

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI

**İŞ ZANAATKÂRLIĞI İLE BİREYSEL PERFORMANS ÇIKTILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÇALIŞANLARIN DIŞSAL PRESTİJ VE KURUM
DESTEK ALGILARININ ROLÜ**

Doktora Tezi

MELTEM YAVUZ

İstanbul, 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI

**İŞ ZANAATKÂRLIĞI İLE BİREYSEL PERFORMANS ÇIKTILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÇALIŞANLARIN DIŞSAL PRESTİJ VE KURUM
DESTEK ALGILARININ ROLÜ**

Doktora Tezi

MELTEM YAVUZ

Danışman: PROF. DR. İNCİ ERDEM ARTAN

İstanbul, 2018

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İŞLETME Anabilim Dalı YÖNETİM VE ORGANİZASYON Bilim Dalı DOKTORA öğrencisi MELTEM YAVUZ'un İŞ ZANAATKÂRLIĞI İLE BİREYSEL PERFORMANS ÇIKTILARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÇALIŞANLARIN DIŞSAL PRESTİJ VE KURUM DESTEK ALGILARININ ROLÜ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 13.12.2017 tarih ve 2017-34/41 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 08.02.2018

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

	Öğretim Üyesi Adı Soyadı	İmzası
1.	Tez Danışmanı Prof. Dr. İNCİ ERDEM ARTAN	
2.	Jüri Üyesi Prof. Dr. MELİHA DENİZ BÖRÜ	
3.	Jüri Üyesi Prof. Dr. UĞUR YOZGAT	
4.	Jüri Üyesi Prof. Dr. GÖNEN DÜNDAR	
5.	Jüri Üyesi Prof. Dr. BİGE AŞKUN YILDIRIM	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Meltem YAVUZ
Anabilim Dalı	: İşletme
Programı	: Yönetim ve Organizasyon
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. İnci Erdem ARTAN
Tez Türü ve Tarihi	: Doktora – 08.02.2018
Anahtar Kelimeler	: İşletme, İş Zanaatkârlığı, İş Zanaatkârlığı Ölçeği, Ölçek Geliştirme, Örgütsel Davranış

ÖZET

İŞ ZANAATKÂRLIĞI İLE BİREYSEL PERFORMANS ÇIKTILARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÇALIŞANLARIN DIŞSAL PRESTİJ VE KURUM DESTEK ALGILARININ ROLÜ

Kişinin işiyle ilgili görev ve ilişkilerine uygulamak üzere yapmış olduğu fiziksel ve bilişsel değişiklikleri ifade eden iş zanaatkârlığı (job crafting) kavramının anlaşılması, bireysel ve örgütsel performans açısından önem arz etmektedir. Bilebildiğimiz kadarıyla iş zanaatkârlığı kavramıyla ilgili ilk Türkçe eser niteliğindeki bu çalışmada kavramın tanıtılması ve İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bireysel düzeyde elde edilen veriler SPSS 21 ve LISREL 8.8 programları kullanılarak değerlendirilmiştir. İş Zanaatkârlığı Ölçeği'ne kapsam geçerliliği, test-tekrar-test analizi, madde analizi, iç tutarlılık analizi, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmasının ardından ölçek geliştirme süreci tamamlanmıştır. Ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabilmesi düşünülmektedir. Bu çalışmada ayrıca, iş zanaatkârlığının, bireysel performans çıktılarından örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti ve görev performansı üzerindeki etkisi ve bu ilişkiler üzerinde çalışanların dışsal prestij ve kurum destek algılarının rolü sorgulanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre iş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif olarak etkilediği ve bu ilişkide hem dışsal prestij algısının hem de kurum destek algısının düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır. Dahası, iş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerinde negatif etkisi bulunduğu ve bu ilişkide hem dışsal prestij algısının hem de kurum destek algısının düzenleyici rolü olduğu ortaya çıkmıştır. Son olarak, iş zanaatkârlığının görev performansını pozitif olarak etkilediği, bu iki değişken arasında dışsal prestij algısının düzenleyici rolü bulunduğu, kurum destek algısının ise düzenleyici rolü bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname : Meltem YAVUZ
Field : Business Administration
Programme : Management and Organization
Supervisor : Professor İnci Erdem ARTAN
Degree Awarded and Date : Doctorate – 08.02.2018
Keywords : Business Administration, Job Crafting, Job
Crafting Scale, Organizational Behavior, Scale Development

ABSTRACT

THE ROLE OF PERCEIVED EXTERNAL PRESTIGE AND ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND INDIVIDUAL PERFORMANCE OUTCOMES

Job crafting is the physical and cognitive changes that individuals make in relation to their tasks or works. A thorough understanding of the job crafting concept can particularly be helpful to the efforts of researchers on the way of developing individual as well as organizational performance outcomes. This study aims to introduce job crafting concept and to develop Turkish Job Crafting Scale. Data were analysed through SPSS 21 ve LISREL 8.8 programs. Following the content validity, test-retest reliability, item analysis, internal consistency reliability, exploratory and confirmatory factor analyses analyses, the Job Crafting Scale development process is completed. The scale can be use a valid and reliable measurement instrument. In study it is also investigated the effects of job crafting on organizational citizenship behavior, intention to stay and task performance as individual performance outcomes, along with the roles of perceived external prestige and perceived organizational support in this relationship. According to the first finding of the hierarchial regression analysis, there was found a positive effect of job crafting on organizational citizenship and both perceived external prestige and organizational support had moderation role in the relationship between job crafting on organizational citizenship behavior. The second finding suggest that there was found a negative effect of job crafting on intention to stay and both perceived external prestige and organizational support had moderation role in the relationship between job crafting on intention to stay. Further results showed that there was found a positive effect of job crafting on task performance and perceived external prestige had moderation role while perceived organizational support had no moderation role in the relationship between job crafting on organizational citizenship behavior.

ÖNSÖZ

Doktora tez çalışmam sırasındaki eşsiz desteği, sevgisi ve nazik ilgisi için başta tez danışmanım Prof. Dr. İnci Erdem Artan'a, tavsiyeleri ve görüşleri ile tez izlemeler süresince yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Deniz Börü ve Prof. Dr. Uğur Yozgat'a, savunma jürimdeki katkılarından dolayı Prof. Dr. Bige Aşkun Yıldırım ve Prof. Dr. Gönen DüNDAR'a, doktora eğitimim süresince derslerine katıldığım, verdikleri değerli bilgiler ile ufkumu açan Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi hocalarıma teşekkür ederim.

Bana güvenen, sabrını, sevgisini ve desteğini hiç esirgemeyen kocaman ailemin her bir bireyine, katkıda bulunan arkadaşlarıma ve bugüne kadarki tüm eğitim-öğretim hayatım boyunca bana "ışık" olan, yol gösteren tüm öğretmen ve hocalarıma teşekkür ederim. Tez çalışmamın ilgilenenlere yardımcı olması dileklerle.

İstanbul, 2018

Meltem YAVUZ

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
KISALTMALAR.....	x

1. GİRİŞ..... 1

1. 1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KATKISI	3
1. 2. ARAŞTIRMA SORULARI	4
1. 3. ARAŞTIRMADA İZLENEN ADIMLAR VE KAVRAMSAL MODEL	4

2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME 7

2. 1. İŞ ZANAATKÂRLIĞI KAVRAMI.....	7
2. 1. 1. İş Kavramı	8
2. 1. 2. Zanaatkârlık Kavramı.....	10
2. 1. 3. İş Zanaatkârlığı Kavramının Ortaya Çıkışına Zemin Hazırlayan Yaklaşımlar.....	11
2. 1. 3. 1. İş Tasarımı Teorisi Çerçevesinde İş Zanaatkârlığı	13
2. 1. 3. 2. İş Gereklere-Kaynakları Modeli Çerçevesinde İş Zanaatkârlığı	16
2. 1. 4. İş Zanaatkârlığının Benzer Kavramlar ile Kıyaslanması	17
2. 1. 5. İş Zanaatkârlığının Boyutları	20
2. 1. 5. 1. Wrzesniewski ve Dutton (2001) Tarafından Yapılan Sınıflandırma	21

2. 1. 5. 2. Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009) Tarafından Yapılan Sınıflandırma	22
2. 1. 5. 3. Berg, Grant ve Johnson (2010) Tarafından Yapılan Sınıflandırma	23
2. 1. 5. 4. Tims, Bakker ve Derks (2012) Tarafından Yapılan Sınıflandırma	24
2. 1. 5. 5. Petrou, Demerouti ve Schaufeli (2015) Tarafından Yapılan Sınıflandırma	24
2. 1. 5. 6. Lichtenthaler ve Fischbach (2016a) Tarafından Yapılan Sınıflandırma	25
2. 1. 6. İş Dünyasındaki İş Zanaatkârlığı ile İlgili Uygulamalar	26
2. 1. 7. İş Zanaatkârlığı Literatüründe Yapılan Belli Başlı Araştırmalar ..	28
2. 2. İŞ ZANAATKÂRLIĞININ BİREYSEL PERFORMANS ÇIKTILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	42
2. 2. 1. İş Zanaatkârlığı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	43
2. 2. 2. İş Zanaatkârlığı ve Kurumda Kalma Niyeti	43
2. 2. 3. İş Zanaatkârlığı ve Görev Performansı	44
2. 3. İŞ ZANAATKÂRLIĞI İLE DIŞSAL PRESTİJ VE KURUM DESTEK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	45
2. 3. 1. İş Zanaatkârlığı ve Dışsal Prestij Algısı	45
2. 3. 2. İş Zanaatkârlığı ve Kurum Destek Algısı.....	47
2. 4. İŞ ZANAATKÂRLIĞI İLE BİREYSEL PERFORMANS ÇIKTILARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÇALIŞANLARIN DIŞSAL PRESTİJ VE KURUM DESTEK ALGILARININ ROLÜ.....	49
2. 4. 1. İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Rolü	49
2. 4. 2. İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Kurum Destek Algısının Rolü	51
2. 4. 3. İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Rolü	51

2. 4. 4. İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasındaki İlişkide Kurum Destek Algısının Rolü	52
2. 4. 5. İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Rolü	53
2. 4. 6. İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Kurum Destek Algısının Rolü	54
3. YÖNTEM	56
3. 1. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA GELİŞTİRİLEN MODEL ÜZERİNDEN İNCELENECEK DEĞİŞKENLER.....	56
3. 2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE UYGULAMA ALANI.....	58
3. 3. ÖLÇÜM ARAÇLARI.....	61
3. 3. 1. İş Zanaatkârlığı Ölçüm Aracının Geliştirilmesi	63
3. 3. 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçüm Aracı.....	77
3. 3. 3. Kurumda Kalma Niyeti Ölçüm Aracı	79
3. 3. 4. Görev Performansı Ölçüm Aracı.....	81
3. 3. 5. Dışsal Prestij Algısı Ölçüm Aracı	83
3. 3. 6. Kurum Destek Algısı Ölçüm Aracı	85
4. ANALİZ VE BULGULAR	88
4. 1. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE KORELASYON DEĞERLERİ	88
4. 2. NORMALLİK TESTLERİ	89
4. 3. HİPOTEZ TESTLERİ	91
4. 3. 1. İş Zanaatkârlığının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi.....	91
4. 3. 2. İş Zanaatkârlığının Kurumda Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....	92
4. 3. 3. İş Zanaatkârlığının Görev Performansı Üzerindeki Etkisi	92

4. 3. 4. İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü	93
4. 3. 5. İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Kurum Destek Algısının Rolü	94
4. 3. 6. İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü	95
4. 3. 7. İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Kurum Destek Algısının Rolü	96
4. 3. 8. İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü	97
4. 3. 9. İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Kurum Destek Algısının Rolü	98
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	99
5. 1. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ÖNERİLER	106
EKLER	108
EK 1	109
EK 2	113
EK 3	120
KAYNAKÇA.....	121

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: İş Zanaatkârlığının Benzer Kavramlar ile Kıyaslanması	18
Tablo 2: İş Zanaatkârlığı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Yapılan Sınıflandırmalar	20
Tablo 3: Geçmişten Günümüze İş Zanaatkârlığı Literatüründe Yapılan Belli Başlı Araştırmalar	28
Tablo 4: Demografik Bulgular	59
Tablo 5: Katılımcıların İş ve Mesleklerine İlişkin Bilgiler	60
Tablo 6: Bağımsız Örneklemeler t Testi Sonuçları	61
Tablo 7: $\alpha=0.05$ Anlamlılık Düzeyinde Kapsam Geçerlilik Oranının Alması Gereken Minimum Değerler	68
Tablo 8: İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği Maddelerinin Test-Tekrar Test Puan Ortalamaları ve Korelasyonlar (n=63)	70
Tablo 9: 37 İfadeli İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonları (n=247)	70
Tablo 10: İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin KFA Sonuçları (n=247)	73
Tablo 11: İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin Birinci ve İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	77
Tablo 12: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	78
Tablo 13: Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	80
Tablo 14: Görev Performansı Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	82
Tablo 15: Dışsal Prestij Algısı Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	84
Tablo 16: Kurum Destek Algısı Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	86
Tablo 17: Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri	88
Tablo 18: Normallik Testleri Sonuçları	90
Tablo 19: İş Zanaatkârlığının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi	92
Tablo 20: İş Zanaatkârlığının Kurumda Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi	92
Tablo 21: İş Zanaatkârlığının Görev Performansı Üzerindeki Etkisi	93
Tablo 22: İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü	93
Tablo 23: İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Kurum Destek Algısının Rolü	94
Tablo 24: İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü	95
Tablo 25: İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Kurum Destek Algısının Rolü	96
Tablo 26: İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü	97
Tablo 27: İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Kurum Destek Algısının Rolü	98

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmaya Ait Kavramsal Model	5
Şekil 2: Wrzesniewski ve Dutton İş Zanaatkârlığı Modelli.....	15
Şekil 3: İş Gerekleri - Kaynakları Modeli	16
Şekil 4: İş Zanaatkârlığı Kavramıyla İlgili Çeşitli Araştırmalarda İlişkilendirilmiş Olan Değişkenler.....	42
Şekil 5: Hipotezlerin Yer Aldığı Araştırma Modeli	56
Şekil 6: Ölçek Uyarlama Adımları	62
Şekil 7: Ölçek Geliştirme Adımları	63
Şekil 8: Lawshe Kapsam Geçerlilik Oranı Formülü.....	68
Şekil 9: İş Zanaatkârlığı Ölçeği Birinci Düzey Üç Faktörlü DFA Modeli	75
Şekil 10: İş Zanaatkârlığı Ölçeği İkinci Düzey Üç Faktörlü DFA Modeli	76
Şekil 11: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Birinci Düzey İki Faktörlü DFA Modeli	79
Şekil 12: Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği Tek Föktörlü DFA Modeli	81
Şekil 13: Görev Performansı Ölçeği Tek Föktörlü DFA Modeli	83
Şekil 14: Dışsal Prestij Algısı Ölçeği Tek Föktörlü DFA Modeli	85
Şekil 15: Kurum Destek Algısı Ölçeği Tek Föktörlü DFA Modeli	87
Şekil 16: İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algılarının Rolü	102
Şekil 17: İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algılarının Rolü.....	103
Şekil 18: İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algılarının Rolü.....	103

KISALTMALAR

<i>AGFI</i>	:	Adjusted Goodness of Fit Index
<i>Bk</i>	:	Bakınız
<i>CFI</i>	:	Comparative Fit Index
<i>DFA</i>	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
<i>GFI</i>	:	Goodness of Fit Index
<i>J-DR</i>	:	Job Demands-Resources
<i>KFA</i>	:	Keşfedici Faktör Analizi
<i>KGO</i>	:	Kapsam Geçerlilik Oranı
<i>KMO</i>	:	Kaiser-Meyer-Olkin
<i>K-S</i>	:	Kolmogorov-Smirnov
<i>LLCI</i>	:	Lower Level for Confidence Interval
<i>NFI</i>	:	Normed Fit Index
<i>NNFI</i>	:	Non-Normed Fit Index
<i>Ort</i>	:	Ortalama
<i>Örn</i>	:	Örnek
<i>RMSEA</i>	:	Root Mean Square Error of Approximation
<i>SD</i>	:	Serbestlik Derecesi
<i>SRMR</i>	:	Standardized Root Mean Square Residual
<i>SS</i>	:	Standart Sapma
<i>ULCI</i>	:	Upper Level for Confidence Interval

1. GİRİŞ

Çalışanların işleriyle ilgili deneyim kazanması üzerinde oldukça etkili olan iş tasarımı uygulamaları uzun yıllardır araştırılan bir konudur. En basit tanımıyla iş tasarımı; *“görevlerin, işlerin ve rollerin nasıl geliştiği, kabul edildiği, değişime uğradığı ve bu gelişmelerin bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisidir”* (Grant ve Parker, 2009, s.318). Geleneksel iş tasarımı teorisi, üst düzey yöneticiler tarafından astın işinin doğasının belirlenmesi üzerine yoğunlaşmaktadır. Fakat son yıllarda gelişen modern düşünceye göre, bir işin doğası belirlenirken yalnızca yöneticiler değil, çalışanlar da bu süreç içerisinde proaktif olarak rol almakta ve işlerinin kendileri tarafından şekillendirilmesi çalışanlar tarafından daha anlamlı bulunmaktadır (Berg, Wrzesniewski ve Dutton, 2010, s.160). Bu anlayış doğrultusunda, Amy Wrzesniewski ve Jane E. Dutton’un akademik literatüre sunmuş oldukları iş zanaatkârlığı (job crafting) kavramı ön plana çıkmaktadır. Yazarlar ‘alternatif iş tasarımı tekniği’ olarak vurguladıkları iş zanaatkârlığı kavramını, *“kişinin işiyle ilgili görev ve ilişkilerine uygulamak üzere yapmış olduğu fiziksel ve bilişsel değişiklikler”* şeklinde tanımlamaktadır (Wrzesniewski ve Dutton 2001, s.21). İş zanaatkârlığı, kişinin işe yüklediği anlamı zenginleştirmesi ve işin kimliğini şekillendirmesi gibi sebeplerle bireysel performans açısından son derece önem arz etmektedir. Bireysel performansın yanı sıra bilgi, beceri, yetenek, deneyim ve kapasite bakımından işletmenin sahip olduğu insan kaynağı kalitesinde iyileştirmeler sağlayabilen iş zanaatkârlığı, örgütün büyümesi ve gelişmesi için de esas teşkil etmesi nedeniyle göz ardı edilmemelidir.

Bu çalışmada öncelikle iş ve zanaatkârlık kavramları üzerinde durulmuş, sonrasında iş zanaatkârlığı kavramının ortaya çıkışına zemin hazırlayan çalışmalardan bahsedilmiştir. İş zanaatkârlığı kavramı açıklanırken bugüne kadar kavramın alt boyutlarıyla ilgili yapılan sınıflandırmalara ve uygulama tekniklerine yer verilmiştir. Aynı zamanda iş zanaatkârlığı literatürü kapsamında kavramla ilişkisi incelenen değişkenlere ve yapılan çeşitli araştırmalara değinilmiştir.

Bilgiye dayalı ekonominin hızla gelişmesi sonucunda işletmelerin sahip olduğu bilgi temelli kaynak ve yetenekler; örgütsel başarı ve sürdürülebilir rekabet avantajı yaratabilmek için esas teşkil etmeye başlamıştır. İşletme performansı genellikle verimlilik

ve etkinlik ölçütleri ile belirlenmektedir. Bu ölçütler; kârlılık, yatırımların ve aktif varlıkların geri dönüşü gibi finansal değerlerden oluşabilirken, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte bağlılık gibi algısal ve finansal olmayan değerlerden de oluşabilmektedir (Spanos ve Lioukas, 2001; Chiang ve Hsieh, 2012; Kor ve Mesko, 2013). Bu çalışmada performans ölçütü olarak, finansal olmayan bireysel performans çıktılarından örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti ve görev performansı ele alınmıştır.

Mevcut rekabetçi iş ortamında hayatta kalmaya çalışan bir işletme için iş zanaatkârlarını bünyesinde barındırmak, işletmeye en nitelikli insan kaynağını sağlamak anlamına gelmektedir. Ancak çalışanların nitelikleri doğrultusunda etkin ve verimli performanslar yaratabilmelerinin, sahip oldukları dışsal prestij ve kurumsal destek algılarından etkilendiğini ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Koster, De Grip ve Fouarge, 2011; Mishra, 2013; Marique ve diğerleri, 2013; Helm, 2013). Bu bilgiler ışığında, her iki kavramın da bireysel niteliğe bağlı olarak gelişebilen iş zanaatkârlığı üzerinde belirleyici olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada, iş zanaatkarlığının örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti ve görev performansı üzerindeki etkisinin yanında, dışsal prestij algısı ve kurum destek algısı değişkenlerinin ilgili etkileşimdeki rolü sorgulanmıştır.

Beş bölümden oluşan tez çalışmasının birinci bölümünü oluşturan giriş kısmında araştırmanın amacı, katkısı ve araştırma sorularının yanı sıra, araştırma süresince izlenen adımların yer aldığı kavramsal modele yer verilmiştir. Araştırmada yer alan değişkenler ve değişkenler arası ilişkilerin tartışıldığı hipotez geliştirmeye dönük literatür taraması çalışmanın ikinci bölümü oluşturmaktadır. İlgili bölümde öncelikle iş zanaatkârlığı kavramı ve kavramın ortaya çıkışına zemin hazırlayan yaklaşımlardan bahsedilmiş, iş zanaatkârlığının benzer kavramlar ile kıyaslaması yapılmıştır. Bununla birlikte, iş zanaatkârlığının boyutlarını sınıflandırmaya dönük yapılan çalışmalara yer verilmiş ve iş zanaatkârlığı davranışı iş dünyasından örnekler ile açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, iş zanaatkârlığının öncülleri, çıktıları ve yapılan belli başlı araştırmalara değinilmiştir. Son olarak, iş zanaatkârlığı ile çalışmada yer alan diğer değişkenlerden örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti, görev performansı, dışsal prestij algısı ve kurum destek algısı arasındaki ilişkilere yer verilerek araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Öne sürülen hipotezler doğrultusunda yapılan araştırmanın yöntemiyle ilgili bilgiler üçüncü bölümde bulunmaktadır. Bu kısımda, araştırmanın hipotetik modeli, kapsamı ve

uygulama alanına değinilmiş ve araştırma kapsamında veri toplamak için kullanılan ölçüm araçları tanıtılmıştır. Ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine bu kısımda yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünü analiz ve bulgular oluşturmaktadır. Ölçeklere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri ile normallik testleri bu kısımda bulunmaktadır. Ek olarak, hipotez testleri ve ilgili bulgular da yine bu bölümde sunulmuştur. Son bölümde ise tartışma ve sonuçların yer aldığı bilgiler yer almaktadır. Ayrıca bu kısımda araştırmanın kısıtları ve konuyla ilgili gelecekte yapılabilecek çalışma önerilerine değinilmiştir.

1. 1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KATKISI

Araştırmanın temel amacı, sürdürülebilir rekabet avantajı yaratabilmek için işletmelere üstünlük sağlayabilecek olan finansal olmayan performans göstergelerinden bireysel performans çıktılarının artırılmasında iş zanaatkârlığının etkisini ortaya koyabilmek ve bu etkileşimde çalışanların dışsal prestij ve kurum destek algılarının rolünü kavrayabilmektir. Literatürdeki araştırmaların genellikle iş zanaatkârlığı ile performans çıktıları arasındaki neden-sonuç ilişkisini sorgulayan modeller içerdiği görülürken (örn. Ko, 2011; Berg, Dutton ve Wrzesniewski, 2013; Heuvel, Demerouti ve Peeters, 2015; Vogel, Rodell ve Lynch, 2016; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016; Bizzi, 2017; Le Blanc ve diğerleri, 2017; Mäkikangas, Bakker ve Schaufeli, 2017), sonuçları etkileyebilme potansiyeli olan düzenleyici ve aracı değişkenleri inceleyen araştırmalara nadiren rastlanmaktadır (örn. Laurence, 2010; Chen, Yen ve Tsai, 2014; Slemp, Kern ve Vella-Brodrick, 2015; Berdicchia, Nicolli ve Masino, 2016; Guan ve Frenkel, 2017; Radstaak ve Hennes, 2017). Ancak, bu değişkenlerin model dışında tutulması, iş zanaatkârlığı ile performans arasındaki etkileşimin altında yatan çeşitli mekanizmaların anlaşılmasına engel teşkil etmektedir.

Bu eksikliğin giderilebilmesi amacıyla iş zanaatkârlığı ile bireysel performans çıktıları arasındaki etkileşimde rol oynayabileceği düşünülen, çalışanların dışsal prestij ve kurum destek algıları modele dahil edilmiştir. Böylece, bahsi geçen değişkenlerin iş zanaatkârlığının şekillenmesine etki edip etmedikleri anlaşılacaktır. Bunun yanı sıra araştırmanın ikincil bir amacı da bulunmaktadır. Bireysel performansın yükselmesini sağlayan araçların en başında geldiğinin farkına varılan '*job crafting*' kavramıyla ilgili tezin yazılmaya başlandığı dönemde yapılan Türkçe literatür taraması sonucunda uluslararası akademik arenada oldukça popüler olan kavramının yalnızca iki çalışmada

(Akın ve diğeri, 2014; Uysal, 2014) ifade edildiği görülmüştür. Her iki araştırmanın da kavramın Türkçe literatürde anlaşılması ve kullanılmasına katkı sağladığı düşünülürken, gelişen yabancı literatür doğrultusunda kavramın daha derin araştırmaya ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada kavramın dilimize ‘iş zanaatkârlığı’ olarak kazandırılması ve kavramla ilgili Türkçe ölçek geliştirilmesi araştırmanın diğeri amaç ve katkıları arasında yer almaktadır.

1. 2. ARAŞTIRMA SORULARI

Araştırma kapsamında iş zanaatkârlığı kavramını anlayabilmek adına aşağıda yer alan sorulara cevap aranacaktır.

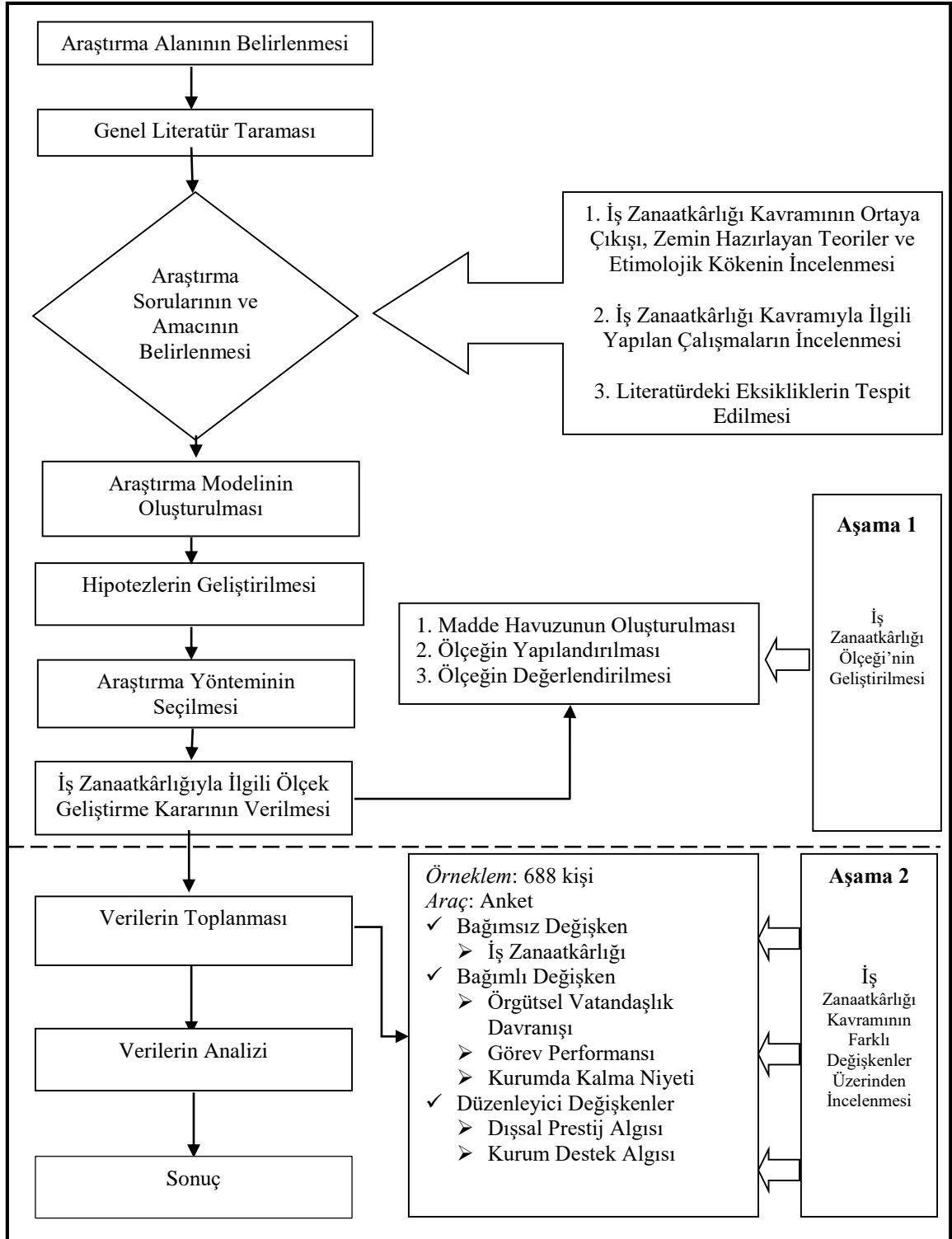
- Soru 1: İş zanaatkârlığının bireysel performans çıktılarından örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti ve görev performansı üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?
- Soru 2: İş zanaatkârlığı, bahsi geçen bireysel performans çıktıları arasından hangisi üzerinde daha fazla etkilidir?
- Soru 3: Dışsal prestij algısı yüksek olan iş zanaatkârlarının, olmayanlara göre bireysel performans çıktıları daha mı yüksektir?
- Soru 4: Kurum destek algısı yüksek olan iş zanaatkârlarının, olmayanlara göre bireysel performans çıktıları daha mı yüksektir?
- Soru 5: İş zanaatkârı için bireysel performans çıktılarının yükselmesinde kurum desteğinden ziyade çalıştığı kurumla ilgili dışsal prestij algısı daha mı önemlidir?

1. 3. ARAŞTIRMADA İZLENEN ADIMLAR VE KAVRAMSAL MODEL

Araştırma kapsamında izlenen adımlara ait kavramsal model Şekil 1’de görülmektedir. Örgütsel davranış alanında bir araştırma yapılmasına karar verilmesinin ardından genel bir literatür taraması yapılmıştır. Tez konusu belirleme aşamasında alanın en itibarlı uluslararası akademik dergilerinde¹ örgütsel verimlilik ve etkinliğe önemli

¹ Academy of Management Review, Academy of Management Journal, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Journal of Vocational Behaviour, Journal of Managerial Psychology, Human Relations gibi etki faktörü uluslararası standartların üzerinde olan ve SSCI endeksinde taranan birinci sınıf dergiler kastedilmektedir.

katkılar sağladığı görülen '*job crafting*' kavramıyla sıkça karşılaşılmış, ancak Türkçe'de konuya ait eser olmayışı göze çarpmıştır.



Sonrasında, kavramın Türkçe'ye çevrilmesiyle ilgili çalışmalara başlanmış ve ilgili bölümde belirtileceği üzere kavramın dilimize 'iş zanaatkarlığı' olarak kazandırılması uygun bulunmuştur. İş zanaatkarlığı kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların

incelenmesiyle literatürde işaret edilen eksiklikler saptanmış ve tez çalışması kapsamında araştırmanın amacına uygun olarak araştırma soruları belirlenmiştir. Bir sonraki adımda araştırma modeli oluşturularak, test edilecek hipotezler belirlenmiştir. Araştırmada yer alan hipotezleri test edebilmek için nicel araştırma yöntemlerine başvurulması gerektiğine ve ihtiyaç duyulan verilerin anket yöntemiyle elde edilmesine karar verilmiştir. Daha önce farklı yazarlar tarafından geliştirilip, psikometrik özellikleri test edilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği, Görev Performansı Ölçeği, Dışsal Prestij Algısı Ölçeği ve Kurum Destek Algısı Ölçeği'nin uyarlama yapılarak kullanılması uygun bulunmuştur. Bununla birlikte, 'iş zanaatkârlığı' kavramıyla ilgili Türkçe ölçek geliştirilmesi planlanmıştır.

Araştırma iki aşamada tamamlanmıştır. Birinci aşamada, Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği geliştirilmiştir. Bunun için öncelikle madde havuzu oluşturulmuş, daha sonra ölçeğin yapılandırılması ve değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri tamamlanan Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin 27 ifadeli son hali EK 3 üzerinden incelenebilir. Bununla birlikte verilerin toplanması için diğer ölçeklerin bulunduğu anket formu EK 2'de yer almaktadır. Araştırmada kullanılan tüm ölçeklere geçerlilik ve güvenilirlik analizleri uygulandıktan sonra araştırmanın ikinci aşamasına geçilmiştir.

İkinci aşamada ise iş zanaatkârlığı kavramı, örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti, görev performansı, dışsal prestij algısı ve kurum destek algısı değişkenleri üzerinden incelenmiştir. Araştırma kapsamında 688 katılımcıdan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Daha sonrasında hipotezler test edilerek araştırma sonuçlandırılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Çalışmanın bu bölümünün amacı literatür araştırması sonucunda edinilen bilgiler ışığında iş zanaatkârlığı (job crafting) kavramını tanıtmak, araştırmada yer alan değişkenlerden bahsetmek ve değişkenler arası ilişkileri tartışarak araştırmanın hipotezlerini geliştirmektir.

2. 1. İŞ ZANAATKÂRLIĞI KAVRAMI

İş yaşamındaki güncel gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, işini değersiz veya anlamsız gören çalışanların iş tatmini, motivasyon ve performanslarının düşük olabileceği vurgulanmaktadır. Bu yüzden kişinin yerine getirdiği bir görevde veya etkileşim kurduğu kişilerde zihinsel olarak anlam bulması oldukça önemli bir konudur. İş zanaatkârlığı da bu bağlamda ön plana çıkan bir çalışan davranışıdır. İş zanaatkârlığı, çalışanların meslekleriyle ve kendileriyle ilgili sahip oldukları eşsiz bilgileri, yaptıkları işte anlam bulabilmek için çalışma yaşamlarına tesir edebilme yeteneklerini ifade etmektedir (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013, s.82).

Günümüz bilgi ekonomisine ayak uydurabilmek ve yenilikçi olmak için çalışanların inisiyatif alabilmeleri ve proaktif davranış sergilemeleri oldukça önemli hale gelmiştir. Durağan ve proaktif kararların alınmasına izin vermeyen, sabit iş tanımına sahip bir çalışanın organizasyon yararına hamlelerde bulunabilmesi pek olası gözükmemektedir (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013, s.83). İş zanaatkârlığının en temel özelliği de çalışanların inisiyatif alarak işlerini aşağıdan yukarıya bir yaklaşımla tasarlamalarıdır.

İş zanaatkârlığı kavramını literatüre sunan Wrzesniewski ve Dutton (2001), kavram için ‘zanaat, ustalıkla işlemek’ anlamlarına gelen ‘*craft*’ kelimesini seçme sebeplerini şu şekilde açıklamışlardır: “Diğer proaktif davranışlardan veya geleneksel iş tasarımı gibi üst yönetimin yönlendirdiği davranışlardan farklı olarak ‘*job crafters*’ yani ‘iş zanaatkârları’, sahip oldukları işe anlam yükleyerek, yürütmek zorunda oldukları görevleri, ilişkileri ve bilişsel süreçleri adeta sanatçı titizliğinde ‘ustalıkla’ şekillendirip, değiştirirler”. Bu yüzden ilk etapta metaforik kullanım gibi gözükken ‘*craft*’ kelimesinin aslında tam da ilk akla gelen manasını ön plana çıkartmak için tercih edilmiştir.

Tez kapsamında ön literatür taraması yapılırken *'job crafting'* kavramı öncelikle basit bir yöntemle çeşitli İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce sözlükler içerisinde araştırılmış ve çevirisi için "iş zanaatkârlığı" veya "iş şekillendirme" kavramlarının uygun olabileceği düşünülmüştür. Sözlüklere göre ilk kelime manası 'zanaat, ustalıkla işlemek' olan *'craft'* kelimesinin İngilizce-İngilizce sözlükte de aynı manaya geldiği görülmüştür. Sonrasında yapılan yerel literatür taraması sonucunda *'job crafting'* kavramına yalnızca iki çalışmada Türkçe olarak yer verildiği; kavramın bir çalışmada 'iş becerikliliği' (Akın ve diğerleri, 2014), diğer çalışmada ise 'bireysel iş yapılandırma' (Uysal, 2014) olarak çevirisinin yapıldığı görülmüştür. Bu iki kavramın yanı sıra danışılan uzmanlardan birisi 'iş şekillendirme' kavramını önermiş ancak konu derinlemesine araştırıldığında bu kavramın da *'crafting'* kelimesini karşılamada yetersiz kalabileceği öngörülmüştür. Araştırmacı ve tez danışmanı tarafından, *'job crafting'* için dil bilim uzmanları ile bu çalışma kapsamında geliştirilen İş Zanaatkarlığı Ölçeği'nin kapsam geçerliliğinin değerlendirilmesi aşamasında başvurulan örgütsel vatandaşlık alanında çalışan uzmanların önerileri ve literatür taraması sonunda edinilen bilgiler ışığında 'iş zanaatkârlığı' kavramının kullanımının uygun olacağına karar verilmiştir.

2. 1. 1. İş Kavramı

İş zanaatkârlığı kavramının anlaşılabilmesi için öncelikle 'iş' ile ne kastedildiğinin kavranması gerekmektedir. Bu yüzden literatürde birbirleri yerine sıkça kullanılabilen iş, uğraş, meslek ve çalışma kavramları arasındaki farklılıkların açıklanması önem arz etmektedir.

Güncel Türkçe Sözlük'te yer alan farklı tanımlara göre iş (job) ; "*bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma*" ; "*bir değer yaratan emek*" ; "*herhangi bir yere düzen verici, günlük yaşayışı sağlayıcı her türlü çalışma*" ; "*geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek*" olarak ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu). Genel anlamda, bir kişinin istihdam edildiği pozisyona iş denilmektedir. X restoranının aşçısı, Y inşaat şirketinin mimarı, Z hastanesinin hasta bakıcısı şeklindeki tanımlamalar işe örnek olarak gösterilebilir.

Uğraş (occupation) kelimesi için "*bir insanın yaptığı iş veya meslek, iş güç, meşguliyet*" ; "*bir kimsenin kendi isteğiyle seçerek ve zevk alarak yaptığı iş*" ; "*bir güçlüğü yenmek için gösterilen sürekli çaba, mücadele*" şeklinde farklı tanımlamalara

yer verildiği görülmüştür (Türk Dil Kurumu). Bir işle meşguliyet için kişinin çalışacağı kategorideki işlerin gerektirdiği sorumluluk ve becerilere asgari düzeyde sahip olması istenir. Uğraş terimine örnek verilebilecek ‘şoförlük’ için kişinin ehliyetinin ve araç kullanabilme yeteneğinin olması beklenirken, bir diğer uğraş örneği ‘muhasibecilik’ için zamanı iyi yönetebilme, sayısal becerilere sahip olma ve ilgili yazılımları kullanabilecek seviyede bilgisayar kullanımı beklenir. Kişi, sahip olduğu beceriler ve iş bilgisiyle farklı işverenler ile çalışabilir. Bir işle uğraş, kişinin düzenli gelir elde edebilmek amacıyla sürdürdüğü ekonomik bir aktivitedir (Yıldız, 2010, s.173). Bahsi geçen uğraşlar için de genellikle teorik bilgidен ziyade pratik bilgiye yani eğitimden ziyade deneyime ihtiyaç duyulmaktadır.

Bir diğer kavram meslek (profession) için ise “*belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş*” şeklinde bir tanımlama yapıldığı görülmektedir (Türk Dil Kurumu). O halde bir kişinin meşgul olduğu işle ilgili bilgi ve becerilerine dair uzmanlık kazanarak başkalarına hizmet vermesi mesleğini ifade etmektedir. Keser’e (2004, s.1) göre mesleğin temel amacı, mesleki alanla ilgili ihtiyacı olanlara profesyonel hizmet sunabilmektir. Bununla birlikte yazara göre meslek, profesyonel bir organ veya tüzük tarafından yönetilir. Bir kişinin profesyonel olarak tanımlanması için ilgili idari organ tarafından yürütülen sınavda başarılı olması gerekir (Watson, 2017). Profesyonellerin genellikle kendi alanlarında uzman oldukları vurgulanmaktadır ve bu kişiler mesleklerini evrensel olarak sürdürebilmek için etik kodlara ihtiyaç duymaktadırlar (Volti, 2011). Bu bağlamda; ‘doktorluk’, ‘avukatlık’, ‘mühendislik’, ‘serbest mali müşavirlik’ meslek gruplarına örnek gösterilebilir.

Çalışma (work) sözcüğünün anlamı araştırıldığında, “*bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak*” ; “*işi veya görevi olmak, bulunmak*” manalarına geldiği görülmüştür (Türk Dil Kurumu). Çalışma kavramı kişinin fiziksel, duygusal veya zihinsel enerjisini bir hedefe dönük olarak planlı bir şekilde kullanabilmesini ifade etmektedir (Watson, 2017). Grint’e (2005, s.24) göre kavram psikolojik, ekonomik ve sosyolojik açıdan çok boyutlu olarak incelendiğinde anlam kazanmaktadır. Psikolojik açıdan bakıldığında çalışma eyleminin gerçekleşebilmesi için işin gerekleri ile kişisel özelliklerin uyum içerisinde olması gerekmektedir. Gelir elde etmek ve üretime katkıda bulunmak amacıyla fiziksel veya zihinsel enerji harcanması ise çalışma kavramına ekonomik bakış açısının yansımasıdır. Son olarak, insanlar arası ilişkileri ve insan

gruplarına dair sosyal davranışları önemli ölçüde etkilemesi muhtemel çalışma kavramı sosyolojik açıdan da önem taşımaktadır (Grint, 2005).

Özetlemek gerekirse, bir kişinin genellikle ekonomik gelir sağlamak adına aktivitede bulunması, bir işle meşgul olduğunu vurgulamakta ve daha geniş bir kavram olması sebebiyle meslek kavramını da içinde barındırmaktadır. Meslek, yüksek seviyede teorik eğitim ve beceri gerektiren hizmet alanlarıdır. Meslek sahibi olan bir kimse daha bağımsız hizmet sunabilirken sadece bir işle meşgul olanlar mutlaka bir işveren kuruma ihtiyaç duyarlar. Örneğin bir ‘hava trafik kontrolörü’ işini yapabilmek için bir havalimanına yani işverene ihtiyaç duyarken; ‘doktor’, mesleğini icra edebilmek için işvereni olmaksızın kendi özel muayenesinde de hizmet verebilir.

2. 1. 2. Zanaatkârlık Kavramı

Zanaatkâr sözcüğü dilimize Arapça dilindeki ‘sinā’at’ ve Farsça dilindeki ‘kâr’ ifadelerinin bir araya gelmesiyle geçmiştir (Türk Dil Kurumu). Ayrıca Osmanlı (2017, s.804) tarafından zanaatkârlık, *“insanların maddeye dayanan gereksinimlerini karşılamak için yapılan, öğrenimle birlikte deneyim, beceri ve ustalık gerektiren iş”* olarak tanımlanmıştır. Yazara göre zanaatkârlık, bilinçli bir şekilde yapılan bir işte ustalaşma/uzmanlaşma anlamına gelmektedir. Marx (2014) ise zanaatkârlığı *“biçim verici faaliyet”* olarak tanımlamıştır. Zanaatkârlık denildiğinde, Sanayi Devrimi’yle birlikte kaybolmaya yüz tutmuş meslek ve uğraşlar akıllara gelse de esas anlamıyla zanaatkârlık; kendi iyiliği için bir görevi güzel yapma arzusunu işaret etmektedir (Sennett, 2013: s.20). Bu açıdan bakıldığında zanaatkârlığın sadece el ile üretilen fiziki nesnelere üzerinden değerlendirilebilecek bir kavram olmadığı aşikârdır. Antik Yunan’da çiftçi, heykeltıraş, seramik ustası veya şairin de zanaatkâr olarak kabul edilmesi, kavramı salt olarak el emeği ile ilişkilendirmemiz gerektiği varsayımını desteklemektedir (Doğan, 2011, s.10).

Richard Sennett’in *Zanaatkâr* isimli kitabında belirttiği üzere zanaatkârlık, yüksek derecede gelişmiş beceri üzerine kuruludur. Beceri seviyesi geliştikçe, ortaya çıkabilecek sorunlara karşı daha hızlı çözümler bulunabilmektedir. Bahsi geçen becerilerin gelişmesi ise doğrudan o işle ilgili tecrübe edinmeye bağlıdır. Bilinen bir ölçüme göre, marangozun veya müzisyenin ustalık ünvanını hak edebilmesi için on bin

saatlik bir tecrübesi olması gerekmektedir (Sennett, 2013, s.33). Yazara göre bireyler, marangozluk gibi beceri gerektiren el emeği gerektiren işlerin yanı sıra doktorluk, bilgisayar programcılığı veya ebeveynlik için de hünelerini ustalikle sergileyebilmek adına zanaatkâr olma güdüsü taşıyabilirler. Hatta ona göre bir işte zanaatkâr olabilmek için duyulan arzu, kişinin hünelerinden daha önemli olabilmektedir. Sennett (2013), zanaatkâr bir marangoz, laboratuvar teknisyeni veya opera şefinin ortak özelliklerinin, üçünün de kendisini iyi bir iş çıkarmaya adanmış olması olduğunu altını çizmektedir. Zaten zanaatkârlık, toplumdaki diğer insanlardan daha ayrıcalıklı kabiliyetlere sahip olarak bir işte uzmanlık ve sosyal bir konum kazanma anlamına gelmektedir (Osmanlı, 2017, s.805).

Zanaat hakkında bilinmesi gereken bir başka şey ise sanat ile arasında olan farklılıktır. İki kavram arasındaki en temel fark; sanatın genellikle tek bir alana odaklanan, zanaatın ise emeğin bütün çeşitlerine uzanan bir faaliyet olduğudur (Peterson ve Peterson, 2003, s.12). Uygulama itibariyle hem sanat hem de zanaat yaratıcılık ve ustalık gerektirmekle birlikte; zanaata kıyasla sanat, maddi gereksinimlerden ziyade iştir. Aralarındaki bu fark ise sanatçı ve zanaatkârın modern toplumdaki öznellik meselesine yaklaşımlarıyla ilgilidir. Bu bağlamda, zanaatkârın dışa dönük, sanatçının ise içine dönük olduğunu ileri sürmektedir (Markowitz, 1994, s.59). Sanatçı genellikle kendi çalışması için özgünlük arayışındadır; özgünlük ise genellikle tek başına olan yalnız bireylerin karakteristiğidir. Özetlemek gerekirse sanat; benzersiz ya da en azından ayırt edici olan bir çalışmaya dikkat çekme amacı güderken, zanaat; daha anonim, kolektif ve süregelen uygulamaları tanımlamaktadır (Sennett, 2013, s.92).

2. 1. 3. İş Zanaatkârlığı Kavramının Ortaya Çıkışına Zemin Hazırlayan Yaklaşımlar

İş zanaatkârlığı (job crafting) kavramı, Amy Wrzesniewski ve Jane E. Dutton tarafından “*Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*” başlığıyla *Academy of Management Review* isimli dergide 2001 yılında yayınlanan makale ile örgütsel davranış literatürüne kazandırılmıştır. Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş zanaatkârlığını en basit haliyle “*kişinin işiyle ilgili görev ve ilişkilerine uygulamak üzere yapmış olduğu fiziksel ve bilişsel değişiklikler*” olarak tanımlamışlardır.

Yazarlara göre iş zanaatkârlığı, kişinin işinin ne olması gerektiğiyle ilgili kendi hisleri doğrultusunda genellikle ona tanınmayan özgürlüğü ele alarak kendisini ifade etme biçimidir. Ek olarak, iş zanaatkârlığının kişinin işe yüklediği anlamı (meaning of the work) ve işin kimliğini (work identity) de şekillendirdiğini vurgulamışlardır. Makalenin yazılış amacına uygun olarak iş zanaatkârlığı kavramını 5 örnek olay üzerinden tanıtmışlardır. Yazarlar, araştırmacıların çoğunlukla salt olarak işe dair deneyimler, görevler, beklentiler, değerler, iş tasarımı, içsel veya sosyal etkileşim gibi harici iş özellikleri konularında çalıştıklarını; ancak çalışanların işlerini ne şekilde düzenlediklerini ve aktif rollerini nasıl yaptıklarıyla ilgili çalışmalarını göz ardı ettiklerinden yakınmışlardır. Çünkü en sıkı ve rutin görev tanımı olan çalışan dahi, işinin niteliği konusunda düşünüp, kendisinin ne gibi katkı sağlayabileceği hususunda kafa yorarken, araştırmacılar bu konuları yeterince dikkate almamışlardır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s.179).

Literatürde iş zanaatkârlığı kavramının teorik çerçevesinin İş Tasarımı Teorisi ve İş Gereklili-Kaynakları Modeli çerçevesinde sunulduğu söylenebilir. Birinci bakış açısına göre ‘alternatif iş tasarımı’ tekniği olarak varsayılan iş zanaatkârlığında aşağıdan yukarıya (bottom up) doğru bir yaklaşım benimsenerek, işlerin çalışanlar tarafından tasarlanması fikri ön plana çıkmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Tims ve Bakker, 2010; Bipp ve Demorouti, 2014; Tims, Derks ve Bakker, 2015; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016; Rudolph ve diğerleri, 2017). Geleneksel iş tasarımı teknikleri ile kıyaslandığında, iş zanaatkârlığının hem proaktif davranışlara yol açan hem de sosyal ilişkilerinin sınırlarını, işin anlamını ve önemini değiştiren daha bütünsel bir iş tasarımı tekniğinin alternatifi olabileceği düşünülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İkinci bakış açısında ise iş zanaatkârlığı kavramı, İş Gereklili-Kaynakları Modeli (Job Demands-Resources Model / JD-R) temelinde açıklanmaktadır (Tims ve Bakker, 2010; Petrou, Demorouti ve Schaufeli, 2015; Tims, Derks ve Bakker, 2015; Berdicchia, Nicolli ve Masino, 2016; Cheng, Chen ve Yen, 2016). Örneğin, Tims ve Bakker (2010, s.3) iş zanaatkârlığının, “*iş gereklili ve kaynakları arasında kurulmaya çalışılan denge sürecinde çalışanlar tarafından yapılan değişiklikler*” olduğunu vurgulamaktadır.

2. 1. 3. 1. İş Tasarımı Teorisi Çerçevesinde İş Zanaatkârlığı

İş tasarımı (work design), “belirli bir iş ya da birbirlerine bağımlı işlerden oluşmuş sistemlerin, hem çalışanların iş deneyimlerini, hem de işleri başındaki verimlerini arttırmak amacı ile değiştirilmesini içeren faaliyetler” olarak tanımlanmaktadır (Uyargil, 2010, s.67). Oldham ve Fried’a (2016, s.20) göre iş tasarımı, çalışan performansını etkileyebilecek tüm işlerin fiili yapısını işaret etmektedir. Örgütteki çalışma faaliyetlerinin düzenlenmesi ve yönetilmesi gerektiğiyle ilgili düşünceleri kapsayan iş tasarımı kavramı son elli yıl başta olmak üzere tarih boyunca farklı yazarların ilgi alanını oluşturmuştur (Oldham ve Fried, 2016).

Adam Smith, 1776 yılında yayınlanan *Ulusların Zenginliği* eserinde iş bölümünün gerekliliğine yer vererek iş bölümü sayesinde verimliliğin yükselebileceğine işaret etmiştir. Yazar, aynı işi her gün yapan bir işçinin, elinin hızlanarak işe hâkimiyetinin artacağını ve bunun sonucunda ustalık kazanacağını ileri sürmüştür (Smith, 2006).

Frederick W. Taylor, 1911 yılında kaleme aldığı *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* isimli çalışmasında atölye ve fabrika düzeyinde yani özellikle örgütün alt kademelerinde, işlerin bilimsel olarak incelenmesinin, bunlara uygun iş tasarımı ve standartların geliştirilmesinin, özendirici ücret sistemlerinin oluşturulmasının gerektiğini vurgulamıştır (Barling ve Griffiths, 2003, s.20). Taylor, danışmanlık yaptığı işletmelerde yaygın olarak verimsizlik, kaytarmacılık, yapılan işler için standart süre ve prosedürlerin olmayışı, yetenek ve kapasitenin yeterli ölçüde kullanılmayışı gibi problemlerin nedenini, yöneticilerin işi analiz edip, tasarlayamamalarına bağlamıştır (Keser ve Güler, 2016, s.9).

1924-1933 yılları arasında Elton Mayo önderliğinde yürütülen *Hawthorne Araştırmaları* sonucunda iş tasarımıyla ilgili verimliliğin artmasında yalnızca fiziki değil, farklı grup faktörlerinin de etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Koçel, 2011, s.233). Benzer olarak, grup dinamiklerinin, bireyin algı, duygu ve eylemlerini şekillendirdiği düşüncesini benimseyen Kurt Lewin tarafından 1939-1947 yılları arasında yürütülen *Harwood Çalışmaları* sonucunda çalışanların üretkenliklerinin demokratik şekilde karar alabilme, değişimin planlanması ve işlerin tasarımında söz sahibi olabilme sayesinde artış gösterdiği anlaşılmıştır (Bozkurt ve Arıkan, 2011, s.199).

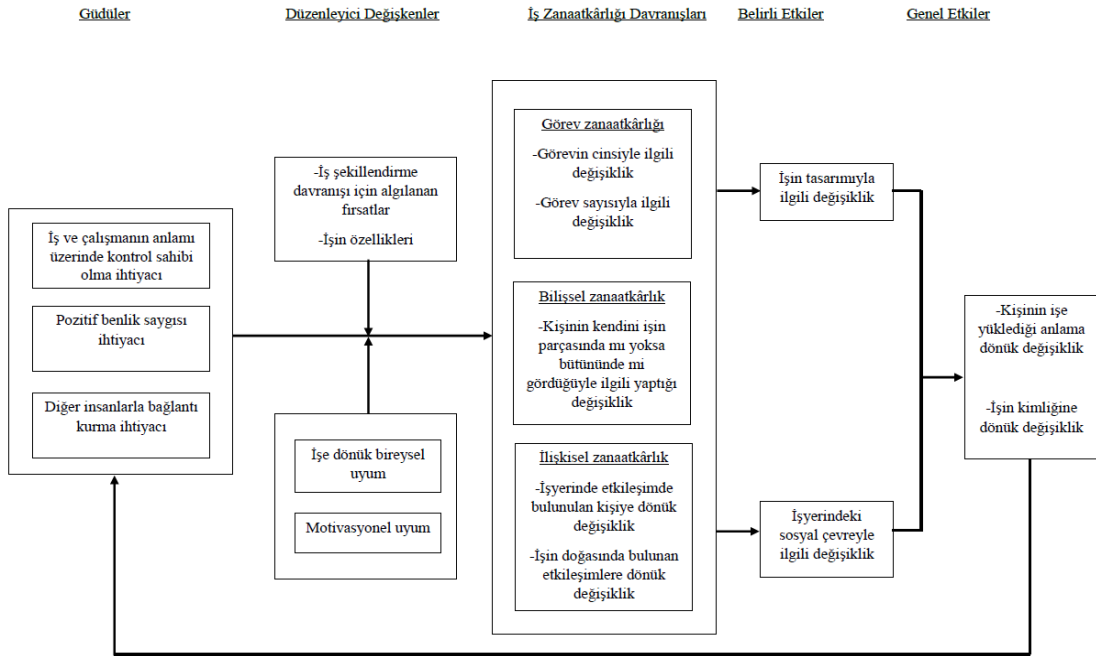
1970’li yıllar itibariyle işleri, çalışanlar için daha anlamlı ve tatmin edici yönde geliştirmeyi, örgütsel etkinlik ve verimliliği sağlamayı amaçlayan iş tasarımı yaklaşımları ön plana çıkmaya başlamıştır (Lee, 2016). Walton (1985) daha geniş sorumlulukların, çalışanların işe katılımının ve iş tatmininin önemine dikkat çekmiştir. Lawler ve Finegold (2000) ise kendi kendini yöneten takımların gerekliliğini savunmuşlardır. Yönetim ve organizasyon alanında son yıllarda sıkça karşılaşılan iş süreçlerinin yeniden yapılandırılması (business process reengineering), dış kaynak kullanımı (outsourcing), takım temelli çalışma (team based work), sürekli iyileştirme (kaizen), tam zamanında üretim (just in time), güçlendirme (empowerment), geçiçi ve kısa dönemli çalışanlar, sanal takımlar (virtual teams), uzaktan çalışma (distance working) ve öğrenen örgütler (learning organizations) gibi kavramların ortaya çıkması, geleneksel iş tasarımı yaklaşımlarına yenilik katmıştır (Uysal, 2014, s.13).

Başlıca iş tasarımı teknikleri arasında iş basitleştirme (job simplification), iş genişletme (job enlargement), iş zenginleştirme (job enrichment), rotasyon (work rotation), özerk çalışma grupları (autonomous work groups), esnek çalışma (flexible working) sayılabilmektedir (Uysal, 2014, s.18). İş tasarımı farklı motivasyon teorileri ile açıklayan temel olarak iki yaklaşım bulunmaktadır (Oldham ve Fried, 2016). Bunlardan ilki, iş tasarımının çalışan üzerinde proaktif davranışlar oluşturması ile ilgilidir (Herzberg, 1966; Davis ve Taylor, 1972; Parker ve Wall, 2009). İş tasarımı tekniklerinden iş genişletme ve iş zenginleştirme bahsi geçen bu tip proaktif davranışlara yol açabilir. İkinci yaklaşıma göre iş tasarımı, çalışanlar açısından onların sosyal ilişkilerinin sınırlarını, işin anlamını ve önemini değiştirmek ile ilgili bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Turner ve Lawrence, 1965; Hackman ve Lawler, 1971). İş tasarımı tekniklerinden esnek çalışma bu gruba örnek olarak verilebilir. Her iki yaklaşımda da yer alan teknikler geleneksel anlamda yukarıdan aşağıya (top-down process) doğru uygulanan araçlardır. Daha önce bahsedildiği üzere ‘alternatif iş tasarımı tekniği’ olarak literatüre sunulan iş zanaatkarlığında ise aşağıdan yukarıya (bottom up) doğru bir yaklaşım benimsenerek çalışanların, işlerini kendilerinin tasarlaması ön plana çıkmaktadır.

Çalışanların işlerini şekillendirmek için kendi başlarına karar verebilmesi gerektiği fikri Katz ve Kahn’ın (1966) rol yenilikçiliği (role innovation) kavramından bu yana tartışılmaktadır. Bell ve Staw’un (1989) çalışanlar tarafından yapılmasının

gerekliliği öne sürülen şekil verme (sculpting activities) ve Staw ve arkadaşları (1990) tarafından ortaya atılan görev revizyonu (task revision) kavramları iş zanaatkârlığı kavramının önünü açan ilk oluşumlardır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s.187).

Wrzesniewski ve Dutton (2001) geliştirmiş oldukları modelde (1) iş zanaatkârlığı davranışına yol açan bireysel güdü kaynaklarını, (2) iş olanaklarının ve bireysel iş oryantasyonunun iş zanaatkârlığı davranış tiplerine nasıl yardımcı olduğunu, (3) iş zanaatkârlığının bireysel ve örgütsel çıktılarını belirlemeye çalışmışlardır (bk. Şekil 2). Yazarlara göre iş zanaatkârlığı davranışı farklı şartların olanak sağladığı veya tam tersi etkisiz kıldığı yerleşik bir faaliyet olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 2: Wrzesniewski ve Dutton İş Zanaatkârlığı Modeli

Kaynak: Amy Wrzesniewski ve Jane E. Dutton, "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", *Academy of Management Review*, Cilt 26, Sayı 2, 2001, s.182.

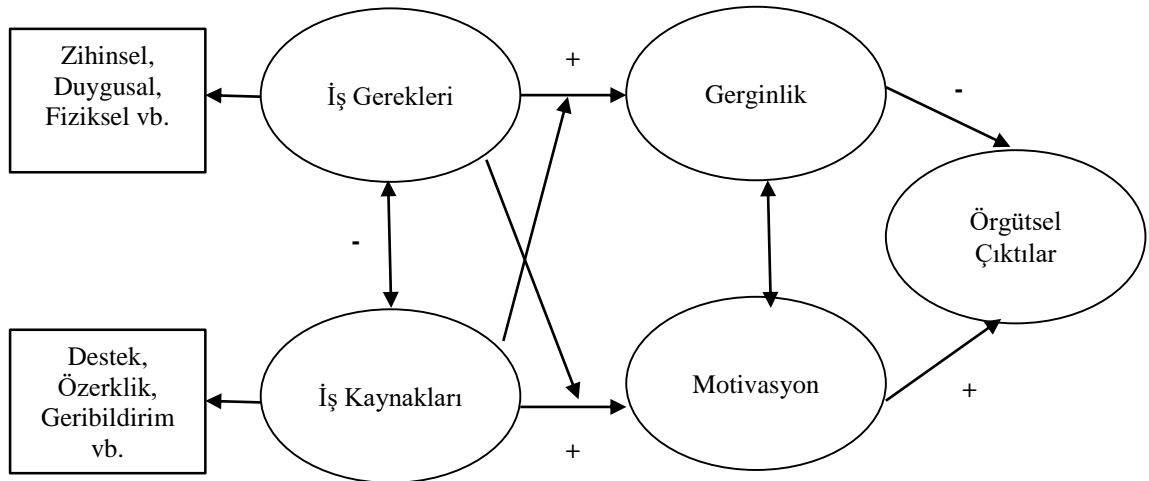
Şekil 2’de yer aldığı üzere işin ve kişisel özelliklerin iş zanaatkârlığı davranışına yol açan bireysel güdüler ile iş zanaatkârlığı davranışı arasında düzenleyici rolü olduğu ileri sürülmüştür. İşle ilgili olanakların elverişli olarak algılandığı bir ortamda kişilerin iş zanaatkârlığı davranışına daha fazla yönelebileceği vurgulanmaktadır. İşini şekillendirmek için olanaklarının kısıtlı olduğunu düşünen bir çalışanın iş zanaatkârlığı davranışında bulunma güdüsü, olanakları kısıtlı olduğu halde iş zanaatkârlığı

davranışında bulunmak için motivasyonu yüksek olan birine göre düşük olacaktır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, 185).

2. 1. 3. 2. İş Gereklere-Kaynakları Modeli Çerçevesinde İş Zanaatkârlığı

İş zanaatkârlığı kavramını, geleneksel iş tasarımı perspektifinden farklı olarak Tims ve Bakker (2010), İş Gereklere-Kaynakları Modeli (Job Demands-Resources Model / JD-R) temelinde açıklamayı tercih etmişlerdir. Yazarlar, iş zanaatkârlığını, “iş gereklere ve kaynakları arasında kurulmaya çalışılan denge sürecinde çalışanlar tarafından yapılan değişiklikler” şeklinde tanımlamışlardır (Tims ve Bakker, 2010, s.3).

İş Gereklere-Kaynakları Modeli’ne göre her çalışma ortamının kendine özgü karakteristik özellikleri olduğu kabul edilmekle birlikte, bu özellikler ‘iş gereklere’ ve ‘iş kaynakları’ olmak üzere iki genel kategoriden oluşmaktadır (bk. Şekil 3).



Şekil 3: İş Gereklere - Kaynakları Modeli

Kaynak: Arnold B. Bakker ve Evangelia Demerouti, “The Job Demands-Resources Model: State of the Art”, *Journal of Managerial Psychology*, Cilt 22, Sayı 3, 2007, s.313

İş gereklere, işe dair fiziksel, duygusal veya zihinsel bir takım çaba ve becerileri gerektiren fiziksel, sosyal ve örgütsel karakteristiklerdir. İş gereklereinin mutlaka psikolojik veya fizyolojik bir maliyeti vardır (Bakker ve Demerouti, 2007, s.312). Örneğin, duygusal açıdan iş gereklere ile mücadele etmekte zorlanan bir çalışanda iş gereklereini yerine getirememekle ilgili stres yaşanacak ve bu durum tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi negatif çıktılara yol açacaktır. Benzer bir şekilde fiziksel olarak kişinin kaldıracabileceğinden daha ağır bir iş gereğinin olması, kişide kronik yorgunluk, uykusuzluk gibi sağlık sorunlarına yol açarak görev performansında düşüşler

görülmesine neden olacaktır. Bu sebeplerle, iş gereklerinin kişinin fazla enerji harcamasına sebep olarak stres yapıcıya dönüşmesi istenmeyen bir durumdur.

Modelde yer alan iş kaynakları ise çalışanların motivasyonuna pozitif katkıda bulunan ve genellikle olumlu iş çıktılarına yol açan fiziksel, sosyal ve örgütsel karakteristiklerdir. Kurum desteği, performans geribildirimi, güçlendirme gibi iş olanakları, iş gereklerinin yol açabileceği olumsuz etkilerin azalmasına yardımcı olarak kişinin çalışma hedeflerini gerçekleştirmesinde rol oynar (Bakker ve Demerouti, 2007, s.312). İş zanaatkârlığı ise çalışanların motivasyonlarının ve diğer pozitif iş çıktılarının artması, iş gereklerinin yol açabileceği stres yapıcıların azalması için iyi bir araçtır. Buna ek olarak, işin karakteristik özelliklerinin ve kişisel farklılıkların iş zanaatkârlığı davranışının ortaya çıkmasında rol oynayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca kişinin kendini işe uyumsuz hissetmesi (person-job misfit) durumunda da kişilerin iş zanaatkârlığı için tetiklendiği vurgulanmaktadır (Tims ve Bakker, 2010).

İş gerekleri ve kaynakları arasında denge kurmaya çalışan bir zanaatkârın, kendini işine uyumsuz hissettiren açığı kapatmak için çabalayacağı öngörülmektedir. İşin karakteristik özelliklerinden görev bağımsızlığı ve özerkliğin iş zanaatkârlığına olanak tanıyacağı Tims ve Bakker'ın (2010) üzerinde durduğu bir diğer önermedir. Buna ek olarak, yüksek seviyede proaktif kişilik özelliği ile özyeterlilik inancına sahip ve başarı odaklı olan çalışanların iş zanaatkârlığı çabasının daha fazla olabileceği varsayılmıştır (Tims ve Bakker, 2010, s.5).

2. 1. 4. İş Zanaatkârlığının Benzer Kavramlar ile Kıyaslanması

Literatürde yeni yaygınlaşmaya başlayan iş zanaatkârlığı kavramı kendisinden önce veya sonra ortaya çıkan bazı kavramlar ile benzer özellikler taşıması sebebiyle özellikle iş zanaatkârlığı kavramı ile ilk kez karşılaşacak okuyucular için birbiriyle karıştırmaları olası görünen benzer yapı ve kavramlara yer verilmiştir. Tablo 1'de, iş zanaatkârlığı kavramının sırasıyla iş tasarımı, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel inisiyatif alma, rol yenilikçiliği, görev revizyonu, kişiye özel anlaşmaları içeren işler (i-deals), uyumsal performans, yaratıcı performans ve rol yapma kavramları ile benzeşen ve farklılaşan yönleri özetlenmiştir.

Tablo 1: İş Zanaatkârlığının Benzer Kavramlar ile Kıyaslanması

Kavram	İş Zanaatkârlığı ile Benzeşen Yönleri	İş Zanaatkârlığı ile Farklılaşan Yönleri
İş Tasarımı (<i>job design</i>)	Çalışanların motivasyon ve iş tatminlerinin artmasında etkilidir.	Yukarıdan aşağıya bir yaklaşım benimsenerek örgüt tarafından çalışanlara uygulanır.
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (<i>organizational citizenship behavior</i>)	Çalışanların formal iş tanımları dışında kalan görevlere gönüllü katılımını kapsar.	Örgüt ve örgüt içindekilere yardım etmeye odaklanır.
Bireysel İnisiyatif Alma (<i>personal initiative</i>)	Çalışanlar ekstra rol davranışında bulunarak işlerini şekillendirirler.	Örgüte yardım etmeye ve problem çözmeye odaklanır.
Rol Yenilikçiliği (<i>role innovation</i>)	Birey-örgüt uyum seviyesini yükseltir.	Reaktif bir davranıştır. Özellikle gruplara yönelik sorunları çözmeye odaklanır.
Görev Revizyonu (<i>task revision</i>)	Çalışanların görevleriyle ilgili değişiklik yapmak hususunda inisiyatif almalarını kapsar.	İş gereklerine ve örgüt lehine problem çözmeye odaklanır.
Kişiyeye Özel Anlaşmaları İçeren İşler (<i>idiosyncratic jobs</i>)	Çalışanlar proaktif olarak işlerini şekillendirirler.	Yeni iş alanları ortaya çıkarma üzerine odaklanır.
Uyumsal Performans (<i>adaptive performance</i>)	İşin özellikleriyle uyum içerisinde çalışmayı kapsar.	İşin gereklerine odaklanır. Reaktifdir. Kişisel beceri ve yetenekler ön plandadır.
Yaratıcı Performans (<i>creative performance</i>)	Yeni fikir ve süreçlerin ortaya çıkmasını sağlar ve içsel güdüler rol oynar.	Spesifik olarak kişilik ile bağlantılıdır ve örgütün hedeflerini karşılamaya yöneliktir.
Rol Yapma (<i>rol making</i>)	Görevler üzerinde değişiklik yapılır.	Temel amaç resmi olarak üstesinden gelinmesi gereken görevi tamamlamaktır. Planlı ve ardışık bir süreç söz konusudur.

Kaynak: (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s.189), (Ko, 2011, s.21) ve (Dvorak, 2014, s.71)' den derlenmiştir.

Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş zanaatkârlığı kavramını literatüre sunduklarında kavramla ilgili yaptıkları tanımlamaları İş Tasarımı Teorisi ile açıklamayı tercih etmişlerdir. İş zanaatkârlığının alternatif bir iş tasarımı tekniği olabileceğinden, geleneksel anlamda yukarıdan aşağıya (top-down process) doğru uygulanan klasik iş tasarımı tekniklerinden farklı olarak, iş zanaatkârlığının aşağıdan yukarıya (bottom up) bir yaklaşım benimsenerek çalışanlar tarafından yapılabildiğini iddia etmişlerdir.

Dvorak (2014), iş zanaatkârlığının, örgütsel vatandaşlık, yaratıcı performans ve bireysel inisiyatif alma davranışları ile oldukça benzediğini, bahsi geçen bu dört davranışın da gönüllülük ilkesine dayandığını vurgulamıştır. Yazar, iş zanaatkârlığının temel amacının işin anlamını ve işin kimliğini geliştirmeye yönelik bireysel bir faaliyet olduğunu, diğerlerinin ise organizasyona odaklanan davranışlar olduğunu belirtmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı örgüte ve örgütte çalışan bireylere yönelik gönüllü yardım davranışları iken, iş zanaatkârlığı yapılan işin anlamı ve kimliğini şekillendirmek için yapılan değişiklikleri kapsamaktadır. İlk etapta örgütsel vatandaşlık davranışına örnek olarak gösterilebilecek ekstra görev üstlenmek, müşterilerle olan ilişkileri biçimlendirmek gibi, iş zanaatkârlığı davranışlarının arkasındaki güdü her zaman örgüt ve örgüttekileri desteklemek değildir. İş zanaatkârlığı, kişinin kendisi için daha anlamlı bir çalışma ortamı yaratabilme güdüsüyle attığı tutkulu adımları temsil eder (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, 190).

Kaynakların Korunması Teorisi'ni (Conservation of Resources Theory) geliştiren Hobfoll'a (1989) göre kişiler, değer verdikleri şeyleri elde etmeyi ve onları koruyarak sürekli elde tutmayı hedeflemektedir. İş zanaatkârlığı, kişinin işine ve çalışma eylemine yüklediği anlamı ve işe dair görevleri, ilişkileri, bilişsel sınırları yeni bir çerçeveye oturtarak değiştirebilmelerine imkân tanımaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, s.2001). Bu bağlamda iş zanaatkârlığının, kişinin işe dair unsurları tutkuya dönüştürebilmek adına yeniden yapılandırmasını işaret ettiği söylenebilir. Kavram, kişinin işini ustalaşarak meslek haline getirdiğini ifade etmektedir. İş zanaatkârı, işinde anlam bulabilmek adına kendi inisiyatifiyle sarf ettiği çabaların ve yaptığı şekillendirmelerin ödüllendirilmesini beklemez, hatta zanaatkârın yaptığı değişiklikler çoğu zaman yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından fark edilmeyebilir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s.187). İş zanaatkârlığı, çalışanların meslekleriyle ve

kendileriyle ilgili sahip oldukları eşsiz bilgileri, yaptıkları işte anlam bulabilmek için çalışma yaşamlarına tesir edebilme yeteneklerini ifade etmektedir (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013: 82). O halde diğer benzer kavramlardan farklı olarak iş zanaatkârı;

- Görevlerini en iyi şekilde yerine getirerek, yaptığı işte uzman (erbab) olan kişidir.
- İşini sanat haline getiren kişidir.
- Kendi şartlarını, kurallarını kabul ettiren kişidir.
- Çalışma esnasındaki ihtiyaç ve isteklerini uyumlu hale getirebilmek için çabalayan kişidir.
- Yaptığı işi anlamlı gören ve işinin kimliğini şekillendiren kişidir.

2. 1. 5. İş Zanaatkârlığının Boyutları

İş zanaatkârlığı boyutlarını belirlemeye dönük olarak dair farklı yazarlar tarafından yapılan çeşitli sınıflandırmalar Tablo 2’de özetlenmiştir. Boyutlara dair ayrıntılı açıklamalara ilgili başlıklar altında yer verilmiştir.

Tablo 2: İş Zanaatkârlığı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Yapılan Sınıflandırmalar

Yazar ve Çalışmanın Yılı	İş Zanaatkârlığı Boyutları
Wrzesniwski ve Dutton (2001)	Görev Zanaatkârlığı Bilişsel Zanaatkârlık İlişkisel Zanaatkârlık
Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009)	Bireysel Zanaatkârlık İşbirlikçi Zanaatkârlık
Berg, Grant ve Johnson (2010)	Çalışma Esnasındaki Zanaatkârlık Serbest Zamanlardaki Zanaatkârlık
Tims, Bakker ve Derks (2012)	Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak Yapısal İş Kaynaklarını Arttırmak Zorlu İş Gereksinimlerini Arttırmak Engelleyici Gereksinimlerini Azaltmak
Petrou, Demerouti ve Schaufeli (2015)	Kaynak Arayışı Zorlu Görev Arayışı İş Gereksinimlerini Azaltmak

2. 1. 5. 1. Wrzesniewski ve Dutton (2001) Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Kavramın boyutlarıyla ilgili yapılan ilk sınıflandırma Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından ‘görev zanaatkârlığı’ (task crafting), ‘ilişkisel zanaatkârlık’ (relational crafting) ve ‘bilişsel zanaatkârlık’ (cognitive crafting) şeklinde yapılmıştır.

Göreve dair şekillendirmeleri kapsayan görev zanaatkârlığı, görevle ilgili faaliyetleri yeniden düzenlemeyi ifade etmektedir (Dvorak, 2014). Geleneksel İş Tasarımı Teorisi’ne göre bir görev yerine getirilirken çeşitli beceriler gerektirdiği ve bütünün önemli bir parçası olarak görüldüğü sürece çalışanlara anlamlı gelmektedir (Hackman ve Oldham, 1980). Benzer şekilde, İlişkisel İş Tasarımı Yaklaşımı temsilcileri de çalışanlar tarafından anlamlı bulunan görevlerin yüksek iş tatmini ve performansa yol açtığını savunmaktadırlar (Grant, 2007). Yaptığı işe görev tanımında olanlar dışında yeni görevler eklemek, anlamlı bulunan görevler üzerinde daha fazla zaman harcamak, özellikle zorlu görevleri sadeleştirmek veya yeniden şekillendirmek görev zanaatkârlığına örnek olarak gösterilmektedir (Berg, Dutton ve Wrzesniewski, 2013, s. 87).

Bununla beraber ilişkisel zanaatkârlık, işyerinde etkileşimde bulunulan paydaşlara dönük yapılan şekillendirmelerdir (Ghitulescu, 2007). Kişinin yaptığı işte daha fazla anlam bulabilmek adına ilişkilerini biçimlendirmesinin farklı yöntemleri bulunmaktadır. Çalışanlar, kendilerini daha işe yarar ve yaptıkları işleri daha önemli hissedebilecekleri ilişkiler kurabilirler. Buna verilebilecek en iyi örneklerden birisi bir hasta bakımıcının, hasta ve yakınlarıyla görev tanımının ötesinde ilişki kurmaya çalışmasıdır. Bu tip etkileşimi sayesinde hasta yakınlarına verdiği herhangi pratik bir öneri ile takdir toplayabilir ve birçoğu tarafından ‘kirli iş’ olarak algılanan görevlerinde teselli bulabilir. Benzer şekilde bir yönetici de astlarıyla olan ilişkilerini ilişkisel zanaatkârlık ile yeniden düzenleyebilir. Sadece astlarını değerlendirip, yaptıkları işleri kontrol etmek dışında, onların bireysel çalışma tercihleri ve ilgi alanları ile yakından ilgilenebilir (Berg, Dutton ve Wrzesniewski, 2013, s. 88). Sırf emir-komuta ilişkisi yerine

böylesi bir iletişim seçen bir yönetici, astlarını daha fazla motive edebilecek ve kendisini usta bir yönetici olarak görecektir.

Son olarak bilişsel zanaatkârlık ise diğer iki boyutu da kapsayacak şekilde hem görevleri hem de ilişkileri kapsayan düzenlemelerdir (Niessen, Weseler ve Kostova, 2016). Görev ve ilişkisel zanaatkârlığın aksine bilişsel zanaatkârlık, fiziksel bir değişiklik veya şekillendirmeyi kapsamamaktadır (Slomp ve Vella-Brodrick, 2013). Kavram, çalışanın iletişim kuracağı kişiler, bir görevin yerine getiriliş biçimi veya işin tamamıyla ilgili bütünsel bir algılama şeklini ifade etmektedir. Bilişsel zanaatkârlık, kişinin işini nasıl gördüğüyle ilgili olup, çalışma yaşantısına katkıda bulunan, yaptığı işi ve kendisini değerli kıldıran zihinsel bir eylemdir (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013, s. 89). Kişinin çalışma amacının, yaptığı işin kurumu ve kurum dışındaki farklı çevreler için olan öneminin farkında olması, işinin hayatını olumlu yönde etkilediğini düşünmesi, yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklarının görüldüğünden daha derin bir anlam barındırdığını hissetmesi bilişsel zanaatkârlığın temelleri arasında yer almaktadır. Bilişsel zanaatkârlık, kişinin kendisini işin parçasında mı yoksa işin bütününde mi gördüğüyle ilgili yapmış olduğu zihinsel biçimlendirmeleri ifade etmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s.182).

2. 1. 5. 2. Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009) Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009, s.1170) iş zanaatkârlığı boyutlarını, ‘bireysel zanaatkârlık’ (individual crafting) ve ‘işbirlikçi zanaatkârlık’ (collaborative crafting) olarak sınıflandırmışlardır. Yazarlara göre bireysel zanaatkârlık, çalışanların aktif olarak görevlerini ve iş yapış yöntemlerini bizzat kendilerinin şekillendirmesidir. Buna karşın işbirlikçi zanaatkârlık, çalışanların grup halinde işe dair tüm süreçleri yeniden revize etmelerini ifade etmektedir.

Wrzesniewski ve Dutton (2001), bireysel seviye olarak tanıttıkları iş zanaatkârlığı kavramının kişiler arası veya takım içinde kolektif olarak nasıl bir etki yaratacağının da incelenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Chen, Yen ve Tsai (2014), yapmış oldukları çalışmada bireysel ve işbirlikçi zanaatkârlığın işe bağlılığı arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte, iş zanaatkârlığı davranışında bulunan bir kişinin aynı iş ortamında bulunduğu kişiyi işbirlikçi zanaatkârlığa özendirerek ikisinin de

işe bağlılıklarının artmış olduğu bir başka çalışmada doğrulanmıştır (Bakker, Rodriguez ve Vergel, 2016). Ayrıca, işbirlikçi zanaatkârlığın, çalışanların işlerini şekillendirmesini, çalışanlara ait kişisel kaynakların geliştirilmesini ve örgütsel hedeflerin başarılmasını sağlamak amacıyla informal grup üyeleri tarafından spontane olarak başvuru alan örgütsel bir pratik olabileceği vurgulanmaktadır (Kira, Eijnatten ve Balkin, 2010).

Bir çalışan, bireysel ve işbirlikçi zanaatkârlık arasında seçim yapmak zorunda olmamakla birlikte her iki tekniği de uyguluyor olabilir. Ya da tam tersi olarak, çalışma ortamı sadece yalnızca bir teknik için elverişli olabilir. Örneğin, sürekli yalnız çalışan ve yaptığı işleri iş arkadaşlarından etkilenmeyen bir çalışanın, işbirlikçi zanaatkârlık davranışında bulunması pek olası görünmezken, takım başarısı sonucunda prim alan çalışanların bireyselden ziyade işbirlikçi zanaatkârlığa başvurabileceği ön görülmektedir. Çalışma ortamı, işin karakteristik özelliği ve kişisel tercihler, bireysel ve işbirlikçi zanaatkârlık davranışında bulunmayı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009).

2. 1. 5. 3. Berg, Grant ve Johnson (2010) Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Berg, Grant ve Johnson (2010, s.980) yapmış oldukları nitel araştırma sonucunda iş zanaatkârlığı boyutlarını, ‘çalışma esnasındaki zanaatkârlık’ (job crafting) ve ‘serbest zamanlardaki zanaatkârlık’ (leisure crafting) şeklinde sınıflandırmışlardır. Yazarlar, çalışanların iş zanaatkârlığına kişinin hayalindeki ve fiili olarak yapmakta olduğu iş birbirinden farklılık gösterdiğinde yöneldiğini ileri sürmüşlerdir. Nitekim iş zanaatkârlığının, hali hazırdaki işini, hayalini süsleyen mesleği icra ediyormuşçasına bilişsel olarak şekillendirmek ve pozitif psikolojik çıktılar sağlamak adına sergilediği varsayılmaktadır (Slemp ve Vella-Brodrick, 2014, s.959).

Çalışma esnasındaki zanaatkârlık faaliyetleri arasında; görev üzerinde durmak (task emphasizing), iş büyütmek (job expanding) ve rolü yeniden çerçeveselendirmek (role reframing) davranışları bulunmaktadır. Hayalindeki mesleğin gerektirdiği görevleri, mevcut işine asimile etmek adına yaptığı işe yeni görevler eklemek, yaptığı görevin doğasını değiştirmek veya asli görev rolünün dışına çıkarak farklı roller üstlenmek çalışma esnasındaki zanaatkârlık uygulamaları arasındadır. Bir yardım kuruluşunda profesyonel olarak çalışmak isteyen bir öğretmenin sadece ders anlatıp çıkmaktan ziyade

öğrenci ve ailelerin sosyal problemlerini dinleyip, onlar için çözüm arayışı çabasında olması bu tip zanaatkârlık davranışına örnektir (Berg, Grant ve Johnson, 2010, s.984).

Bununla birlikte, başkasının yaşantısından dolayı olarak deneyim kazanmak (vicarious experiencing) ve boş zamanlarda yapmaktan zevk alınan herhangi bir şeye iştirak etmek (hobby participating) serbest zamanlardaki zanaatkârlık davranışlarını temsil etmektedir. Hayalindeki mesleğin gerektirdiği görevleri, serbest zamanlardaki zanaatkârlık davranışlarıyla mevcut işlerine dâhil eden çalışanların, mevcut işlerinden daha fazla keyif aldıkları ve işini daha anlamlı görmeye başladıkları ortaya çıkmıştır (Wrzesniewski ve diğerleri, 2013, s.286).

2. 1. 5. 4. Tims, Bakker ve Derks (2012) Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Tims, Bakker ve Derks (2012, s.174) iş zanaatkârlığı boyutlarını İş Gereklileri-Kaynakları Modeli çerçevesinde ‘sosyal iş kaynaklarını arttırmak’ (increasing social job resources), ‘yapısal iş kaynaklarını arttırmak’ (increasing structural job resources), ‘zorlu iş gereklerini arttırmak’ (increasing challenging work demands) ve ‘engelle-yici iş gereklerini azaltmak’ (decreasing hindering work demands) olarak sınıflandırmışlardır.

Sosyal iş kaynaklarını arttıran uygulamalar, üstlerinden veya iş arkadaşlarından geri bildirim almaya çalışmak, tavsiyede bulunmak veya destek istemek gibi davranışları içermektedir (Tims ve Bakker 2010, s.4). Yapılan işin özerklik, beceri çeşitliliği ve diğer motivasyonel karakteristik özelliklerini arttırmaya yönelik çabalar yapısal iş kaynaklarını arttıran uygulamalar olarak adlandırılmaktadır (Bakker, Rodriguez ve Vergel, 2016, s.171). Zorlu iş gereklerini arttıran uygulamalar, daha fazla sorumluluk üstlenme, özel projeler için gönüllü olmak gibi davranışları içermektedir (Berdicchia, Nicolli ve Masino, s. 2016). İş yükünü veya iş-aile çatışmasını dengede tutmak için fiziksel, bilişsel ve duygusal gerekleri azaltmak için başvurulan uygulamalar ise engelleyici iş gereklerini azaltma uygulamalarına örnektir (Rudolph ve diğerleri, 2017, s.116).

2. 1. 5. 5. Petrou, Demerouti ve Schaufeli (2015) Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Petrou, Demerouti ve Schaufeli (2015, s.2), iş zanaatkârlığı boyutlarını ‘kaynak arayışı’ (seeking resources), ‘zorlu görev arayışı’ (seeking challenges) ve ‘iş gereklerini azaltmak’ (reducing demands) şeklinde sınıflandırmışlardır.

Üstlerden veya iş arkadaşlarından tavsiye almak kaynak arayışına örnek gösterilirken, bu tip davranış neticesinde özellikle örgütsel değişim dönemlerinde yeni bir duruma adapte kolaylaşabilir, ayrıca belirsizlik ve tükenmişlik azalabilirken, görev performansında yükselme yaşanabilir (Petrou, Demerouti ve Schaufeli, 2015, s.3).

İş kaynaklarına karşı dürtüsel olarak harekete geçebilmek için yapılan değişiklikleri kapsayan zorlu görev arayışına örnek olarak yeni görev veya sorumluluklar üstlenmek gösterilebilir (Bipp ve Demerouti, 2014, s.2).

Tims ve Bakker'ın (2010) belirttiği üzere iş gerekleri çalışanı fiziksel, duygusal veya zihinsel olarak zorlayarak, stres yapıcıya dönüşebilir ve neticesinde olumsuz iş çıktılarına yol açabilir. Petrou, Demerouti ve Schaufeli'ye (2015, s.4) göre kişinin kendisini psikolojik veya fizyolojik olarak olumsuz etkileyen veya performansını engelleyen iş gereklerini azaltması iş zanaatkârlığının üçüncü boyutunu temsil etmektedir.

2. 1. 5. 6. Lichtenthaler ve Fischbach (2016a) Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Lichtenthaler ve Fischbach (2016a) iş zanaatkârlığı boyutlarını sınıflandırırken Tims, Bakker ve Derks'den (2012) etkilenmekle birlikte, onların dört boyutlu sınıflandırmasını (bk. kısım 2. 1. 5. 4.) 'ilerleme odaklı zanaatkârlık' (promotion-focused crafting) ve 'kaçınma odaklı zanaatkârlık' (prevention-focused crafting) şeklinde iki boyut olarak tasnif etmişlerdir.

İlerleme odaklı zanaatkârlık için işin özerkliğini arttırmak, zorlu projelere gönüllü olmak gibi sosyal iş kaynaklarını, yapısal iş kaynaklarını ve zorlu iş gereklerini arttıran uygulamalar örnek gösterilebilir. Bununla birlikte zahmetli müşterilerle olan iletişimi aza indirmek gibi engelleyici iş gereklerini azaltan bireysel iş tasarımı uygulamaları kaçınma odaklı zanaatkârlık örneğidir (Brenninkmeijer ve Hekkert-Koning, 2015, s.152).

İlerleme ve kaçınma odaklı zanaatkârlık davranışları çalışan sağlığını farklı açılardan etkilemektedir (Lichtenthaler ve Fischbach, 2016a, s.478). İşin karakteristik özelliklerinde yapılan fiziki değişiklikler (yapısal ve sosyal iş kaynaklarındaki düzenlemeler, iş gereklerini azaltmak) ve işin anlamını değiştirmeye yönelik gayri fiziki

değişikler ile çalışan sağlığı arasında pozitif yönlü; kaçınma odaklı zanaatkârlık ile de negatif ilişki bulunmaktadır (Demerouti, Bakker ve Halbesleben, 2015; Petrou, Demerouti ve Schaufeli, 2015; Lichtenthaler ve Fischbach, 2016b).

2. 1. 6. İş Dünyasındaki İş Zanaatkârlığı ile İlgili Uygulamalar

Her farklı iş zanaatkârlığı boyutunun, birbirinden farklı avantajları olduğu kabul edilmekle birlikte, hepsinin bir arada uygulandığı durumlarda üstün iş çıktılarına yol açabileceği vurgulanmaktadır (Niessen, Weseler ve Kostava, 2016). Örnek olarak mesleki bilgisini diğer meslektaşlarıyla paylaşma eğiliminde olan bir avukatın, yeni mezun avukatlar için düzenleyeceği bir staj programı direkt olarak işin kendisiyle ilgili olan görev zanaatkârlığının konusudur. Aynı avukatın bu staj programında eğitim verecek diğer kıdemli avukatları ikna etmesi ilişkiyel zanaatkârlık örneğidir. Programı zihinsel olarak planlaması, yaptığı işe ve mesleğine anlam yüklemesi ve içinde beslediği öğretim tutkusunu yayabilmek için programı fırsat olarak görüyor oluşu ise bilişsel zanaatkârlık türleridir (Lee, 2016).

İş zanaatkârlığı davranışının uygulanması örnekler ile açıklanmaya devam edildiğinde, sosyal medyada her yıl bir yenisi ile karşılabilecek ‘Pink Glove Dance’ isimli videodan bahsedilebilir.² 2009 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nin Portland şehrinde bulunan St. Vincent Hastanesi’nin tüm çalışanları tarafından Youtube’a yüklenen videonun esas amacı meme kanserine farkındalık yaratmaktır. Video izlenecek olduğunda görülmektedir ki hasta bakıcıdan, doktora, radyologdan hemşireye, idari personelden güvenliğe kadar tüm çalışanlar şahsi sosyal sorumluluk anlayışları doğrultusunda işlerine ve mesleklerine yönelik anlamı en üst seviyeye çıkartabilmek için ellerine takmış oldukları pembe eldivenler ile oldukça coşkulu bir şekilde ekipçe işbirlikçi zanaatkâr olma yolunda dans etmektedirler. Bahsi geçen videonun sadece cerrahlar tarafından çekildiği varsayıldığında şimdiki haline kıyasla daha az ilgi göreceği su götürmez bir gerçektir. Düşünüldüğü zaman, bir cerrahın meme kanseriyle ilgili farkındalığının yüksek oluşu ve bu konuda mesleki sorumluluk bilinciyle böyle bir video çekmeye razı oluşu oldukça normal kabul edilebilir. Ancak hastanede çalışan bir temizlik görevlisinin veya muhasebe personelinin videoya katılımı akıllara iş zanaatkârlığını getirmektedir (Harqual, 2009; Yost, 2009; Ava, 2017).

² İlgili videoya <https://www.youtube.com/watch?v=II9le-nxOk0> üzerinden erişilebilmektedir.

Kavramı ilk geliştiren Wrzesniewski ve Dutton (2001, s.182) iş zanaatkârlığını, çalışanların şahsi olarak yaptıkları işi anlamlı bulmaya yönelik uyguladıkları bir strateji olarak tanıtmışlardır. İş zanaatkârlığı davranışında bulunan farklı uğraş ve meslek gruplarındaki çalışanlardan örnekler vermişlerdir. rnek vermiş oldukları uğraş ve meslek grupları arasında hastanede çalışan temizlik görevlileri, kuaförler, mühendisler, hemşireler, bilgi işlem teknisyenleri ve aşçılar bulunmaktadır. Hastanede alışan 28 temizlik görevlisiyle gerçekleştirdikleri mülakatlar neticesinde ilerinden bazılarının onlara verilmiş olan standart görev tanımının dışına çıkararak tamamen kendi inisiyatifleriyle başka işler yaptıklarına tanık olmuşlardır. Yazarlar, sadece standart görev tanımını uygulamakla yetinen temizlik görevlilerinin iş arkadaşları ve hastalar ile iletişimlerinin minimum seviyede olduğunu, genel olarak işlerini sevmediklerini, hatta yaptıkları işi sadece geçim kaynağından ve ekstra yetenek gerektirmeyen, hemen herkesin yapabileceği bir işten ibaret gördüklerini ifade etmişlerdir. Buna karşılık, görev tanımın dışına çıkararak proaktif olarak işini şekillendiren hastane temizlik görevlilerinin yaptıkları işi sadece temizlikten ibaret görmediklerini, temizlik filini severek yaptıklarını, kendilerini hemşire veya müşteri ilişkileri sorumlusu olmadığında onların eksikliğini kapatabilecek derecede yetenekli olarak hissettiklerini vurgulamışlardır. İş zanaatkâri olarak nitelendirilebilecek olan bu kişilerin, görev zanaatkârlığı bakımından onlara verilen görevi gerçekleştirebilmek için standart görev tanımıyla yetinenlere göre ekstra gayret içinde olduklarını, işlerine yeni görevler eklediklerini ve hatta temizlik işleri dışında kendilerini hastaların tedavisinde bir parça olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. İlişkisel zanaatkârlık bakımından ise işlerini şekillendiren temizlik görevlilerinin diğerlerine göre hastalar ve diğer bölüm çalışanları ile daha fazla etkileşim içerisinde oldukları, yeri geldi mi ziyaretçilere hastaneyi gezdirip tanıttıkları, yeri geldi mi hastalarla sohbet edip, onların odalarında süslemeler yaparak onlara kendilerini özel hissettirmeye ve iyileştirmeye çabalıyor oldukları görülmüştür. Aynı zamanda bu çalışanların zihinsel zanaatkârlık bakımından işin anlamını ve kimliğini pozitif anlamda değiştirebilme gleri olduğunun altı çizilmiştir.

Cohen ve Sutton'ın (1998) kuaförler üzerinde yapmış oldukları etnografik çalışmanın da iş zanaatkârlığı için örnek teşkil edebileceği ileri sürülmektedir. Bahsi geçen çalışmada bazı kuaförlerin müşterinin saçını yapmak dışında onunla özel hayat, iş hayatı gibi konularda sohbet ettiklerini yani bir bakıma işe dair görev ve ilişkisel sınırları üzerinde değişiklik yapmakta oldukları belirtilmiştir. Bir kuaförün yapmış olduğu bu tip

değişiklikler müşterinin ona karşı olan bağlılığını arttırmaya yardımcı olurken, kendi işinin de sadece saç kesip, boyamaktan ibaret olmadığını keşfedebilmesini sağlamaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

2. 1. 7. İş Zanaatkârlığı Literatüründe Yapılan Belli Başlı Araştırmalar

Bu kısımda iş zanaatkârlığı literatüründe geçmişten günümüze kadar yapılan belli başlı araştırmalara ve iş zanaatkârlığı kavramıyla ilişkilendirilen değişkenlere yer verilecektir. Bahsi geçen çalışmalara ait çalışmanın yılı, ismi, yazar ismi, araştırmada kullanılan yöntem ve başlıca bulguların yer aldığı bilgiler Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Geçmişten Günümüze İş Zanaatkârlığı Literatüründe Yapılan Belli Başlı Araştırmalar

Yıl	Çalışma -Yazar İsmi	Yöntem	Başlıca Bulgular
2001	Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work (Wrzesniewski ve Dutton)	Kavramsal	İş zanaatkârlığı kavramını tanıtarak kavramın öncüllerinin ve sonuçlarının ne olabileceğiyle ilgili bir model önerisi geliştirilmiştir.
2007	Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting (Ghitulescu)	Betimsel - Deneysel	İş zanaatkârlığının öncüllerinin ve sonuçlarının yer aldığı model geliştirilen ölçek ile test edilmiştir.
2008	What is job crafting and why does it matter? (Berg, Dutton ve Wrzesniewski)	Kavramsal	İş zanaatkârlığı kavramının, iş tasarımına göre farklılaştığı yönler açıklanmış ve iş zanaatkârlığının yol açabileceği pozitif ve negatif iş çıktılarından bahsedilmiştir.
2008	The crafting of jobs and individual differences (Lyons)	Deneysel	Kişinin benlik saygısı, algılanan kontrol ve değişime hazır olma seviyesi ile iş zanaatkârlığı arasında ilişkilere rastlanmıştır.

2009	Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting (Leana, Appelbaum ve Shevchuk)	Deneysel	Bireysel zanaatkârlıktan ziyade işbirlikçi zanaatkârlığın, iş tatmini, örgüte bağlılık ve kurumda kalma niyetini arttırdığı belirtilmiştir.
2010	Crafting sustainable work: Development of personal resources (Kira, Eijnatten ve Balkin)	Kavramsal	İş zanaatkârlığının, post modern örgütlerde geleneksel iş tasarımına göre daha sürdürülebilir ve verimli iş çıktıları yaratabileceği önerilmiştir.
2010	Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity (Berg, Wrzesniewski ve Dutton)	Kavramsal	İş zanaatkârlığının proaktif ve uyarlanabilir bir süreçten meydana geldiğini, yüksek pozisyondaki çalışanların daha alçak pozisyondaki göre daha sık olarak zanaatkârlık davranışında buldukları sonucuna ulaşılmıştır.
2010	Workaholism and expansion and contraction oriented job crafting: The moderating effects of individual and contextual factors (Laurence)	Deneysel	İşkoliklikliğin, iş zanaatkârlığını pozitif olarak etkilediği ve bu ilişkide kişisel yetenek ve niteliklerin aracı rolü olduğu ortaya çıkmıştır.
2011	Crafting a job: Creating optimal experiences at work (Ko)	Deneysel	Kişi-iş uyumu, iş kaynakları ve iş oryantasyonunun, iş zanaatkârlığı davranışının potansiyel öncülleri olduğu tespit edilmiştir.
2011	Job crafting: Towards a new model of individual job redesign (Tims ve Bakker)	Kavramsal	İş Gereklere-Kaynakları Modeli ışığında iş zanaatkârlığı davranışıyla ilgili model geliştirilmiş, kavramın öncülleri ve çıktılarına yer verilmiştir.
2012	Development and validation of the job crafting scale (Tims, Bakker ve Derks)	Deneysel	İş zanaatkârlığının ölçülebilmesi için geliştirilen dört boyutlu yeni ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir.

2012	Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland)	Deneysel	İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin üç faktörlü yapıda olduğu ve iş zanaatkârlığının günlük bir davranış olarak ele alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
2013	Job crafting and meaningful work (Berg, Dutton ve Wrzesniewski)	Kavramsal	Yapılan işin anlamlı görülmesi için iş zanaatkârlığının çok güçlü bir öncül ve işletme için değerli çıktılara yol açabilecek bir davranış tipi olduğu açıklanmıştır.
2013	Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton ve Berg)	Kavramsal	Yapılan işin kimliğini ve anlamını pozitif olarak biçimlendirebilmek için iş zanaatkârlığının önemine değinilmiştir.
2014	Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship (Tims, Bakker, ve Derks)	Deneysel	Özyeterlilik inancının yüksek olduğu günlerde iş zanaatkârlığı davranışının arttığı ve o günlerde çalışmaktan duyulan keyif ve performansın yükseldiği tespit edilmiştir.
2014	Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit (Chen, Yen ve Tsai)	Deneysel	Bireysel ve işbirlikçi zanaatkârlığın işe bağlılığı arttırdığı ve bu ilişkiye kişi-iş uyumunun aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
2014	Job crafting (Demerouti ve Bakker)	Kavramsal	İş zanaatkârlığının iş tasarımı tekniği olarak organizasyon tarafından çalışanlara ne şekilde uygulanabileceği açıklanmıştır.
2014	Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behaviour (Bipp ve Demerouti)	Deneysel	Farklı kişilik özelliklerinin iş zanaatkârlığı davranışı üzerindeki etkileri tespit edilmiştir.

2014	The effects of job crafting on organizational citizenship behavior: Evidence from Egyptian medical centers (Shusha)	Deneysel	İş zanaatkârlığı boyutlarından görev ve ilişkisel zanaatkârlığın, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2014	Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being (Gavin, Slemp, Dianne ve Vella-Brodrick)	Deneysel	İşsel tatmin ihtiyacının, iş zanaatkârlığını tetiklediği ve iş zanaatkârlığının çalışan refahına katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.
2014	The theoretical development and empirical testing of the measure of job crafting (Dvorak)	Deneysel	İş zanaatkârlığının ölçümüyle ilgili yeni bir ölçek geliştirilmiştir.
2014	Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity (Lu, Wang, Lu, Du ve Bakker)	Deneysel	İşe angaje olmanın, iş zanaatkârlığını arttırdığı, dolayısıyla kişi-iş uyumunun yükseldiği tespit edilmiştir. İş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumlarda ilişkisel zanaatkârlığın artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.
2014	Turkish version of job crafting scale (JCS): The validity and reliability study (Akin, Sançam, Kaya ve Demir)	Deneysel	Tims vd. (2012) tarafından geliştirilen dört boyutlu İş Zanaatkârlığı Ölçeği Türkçe'ye uyarlanmıştır.
2015	The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being (Heuvel, Demerouti ve Peeters)	Deneysel	Organizasyon tarafından iş zanaatkârlığına yönelik yapılan girişimlerin çalışan öz yeterliliği ve refahına katkıda bulunduğu ortaya çıkmıştır.

2015	Job crafting and job performance: A longitudinal study (Tims, Bakker ve Derks)	Deneysel	İş zanaatkârlığı niyeti ve işe angaje olmanın iş zanaatkârlığına yol açtığı; iş zanaatkârlığının da görev performansı ve işe angaje olmayı artırırken, örgütsel vatandaşlık davranışında ekstra yükselmeye yol açmadığı saptanmıştır.
2015	To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes (Brennikmeijer ve Hekkert-Koning)	Deneysel	İşe angaje olmak ve istihdam edilebilirlik değişkenlerinin, iş zanaatkârlığı boyutlarından yapısal ve sosyal kaynakları arttırmak ile pozitif, engelleyici iş gereklerini azaltmak ile negatif ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur.
2015	How offshore professionals' job dissatisfaction can promote further offshoring: Organizational outcomes of job crafting (Mattarelli ve Tagliaventi)	Betimsel	İşin kimliğine yönelik bir tehdit algılandığında çalışanlar, bireysel ferahlarını yükseltmenin yanı sıra organizasyonun gelişimine katkı sağlayan çıktılar üretebilmek için de iş zanaatkârlığına başvurduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2015	Examining job crafting from interpersonal perspective: Is employee JC related to the well-being of colleagues? (Tims, Bakker ve Derks)	Deneysel	Bir kişinin engelleyici iş gereklerini sürekli azaltarak iş zanaatkârlığı davranışında bulunduğu, bu durumun çalışma arkadaşlarına daha fazla iş yükü olarak yansiyarak tükenmişliğe yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.
2015	Job crafting and extra-role behaviour: The role of work engagement and flourishing (Demerouti, Bakker ve Gevers)	Deneysel	İş zanaatkârlığı boyutlarının bağlamsal performans ile yaratıcılık üzerindeki etkisi ve bu ilişkide işe angaje olmanın ve bireysel gelişiminin rolü sorgulanmıştır.

2015	Successful aging at work: The role of job crafting (Kooij, Tims ve Kanfer)	Kavramsal	İşletmede yaşça büyük veya kıdemli çalışanlar için iş zanaatkarlığı davranışının öneminden bahsedilmiştir.
2015	Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support (Slemp, Kem ve Vella-Brodrick)	Deneysel	Çalışanların özerklik desteği hissettiğinde, iş zanaatkarlığı davranışında bulunduğu ve bu durumun işyeri refahına olumlu katkıda bulunduğu sonucu elde edilmiştir.
2015	Job crafting and I-deals: A study testing nomological network of proactive behaviors (Rofcanin, Berber, Koch ve Sevinç)	Deneysel	Kişiyeye özel anlaşmaları içeren işlerin (i-deals), iş zanaatkarlığına kıyasla bireysel performans çıktıları üzerinde daha etkili olduğu bulunmuştur.
2015	Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance (Petrou, Demerouti ve Schaufeli)	Deneysel	Çalışanların örgütsel bir değişime maruz kaldıklarında, tükenmişliği ve iş gerekliliklerini azaltmaya yönelik iş zanaatkarlığı davranışında buldukları tespit edilmiştir.
2015	Job crafting and performance of Dutch and American health care professionals (Gordon, Demerouti, Le Blanc ve Bipp)	Deneysel	İş zanaatkarlığının 'kaynak arayışı' boyutu ile görev ve bağlamsal performans arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.
2016	Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study (Tims, Bakker ve Derks)	Deneysel	İş zanaatkarlığının, işe uyumu ve işe uyumun da iş anlamlı görmeyi sağladığı sonucu elde edilmiştir.
2016	Job enlargement, job crafting and the moderating of self-competence (Berdicchia, Nicolli ve Masino)	Deneysel	İş genişletmenin iş zanaatkarlığının 'sosyal iş kaynaklarını arttırmak' boyutunu pozitif olarak etkilediği, bu ilişkide öz yetkinliğin negatif etkisi bulunmuştur.

2016	Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement (Bakker, Rodriguez ve Vergel)	Deneysel	İş zanaatkârlığı davranışında bulunan bir kişinin aynı iş ortamında bulunduğu başka bir kişiyi iş zanaatkârlığına özendirecek ikisinin de işe bağlılıklarının arttığı görülmüştür.
2016	When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting (Niessen, Weseler ve Kostova)	Deneysel	İş zanaatkârlığıyla ilgili yeni bir model ve ölçek geliştirilerek iş zanaatkârlığının öncülleri tespit edilmiştir.
2016	Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change (Petrou, Demerouti ve Schaufeli)	Deneysel	Örgütlerde değişim sürecinde kurulan iletişim kalitesinin ilerleme odaklı (promotion-focus) çalışanları iş zanaatkârlığı davranışında bulunmaya yönelttiği saptanmıştır.
2016	Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence (Vogel, Rodell ve Lynch)	Deneysel	İş zanaatkârlığı ve boş zaman aktiviteleri değer uyumsuzluğunun, işe angaje olma ve görev performansı üzerindeki olumsuz etkilerini azalttığı sonucu elde edilmiştir.
2016	The consequences of job crafting: A three-wave study (Vogt, Hakanen, Brauchli, Jenny ve Bauer)	Deneysel	İş zanaatkârlığının psikolojik sermaye ve işe angaje olmak üzerinde etkili olduğu, tam tersi (doğrusal olmayan) bir etkileşimin ise bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
2016	Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study (Harju, Hakanen ve Schaufeli)	Deneysel	İş zanaatkârlığı boyutlarından zorlu görev arayışı, işe angaje olmayı artırırken, iş sıkıcılığını azaltmaktadır. Ayrıca ters yönlü olarak işe angaje olmanın iş zanaatkârlığını arttırdığı, iş sıkıcılığını ise azalttığı ortaya çıkmıştır.

2017	Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification (Wang, Demerouti ve Le Blanc)	Deneysel	Dönüşümcü liderliğin özellikle örgüte özdeşleşme düzeyi düşük olan çalışanlarda iş zanaatkârlığı davranışını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.
2017	Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting (Hakanen, Peeters ve Schaufeli)	Deneysel	İş zanaatkârlığı üzerinde çalışan ferahının, iş tatmininden daha güçlü bir öncül olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca işkoliklik ile iş zanaatkârlığı davranışı arasında pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır.
2017	How can i shape my job to suit me better? Job crafting for sustainable employees and organizations (Le Blanc, Demerouti, Bakker, Fraccaroli ve Sverke)	Kavramsal	Yenilikçilik ve istihdam edilebilirliğin sürdürülebilirliği için iş zanaatkârlığının önemi ve organizasyonların iş zanaatkârlığını nasıl özendirileceğine değinilmiştir.
2017	Fostering employee well-being via a job crafting intervention (van Wingerden, Bakker ve Derks)	Deneysel	Organizasyon tarafından iş zanaatkârlığına yönelik yapılan girişimler ile çalışanların temel ihtiyaç tatmini, işe angaje olma ve iş zanaatkârlığı davranışının yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.
2017	High job demands, still engaged and not burned out? The role of job crafting (Hakanen, Seppälä ve Peeters)	Deneysel	İş zanaatkârlığının, iş gerekleri ile etkileşime girerek çalışan refahını ve işe angaje olmayı pozitif etkilediği, ayrıca iş gereklerinin yol açtığı tükenmişliği azalttığı saptanmıştır.
2017	Antecedents of daily team job crafting (Mäkikangas, Bakker ve Schaufeli)	Deneysel	Bireylerin takım çalışmasına dair özyeterlilik inancının, takım olarak iş zanaatkârlığı davranışında bulunmaya yol açtığı ortaya çıkmıştır.

2017	The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance (van Wingerden, Derks ve Bakker)	Deneysel	Organizasyon tarafından iş zanaatkârlığına yönelik yapılan girişimlerin işe angaje olma ve performans seviyesini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır.
2017	Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and work engagement (Petrou, Bakker ve Heuvel)	Deneysel	Çalışırken iş zanaatkârlığı için elverişli ortam bulamayan kişilerin boş zamanlarında zanaatkârlık davranışında bulunarak işlerinde anlam yaratmaya çalıştıkları ortaya çıkmıştır.
2017	How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance (Guan ve Frenkel)	Deneysel	İnsan kaynakları sisteminin iyi işlediği organizasyonlarda işe angaje olma ve iş zanaatkârlığında bulunma seviyesinin arttığı ve insan kaynakları yönetimi ile performans arasında iş zanaatkârlığının aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2017	The effects of age on job crafting: exploring the motivations and behavior of younger and older employees in job crafting (Baroudi ve Khapova)	Betimsel	Yaşlı ve genç çalışanlar birbirleriyle benzer şekilde iş zanaatkârlığı davranışları gösterirken, daha genç olanların zanaatkârlık davranışlarının başkalarından etkilenmekte olduğu ortaya çıkmıştır.
2017	Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes (Rudolph, Katz, Lavigne ve Zacher)	Deneysel	İş zanaatkârlığı ile sıklıkla ilişkilendirilen değişkenleri ele alarak bir model oluşturulmuş ve meta analiz yapılmıştır.
2017	Validating the Job Crafting Questionnaire (JCRQ): A multi-method and multi-sample study (Nielsen, Antino, Sanz-Vergel ve Rodríguez-Muñoz)	Deneysel	Beş boyuttan oluşan yeni bir İş Zanaatkârlığı Ölçeği geliştirilmiştir.

2017	Network characteristics: When an individual's job crafting depends on the jobs of others (Bizzi)	Deneysel	İş zanaatkârlığının, ilişki içerisinde olunan kişinin özerklik seviyesi, kişinin yaptığı görevin önem derecesi ve kişiden gelen geri bildirim tarafından etkilendiği sonucu elde edilmiştir.
2017	Workplace well-being: The role of job crafting, perceived organizational support and perceived autonomy support (Sen ve Khandelwal)	Deneysel	İş zanaatkârlığı, kurum destek algısı ve özerklik destek algısı değişkenlerinin çalışan refahını pozitif olarak etkilediği ortaya çıkmıştır.
2017	Job crafting and organizational citizenship behavior: Believing in your creative ability to better your job and organization (Irvin)	Deneysel	İş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu, bu ilişkide özyeterlilik inancının aracı rolü olduğu ortaya çıkmıştır.
2017	Crafting a Calling: The Mediating Role of Calling Between Challenging Job Demands and Turnover Intention (Esteves ve Lopes)	Betimsel	İş zanaatkârlığı boyutlarından 'zorlu iş gereklerini arttırmak' ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkide görev aşkının aracı rolü olduğu doğrulanmıştır.
2017	The relationships between organisational identification, job performance, and job crafting: A study among nurses (Bacaksız, Tuna ve Seren)	Deneysel	Örgütsel özdeşleşme, iş performansı ve iş zanaatkârlığı arasında yüksek derecede pozitif ilişkilere rastlanmıştır.
2017	Are managers also 'crafting leaders'? The link between organizational rank, autonomy, and job crafting (Roczniewska ve Puchalska-Kamińska)	Deneysel	Yönetici olanların, sıradan çalışanlara göre iş zanaatkârlığının 'yapısal iş olanaklarını arttırmak' ve 'zorlu görev arayışı' tekniklerini daha fazla uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır.
2017	Leader-member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting (Radstaak ve Hennes)	Deneysel	Lider-üye etkileşimi ile işe angaje olmak arasında iş zanaatkârlığının 'sosyal iş olanaklarını arttırmak' ve 'zorlu iş gereklerini arttırmak' boyutlarının aracı rolü olduğu doğrulanmıştır.

İlk olarak Wrzesniewski ve Dutton (2001), kavramsal 5 örnek olay üzerinden iş zanaatkârlığı kavramını tanıtarak kavramın öncüllerinin ve sonuçlarının ne olabileceğiyle ilgili bir model önerisi geliştirmişlerdir. Yazarlar, iş zanaatkârlığının temel belirleyicisi olarak bireysel motivasyonel ihtiyaçların önemini vurgulamışlardır. Yapılan iş üzerinde kontrol sahibi olma ihtiyacı, pozitif benlik saygısı ihtiyacı ve diğerleriyle etkileşimde bulunma ihtiyacının iş zanaatkârlığının başlıca öncülleri olabileceğini ileri sürmüşlerdir.

İş zanaatkârlığının öncüllerinin araştırıldığı bir diğer çalışmada, bilişsel yeteneğin, kontrol edebilme gücünün, özbenlik imajının ve değişime hazır olma derecesinin yüksek olduğu çalışanlarda, iş zanaatkârlığı davranışının daha fazla ortaya çıkabileceği deneysel araştırma bulgularıyla doğrulamıştır (Lyons, 2008). Mühendisler üzerinde yapılmış olan başka bir çalışmada ise kişi-iş uyumu, iş olanakları (sosyal destek, otonomi vs.) ve iş oryantasyonunun iş zanaatkârlığı davranışının potansiyel öncülleri olduğunu tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların çoğu, zanaatkârlık davranışında bulunurken pozitif duygular hissettiklerini belirtmişlerdir (Ko, 2011). Bipp ve Demerouti (2015), hangi kişilik özelliklerinin ne tür davranışsal eğilimlerle birlikte iş zanaatkârlığı davranışını etkilediğini tespit edebilmek için farklı yönetim düzeylerinden farklı şirketteki çalışanlar üzerinde araştırma yapmışlardır. Bulgulara göre girişken huya sahip olanlar, kaynak ve zorlu görev arayışında iken, kaçınma huyuna sahip olanlar iş gereklerini azaltmaya yönelik davranışlar sergilemektedir.

Yapılan bir çalışmada, kendi performansından memnun olan, yetenek ve yetkinliklerine güvenen çalışanların iş zanaatkârlığı davranışında bulunmaya daha eğilimli oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Clegg ve Spencer, 2007). Benzer olarak, Bakker, Rodríguez-Muñoz ve Vergel (2016), iş zanaatkârlığı davranışında bulunarak iş çevresinde değişiklikte bulunan bir çalışanın (aktörün), aynı iş ortamında ikili ilişki içerisinde bulunduğu çalışma partnerini zanaatkârlık davranışına özendirerek onun da işe bağlılığının artmasını sağladığı sonucunu elde etmişlerdir.

Katharina ve arkadaşlarının (2016) araştırma bulgularına göre psikolojik sermaye ve işe bağlılığı yüksek olan çalışanlar, iş zanaatkârlığı davranışında bulunmaktadırlar. Bununla birlikte yapılan analizlerde tam tersi bir nedensellik ilişkisine rastlanmadığı görülmektedir. İş zanaatkârlığının öncüllerinin araştırıldığı bir başka çalışmada, iş zanaatkârlığı üzerinde çalışan ferahının (well-being), iş tatmininden daha

güçlü bir öncül olduğu ve işkoliklik ile iş zanaatkârlığı davranışı arasında pozitif bir ilişkiye rastlanmıştır (Hakanen, Peeters ve Schaufeli, 2017).

Niessen, Weseler ve Kostova (2016), çalışanların ne zaman ve hangi sebeple işlerini şekillendiklerini araştırdıkları çalışmalarında bir model ve iş zanaatkârlığının ölçümü için yeni bir ölçek geliştirmişlerdir. Yazarlar ilgili ölçeği, Tims ve Bakker (2012) gibi İş Gereklere-Kaynakları Modeli ışığında geliştirilen boyutlara göre değil, kavramı ilk geliştiren Wrzesniewski ve Dutton'ın (2001) modelinde yer alan iş zanaatkârları boyutlarına göre yapılandırmışlardır. Ayrıca, işte deneyimli olmanın iş zanaatkârlığı davranışında bulunmayı kolaylaştırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın diğer bulgularına bakıldığında, çalışanların yerini sağlamlaştırma ve olumlu imaj sahibi olma ihtiyaçları güdüsüyle zanaatkârlık davranışlarına daha eğilimli oldukları ortaya çıkmıştır. İş zanaatkârlığı davranışının, bireysel inisiyatif alma, sorumluluk yüklenme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğu da araştırmanın bir başka sonucudur. Bununla birlikte, özellikle bilişsel zanaatkârlığın, kişinin işini kendine daha uyumlu olarak algılamasını sağlamakta olduğu da bulgular arasında yer almaktadır.

Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009) ise kendilerinden önceki yazarlardan farklı olarak işbirlikçi zanaatkârlık kavramına değinmişlerdir. Yazarlara göre birlikte çalışan kişiler, ortak olarak işlerini yeniden tasarlayabilmektedir. Öğretmenler üzerinde yaptıkları deneysel araştırmada özellikle daha az iş deneyimine sahip olanlar arasında işbirlikçi iş zanaatkârlık davranışı gösterenlerin, bu davranışta bulunmayanlara göre iş performanslarının daha iyi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise iş yerinde karşılaşılan aksiliklerle iş zanaatkârı kişilerin daha iyi mücadele ediyor olmalarıdır. Ayrıca bulgulara göre bireysel zanaatkârlıktan ziyade işbirlikçi zanaatkârlık, çalışanların iş tatmini, örgüte bağlılık ve kurumda kalma niyetlerini arttırmaktadır. Benzer şekilde, Cheng ve arkadaşları (2016), turizm acentalarında gerçekleştirdikleri çalışmada hem bireysel hem de işbirlikçi zanaatkârlığın, iş tatmini, işe bağlılık ve iş performansı ile pozitif yönlü bir etkileşim içerisinde bulunduğunu ve bu ilişkide algılanan kurum desteğinin düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Tims ve Bakker (2010) iş zanaatkârlığı kavramını, İş Gereklere-Kaynakları (İGK) Modeli ile uyumlaştırma amacı gütmüşlerdir. Yazarlara göre iş zanaatkârlığı, işin kaynakları ve gereklere dengeleyebilmek adına çalışanların inisiyatif kullanarak sergiledikleri proaktif davranışlar arasında yer almaktadır. Ayrıca iş zanaatkârlığının,

yapılan işi kolaylaştırabilmesinin yanı sıra kişi-iş uyumu dengesini de arttırdığını vurgulamışlardır. İş zanaatkârlığı sayesinde çalışanların bir yandan kişisel bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirirken, öte yandan tercih ve ihtiyaçlarının dengede olabilmesine yardımcı olduğunun altını çizmişlerdir (Tims ve Bakker, 2010).

Kira, Eijnatten ve Balkin (2010) iş zanaatkârlığının, çalışanların sürdürülebilir çalışma yeteneklerini arttırabileceğini vurgulamışlardır. Yazarlar tarafından iş zanaatkârlığı davranışının, post modern örgütlerde geleneksel iş tasarımına göre daha sürdürülebilir ve verimli iş çıktıları yaratabileceği öngörülmüştür.

Van de Riet (2015), liderlik özellikleri ile iş zanaatkârlığı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında otantik veya dönüşümcü lideri olan çalışanların bu davranışı daha fazla sergilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca otantik liderlik, dönüşümcü liderlik ve iş zanaatkârlığı davranışı arasındaki ilişkide çalışanın psikolojik sermayesinin aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte iş zanaatkârlığının, çalışanın psikolojik sermayesi ile yaratıcılığı arasındaki ilişkide kısmi aracı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Wang, Demerouti ve Le Blanc (2017), örgüte özdeşleşme düzeyi düşük olan çalışanlarda dönüşümcü liderlik sayesinde iş zanaatkârlığı davranışının arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sayede, iş zanaatkârlığı gibi proaktif davranışların ve çalışanların uyum yeteneklerinin artmasında dönüşümcü liderliğin önemli bir rolü olduğunu ampirik araştırma bulgularıyla doğrulamışlardır.

Petrou, Demerouti ve Schaufeli (2015), polisler üzerinde yaptıkları araştırmada önemli ölçüde örgütsel değişime maruz kalındığında çalışanların tükenmişlik ve iş yüklerini azaltmaya yönelik zanaatkârlık davranışlarında bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda, işle ilgili olanaklarını arttırmaya çalışan kişilerin görev performanslarının arttığı görülmüştür.

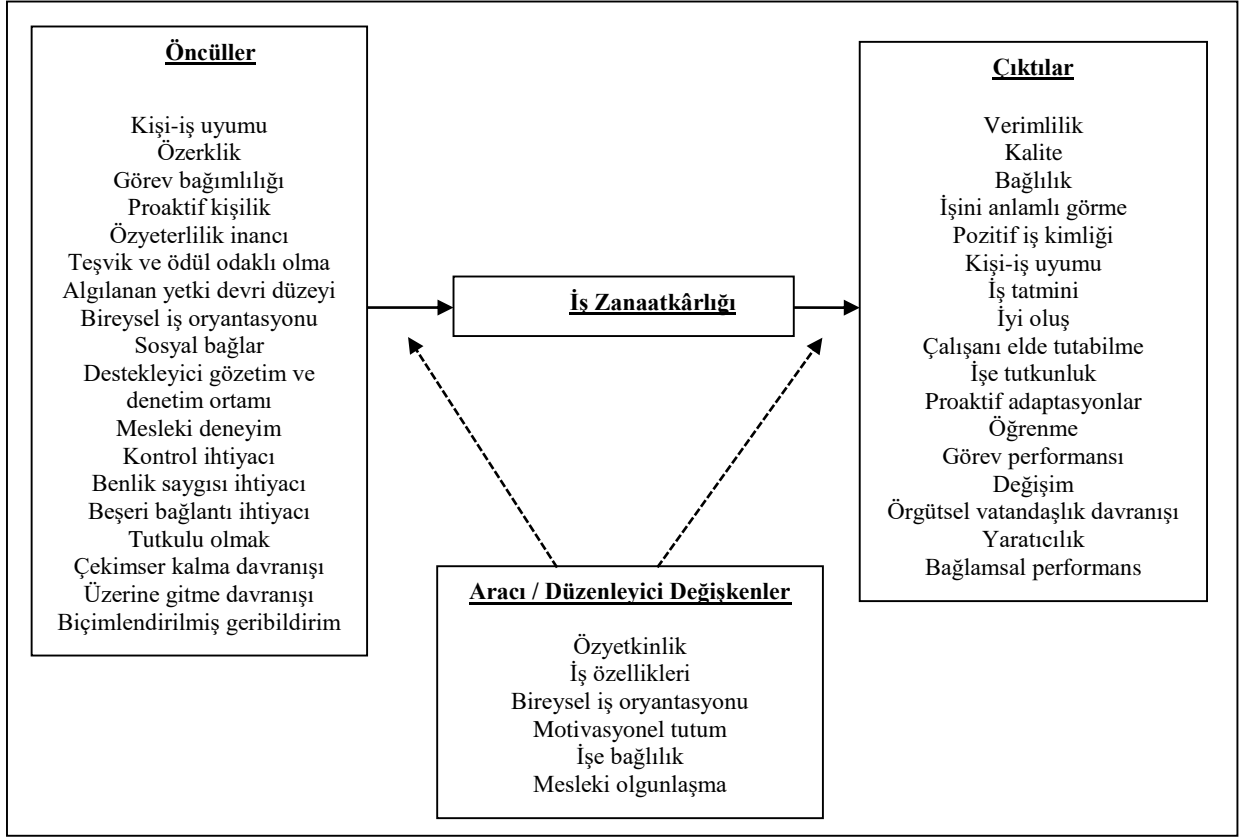
Tims, Derks ve Bakker (2016) iş zanaatkârlığı davranışının, kişi-iş uyumu ve işin anlamlılığı ile ilişkisini test etmeyi amaçlayarak üç hafta boyunca süren boylamsal bir araştırma yapmışlardır. Çalışanlar her hafta bitiminde, iş zanaatkârlığı, kişi-iş uyumu ve işin anlamlılığı ile ilgili anketleri cevaplamışlardır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, sosyal iş olanaklarını ve zorlu iş gereklerini arttırıp, engelleyici iş gereklerini azaltarak zanaatkârlık davranışında bulunan kişilerin bir sonraki haftada işe uyumlarının arttığı

görülmüştür. Son haftanın bulgularına bakıldığında ise kendisini işe uyumlu hissedenlerin, işlerini daha anlamlı görmeye başladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Berdicchia, Nicolli ve Masino (2016) iş karakteristiklerinden; iş genişletme ile iş zanaatkârlığı davranışı arasındaki ilişkide özyetkinliğin rolünü tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırma bulgularına bakıldığında, iş genişletme ile iş zanaatkârlığı boyutlarından ‘yapısal iş olanaklarını arttırmak’ arasında pozitif bir ilişkiye rastlanırken, özyetkinliğin bu ilişkide aracı rolü bulunmadığı görülmektedir. Yazarlara göre, düşük özyetkinliğe sahip olan kişiler için yapısal iş olanaklarını arttırmak, yüksek özyetkinliğe sahip olanlardan daha önemli hale gelebilmektedir, çünkü onlar yetkin olabilmek için daha kuvvetli bir istek duymaktadırlar. Çalışmadaki bir diğer araştırma bulgusu ise iş genişletme ile iş zanaatkârlığı boyutlarından ‘sosyal iş olanaklarını arttırmak’ arasındaki ilişkide özyetkinliğin negatif düzenleyici etkisi bulunduğudır. Bunun olası açıklaması ise yüksek özyetkinliğe sahip çalışanların, düşük olanlara göre başkalarından destek arayışına girerek iş zanaatkârlığı davranışında bulunmaya daha az eğilimli olabilecekleri şeklinde ifade edilmiştir.

İş zanaatkârlığının incelendiği birçok çalışmada bireysel iş çıktısı olarak iş tatmini, iyi oluş, işe angaje olmak, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı değişkenleri kullanılmıştır (Chiang ve Jang, 2008; Cho ve Johanson, 2008; Karatepe ve Kılıç, 2009; Zhang, Wang ve Shi, 2012, Shusha, 2014). Yapılan çalışmalarda iş zanaatkârlığının, çalışanların çalışma kimliklerini ve çalışmaya yükledikleri anlamı değiştirebildiği görülmüştür (Ghitulescu, 2007, s.62; Tims ve Bakker, 2010, s.9). İş zanaatkârlığı ve iş tatmini arasında azımsanamayacak derecede pozitif ilişkiye rastlanan çalışmaların (Ghitulescu, 2007; Slempe ve Vella-Brodrick, 2013) yanı sıra bireysel iş zanaatkârlığı ve iş tatmini arasında negatif ilişkinin bulunduğu öne süren araştırmalar (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009) da bulunmaktadır.

İş zanaatkârlığıyla ilgili yapılan çalışmalarda öncül, çıktı ve aracı / düzenleyici olarak incelenen değişkenlerin derlendiği bilgiler Şekil 4’de yer almaktadır.



Şekil 4: İş Zanaatkârlığı Kavramıyla İlgili Çeşitli Araştırmalarda İlişkilendirilmiş Olan Değişkenler

Kaynak: Tablo 3’de yer alan bilgilerden derlenmiştir.

2. 2. İŞ ZANAATKÂRLIĞININ BİREYSEL PERFORMANS ÇIKTILARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yapılan araştırmaların çoğunda, örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti ve görev performansı bireysel performans çıktısından öte, organizasyonel performansa katkıda bulunabilecek çıktılar olarak ele alınmıştır (Podsakoff ve diğerleri, 2000; Mason ve Griffin, 2003; Shaw, Gupta ve Delery, 2005; Rofcanin ve diğerleri, 2015; Weseler ve Niessen, 2016). Bu araştırmada bahsi geçen ilgili bireysel çıktılarının, çeşitli örgütsel özelliklerdeki performansı etkilemesi muhtemel çalışan davranışlarını temsil ettiği düşünülmektedir. Ayrıca bu çıktılarının farklı iş kolları, iş stratejileri ve kültür bağlamlarında genelleştirilebilir olması sebebiyle üzerlerinde durulması gerekmektedir. Çalışmanın bu bölümünde iş zanaatkârlığının, örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti ve görev performansı üzerindeki etkisine değinilecektir.

2. 2. 1. İş Zanaatkârlığı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı “isteğe bağlı, bireysel, doğrudan veya açıkça resmi ödül sistemi tarafından tanınmayan ve bütün olarak örgütün etkin ve verimli çalışmasını teşvik eden davranış” olarak tanımlanmaktadır (Organ, 1988, s.4). İşletmeler için en zorlayıcı uğraşlardan birisi de çalışanların isteğe bağlı (discretionary) davranışlarını motive etmektir. İsteğe bağlı davranışlar, ürün ve hizmet kalitesinin artmasına yol açarak işletmenin performansını dolaylı olarak etkilemektedir (Snell ve Wong, 2007, s.884). Örgütsel vatandaşlık davranışı, ekstra rol davranışı olarak da tanımlanabilmektedir (Leung, 2008).

Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş zanaatkârlığının temel belirleyicisi olarak bireysel motivasyonel ihtiyaçların önemini vurgulamışlardır. Yapılan iş üzerinde kontrol sahibi olma ihtiyacı, pozitif benlik saygısı ihtiyacı ve diğerleriyle etkileşimde bulunma ihtiyacının iş zanaatkârlığının başlıca öncülleri olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Zanaatkâr kişilerin kavramın tanımı ve doğası gereği örgütün yararından daha öncelikli olarak kendi yararlarını düşünerek hareket etmeleri beklense de bahsi geçen güdüler sebebiyle örgütsel vatandaşlık davranışları daha ağır basabilir. Rofcanin ve arkadaşları (2015) iş zanaatkâr birinin çalışma arkadaşları için elinden gelenin fazlasını yapacağını öngörmüş ve ilgili varsayımı yaptıkları araştırmayla doğrulamışlardır. Shusha (2017) ise iş zanaatkâr kişilerin örgütsel imaja fayda sağlama ve örgütsel değişimlere adapte olabilme gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarında buldukları sonucuna ulaşmıştır. O halde, iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki için aşağıdaki hipotez ileri sürülebilir.

H₁: İş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

2. 2. 2. İş Zanaatkârlığı ve Kurumda Kalma Niyeti

Çalışanın planlı ve bilinçli olarak işletmede kalma isteği barındırması ve yakın bir gelecekte işten ayrılmayı düşünmüyor oluşu kurumda kalma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Hansen, Sandvik ve Selnes, 2003, s.357). Kurumda kalma niyeti, çalışan davranışlarının altında yatan birçok mekanizmanın anlaşılması bakımından önem teşkil etmektedir (Chew ve Chan, 2008, s.521). Çünkü birçok işletmenin karşılaştığı belki de en büyük tehdit, sahip olunan insan kaynağının etkin şekilde yönetilememesi

sonucunda karşılaşılan işten ayrılmalardır. İşten ayrılma eylemine zemin hazırlayan en güçlü öncülün başında işten ayrılma niyeti gelmekte ve bu öncülün çalışan performansını etkileyen en önemli unsurlardan biri olduğu kabul edilmektedir (Hui, Wong ve Tjosvold, 2007, s.738).

İş zanaatkârı kişilerin istihdam edilebilirlik algılarının yüksek olması, yani kolay iş bulabileceklerine dair varolan inançları, bu kişilerin kurumdan ayrılmaya daha kolay karar verebileceklerini akla getirmektedir. Daha önceki kısımlarda İş Gerekliliği-Kaynakları Modeli açıklanırken, duygusal açıdan iş gerekliliği ile mücadele etmekte zorlanan bir çalışanın iş gerekliliğini yerine getirememekle ilgili stres yaşayabileceği ve işten ayrılmaya karar verebileceğinden bahsedilmişti. Fakat iş gerekliliği ve kaynakları arasında denge kurmayı başaran bir iş zanaatkârı için durum daha farklı olabilir. İşin karakteristik özelliklerinden memnun olmayan bir kişinin işiyle ilgili göstermiş olduğu zanaatkârlık davranışları kurumda kalma niyetini yükseltebilir. Sonuç olarak, iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasındaki ilişki için aşağıdaki hipotez ileri sürülebilir.

H₂: İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

2. 2. 3. İş Zanaatkârlığı ve Görev Performansı

Bir işi yapan bireyin bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonunu önceden belirlenen bir hedefi gerçekleştirmeye yönelterek harcadığı çaba görev performansı olarak tanımlanmaktadır (Sigler ve Pearson, 2000). Zanaatkârlık kavramı da en genel ifadeyle bir işte ustalaşmayı ve görevi güzel yapmaya kendini adanmışlığı işaret etmektedir (Sennett, 2013, s.20). İşine görev tanımında olanlar dışında yeni görevler eklemek gibi iş zanaatkârlığı tekniklerinin, iş tatmini ve içsel güdülenmeyi arttırdığı düşünülmektedir. Bununla birlikte, içsel güdülenmesi yüksek kişilerin işini yerine getirirken daha fazla çaba ve enerji harcayarak performans göstereceği varsayılmıştır (Niessen, Weseler ve Kostava, 2016, s.671).

Tims, Bakker ve Derks (2012), proaktif kişiliğe sahip çalışanların daha fazla zanaatkârlık davranışında bulunduğunu ve iş zanaatkârlığının, işe bağlılık ve görev performansı değişkenlerinin öncülü olduğu sonucuna ulaşımlardır. Tüm bu

bahsedilenler ışığında iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasındaki ilişki için aşağıdaki hipotez ileri sürülebilir.

H₃: İş zanaatkârlığının görev performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

2. 3. İŞ ZANAATKÂRLIĞI İLE DIŞSAL PRESTİJ VE KURUM DESTEK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

İşveren kurumun çalışanlarına karşı destekleyici bir tutum içerisinde olması ve dışarıdaki paydaşlar tarafından yüksek itibara sahip oluşu, çalışanların yetenekleri için yatırım yaptığı ve karşılığında onlardan kuruluşa değer katmak için motive olmalarını beklediği karşılıklı yatırım bazlı bir istihdam ilişkisinin oluşturulmasına dayanmaktadır (Kurtessis ve diğerleri, 2015). Dışsal prestij algısı ve kurum destek algısı değişkenleri de bu tip karşılıklı pozitif sosyal takasın çalışan açısından davranışsal bir sonucunu yansıtmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde iş zanaatkârlığı ile dışsal prestij algısı ve kurum destek algısı arasındaki ilişkilerin açıklanması amaçlanmıştır.

2. 3. 1. İş Zanaatkârlığı ve Dışsal Prestij Algısı

Dışsal prestij algısı, çalışanların örgütleriyle ilgili işletme dışındakilerin ne düşündükleri hakkındaki yorumlamalarını içermektedir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994, s.239). Sıklıkla kurumsal itibar kavramı ile karıştırılabilen dışsal prestij algısı literatürde ‘yorumlanan dışsal algı’ (Dutton ve Dukerich, 1991) olarak da kullanılmaktadır. Kurumsal itibar kavramı genellikle örgüt dışındaki paydaşların işletmenin ayırt edici ve cazip özellikleriyle ilgili inançlarını tasvir etmek için kullanılmaktadır (Kamaşak ve Bulutlar, 2008, s.135). Kurumsal itibar, işletme performansı üzerinde etkili olabilecek içsel ve dışsal paydaşların davranışlarını etkileyebilmektedir. İçsel paydaşlar, yani çalışanlar tarafından konu incelendiğinde, kişilerin kurumlarıyla ilgili itibar algılamalarının oluşmasında kendi öznel deneyimlerinin yanı sıra kurum dışındaki kişilerin düşüncelerinin de rol oynadığı fark edilmiştir (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994, s.239). Çalışanların hem kurumsal itibarın yaratılmasına yol açabilecek en etkili araç olması hem de yaratılan itibardan en öncelikli etkilenecek

kimseler olmaları sebepleriyle kurumsal itibar ve çalışan davranışları arasında etle tırnak misali ayrılmaz bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Gilly ve Wolfenbarger, 1998, s.70). Stratejik açıdan işletmeler için değerli, nadir ve genellikle taklit edilmesi zor olan kurumsal itibar kavramı, en genel haliyle işletmenin tüm paydaşlarının örgüt hakkındaki inanç, görüş ve algılamaları olarak tanımlanmaktadır (Teece, Pisano ve Shuen, 1997, s.510).

Dışsal prestij algısı ise kişisel algılamaları ve yorumlamaları içerdiğinden bireysel seviyede incelenebilen bir değişkendir (Smidts, Van Riel ve Pruyn, 2001). Kavram, işletme performansı için birinci derecede önemli olan çalışanların refahı ve bağlantılı diğer pozitif çıktılarının ortaya çıkmasına yol açabilen önemli bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır. Olumlu algılanan dışsal prestij, çalışanın örgüte özdeşleşmesini ve bağlılığını arttırdığı gibi iş tatmini ve görev performansını da yükseltebilmektedir. Šulentić, Žnidar ve Pavičić (2017) tarafından belirtildiği üzere içsel ve dışsal iletişim kaynakları, çalışanların işletmeye özdeşleşmesini sağlayabilmek için yönetsel araç olarak kullanılabilir. Bireylerin rolleri, kişisel katkılar ve organizasyon başarıları ile ilgili içsel iletişim yoluyla yeterli bilginin alınması çalışan açısından olumlu sonuçlar doğurabilir. Bununla birlikte, kurumsal itibarı geliştirerek ve dış paydaşlara görünürlük kazandırma gibi dışsal iletişim yollarıyla da çalışanların dışsal prestij algısı geliştirilebilir (Smidts, Van Riel ve Pruyn, 2001).

Dışsal prestij algısı, doğrudan çalışanlarla bağlantılı bir kavram olduğu için iş tatmini, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık, görev performansı ve örgütsel özdeşleşme gibi bireysel iş çıktıları ile pozitif ve anlamlı ilişki içerisinde bulunmaktadır (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000).

Literatürde bugüne kadar iş zanaatkârlığını, dışsal prestij algısı değişkeniyle bir araya getiren çalışmaya rastlanmamış olması yapılacak olan bu araştırmanın güçlü yönünü arttırmaktadır. İş zanaatkârlığının, kişinin inisiyatif olarak işiyle ilgili değişiklikler yapmasının yanı sıra işine yüklediği anlamı ve işin kimliğini de şekillendirdiği hatırlanacak olduğunda proaktif bir davranış olduğu söylenebilmektedir. Böylesi proaktif davranışların ortaya çıkmasına dışsal prestij algısı yüksek olan çalışanlarda daha sık rastlanabilmektedir (Fu, Li ve Duan, 2014, s.595). Wrzesniewski

ve Dutton (2001, s.182), iş zanaatkârlığına yol açan güdülerin başında pozitif benlik saygısı inancı ve diğer insanlarla bağlantı kurma ihtiyacından söz etmişlerdir. Bahsi geçen bu iki güdünün, dışsal prestij algısı ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Akgündüz ve Bardakoğlu'nun (2017) da belirttiği üzere itibarı yüksek bir kurumun çalışanı olmak kişinin benlik saygısını güçlendiren bir olgudur.

İşini şekillendiren bir zanaatkâr, iki temel etkinin ortaya çıkmasına zemin hazırlayacaktır. Bunlardan ilki işin tasarımı yani doğrudan işin kendisiyle ilgili bir değişiklik, ikincisi ise işyerindeki sosyal çevreyle ilgili ortaya çıkabilecek bir değişikliktir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s.182). Özellikle ikinci tipteki olası bir değişiklik, öncelikle dış paydaşların kurumla ilgili itibar algısını etkileyecek daha sonra dolaylı olarak çalışanın dışsal prestij algısına etki edecektir.

2. 3. 2. İş Zanaatkârlığı ve Kurum Destek Algısı

Kurum destek algısı, bir çalışanın kurumuyla olan etkileşiminin niteliğine olan güven ve inancını ifade etmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986, s.500). Kurum desteği hisseden çalışanlara göre kurumları onların fikirlerine önem verir, mutluluklarını ve gelişimlerini önemser. Bu tip duyguları hisseden çalışanların ise Sosyal Takas Teorisi (Blau, 1964) ve Karşılıklılık Prensibi'ne (Gouldner, 1960) göre işletmeye fayda sağlayacak şekilde tutum ve davranış içerisinde olması beklenir. Öngörülen bu beklentinin bazı araştırmalarla desteklendiği bilinmektedir. Araştırma sonuçlarına göre sosyal takas yaklaşımına dayalı kurum destek algısı gibi mekanizmalar, çalışanların olumlu bireysel iş çıktıları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Panaccio ve Venderberghe, 2009; Kurtessis ve diğerleri, 2015).

Kurum destek algısı, çalışanlar tarafından olumlu bir şekilde algılandığı sürece onların tutum ve davranışları üzerinde istenen sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bir çalışanın kurumuna davranışsal ve tutumsal olarak vereceği yanıt, kendi çalışma bağlamında algıladığı kurum desteğinin derecesine bağlıdır (Caesens ve diğerleri, 2016, s.400). Ayrıca, çalışanların kurum destek algılamaları, iş arkadaşlarının deneyim ve algılarını etkilemekte ve onlardan etkilenmektedir (Sen ve Khandelwal, 2017).

Sosyal Takas Teorisi ve Karşılıklılık Prensibi ışığında, kurumlarının desteğini hisseden çalışanların kurumlarına karşı minnet duygusu besleyerek proaktif davranışlar sergilemeye eğilimli olduğu düşünülmektedir. Motivasyonel perspektiften bakıldığında,

kurum desteğinin çalışanların sosyo-duygusal gereksinimlerini tatmin ederek işletmeye bağlılıklarının artmasında etkin bir araç olduğu ileri sürülmektedir (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011, s.57). Algılanan kurum desteğinin proaktif davranışlara yol açtığını iddia eden Crant'a (2000, s.449) göre destekleyici örgüt kültürü, çalışanların güvenli bir ortamda olduklarını ve katkılarının işletme tarafından değerli bulunduğunu hissetmelerini sağlamaktadır.

Kurum desteği hissedenden çalışanların kuruma bağlılıkları artmakla beraber proaktif iş davranışları sergilemelerine daha sık rastlanmaktadır (Caesens ve diğerleri, 2016). Algılanan kurum desteğinin iş zanaatkârlığı üzerinde de pozitif bir etkisi olduğu dşnlmekte çünkü böylesi destek veren örgütler, çalışanlarına işlerini şekillendirme olanağı tanımaktadır (Cheng ve diğerleri, 2016).

İş zanaatkârlığı tekniklerinden sosyal iş olanaklarını arttırmak, yapısal iş olanaklarını arttırmak, zorlu iş gereklerini arttırmak ve engelleyici iş gereklerini azaltmak; kuruluş içerisinde çalışanlara dönük verilen desteğin derecesine bağlıdır (Tims ve Bakker, 2010). alışan, sahip olduğu sosyal olanakları (social resources) şekillendirmek istiyor ancak bir takım içerisinde çalışmıyorsa veya üstlerinden geri bildirim, çalışma arkadaşlarından tavsiye alamıyorsa sosyal olanaklarını şekillendirmek oldukça zor olacaktır. Bunun nedeni, sosyal olanakların çalışma arkadaşları ve üstler arasındaki geri bildirim ve tavsiyelerin etkileşimine bağlı olmasıdır (Tims, Bakker ve Derks, 2012, s.176). Çalışanlar ancak kurumun sağlamış olduğu olanaklar sayesinde bireysel sosyal olanakları şekillendirebilmektedirler.

Sosyal olanakların yanı sıra yapısal olanaklar (structural resources) da kurum destek algısı ve iş zanaatkârlığı arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek adına önemlidir. Çalışanlar işe dair yapısal olanakları şekillendirirken, yapmış oldukları işi nasıl icra etmeleri gerektiğini tam anlamıyla kavramak isterler. Tam da bu noktada organizasyon, bu kişilere yönelik iş tasarımı gibi fırsat arttırıcı (opportunity-enhancing) uygulamalarda bulunmalıdır. İş tasarımı, çalışanlara karar verme imknı tanır, çeşitli görevler verilmesini sağlar ve işlerini nasıl icra etmeleri gerektiğine dair karar almalarını sağlar (Oldham ve Hackman, 2010, s.468). İşletmeler alışanlara, görev çeşitliliği ve kararlara katılım fırsatı sunarak olanakların şekillendirilebilmesine katkıda bulunurlar. Bunun yanı sıra kurum, çalışanlarına destek olarak işletme içi eğitim uygulamaları da sunabilir. Eğitim ve yetiştirme gibi yetenekleri arttıran uygulamaların zorlayıcı iş gerekleri üzerinde olumlu

etkisi bulunmaktadır. Örneğin bir çalışan, organizasyon tarafından eğitilip kendini yetiştirme fırsatını ne kadar çok bulabilirse, kendi alanı dışından da gelebilecek muhtemel iş gereklerine karşı daha hazırlıklı olabilecektir. Çünkü artış gösteren iş bilgisi ve becerisi, zorlayıcı iş gereklerini şekillendirerek başa çıkmasını sağlayabilir. Bu tip uygulamalar sonrasında çalışanlar edinmiş oldukları yeni yetenekler ve iş bilgisi ile daha fazla zanaatkârlık davranışında bulunma olanağına sahip olabilirler.

Kurum destek algısı ve iş zanaatkârlığı arasındaki ilişkiden bahsedilecek olduğunda, iş zanaatkârlığı tekniklerinden zorlu iş gereklerini arttırmaktan (increasing challenging work demands) da bahsetmek gerekir. İşletme, sunmuş olduğu terfi ve ödüllendirme gibi motivasyon arttırıcı uygulamalarla çalışanlarının zorlayıcı iş gereklerini arttırabilmek adına problem çözme odaklı ve yenilikçi olmalarını teşvik eder. Bu sayede işletme için zorlayıcı ama hayati olan yeni fikir, ürün veya hizmet geliştirme sürecine çalışanlar katkıda bulunmuş olur. Zorlu iş gerekleri veya kaynaklarının artabilmesinin tek yolu çalışanlara, işlerini bireysel olarak tasarlayabilmeleriyle ilgili olanak verilmesinden geçmektedir (Saad, Samah ve Juhdi, 2008, s.27). Ayrıca iş güvencesi (job security) gibi uygulamaların da zorlu iş gerekleri üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bir çalışan, ihtiyaç duyduğu iş güvencesi ölçüsünde örgütün desteğini arkasında hissederek; zorlu iş gereklerine meydan okuyabilecek ve yine aynı ölçüde işini kaybetmek istemeyecektir (Bakker ve Demerouti, 2014, s.96).

2. 4. İŞ ZANAATKÂRLIĞI İLE BİREYSEL PERFORMANS ÇIKTILARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÇALIŞANLARIN DIŞSAL PRESTİJ VE KURUM DESTEK ALGILARININ ROLÜ

Çalışmanın bu kısmında, iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti ve görev performansı arasındaki ilişkilerde çalışanların dışsal prestij algısı ve kurum destek algılarının rolünden bahsedilecektir.

2. 4. 1. İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Rolü

Örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasında farklı mekanizmaların rol oynadığı düşünülse de daha önce bahsedildiği üzere bu tip davranışlara dışsal prestij algısı

yüksek olan çalışanlarda daha sık rastlanabilmektedir (Fu, Li ve Duan, 2014, s.595). Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlar, örgütsel işleyişin güçlenmesini arzularak bireysel performanslarını geliştirir ve işletme düzeyinde performans yaratılmasını amaçlarlar (Leung, 2008, s.45).

Dışsal prestij algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi zaman içerisinde farklı çalışmalarla incelenmiştir. Buna göre, yüksek dışsal prestij algısına sahip çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergilediği çeşitli araştırma sonuçlarıyla doğrulanmıştır (Yeşiltaş, Türkmen ve Ayaz, 2011; Kang ve Bartlet, 2013; Bakan, Erşahan ve Kaya, 2016). Benzer şekilde, bir diğer çalışmada da pozitif dışsal prestij algısına sahip bireylerde, örgüte bağlılığın arttığı ve bu kişilerin gönüllü vatandaşlık davranışı sergiledikleri ortaya çıkmıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Çalıştığı kurumla ilgili kurum dışındakilerin olumlu kanaatlerinin olduğunun bilinmesi, işletme içerisinde işbirliği ve iyi yurttaşlık davranışı gibi olumlu performans çıktılarının ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994).

Çalışan tarafından dışsal prestijin olumlu ve yüksek olarak algılanması, iş zanaatkârlığını arttırabileceği gibi iş zanaatkârı olarak işlerini şekillendiren kişiler, yapmış oldukları değişiklikler ile örgüt dışındakilerin kurumsal itibar algılarını etkileyebilme potansiyeline sahiptirler. İşletmesiyle ilgili olumlu kurumsal itibar söylemlerine şahit olan bir çalışanın da dışsal prestij algısı olumlu olarak özüm senerek zanaatkârlık çabası artabilir ve daha motive bir şekilde çalışma isteği duyabilir. Ek olarak, iş zanaatkârlığı kavramının tanımı ve doğası gereği; örgütün yararından daha öncelikli olarak şahsi fayda ve kazanımlarına göre faaliyette bulunan bazı zanaatkârların örgütsel vatandaşlık davranışlarının düşük olabileceği unutulmamalıdır. Bireylerin çalıştıkları kuruma duygusal olarak bağlanmasını ve örgütsel vatandaşlık gibi ekstra rol davranışının ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilen kavramların başında dışsal prestij algısı gelmektedir (Carmeli ve Freund, 2002). O halde tüm bu anlatılanlar ışığında aşağıdaki hipotez ileri sürülebilir.

H₄: İş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

2. 4. 2. İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide Kurum Destek Algısının Rolü

Örgütsel vatandaşlık davranışı, mecburi meslek gerekleri alanına girmeyen iş faaliyetlerini yansıtır olması nedeniyle çalışanların görev performansından ayrılmakta (Mayer ve Schoorman, 1992) ve doğrudan ödülleri elde etmek ve cezadan kaçınma motivasyonu temelinde gerçekleştirilmemektedir (Shore ve Wayne, 1993). Bu bağlamda, kurum destek algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında endirekt ve pozitif bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir (Chen, Aryee ve Lee, 2005, s.458; Chiang ve Hsieh, 2012, s.184). İki değişken arasındaki ilişkiler genellikle, örgütten direkt olarak verilen ödüllere doğrudan bağlı olmayan, ekstra sorumluluk alımını artırmak için eğitim, performansa dayalı teşvikler gibi bazı müdahale edici tutumları temel alan açıklamalara dayanmaktadır (Sun ve diğerleri, 2007). Tam da bu noktada, kurum destek algısı ile iş zanaatkârlığı arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkabilecek bir örgütsel vatandaşlık davranışı öngörülmektedir. Kendi inisiyatifleri doğrultusunda işlerini şekillendiren zanaatkârlar, kurumları tarafından bu tip davranışları için destek hissettikleri ölçüde örgütün hedeflerine katkıda bulunmak için istekli davranabilir ve örgütün verimliliğini artırmak amacıyla iş gereklerinin ötesinde gayret gösterme çabası daha yüksek olabilir. O halde aşağıdaki hipotez ileri sürülebilir.

H₅: İş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde kurum destek algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

2. 4. 3. İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Rolü

Dışsal prestij kavramını geliştiren Dutton ve arkadaşlarına göre (1994) algılanan prestij zayıf olduğunda çalışanların işten ayrılma niyetleri artabilmektedir. Kuvvetli dışsal prestij algısına sahip çalışanlar için o işletmenin parçası olmak, onların kimlik ihtiyaçlarını tatmin etmektedir (Smidts, Van Riel ve Pruyn, 2001). Dışsal prestij algısı yüksek bir çalışan, işinden gerçekten memnun olmadığında ya da güçlü bir bağlılık duygusu beslemediğinde dahi sırf bir örgüte ait olma hissini yaratacağı tatmin ile kurumda kalmaya devam edebilir (Šulentić, Žnidar ve Pavičić, 2017). Dışsal prestij algısı

aynı zamanda çalışanlara diğer işletmelerde çalışmakla ilgili karşılaştırma yapma fırsatı sunmaktadır. Eğer çalışan, başka yerlerde bulunması muhtemel iş ve işletmeleri mevcut işverene göre daha iyi olarak algılamıyorsa ayrılma niyeti daha düşük olacaktır (Price, 2001, s.603). Tam tersi olarak kendi kurumuyla ilgili dışsal prestij algısı düşük olduğunda, diğer işletmeler kişiye umut ışığı olarak gözükecek ve ilk fırsatta işten ayrılmayı düşünecektir. İlgili varsayımı destekleyen çalışmalar arasında Herrbach, Mignonac ve Gatignon'ın (2004) yapmış olduğu araştırma örnek gösterilebilir. Yazarlar, düşük dışsal prestij algısının çalışanların kurumdaki ayrılma niyetleri üzerinde direkt bir etkisinin bulunduğunu, ayrıca iki değişken arasında örgüte bağlılık ve iş tatmini değişkenlerinin aracı rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Akgündüz ve Bardakoğlu'na (2017) göre itibarı yüksek bir kurumun çalışanı olmak kişinin benlik saygısını güçlendirerek, bireysel sosyal statüsüyle ilgili daha olumlu algıya sahip olmasına sebep olur. Yazarlar yapmış oldukları araştırmada dışsal prestij algısı ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve negatif bir ilişkiye rastlamışlardır. Benzer şekilde Mishra (2013) da pozitif algılanan dışsal prestijin, işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Daha önce bahsedildiği üzere kişinin pozitif benlik saygısını yükseltebilmek adına gösterdiği davranışlardan birisi de iş zanaatkârlığıdır. Dışsal prestiji olumlu olarak algılayan bir zanaatkârın, çalıştığı kurumu diğer işletmelere göre daha değerli görüp, yaptığı işi daha anlamlı bulduğu için zanaatkârlık çabasının artması ve kurumda kalma niyetinin güçlenmesi beklenmektedir. O halde tüm bu anlatılanlar ışığında aşağıdaki hipotez ileri sürülebilir.

H₆: İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

2. 4. 4. İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasındaki İlişkide Kurum Destek Algısının Rolü

Sosyal takas perspektifine dayanarak kurum destek algısının, iş zanaatkârlığı ile çalışanların kurumda kalma niyeti arasındaki ilişkiyi daha iyi açıklaması öngörülmektedir. Çalışanların işlerini şekillendirmesine olanak tanıyan, bu tip faaliyetleri destekleyen işletmelerdeki kişilerin duygusal olarak örgütlerine bağlı olmaları beklenir. Kurum destek algısı yüksek olan çalışanların, daha az kurum desteği hisseden çalışanlara göre örgütle daha derin bağları olması, örgütsel hedeflere katkıda bulunmak için daha

istekli davranmaları ve kendilerini buna zorunlu hissetmeleri düşünülmektedir (Cohen, 2003). Çalışanlar, örgütsel etkililiğe ancak kurumda kalma niyetleri yüksek olduğu sürece katkı sağlayabilirler. İş zanaatkârı kişilerin istihdam edilebilirlik algılarının yüksek olması, yani kolay iş bulabileceklerine dair inançları nedeniyle kurumdan ayrılmaya daha kolay karar verebilirler. Böylesi bir geri çekilme hamlesi ise örgüte ve örgütün amaçlarına karşı duyulan duygusal bir eksikliğin veya yetersiz örgütsel destek algısının göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Jawahar ve Hemmasi (2006), kurum destek algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu yaptıkları araştırmayla doğrulamışlardır. Cheng ve arkadaşları (2016) ise iş zanaatkârlığının; iş tatmini, işe bağlılık ve iş performansını pozitif yönde etkilediğini ve bu ilişkilerde kurum destek algısının düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır. O halde, kurum desteği hisseden iş zanaatkârının kurumda kalma niyetinin artacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla aşağıdaki hipotez ileri sürülebilir.

H₇: İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki etkisinde kurum destek algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

2. 4. 5. İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Rolü

Literatürde iş zanaatkârlığı ve görev performansı arasında direkt bir ilişki kurma eğilimi daha revaçta olmasına rağmen, bu ilişki farklı değişkenler vasıtasıyla incelendiğinde daha açıklayıcı ve anlamlı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Özellikle işe cezbolma, iş özellikleri, özyeterlilik inancı, psikolojik dayanıklılık, içsel ve dışsal motivasyon faktörleri gibi çeşitli değişkenlerin iş zanaatkârlığı ve performans arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir (Tims, Bakker ve Derks, 2012; Petrou, Demerouti ve Schaufeli, 2015). Akgündüz ve Bardakoğlu (2017), dışsal prestij algısının çalışanların örgüte özdeşleşmelerini ve bağlılıklarını arttırabileceği gibi iş tatmini ve çalışma performanslarına da pozitif etkide bulunacağını savunmuşlardır.

Dışsal prestij algısı yüksek olan bir çalışanın kurumunu rekabetçi ve iyi performans sergileyen işletme olarak algıladığı düşünülmektedir (Zhu, Tatachari ve Chattopadhyay, 2017). Bu yüzden yapmış olduğu işi organizasyona katılan bir değer

olarak gören bir çalışanın, görevini yerine getirirken daha iyi performans sağlama gayreti içerisinde olacağı beklenmektedir (Herrbach, Mignonac ve Gatignon, 2004, s.1395). İş zanaatkârlarının üstün görev performansına yol açan şekillendirmelerde bulunurken, çalıştığı kurumla ilgili algıladığı dışsal prestijin yüksek olması, görev performansını olabilecek en üst seviyeye çıkartacağını düşündürmektedir. Bu durumda aşağıdaki hipotez ileri sürülebilir.

H₈: İş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

2. 4. 6. İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Kurum Destek Algısının Rolü

Bilindiği üzere eğitim ve geliştirme gibi yetenek arttırmaya yönelik uygulamalar, kişilerin görevlerini yapabilmeleri adına daha becerikli ve yetkin olmalarını sağlamaktadır (Caesens ve diğerleri, 2016). Bunun yanı sıra, işletme içi rekabetçi ücret, terfi, tazminat, prim ve teşvik sistemleri gibi dışsal motivasyon uygulamaları da çalışanların görev performansını arttırmaya yöneliktir (Sen ve Khandelwal, 2017). Ne var ki kurum destek algısını artırma potansiyeli olan bu tip uygulamalar, çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanmadığı sürece görev performansları da artmayabilir (Panaccio ve Venderberghe, 2009).

Kurum desteği hisseden çalışanlar, kendilerine verilen görevleri yük olarak görmedikleri için daha az çaba ve zaman harcayarak yerine getirebilme yeteneği geliştirebilirler (Ramamoorthy ve diğerleri, 2005). Rhoades ve Eisenberger'in (2002) yapmış oldukları kurum destek algısı ile performans arasındaki ilişkiyi içeren meta analizde, iki değişken arasında yüksek derecede anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, proaktif olarak görevlerini şekillendiren iş zanaatkârlarının üstün görev performansı sergilemeleri beklenmekte ve bahsi geçen performansı, çalışanların hissettikleri kurum desteğinin arttırabileceği öngörülmektedir. O halde bu anlatılanlar ışığında aşağıdaki hipotez ileri sürülebilir.

H₉: İş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki etkisinde kurum destek algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

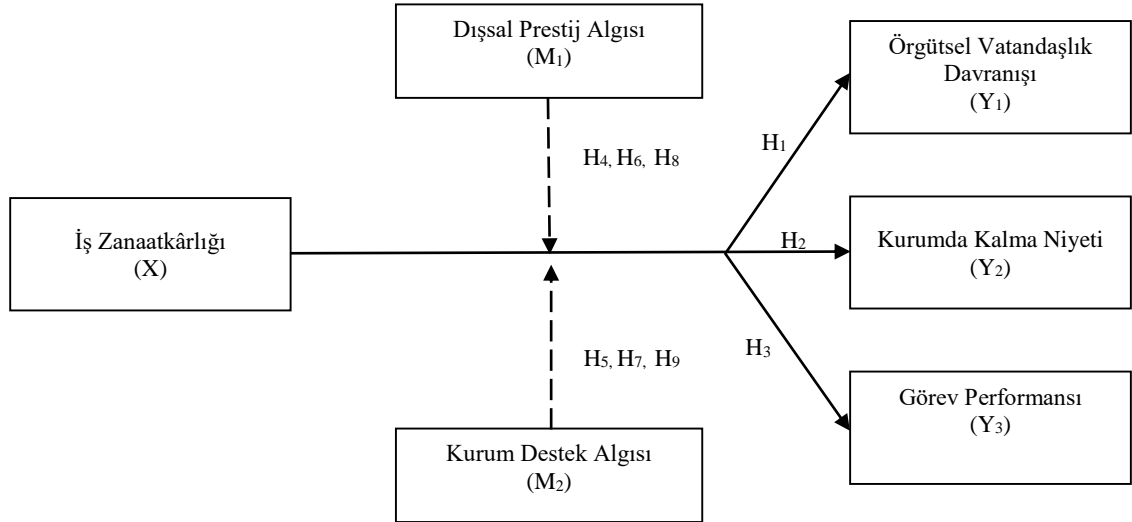
İş zanaatkârlığı kavramı ile ilgili açıklamalar ve bu bağlamda öne sürülen hipotezler doğrultusunda yapılan araştırmanın yöntemiyle ilgili bilgiler bir sonraki kısımda yer almaktadır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemine yer verilecektir. Bu bağlamda araştırmanın kapsamı, uygulama alanı ve araştırmada kullanılan ölçüm araçlarından bahsedilecektir.

3. 1. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA GELİŞTİRİLEN MODEL ÜZERİNDEN İNCELENECEK DEĞİŞKENLER

Araştırmada, iş zanaatkârlığının (X) bireysel performans çıktıları arasından örgütsel vatandaşlık davranışı (Y₁), kurumda kalma niyeti (Y₂) ve görev performansı (Y₃) değişkenleri üzerindeki etkisi incelenecektir. Bununla birlikte, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve şiddetini değiştirebileceği varsayılan dışsal prestij algısı (M₁) ve kurum destek algısı (M₂) değişkenleri model içerisine düzenleyici (moderatör) değişkenler olarak eklenmiştir. Bu açıklamalar doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 5’de yer almaktadır.



Şekil 5: Hipotezlerin Yer Aldığı Araştırma Modeli

Literatür taraması ve hipotez geliştirme bölümünde detaylandırılan hipotezlerin tümü aşağıda yer almaktadır:

H₁: İş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₂: İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₃: İş zanaatkârlığının görev performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H₄: İş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

H₅: İş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde kurum destek algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

H₆: İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

H₇: İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki etkisinde kurum destek algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

H₈: İş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

H₉: İş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki etkisinde kurum destek algısının düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

3. 2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE UYGULAMA ALANI

Araştırmanın kapsamı, çalışanların iş zanaatkârlığı, örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti, görev performansı, dışsal prestij ve kurum desteğine ilişkin bireysel algıları çerçevesinde ele alınmıştır. Bu yüzden araştırma bireysel düzeyde kurgulanmış ve değişkenlerin ölçümü bireysel düzeyde elde edilen veriler sayesinde gerçekleşmiştir.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacı ile hazırlanan anket formu (bk. EK 2), farklı iş ve meslek gruplarında çalışmakta olan katılımcılara hem elden hem de web aracılığı ile dağıtılmıştır. En yaygın veri toplama aracı olan anket formlarının en önemli dezavantajları arasında ankete katılım ve cevaplama oranının düşük olması, verilerin doğruluğunun kontrol edilememesi yer almaktadır (Alreck ve Settle, 1995; Kurtuluş, 2010, De Vaus, 2013). Araştırma kapsamında hedeflenen cevaplama oranına ulaşmak ve cevap kalitesini artırmak için literatürde güdüleme (teşvik etme, özendirme), ankete katılanlara maddi ve maddi olmayan ödül vermek yöntemleri yer almaktadır (Avcıoğlu, 2014, s.109). Yapılan deneysel bir araştırmada, çekilişe katılma taahhüdü verilen ve verilmeyen katılımcılar arasında ankete katılım oranı açısından taahhüt verilenlerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur (Bosnjak ve Tüten, 2003, s.208). İlgili yöntemin etkinliği araştırmacılar tarafından son yıllarda sıklıkla kullanılmaya ve test edilmeye başlanmıştır (Mutti ve diğerleri, 2014; Mercer ve diğerleri, 2015; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016; Bakker, Rodríguez-Muñoz ve Vergel, 2016; Yu ve diğerleri, 2017; Zhang, Lonn ve Teasley, 2017). Bu araştırmada da ankete katılım oranını yükseltmek ve anketi tamamlamaya teşvik etmek için katılımcılara bir giyim mağazasına ait hediye kartı için çekilişe katılma hakkı sunulmuştur. Ağustos 2017 ile Kasım 2017 tarihleri arasında yaklaşık 3 aylık süre içerisinde 688 çalışana ulaşılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü örnek kitleye ilişkin demografik bilgiler Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4: Demografik Bulgular

Değişken	Kategori	Frekans (N: 688)	Oran (%) (N: 688)	Değişken	Kategori	Frekans (N: 688)	Oran (%) (N: 688)
Yaş	25 ve altı	44	6.39	Eğitim Düzeyi	İlköğretim	41	5.96
	26-35	184	26.74		Lise	117	17
	36-45	233	33.86		Ön Lisans	96	13.95
	46-55	168	24.42		Lisans	289	42
	56-65	49	7.90		Yüksek Lisans	106	15.41
	65 ve üzeri	10	0.69		Doktora	39	5.68
Çalışıyor Olduğu İşletmekle Kıdem	5 yıldan az	33	4.80	Toplam İş Deneyimi	1 yıldan az	56	8.14
	1-5 yıldan az	41	5.96		1-5 yıldan az	83	12.06
	5-10 yıldan az	94	13.66		5-10 yıldan az	164	23.84
	10-15 yıldan az	246	35.75		10-15 yıldan az	136	19.77
	15-20 yıldan az	159	23.11		15-20 yıldan az	107	15.55
	20-25 yıldan az	52	7.56		20-25 yıldan az	41	5.96
	25-30 yıldan az	37	5.38		25-30 yıldan az	62	9.06
	30 yıl ve üzeri	26	3.78		30 yıl ve üzeri	39	5.62
Aylık Gelir	Alt	61	8.86	Cinsiyet	Kadın Erkek	374 314	54.36 45.64
	Alt-Orta	192	27.90				
	Orta	224	32.56				
	Orta-Üst	169	24.58				
	Üst	42	6.10				

Literatürde yeni sayılabilecek bir kavram olan iş zanaatkârlığı ile yapılan ampirik araştırmaların genellikle tek meslek grubu üzerinde yapıldığı ve bunun iş zanaatkârlığı literatürü için bir eksiklik olduğu ifade edilmektedir (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009; Petrou, Demerouti ve Schaufeli, 2015). Bununla birlikte, kuaförlükte olduğu gibi bazı mesleklerin doğası gereği çalışanların işleriyle ilgili değişiklikleri kendi inisiyatifleri ile yapabiliyor oluşu, sabit görev tanımı olan bir cerraha göre daha olası görünmektedir. Ancak literatürde iş zanaatkârlığı için her ne kadar özerklik, geri bildirim, kurum desteği seviyesi gibi dışsal etkiler rol oynasa da her çalışanın bir yolunu bulup iş zanaatkârlığında bulunabileceği ileri sürülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bu düşüncelerden hareketle, araştırma için gerekli olan verileri elde edebilmek için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilerek oldukça heterojen bir örnekleme ulaşmak hedeflenmiştir.

Yapılan iş ve meslekle ilgili bilgiler açık uçlu sorular vasıtasıyla elde edilmiştir. Yanıtlar incelendiğinde, 35 farklı iş ve meslek grubuna ulaşıldığı görülmüştür. Bu sayı, iş zanaatkârlığı kavramının farklı iş ve meslek gruplarında ne ölçüde değişiklik

gösterdiğini anlayabilmek adına yapılması planlanan varyans (ANOVA) analizi için oldukça yüksek bulunmuştur. Bu yüzden katılımcılar, yapılan işi veya mesleği icra edebilmek için ‘kurumda çalışma zorunluluğu olanlar’ ve ‘kurumda çalışma zorunluluğu olmayanlar’ şeklinde iki ayrı kategoriye göre sınıflandırılarak, verilere Bağımsız Örneklem t Testi (Independent Samples t-Test) uygulanmasına karar verilmiştir. Daha önce çalışmanın ikinci bölümünde (bk. 2.1.1) bahsedildiği üzere bir işle meşgul olanlar mutlaka bir işverene ihtiyaç duyarlarken, meslek sahibi olanların bir kurum içerisinde çalışma zorunlulukları bulunmamaktadır. Örneğin, hava trafik kontrolörü veya polisini yapabilmesi için işveren bir kurumun varlığı gereklilik iken, doktor, aşçı, mimar gibi meslek sahipleri mesleklerini yapabilmek için işveren olmaksızın bağımsız şekilde hizmet verebilirler. Katılımcıların iş ve mesleklerine ilişkin bilgiler doğrultusunda yapılan kategorik sınıflandırma Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların İş ve Mesleklerine İlişkin Bilgiler

<p>Kurumda Çalışma Zorunluluğu Olanlar (N:397)</p>	<p>Savcı, Polis, Bankacı, Muhasebeci, Yatırım Uzmanı, İnşaat Mühendisi, İnsan Kaynakları Uzmanı, İş Geliştirme Uzmanı, İşletme Mühendisi, Yönetici, Hemşire, Anestezi Uzmanı, Satış Danışmanı, İlaç Mümessili, Kat Hizmetleri Personeli, Çamaşırhane Personeli, Servis Personeli, Resepsiyonist, Hava Trafik Kontrolörü, Lojistikçi, Kabin Memuru, Akademisyen, Pilot</p>
<p>Kurumda Çalışma Zorunluluğu Olmayanlar (N:291)</p>	<p>Doktor, Aşçı, Mimar, Avukat, Moda Tasarımcısı, Yazılım Uzmanı, Kuaför, Karikatürist, Cam Ustası, Öğretmen, Mali Müşavir, Psikolog</p>

İş zanaatkarlığının, ‘kurumda çalışma zorunluluğu olanlar’ ve ‘kurumda çalışma zorunluluğu olmayanlar’ arasında farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t Testi ile sorgulanmış olup, Tablo 6’dan görülebileceği gibi iki grup arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(57)} = 3.463$; $p < 0.05$).

Tablo 6: Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Gruplar	N	Ort.	S.S.	S.D.	t	P
Kurumda çalışma zorunluluğu olanlar	397	3.86	0.511	57	3.463	0.001
Kurumda çalışma zorunluluğu olmayanlar	291	4.78	0.843			

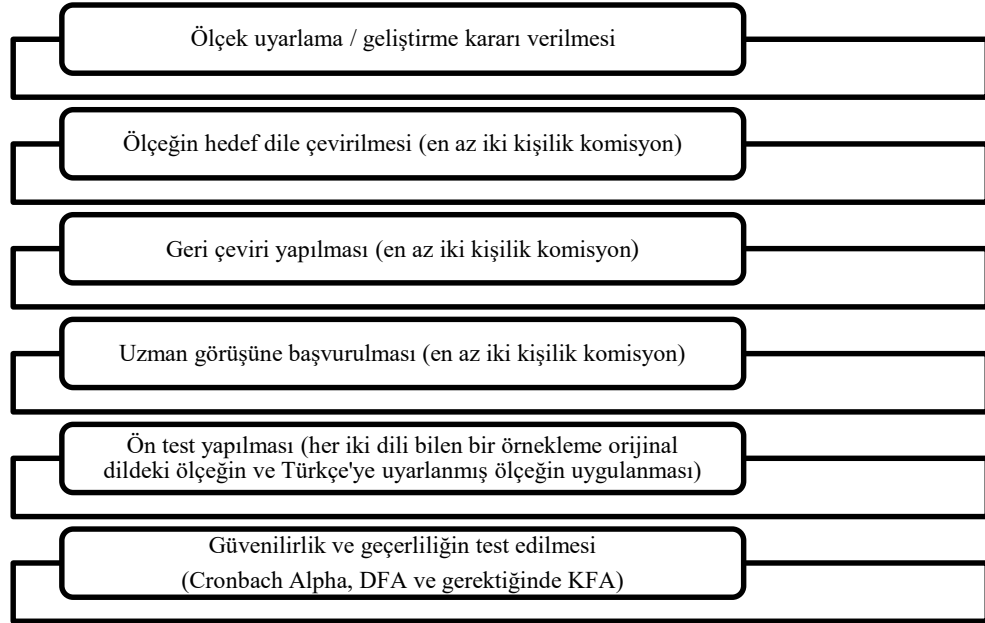
Ort=Ortalama, S.S.=Standart Sapma, S.D.=Serbestlik Derecesi

6'lı derecelendirme sistemi kullanılarak ölçülen İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nden elde edilen verilerin kıyaslandığı t testi sonucuna göre kurumda çalışma zorunluluğu olmayanların iş zanaatkârlığı ortalamaları ($\bar{x} = 4.78$; S.S. = 0.843), kurumda çalışma zorunluluğu olanlara ($\bar{x} = 3.86$; S.S. = 0.511) oranla daha yüksek çıkmıştır (Tablo 6). Başka bir deyişle, mesleğini serbest şekilde icra edilme şansına sahip olanların daha fazla iş zanaatkârlığı davranışında bulunabileceği ileri sürülebilir. Hakkında görece az sayıda ampirik araştırma yapılan iş zanaatkârlığı kavramının farklı iş ve meslek gruplarında ne ölçüde değişiklik gösterdiğini anlayabilmek adına bu araştırmanın hipotezlerinin heterojen bir örneklem üzerinde test edilmiş olması, çalışmanın güçlü yanları arasında yer almaktadır.

3. 3. ÖLÇÜM ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Yedi bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde tez kapsamında geliştirilen İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nden faydalanılmıştır. Anket formunun geri kalan bölümlerinde ise aşağıda söz edilen yazarlar tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu bağlamda anket formunun ikinci bölümünde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği (Lee ve Allen, 2002), üçüncü bölümünde Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği (Hansen, Sandvik ve Selnes, 2003), dördüncü bölümünde Görev Performansı Ölçeği (Kirkman ve Rosen, 1999), beşinci bölümünde Dışsal Prestij Algısı Ölçeği (Mael ve Ashforth, 1992), altıncı bölümünde ise Kurum Destek Algısı Ölçeği (Armstrong-Stassen ve Ursel, 2009) yer almaktadır. Son bölümde ise bazı demografik verileri elde etmeye yönelik sorular bulunmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Türkçe'ye uyarlaması sırasında Şekil 6'da belirtilen adımlar takip edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s.196).



Şekil 6: Ölçek Uyarlama Adımları

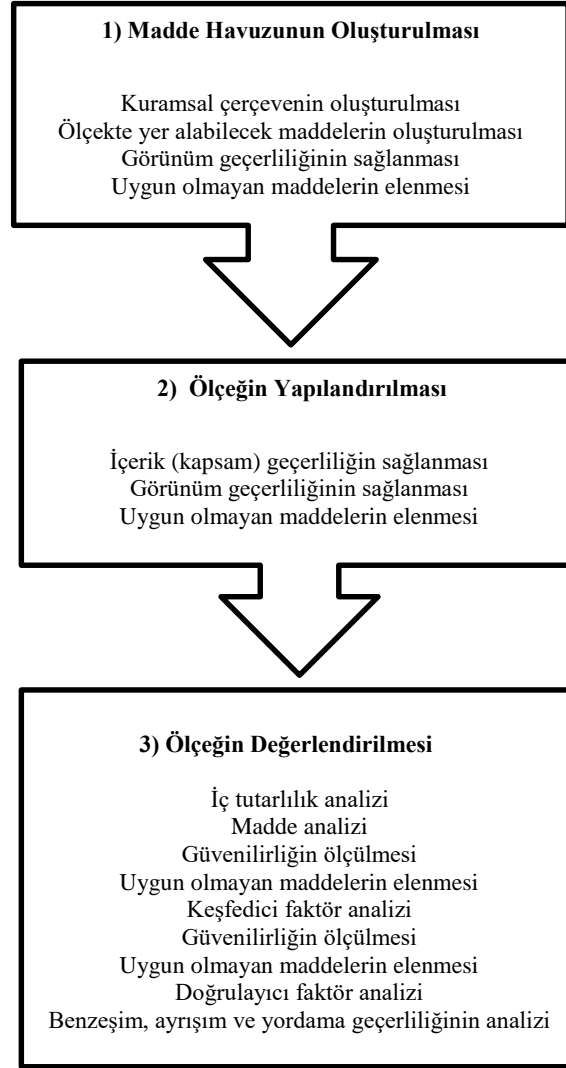
Kaynak: Sait Gürbüz ve Faruk Şahin, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe – Yöntem - Analiz**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s.196.

Özgün ölçeklerde yer alan İngilizce ifadeler Türkçe'ye çevrilirken, Brislin, Lonnen ve Thorndike'nin (1973) adımları izlenmiştir. Bunun için öncelikle İngilizce ifadeler bağımsız iki farklı çevirmen tarafından Türkçe'ye çevirildikten sonra, bu çeviriler araştırmacı tarafından tek ölçekte toplanmıştır. Daha sonrasında bu ifadeler tekrardan İngilizce'ye çevirilerek, orijinal ölçekler ile kıyaslama yapılmıştır (Brislin, Lonnen ve Thorndike, 1973). Ayrıca, ölçeklerin orijinal hali, çevirisi ve geri-çevirisinin alanla uyumluluğunun değerlendirilmesi açısından örgütsel davranış alanında çalışan iki uzmanın görüşlerine de başvurulmuştur. Anlaşılabilirlik bakımından anket formunun görünüş geçerliliğinin test edilmesi için 34 kişilik bir gruba pilot çalışma uygulandıktan sonra, kişilerin sözlü geri bildirimleri doğrultusunda anketin uygulanabilir hale geldiğine karar verilmiştir (Sartori, 2010). Uyarlanan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Bu bağlamda, Cronbach Alpha değeri 0.70 ve üzeri olan ölçeklerin güvenilir olduğu kabul edilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Uyarlanan ölçeklerin yapısal geçerliliğinin tespiti için ise LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur (Clark ve

Watson, 1995; Hoyle, 2000; Hinkin, 2005; Harrington, 2009; DeVellis, 2016). Uyarlanan ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları ilerleyen kısımlarda ilgili başlıklar altında verilmiş olup, sıradaki kısımda araştırma kapsamında geliştirilmesi planlanan İş Zanaatkârlığı Ölçeği için izlenen süreç yer almaktadır.

3. 3. 1. İş Zanaatkârlığı Ölçüm Aracının Geliştirilmesi

Bu kısımda Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar açıklanmaktadır. Ölçek geliştirme için takip edilen adımlar Şekil 7 üzerinde sunulmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2016; DeVellis, 2016).



Şekil 7: Ölçek Geliştirme Adımları

Kaynak: Sait Gürbüz ve Faruk Şahin, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe – Yöntem - Analiz**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016, s.193.

Ölçek geliştirme sırasında birçok yazarın fikir birliğinde olduğu şekilde madde havuzunun oluşturulması, ölçeğin yapılandırılması ve ölçeğin değerlendirilmesi adımları izlenmiştir (Clark ve Watson, 1995; Hinkin, 2005; Worthington ve Whittaker, 2006; Gürbüz ve Şahin, 2016; DeVellis, 2016). Buna göre öncelikle, tümdengelim yaklaşımıyla literatürden 52 ifadeli madde havuzu oluşturulmuş, ilgili maddelerin kapsam (içerik) geçerliliğinin değerlendirilmesi için uzman görüşüne sunulmuştur. Kapsam geçerliliğinin değerlendirilmesi için yapılan Lawshe (Lawshe, 1975) analizi sonucuna göre 15 ifade aday ölçek formundan çıkartılarak taslak ölçekte yer alan ifade sayısı 37'ye düşürülmüştür. Daha sonrasında ifadelerin anlaşılabilirliğini test edebilmek açısından araştırmanın örneklem grubuyla aynı özellikleri taşıyan 34 katılımcıya pilot uygulama yapılmıştır. Katılımcılardan gelen olumlu geri bildirimler neticesinde taslak ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısının hesaplanması için araştırmaya katılmak için gönüllü olan 63 katılımcıya üç hafta ara ile uygulanmıştır. Sonrasında, Taslak İş Zanaatkârlığı Ölçeği, 247 katılımcının yer aldığı örnekleme uygulanmış ve madde-toplam puan korelasyon analizine başvurulmuştur. Analiz bulgularına göre 3 maddenin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiş ve taslak ölçekte yer alan madde sayısı 34'e düşürülmüştür. Bunun ardından, taslak ölçeğin faktöriyel ve yapısal geçerliliğini tespit edebilmek için keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmış ve analiz sonucunda 3 boyuttan oluşan 27 ifadeli ölçek meydana çıkmıştır. İlgili ölçeğin öngörülen teorik yapısını doğrulayabilmek için ise, 688 katılımcının yer aldığı farklı bir örnekleme doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilerek Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin geliştirilme süreci tamamlanmıştır. Devam eden kısımda bahsi geçen adımlar detaylı olarak irdelenecektir.

- Madde Havuzunun Oluşturulması

Ölçek geliştirme kararının verilmesinin ardından madde havuzunun oluşturulmasında temel alınacak kuramsal çerçeve araştırılmıştır. Araştırmacılar, tümevarım veya tümdengelim yöntemlerini kullanarak madde havuzu oluşturmaktadırlar (Clark ve Watson, 1995; Delamere, Wankel ve Hinch, 2001; Hinkin, 2005). Özellikle yeterli teorik bilgi birikiminin olmadığı alanlarda tercih edilen tümevarım yönteminde madde havuzu oluşturulurken nitel araştırma tekniklerinden yararlanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016, s.194). Nitel bulgular çeşitli kategorilere göre sınıflandırılarak ölçeği oluşturabilecek alt boyutlar veya kavramlar belirlenmeye çalışılır. Tümdengelim yönteminde ise ölçeğin geliştirileceği ilgili literatür incelenerek, daha önce yapılmış

çalışmalardaki kavramsal çerçeve veya kuramlardan faydanılmakta veya ilgili kuramlar temel alınarak yeni bir kavramsal çerçeve geliştirilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s.194).

Literatür incelendiğinde, iş zanaatkârlığıyla ilgili geliştirilen ölçeklerin bir kısmında kavramı ilk olarak ortaya atan Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) geliştirdiği iş zanaatkârlığı modelinde (bk. Şekil 2) yer alan görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık ve bilişsel zanaatkârlık davranışlarını içeren üç boyut bulunurken (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013; Dvorak, 2014; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016); bir kısım araştırmacının Tims, Bakker ve Derks (2012) tarafından İş Gereklere-Kaynakları Modeli temelinde geliştirilen İş Zanaatkârlığı Ölçeği'ndeki sosyal iş kaynaklarını arttırmak, yapısal iş kaynaklarını arttırmak, zorlayıcı iş gereklere arttırmak ve engelleyici gereklere azaltmak boyutlarını kullanarak/revize ederek ölçek geliştirdikleri görülmüştür (Nielsen ve Abildgaard, 2012; Petrou, Demerouti ve Schaufeli, 2015). Bu doğrultuda, taslak ölçeğin hazırlanmasına temel olacak kavramsal bir çerçeve bulunduğundan, madde havuzu oluşturulurken tündengelim yönteminin kullanılabilmesi tespit edilmiştir.

Bu araştırmada, çalışanların iş zanaatkârlığıyla ilgili algılarını ölçmek için Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) iş zanaatkârlığı modelinde yer alan boyutlar ele alınarak ölçek geliştirme kararı verilmiştir. Bunun için öncelikle Slemp ve Vella-Brodrick (2013), Dvorak (2014), Niessen, Weseler ve Kostova (2016) tarafından literatüre sunulan üç farklı ölçek incelemeye tabi tutulmuştur. Bahsi geçen ölçeklerin ortak özelliği yukarıda bahsedildiği üzere görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık ve bilişsel zanaatkârlık boyutlarından oluşmasıdır. İlgili boyutlar tekrardan hatırlanacak olduğunda;

- **Görev zanaatkârlığı**, resmi iş tanımında önceden belirlenmiş olan bir dizi sorumlulukla ilgili kişinin proaktif olarak düzenlemeler yapmasını içermektedir. Görevin kapsam ve içeriğiyle ilgili yapılacak düzenlemeler, görev sayısını arttırmak veya azaltmak, bir göreve ne kadar süre, zaman veya enerji harcanması gerektiğiyle ilgili kararlar almak görev zanaatkârlığını temsil etmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Slemp ve Vella-Brodrick, 2013; Tims, Derks ve

Bakker; 2015; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016; Rudolph ve diğeri, 2017). Teknolojiye özel ilgisi olan bir müşteri temsilcisinin iş arkadaşlarına teknolojik konularda gönüllü olarak teknik destek vermesi veya kişinin işi için gerekli olmayan fakat eğlenceli bulduğu görevleri günlük rutinlerine eklemesi görev zanaatkârlığına örnek gösterilebilir. Bu kavramın örgütsel vatandaşlık davranışıyla da ilişkisi bulunmakta ancak, örgütsel vatandaşlık davranışı bu eylemi tam olarak açıklayamamaktadır. Çünkü eğer kişi o konuda belli bir bilgi ve deneyime sahip değilse, bu durumda istediği kadar destek olmak istesin görevi başaramaz. Bu nedenle böyle bir örnek görev zanaatkârlığı ile daha net açıklanabilmektedir.

- **İlişkisel zanaatkârlık**, kişinin işini kolaylıkla yürütebilmesi için kiminle, ne zaman, nerede etkileşimde bulunacağına dair yaptığı düzenlemeleri içermektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Tims ve Bakker; 2010; Dvorak, 2014; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016). Bir kuaförün mesleki bilgisini arttırabilmek adına dünyaca ünlü bir boya uzmanının seminerine katılması veya yazılım mühendisinin pazarlama analisti ile işbirliği yaparak tüketicinin beklenti ve isteklerini göz önünde bulundurarak tasarım yapması ilişkisel zanaatkârlık örnekleridir.
- **Bilişsel zanaatkârlık**, kişinin işle ilgili sahip olduğu görev ve etkileşim kurduğu ilişkileriyle ilgili düşünüş biçimlerine dair yaptığı zihinsel şekillendirmeleri içermektedir (Berg, Dutton ve Wrzesniewski, 2013, s.82). Bir çamaşırhane çalışanın kendisini otel misafirlerinin kirli çamaşırlarını temizleyen biri olarak görmesi yerine, çamaşırhane bölümünü oteldeki en önemli işlerden birini yapan bölümlerden biri olarak görmesi ve temiz çamaşırların misafirler için olmazsa olmaz olduğunu düşünmesi ve kendini bu süreçte misafirlere temiz çamaşır sağlayan kişi olarak algılaması bilişsel zanaatkârlık örneğidir. Çalışanın, işteki görev ve sorumluluklarının görüldüğünden daha derin anlamlar taşıdığını veya yaptığı işin kurumunun başarısı üzerindeki etkisini fark etmesi bilişsel zanaatkârlığın bir parçasıdır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Bipp ve Demorouti, 2014; Rudolph ve diğeri, 2017).

Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen 15 ifadeli ölçekte güvenilirlik katsayısı görev zanaatkârlığı için $\alpha = 0.87$, ilişkisel zanaatkârlık için $\alpha = 0.89$ ve bilişsel zanaatkârlık için $\alpha = 0.83$ ve genel tüm ölçek için $\alpha = 0.91$ olarak hesaplanmıştır. Dvorak (2014) tarafından geliştirilen 21 ifadeli ölçekte güvenilirlik katsayısı görev zanaatkârlığı için $\alpha = 0.84$, ilişkisel zanaatkârlık için $\alpha = 0.89$ ve bilişsel zanaatkârlık için $\alpha = 0.89$ ve genel tüm ölçek için $\alpha = 0.91$ olarak hesaplanmıştır. Niessen, Weseler ve Kostova (2016) tarafından geliştirilen 9 ifadeli ölçekte güvenilirlik katsayısı görev zanaatkârlığı için $\alpha = 0.79$, ilişkisel zanaatkârlık için $\alpha = 0.75$ ve bilişsel zanaatkârlık için $\alpha = 0.81$ ve genel tüm ölçek için $\alpha = 0.86$ olarak hesaplanmıştır.

Bahsi geçen üç farklı ölçek Türkçe'ye çevrildikten sonra, ölçeklerin büyük ölçüde birbiriyle benzeştiği ancak üçünün de iş zanaatkârlığı davranışını ölçmede eksiklikleri olduğu literatür taraması sonrasında ortaya çıkmış, bunun üzerine ölçeğe yeni ifadeler eklenmesine karar verilmiştir. Bu bağlamda, öncelikle üç farklı ölçekte yer alan aynı ifadeler bir araya getirilmiştir. Sonrasında, üç farklı ölçekte yer alan ancak birbirlerinden farklı olan ifadeler de taslak ölçek formuna eklenerek iş zanaatkârlığı yazınında yer alan üç ölçek konsolide edilmiştir. İş zanaatkârlığı taslak ölçüm aracının geliştirilmesinin son aşamasında ise literatür incelenerek iş zanaatkârlığı kavramıyla ilgili bugüne kadar geliştirilen ölçeklerde var olmayan ancak literatür taramasında yer alan bazı ifadeler taslak ölçeğe eklenmiştir. Örneğin; iş zanaatkârlığı proaktif bir davranış olduğu için bu kişilerin stres, problem ve sorunları 'bilinç üstü farkındalıkları' (metacognition) sayesinde önceden sezmeleri beklenebilir. Hali hazırdaki ölçeklerin ağırlıklı reaktif çözümler içerdiği saptanarak taslak ölçek formuna "*düşündüğümün her an farkındayım*" (Rudolph ve diğerleri, 2017) şeklinde bir ifade eklenmiştir. Taslak ölçek formuna eklenen bir başka ifadeye örnek vermek gerekirse, iş zanaatkârlığının tanımından yola çıkarak "*görevlerimi şekillendirmek için kendi başıma karar veririm*" (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s.187) şeklinde bir ekleme yapılmıştır. Eklenen yeni ifadelerle birlikte 52 ifadeli madde havuzu oluşturulmuştur (bk. EK 1).

- **Kapsam Geçerliliği ve Pilot Çalışma**

52 ifadeli taslak ölçek formunun görünüş geçerliliği tespit edildikten sonra, kapsam geçerliliği için ilgili taslak ölçek, örgütsel davranış alanında uzman 20 kişiye gönderilerek, ifade önermeleriyle ilgili görüşleri sorulmuştur (Haynes, Richard ve

Kubany, 1995; Wynd, Schmidt ve Schafer, 2003; Rubio ve diğerleri, 2003). Uzmanlardan, taslak ölçüm aracında yer alan her bir maddenin uygun olup olmadığı ve ilgili boyutları ne ölçüde temsil ettiğine yönelik yapılması istenen değerlendirmede; "uygun değil", "biraz uygun, maddenin uygun şekle getirilmesi gerek", "oldukça uygun ancak küçük değişiklikler gerekli", "çok uygun" şeklindeki ifadelerden hangisine katıldıklarını işaretlemeleri istenmiştir. Buna ek olarak uzmanlara 'job crafting' kavramının Türkçe'ye 'iş zanaatkârlığı' olarak çevrilmesinin uygun olup olmadığı da danışılmıştır. Uzmanların görüşleri doğrultusunda ilgili maddelerin kapsam (içerik) geçerlilik oranları (KGO), Lawshe'nin (1975, s.567) aşağıda yer alan formülü ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

$$KGO = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Şekil 8: Lawshe Kapsam Geçerlilik Oranı Formülü

Kaynak: Charles H. Lawshe, "A quantitative approach to content validity", **Personnel Psychology**, Cilt 28, s. 563–575.

Formüldeki n_e simgesi maddeye uygun diyen uzman sayısını, N harfi ise toplam uzman sayısını ifade etmektedir. Lawshe (1975, s.568) farklı uzman sayıları için $p = 0.05$ anlamlılık düzeyinde kapsam geçerlilik oranının alması gereken minimum değerleri tablo halinde özetlemiştir (bk. Tablo 7).

Tablo 7: $\alpha=0.05$ Anlamlılık Düzeyinde Kapsam Geçerlilik Oranının Alması Gereken Minimum Değerler

Uzman Sayısı	Minimum Değer	Uzman Sayısı	Minimum Değer
5	0.99	13	0.54
6	0.99	14	0.51
7	0.99	15	0.49
8	0.78	20	0.42
9	0.75	25	0.37
10	0.62	30	0.33
11	0.59	35	0.31
12	0.56	40+	0.29

Kaynak: (Lawshe,1975, s.568)

Bu çalışma için 6 uzman görüş bildirdiğinden her bir maddenin kapsam geçerlilik oranının minimum olması gereken değer 0.99 olarak belirlenmiştir (Lawshe, 1975; Wilson, Pan ve Schumsky, 2012; Ayre ve Scally, 2014). Taslak İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin kapsam geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılan Lawshe Analizi sonucuna göre, kapsam geçerlilik oranı 0.99'un altında olan 15 ifade aday ölçek formundan çıkartılarak, 52 ifadeli madde havuzu 37 ifadeye düşürülmüştür. Bazı ifadeler uzmanların önerileri doğrultusunda araştırmaya katılanlar tarafından daha iyi anlaşılabilmesi adına revize edilerek 37 ifadeli Taslak İş Zanaatkârlığı Ölçeği pilot çalışma için hazır duruma getirilmiştir (bk. Tablo 9). Ayrıca, 6 uzman da '*job crafting*' kavramının Türkçe'ye 'iş zanaatkârlığı' olarak çevrilmesinin uygun bulunduğunu belirtmişlerdir.

Daha sonrasında ifadelerin anlaşılabilirliğini test edebilmek açısından araştırmanın örneklem grubuyla aynı özellikleri taşıyan 34 katılımcıya pilot uygulama yapılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler hiç katılmıyorum (1)'den tamamen katılıyorum (6)'ya uzanan altılı derecelendirme sistemi ile ölçülmüştür. Katılımcılardan gelen olumlu geri bildirimlerin ardından bir sonraki aşamaya geçilmiştir.

- **Taslak Ölçeğin Test-Tekrar Test Analizi**

Taslak İş Zanaatkârlığı Ölçeği, İstanbul ilindeki beş yıldızlı bir otel işletmesinde çalışmakta olan ve araştırmaya katılmak için gönüllü olan 63 katılımcıya üç hafta ara ile uygulanmıştır. Elde edilen verilere, İlişkili Örneklem t Testi (Paired Samples t-Test) uygulanmıştır. İki uygulama arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon katsayı değeri incelendiğinde, Tablo 8 üzerinden görülebileceği gibi uygulamaların ölçüm puanları arasında pozitif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r_{(63)} = 0.72$ ve $p = 0.000$). Ayrıca uygulamalardan elde edilen puan ortalamaları Bağımlı İki Örnek t Testi ile karşılaştırıldığında iki farklı ölçümün puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p > 0.05$) görülmektedir (Hays, Anderson ve Revicki, 1993; Nunnally ve Bernstein, 1994; Vilagut, 2014).

Tablo 8: İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği Maddelerinin Test-Tekrar Test Puan Ortalamaları ve Korelasyonlar (n=63)

Test-Tekrar Test Uygulamaları	Ort.	S.S.	S.D.	r	P
Birinci Uygulama	4.92	0.462	62	0.72	0.000
İkinci Uygulama	4.89	0.668			

Ort=Ortalama, S.S=Standart Sapma, S.D.=Serbestlik Derecesi

- **Madde Analizi**

Taslak İş Zanaatkârlığı Ölçeği, 247 katılımcının yer aldığı örnekleme uygulanmasının ardından madde-toplam puan korelasyon analizine başvurulmuştur. Taslak ölçekte yer alan 37 maddenin Tablo 9 üzerinden madde-toplam puan korelasyon analizi bulgularına bakıldığında; korelasyon katsayılarının pozitif yönde ve anlamlı olarak $r = 0.136$ ile 0.622 ($p = 0.000$) aralığında değiştiği, bunlardan 3 maddenin (4, 7 ve 26) istatistiksel olarak anlamlı olmalarına karşın korelasyon katsayılarının 0.30 altında kalması sebebiyle ölçekten çıkarılmasına karar verilmiş (LoBiondo-Wood ve Haber, 2014, s.301) ve taslak ölçekte yer alan madde sayısı 34 'e düşürülmüştür.

Tablo 9: 37 İfadedeli İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin Madde-Toplam Puan Korelasyonları (n=247)

Madde No	İfade	Madde-Toplam Puan Korelasyon Katsayısı
		r
1	İşimi kendi adıma ilgi çekici hale getirebilmek için görevlerimin içerik ve/ veya kapsamını değiştiririm.	0.332*
2	İşimi, görev tanımımda olandan çok daha geniş kapsamlı yaparım.	0.495*
3	İlginç bulduğum projeler üzerinde çalışabilmek için zaman yaratırım.	0.533*
4	İşim için gerekli olmayan fakat eğlenceli bulduğum görevleri günlük rutinlerime eklerim.	0.203*
5	Becerilerime ve ilgi alanlarıma daha iyi uyacağımı düşündüğüm yeni görevlere talip olurum.	0.502*
6	Görevlerimi, becerilerime daha iyi uyacak biçimde şekillendiririm.	0.512*
7	İşimi yaparken belirli görevlere odaklanırım.	0.232*
8	İşimi geliştirmek için yeni yöntemlerden faydalanırım.	0.520*

9	İş yükümü azaltmak için yeni yöntemler keşfetmeye çalışırım.	0.441*
10	İşimle ilgili yetkinliklerimi geliştirmeye çalışırım.	0.622*
11	Mesleki bilgimi arttırmak için çaba gösteririm.	0.605*
12	Bana yeni bir görev verildiğinde kolaylıkla adapte olurum.	0.573*
13	Görevlerimi, ihtiyaç ve isteklerimle uyumlu hale getirmeye çalışırım.	0.562*
14	Görevlerimi şekillendirmek için kendi başıma karar veririm.	0.316*
15	İşimle ilgili sosyal faaliyetlere, kişisel bağlantılarımı geliştirmek için katılırım.	0.531*
16	İşyerinde yeni insanlarla bir arada bulunabilmek için fırsat yaratırım.	0.552*
17	İşyerinde diğerleriyle etkileşim kurmak için seçtiğim yöntemler işime değer katar.	0.613*
18	İşyerinde diğerleriyle daha yakın ilişki kurmam gerektiğinde kullandığım iletişim yöntemini değiştiririm (Örn. E-posta göndermek yerine yüz yüze görüşmeye çalışırım).	0.557*
19	Meslektaşlarımla / iş arkadaşlarımla olan yakın ilişkiler, işimi daha değerli algılamamı sağlar.	0.508*
20	İşyerindeki insanları iyi tanıyabilmek için çaba gösteririm.	0.506*
21	İşyerinde özel etkinlikler düzenlerim (örn: birinin terfi veya doğum günü kutlaması vb.).	0.446*
22	İşe yeni başlayanlara resmi veya gayriresmi bir biçimde iş ve işyeriyle alakalı destek olurum.	0.470*
23	Yıldızımın barışmadığı kişilere pek fazla zaman harcamam, sadece gerektiğinde iletişim kurarım.	0.136*
24	Bir problem ortaya çıktığında sorunun çözümüyle ilgili üstlerimle ve/veya astlarımla beyin fırtınası yaparım.	0.513*
25	Çalışırken verdiğim molaları genellikle ilişkilerimi geliştirmek amacıyla başkalarıyla birlikte geçiririm.	0.487*
26	İş performansıyla ilgili üstlerimden ve/veya iş arkadaşlarımdan geri bildirim almaya çalışırım.	0.527*
27	Çalışmamın amacının ne olduğunu farkındayım.	0.521*
28	Çalışmalarımın, kurumumun başarısı ile ilgilenenler üzerindeki etkisini düşünürüm.	0.620*
29	Yaptığım iş, kişisel değerlerimle uyumludur.	0.603*
30	Yaptığım işin, kurumumun başarısı üzerindeki önemi hep aklımdadır.	0.588*
31	Yaptığım işin, kurumum dışındaki farklı çevreler/topluluklar için olan öneminin farkındayım.	0.647*
32	İşimin hayatımı olumlu yönde etkilediğini düşünürüm.	0.564*
33	İşteki görev ve sorumluluklarımın görüldüğünden daha derin bir anlam taşıdığının farkındayım.	0.574*
34	Yaptığım işi anlamlı buluyorum.	0.595*
35	Yaptığım işin erbabı (ustası) olmayı hedeflerim.	0.571*
36	Yaptığım işi, zihinsel ve duygusal olarak beni en az yoracak biçimde değiştirebilmenin yöntemleri üzerine düşünürüm.	0.441*
37	Kendimin ve düşüncelerimin her an farkındayım.	0.536*

*p < 0.05

- Keşfedici Faktör Analizi

34 ifadeli İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin faktöriyel ve yapısal geçerliliğini tespit edebilmek için IBM SPSS Statistics 21 programı kullanılarak Temel Bileşenler (Principal Component) Analizi ve Varimax Eksen Döndürme Tekniği'ne başvurulmuş keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır (Fabrigar ve Wegener, 2011; Kline, 2014). KFA sonuçlarına göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0.920 olduğu, yani örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu saptanmıştır (Ferguson ve Cox, 1993; Williams, Onsman ve Brown, 2010). Bununla birlikte, Bartlett küresellik testi sonucu ise ($\chi^2(247) = 8186.043$; $p = 0.000$) maddeler arasında korelasyon ilişkilerinin ileri düzeyde anlamlı olduğunu işaret etmektedir (Williams, Onsman ve Brown, 2010).

KFA sonuçlarına göre bir maddenin öngörülenden farklı yeni bir faktör oluşturduğu ve açıklanan varyansa etkisinin oldukça düşük olduğu, üç maddenin çapraz yüklenme eğilimi gösterdiği, başka üç ifadenin ise faktör yüklerinin 0.40 altında kalmaları sebebiyle (Thompson, 2004; Kline, 2014) ölçekten çıkarılmasına karar verilmiş ve ölçekteki ifade sayısı 27'ye düşürülmüştür. Sonrasında tekrarlanan KFA sonuçları Tablo 10 üzerinden incelenmeye devam edildiğinde, kalan 27 ifadenin üç faktör boyutunda toplandığı ve faktör yük değerlerinin 0.51 ile 0.80 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Bilişsel zanaatkârlık %19.277, ilişkisel zanaatkârlık %18.349, görev zanaatkârlığı ise, %15.369 oranında varyansı açıklarken, üç faktörün birlikte toplam varyansın %53.022'sini açıkladığı saptanmıştır (bk. Tablo 10).

Tablo 10: İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin KFA Sonuçları (n=247)

Birinci Faktör: Bilişsel Zanaatkârlık / Özdeğer: 9.376 / Açıklanan varyans yüzdesi: %19.877		
29	Yaptığım iş, kişisel değerlerimle uyumludur.	0.785
34	Yaptığım işi anlamlı buluyorum.	0.757
30	Yaptığım işin, kurumumun başarısı üzerindeki önemi hep aklımdadır.	0.727
31	Yaptığım işin, kurumum dışındaki farklı çevreler/topluluklar için olan öneminin farkındayım.	0.717
32	İşimin hayatımı olumlu yönde etkilediğini düşünürüm.	0.709
33	İşteki görev ve sorumluluklarımın görüldüğünden daha derin bir anlam taşıdığının farkındayım.	0.671
35	Yaptığım işin erbabı (ustası) olmayı hedeflerim.	0.643
28	Çalışmalarımın, kurumumun başarısı ile ilgilenenler üzerindeki etkisini düşünürüm.	0.632
27	Çalışmamın amacının ne olduğunu farkındayım.	0.531
İkinci Faktör: İlişkisel Zanaatkârlık / Özdeğer: 2.608 / Açıklanan varyans yüzdesi: %18.349		
16	İşyerinde yeni insanlarla bir arada bulunabilmek için fırsat yaratırım.	0.802
17	İşyerinde diğerleriyle etkileşim kurmak için seçtiğim yöntemler işime değer katar.	0.772
20	İşyerindeki insanları iyi tanıyabilmek için çaba gösteririm.	0.747
19	Meslektaşlarımla / iş arkadaşlarımla olan yakın ilişkiler, işimi daha değerli algılamama sağlar.	0.723
25	Çalışırken verdiğim molaları genellikle ilişkilerimi geliştirmek amacıyla başkalarıyla birlikte geçiririm.	0.703
21	İşyerinde özel etkinlikler düzenlerim (örn: birinin terfi veya doğum günü kutlaması vb.).	0.645
18	İşyerinde diğerleriyle daha yakın ilişki kurmam gerektiğinde kullandığım iletişim yöntemini değiştiririm (Örn. E-posta göndermek yerine yüz yüze görüşmeye çalışırım).	0.615
26	İş performansıyla ilgili üstlerimden ve/veya iş arkadaşlarımdan geri bildirim almaya çalışırım.	0.527
15	İşimle ilgili sosyal faaliyetlere, kişisel bağlantılarımı geliştirmek için katılırım.	0.510
Üçüncü Faktör: Görev Zanaatkârlığı / Özdeğer: 1.802 / Açıklanan varyans yüzdesi: %15.396		
8	İşimi geliştirmek için yeni yöntemlerden faydalanırım.	0.704
9	İş yükümü azaltmak için yeni yöntemler keşfetmeye çalışırım.	0.693
6	Görevlerimi, becerilerime daha iyi uyacak biçimde şekillendiririm.	0.649
3	İlginç bulduğum projeler üzerinde çalışabilmek için zaman yaratırım.	0.631
13	Görevlerimi, ihtiyaç ve isteklerimle uyumlu hale getirmeye çalışırım.	0.605
11	Mesleki bilgimi arttırmak için çaba gösteririm.	0.592
12	Bana yeni bir görev verildiğinde kolaylıkla adapte olurum.	0.580
5	Becerilerime ve ilgi alanlarıma daha iyi uyacağımı düşündüğüm yeni görevlere talip olurum.	0.551
1	İşimi kendi adıma ilgi çekici hale getirebilmek için görevlerimin içerik ve/veya kapsamını değiştiririm.	0.784
Üç faktör ile açıklanan toplam varyans yüzdesi: %53.022		

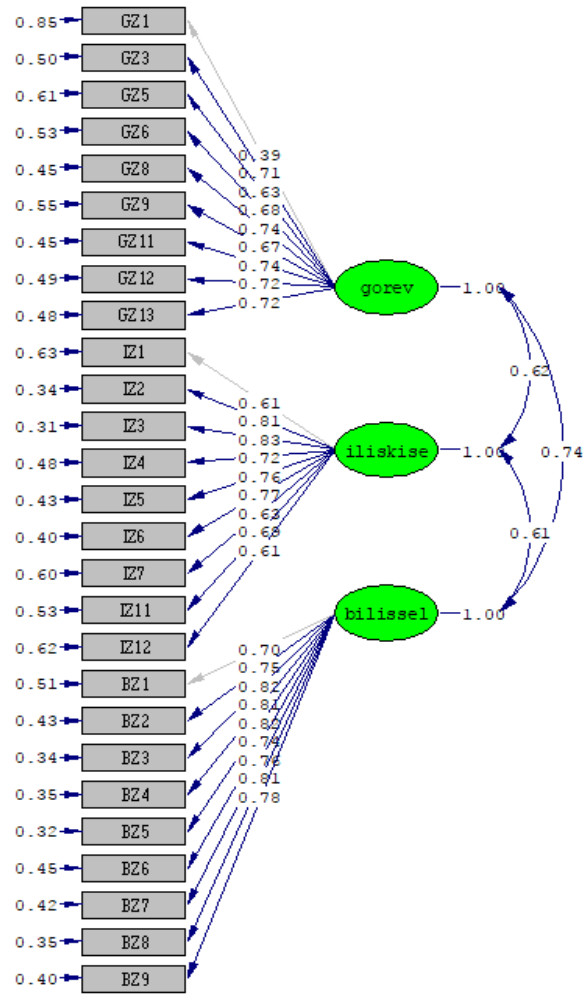
- **Güvenilirlik Analizi**

Madde ve keşfedici faktör analizleri sonrasında geriye kalan 27ifadeli Taslak İş Zanaatkârlığı Ölçeği için güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı, görev zanaatkârlığı için $\alpha = 0.81$ (9 ifade), ilişkisel zanaatkârlık için $\alpha = 0.88$ (9 ifade) ve bilişsel zanaatkârlık için $\alpha = 0.90$ (9 ifade) ve genel tüm ölçek için $\alpha = 0.92$ (27 ifade) olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılık değerinin kabul edilebilir değer olan 0.70'den yüksek olduğu söylenebilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

- **Doğrulayıcı Faktör Analizi**

Taslak İş Zanaatkârlığı Ölçeği'ndeki maddelerin oluşturduğu yapı 247 katılımcıdan elde edilen verilerle keşfedici faktör analizi ile analiz edildikten sonra, ilgili ölçeğin öngörülen teorik yapısını doğrulayabilmek amacıyla (Şencan, 2005; Hooper ve Mullen, 2008), 688 katılımcının yer aldığı farklı bir örneklemden alınan verilerle doğrulayıcı faktör analizine (DFA) başvurulmuştur (Hurley ve diğerleri, 1997, s.681; Harrington, 2009, s.13). Görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık ve bilişsel zanaatkârlık alt boyutlarından oluşan 27 ifadeli İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin birinci ve ikinci düzey faktöriyel yapısı, LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak test edilmiştir. Altılı derecelendirme sisteminde, 688 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle maximum likelihood hesaplama yöntemine başvurulmuş kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2014; Çapık, 2014).

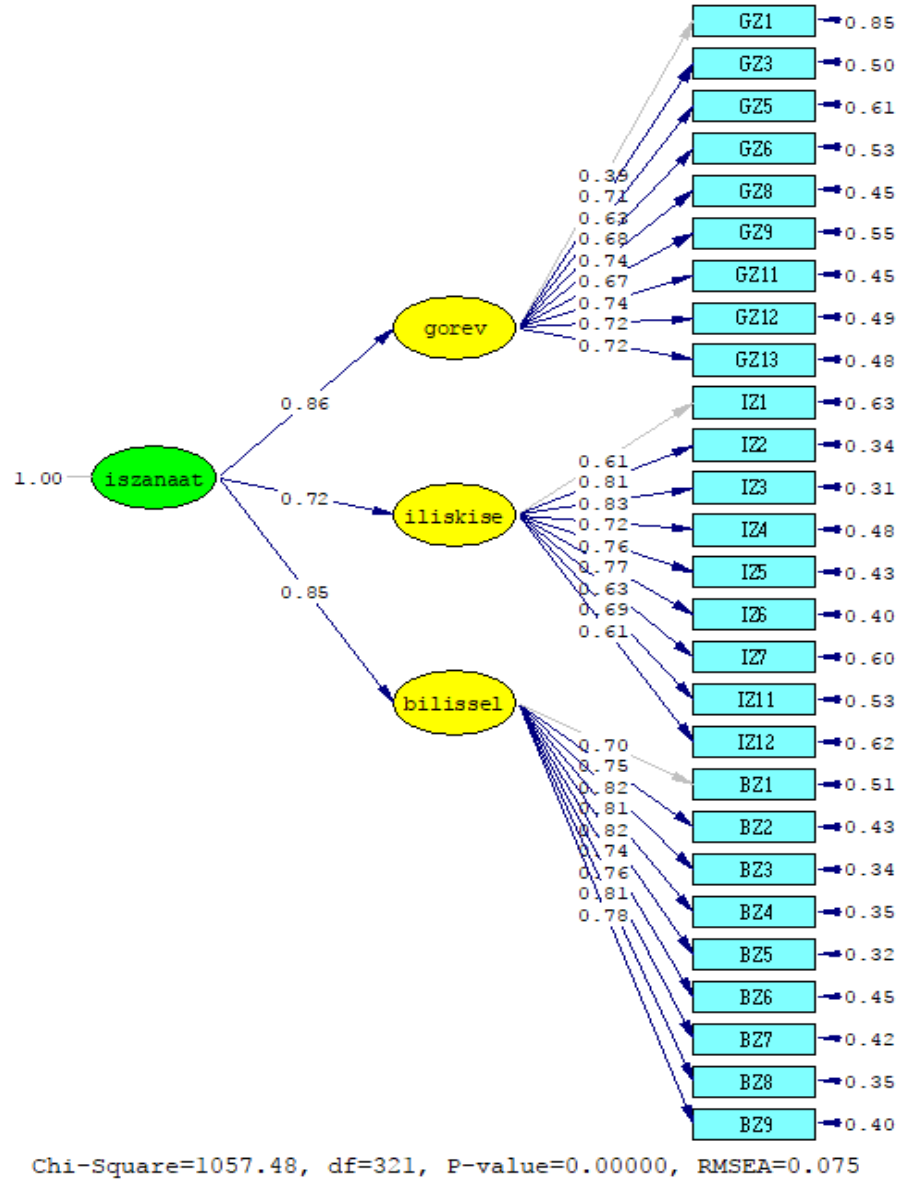
Birinci düzey üç faktörlü DFA sonuçlarına göre elde edilen parametre değerlerinin yer aldığı yol şeması Şekil 9'da sunulmuştur. İlgili uyum değerlerine bakıldığında, İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin öngörülen teorik yapısı (üç faktörlü model) ile uyuşmakta olduğunu göstermektedir.



Chi-Square=1057.48, df=321, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

Şekil 9: İş Zanaatkârlığı Ölçeği Birinci Düzey Üç Faktörlü DFA Modeli

Çok faktörlü yapıdaki ölçekleri oluşturan bağımsız faktörler daha geniş ve kapsayıcı üst düzey (high order) veya ikinci düzey (second order) bir faktör altında toplanabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 335). Bu yüzden birinci düzey faktör analizinde yer alan değişkenlerin, bir üst örtük değişken olan iş zanaatkârlığı değişkenini oluşturup oluşturmadığı ikinci düzey doğrulayıcı faktör modeli ile de doğrulanmıştır. İkinci düzey üç faktörlü DFA sonuçları Şekil 10 üzerinden incelenebilmektedir.



Şekil 10: İş Zanaatkarlığı Ölçeği İkinci Düzey Üç Faktörlü DFA Modeli

Birinci ve ikinci düzey üç faktörlü DFA sonuçlarına göre elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 11 üzerinden görülebileceği üzere ilgili değerler her iki model için çok benzer olmakla birlikte ikinci düzey modelin nispeten daha kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilmektedir (Schreiber ve diğerleri, 2006; Şimşek, 2007; Çapık, 2014).

Tablo 11: İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin Birinci ve İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Birinci Düzey DFA Değerler	İkinci Düzey DFA Değerler	Açıklama
Minimum Fit Function Chi-Square / Degrees of Freedom	1057.48 / 321 = 3.30 (P = 0.00)	1057.48 / 321 = 3.30 (P = 0.00)	Kabul edilebilir
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.075	0.075	Kabul edilebilir
Normed Fit Index (NFI)	0.92	0.93	Kabul edilebilir
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.92	0.93	Kabul edilebilir
Comparative Fit Index (CFI)	0.92	0.95	Kabul edilebilir
Standardized RMR	0.045	0.038	İyi uyum
Goodness of Fit Index (GFI)	0.95	0.97	Kabul edilebilir
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.96	0.96	İyi uyum

Böylece, 27 ifadeli Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri tamamlanmıştır. Ölçeğin son hali EK 3 üzerinden incelenebilir.

3. 3. 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçüm Aracı

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleriyle ilgili algılarını ölçmek için Lee ve Allen tarafından 2002 yılında geliştirilen 16 ifadeli ölçekten faydalanılmıştır. Bahsi geçen ölçek çeşitli araştırmacılar tarafından son yıllarda yaygın olarak kullanılmaktadır (Piccolo ve Colquitt, 2006; Avey, Luthans ve Youssef, 2010; Norman ve diğerleri, 2010; Dunford ve diğerleri, 2015; Rofcanin ve diğerleri, 2016; Salas-Vallina, Alegre ve Fernandez, 2017). Yapılan literatür taramasından bilebildiğimiz kadarıyla, Lee ve Allen'in (2002) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının ilk olarak bu çalışmada yapılacağı tespit edilmiştir. İlgili ölçeğin ifadeleri iki boyutu temsil etmektedir. Bu boyutlar; 'diğer bireylerin yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı (organization citizenship behavior-individual)', öteki ise 'örgüt yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı (organization citizenship behavior-organization)' dir. Lee ve Allen (2002) tarafından 'diğer bireylerin yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı' boyutu için güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.83$, 'örgüt yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı' için güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.88$ şeklinde hesaplanmıştır.

Bu araştırmada orijinal ölçekte yer alan 16 ifade Türkçe'ye uyarlanarak aynı şekilde kullanılmış, ifadeler hiç katılmıyorum (1)'den tamamen katılıyorum (6)'ya uzanan altılı derecelendirme sistemi ile ölçülmüştür.

- **Güvenilirlik Analizi**

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği için güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı, 'diğer bireylerin yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı' temsil eden 8 ifade için $\alpha = 0.85$, 'örgüt yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı' temsil eden 8 ifade için $\alpha = 0.87$ ve genel olarak tüm ölçek (16 ifade) için $\alpha = 0.89$ olarak hesaplanmıştır.

- **Doğrulamalı Faktör Analizi**

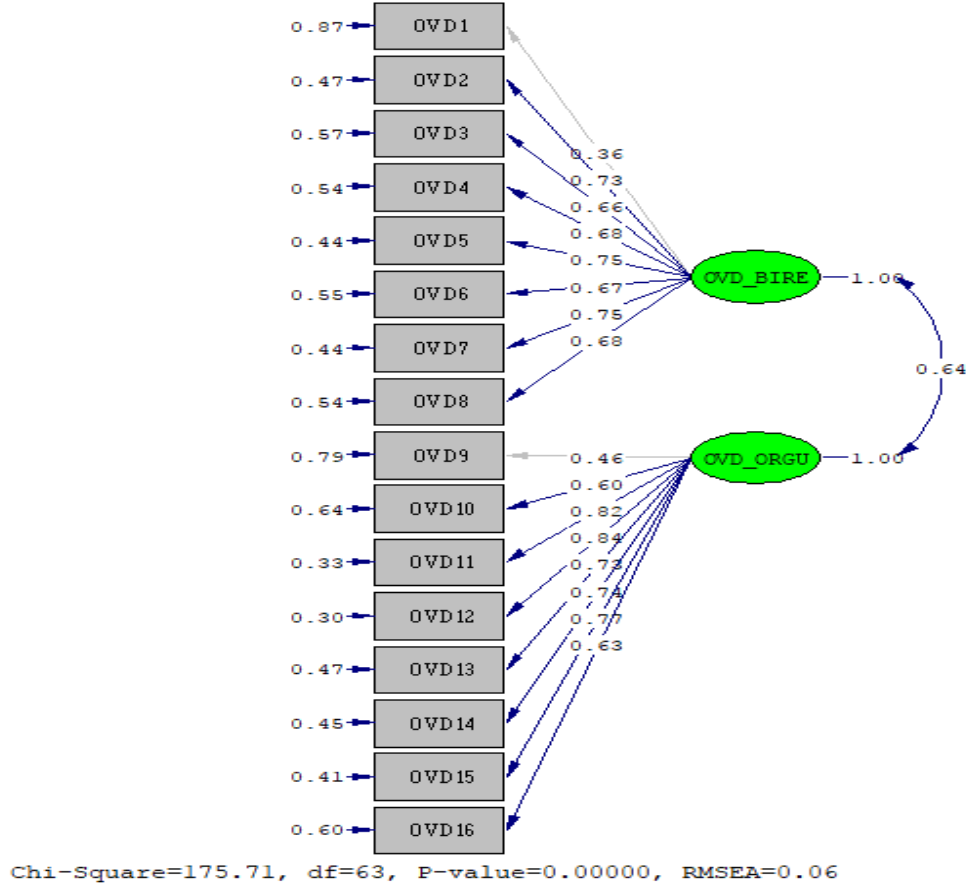
'Diğer bireylerin yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı' ve 'örgüt yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı' alt boyutlarından oluşan 16 ifadeli Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin faktöriyel yapısı, LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak test edilmiştir. Altılı derecelendirme sistemiyle, 688 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle maximum likelihood hesaplama yöntemine başvurularak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2014; Çapık, 2014, s.199).

Tablo 12: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Değerler	Açıklama
Minimum Fit Function Chi-Square / Degrees of Freedom	175.71 / 63 = 2.79 (P = 0.00)	İyi uyum
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.06	Kabul edilebilir
Normed Fit Index (NFI)	0.92	Kabul edilebilir
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.91	Kabul edilebilir
Comparative Fit Index (CFI)	0.93	Kabul edilebilir
Standardized RMR	0.072	Kabul edilebilir
Goodness of Fit Index (GFI)	0.96	Kabul edilebilir
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.94	İyi uyum

Birinci düzey iki faktörlü DFA sonuçlarına göre elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 12 üzerinde ve parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil 11'de sunulmuştur. İlgili uyum değerlerinin kabul edilebilir olması sebebiyle, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Ölçeği'nin öngörülen teorik yapısının iki faktörlü model ile uyuşmakta olduğunu görülmektedir (Schreiber ve diğerleri, 2006; Harrington, 2009; Kline, 2014).



Şekil 11: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Birinci Düzey İki Faktörlü DFA Modeli

3. 3. 3. Kurumda Kalma Niyeti Ölçüm Aracı

Araştırmaya katılan çalışanların kurumda kalma niyeti düzeyleri ile ilgili algılarını ölçmek için Hansen, Sandvik ve Selnes tarafından 2003 yılında geliştirilen 2 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Yazarlar tarafından güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.70$ olarak hesaplanmıştır. Bu değişkenin ölçümü için orijinal ölçekte yer alan 2 ifade aynı şekilde kullanılmış, ancak faktör başına en az üç ifade kullanılmasının ölçüme ait güvenilirliği ve geçerliliği arttıracığı düşünüldüğünden (MacCallum ve diğerleri, 1999; Raubenheimer, 2004; Hair ve diğerleri, 2010; O'Rourke ve Hatcher, 2013), ek olarak 1 madde daha eklenmiştir (bk. EK 2). Literatür araştırmasından bilebildiğimiz kadarıyla, Hansen,

Sandvik ve Selnes'in (2003) Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının ilk olarak bu çalışmada yapılacağı tespit edilmiştir. İlgili ölçekte yer alan ifadeler hiç katılmıyorum (1)'den tamamen katılıyorum (6)'ya uzanan altılı derecelendirme sistemi ile ölçülmüştür.

- Güvenilirlik Analizi

Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği için güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı üç ifadeli tek faktör boyutlu ölçek için $\alpha = 0.79$ olarak hesaplanmıştır.

- Doğrulayıcı Faktör Analizi

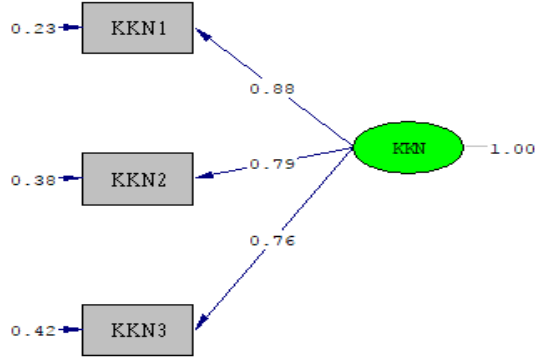
Tek faktör boyutlu, 3 ifadeden oluşan Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği'nin birinci düzey faktöriyel yapısı, LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak test edilmiştir. Altılı derecelendirme sistemiyle, 688 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle maximum likelihood hesaplama yöntemine başvurulmuş kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2014; Çapık, 2014, s.199).

Tablo 13: Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Değerler	Açıklama
Minimum Fit Function Chi-Square / Degrees of Freedom	217.33 / 59 = 3.68 (P = 0.00)	Kabul edilebilir
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.042	İyi uyum
Normed Fit Index (NFI)	0.92	Kabul edilebilir
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.94	Kabul edilebilir
Comparative Fit Index (CFI)	0.91	Kabul edilebilir
Standardized RMR	0.071	Kabul edilebilir
Goodness of Fit Index (GFI)	0.94	Kabul edilebilir
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.90	Kabul edilebilir

Tek faktörlü DFA sonuçlarına göre elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 13 üzerinde ve parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil 12'de sunulmuştur. İlgili uyum değerlerine bakıldığında, Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği'nin öngörülen teorik

yapısı (tek faktörlü model) ile uyuşmakta olduğunu göstermektedir (Schreiber ve diğerleri, 2006; Harrington, 2009; Kline, 2014).



Chi-Square=217.33, df=59, P-value=0.000, RMSEA=0.042

Şekil 12:Kurumda Kalma Niyeti Ölçeği Tek Föktörlü DFA Modeli

3.3.4. Görev Performansı Ölçüm Aracı

Araştırmaya katılan çalışanların görev performansı düzeyleri ile ilgili algılarını ölçmek için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilip, Sigler ve Pearson (2000) tarafından da kullanılan 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Yazarlar tarafından güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.94$ olarak hesaplanmıştır. İlgili ölçeğin Türkçe uyarlaması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Çöl (2008), akademisyenler üzerinde uyguladıkları ölçeğin güvenilirlik katsayısını $\alpha = 0.82$ olarak hesaplamıştır. Tutar ve Altınöz (2010), imalat işletmelerinde çalışan katılımcılara uyguladığı ölçeğin güvenilirlik katsayısını $\alpha = 0.88$ olarak tespit edilmiştir. Çelik ve Çıra'nın (2013) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaya ait ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise $\alpha = 0.75$ olarak bulunmuştur.

Bu araştırmada orijinal ölçekte yer alan 4 ifade aynı şekilde kullanılmış, ifadeler hiç katılmıyorum (1)'den tamamen katılıyorum (6)'ya uzanan 6'lı derecelendirme sistemi ile ölçülmüştür.

- Güvenilirlik Analizi

Görev Performansı Ölçeği için güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı dört ifadeli tek faktör boyutlu ölçek için $\alpha = 0.85$ olarak hesaplanmıştır.

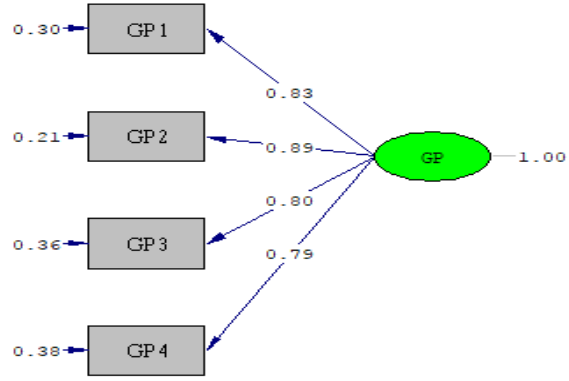
- Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tek faktör boyutlu, 4 ifadeli Görev Performansı Ölçeği'nin birinci düzey faktöriyel yapısı, LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak test edilmiştir. Altılı derecelendirme sistemiyle, 688 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle maximum likelihood hesaplama yöntemine başvurulmuş kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2014; Çapık, 2014, s.199).

Tablo 14: Görev Performansı Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Değerler	Açıklama
Minimum Fit Function Chi-Square / Degrees of Freedom	144.04 / 52 = 2.77 (P = 0.00)	İyi uyum
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.041	İyi uyum
Normed Fit Index (NFI)	0.97	İyi uyum
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.91	Kabul edilebilir
Comparative Fit Index (CFI)	0.88	Kabul edilebilir
Standardized RMR	0.024	İyi uyum
Goodness of Fit Index (GFI)	0.91	Kabul edilebilir
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.90	Kabul edilebilir

Tek faktörlü DFA sonuçlarına göre elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 14 üzerinde ve parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil 13'de sunulmuştur. İlgili uyum değerlerine bakıldığında, Görev Performansı Ölçeği'nin öngörülen teorik yapısı (tek faktörlü model) ile uyuşmakta olduğunu göstermektedir (Schreiber ve diğerleri, 2006; Harrington, 2009; Kline, 2014).



Chi-Square=144.04, df=52, P-value=0.00000, RMSEA=0.061

Şekil 13: Görev Performansı Ölçeği Tek Föktörlü DFA Modeli

3. 3. 5. Dışsal Prestij Algısı Ölçüm Aracı

Araştırmaya katılan çalışanların dışsal prestij düzeyleri ile ilgili algılarını ölçmek Mael ve Ashforth tarafından 1992 yılında geliştirilen 8 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Yazarlar tarafından güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.83$ olarak hesaplanmıştır. Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılarak beyaz yakalı çalışanlar üzerinde uyguladıkları ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.84$ olarak hesaplanmıştır. Göktepe'nin (2012), doktora tezi kapsamında beyaz yaka çalışanlara uyguladığı ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.94$ şeklinde bulunmuştur. Bu araştırmada orijinal ölçekte yer alan 8 ifade aynı şekilde kullanılmış, ifadeler hiç katılmıyorum (1)'den tamamen katılıyorum (6)'ya uzanan altılı derecelendirme sistemi ile ölçülmüştür.

- Güvenilirlik Analizi

Dışsal Prestij Algısı ölçeği için güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı sekiz maddeli, tek faktör boyutlu ölçek için $\alpha = 0.77$ olarak hesaplanmıştır.

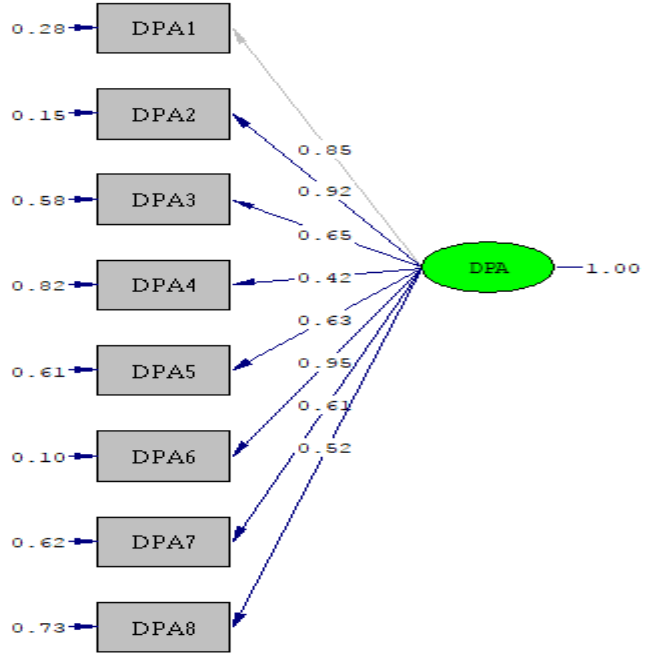
- Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tek faktör boyutlu, 8 ifadeden oluşan Dışsal Prestij Algısı Ölçeği'nin birinci düzey faktöriyel yapısı, LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak test edilmiştir. Altılı derecelendirme sistemiyle, 688 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle maximum likelihood hesaplama yöntemine başvurulmuş kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2014; Çapık, 2014, s.199).

Tablo 15: Dışsal Prestij Algısı Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Değerler	Açıklama
Minimum Fit Function Chi-Square / Degrees of Freedom	105.07 / 23 = 4.56 (P = 0.00)	Kabul edilebilir
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.073	Kabul edilebilir
Normed Fit Index (NFI)	0.90	Kabul edilebilir
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.92	Kabul edilebilir
Comparative Fit Index (CFI)	0.90	Kabul edilebilir
Standardized RMR	0.03	İyi uyum
Goodness of Fit Index (GFI)	0.91	Kabul edilebilir
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.94	Kabul edilebilir

Tek faktörlü DFA sonuçlarına göre elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 15 üzerinde ve parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil 14'de sunulmuştur. İlgili uyum değerlerine bakıldığında, Dışsal Prestij Algısı Ölçeği'nin öngörülen teorik yapısı (tek faktörlü model) ile uyuşmakta olduğunu göstermektedir (Schreiber ve diğerleri, 2006; Harrington, 2009; Kline, 2014).



Chi-Square=105.07, df=23, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

Şekil 14: Dışsal Prestij Algısı Ölçeği Tek Föktörlü DFA Modeli

3. 3. 6. Kurum Destek Algısı Ölçüm Aracı

Araştırmaya katılan çalışanların kurum destek algılarının seviyesini ölçmek için Eisenberger ve arkadaşları tarafından 1986 yılında geliştirilen 36 ifadeli ölçeğin Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılmış olan 10 ifadeli hali kullanılmıştır. Yazarlar tarafından kısa formun geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olup, ilgili ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.91$ olarak hesaplanmıştır. Turunç ve Çelik (2010) tarafından küçük ölçekli savunma sektörü çalışanları üzerinde Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0.88$ şeklinde bulunmuştur. Göktepe (2012) doktora tezi kapsamında beyaz yaka çalışanlara uyguladığı ölçeğin güvenilirlik katsayısını $\alpha = 0.97$ olarak hesaplamıştır. Bu çalışmada orijinal ölçekte yer alan tek boyutta toplanmış 10 ifade aynı şekilde kullanılmış, ifadeler hiç katılmıyorum (1)'den tamamen katılıyorum (6)'ya uzanan altılı derecelendirme sistemi ile ölçülmüştür.

- Güvenilirlik Analizi

Kurum Destek Algısı Ölçeği için güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı on maddeli, tek faktör boyutlu ölçek için $\alpha = 0.89$ olarak hesaplanmıştır.

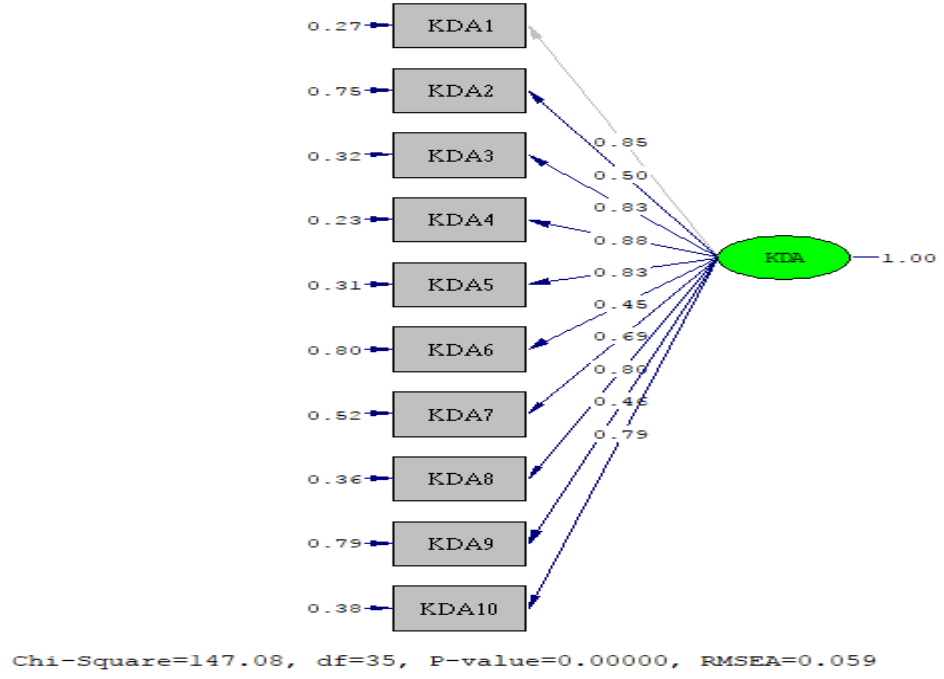
- Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tek faktör boyutlu, 10 ifadeli Kurum Destek Algısı Ölçeği'nin birinci düzey faktöriyel yapısı, LISREL 8.8 Scientific Software International programı kullanılarak test edilmiştir. Altılı derecelendirme sistemiyle, 688 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle maximum likelihood hesaplama yöntemine başvurularak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2014; Çapık, 2014, s.199).

Tablo 16: Kurum Destek Algısı Ölçeği'nin Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Değerler	Açıklama
Minimum Fit Function Chi-Square / Degrees of Freedom	147.08 / 35 = 4.20 (P = 0.00)	Kabul edilebilir
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.059	Kabul edilebilir
Normed Fit Index (NFI)	0.92	Kabul edilebilir
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.92	Kabul edilebilir
Comparative Fit Index (CFI)	0.94	Kabul edilebilir
Standardized RMR	0.061	Kabul edilebilir
Goodness of Fit Index (GFI)	0.92	Kabul edilebilir
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.91	Kabul edilebilir

Tek faktörlü DFA sonuçlarına göre elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 16 üzerinde ve parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil 15'de sunulmuştur. İlgili uyum değerlerine bakıldığında, Kurum Destek Algısı Ölçeği'nin öngörülen teorik yapısı (tek faktörlü model) ile uyuşmakta olduğunu göstermektedir (Schreiber ve diğerleri, 2006; Harrington, 2009; Kline, 2014).



Şekil 15: Kurum Destek Algısı Ölçeği Tek Föktörlü DFA Modeli

Araştırmanın yöntemiyle ve kullanılan ölçeklerle ilgili yapılan bu açıklamaların ardından analiz ve bulgulara bir sonraki kısımda yer verilmiştir.

4. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırma kapsamında ele alınan ilişkiler (hipotezler) bütünü oluşturarak teorik model bu bölümde test edilmiştir. Ayrıca ölçeklere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri sunulmuş olup, elde edilen verilere normallik testleri uygulanmıştır. Araştırmaya ait analiz bulguları bu kısımda yer almaktadır.

4. 1. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN ORTALAMA, STANDART SAPMA VE KORELASYON DEĞERLERİ

Hipotez testlerine başlamadan önce araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin katılımcıların yanıtlarının ortalamaları, standart sapmaları ve araştırmada yer alan değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. Ayrıca elde edilen verilere normallik testleri uygulanmıştır.

Katılımcıların iş zanaatkârlığı, örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti, görev performansı, dışsal prestij ve kurum destek algılarına yönelik ölçeklere verdikleri ortalama değerler Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17: Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. İş Zanaatkârlığı	4.88	0.704						
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3.71	0.786	0.423**					
3. Kurumda Kalma Niyeti	4.20	0.675	-0.232*	-.0179**				
4. Görev Performansı	5.21	0.782	0.691**	0.413**	-0.070			
5. Dışsal Prestij Algısı	4.77	0.910	0.487**	0.510**	0.060*	0.317**		
6. Kurum Destek Algısı	3.96	0.761	0.406**	0.450**	0.080*	0.203**	0.450**	

*p<0.01, **p<0.05, Ort=Ortalama, S.S.=Standart Sapma

Ölçeklerde yer alan ifadeler kesinlikle katılmıyorum (1)’den kesinlikle katılıyorum (6)’ya uzanan altılı derecelendirme sistemi kullanılarak ölçülmüştür. Altılı

derecelendirme siseminin tercih edilmesinin sebebi, ‘kararsızım’, ‘ne katılıyorum ne katılmıyorum’ gibi tarafsız ve nötr yanıtlardan ziyade daha belirleyici verilerin elde edilmek istenmesidir. Örneğin beşli veya yedili derecelendirme sisteminin uygulandığı ölçeklerde kolektivist, orta yolcu, sosyal beğenirlik kaygısı yüksek bireylerin bulunduğu kültürlerde katılımcıların verdiği yanıtların ağırlıkla, tam orta noktada bulunan seçenekte dağılım gösterdiği görülmektedir (Cummins ve Gullone, 2000; Chomeya, 2010). Buna karşın, altılı derecelendirme sistemi kullanılarak elde edilen verilerin, diğer derecelendirme sistemlerine kıyasla normal dağılım göstermesi daha olası kabul edilmektedir (Leung, 2011).

Araştırmanın bulgulara göre, katılımcıların araştırmada yer alan değişkenlere ait algılarının ortalamanın üzerinde olduğu ve genellikle ‘biraz katılıyorum (4)’ seçeneği çevresinde dağılmakta olduğu görülmektedir. Katılımcıların en yüksek ölçek puanını görev performansı (5.21) için, en düşük ölçek puanını ise örgütsel vatandaşlık davranışı için (3.71) verdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 17 üzerinden değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren Pearson korelasyon katsayı değerleri de incelenebilmektedir. Buna göre iş zanaatkârlığı ile görev performansı ($r = 0.691$) arasında yüksek düzeyde pozitif, iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti ($r = -0.232$) arasında düşük düzeyde negatif, iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ($r = 0.423$) arasında orta düzeyde pozitif, iş zanaatkârlığı ile dışsal prestij algısı ($r = 0.487$) arasında orta düzeyde pozitif ve iş zanaatkârlığı ile kurum destek algısı ($r = 0.406$) arasında orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ($p=0.000 < 0.05$) ilişkiler tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre değişkenler arasında korelasyon katsayı değeri 0.80 ve üzerinde olan ilişkilere rastlanmamış olması çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) problemi olmadığını işaret etmektedir (Hair ve diğerleri, 2010).

4. 2. NORMALLİK TESTLERİ

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabilmek için Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır. Normallik testi olarak sıkça kullanılan K-S sonuçlarının anlamlı olmaması ($p > 0.05$), verilerin normal dağıldığı anlamına gelmektedir (Hinkin, 2005; Worthington ve Whittaker, 2006; De Vaus, 2013). Normallik testi kapsamında ayrıca Kurtosis (basıklık) ve Skewness (çarpıklık) değerleri incelenmiştir. Normal dağılım gösteren veriler için

basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile +1 arasında olması beklenmektedir (Hoyle, 2000; Hair ve diğerleri, 2010). Bu çalışmanın verilerine ait K-S, basıklık ve çarpıklık testi sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18: Normallik Testleri Sonuçları

Değişkenler	Ort.	S.S.	K-S	Kurtosis	Skewness
1. İş Zanaatkârlığı	4.88	0.704	0.19 (p = 0.21)	-0.881	1.344
2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3.71	0.786	0.14 (p = 0.41)	-0.609	0.558
3. Kurumda Kalma Niyeti	4.20	0.675	0.39 (p = 0.81)	-0.355	0.897
4. Görev Performansı	5.21	0.782	0.16 (p = 0.11)	-0.924	1.016
5. Dışsal Prestij Algısı	4.77	0.910	0.23 (p = 0.06)	-0.409	0.613
6. Kurum Destek Algısı	3.96	0.761	0.12 (p = 0.21)	-0.267	0.549

Ort=Ortalama, S.S.=Standart Sapma, K-S: Kolmogorov-Smirnov, Kurtosis: Basıklık Katsayısı, Skewness: Çarpıklık Katsayısı

K-S testi sonucu elde edilen bulgulara göre araştırmada yer alan değişkenlere ait katılımcılardan toplanan verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir ($p > .05$). Aynı tablo üzerinden basıklık ve çarpıklık değerleri incelenecek olduğunda, iş zanaatkârlığı ve görev performansı dışındaki değişkenlere ait değerlerin -1 ile +1 arasında değişmekte olduğu, yani normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir. İş zanaatkârlığına ilişkin basıklık ve çarpıklık değerlerinin (-0.881 ile 1.344) ve görev performansına ilişkin değerlerin ise (-0.924 ile 1.016) değişmekte olduğu görülmektedir.

Bahsi geçen iki değişkene ait verilerin K-S testi sonuçlarının anlamlı olmaması, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması varsayımını aşırı ihlal etmemeleri ve verilerin büyük örneklemden gelmeleri sebepleriyle dönüştürme işlemine tabi tutulmaksızın, özgün halleri ile kullanılmasında sakınca görülmemiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s.219).

4. 3. HİPOTEZ TESTLERİ

Bu kısımda hiyerarşik regresyon sonuçlarına ait bulgular yer almaktadır. Araştırma modelini test edebilmek için aşağıda yer alan hipotezler Andrew F. Hayes tarafından 2012 yılında geliştirilen PROCESS makrosuyla IBM SPSS 21 programı üzerinden incelenmiştir.

- ✓ İş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi (H₁)
- ✓ İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki etkisi (H₂)
- ✓ İş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki etkisi (H₃)
- ✓ İş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında dışsal prestij algısının rolü (H₄)
- ✓ İş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kurum destek algısının rolü (H₅),
- ✓ İş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında dışsal prestij algısının rolü (H₆)
- ✓ İş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında kurum destek algısının rolü (H₇)
- ✓ İş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında dışsal prestij algısının rolü (H₈)
- ✓ İş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında kurum destek algısının rolü (H₉)

Birinci düzey örtük değişkenlerin (görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık, bilişsel zanaatkârlık), bir üst örtük değişken olan iş zanaatkârlığını oluşturduğu, aynı şekilde birinci düzey örtük değişkenlerin (diğer bireylerin yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt yararı için sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı), bir üst örtük değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenini oluşturduğu ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. Bu bağlamda, araştırma modelinde iş zanaatkârlığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üst örtük değişkenlerine ait alt örtük değişkenler yer almaksızın modelde test edilebileceklerine karar verilmiştir.

4. 3. 1. İş Zanaatkârlığının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

H₁ hipotezini test etmeye yönelik bulgular Tablo 19'da yer almaktadır. Buna göre iş zanaatkârlığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ($\beta = 0.24$, $p < 0.05$) üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir etki yapmaktadır.

Tablo 19: İş Zanaatkârlığının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Modele Ait Regresyon Değerleri			Model Özeti		Hipotez
	β	t	p	R ²	F	H ₁
İş Zanaatkârlığı	0.2409*	16.20	0.0000	0.27	386.67*	Kabul

* Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *p < 0.05, **p < 0.01

İş zanaatkârlığının tek başına, örgütsel vatandaşlık davranışının %27'lik kısmını açıkladığı ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (R² = 0.27; F = 386.67, p < 0.05). Bu durumda H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

4. 3. 2. İş Zanaatkârlığının Kurumda Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi

H₂ hipotezini test etmeye yönelik bulgular Tablo 20'de yer almaktadır. Buna göre iş zanaatkârlığının, kurumda kalma niyetinde üzerindeki etkisi ($\beta = -0.17$, p < 0.05) istatistiki olarak anlamlı ve yönü negatiftir.

Tablo 20: İş Zanaatkârlığının Kurumda Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Modele Ait Regresyon Değerleri			Model Özeti		Hipotez
	β	t	p	R ²	F	H ₂
İş Zanaatkârlığı	-0.1747*	2.58	0.003	0.13	104.02*	Kabul

* Bağımlı Değişken: Kurumda Kalma Niyeti, p < 0.05, **p < 0.01

İş zanaatkârlığının, kurumda kalma niyetinin %13'lik kısmını negatif olarak açıkladığı ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (R² = 0.13; F = 104.02, p < 0.05). Bu durumda H₂ hipotezi kabul edilmiştir.

4. 3. 3. İş Zanaatkârlığının Görev Performansı Üzerindeki Etkisi

H₃ hipotezini test etmeye yönelik bulgular Tablo 21'de yer almaktadır. Buna göre iş zanaatkârlığı, görev performansı ($\beta = 0.63$, p < 0.05) üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif etki yapmaktadır.

Tablo 21: İş Zanaatkârlığının Görev Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Modele Ait Regresyon Değerleri			Model Özeti		Hipotez
	β	t	p	R ²	F	H ₃
İş Zanaatkârlığı	.6341*	24.10	0.0000	0.32	198.69*	Kabul

* Bağımlı Değişken: Görev Performansı, *p < 0.05, **p < 0.01

İş zanaatkârlığının tek başına, görev performansının %32'lik kısmını açıkladığı ve modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($R^2 = 0.32$; $F = 198.69$, $p < 0.05$). Bu durumda H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

4. 3. 4. İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü

H₄ hipotezini test etmeye yönelik bulgular Tablo 22'de yer almaktadır. Düzenleyici değişkenlerden dışsal prestij algısı olmadan iş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ($\beta = 0.24$, $p < 0.05$) iken, modele dışsal prestij algısının dâhil edilmesiyle ($\beta = 0.79$, $p < 0.05$) artış gösterdiği tablo üzerinden görülmektedir.

Tablo 22: İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü

Bağımsız Değişkenler	Modele Ait Regresyon Değerleri					Model Özeti			Hipotez
	β	t	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR^2	F	H ₄
İş Zanaatkârlığı X Dışsal Prestij Algısı	0.7941*	20.40	0.0000	0.6282	0.7620	0.45	0.18	391.341**	Kabul

* Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *p < 0.05, **p < 0.01

İş zanaatkârlığının tek başına, örgütsel vatandaşlık davranışının %27'lik kısmını açıklarken (bk. Tablo 19), modele dışsal prestij algısı eklendiğinde her iki değişkenin etkisi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde %45'e yükselmiştir ($\Delta R^2 = 0.18$, $F = 391.341$, $p < 0.05$). Sonucun bir öncekine kıyasla aynı yönde olması, bize kurum destek algısının kısmi düzenleyici rolü olabileceğini göstermiştir. Düzenleyici etkinin varlığı tespit

edildikten sonra ortaya çıkan bu sonucun anlamlılığını tekrar test etmek için etkileşimsel etkiye ait p değeri ve bootstrap alt-üst güven aralığı (LLCI-ULCI) değerleri incelenmiştir.

Tablo 22’de verilen bilgiler ışığında iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında dışsal prestij algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı ($p < 0.05$) ve bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir (0.6282 / 0.7620). Bu sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında dışsal prestij algısı değişkenin düzenleyici rolü olduğu söylenebilmektedir. O halde H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

4. 3. 5. İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Kurum Destek Algısının Rolü

H_5 hipotezini test etmeye yönelik bulgular Tablo 23’de yer almaktadır. Düzenleyici değişkenler olmadan iş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ($\beta = 0.24$, $p < 0.05$) iken, modele düzenleyici değişkenlerden kurum destek algısının dâhil edilmesiyle ($\beta = 0.73$, $p < 0.05$) artış gösterdiği tablo üzerinden görülmektedir.

Tablo 23: İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Kurum Destek Algısının Rolü

Bağımsız Değişkenler	Modele Ait Regresyon Değerleri					Model Özeti			Hipotez
	β	t	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR^2	F	H ₅
İş Zanaatkârlığı X Kurum Destek Algısı	0.7309*	22.11	0.000	0.6588	0.7873	0.41	0.14	385.741**	Kabul

* Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

İş zanaatkârlığının tek başına, örgütsel vatandaşlık davranışının %27’lik kısmını açıklarken (bk. Tablo 19), modele kurum destek algısı eklendiğinde her iki değişkenin etkisi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde %41’e yükseldiği tespit edilmiştir ($\Delta R^2 = 0.14$, $F = 385.741$, $p < 0.05$). Sonucun bir öncekine kıyasla aynı yönde olması, bize kurum destek algısının kısmi düzenleyici rolü olabileceğini göstermiştir. Düzenleyici etkinin varlığı tespit edildikten sonra ortaya çıkan bu sonucun anlamlılığını tekrar test etmek için

etkileşimsel etkiye ait p değeri ve bootstrap alt-üst güven aralığı (LLCI-ULCI) değerleri incelenmiştir.

Tablo 23’de verilen bilgiler ışığında iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kurum destek algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı ($p < 0.05$) ve bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir (0.6588 / 0.7873). Bu sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kurum destek algısı değişkenin düzenleyici rolü olduğu söylenebilmektedir. O halde H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

4. 3. 6. İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü

H_6 hipotezini test etmeye yönelik bulgular Tablo 24’de yer almaktadır. Düzenleyici değişkenlerden dışsal prestij algısı olmadan iş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki negatif etkisinin ($\beta = -0.17$, $p < 0.05$), modele dışsal prestij algısı dâhil edildiğinde pozitif hale geldiği ($\beta = 0.33$, $p < 0.05$) tablo üzerinden görülmektedir.

Tablo 24: İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü

Bağımsız Değişkenler	Modele Ait Regresyon Değerleri					Model Özeti			Hipotez
	β	t	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR^2	F	H ₆
İş Zanaatkârlığı X Dışsal Prestij Algısı	0.3306*	8.72	0.000	0.3033	0.4401	0.21	0.08	77.856*	Kabul

* Bağımlı Değişken: Kurumda Kalma Niyeti, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

İş zanaatkârlığı değişkeninin tek başına, kurumda kalma niyetinin %13’lik kısmını açıklarken (bk. Tablo 20), modele dışsal prestij algısı eklendiğinde her iki değişkenin etkisi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde %21’e yükselmiştir ($\Delta R^2 = 0.08$, $F = 77.856$, $p < 0.05$). Sonucun bir öncekine kıyasla farklı yönde olması, bize kurum destek algısının düzenleyici rolü olabileceğini göstermiştir. Düzenleyici etkinin varlığı tespit edildikten sonra ortaya çıkan bu sonucun anlamlılığını tekrar test etmek için etkileşimsel etkiye ait p değeri ve bootstrap alt-üst güven aralığı (LLCI-ULCI) değerleri incelenmiştir.

Tablo 24’de verilen bilgiler ışığında iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında dışsal prestij algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı ($p < 0.05$) ve bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir (0.3033 / 0.4401). Bu sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında dışsal prestij algısı değişkenin düzenleyici rolü olduğu söylenebilmektedir. O halde H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

4. 3. 7. İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Kurum Destek Algısının Rolü

H_7 hipotezini test etmeye yönelik bulgular Tablo 25’de yer almaktadır. Düzenleyici değişkenler olmadan iş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki negatif etkisinin ($\beta = -0.17$, $p < 0.05$), modele kurum destek algısı eklendiğinde ($\beta = -0.12$, $p < 0.05$) azalma gösterdiği tablo üzerinden görülmektedir.

Tablo 25: İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Kurum Destek Algısının Rolü

Bağımsız Değişkenler	Modele Ait Regresyon Değerleri					Model Özeti			Hipotez
	β	t	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR^2	F	H ₇
İş Zanaatkârlığı X Kurum Destek Algısı	-0.1241**	3.72	0.000	0.2919	0.3358	.017	0.04	34.28*	Kabul

* Bağımlı Değişken: Kurumda Kalma Niyeti, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

İş zanaatkârlığının tek başına, kurumda kalma niyetinin %13’lük kısmını açıklarken (bk. Tablo 20), modele kurum destek algısı eklendiğinde eklendiğinde her iki değişkenin etkisi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde %17’ye yükseldiği tespit edilmiştir ($\Delta R^2 = 0.04$, $F = 34.28$, $p < 0.05$). Sonucun bir öncekine kıyasla aynı yönde olması, bize kurum destek algısının kısmi düzenleyici rolü olabileceğini göstermiştir. Düzenleyici etkinin varlığı tespit edildikten sonra ortaya çıkan bu sonucun anlamlılığını tekrar test etmek için etkileşimsel etkiye ait p değeri ve bootstrap alt-üst güven aralığı (LLCI-ULCI) değerleri incelenmiştir.

Tablo 25’de verilen bilgiler ışığında iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında kurum destek algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı ($p < 0.05$) ve

bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir (0.2919 / 0.3358). Bu sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında kurum destek algısı değişkeninin düzenleyici rolü olduğu söylenebilmektedir. Bu durumda H₇ hipotezi ise kabul edilmiştir.

4. 3. 8. İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü

H₈ hipotezini test etmeye yönelik bulgular Tablo 26’da yer almaktadır. Düzenleyici değişkenlerden dışsal prestij algısı olmadan iş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki etkisi ($\beta = 0.63$, $p < 0.05$) iken, modele dışsal prestij algısının dâhil edilmesiyle ($\beta = 0.79$, $p < 0.05$) artış gösterdiği tablo üzerinden görülmektedir.

Tablo 26: İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Dışsal Prestij Algısının Rolü

Bağımsız Değişkenler	Modele Ait Regresyon Değerleri					Model Özeti			Hipotez
	β	t	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR^2	F	H ₈
İş Zanaatkârlığı X Dışsal Prestij Algısı	0.7905*	11.10	0.0000	0.4029	0.5760	0.39	0.07	103.624*	Kabul

* Bağımlı Değişken: Görev Performansı, *p < 0.05, **p < 0.01

İş zanaatkârlığının tek başına, görev performansının %32’lik kısmını açıklarken (bk. Tablo 21), modele dışsal prestij algısı eklendiğinde her iki değişkenin etkisi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde %39’a yükseldiği tespit edilmiştir ($\Delta R^2 = 0.07$, $F = 103.624$, $p < 0.05$). Sonucun bir öncekine kıyasla aynı yönde olması, bize dışsal prestij algısının kısmi düzenleyici rolü olabileceğini göstermiştir. Düzenleyici etkinin varlığı tespit edildikten sonra ortaya çıkan bu sonucun anlamlılığını tekrar test etmek için etkileşimsel etkiye ait p değeri ve bootstrap alt-üst güven aralığı (LLCI-ULCI) değerleri incelenmiştir.

Tablo 26’da verilen bilgiler ışığında iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında dışsal prestij algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı ($p < 0.05$) ve bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir (0.4029 /

0.5760). Bu sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında dışsal prestij değişkenin düzenleyici rolü olduğu görülmüş ve dolayısıyla H₈ hipotezi kabul edilmiştir.

4. 3. 9. İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Kurum Destek Algısının Rolü

H₉ hipotezini test etmeye yönelik bulgular Tablo 27’de yer almaktadır. Düzenleyici değişkenler olmadan iş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki etkisinin ($\beta = 0.63$, $p < 0.05$), modele kurum destek algısının dâhil edilmesiyle ($\beta = 0.67$) artış gösterdiği ancak bu artışın istatistiki olarak anlamlı olmadığı ($p > 0.05$) tabloda görülmektedir.

Tablo 27: İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Kurum Destek Algısının Rolü

Bağımsız Değişkenler	Modele Ait Regresyon Değerleri					Model Özeti			Hipotez
	β	t	p	LLCI	ULCI	R ²	ΔR^2	F	H ₉
İş Zanaatkârlığı X Kurum Destek Algısı	0.6729	12.82	0.074	-0.4597	0.0398	0.45	0.13	99.1964	Ret

* Bağımlı Değişken: Görev Performansı, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

İş zanaatkârlığının tek başına, görev performansının %32’lik kısmını açıklarken (bk. Tablo 21), modele kurum destek algısı eklendiğinde her iki değişkenin etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yükselmediği tespit edilmiştir ($\Delta R^2 = 0.13$, $F = 99.1964$, $p > 0.05$).

Buna ek olarak, iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında kurum destek algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı olmadığı ($p > 0.05$) ve bootstrap alt güven aralığının sıfırın altında, üst güven aralığının ise sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir (-0.4597 / 0.0398). Bu sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında kurum destek algısı değişkeninin düzenleyici rolü olmadığı söylenebilmektedir. Bu durumda H₉ hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulguların tartışılması ve sonuçlar bir sonraki bölümde irdelenmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma kapsamında iş zanaatkârlığı kavramını anlayabilmek adına birden fazla soruya cevap aranmıştır.

Soru 1: İş zanaatkârlığının, örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumda kalma niyeti ve görev performansı üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır?

Birinci soruyu cevaplayabilmek adına sırasıyla; iş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi (H_1), iş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki etkisi (H_2) ve iş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki etkisi (H_3) incelenmiştir. İş zanaatkârlığının bireysel performans çıktılarından örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu bulunmuş, H_1 ve H_3 hipotezleri doğrulanmıştır. İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti değişkeni üzerinde ise istatistiki olarak anlamlı ve negatif etkisi bulunduğu, H_2 hipotezinin kabul edildiği analiz bulguları arasında yer almaktadır.

Soru 2: İş zanaatkârlığı, bahsi geçen bireysel performans çıktıları arasından hangisi üzerinde daha fazla etkilidir?

İkinci soruyu cevaplayabilmek için iş zanaatkârlığının bireysel performans çıktıları üzerindeki etkisine ait açıklayıcılık (R^2) ve etki (β) değerleri kıyaslanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş zanaatkârlığı değişkeninin bireysel performans çıktıları üzerindeki etkisine ait değerlerin en yüksek görev performansında, sonrasında kurumda kalma niyetinde ve en düşük değerlerin ise örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeni üzerinde olduğu söylenebilir. İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerinde negatif bir etkisinin bulunması ve iş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde görev performansına kıyasla düşük etkisinin olmasının olası bir açıklaması; bireysel iş zanaatkârlığı faaliyetlerinin karanlık bir yüzünün de olabileceğidir. İş zanaatkârı kişilerin istihdam edilebilirlik algılarının yüksek olması, yani kolay iş bulabileceklerine dair inançları nedeniyle kurumdan ayrılmaya daha kolay karar verebilirler. Bu yüzden iş zanaatkârlığının, kurumda kalma niyeti üzerindeki negatif etkisi sıradışı bir bulgu olarak nitelendirmemelidir. Ayrıca bu kişiler, kavramın tanımını ve doğası gereği örgütün yararından daha öncelikle olarak kendi yararlarını düşünerek hareket edebilirler. Tam tersi olarak da işini anlamlı gören zanaatkârlar meslekte ustalaşabilmek adına sahip

olduğu görevlerini en üst seviye performansla yerine getirmeye çalışabilirler. Bu yüzden, bu kişilerin örgütsel vatandaşlık davranışları çalıştıkları kuruma göre değişiklik gösterebilir.

Soru 3: Dışsal prestij algısı yüksek olan iş zanaatkârlarının, olmayanlara göre bireysel performans çıktıları daha mı yüksektir?

İş zanaatkârları yaptıkları işi meslek olarak algılamamanın yanı sıra kendilerini işin ustası olarak görmektedirler. Bu kişilerin referans noktalarının terfi, eğitim, zam gibi güdülenmesi ‘davranışın dışında olan’ motivasyon kaynakları olmadığı düşünülmektedir. Onlar için işletmeden gelecek olan bu tip desteklerden ziyade, güdülenmesi ‘davranışın içinde olan’ motivasyon kaynakları daha ön plana çıkmaktadır. İş zanaatkârları işle ilgili davranışlarını dışarıdan ödül beklemek veya bir başkasına yaranmak gibi güdülerle gerçekleştirmezler. Bu kişileri, sosyal medyada kullanacağı bir fotoğrafta beğeni almak için spor yapan bir kişiden ziyade sadece sağlıklı olduğu için her gün yürüyüş yapanlara benzetmek mümkündür. Benzer şekilde koleksiyon yapmak, günlük yazmak gibi eylemler gibi iş zanaatkârlığı davranışı da öncelikle kişisel olarak anlam bulmak için yapılan davranışlar bütünüdür. Bu sebeplerden ötürü, yüksek dışsal prestij algısının iş zanaatkârı bir kimse için önemli olabileceği, hatta iş zanaatkârlığı ile bireysel performans çıktıları arasında düzenleyici rolü olabileceği varsayılarak üçüncü araştırma sorusu oluşturulmuştur. İlgili soruyu cevaplayabilmek adına iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında dışsal prestij algısının rolü (H₄), iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında dışsal prestij algısının rolü (H₆) ve iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında dışsal prestij algısının rolü (H₈) hipotezleri test edilmiştir.

İş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki açıklayıcılık değerinin, modele dışsal prestij algısının dâhil edilmesiyle yükselmiş olduğu araştırma bulguları arasında yer almaktadır. İş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında dışsal prestij algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı ve bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde olduğu görülmüş ve H₄ hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında dışsal prestij algısının düzenleyici rolü olduğu söylenebilmektedir.

İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki negatif etkisinin, modele dışsal prestij algısı dâhil edildiğinde pozitif hale geldiği görülmüştür. İş zanaatkârlığı ile

kurumda kalma niyeti arasında dışsal prestij algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde olmaları sebebiyle H₆ hipotezi kabul edilmiştir. Başka bir deyişle, iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında dışsal prestij algısının düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Son olarak, iş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki değerinin, modele dışsal prestij algısının dâhil edilmesiyle yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. İş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında dışsal prestij algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı ve bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde olduğu görülerek H₈ hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında dışsal prestij değişkenin düzenleyici rolü olduğu ileri sürülebilmektedir.

Soru 4: Kurum destek algısı yüksek olan iş zanaatkârlarının, olmayanlara göre bireysel performans ıktıları daha mı yüksektir?

Literatür kısmında bahsedildiği üzere eğitim, geliştirme, ödüllendirme gibi insan kaynakları uygulamalarının ve kurum desteğinin iş zanaatkârları üzerinde pozitif bir etkisi olabileceği düşünmektedir. Bu bilgiler ışığında kurum desteğini arkasında hisseden bir iş zanaatkârlarının bireysel performans çıktılarının olumlu olarak etkilenebileceği, başka bir deyişle iş zanaatkârlığı ile bireysel performans ıktıları arasında kurum destek algısının düzenleyici rolü olabileceği varsayılarak drdnce araştırma sorusu oluşturulmuştur. İlgili soruyu cevaplayabilmek adına iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kurum destek algısının rolü (H₅), iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında kurum destek algısının rolü (H₇) ve iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında kurum destek algısının rolü (H₉) hipotezleri test edilmiştir.

İş zanaatkârlığının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin, modele kurum destek algısının dâhil edilmesiyle yükseldiği tespit edilmiştir. İş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kurum destek algısının etkileşimsel etkisine ait p değerinin anlamlı ve bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde sebebiyle H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Bir başka deyişle, iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kurum destek algısının düzenleyici rolü olduğu söylenebilmektedir.

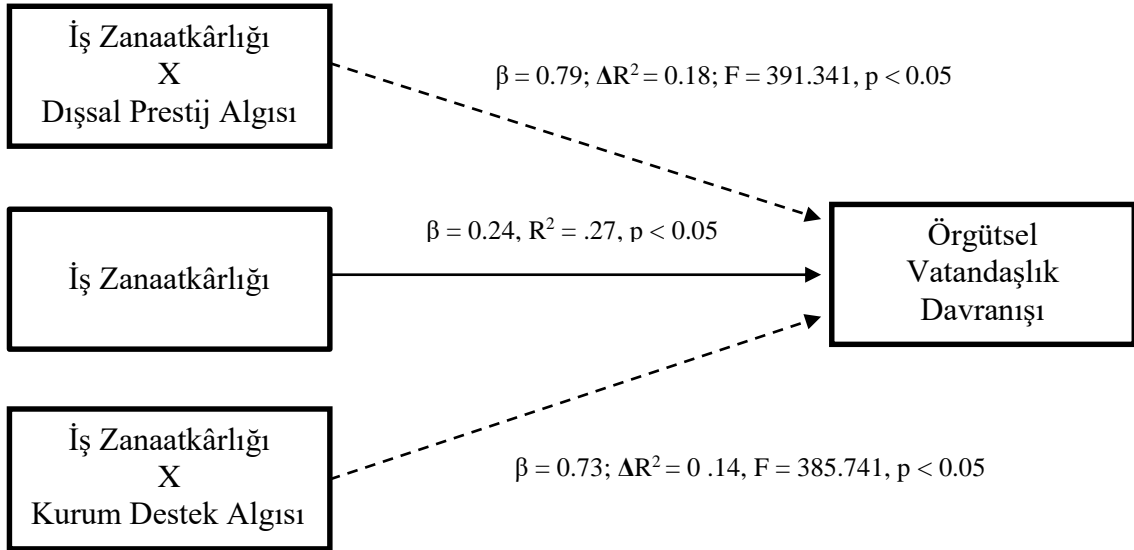
İş zanaatkârlığının kurumda kalma niyeti üzerindeki negatif etkisinin, modele kurum destek algısı eklendiğinde azalmakta olduğu görülmüştür. İş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında kurum destek algısının etkileşimsel etkisine ait p

değerinin anlamlı ve bootstrap güven aralıklarının ikisinin de sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında kurum destek algısı değişkeninin bu ilişkide düzenleyici rolü olduğu belirlenmiş ve H₇ hipotezi kabul edilmiştir.

İş zanaatkârlığının görev performansı üzerindeki etkisinin ise modele kurum destek algısının dâhil edilmesiyle artış gösterdiği, ancak bu artışın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre H₉ hipotezi reddedilmiştir. Başka bir ifadeyle, iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında kurum destek algısı değişkeninin düzenleyici rolü olmadığı söylenebilmektedir.

Soru 5: İş zanaatkârı için bireysel performans çıktılarının yükselmesinde kurum desteğinden ziyade çalıştığı kurumla ilgili dışsal prestij algısı daha önemlidir?

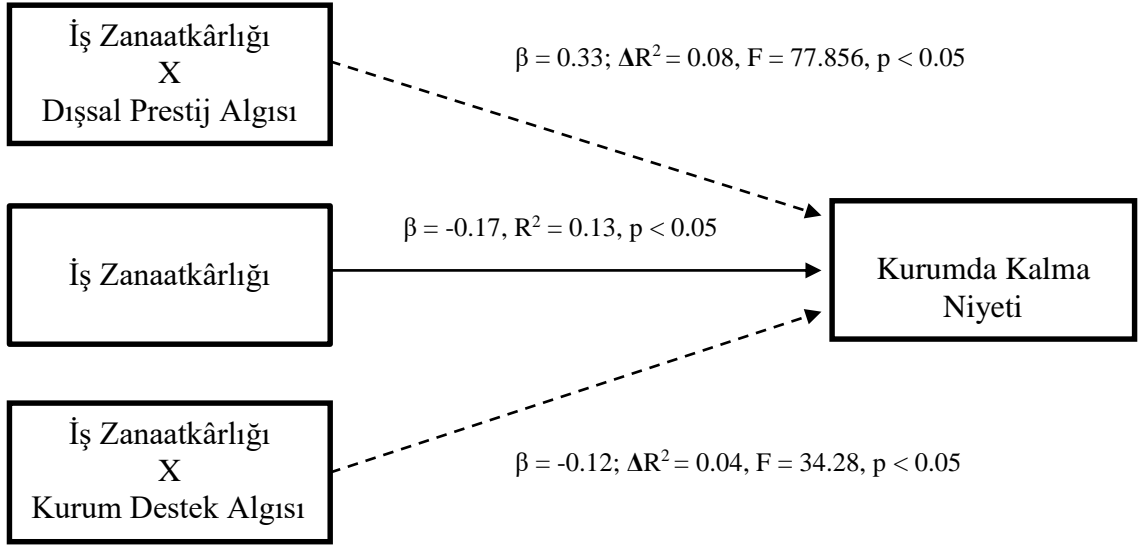
Beşinci soruyu cevaplayabilmek için üçüncü ve dördüncü araştırma sorusuna ait bulgular incelenmiştir. İş zanaatkârlığının ile bireysel performans arasındaki ilişkiler arasında dışsal prestij algısı ve kurum destek algısı değişkenlerinin etkileşimsel etkisine ait açıklayıcılık değişim oranı (ΔR^2) ve etki (β) değerleri Şekil 16, Şekil 17 ve Şekil 18'de yer almaktadır.



Şekil 16: İş Zanaatkârlığı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasında Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algılarının Rolü

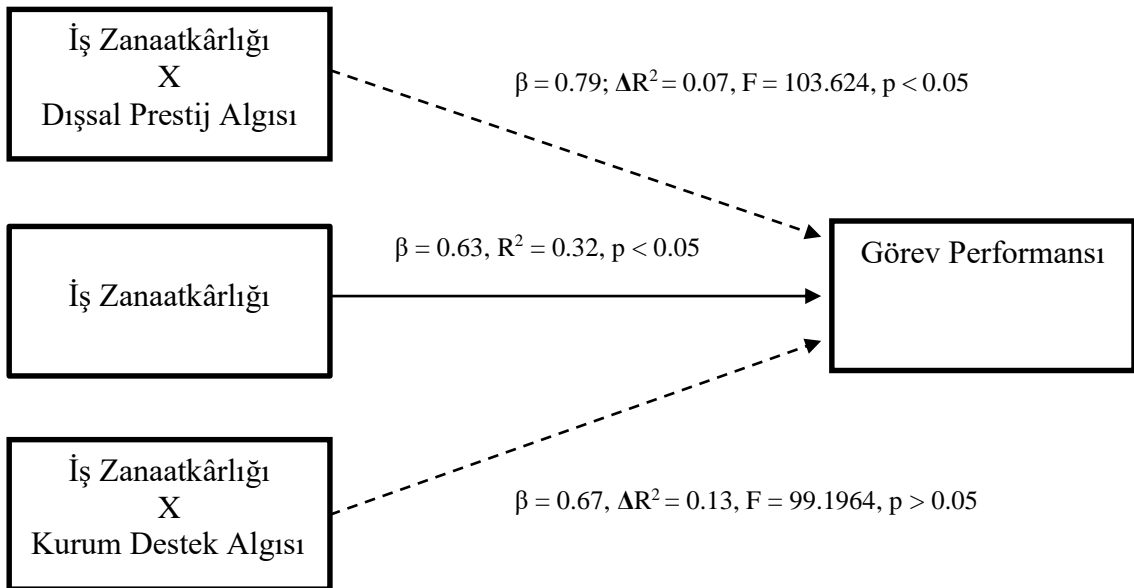
Şekil 16'da yer alan bulgulara göre iş zanaatkârlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında hem dışsal prestij algısının hem de kurum destek algısının kısmi düzenleyici rolü olduğu söylenebilmektedir. Etkileşim etkisine ait açıklayıcılık (ΔR^2) ve

etki (β) değerleri incelendiğinde; dışsal prestij algısının, kurum destek algısına göre daha güçlü bir düzenleyici değişken olduğu görülmektedir.



Şekil 17: İş Zanaatkârlığı ile Kurumda Kalma Niyeti Arasında Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algılarının Rolü

İş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında dışsal prestij algısının ve kurum destek algısının rolüne ait bulgular Şekil 17’de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre iş zanaatkârlığı ile kurumda kalma niyeti arasında dışsal prestij algısının tam düzenleyici, kurum destek algısının ise kısmi düzenleyici rolü bulunduğu söylenebilmektedir.



Şekil 18: İş Zanaatkârlığı ile Görev Performansı Arasında Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algılarının Rolü

Şekil 18’de yer alan bulgular incelendiğinde iş zanaatkârlığı ile görev performansı arasında dışsal prestij algısının düzenleyici rolü olduğu; kurum destek algısının ise düzenleyici rolü bulunmadığı söylenebilmektedir. Başka bir deyişle, dışsal prestij algısı yüksek olan bir iş zanaatkârının görev performansında iyileşme yakalanabilirken, kurum destek algısı bu kişilerin görev performansı üzerinde etkili değildir. Bunun olası bir açıklaması ise zanaatkârlık kavramının tanımı gereği bir işte ustalaşmayı ve görevi güzel yapmaya adanmışlığı işaret etmekte olduğudur (Sennett, 2013: s.20). Daha önce bahsedildiği gibi iş zanaatkârları, işle ilgili eylemlerini dışarıdan ödül beklemek gibi bir güdüden ziyade içsel olarak tatmin olabilmek için gerçekleştirirler. Bu yüzden kurum desteği gibi dışsal motivasyon kaynakları yerine kişinin çalıştığı kurumla ilgili dışsal prestij algısı görev performansı üzerinde daha bağlayıcı olabilmektedir.

H₁, H₂ ve H₃ hipotezlerinin sonuçları hatırlanacak olduğunda iş zanaatkârlığının, kurumda kalma niyeti ile negatif; örgütsel vatandaşlık davranışı ile de görev performansına oranla düşük bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. İş zanaatkârlarının dışa bağımlılığın az olması ve bu kişileri motive etmenin diğer çalışanlara göre daha zor olması sebepleriyle işletmeler için karanlık bir yüzlerinin olduğu da unutulmamalıdır. Bu kişileri elde tutmanın maliyeti, standart bir çalışana göre daha maliyetli ve işletme adına kendi kurum politikalarından zaman zaman ödün verici olabilmektedir. Bu bakımdan zanaatkâr çalışanlar işletmeler için kaynak bağımlılığı oluşturabilmektedirler. İşletmeler, iş zanaatkârlarını elde tutabilmek adına onlara çalışma saati, çalışma şekli, uygulanan terfi ve zamlar gibi konularda diğer çalışanlarına göre daha fazla ayrıcalık sunabilir. Bu gibi yöntemler zanaatkâr çalışanı elde tutarken, diğer çalışanlar üzerinde olumsuz duygu ve davranışların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Örneğin özel bir hastane yönetimi, çok değerli, iş zanaatkârı diyebileceğimiz bir cerraha özel esnek çalışma saati uygulamaya koyabilir. Böylesi bir durumda diğer cerrahların kuruma karşı duyduğu güven ve adalet duyguları sarsılabileceği gibi kendilerini değersiz hissedebilir ve verimleri düşebilir.

Rekabetin her geçen gün artmakta olduğu iş ortamında hayatta kalmaya çalışan bir işletme için iş zanaatkârlarını bünyesinde barındırmak beşeri sermaye perspektifi ile bakıldığında işletmeyi işletme yapan değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Kaynak Temelli Yaklaşım Teorisi’ne (Resourced-Based View) göre bir işletmenin devamlılığını sağlamadaki en temel koşul, rekabet avantajının artırılması ve bunun sürekliliğinin sağlanmasıdır (Priem ve Butler, 2001; Lockett ve diğerleri, 2009). İlgili alanda çalışan

teorisyenler, işletmelerin kendilerine rekabet avantaj sağlayan kaynaklara sahip olduklarını ve bu kaynakların aynı zamanda uzun dönemli performans artışı sağlayacağını savunmaktadır (Teece ve diğerleri, 1997; Helfat ve Winter, 2011). Kaynakların değerli, nadir, taklit edilemez oluşu ise işletmenin performansını yükseltmesine ve sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmasına olanak sağlamaktadır (Barney, 1986; Ray ve diğerleri, 2004). İşletmenin sahip olduğu kaynaklar, bazı Kaynak Temelli Yaklaşım teorisyenler tarafından finansal kaynaklar, fiziksel kaynaklar, insan kaynakları ve örgütsel kaynaklar olarak sınıflandırılırken, genel görüş bu kaynakları, fiziki (tangible) veya fiziki olmayan (intangible) kaynaklar olarak sınıflandırmak yönündedir. Yazarlara göre gayri fiziki kaynaklar arasında beşeri (entelektüel), sosyal ve psikolojik sermaye kaynakları, ekonomik sermaye kaynaklarına göre daha fazla sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2004; Ambrosini ve Bowman, 2009; Coff ve Kryscynski, 2011; Mahmood ve diğerleri, 2011; Acquaah, 2012; Kor ve Mesko, 2013). Bu bağlamda ise işletmenin performansını yükselten asıl kaynakların insana bağlı kaynak ve yetenekler olduğu vurgulanmaktadır (Teece ve diğerleri, 1997; Ambrosini ve Bowman, 2009; Kor ve Mesko, 2013).

Gerek çalışanların ve gerekse yöneticilerin sahip oldukları özel yetenek, tecrübe, yaratıcılık, yenilikçi düşünebilme, know-how, kolektif öğrenme ve birlikte hareket edebilme, proaktif davranabilme ve stratejik karar verebilme gibi beceriler, yönetimsel beceriler ve beşeri sermaye olarak tanımlanmaktadır (Coff ve Kryscynski, 2011). Birçok stratejik yönetim yazarı (örn., Ambrosini ve Bowman, 2009; Coff ve Kryscynski, 2011; Kor ve Mesko, 2013), yönetimsel beceriler ve beşeri sermayenin ölçülemeyecek bir değere sahip olduğunu ve stratejik olarak nitelendirilebilmelerini sağlayan taklit ve ikame edilememe, az bulunma ve değer yaratma gibi kriterlere sahip olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda, iş zanaatkârlığı, insana bağlı kaynak ve yetenekler ile işletmenin beşeri sermayesine katkıda bulunan bir mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır.

5. 1. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ÖNERİLER

Her araştırma gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın kesitsel (cross-sectional) bir çalışma olması ilk kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler katılımcının ankete cevap verdiği günün koşullarını yansıtmaktadır. Ancak iş zanaatkârlığının münferit ve tek seferlik bir davranıştan ziyade, çalışanın kariyer yolu boyunca etkilendiği, süreklilik arz eden süreçlerden oluştuğu unutulmamalıdır (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013, s.82). O halde sonuçların herhangi bir zaman dilimi için de genellenebilmesi, iş zanaatkârlığı davranışlarında zaman içerisinde değişme olup olmadığı, iş zanaatkârlığıyla ilgili eylemlerin tek seferlik mi yoksa zanaatkâr olan bir kimse için her gün mü tekrarlandığı gibi soruların yanıtlanabilmesi için boylamsal (longitudinal) araştırmalar yapılması gerekmektedir.

Neden-sonuç ilişkisi sorgulayan araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin doğrusal olduğunun varsayılmış olması diğer bir araştırma kısıtıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda değişkenler arası ilişkilerin doğrusal olarak kurgulanmadığı istatistiki tekniklerden ve yapısal eşitlik modelinden yararlanılabilir.

Değişkenlerin ölçülebilmesi için ihtiyaç duyulan veriye anket formu vasıtasıyla ulaşılmıştır. Verilerin anket formuyla toplanmış olması sübjektif değerlendirmeleri içerme riski taşıdığından bir başka araştırma kısıtı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş zanaatkârlığı kavramının ölçülebilmesi için deneysel serimler gibi daha objektif değerlendirme yöntemleriyle veri toplanabilir.

İşletmeler bünyelerindeki en kalifiye çalışanlar olarak nitelendirilebilecek iş zanaatkârlarına karşı etkili insan kaynakları stratejileri benimseyip, onların yetkinliklerini geliştirdikleri sürece sahip oldukları bu eşsiz beşeri sermayeyi rekabet avantajı yaratabilmek adına kullanabilirler. Bu doğrultuda, geleceğe dönük konu ile ilgili ne tür araştırmalar yapılabileceği düşünüldüğünde, iş zanaatkârlığının bireysel performansın yanısıra örgütsel performansa ne ölçüde katkı sağladığı da araştırılabilir.

Girişimciliğin ve bireyselliğin altın çağını yaşadığı günümüzde milyonlarca çalışan 'kendi işinin patronu olma', 'kendi kurallarını koyma' gibi güdülerle kurumlarından ayrılmaktadır. Bahsi geçen güdülerin arkasında kişinin sahip olduğu

zanaatkârlık yetenekleri ve yaptığı işte anlam bulabilme ihtiyacının olduğu düşünülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 198). Bu bağlamda, iş zanaatkârlığı kavramının, girişimcilik paradigmasıyla incelenmesi hem girişimcilik hem de iş zanaatkârlığı literatürüne değerli katkılar sağlayabilir.

İş zanaatkârlığı, bir örgütte çalışma fikriyle ilgili temel dinamikleri anlamamızı kolaylaştıracak alternatif bir bakış açısı sunmaktadır. İş zanaatkârı bir çalışan işini geliştirmek için yeni yöntemlerden faydalanırken işletmenin yenilikçiliğine katkıda bulunabilecek bir fikir üreterek örgüt yararına davranışlarda bulunabilir. Ancak tam tersi olarak, kendi iş yükünü azaltmaya yönelik yeni yöntemler keşfetmeye çalışan bir iş zanaatkârı, kendi işini sadeleştirirken bir başka çalışma arkadaşının iş yükünün artmasına yol açabilir. İş zanaatkârlığının yol açabileceği negatif çıktılar saptanarak ilgili önlemler alınabilir. İş zanaatkârlığı kavramını işletme içerisindeki ‘iyi’ veya ‘kötü’ bir eylem olarak nitelendirebilmemiz için henüz elimizde yeterli delil bulunmamaktadır. Bu araştırmada olduğu gibi iş zanaatkârlığı sonucunda işletme için negatif olgu olarak ele alınabilecek düşük örgütsel vatandaşlık davranışı ve kurumda kalma niyeti gibi performans çıktıları ortaya çıkabilirken, üstün görev performansında çalışan bir zanaatkârın işletme yararına bir çözüm üretmesi de muhtemeldir. Bu yüzden iş zanaatkârlığı kavramının, işletme performansını etkileyebilecek farklı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi gerekmektedir.

Son olarak unutulmamalıdır ki iş özerkliğinin, karmaşıklığının ve asta verilen yetkinin düşük olduğu işlerde dahi çalışanlar iş zanaatkârı olarak rol alabilirler. Proaktif olarak işlerini şekillendiren zanaatkârlar işletmeleri içerisinde bilişsel ve fiziksel olarak farklı bir yörünge izleyebilirler. Özellikle bilişsel zanaatkârlık davranışında bulunan kişilerin işyeri dışındaki yaşamlarında da pozitif sonuçlar meydana gelebilir. İş zanaatkârlığı ile ortaya çıkabilecek diğer pozitif sonuçlar araştırılabilir.

EKLER

EK 1: İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçek Formu İfade Havuzu (52 İfade)

İfade No	İlgili İfadenin Alındığı Çalışma	İfade
1	Dvorak (2014) - İfade 1, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 2	İşimi daha ilgi çekici hale getirmek için görevlerimin yapılış şeklini kendime en uygun şekilde değiştiririm.
2	Dvorak (2014) - İfade 2, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 4, Niessen vd. (2016) İfade 2	İşimi yaparken ekstra yeni görevler üstlenirim.
3	Dvorak (2014) - İfade 3, Niessen vd. (2016) İfade 3	Çalışırken bana keyif veren işler üzerinde daha fazla yoğunlaşabilmek için görevlerimle ilgili değişiklik yaparım.
4	Dvorak (2014) - İfade 4	İlginç bulduğum projeler üzerinde çalışabilmek için zaman yaratırım.
5	Dvorak (2014) - İfade 5	Günlük rutin görevlerimin arasına işim için gerekli olmayan fakat eğlenceli bulduğum görevleri de ekliyorum.
6	Dvorak (2014) - İfade 6, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 5	Becerilerime ve ilgi alanlarıma daha iyi uyacağımı düşündüğüm yeni iş görevlerini tercih ederim.
7	Dvorak (2014) - İfade 7, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 3	Görevlerimi, becerilerime daha iyi uyacak şekilde şekillendirmeye çalışırım.
8	Niessen vd. (2016) İfade 1	İşimi yaparken belirli görevlere konsantre olurum.
9	Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 1	İşimi geliştirmek için yeni yöntemler uygulamaya koyarım.
10	Yavuz (2017)	İşimi sadeleştirmeye (iş yükümü azaltmaya) yönelik yeni yöntemler keşfetmeye çalışırım.
11	Yavuz (2017)	İşimle ilgili yetkinliklerimi geliştirmeye çalışırım.
12	Yavuz (2017)	İşimle ilgili mesleki bilgimi arttıracak yeni şeyler öğrenebilmek için çaba gösteririm.
13	Yavuz (2017)	İşimle ilgili üst merciler tarafından sunulan yeni uygulamalara kolay adapte olurum.

14	Yavuz (2017)	Görevlerimi, ihtiyaç ve isteklerimle uyumlu hale getirmeye çalışırım.
15	Yavuz (2017)	Görevlerimi şekillendirmek için inisiyatif alırım.
16	Yavuz (2017)	Çalışırken mola zamanlarımı kendim için en verimli olacak şekilde değerlendirmeye özen gösteririm.
17	Yavuz (2017)	Bir problem ortaya çıktığında yaratıcı bir çözüm geliştirebilmek için elimden geleni yaparım.
18	Dvorak (2014) - İfade 8, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 7	İnsanlarla kişisel bağlantı kurmak için, yaptığım işle ilgili sosyal faaliyetlere katılırım.
19	Dvorak (2014) - İfade 9	İşyerinde yeni insanlarla tanışabilmek için fırsatlar yaratırım.
20	Dvorak (2014) - İfade 10	İşyerinde diğerleriyle etkileşim için seçtiğim yöntemler, işime ekstra değer katmaktadır.
21	Dvorak (2014) - İfade 11	Çalışmalarımı önemli gören diğer çalışanlarla vakit geçirmeye çalışıyorum.
22	Dvorak (2014) - İfade 12	İşyerinde diğerleriyle daha yakın olabilmek için, iletişim yollarımı değiştiririm (Örn. E-posta göndermek yerine yüz yüze görüşmeye çalışırım).
23	Dvorak (2014) - İfade 13	Meslektaşlarımla / iş arkadaşlarımla olan ilişkilerim nedeniyle işimde değer buluyorum.
24	Dvorak (2014) - İfade 14, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 6	İşyerindeki insanları iyi tanıyabilmek için çaba gösteririm.
25	Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 8	İşyerinde özel etkinlikleri çoğu zaman bizzat kendim organize ederim (örn: birinin terfi veya doğumünü kutlaması).
26	Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 9	Yeni işe başlayanlara (resmi veya resmi olmayan bir şekilde) danışmanlık yaparım/ yol gösteririm.
27	Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 10 Niessen vd. (2016) İfade 5	İşyerinde benzer beceri ve ilgi alanlarına sahip olduğumu düşündüğüm kişilerle olan ilişkiyerime yatırım yaparım.

28	Niessen vd. (2016) İfade 4	İşyerinde yıldızımın barışmadığı kişilere harcadığım süreyi genellikle kısıtlarım, sadece gerçekten gerekli olduğu zamanlarda onlarla iletişim kurarım.
29	Niessen vd. (2016) İfade 6	İşyerinde iyi anlaştığım kişilerle birlikte çalışabilmek için fırsat kollarım.
30	Yavuz (2017)	Bir problem ortaya çıktıktan sonra, üstlerimle ve/veya astlarımla sorun çözümüyle ilgili beyin fırtınası yaparım.
31	Yavuz (2017)	Çalışma esnasında verdiğim molaları genellikle diğerleriyle etkileşim için kullanırım.
32	Yavuz (2017)	İşimi yaparken beni duygusal olarak olumsuz etkileyen kişilerle olan etkileşimimi en aza indirmeye çalışırım.
33	Yavuz (2017)	İş performansıyla ilgili üstlerimden ve/veya iş arkadaşlarımdan geri bildirim almaya çalışırım.
34	Dvorak (2014) - İfade 15	Çalışmamın amacının ne olduğunu kendime bilfiil hatırlatıyorum.
35	Dvorak (2014) - İfade 16	Çalışmalarımın kurumumun başarısı ile ilgilenen kişiler üzerindeki etkisini düşünürüm.
36	Dvorak (2014) - İfade 17	İşimle ilgili kafa yorduğumda, yaptığım işin kişisel değerlerim ile ne kadar örtüştüğünü düşünüyorum.
37	Dvorak (2014) - İfade 18	İşimin en büyük amacına odaklanmak, yapmak zorunda olduğum gündelik görevleri halletmeme yardımcı oluyor.
38	Dvorak (2014) - İfade 19 Niessen vd. (2016) İfade 9	İşyerinde sahip olduğum görev ve sorumlulukları, işimin bir parçasından çok daha fazlası olarak görüyorum.
39	Dvorak (2014) - İfade 20, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 11	Yaptığım işin, hayatımın temel amacını ortaya çıkardığını düşünüyorum.
40	Dvorak (2014) - İfade 21, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 12	Yaptığım işin, kurumumun başarısı üzerindeki önemini kendime hatırlatırım.

41	Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 13	Yaptığım işin, daha geniş bir çevre/topluluk üzerindeki önemini kendime hatırlatırım.
42	Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 14	Çalışıyor olmamın/yaptığım işin hayatımı nasıl da olumlu etkilediğini düşünürüm.
43	Slemp ve Vella-Brodrick (2013) İfade 15	Yaptığım işin, genel iyi oluş halim üzerindeki rolünü derinlemesine düşünürüm.
44	Niessen vd. (2016) İfade 7	İşteki görev ve sorumluluklarımın gördüklerimden daha derin bir anlam taşıdığını farketmeye çalışırım.
45	Niessen vd. (2016) İfade 8	İşyerinde sahip olduğum görev ve sorumlulukların içerisinde kişisel olarak anlam buluyorum.
46	Yavuz (2017)	İşyerindeki stresimi azaltabilecek yöntemler üzerinde düşünürüm.
47	Yavuz (2017)	Ortaya çıkabilecek olası problemlerle ilgili sezgilerim kuvvetlidir.
48	Yavuz (2017)	Yaptığım işin erbabı (ustası) olmayı hedeflemekteyim.
49	Yavuz (2017)	Çalışma esnasında verdiğim molaları genellikle zihinsel ve bedensel egzersizler için kullanırım.
50	Yavuz (2017)	Yaptığım işi, zihinsel ve duygusal olarak beni en az yoracak şekilde nasıl şekillendirebileceğimi düşünürüm.
51	Yavuz (2017)	Yaptığım işi oldukça anlamlı buluyorum.
52	Yavuz (2017)	Bilişsel farkındalığının yüksek olduğunu düşünüyorum. <i>(Düşündüğümün her an farkındayım ve sürekli olarak düşüncelerimi izlerim)</i>

EK 2: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Aşağıda yer alan anket formu Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda hazırlanmakta olan doktora tez çalışmasına veri sağlayabilmek amacı ile hazırlanmıştır.

Elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçla değerlendirilecek olup, isminiz ve iletişim bilgileriniz kesinlikle istenmemektedir. Verilerin toplama süresi sona erdiğinde, ankete katılanlar arasında çekiliş yapılacak olup, **3 kişiye ZARA mağazasında geçerli olan 150 TL değerindeki hediye kartı** ulaştırılacaktır. Çekilişe katılmak üzere isteğe bağlı e-posta adresini veren katılımcıların e-posta adresleri gizli tutulacak olup, sadece çekiliş esnasında kullanılacaktır.

Bu anketten alınacak sonuçların doğru ve güvenilir olması çalışma için çok büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle **boş ifade bırakmadan** tüm soruları içtenlikle cevaplamanız gerekmektedir. Ankette yer alan ifadelerin herhangi bir **doğru cevabı bulunmamaktadır**, sadece kişisel değerlendirmeleriniz ölçülmeye çalışılmaktadır. Lütfen her soruyu anladıktan sonra sizi temsil ettiğini düşündüğünüz **tek bir seçeneği** işaretleyiniz. Anketin tamamlanması yaklaşık 10 dakika sürmektedir.

Araştırma sonuçları, meltem.yavuz@istanbul.edu.tr adresinden istenildiği takdirde tarafınızla paylaşılacaktır.

Zaman ayırıp araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. İnci Erdem ARTAN

Doktora Öğrencisi

Meltem YAVUZ

Ankette yer alan ifadelere katılma derecenizi 1'den 6'ya kadar **herhangi bir aralıkta** işaretleyebilirsiniz. "1"sayısı ilgili ifadeye **en düşük** katılma derecesi iken, "6" rakamı **en yüksek** katılma derecesini ifade etmektedir.

<u>Bölüm I</u>		HİÇ KATILMIYORUM (1)	KATILMIYORUM (2)	ÇOK AZ KATILYORUM (3)	BİRAZ KATILYORUM (4)	OLDUKÇA KATILYORUM (5)	TAMAMEN KATILYORUM (6)
1.	İşimi kendi adıma ilgi çekici hale getirebilmek için görevlerimin içerik ve/ veya kapsamını değiştiririm.						
2.	İşimi, görev tanımımda olandan çok daha geniş kapsamlı yaparım.						
3.	İlginç bulduğum projeler üzerinde çalışabilmek için zaman yaratırım.						
4.	İşim için gerekli olmayan fakat eğlenceli bulduğum görevleri günlük rutinlerime eklerim.						
5.	Becerilerime ve ilgi alanlarıma daha iyi uyacağını düşündüğüm yeni görevlere talip olurum.						
6.	Görevlerimi, becerilerime daha iyi uyacak biçimde şekillendiririm.						
7.	İşimi yaparken belirli görevlere odaklanırım.						
8.	İşimi geliştirmek için yeni yöntemlerden faydalanırım.						
9.	İş yükümü azaltmak için yeni yöntemler keşfetmeye çalışırım.						
10.	İşimle ilgili yetkinliklerimi geliştirmeye çalışırım.						
11.	Mesleki bilgimi arttırmak için çaba gösteririm.						
12.	Bana yeni bir görev verildiğinde kolaylıkla adapte olurum.						
13.	Görevlerimi, ihtiyaç ve isteklerimle uyumlu hale getirmeye çalışırım.						
14.	Görevlerimi şekillendirmek için kendi başıma karar veririm.						
15.	İşimle ilgili sosyal faaliyetlere, kişisel bağlantılarımı geliştirmek için katılırım.						
16.	İşyerinde yeni insanlarla bir arada bulunabilmek için fırsat yaratırım.						
17.	İşyerinde diğerleriyle etkileşim kurmak için seçtiğim yöntemler işime değer katar.						

18.	İşyerinde diğerleriyle daha yakın ilişki kurmam gerektiğinde kullandığım iletişim yöntemini değiştiririm (Örn. E-posta göndermek yerine yüz yüze görüşmeye çalışırım).						
19.	Meslektaşlarımla / iş arkadaşlarımla olan yakın ilişkiler, işimi daha değerli algılamamı sağlar.						
20.	İşyerindeki insanları iyi tanıyabilmek için çaba gösteririm.						
21.	İşyerinde özel etkinlikler düzenlerim (örn: birinin terfi veya doğumgünü kutlaması vb.).						
22.	İşe yeni başlayanlara resmi veya gayriresmi bir biçimde iş ve işyeriyle alakalı destek olurum.						
23.	Yıldızımın barışmadığı kişilere pek fazla zaman harcamam, sadece gerektiğinde iletişim kurarım.						
24.	Bir problem ortaya çıktığında sorunun çözümüyle ilgili üstlerimle ve/veya astlarımla beyin fırtınası yaparım.						
25.	Çalışırken verdiğim molaları genellikle ilişkilerimi geliştirmek amacıyla başkalarıyla birlikte geçiririm.						
26.	İş performansıyla ilgili üstlerimden ve/veya iş arkadaşlarımdan geri bildirim almaya çalışırım.						
27.	Çalışmamın amacının ne olduğunu farkındayım.						
28.	Çalışmalarımın, kurumumun başarısı ile ilgilenenler üzerindeki etkisini düşünürüm.						
29.	Yaptığım iş, kişisel değerlerimle uyumludur.						
30.	Yaptığım işin, kurumumun başarısı üzerindeki önemi hep aklımdadır.						
31.	Yaptığım işin, kurumum dışındaki farklı çevreler/topluluklar için olan öneminin farkındayım.						
32.	İşimin hayatımı olumlu yönde etkilediğini düşünürüm.						
33.	İşteki görev ve sorumluluklarımın görüldüğünden daha derin bir anlam taşıdığının farkındayım.						
34.	Yaptığım işi anlamlı buluyorum.						
35.	Yaptığım işin erbabı (ustası) olmayı hedeflerim.						
36.	Yaptığım işi, zihinsel ve duygusal olarak beni en az yoracak biçimde değiştirebilmenin yöntemleri üzerine düşünürüm.						
37.	Kendimin ve düşüncelerimin her an farkındayım.						

<u>Bölüm II</u>		HİÇ KATILMIYORUM (1)	KATILMIYORUM (2)	ÇOK AZ KATILYORUM (3)	BİRAZ KATILYORUM (4)	OLDUKÇA KATILYORUM (5)	TAMAMEN KATILYORUM (6)
1.	İşe gelemeyen kişilere, yerinde olmadıkları gün için yardım ederim.						
2.	İşle ilgili problem yaşayan kişilere yardım edebilmek için gönüllü olarak zaman ayırırım.						
3.	Boş zamanlarımdaki çalışma takvimimi diğer çalışma arkadaşlarıma taleplerine göre ayarlarım.						
4.	Yeni işe başlayanların kendilerini grup içerisinde yabancı hissetmemeleri için çaba gösteririm.						
5.	İş arkadaşlarıma karşı kişisel ve işle ilgili sorunlarımda en zorlayıcı olduğu durumlarda bile yakınlık ve incelik gösteririm.						
6.	İşle ilgili olup olmadığı fark etmeksizin problemi olan kişilere yardım etmek için zaman ayırırım.						
7.	Diğer çalışanlara görevlerini tamamlamaları için gönüllü olarak destek olurum.						
8.	Şahsi eşyalarımı başkalarının işine yardımcı olmak için onlarla paylaşıyorum.						
9.	İşin kendisiyle direkt olarak ilgili olmayan, fakat örgütsel imaja faydalı olan faaliyetlere katılırım.						
10.	Kurumumdaki gelişmelere ayak uydururum.						
11.	Diğer çalışma arkadaşlarıma, kurumumuzu eleştirdiğinde savunmaya geçerim.						
12.	Kurum dışında olduğum herhangi bir yerde kurumumu temsil ederken gurur duyarım.						
13.	Kurumdaki işleyişleri iyileştirmek için yeni fikirler öneririm ve gelişmelere ayak uydururum.						
14.	Kurumuma olan sadakatimi ifade ederim.						
15.	Kuruluşumu olası problemlerden korumak adına harekete geçerim.						
16.	Kuruluşumun imajının zedelenmesi olasılığıyla ilgili onun adına endişe duyarım.						

<u>Bölüm III</u>		HİÇ KATILMIYORUM (1)	KATILMIYORUM (2)	ÇOK AZ KATILYORUM (3)	BİRAZ KATILYORUM (4)	OLDUKÇA KATILYORUM (5)	TAMAMEN KATILYORUM (6)
1.	Yapılması gereken işlerimi tam zamanında tamamlarım.						
2.	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.						
3.	Yaptığım işler, kurumumun kalite standartlarını fazlasıyla karşılamaktadır.						
4.	Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretirim.						

<u>Bölüm IV</u>		HİÇ KATILMIYORUM (1)	KATILMIYORUM (2)	ÇOK AZ KATILYORUM (3)	BİRAZ KATILYORUM (4)	OLDUKÇA KATILYORUM (5)	TAMAMEN KATILYORUM (6)
1.	İnsanlar kurumum hakkında oldukça iyi izlenimlere sahiptirler.						
2.	Çalıştığım kurumun bir çalışanı olarak anılmak, toplumda prestij (saygınlık) anlamına gelmektedir.						
3.	Kurumum, sektörün en iyilerinden bir olarak anılmaktadır.						
4.	Sektördeki diğer kurumların çalışanları, kurumumu hor görmekte ve küçümsemektedirler.						
5.	Sektördeki diğer tüm çalışanlar için, kendi çocuklarının kurumumda çalışması gurur verici bir olaydır.						
6.	Kurumumun toplum içerisinde iyi bir itibarı yoktur.						
7.	Sektörde yükselmek isteyen birisi, kurumumla olan bağıını gizlemelidir.						
8.	Sektördeki diğer kurumlar işe alımlarında, kurumum çalışanlarını istememektedirler.						

<u>Bölüm V</u>		HİÇ KATILMIYORUM (1)	KATILMIYORUM (2)	ÇOK AZ KATILYORUM (3)	BİRAZ KATILYORUM (4)	OLDUKÇA KATILYORUM (5)	TAMAMEN KATILYORUM (6)
1.	Yakın gelecekte muhtemelen farklı bir işletmeye geçeceğim.						
2.	Şu an çalışmakta olduğum kurumla olan mevcut ilişkiyi kesinlikle sürdürmek niyetindeyim.						
3.	Çalışmakta olduğum kurumda kalmaya devam etmeli miyim diye bazen düşünürüm.						

<u>Bölüm VI</u>		HİÇ KATILMIYORUM (1)	KATILMIYORUM (2)	ÇOK AZ KATILYORUM (3)	BİRAZ KATILYORUM (4)	OLDUKÇA KATILYORUM (5)	TAMAMEN KATILYORUM (6)
	Çalıştığım Kurum;						
1.	Kurumun refahı ve iyiliği adına vermiş olduğum katkıları takdir eder.						
2.	Daha düşük ücret ile çalışacak birini bulabilirse, yerimi değiştirmekten kaçınmaz.						
3.	Hedeflerimi ve kişisel değerlerimi göz önünde bulundurur.						
4.	İyiliğim ve mutluluğum ile gerçekten ilgilenir.						
5.	İşimi yaparken yeteneklerimi en iyi kullanabileceğim şekilde performans gösterebilmem için bana imkânlarını sunmaya hazırdır.						
6.	Kariyerimin geri kalanında beni çalıştırsa bile kazancının çok büyük olmadığını düşünür.						
7.	İşi bırakmaya karar verirsem, beni kararımdan vazgeçirmek için ikna etmeye çalışır.						
8.	İşte göstermiş olduğum başarılarından dolayı benimle gurur duyar.						
9.	Eline bir fırsat geçtiğinde beni düşünmeden harcayabilir.						
10.	Yaptığım işi olabildiğince ilgi çekici hale getirmeye çalışır.						

Bölüm VII

1. **Yaşınız:** 25 ve altı 26-35 36-45 46-55 56-65 65 ve üzeri
2. **Cinsiyetiniz:** Kadın Erkek
3. **En son mezun olduğunuz eğitim düzeyi:**
 İlköğretim Lise Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora
4. **Çalıştığınız sektör:**
5. **Yaptığınız iş / mesleğiniz:**
6. **Aylık geliriniz:**
7. **Toplam iş tecrübeniz:** 1 yıldan az 1 – 5 yıldan az 5 – 10 10 – 15 yıldan az 15 – 20 yıldan az 20 – 25 yıldan az 25– 30 yıldan az 30 yıl ve üzeri
8. **Şu an çalıştığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz:** 1 yıldan az 1 – 5 yıldan az 5 – 10 10 – 15 yıldan az 15 – 20 yıldan az 20 – 25 yıldan az 25– 30 yıldan az 30 yıl ve üzeri
9. **ZARA mağazasında geçerli olan 150 TL değerindeki hediye kartı çekilişi katılım talebiniz için e-posta adresiniz (İsteğe Bağlı)**
.....

Anket sona ermiştir. Katılımınız için teşekkürler.

EK 3: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri Tamamlanan Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Son Hali (27 İfade)

İfade No	Boyut	İfade
1.	Görev Zanaatkârlığı	İşimi kendi adıma ilgi çekici hale getirebilmek için görevlerimin içerik ve/veya kapsamını değiştiririm.
2.	Görev Zanaatkârlığı	İlginç bulduğum projeler üzerinde çalışabilmek için zaman yaratırım.
3.	Görev Zanaatkârlığı	Becerilerime ve ilgi alanlarıma daha iyi uyacağımı düşündüğüm yeni görevlere talip olurum.
4.	Görev Zanaatkârlığı	Görevlerimi, becerilerime daha iyi uyacak biçimde şekillendiririm.
5.	Görev Zanaatkârlığı	İşimi geliştirmek için yeni yöntemlerden faydalanırım.
6.	Görev Zanaatkârlığı	İş yükümü azaltmak için yeni yöntemler keşfetmeye çalışırım.
7.	Görev Zanaatkârlığı	Mesleki bilgimi arttırmak için çaba gösteririm.
8.	İlişkisel Zanaatkârlık	Bana yeni bir görev verildiğinde kolaylıkla adapte olurum.
9.	İlişkisel Zanaatkârlık	Görevlerimi, ihtiyaç ve isteklerimle uyumlu hale getirmeye çalışırım.
10.	İlişkisel Zanaatkârlık	İşimle ilgili sosyal faaliyetlere, kişisel bağlantılarımı geliştirmek için katılırım.
11.	İlişkisel Zanaatkârlık	İşyerinde yeni insanlarla bir arada bulunabilmek için fırsat yaratırım.
12.	İlişkisel Zanaatkârlık	İşyerinde diğerleriyle etkileşim kurmak için seçtiğim yöntemler işime değer katar.
13.	İlişkisel Zanaatkârlık	İşyerinde diğerleriyle daha yakın ilişki kurmam gerektiğinde kullandığım iletişim yöntemini değiştiririm (Örn. E-posta göndermek yerine yüz yüze görüşmeye çalışırım).
14.	İlişkisel Zanaatkârlık	Meslektaşlarımla / iş arkadaşlarımla olan yakın ilişkiler, işimi daha değerli algılamama sağlar.
15.	İlişkisel Zanaatkârlık	İşyerindeki insanları iyi tanıyabilmek için çaba gösteririm.
16.	İlişkisel Zanaatkârlık	İşyerinde özel etkinlikler düzenlerim (örn: birinin terfi veya doğumgünü kutlaması vb.).
17.	İlişkisel Zanaatkârlık	Çalışırken verdiğim molaları genellikle ilişkilerimi geliştirmek amacıyla başkalarıyla birlikte geçiririm.
18.	İlişkisel Zanaatkârlık	İş performansıyla ilgili üstlerimden ve/veya iş arkadaşlarımdan geri bildirim almaya çalışırım.
19.	Bilişsel Zanaatkârlık	Çalışmamın amacımın ne olduğunun farkındayım.
20.	Bilişsel Zanaatkârlık	Çalışmalarımın, kurumumun başarısı ile ilgilenenler üzerindeki etkisini düşünürüm.
21.	Bilişsel Zanaatkârlık	Yaptığım iş, kişisel değerlerimle uyumludur.
22.	Bilişsel Zanaatkârlık	Yaptığım işin, kurumumun başarısı üzerindeki önemi hep aklımdadır.
23.	Bilişsel Zanaatkârlık	Yaptığım işin, kurumum dışındaki farklı çevreler/topluluklar için olan öneminin farkındayım.
24.	Bilişsel Zanaatkârlık	İşimin hayatımı olumlu yönde etkilediğini düşünürüm.
25.	Bilişsel Zanaatkârlık	İşteki görev ve sorumluluklarımın gördüğünden daha derin bir anlam taşıdığının farkındayım.
26.	Bilişsel Zanaatkârlık	Yaptığım işi anlamlı buluyorum.
27.	Bilişsel Zanaatkârlık	Yaptığım işin erbabı (ustası) olmayı hedeflerim.

KAYNAKÇA

- Acquaah, M. (2012). Social networking relationships, firm-specific managerial experience and firm performance in a transition economy: A comparative analysis of family owned and nonfamily firms. *Strategic Management Journal*. 33.10, 1215–1228.
- Akgündüz, Y. ve O. Bardakoğlu (2017). The impacts of perceived organizational prestige and organization identification on turnover intention: The mediating effect of psychological empowerment. *Current Issues in Tourism*. 20.14, 1510-1526.
- Akın, A., H. Sarıçam, Ç. Kaya ve T. Demir (2014). Turkish version of job crafting scale (JCS): The validity and reliability study. *International Journal of Educational Researchers*. 5.1, 10-15.
- Ambrosini, V. ve C. Bowman (2009). What are dynamic capabilities and are they a useful construct in strategic management?. *International Journal of Management Reviews*. 11.1, 29–49.
- Armstrong-Stassen, M. ve N. D. Ursel (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82.1, 201-220.
- Ava (2017). Job crafting example. Starengineering, <http://starengineering.info/job-crafting/job-crafting-example/> (04.01.2016).
- Avcıoğlu, G. Ş. (2014). Sosyal bilimlerde internet anketi uygulamaları: Cevaplama oranı, veri kalitesi, örneklem sorunları ve çözümleri. *International Journal of Human Sciences*. 11.2, 89-113.
- Avey, J. B., F. Luthans ve C. M. Youssef (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management* 36.2, 430-452.
- Ayre, C. ve A. J. Scally (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. 47.1, 79-86.
- Bacaksız, F. E., R. Tuna ve A. K. H. Seren (2017). The relationships between organisational identification, job performance, and job crafting: A study among nurses. *International Journal of Caring Sciences*. 10.1, 251-259.
- Bakan, İ., B. Erşahan ve İ. Kaya (2016). Örgütsel kimliğin ve örgütsel prestij, örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6.1, 69-88.
- Bakker, A. B. ve E. Demerouti (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22.3, 309-328.

- Bakker, A. B. ve E. Demerouti (2014). Job demands - resources theory. P. Y. Chen ve C. I. Cooper (Ed.). *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III, Work and Wellbeing* içinde. New Jersey:Wiley-Blackwell, 37-64.
- Bakker, A. B., A. Rodríguez-Muñoz ve A. I. Sanz Vergel. (2016). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*. 69.1, 169-189.
- Barling, J. ve A. Griffiths (2003). A history of occupational health psychology. J. C. Quick, L. E. Tetrick (Ed.) *Handbook of occupational health psychology* içinde, Washington, DC: American Psychological Association Books, 19-33.
- Barney, J. B. (1986). Strategic factor markets: Expectations, luck, and business strategy. *Management Science*, 32.10, 1231-1241.
- Baroudi, S. E. ve S. N. Khapova (2017). The effects of age on job crafting: exploring the motivations and behavior of younger and older employees in job crafting. Benlamri R. ve M. Sparer (Ed.) *Leadership, Innovation and Entrepreneurship as Driving Forces of the Global Economy* içinde. İsviçre: Springer International Publishing, pp. 485-505.
- Bartlett, M. S. (1954). A note on the multiplying factors for various χ^2 approximations. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*. 16.2, 296-298.
- Berdicchia, D., F. Nicolli ve G. Masino (2016). Job enlargement, job crafting and the moderating role of self-competence. *Journal of Managerial Psychology*, 31.2 318-330.
- Berg, J. M., A. M., Grant ve V. Johnson (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*. 21.5, 973-994.
- Berg, J. M., A. Wrzesniewski ve J. E. Dutton (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., J. E. Dutton ve A. Wrzesniewski (2008). What is job crafting and why does it matter. *Positive Organizational Scholarship*. <http://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf> (14.08.2016).
- Berg, J. M., J. E. Dutton ve A. Wrzesniewski (2013). Job crafting and meaningful work. B. J. Dik, Z. S. Byrne ve M. F. Steger (Ed.). *Purpose and Meaning in the Workplace* içinde. Washington DC: American Psychological Association Books, 81-104.
- Bipp, T., ve E. Demerouti (2015). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 88.4, 631-655.

- Bizzi, L. (2017). Network characteristics: When an individual's job crafting depends on the jobs of others. *Human Relations*. 70.4, 436-460.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bosnjak, M. ve T. L. Tuten (2003). Prepaid and promised incentives in web surveys: An experiment. *Social Science Computer Review*. 21.2, 208-217.
- Bozkurt, T. ve Arıkan, S. (2011). Çalışma yaşamının kalitesi. T. Bozkurt (Ed.) *Çalışma ilişkilerinin evrimi içinde*, İstanbul: Beta Yayınları, 191-231.
- Brenninkmeijer V. ve M. Hekkert-Koning (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *Career Development International*. 20.2,147-162.
- Brenninkmeijer, V. ve M. Hekkert-Koning (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *Career Development International*. 20.2, 147-162.
- Brislin, R. W., W. J. Lonnen ve E. M. Thorndike (1973). *Cross-cultural research methods*. New York, NY: Wiley.
- Caesens, G., G.Marique, D. Hanin ve F. Stinglhamber (2016). The relationship between perceived organizational support and proactive behaviour directed towards the organization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 25.3, 398-411.
- Carmeli, A. ve A. Freund (2002). The relationship between work and workplace attitudes and perceived external prestige. *Corporate Reputation Review*. 5.1, 51-68.
- Chen, C. Y., C. H. Yen ve F. C. Tsai (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*. 37, 21-28.
- Chen, Z. X., S. Aryee ve C. Lee (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*. 66.3, 457-470.
- Cheng, J. C., C. Y. Chen, H. Y. Teng ve C. H. Yen (2016). Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*. 20, 19-29.
- Chew, J. ve C. C. Chan. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International journal of manpower*, 29.6, 503-522.
- Chiang, C. F. ve S. Jang (2008). The antecedents and consequences of psychological empowerment: The case of Taiwan's hotel companies. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 32.1, 40-61.
- Chiang, C. ve T. Hsieh (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 31(1), 180-190.

- Cho, S. ve M. M. Johanson (2008). Organizational citizenship behavior and employee performance: A moderating effect of work status in restaurant employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 32.3, 307–326.
- Chomeya, R. (2010). Quality of psychology test between Likert scale 5 and 6 points. *Journal of Social Sciences*. 6.3, 399-403.
- Clark, L. A. ve D. Watson (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*. 7.3, 309-319.
- Clegg, C. ve C. Spencer (2007). A circular and dynamic model of the process of job design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80.2, 321-339.
- Coff, R. ve D. Kryscynski (2011). Drilling for micro-foundations of human capital-based competitive advantages. *Journal of Management*. 37.5, 1429–1443.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace an integrative approach*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cohen, R. C. ve R. I. Sutton (1998). Clients as a source of enjoyment on the job: How hairstylists shape demeanor and personal disclosures. J. A. Wagner (Ed.). *Advances in Qualitative Organizational Research* içinde. Greenwich, CT: JAI Press, 1-32.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*. 26.3, 435–462.
- Cummins, R. A. ve E. Gullone (2000). Why we should not use 5-point Likert scales: The case for subjective quality of life measurement. *Second international conference on quality of life in cities Proceedings* içinde, 74-93.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*. 17.3, 196-205.
- Çelik, M. ve A. Çıra (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*. 13.1, 11-20.
- Çöl, G. (2008) Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9.1, 5-46.
- Davis, L. E. ve J. C. Taylor (1972). Design of jobs. Baltimore, ABD: Penguin Publishing.
- De Vaus, D. (2013). *Surveys in social research*. London, İngiltere: Routledge.
- Delamere, T. A., L. M. Wankel ve T. D. Hinch (2001). Development of a scale to measure resident attitudes toward the social impacts of community festivals, Part I: Item generation and purification of the measure. *Event Management*. 7.1, 11-24.
- Demerouti, E. ve A. B. Bakker (2014). Job crafting. M.C.W. Peeters, J. De-Jonge, T. W. Tari (Ed.) *An introduction to contemporary work psychology* içinde, New Jersey: Wiley Blackwell, 414-433.

- Demerouti, E., A. B. Bakker ve J. M. Gevers (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*. 91, 87-96.
- Demerouti, E., A. B. Bakker ve J. R. B. Halbesleben (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*. 20.4, 457-469.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: Theory and applications*. California, ABD: Sage Publications.
- Doğan, E. (2011). İşin anlamı ve yaratıcı emeğin konumlanması bakımından türkiye’de zanaatkârlık: Cam işçiliği örneği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dunford, B. B., C. L. Jackson, A. D. Boss, L. Tay ve R. W. Boss (2015). Be fair, your employees are watching: A relational response model of external third-party justice. *Personnel Psychology*. 68.2, 319-352.
- Dutton, J. E. ve J. M. Dukerich (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaption. *Academy of Management Journal*. 34.3, 517-554.
- Dutton, J. E., J. M. Dukerich ve C. V. Harquail (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*. 39.2., 239-263.
- Dvorak, K. J. (2014). The theoretical development and empirical testing of the measure of job crafting (MJC). *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Colorado, ABD: Colorado State University.
- Eisenberger, R. ve F. Stinglhamber (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: American Psychological Association Books.
- Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison ve D. Sowa (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 7.3, 500-507.
- Esteves, T. ve M. P. Lopes (2017). Crafting a calling: The Mediating role of calling between challenging job demands and turnover intention. *Journal of Career Development*. 44.1, 34-48.
- Fabrigar, L. R. ve D. T. Wegener (2011). *Exploratory factor analysis*. New York, ABD: Oxford University Press.
- Ferguson, E. ve T. Cox (1993). Exploratory factor analysis: A users’ guide. *International Journal of Selection and Assessment*. 1.2, 84-94.
- Fu, H., Y. Li ve Y. Duan (2014). Does employee-perceived reputation contribute to citizenship behavior? The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 26.4, 593-609.

- Ghitulescu, B. E. (2007). Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Pittsburgh, ABD: University of Pittsburgh.
- Gilly, M. C. ve M. Wolfenbarger (1998). Advertising's internal audience. *Journal of Marketing*. 62.1, 69–88.
- Gordon, H. J., E. Demerouti, P. M. Le Blanc ve T. Bipp (2015). Job crafting and performance of Dutch and American health care professionals. *Journal of Personnel Psychology*. 14, 192-202.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25.2, 161–178.
- 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. ve S. K. Parker (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*. 3.1, 317–375.
- Griffeth, R. W., P. W. Hom ve S. Gaertner (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*. 26.3, 463-488.
- Grint, K. (2005), *The sociology of work: An introduction*, Malden, ABD: Polity Press.
- Guan, X. ve S. J. Frenkel (2017). How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance. *Academy of Management Proceedings içinde*. ABD, 10547.
- Gürbüz, S. ve F. Şahin (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J. R. ve E. E. Lawler (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*. 55, 259–286
- Hackman, J. R. ve G. R. Oldham (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin ve R. E. Anderson (2010). Canonical correlation: A supplement to multivariate data analysis. *Multivariate data analysis: A global perspective*. New Jersey, ABD: Pearson Prentice Hall Publishing.
- Hakanen, J. J., M. C. Peeters ve W. B. Schaufeli (2017). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Hakanen, J. J., P. Seppälä ve M. C. Peeters (2017). High job demands, still engaged and not burned out? The role of job crafting. *International Journal of Behavioral Medicine*. 24.4, 1-9.

- Hansen, H., K. Sandvik ve F. Selnes (2003). Direct and indirect effects of commitment to a service employee on the intention to stay. *Journal of Service Research*. 5.4, 356-368.
- Harju, L. K., J. J. Hakanen ve W. B. Schaufeli (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior*. 95.96, 11-20.
- Harquail, C. V. (2009). A job crafting example: The pink glove dance. *Authentic Organizations*, <http://authenticorganizations.com/harquail/2009/12/08/a-job-crafting-example-the-pink-glove-dance/#sthash.50gMWPfHM.dpbs> (04.01.2016).
- Harrington D. (2009) *Confirmatory factor analysis*. New York, ABD: Oxford University Press.
- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf> (10 Eylül 2017).
- Haynes, S. N., D. Richard ve E. S. Kubany (1995). Content validity in psychological assessment: A functional approach to concepts and methods. *Psychological Assessment*. 7.3, 238.
- Hays, R. D., R. Anderson ve D. Revicki (1993). Psychometric considerations in evaluating health-related quality of life measures. *Quality of Life Research*. 2, 441-449.
- Helfat, C. E. ve S. G. Winter (2011). Untangling dynamic and operational capabilities: Strategy for the (n)ever-changing World. *Strategic Management Journal*. 32.11. 1243-1250.
- Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*. 24.4, 542-556.
- Herrbach, O., K. Mignonac ve A. L. Gatignon (2004). Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*. 15.8, 1390-1407.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World.
- Heuvel, M., E. Demerouti ve M. C. Peeters (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 88.3, 511-532.
- Hinkin, T. R. (2005). Scale development principles and practices. R. A. Swanson ve E. F. Holton III (Ed.) *Research in organizations: Foundations and methods of inquiry* içinde. San Francisco, ABD: Berrett-Koehler Publishers, 161-179.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 44.3, 513-524.

- Hooper, D., J. Coughlan ve M. R. Mullen (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 6.1, 53-60.
- Hoyle, R. H. (2000). Confirmatory factor analysis. H. E. A. Tinsley ve S. D. Brown (Ed.) *Handbook of applied multivariate statistics and mathematical modeling* içinde. California, ABD: Academic Press, 465-497.
- Hui, C., A. Wong ve D. Tjosvold (2007). Turnover intention and performance in China: the role of positivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80.4, 735-751.
- Hurley, A. E., T. A. Scandura, C. A. Schriesheim, M. T. Brannick, A., Seers, R. J. Vandenberg ve L. J. Williams (1997). Exploratory and confirmatory factor analysis: Guidelines, issues, and alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 18.6, 667-683.
- Irvin, R. (2017). Job crafting and organizational citizenship behavior: Believing in your creative ability to better your job and organization. Yayınlanmamış doktora tezi. Kansas, ABD: Kansas State University.
- Jawahar, I. M. ve P. Hemmasi (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions. *Women in Management Review*. 21.8, 643-661.
- Kamaşak, R. ve F. Bulutlar (2008). The impact of communication climate and job satisfaction in employees external prestige preceptions. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15.2, 133-144.
- Kang, D. S. ve K. R. Bartlett (2013). The role of perceived external prestige in predicting customer-oriented citizenship behaviors. *Human Resource Development Quarterly*. 24.3, 285-312.
- Karatepe, O. M. ve H. Kilic (2009). The effects of two directions of conflict and facilitation on frontline employees job outcomes. *The Service Industries Journal*. 29.7, 977-993.
- Keser, A. (2004). Çalışma-birey ilişkisi ve çalışmanın bireyin yaşamında yeri. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. <https://www.isguc.org/?p=article&id=230&cilt=6&sayi=2&yil=2004> (27.12.2016).
- Keser, A. ve B. K. Güler (2016). *Çalışma psikolojisi*. 1. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kira, M., F. M van Eijnatten ve D. B. Balkin (2010). Crafting sustainable work: Development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management*. 23.5, 616-632.

- Kirkman, B. L. ve B. Rosen (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*. 42.1, 58-74.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. New York, ABD: Routledge.
- Ko, I. (2011). *Crafting a job: Creating optimal experiences at work*. Claremont, ABD: Claremont Graduate University.
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği*. 12. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Kooij, D. T., , M. Tims ve R. Kanfer (2015). Successful aging at work: The role of job crafting. P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij ve D. M. Rousseau (Ed.) *Aging workers and the employee-employer relationship* içinde. İsviçre: Springer International Publishing, 145-161.
- Kor, Y. ve A. Mesko (2013). Dynamic managerial capabilities: Configuration and orchestration of top executives' capabilities and the firm's dominant logic. *Strategic Management Journal*. 34.2, 233–244.
- Koster, F., A. De Grip ve D. Fouarge (2011). Does perceived support in employee development affect personnel turnover?. *The International Journal of Human Resource Management*. 22.11, 2403-2418.
- Kurtessis, J. N., R. Eisenberger, M. T. Ford, L. C. Buffardi, K. A. Stewart ve C. S. Adis, (2015). Perceived organizational support a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*. 43.6,1854-1884.
- Laurence, G. A. (2010). Workaholism and expansion and contraction oriented job crafting: The moderating effects of individual and contextual factors. Yayınlanmamış doktora tezi. Syracuse, ABD: Syracuse University.
- Lawler, E. E. ve D. Finegold (2000). Individualizing the organization: Past, present, and future. *Organizational Dynamics*. 29.1, 1-15.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*. 28.4, 563-575.
- Le Blanc, P. M., E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Fraccaroli ve M. Sverke (2017). How can i shape my job to suit me better? Job crafting for sustainable employees and organizations. N. Chmiel (Ed.) *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective* içinde. New Jersey, ABD: Wiley-Blackwell, 48-63.
- Leana, C., E. Appelbaum ve I. Shevchuk (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*. 52.6,1169–1192.
- Lee, K. ve N. J. Allen (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*. 87.1, 131-142.

- Lee, L. (2016). Should employees design their own jobs?. *Insights by Stanford Business*, <https://www.gsb.stanford.edu/insights/should-employees-design-their-ownjobs> (09.03.2016).
- Leung, A. (2008). Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collectivist work setting. *Journal of Business Ethics*. 79.1, 43–55.
- Leung, S. O. (2011). A comparison of psychometric properties and normality in 4-, 5-, 6-, and 11-point Likert scales. *Journal of Social Service Research*. 37.4, 412-421.
- Lichtenthaler, P. W ve A. Fischbach (2016a). Promotion-and prevention-focused job crafting: A theoretical extension and meta-analytical test. (5-9 Ağustos 2016). 76. *Annual Meeting of the Academy of Management Proceedings içinde*, California, ABD, 10818.
- Lichtenthaler, P. W. ve A. Fischbach (2016b). Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. *Career Development International*. 21.5, 477-497.
- LoBiondo-Wood, G. ve J. Haber (2014). Reliability and validity. G. LoBiondo-Wood ve J. Haber (Ed.) *Nursing research. Methods and critical appraisal for evidence based practice içinde*. Çin: Elsevier, 289-309.
- Lockett, A., S. Thompson ve U. Morgenstern (2009). The development of the resource-based view of the firm: A critical appraisal. *International Journal of Management Reviews*. 11.1, 9–28.
- Lu, C. Q., H. J. Wang, J. J. Lu, D. Y. Du ve A. B. Bakker (2014). Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*. 84.2, 142-152.
- Luthans, F., K. W. Luthans, B. C. Luthans (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*. 47.1, 45-50.
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business & Psychology*. 23.1/2, 25-36.
- MacCallum, R. C., K. F. Widaman, S. Zhang ve S. Hong (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*. 4.1, 84-99.
- Mael, F. ve B. E. Ashforth. (1992). Alumni and their alma matter: A partial test of the reformulated model of organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*. 13.2, 103-12.
- Mahmood, I. P., H. Zhu ve E. J. Zajac (2011). Where can capabilities come from? Network ties and capability acquisition in business groups. *Strategic Management Journal*. 32.8, 820–848.
- Mäkikangas, A., A. B. Bakker ve W. B. Schaufeli(2017). Antecedents of daily team job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 26.3, 421-433.

- Marique, G., F. Stinglhamber, D. Desmette, G. Caesens ve F. De Zanet (2013). The relationship between perceived organizational support and affective commitment: A social identity perspective. *Group & Organization Management*. 38.1, 68-100.
- Markowitz, S. J. (1994). The distinction between art and craft. *Journal of Aesthetic Education*. 28.1, 55-70.
- Marx, K. (2014). *Grundrisse*. 2. Baskı, S. Nişanyan (çev.), İstanbul: Birikim Yayınları (orijinal baskı tarihi 1939).
- Mason, C. M. ve M. A. Griffin (2003). Group absenteeism and positive affective tone: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*. 24.6, 667-687.
- Mattarelli, E. ve M. R. Tagliaventi (2015). How offshore professionals' job dissatisfaction can promote further offshoring: Organizational outcomes of job crafting. *Journal of Management Studies*. 52.5, 585-620.
- Mayer, R. C. ve F. D. Schoorman (1992). Predicting participation and production outcomes through a twodimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*. 35.3, 671-684.
- Mercer, A., A. Caporaso, D. Cantor ve R. Townsend (2015). How much gets you how much? Monetary incentives and response rates in household surveys. *Public Opinion Quarterly*. 79.1, 105-129.
- Mishra, S. K. (2013). Perceived external prestige and employee outcomes: Mediation effect of organizational identification. *Corporate Reputation Review*. 16.3, 220-233.
- Mutti, S., R. D. Kennedy, M. E. Thompson ve G. T. Fong (2014). Prepaid monetary incentives-predictors of taking the money and completing the survey: Results from the International Tobacco Control (ITC) Four-Country Survey. *Sociological Methods & Research*. 43.2, 338-355.
- Nielsen, K. ve J. S. Abildgaard (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*. 26.4, 365-384.
- Nielsen, K., M. Antino, A. Sanz-Vergel, A. Rodríguez-Muñoz (2017). Validating the Job Crafting Questionnaire (JCRQ): A multi-method and multi-sample study. *Work & Stress*, 31.1, 82-99.
- Niessen, C., D. Weseler ve P. Kostova (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.
- Norman, S. M., J. B. Avey, J. L. Nimnicht ve N. Pigeon (2010). The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Citizenship and Deviance Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 17.4, 380-391.

- Nunnally J. C. ve I. H. Bernstein (1994). *Psychometric theory*. New York, ABD: McGrawHill.
- Oldham, G. R. ve J. R. Hackman (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*. 31.2-3, 463 - 479.
- Oldham, G. R. ve Y. Fried (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 136, 20-35.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- O'Rourke, N. ve L. Hatcher (2013). *A step-by-step approach to using SAS for factor analysis and structural equation modeling*. Cary, NC, ABD: SAS Institute.
- Osmanlı, U. (2017). Zanaatkârlığın tarihsel dönüşümü ve Richard Sennett'in zanaatkârlık kavramı, *Journal of History Culture and Art Research*. 6.3, 803-817.
- Panaccio, A. ve C. Vanderberghe. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 75.2, 224-236.
- Parker, S. K. ve T. D. Wall (2009). İş tasarımı: Geçmişten ders alma ve yeni bir alan belirleme. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil ve C. Viswesvaran (Ed.) *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı içinde*. İstanbul: Literaür Yayınları, 113-136.
- Peterson, S., & Peterson, J. (2003). *The craft and art of clay: a complete potter's handbook*. Londra, İngiltere: Laurence King Publishing
- Petrou, P., A. B. Bakker ve M. den Heuvel (2017). Weekly job crafting and leisure crafting: Implications for meaning-making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 90.2, 129-152.
- Petrou, P., E. Demerouti ve W. B. Schaufeli (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 20.4, 470-480.
- Petrou, P., E. Demerouti ve W. B. Schaufeli (2016). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management*. 1-27.
- Petrou, P., E. Demerouti, M. C. Peeters, W. B. Schaufeli ve J. Hetland (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*. 33.8, 1120-1141.
- Piccolo, R. F. ve J. A. Colquitt (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*. 49.2, 327-340.

- Podsakoff, P. M., S. C. MacKenzie, J. B. Paine ve D. G. Bachrach (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 26.3, 513-563.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*. 22.7, 600–624.
- Priem, R.L. ve J. E. Butler (2001). Is the resource-based “view” a useful perspective for strategic management research?. *Academy of Management Review*. 26.1, 22-40.
- Radstaak, M. ve A. Hennes (2017). Leader-member exchange fosters work engagement: The mediating role of job crafting. *SA Journal of Industrial Psychology*. 43.1, 1-11.
- Ramamoorthy, N., P. C. Flood, T. Slattery ve R. Sardesai (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity & Innovation Management*. 14.2, 142–150.
- Raubenheimer, J. (2004). An item selection procedure to maximize scale reliability and validity. *SA Journal of Industrial Psychology*. 30.4, 59-64.
- Ray, G., J. B. Barney ve W. A. Muhanna (2004). Capabilities, business processes, and competitive advantage: Choosing the dependent variable in empirical tests of the resource-based view. *Strategic Management Journal*. 25.1, 23–37.
- Rhoades, L. ve R. Eisenberger (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87.4, 698–714.
- Roczniowska, M. A. ve M. Puchalska-Kamińska (2017). Are managers also ‘crafting leaders’? The link between organizational rank, autonomy, and job crafting. *Polish Psychological Bulletin*. 48.2, 198-211.
- Rofcanin, Y., A. Berber, S. Koch ve L. Sevinc (2016). Job crafting and i-deals: A study testing the nomological network of proactive behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*. 27.22, 2695-2726.
- Rubio, D. M., M. Berg-Weger, S. S. Tebb, E. S. Lee ve S. Rauch (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*. 27.2, 94-104.
- 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*.
- Saad, H. S., A. J. A. Samah ve N. Juhdi (2008). Employees' perception on quality work life and job satisfaction in a private higher learning institution. *International Review of Business Research Papers*. 4.3, 23-34.
- Salas-Vallina, A., J. A. Alegre ve R. Fernandez (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour: Is organisational learning a missing link?. *International Journal of Manpower*. 38.3, 470-488.

- Sartori, R. (2010). Face validity in personality tests: Psychometric instruments and projective techniques in comparison. *Quality & Quantity*. 44.4, 749-759.
- Schreiber, J. B., A. Nora, F. K. Stage, E. A. Barlow ve J. King (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of educational research*. 99.6, 323-338.
- Sen, C. ve R. Khandelwal (2017). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting, Perceived Organizational Support and Perceived Autonomy Support. *The International Journal of Indian Psychology*. 4.3, 1-11.
- Sennett, R. (2013). *Zanaatkâr*. 2. Baskı, M. Pekdemir (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları (orijinal baskı tarihi 2008).
- Shaw, J. D., N. Gupta ve J. E. Delery (2005). Alternative conceptualizations of the relationship between voluntary turnover and organizational performance. *Academy of Management Journal*. 48.1, 50-68.
- Shore, L. M.ve S. J. Wayne (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 78.5, 774-780.
- Shusha, A. (2014). The effects of job crafting on organizational citizenship behavior: Evidence from Egyptian medical centers. *International Business Research*. 7.6, 140.
- Sigler, T. H. ve C. M. Pearson (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*. 5.1, 27-52.
- Slemp, G. R. ve D. A. Vella-Brodrick (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*. 3(2), 126-146.
- Slemp, G. R. ve D. A. Vella-Brodrick (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*. 15.4, 957-977.
- Slemp, G. R. ve M. L. Kern ve D. A. Vella-Brodrick (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*. 5.1, 7.
- Smidts, A., C. B. M. Van Riel ve A. T. H. Pruyn, (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*. 49.5, 1051-1062.
- Smith A. (2006) *Ulusların Zenginliği*. 1. Baskı, M. Saltoğlu (çev.), Ankara: Palme Yayınları (orijinal baskı tarihi 1776).
- Snape, E., & T. Redman (2010). HRM practices, organizational citizenship behaviour, and performance: A multi-level analysis. *Journal of Management Studies*. 47.7, 1219-1247.

- Snell, R. S. ve Y. L. Wong (2007). Differentiating good soldiers from good actors. *Journal of Management Studies*. 44.6, 883–909.
- Spanos, Y. E. ve S. Lioukas (2001). An examination into the causal logic of rent generation: Contrasting Porter's competitive strategy framework and the resource-based perspective. *Strategic Management Journal*. 22.10, 907-934.
- Šulentić, T. S., K. Žnidar ve J. Pavičić (2017). The key determinants of perceived external prestige (PEP): Qualitative research approach. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*. 22.1, 49-84.
- Sun, L., S. Aryee ve K. S. Law (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. *Academy of Management Journal*. 50.3, 558-577.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlilik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş, temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları. Ankara: Ekinoks.
- Tak, B. ve A. Çiftçioğlu (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 18, 100-116.
- Tak, B. ve A. Çiftçioğlu (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18, 100-116.
- Teece, D.J., G. Pisano ve A. Shuen (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*. 18.7, 509-533.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Tims, M. ve A. B. Bakker (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*. 36.2, 1–9.
- Tims, M., A. B. Bakker ve D. Derks (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*. 80.1, 173 - 186.
- Tims, M., A. B. Bakker ve D. Derks (2014). Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*. 29.5, 490-507.
- Tims, M., A. B. Bakker ve D. Derks (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., A. B. Bakker ve D. Derks (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 24.6, 914-928.

- Tims, M., D. Derks ve A. B. Bakker (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*. 92, 44-53.
- Turner, A. N. ve P. R. Lawrence (1965). *Industrial jobs and the worker*. Boston, ABD: Harvard Graduate School of Business Administration
- Turunç, Ö. ve M. Çelik(2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17.2, 183-206.
- Tutar, H. ve M. Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: OSTİM imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65.2, 196-218.
- Türk Dil Kurumu. *Güncel Türkçe Sözlük*. <http://www.tdk.gov.tr> (15.02.2016).
- Uyargil, C. (2010). İş analizi ve iş tasarımı. İsmail Durak Ataay, Lale Tüzüner, Gönen Dündar, C. Uyargil, A. C. Acar, A. O. Özçelik, Ö. Sadullah, Z. Adal (Ed.) *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde. 5. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 47-82.
- Uysal, B. (2014). Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler çerçevesinde iş tasarımı ve iş özelliklerinin proaktif iş davranışına etkisi üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış doktora tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Van de Riet (2015). *Leadership and job crafting: Relationships with employability and creativity*. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi*. Eindhoven, Hollanda: Eindhoven University of Technology.
- van Wingerden, J., A. B. Bakker ve D. Derks (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*. 100, 164-174.
- van Wingerden, J., D. Derks ve A. B. Bakker (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*. 56.1, 51-67.
- Vilagut, G. (2014). Test-retest reliability. *Encyclopedia of quality of life and well-being research* içinde. Hollanda: Springer, 6622-6625.
- Vogel, R. M., J. B. Rodell ve J. W. Lynch (2016). Engaged and productive misfits: How job crafting and leisure activity mitigate the negative effects of value incongruence. *Academy of Management Journal*. 59.5, 1561-1584.
- Vogt, K., J. J. Hakanen, R. Brauchli, G. J. Jenny ve G. F. Bauer (2016). The consequences of job crafting: A three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 25(3), 353-362.
- Volti, R. (2011). *An introduction to the sociology of work and occupations*. Kaliforniya, ABD: Sage Publications.

- Walton, R. E. (1985). From control to commitment in the workplace. *Harvard Business Review*. 63.2, 76-84.
- Wang, H. J., E. Demerouti ve P. Le Blanc (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*. 100, 185-195.
- Watson, T. (2017). *Sociology, work and organisation*. New York, ABD: Routledge.
- Weseler, D. ve C. Niessen (2016). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology*. 31.3, 672-685.
- Williams, B., A. Onsman ve T. Brown (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian Journal of Paramedicine*. 8.3, 1-13.
- Wilson, F. R., W. Pan ve D. A. Schumsky (2012). Recalculation of the critical values for Lawshe's content validity ratio. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. 45.3, 197-210.
- Worthington, R. L. Ve T. A. Whittaker (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*. 34.6, 806-838.
- Wrzesniewski, A. ve J. E. Dutton, (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*. 26.2, 179-201.
- Wrzesniewski, A., N. LoBuglio, J. E. Dutton ve J. M. Berg (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. A. B. Bakker (Ed.) *Advances in positive organizational psychology* içinde. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 281-302.
- Wynd, C. A., B. Schmidt ve M. A. Schaefer (2003). Two quantitative approaches for estimating content validity. *Western Journal of Nursing Research*. 25.5, 508-518.
- Yeşiltaş, M., F. Türkmen ve N. Ayaz (2011). Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijün örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 12.2, 171-189.
- Yıldız, H. (2010). Çalışmanın Sosyolojik ve teknik yönleri üzerine bir inceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 58, 163-196.
- Yost, C. W. (2009). How to work with more meaning...and get paid. *Fast Company*, <https://www.fastcompany.com/1489359/how-work-more-meaningand-get-paid> (04.01.2016).
- Yu, S., H. E. Alper, A. M. Nguyen, R. M. Brackbill, L. Turner, D. J. Walker, C. B. Maslow ve K. C. Zweig (2017). The effectiveness of a monetary incentive offer on survey response rates and response completeness in a longitudinal study. *BMC Medical Research Methodology*. 17.1, 77.

- Zhang, C., S. Lonn ve S. D. Teasley (2017). Understanding the impact of lottery incentives on web survey participation and response quality: A leverage-salience theory perspective. *Field Methods*. 29.1, 42-60.
- Zhang, Z., M. Wang ve J. Q. Shi (2012). Leader-follower congruence in proactive personality and work outcomes: The mediating role of leader-member exchange. *Academy of Management Journal*. 55.1, 111-130.
- Zhu, J., S. Tatachari ve P. Chattopadhyay (2017). Newcomer identification: Trends, antecedents, moderators, and consequences. *Academy of Management Journal*. 60.3, 855-879.