilde gerçekleştirmeleri için teşvik edebilir.

Bundan sonraki çalışmalar için örneklem büyüklüğünün genişletilmesi, odak grup görüşmesi gibi nitel yöntemler kullanılarak ortaya çıkacak sonuçların farklı açılardan incelenmesi, aynı değişkenlerin turizm sektörünün diğer çalışanları üzerinde araştırılması tavsiye edilebilir. Ayrıca iş becerikliliği süreklilik gösteren bir gelişim sürecidir; ancak bu çalışmada kesitsel veriler kullanılmıştır. Gelecekteki çalışmalar, dinamik süreçleri yakalayan boylamsal çalışmalar gerçekleştirebilir.

KAYNAKÇA

- Abiew, D., Abuhay, T., Haile, S. (2020). An investigation of the professional competencies of tour guides in major tourist destinations of amhara national regional state of Ethiopia. *International Journal of Development in Social Sciences and Humanities*, 9(1), 100-109.
- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., Sarıçam, H. (2013). Turkish Version of the and Meaning Inventory (WAMI):Validity and Reliability Study, *Journal of European Education*, 3 (2), 11-16.
- Akın, A., Sarıçam, H., Kaya, Ç., Demir, T. (2014). Turkish Version of Job Crafting Scale (JCS): The Validity and Reliability Study. *The International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 10-15.
- Akkul, A. (2022). Kültürel Değerlerin Aktarılmasında ve Tanıtılmasında Turist Rehberlerin Rollerini. *Tourism Economics, Management and Policy Research (TEMAPOR)*, 2(2), 52-65.
- Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990s: Toward a critical radical humanism?. *Academy of management review*, 17(3), 407-431.
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, 310, 127598.
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. In *Advances in positive organizational psychology* (pp. 237-260). Emerald Group Publishing Limited.
- Albrecht, S. L., & Su, M. J. (2012). Job resources and employee engagement in a Chinese context: the mediating role of job meaningfulness, felt obligation and positive mood. *International Journal of Business and Emerging Markets*, 4(4), 277-292.

- Alfes, K., Shantz, A.D., Truss, C. and Soane, E.C. (2013), “*The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behavior: a moderated mediation model*”, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24 No. 2, pp. 330-351.
- Allan, B. A. (2015). Balance among character strengths and meaning in life. *Journal of Happiness Studies*, 16, 1247-1261.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528.
- Allan, B. A., Douglass, R. P., Duffy, R. D., & McCarty, R. J. (2016). Meaningful work as a moderator of the relation between work stress and meaning in life. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 429-440.
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Task significance and performance: Meaningfulness as a mediator. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 172–182. doi:10.1177/1069072716680047
- Alrawadieh, D. D., & Dinçer, M. (2021). Emotional labor, quality of work life, and life satisfaction of tour guides: The mediating role of burnout. *Journal of Tourism Leisure and Hospitality*, 3(2), 118-128.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-SPSS uygulamalı (7. baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193.
- Arnold, K. A., & Walsh, M. M. (2015). Customer incivility and employee well-being: Testing the moderating effects of meaning, perspective taking and transformational leadership. *Work & Stress*, 29(4), 362-378.

- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J. L. (2017). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17, 165-185.
- Arslan, A., & Tanrisevdi, A. (2022). Turist rehberlerinin mesleki performansının turistlerin memnuniyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 29(2), 237-257.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of management Review*, 24(3), 413-434.
- Aslan, Z., & Çokal, Z. (2016). Profesyonel turist rehberinin kültürel değerlere katkısına ilişkin turist algılamaları. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 4(1), 53-69.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The journal of applied behavioral science*, 44(1), 48-70.
- Ayers, D. F., Miller-Dyce, C., & Carlone, D. (2008). Security, dignity, caring relationships, and meaningful work: Needs motivating participation in a job-training program. *Community College Review*, 35(4), 257-276.
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2021). Impact of Job Crafting to Work Engagement: Mediating Role of Per-son-Job Fit and Job Resources on The Tour Guide.
- Bailey, C., & Madden, A. (2017). Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work. *Work, employment and society*, 31(1), 3-18.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83-113.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career development international*, 23(1), 4-11.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
- 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., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 389-411.
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351-378.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. I. (2016). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human relations*, 69(1), 169-189.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of organizational behavior*, 21(4), 425-441.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63-80.
- 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.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1562.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Batman, O. (2003). Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 117-134.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. *Handbook of positive psychology*, 1, 608-618.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. Retrieved from the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15, 2011.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of organizational behavior*, 31(2-3), 158-186.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work.

- Borst, R. T. (2018). Comparing work engagement in people-changing and people-processing service providers: A mediation model with red tape, autonomy, dimensions of PSM, and performance. *Public Personnel Management*, 47(3), 287-313.
- Brif, A. P., & Nord, W. R. (1990). Meaning of Occupational Work: A Collection of Essays. *Lexington, MA: Lexington Books*.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yöntemi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (28. Baskı). *Ankara: Pegem Akademi*
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2017). Bilimsel araştırma yöntemleri (23. Baskı). *Ankara: Pegem Akademi*.
- Callero, P. L. (1985). Role-identity salience. *Social psychology quarterly*, 203-215.
- Caroli, E., & Godard, M. (2016). Does job insecurity deteriorate health?. *Health economics*, 25(2), 131-147.
- Cassar, L., & Meier, S. (2018). Nonmonetary incentives and the implications of work as a source of meaning. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 215-238.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: which leads to which?. *Journal of social psychology*, 149(1).
- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.

- Chen, Z. J., Zhang, X. I., & Vogel, D. (2011). Exploring the underlying processes between conflict and knowledge sharing: a work-engagement perspective 1. *Journal of applied social psychology*, 41(5), 1005-1033.
- Cheng, J. C., Chen, C. Y., Teng, H. Y., & Yen, C. H. (2016). Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19-29.
- Cheng, J.-C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78–85.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Cohen, E. (1985). The tourist guide: The origins, structure and dynamics of a role. *Annals of tourism research*, 12(1), 5-29.
- Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2017). Sosyal Bilimler Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. (9.baskı), Sakarya yayıncılık:Sakarya.
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2017). Proactive personality: A twenty-year review. In S. K. Parker & U. Bindl (Eds.), *Proactivity at work* (pp. 193–225). London, UK: Routledge.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Csikszentmihalyi, M., Csikszentmihalyi, M., Abuhamdeh, S., & Nakamura, J. (2014). Flow. *Flow and the foundations of positive psychology: The collected works of Mihaly Csikszentmihalyi*, 227-238.

- Csikszentmihalyi, M., Nakamura, J. (1989). The dynamics of intrinsic motivation: A study of adolescents. In C. Ames, R. Ames, (Eds.), *Research on motivation in education: Vol. 3. Goals and cognitions* (pp. 45–71). San Diego : Academic Press.
- Çokluk Ö, Şekercioglu G ve Büyüköztürk Ş (2018) Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. (Pegem Akademi Ankara).
- Dan, C. I., Roşca, A. C., Mateizer, A. (2020). Job crafting and performance in firefighters: The role of work meaning and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 894.
- De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400-412.
- De Lange, A. H., De Witte, H., Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22(3), 201-223.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., Bongers, P. M. (2003). " The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of occupational health psychology*, 8(4), 282.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1(20), 416-436.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

- Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A., Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 65(1), 147-163.
- Demerouti, E., Peeters, M. C. (2018). Transmission of reduction-oriented crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 209-234.
- Demirci, M. (2023). *İş becerikliliği davranışının işe bağlanmaya etkisi: Sektör farklılığının rolü* (Master's thesis, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi).
- Dik, B. J., Steger, M. F., Fitch-Martin, A. R., Onder, C. C. (2013). Cultivating meaningfulness at work. *The experience of meaning in life: Classical perspectives, emerging themes, and controversies*, 363-377.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Torrey, C. L., Webster, G. W. (2013). Work volition as a critical moderator in the prediction of job satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 20-31.
- Duffy, R. D., Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.
- Dunn, D. S. (1996). Well-being following amputation: Salutory effects of positive meaning, optimism, and control. *Rehabilitation Psychology*, 41(4), 285.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). 'Perceived organizational support', *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500–507.
- Eryılmaz, A., Doğan, T. (2012). Subjective well-being at work: Investigating of psychometric properties of Utrecht work engagement scale. *Turkish Journal Clinical Psychiatry*, 15(1), 49-55.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behav Res Methods*; 39: 175-191.

- Feldman, J., & Skinner, J. (2018). Tour guides as cultural mediators. *Ethnologia Europaea*, 48(2).
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. California: Sage Publications.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187.
- Gagne, M. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of applied sport psychology*, 15(4), 372-390.
- Gallup, "Employee Engagement", http://www.gallup.com/topic/employee_engagement.aspx, 29.08.2023.
- Gandal, N., Roccas, S., Sagiv, L., & Wrzesniewski, A. (2005). Personal value priorities of economists. *Human relations*, 58(10), 1227-1252.
- Geertz, C. (1973). *Cultures*.
- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- George, J. M. (2010). More engagement is not necessarily better: The benefits of fluctuating levels of engagement. In *Handbook of employee engagement*. Edward Elgar Publishing.
- George, D. and Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step* (16. Edition). New York: Routledge Taylor and Francis Group.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.

- Ghani, A. B. H. A., Kaliappen, N., & Jermisittiparsert, K. (2019). Enhancing Malaysian SME employee work engagement: the mediating role of job crafting in the presence of task complexity, self-efficacy and autonomy. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(11), 1-18.
- Glazer, S., Kozusznik, M. W., Meyers, J. H., & Ganai, O. (2014). Meaningfulness as a resource to mitigate work stress. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume 3*, 114-130.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of management review*, 32(2), 393-417.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of applied psychology*, 93(1), 108.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375.
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123–136.
- Guan, X. H., & Huan, T. C. (2019). Talent management for the proactive behavior of tour guides. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4043-4061.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667.

- Güler, M., Çetin, F., Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197.
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2018). Aracılık modellerinin analizinde modern yaklaşım: Baron ve Kenny yöntemi artık terk edilmeli mi? 6. *Örgütsel Davranış Kongresi, Bildiriler Kitabı içinde*, 30, 45.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, F. Ö. Türker, A. Şahin, İ. (2014). Profesyonel Turist Rehberlerinin Algıladıkları Mesleki Engelleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi 2, 173-190.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hackman, J.R. Oldham, G.R. (1976), Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250-279.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980), Work redesign, Mass, Addison-Wesley.
- Hager, F. W. (2018). The links between meaningfulness of work, work-engagement and mental wellbeing. In *14th Annual International Bata Conference for Ph. D. Students and Young Researchers* (Vol. 76).
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of vocational behavior*, 73(1), 78-91.

- Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of applied psychology, 94*(6), 1452.
- Han, S. H., Oh, E. G., & Kang, S. P. (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal, 41*(4), 519-533.
- Han, S. H., Sung, M., & Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International, 24*(1), 3-22.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The leadership quarterly, 18*(3), 252-263.
- 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.
- Haslam, S. A. (2001). *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach*. London: Sage.
- Hayati, D., Charkhabi, M., & Naami, A. (2014). The relationship between transformational leadership and work engagement in governmental hospitals nurses: a survey study. *Springerplus, 3*(1), 1-7.
- Hayes, A. F. (2013). Mediation, moderation, and conditional process analysis. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach, 1*(6), 12-20.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist, 44*(3), 513.

- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632.
- Holman, D., & Axtell, C. (2016). Can job redesign interventions influence a broad range of employee outcomes by changing multiple job characteristics? A quasi-experimental study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 284.
- Holman, D. J., Axtell, C. M., Sprigg, C. A., Totterdell, P., & Wall, T. D. (2010). The mediating role of job characteristics in job redesign interventions: A serendipitous quasi-experiment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 84-105.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11.
- Hoon Song, J., Kolb, J. A., Hee Lee, U., & Kyoung Kim, H. (2012). Role of transformational leadership in effective organizational knowledge creation practices: Mediating effects of employees' work engagement. *Human resource development quarterly*, 23(1), 65-101.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332.
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention: Moderating role of person-job-fit. *Policing: An International Journal*, 42(5), 739-750.
- İlhan, Y., & Soybalı, H. H. (2018). Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları Üzerine Bir Araştırma A Study on Occupational Issues of Tourist Guides. *Journal of Tour Guiding (JOTOG) & Year*, 1(1).
- İslamoğlu, A.H. ve Alniaçık, Ü. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (4. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

- Johns, G., Xie, J. L., & Fang, Y. (1992). Mediating and moderating effects in job design. *Journal of Management*, 18(4), 657-676.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Kabakulak, A., & Pelit, E. (2022). Turist Rehberlerinin Kişilik Özelliklerinin Liderlik Davranışlarına Etkisi. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 5(1), 46-66.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kahn, W.A. (1992), —To be full there: psychological presence at work, *Human Relations*, 45, 321-49
- Kahn, W. A., & Heaphy, E. D. (2013). Relational contexts of personal engagement at work. In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 82-96). Routledge.
- Kalaycı, Ş. (2018). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ş. Kalaycı (Ed.). Ankara: Dinamik Akademi Yayıncılık.
- Kamdron, T., & Randmann, L. (2022). Relationships between psychological empowerment and job crafting: The mediating role of job involvement. *Journal of Organizational Psychology*, 22(2), 31-46.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1(2), 75-130.
- Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: Perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 113-128.
- Karaçay, T. (2023). *Farklı gezi türlerine göre turist rehberlerinin rollerinin misafir yorumları üzerinden değerlendirilmesi* (Master's thesis).

- Karinadewi, N., & Martdianty, F. (2020). A Model of Meaning of Work, Work Engagement, Organizational Commitment and Turnover Intention in Jakarta and Bali Hotel Employees. In *Proceedings of the International Conference on Hospitality and Tourism Management* (Vol. 5, No. 1, pp. 47-53).
- Kashdan, T. B., & Steger, M. F. (2007). Curiosity and pathways to well-being and meaning in life: Traits, states, and everyday behaviors. *Motivation and Emotion*, 31, 159-173.
- Khan, M. M., Ahmed, S. S., Khan, E., Mahmood, T., & Jawed, S. (2021). Leadership Driven Job Crafting: Exploring the Mediating Role of Meaningfulness between Servant Leadership and Job Crafting. *JISR management and social sciences & economics*, 19(1), 99-112.
- Kordbacheh, N., Shultz, K. S., & Olson, D. A. (2014). Engaging mid and late career employees: The relationship between age and employee engagement, intrinsic motivation, and meaningfulness. *Journal of Organizational Psychology*, 14(1), 11.
- Kubiak, E. (2022). Increasing perceived work meaningfulness by implementing psychological need-satisfying performance management practices. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100792.
- 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.
- Lam, C. F., Wan, W. H., & Roussin, C. J. (2016). Going the extra mile and feeling energized: An enrichment perspective of organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 379.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 485-516.
- Lazear, E. P. (2018). Compensation and incentives in the workplace. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 195-214.

- 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, 1169–1192.
- Lee, S. H., Shin, Y., & Kim, M. (2021). Why work meaningfulness alone is not enough: The role of social identification and task interdependence as facilitative boundary conditions. *Current Psychology*, 40, 1031-1047.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of applied psychology*, 83(6), 853.
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99-121.
- Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5383.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’. *Journal of business ethics*, 88, 491-511.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Little, L. M., Nelson, D. L., Wallace, J. C., & Johnson, P. D. (2011). Integrating attachment style, vigor at work, and extra-role performance. *Journal of organizational Behavior*, 32(3), 464-484.

- Lodahl, T., Kejner, M. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1965, 49, 24-33.
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 23, 25-36.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of vocational behavior*, 110, 374-389.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803.
- Mahmoud, H. G. (2017). Job crafting and work involvement as a mediator to promote head nurses' organizational citizenship behavior at Mansoura University Hospitals. *International Journal of Nursing Didactics*, 7(12), 01-09.
- Mäkikangas, A., Minkkinen, J., Muotka, J., & Mauno, S. (2023). Illegitimate tasks, job crafting and their longitudinal relationships with meaning of work. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1330-1358.
- Markus, H., & Wurf, E. (1987). The dynamic self-concept: A social psychological perspective. *Annual review of psychology*, 38(1), 299-337.
- Martela, F., & Riekkari, T. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 1157.
- Martela, F., Ryan, R. M., & Steger, M. F. (2018). Meaningfulness as satisfaction of autonomy, competence, relatedness, and beneficence: Comparing the four satisfactions and positive affect as predictors of meaning in life. *Journal of happiness studies*, 19, 1261-1282.
- Martin, M. W. (2000). *Meaningful work: Rethinking professional ethics*. Practical and Professional Eth.

- Maslach, C. (1993), 'Burnout: a multidimensional perspective', in W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (eds), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Washington, DC: Taylor & Francis, pp. 19–32
- Maslach, C., Jackson, S. E., and Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory*, 3rd edn. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. [The MBI is now published and distributed by Mind Garden.]
- Maslach, C., Leiter, M. P. (1997), *The Truth about Burnout*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 149-171.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Meng, Y., Wang, Y., & Tian, X. (2021). Job Crafting Paths for Job Engagement: An Empirical Study among Chinese Social Workers. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 45(2), 142-167.
- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Linkages between transformational leadership, work meaningfulness and work engagement: A multilevel cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 367-380.
- Michaelson, C. (2008). Work and the most terrible life. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 335–345.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of business ethics*, 121, 77-90.

- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Miller, M. L. (2015). *Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals, and psychological empowerments* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Min, J. C. (2011). Tour guides and emotional intelligence. *Annals of tourism research*, 38(1), 322-325.
- Modlin Jr, E. A. (2014). *Touching plantation memories: tourists and docents at the museum*. Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.
- Morales-Solis, J. C., Chen, J., May, D. R., & Schwoerer, C. E. (2023). Resiliency and meaningfulness in work: a job crafting perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2581-2594.
- Mousa, M., & Chaouali, W. (2023). Job crafting, meaningfulness and affective commitment by gig workers towards crowdsourcing platforms. *Personnel Review*, 52(8), 2070-2084.
- MOW Uluslararası Araştırma Ekibi. (1987). Çalışmanın anlamı . Akademik Pr. 19
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transitions. *Administrative science quarterly*, 172-191.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human relations*, 69(6), 1287-1313.
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes a job meaningful?.
- Nissinen, T. S., Maksniemi, E. I., Rothmann, S., & Lonka, K. M. (2022). Balancing work life: job crafting, work engagement, and workaholism in the finnish public sector. *Frontiers in Psychology*, 13, 817008.

- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational behavior and human decision processes*, 136, 20-35.
- Olivier, A. L., & Rothmann, S. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 49-56.
- Özkan, B. İ. (2022). Turizmin Bölgesel Kalkınmaya Etkisinde Profesyonel Turist Rehberlerinin Rol ve Sorumlulukları: Van Örneği. *Journal of Academic Tourism Studies*, 3(1), 45-58.
- Panda, A., Sinha, S., & Jain, N. K. (2022). Job meaningfulness, employee engagement, supervisory support and job performance: a moderated-mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2316-2336.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*, 36(3), 633-662.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of applied psychology*, 102(3), 403.
- Pelit, E., & Katırcıoğlu, E. (2018). Turist rehberliği mesleğinde taraflar açısından yaşanan sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 1(2), 74-94.
- Peng, C. (2018). A literature review of job crafting and its related researches. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), 1-7.
- 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.
- Phan, A. C., Le, A. T. T., Nguyen, H. T., & Nguyen, H. (2023). Determinants of employee performance in tourism industry—mediating role of engagement and meaningfulness. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 38(2), 243-269.

- Podolny, J. M., Khurana, R., & Hill-Popper, M. (2005). Revisiting the meaning of leadership. *Research in Organizational Behavior*, 26, 1–36.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *What job attitudes tell about motivation* (pp. 118-126). Boston, MA, USA: Harvard Business Review Reprint Service.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa KS Cameron, JE Dutton & RE Quinn (toim.) Positive organizational scholarship.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and innovation management*, 14(2), 142-150.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400.
- Reichert, A. R., & Tauchmann, H. (2017). Workforce reduction, subjective job insecurity, and mental health. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133, 187-212.
- Reina-Tamayo, A. M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2018). The work engagement–performance link: an episodic perspective. *Career Development International*, 23(5), 478-496.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Rofcanin, Y., Bakker, A. B., Berber, A., Gölgeci, I., & Las Heras, M. (2019). Relational job crafting: Exploring the role of employee motives with a weekly diary study. *Human relations*, 72(4), 859-886.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.

- 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.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*, 2, 3-33.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). A self-determination theory approach to psychotherapy: The motivational basis for effective change. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 186.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological inquiry*, 9(1), 1-28.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of management, spirituality & religion*, 8(4), 317-340.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative science quarterly*, 224-253.
- Saleem, S., Rasheed, M. I., Malik, M., & Okumus, F. (2021). Employee-fit and turnover intentions: The role of job engagement and psychological contract violation in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 385-395.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian journal of applied psychology*, 14(1), 3-10.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- 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., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). 18 Enhancing work engagement through the management of human resources. *The individual in the changing working life*, 380.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, 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.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). Utrecht work engagement scale-17. *Educational and Psychological Measurement*.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Dordrecht, The Netherlands: Springer.

- Schoberova, M. (2015). Job crafting and personal development in the workplace: Employees and managers co-creating meaningful and productive work in personal development discussions.
- 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.
- Seiling, J. G. (1999). Reaping the rewards of rewarding work. *The Journal for Quality and Participation*, 22(2), 16.
- Shamir, B. (1991). Meaning, self and motivation in organizations. *Organization studies*, 12(3), 405-424.
- Shirom A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In D.C. Ganster P.L. Perrewe (Eds.), *Research in organizational stress and well-being*. 135-164. Greenwich, CN: JAI Press.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
- Siegrist, J. (2005). Social reciprocity and health: new scientific evidence and policy implications. *Psychoneuroendocrinology*, 30(10), 1033-1038.
- 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).
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15, 957-977.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The association of meaningfulness, well-being, and engagement with absenteeism: A moderated mediation model. *Human resource management*, 52(3), 441-456.

- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965.
- Spencer, D. (2015), 'Developing an Understanding of Meaningful Work in Economics: The Case for a Heterodox Economics of Work', *Cambridge Journal of Economics* 39, 675–688.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., & Sutcliffe, K. M. (2007). Thriving in organizations. *Positive organizational behavior*, 33, 74-85.
- Staw, B. M., & Boettger, R. D. (1990). Task revision: A neglected form of work performance. *Academy of Management Journal*, 33(3), 534-559.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.
- Steger, M.F. & B.J. Dik (2010), 'Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work', in P. Linley, S. Harrington and N. Garcea (eds), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, New York: Oxford University Press, pp.131–42.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social psychology quarterly*, 284-297.
- Sutrisno, M. B., & Parahyanti, E. (2018, July). The impact of psychological capital and work meaningfulness on work engagement in generation Y. In *Universitas*

Indonesia International Psychology Symposium for Undergraduate Research (UIPSUR 2017) (pp. 53-58). Atlantis Press.

Şahin, Ö. (2023). *Turist rehberlerinin mizah davranışı ile turistlerin duygusal deneyimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. İçinde W. G. Austin ve S. Worchel (Editörler), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (ss. 33-47). Monterey: Brooks/Cole.

TDK (2023) “Türkçe Sözlük”, [ww.tdk.gov.tr /index.php](http://ww.tdk.gov.tr/index.php), Erişim Tarihi: 25.06.2023.

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.

Theorell, T., Karasek, R. A., & Eneroth, P. (1990). Job strain variations in relation to plasma testosterone fluctuations in working men-a longitudinal study. *Journal of internal medicine*, 227(1), 31-36.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.

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. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427-454.

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Examining job crafting from an interpersonal perspective: Is employee job crafting related to the well-being of colleagues?. *Applied Psychology*, 64(4), 727-753.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Topa, G., & Aranda-Carmena, M. (2022). Job Crafting in Nursing: Mediation between Work Engagement and Job Performance in a Multisample Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12711.
- TUREB, <https://www.tureb.org.tr/>, Erişim Tarihi: 16.01.2024
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.
- Tsaur, S. H., Yen, C. H., & Yang, W. Y. (2011). Do job characteristics lead to employee creativity in travel agencies?. *International Journal of Tourism Research*, 13(2), 191-204.
- Türkmen, M. T. (2016). *Turist rehberlerinin duygusal zeka yetenekleri ile liderlik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and social psychology review*, 7(4), 349-361.
- Urbanaviciute, I., & Lazauskaite-Zabielske, J. (2023). The quality of working life from a person-centred perspective: linking job crafting, work environment types and work engagement. *Personnel Review*, 52(8), 1991-2007.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & stress*, 22(3), 277-294.

- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, 1, 124-150.
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of psychotherapy integration*, 23(3), 263.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13.
- Violinda, Q., Setyorini, N., Nugraha, A. E. P., Noorzeha, F., & Som, S. (2023). The impact of job crafting on job engagement with meaningfulness of work as a mediating variable: A research in Indonesia and India. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 275-294.
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Sabey, T. B. (2020). Meaningfulness misfit: Consequences of daily meaningful work needs–supplies incongruence for daily engagement. *Journal of Applied Psychology*, 105(7), 760.
- Vohs, K. D., Mead, N. L., & Goode, M. R. (2006). The psychological consequences of money. *science*, 314(5802), 1154-1156.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation.
- Vuori, T., San, E., & Kira, M. (2012). Meaningfulness-making at work. *Qualitative research in organizations and management: An International Journal*, 7(2), 231-248.
- Weiler, B., & Walker, K. (2014). Enhancing the visitor experience: Reconceptualising the tour guide's communicative role. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 90-99.
- Weseler, D., & Niessen, C. (2016). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 672-685.

Wftga, [Http://Www.Wftga.Org/](http://www.wftga.org/), Erişim Tarihi: 06.06.2023

Wolf, S. (2010). The Meaning of Life and Why It Matters by Wolf, Susan Review by: Reviewed by Joseph Raz *Ethics*, Vol. 121, No. 1 (October 2010), pp. 232-236. *Ethics*, 121(1), 232-236.

Wong, J. Y., & Wang, C. H. (2009). Emotional labor of the tour leaders: An exploratory study. *Tourism Management*, 30(2), 249–259

Woods, S. A., & Sofat, J. A. (2013). Personality and engagement at work: The mediating role of psychological meaningfulness. *Journal of applied social psychology*, 43(11), 2203-2210.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296, 308.

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.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.

Xu, M., Wang, W., Ou, C. X., & Song, B. (2022). Does IT matter for work meaningfulness?: Exploring the mediating role of job crafting. *Inf. Technol. People*.

Xu, T., Wu, T. J., & Li, Q. Q. (2018). The relationships between job stress and turnover intention among tour guides-the moderating role of emotion regulation. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21(2), 409-418.

- Yadav, A., & Dhar, R. L. (2022). Effect of Job Crafting on Hotel Frontline Employees' Work Role Performance: The Role of Work Engagement and Leader-Member Exchange. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1-23.
- Yasmeen, B. B. (2021). Reciprocal Relationship among Job Crafting, Work Engagement, Leader-Member Exchange, and Person-Environment Fit: A Study of Tourist Guide in Pakistan. *Journal of Workplace Behavior*, 2(1), 30-45.
- Yen, C. H., Tsaur, S. H., & Tsai, C. H. (2018). Tour leaders' job crafting: Scale development. *Tourism Management*, 69, 52-61.
- Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., & Thompson, M. (Eds.). (2019). *The Oxford handbook of meaningful work*. Oxford University Press.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 14-28.
- Zhang, Y., & Epley, N. (2009). Self-centered social exchange: Differential use of costs versus benefits in prosocial reciprocity. *Journal of personality and social psychology*, 97(5), 796.
- Zhang, Y., Farh, J. L., & Wang, H. (2012). Organizational antecedents of employee perceived organizational support in China: a grounded investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 422-446.
- Zhu, D., & Xu, H. (2021). Guides' handling of multiple roles in interactions with tourists: The prism of impression management. *Tourism Management*, 85, 104306.

EKLER

EK -1 Anket

İş Becerikliliği, İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi:
Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma

Değerli katılımcı;

Bu anket formu, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Araştırmaları Enstitüsü Turizm Rehberliği Anabilim dalında hazırlanan "İş Becerikliliği, İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz bilgiler, sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak ve hiçbir şekilde 3. kişilerle paylaşılmayacaktır. Araştırmanın amacına ulaşması için tüm ifadelerle görüşlerinizi belirtmenizi rica eder, vaktinizi ayırıp çalışmamıza katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Meral Dursun Küçükoglu

Yüksek Lisans Öğrencisi: Özge Öztürk

Bölüm 1

Cinsiyetiniz

() Kadın

() Erkek

Yaşınız

() 25 ve altı
60 ve üzeri

() 26-34

() 35-39

() 40-49

() 50-59

()

Medeni Durumunuz

() Evli

() Bekar

Eğitim Durumunuz

() Ön Lisans

() Lisans

() Lisansüstü

Ruhsatname Türünüz

() Ülkesel

() Bölgesel

Çalışma Şekliniz

() Serbest

() Seyahat acentesine bağlı

() Acentede sezonluk

Meslekteki tecrübe yılınız (.....)

Turist rehberliği mesleği temel geçim kaynağınız mı yoksa ek iş olarak mı icra etmektesiniz?

() Temel geçim kaynağı

() Ek iş

Son bir yılda turda olduğunuz ortalama gün sayısını belirtiniz. (.....)

Bölüm 2

İş Becerikliliği Ölçeği

Aşağıda verilmiş ifadelere ne derecede katıldığınızı, Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz.

Becerilerimi geliştirmeye çalışırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Kendimi mesleki olarak geliştirmeye çalışırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşte yeni şeyler öğrenmeye çalışırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Kapasitemi sonuna kadar kullanabileceğime eminim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Bir şeyleri nasıl yapacağıma kendim karar veririm.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşimin zihinsel olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşimin duygusal olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Kendi işimi yönettiğim için, sorunları beni duygusal olarak etkileyen kişilerle olan ilişkiyi en düşük düzeyde tutmaya çalışırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Kendi işimi organize ettiğim için, gerçekçi beklentileri olmayan insanlarla olan ilişkiyi en düşük seviyede tutmaya çalışırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İş hayatımda çok zor kararlar vermek zorunda kalmamaya çalışırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşimi çok uzun süre boyunca konsantre olmak zorunda kalmayacağım şekilde organize ederim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşverenlerimden beni yetiştirmelerini isterim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşverenlerime çalışmalarımın memnun olup olmadığını sorarım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum

- ☐)Kararsızım
- ☐)Katılıyorum
- ☐)Kesinlikle Katılıyorum

İşverenlerimin tarzından esinlenirim.

- ☐)Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐)Katılmıyorum
- ☐)Kararsızım
- ☐)Katılıyorum
- ☐)Kesinlikle Katılıyorum

Diğerlerinden işteki performansım ile ilgili geribildirim isterim.

- ☐)Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐)Katılmıyorum
- ☐)Kararsızım
- ☐)Katılıyorum
- ☐)Kesinlikle Katılıyorum

Meslektaşlarımdan önerilerini isterim.

- ☐)Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐)Katılmıyorum
- ☐)Kararsızım
- ☐)Katılıyorum
- ☐)Kesinlikle Katılıyorum

İlginç bir proje fırsatı çıktığında, projeye katılmak için proaktif davranırım.

- ☐)Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐)Katılmıyorum
- ☐)Kararsızım
- ☐)Katılıyorum
- ☐)Kesinlikle Katılıyorum

Eğer yeni gelişmeler varsa; onları ilk öğrenen ve deneyen kişilerden biri olurum.

- ☐)Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐)Katılmıyorum
- ☐)Kararsızım
- ☐)Katılıyorum
- ☐)Kesinlikle Katılıyorum

Çok fazla iş olmadığında, bu durumu yeni projelere başlamak için bir şans olarak görürüm.

- ☐)Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐)Katılmıyorum
- ☐)Kararsızım
- ☐)Katılıyorum
- ☐)Kesinlikle Katılıyorum

Fazla ücret almamama rağmen, düzenli olarak fazladan görev alırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşimin farklı yönlerinin arasındaki ilişkileri inceleyerek; işimi daha zorlayıcı hale getirmeye çalışırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 3

İşe Bağlılık Ölçeği

Aşağıda verilmiş ifadelere ne derecede katıldığınızı, Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz.

İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşime karşı istekli ve hevesliyim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşim bana çalışma şevki verir.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Çalışırken tamamen işime yoğunlaşıp dalar giderim.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Çalışırken kendimi işime kaptırırım.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

Bölüm 4

İşin Anlamlılığı Ölçeği

Aşağıda verilmiş ifadelerle ne derecede katıldığınızı, Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtiniz.

Kariyerim benim için anlamlıdır.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığını biliyorum.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşimi neyin anlamlı yaptığına dair fikrim var.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşimin tatmin edici bir amacı var.

- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.

☐ Kesinlikle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşim kendimi daha iyi anlamama yardım eder.

☐ Kesinlikle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşim çevremdeki dünyayı anlamlandırmama yardımcı olur.

☐ Kesinlikle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.

☐ Kesinlikle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

İşimin dünyada olumlu bir fark yarattığını biliyorum.

☐ Kesinlikle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum

Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.

☐ Kesinlikle Katılmıyorum

☐ Katılmıyorum

☐ Kararsızım

☐ Katılıyorum

☐ Kesinlikle Katılıyorum