



Global Business Research Congress (GBRC), May 24-25, 2017, Istanbul, Turkey.

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL: A SURVEY IN A MANUFACTURING BUSINESS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.673

PAP-GBRC- V.3-2017(100)-p.909-915

Canan Nur Karabey¹, Gokhan Kerse²

¹Ataturk University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Erzurum, Turkey. ckarabey@atauni.edu.tr

²Aksaray University, Ortakoy Vocational School, Aksaray, Turkey. gokhankerse@hotmail.com

To cite this document

Karabey, C., and G. Kerse, (2017). The relationship between job crafting and psychological capital: a survey in a manufacturing business. PressAcademia Procedia (PAP), V.3, p.909-915.

Permanant link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.673>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between job crafting and psychological capital. The survey was conducted on randomly selected 200 employees working at a sugar manufacturing business. Data were gathered through question forms. Job crafting was measured with 19 items developed by Slemp and Vella-Brodrick (2013) and psychological capital was measured with 24 items developed by Luthans et al. (2007). The three dimensional structure of job crafting exhibited high reliability and validity. Also, it was found that there was a positive correlation between psychological capital and all dimensions of job crafting. There is a positive and statistically significant relationship between job crafting behaviors of employees and their psychological capital.

Keywords: job crafting, psychological capital.

JEL Codes: M10

İŞ BECERİKLİLİĞİNİN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLİŞKİSİ: İMALAT İŞLETMESİ ÖRNEĞİNDE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bu çalışmanın amacı iş becerikliliği ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın alan araştırması bir şeker fabrikasında çalışan ve tesadüfi olarak seçilen 200 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anket tekniği ile veri toplanmıştır. İş becerikliliği Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen 19 maddelik ölçekle ölçülmüştür. Psikolojik sermaye ise Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen 24 maddelik ölçekle ölçülmüştür. İş becerikliliğinin üç boyutlu yapısının yüksek güvenilirlik ve geçerlilik sergilediği belirlenmiştir. Bunun yanında, psikolojik sermayenin iş becerikliliğinin tüm boyutları ile olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışanlarının iş becerikliliği davranışları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Anahtar Kelimeler: İş becerikliliği, psikolojik sermaye.

JEL Kodları: M10

1. GİRİŞ

İşlerin karmaşık ve zorlayıcı hale geldiği ve bireyselleştiği çağdaş işletmelerde çalışanların çalışma koşullarını değiştirmek ve geliştirmek için bizzat kendilerinin başlattığı girişimler önem kazanmaktadır. Biçimsel iş tanımları kapsamında çalışmanın yeterli görülmediği günümüzde, çalışanın inisiyatif alması ve proaktif davranarak iş ortamına daha fazla katkıda bulunması beklenmektedir. Bu katkı hem örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olacak, hem de onun işine ve işyerine daha fazla bağlanmasını ve zevk duyarak çalışmasını sağlayacaktır. Proaktif davranışlar kapsamında ele alınan ve çalışanın işinde yaşadığı anlam duygusunu açıklamak üzere geliştirilen nispeten yeni bir kavram olan iş becerikliliği (job crafting) giderek daha fazla araştırmacının dikkatini çekmektedir. Çeşitli araştırmalar (örneğin Tims ve Bakker, 2010; Tims, Bakker ve Derks, 2013; Travaglianti vd., 2016; Ingusci vd., 2016) iş becerikliliğinin olumlu sonuçlarını incelemiş olup, işe bağlanma ve iş tatminini artırdığını ve tükenmişlik düzeyini azalttığını ortaya koymuştur. Bu çalışmanın amacı, iş becerikliliği kavramını ampirik yönden inceleyerek konuyla ilgili bir ölçeği Türkçe'ye uyarlayıp bu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini değerlendirmektir. Ayrıca iş becerikliliğinin bireyin gelişimine ilişkin olumlu bir durumu ifade eden psikolojik sermaye kavramı ile ilişkisini ortaya koymak da çalışmanın bir diğer amacıdır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Çalışanların işleriyle uyumunu sağlamak son dönemlerde örgütlerin özel önem verdiği konulardan biri haline gelmiştir. Bu amaçla işin ve örgütün özelliklerine uygun personel seçimine büyük özen gösterilmektedir; ancak gösterilen özene rağmen bir kişinin kişisel amaç, beceri ve değerlerine en uygun işe yerleşme olasılığı pek yüksek değildir. Araştırmacılar işyerini en uygun şekilde tasarlamak amacıyla yönetimin başlattığı yukarıdan aşağıya doğru gelişen süreçler yanında artık aktif ve özerk bir şekilde işlerini kendilerine uyarlamaya çalışan kişilerin davranışlarını da incelemeye yönelmiştir (Bipp ve Demerouti, 2015: 632). Geleneksel bakış açısına göre işlerin tasarlanması üst yönetimin gerçekleştirdiği bir iştir ve çalışanlar işlerin yeniden tasarlanması karşısında pasif bir roledir. Fakat alternatif bir bakış açısı, özellikle işlerine bağlanma düzeyi yüksek olan, yani çalışırken coşku, adanma ve kendini işine verme duygularıyla çalışan kişilerin işlerini kendilerine göre şekillendirdiklerini göstermiştir (Bakker, 2010). Dolayısıyla çalışan da aktif bir şekilde iş motivasyonunu artırmak için harekete geçebilir ve görevlerini kendi ilgi ve değerleri ile daha uyumlu hale getirmek için değiştirmeye çalışabilir (de Beer vd., 2016: 401). Bu tür davranışları ifade etmek üzere geliştirilen iş becerikliliği kavramı, çalışanların işlerinin fiziksel, bilişsel ya da sosyal yönleri konusunda birtakım değişimleri başlatmada aktif rol almasıdır. Kavram çalışanların işteki uygulamaları kendilerine özgü ilgi ve değerler ile örtüştürmek amacıyla giriştiği informal bir süreci gösterir. Çalışanların genelde işlerini yeniden tasarlama yetkisi bulunmamakla beraber neredeyse tüm iş ortamlarında işlerini kişisel olarak daha anlamlı ve eğlenceli kılmak için görevleriyle, etkileşimleriyle veya işi değerlendirme şekilleriyle ilgili değişiklikler yapma fırsatları vardır. Dolayısıyla iş becerikliliği farklı kademelerdeki ve özerklik düzeylerindeki çeşitli rollerde sergilenebilir. En sınırlandırılmış ve rutin işlerde bile çalışanların iş deneyimlerini etkilemek amacıyla değişimlere girişmesini beklemek mümkündür (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013:126).

İş becerikliliği, çalışanların isteklerine ve anlayışlarına göre işlerinin fiziksel ve ilişkisel yönlerinde kendi inisiyatifleri ile giriştiği değişim davranışları olarak tanımlanabilir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001:179). Çalışanların işlerini proaktif olarak değiştirebildiği düşüncesi iş tasarımında mevcut olan tepeden tabana yaklaşımları genişletmektedir. İş becerikliliği çalışanların şu üç konuda yaptığı değişimleri gösterir:

- a- Yapılan görev ve faaliyetlerin türü ve sayısı (örneğin; kişinin becerilerine veya ilgilerine daha uygun yeni görevler belirlemek)
- b- İşyerinde diğer çalışanlarla etkileşimde bulunma şekli (örneğin; işyerinde benzer beceri ve ilgilere sahip çalışanlarla arkadaşlık kurmak)
- c- İşlerin önemini bilişsel olarak tanımlama şekli (örneğin; işiyle ilgili daha anlamlı bir algıya sahip olmak için yaptığı işin örgütün ya da içinde yer aldığı topluluğun başarısına etkisini anlamaya çalışmak).

İş becerikliliği kavramını iş talepleri ve kaynakları modeline göre ele alan bir tanım ise kavramı fiziksel, örgütsel ya da sosyal düzeyde iş taleplerini (örneğin; ağır işyükü, zaman baskısı vb.) ve iş kaynaklarını (örneğin; özerklik, geribildirim vb.) dengelemek amacıyla gerçekleştirilen ve işin özelliklerinde yapılan değişimler olarak tanımlamaktadır. İş talepleri ve kaynakları modeline göre iş becerikliliği çalışanların iş kaynaklarını en yüksek düzeye, iş taleplerini ise en düşük düzeye taşımak için giriştiği bir süreçtir. En az 3 ayrı iş becerikliliği davranışı teorik olarak tanımlanmış olup bunların ampirik olarak da geçerliliği gösterilmiştir. Söz konusu üç davranış şunlardır (Bipp ve Demerouti, 2015: 632):

- a- *kaynak aramaya çalışmak*- yardıma ya da bilgiye ulaşmaya çalışmayı ifade eder (örneğin; iş arkadaşlarından tavsiye istemek),
- b- *işin zorlayıcı olmasını istemek*- motive olmak için iş taleplerinde değişiklikler yapmayı içerir (örneğin; daha fazla sorumluluk almak ya da yeni görevler istemek)
- c- *talepleri azaltmak*- çok yüksek ya da engelleyici talepleri azaltmayı ifade eder (örneğin; iş yükü ya da duygusal emek yönünden çok zorlayıcı bir işi hafifletmek istemek).

İş becerikliliği sergileyen çalışanların temelde kişi-iş uyumunu ve motivasyonlarını artırmak için işlerinde değişiklikler yaptığı düşünüldüğünde, kavramın kişisel inisiyatif kullanma ya da örgütsel vatandaşlık davranışı gibi benzer kavramlardan ayrıldığı görülür (Bipp ve Demerouti, 2015: 632). İş becerikliliği ile iş tasarımı ya da işin yeniden tasarımı aynı kavramlar değildir. İşin yeniden tasarlanması işte bir bütün olarak değişiklikler yapmakla ilgilidir ve yukarıdan aşağıya bir yaklaşımla yerine getirilir. Oysa iş becerikliliği daha çok işin göreve ilişkin yönleriyle ilgilidir ve aşağıdan yukarıya bir yaklaşımla ortaya çıkar (de Beer vd., 2016: 401).

İş becerikliliğini iş talepleri ve kaynakları modeli içinde ele alan ölçeklerin literatüre önemli katkısı bulunmakla beraber, bu kavramı ölçecek ölçüm aracının bilişsel bir bileşenin de bulunması gerekir; çünkü işini algılama ve değerlendirme şeklini değiştirmek, çalışanların iş deneyimlerini şekillendirmede benimsediği başlıca yollardan biridir (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bu yolla çalışanların işlerinin daha geniş etkilerini anlayabilir ve hayatlarındaki değerini fark edebilir. Bunun ardından da işlerini etkilemek üzere başka yollar keşfedebilirler. Kişinin iş kimliğinin büyük bir kısmı bilişseldir. Bilişsel yönden işi değerlendirmek insanların iş ortamında kendilerine ilişkin daha geniş bir bakış açısına sahip olmasına, işlerinin ne olduğu ve ne olmadığı konusunda fikirler geliştirmesine yardımcı olur. Kişinin iş kimliği onun isteği ile değiştirilemezken, kişi çalışan olarak kim olduğu ve işinin niçin önem taşıdığı konusunda değerlendirmelerde bulunabilir. Bu değerlendirmeler onun işinde kendisi için oluşturduğu kimliği meydana getirir ve sonunda işin taşıdığı kişisel anlamı değiştirir. Bilişsel becerikliliğin bir ölçekte yer alması, bu boyutun çalışan çıktıları üzerinde becerikliliğin görevle ilgili ve ilişkisel boyutları kadar açıklayıcı güce sahip olup olmadığını anlamamızı sağlayabilir. Bunun yanında, iş becerikliliği türlerinin ortaya çıkışında bir sıralama bulunup bulunmadığını anlamamızı da sağlayabilir; çünkü bilişsel becerikliliğin daha hızlı uygulanabilmesi ve daha az gönüllüğe dayalı çaba gerektirmesi işi şekillendirmede davranışsal beceriklilik türlerinden daha önce ortaya çıkmasını sağlayabilir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013:126-129).

İş becerikliliği olgusunun nicel olarak ölçümünü yapan çalışmalar bulunmakla beraber, genellikle nitel ölçümlere başvurulduğu gözlenmektedir (Akın vd., 2014: 11). Dolayısıyla iş becerikliliğinin nicel ölçümü konusunda yeni çalışmalara ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Ayrıca iş becerikliliğinin çok çeşitli işlerde ve günlük temelde gerçekleştiği dikkate alındığında, yöneticilerin hangi çalışanların işlerini ne şekilde değiştirdiğini anlaması önemlidir. Bu bilgi yöneticilere örgütün performansını artıracak şekilde iş becerikliliği için fırsatlar oluşturma veya bu davranışın, çalışanın işini genişletmesi sebebiyle yüksek stres doğurması ya da bir takımın içinde çatışmalara yol açması gibi potansiyel olumsuz etkilerini engellemeye yönelik stratejiler uygulama imkânı verebilir (Bipp ve Demerouti, 2015: 633).

Psikolojik sermaye iş becerikliliğini etkileyen değişkenlerden biridir. Psikolojik sermaye çalışanın zorlu işleri başarabileceğine güvenme (öz yetkinlik), başarılı olacağına dair beklenti (iyimserlik), hedeflere ulaşmak için azim gösterme (umut) ve zorluklar karşısında ayakta kalabilme ve başarıya ulaşma (dayanıklılık) özellikleriyle açıklanan, bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik durumdur (Luthans vd., 2007: 542). Psikolojik sermayenin boyutları şöyle açıklanabilir: Öz yetkinlik, bireyin kendi becerilerine olan inancının yüksekliğini gösterir. İyimserlik, kişinin amacına ulaşmak için kararlılıkla gayret etmesini sağlayacak şekilde hayatta başına iyi şeylerin geleceğine dair genel bir beklentidir. Umut, iyi olma duygusu veren ve kişiyi harekete geçmek için güdüleyen bir özelliktir. Son olarak, psikolojik dayanıklılık ise bireyin belirli risk ve olumsuz şartlar altındaki durumlara gösterdiği olumlu uyumdur.

İş becerikliliği ile psikolojik sermaye arasında olumlu bir ilişki bulunması beklenmekte olup söz konusu olgular arasında iki yönlü bir ilişkinin gözlenmesi mümkündür. Çalışanlar çalışma hayatlarını proaktif olarak düzenlediğinde, kişisel kontrol duygusu yaşarlar ve bu da öz yetkinlik düzeylerini artırır. Örneğin bir çalışan günlük rutin çalışmasının başarıyla dışına çıkıp mevcut işini bazı yönlerden yaratıcı bir yaklaşımla genişletirse, kendini yetkin bulacak ve gelecekte de proaktif davranışlara yönelme konusunda daha az tereddüt hissedecektir. Yani iş becerikliliği sayesinde doğan kontrol duygusu öz yetkinlik, iyimserlik vb. psikolojik sermaye boyutlarının desteklenmesini sağlayacaktır. İş becerikliliği sergileme sürecinde ortaya çıkan amaç belirleme ve buna ulaşma yollarını tasarlama gibi faaliyetler kişisel kaynaklardan biri olan ümit duygusunu artıracaktır. Ayrıca iş becerikliliği işteki zor durumlarla baş etme yolu olarak da değerlendirilebilir. Örneğin diğer çalışanlardan tavsiye ve destek alarak işteki bir sorunu halleden çalışanda psikolojik dayanıklılık duygusu kuvvetlenecektir (Vogt vd., 2016: 355). van den Heuvel vd. (2015: 511) yarı deneysel çalışmalarında iş becerikliliği konusunda yapılan bir müdahale çalışmasının etkilerini incelemiştir. Bulgular iş becerikliliğini teşvik etmek için yapılan müdahalede yer alan çalışanların müdahale sonrası öncesine göre daha düşük olumsuz duygulanım ve daha yüksek öz yetkinliğe sahip olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla iş becerikliliği arttıkça psikolojik sermayenin de artması beklenebilir. Öte yandan psikolojik sermayenin de iş becerikliliğini olumlu yönde etkilemesi beklenebilir. Şöyle ki, yetenekleriyle ilgili olarak kendine güvenen, gelecekte ulaşacağı sonuçlara ilişkin iyimser ve ümitli olan, geçmişte karşılaştığı zorlukları başarıyla yenme deneyimi olan, yani psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların iş becerikliliğine daha fazla yönelmesi muhtemeldir (Vogt vd., 2016). Çeşitli çalışmalar (örneğin; Xanthopoulou vd., 2009; Tims vd.,2014) bu görüşü destekler bulgulara ulaşmıştır. Vogt vd. (2016) iş becerikliliği ile psikolojik sermaye arasındaki çift yönlü ilişkileri inceledikleri boylamsal çalışmada da iş becerikliliğinin psikolojik sermayeyi etkilediğini, ancak ters yönlü bir etkinin bulunmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişki korelasyon katsayıları değerlendirilerek incelenmektedir.

3. VERİ VE YÖNTEM

Bu çalışmanın alan araştırması bir ilimizdeki şeker fabrikasında çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Taşeron çalışanlar araştırmanın dışında tutulmuş olup, 397 çalışandan oluşan ana kütlede tesadüfi örnekleme yöntemiyle % 95 güven düzeyinde % 5 hata payı ile seçilecek örneklem büyüklüğü 195 olarak belirlenmiştir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Anket tekniği ile veri toplanmış olup dağıtılan 210 soru formundan 200'ü eksiksiz veri içerdiğinden analizlere katılmıştır. Görev becerisi, bilişsel beceri ve ilişkisel beceri olmak üzere üç boyutta ele alınan iş becerikliliği Slempe ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen 19 maddelik ölçekle ölçülmüştür. Bu ölçeğin üç önemli üstünlüğü bulunmaktadır. Birincisi, belli çalışma gruplarına, mesleklere veya sektörlere yönelik olmak yerine her türlü işe uygunluk gösteren ifadelerden oluşmaktadır. İkincisi, iş becerikliliği olgusunun önemli bir yönünü yansıtan bilişsel boyutu içermektedir. Üçüncüsü, kısa ve öz bir ölçek olmasına rağmen yeterli geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir (Slempe ve Vella-Brodrick, 2013:139-140). Bu çalışmada psikolojik sermaye Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen ve dört boyut içeren 24 maddelik ölçekle ölçülmüştür. Verilere öncelikle doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Daha sonra psikolojik sermaye ile iş becerikliliği arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmaya katılan çalışanlara ilişkin demografik bulgular Tablo 1'de özetlenmiştir:

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Demografik Bulgular

| DEĞİŞKEN | GRUP | FREKANS | (%) |
|--------------------|----------------|---------|------|
| Cinsiyet | Erkek | 156 | 78,0 |
| | Kadın | 44 | 22,0 |
| Medeni Durum | Evli | 180 | 90,0 |
| | Bekâr | 20 | 10,0 |
| Yaş | 25 yaş altı | 3 | 1,5 |
| | 26-35 | 15 | 7,5 |
| | 36-45 | 89 | 44,5 |
| | 45 yaş üstü | 93 | 46,5 |
| Eğitim Durumu | Lise veya altı | 99 | 49,5 |
| | Ön Lisans | 41 | 20,5 |
| | Lisans | 52 | 26,0 |
| | Lisansüstü | 8 | 4,0 |
| Yöneticilik Görevi | Var | 80 | 40,0 |
| | Yok | 120 | 60,0 |
| Çalışma Süresi | 1 yıldan az | 4 | 2,0 |
| | 1-4 yıl | 14 | 7,0 |
| | 5-8 yıl | 50 | 25,0 |
| | 9 yıl üzeri | 132 | 66,0 |

Tablo 1'e göre örneklemin çoğunluğunu erkek ve evli çalışanlar oluşturmaktadır. Ayrıca 36-45 yaş aralığındaki çalışanlar ile lise ya da altı eğitim derecesine sahip çalışanlar örneklemin neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Çalışanların % 40'ının idari görevi vardır ve % 66'sının bu işyerinde 9 yıl ve üzerinde çalışma süresi bulunmaktadır.

İş becerikliliği ve psikolojik sermaye ölçeklerine öncelikle doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değerlendirmede kullanılan göstergelere ilişkin kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri Tablo 2'de verilmiştir:

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi İçin Kabul Edilebilir ve İyi Uyum Ölçütleri

| Kısaltma | Anlamı | Kabul edilebilir uyum değeri | İyi uyum değeri |
|-------------|---------------------------------|------------------------------|---------------------------|
| χ^2 | Ki kare | - | - |
| sd | Serbestlik derecesi | - | - |
| χ^2/sd | Ki kare/ serbestlik derecesi | $2 < \chi^2/sd \leq 5$ | $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$ |
| GFI | İyilik uyum endeksi | $0,85 \leq GFI \leq 0,89$ | $0,90 \leq$ |
| AGFI | Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi | $0,85 \leq AGFI \leq 0,89$ | $0,90 \leq$ |
| RMSEA | Yaklaşık Hataların | $0,06 \leq RMSEA \leq 0,08$ | $\leq 0,05$ |

| | | | |
|-----|------------------------------|---------------|-------|
| | Ortalama Karekökü | | |
| CFI | Artmalı Uyum İyiliği İndeksi | 0,95≤CFI≤0,96 | 0,97≤ |
| NFI | Normlaştırılmış Uyum İndeksi | 0,90≤NFI≤0,94 | 0,95≤ |

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011: 37.

İş becerikliliği ölçeğine uygulanan ikinci derece doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4'te özetlenmiştir:

Tablo 3: İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin İkinci Derece Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Uyumluluk değeri | Başlangıç | Madde Atılması Sonrası |
|-------------------------------|-----------|------------------------|
| Mutlak uyum değerleri | | |
| χ^2 | 425,86 | 149,86 |
| sd | 149 | 74 |
| p | 0,000 | 0,000 |
| χ^2/sd | 2,86 | 2,03 |
| GFI | 0,82 | 0,90 |
| AGFI | 0,77 | 0,86 |
| RMSEA | 0,09 | 0,07 |
| Artmalı uyum değerleri | | |
| CFI | 0,82 | 0,91 |
| NNFI | 0,80 | 0,89 |
| NFI | 0,76 | 0,85 |

Tablo 4: İş Becerikliliğine İlişkin Özet Sonuçlar

| Değişken | Ölçüm maddeleri | Standart değerler | t değeri | Cronbach alfa |
|------------------------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| Görev becerikliliği | GB1 | 0,66 | - | 0,721 |
| | GB3 | 0,59 | 6,74 | |
| | GB4 | 0,53 | 6,17 | |
| | GB5 | 0,63 | 7,12 | |
| | GB6 | 0,67 | 7,44 | |
| Bilişsel beceriklilik | BB1 | 0,60 | - | 0,809 |
| | BB3 | 0,77 | 8,12 | |
| | BB4 | 0,80 | 8,32 | |
| | BB5 | 0,76 | 8,10 | |
| İlişkisel beceriklilik | IB1 | 0,78 | - | 0,738 |
| | IB2 | 0,73 | 9,58 | |
| | IB3 | 0,60 | 7,90 | |
| | IB4 | 0,51 | 6,66 | |
| | IB6 | 0,50 | 6,56 | |

Tablo 3 ve Tablo 4 incelendiğinde, görev, ilişki ve bilişsel beceriklilik olmak üzere üç boyutlu bir yapı sergileyen iş becerikliliği ölçeğinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğine uygulanan ikinci derece doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6'da özetlenmiştir:

Tablo 5: Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin İkinci Derece Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Uyumluluk değeri | Başlangıç | Madde Atılması Sonrası |
|------------------------------|-----------|------------------------|
| Mutlak uyum değerleri | | |
| χ^2 | 847,93 | 137,23 |
| sd | 248 | 61 |
| p | 0,00 | 0,00 |
| χ^2/sd | 3,42 | 2,25 |
| GFI | 0,74 | 0,90 |

| | | |
|-------------------------------|------|------|
| AGFI | 0,68 | 0,86 |
| RMSEA | 0,11 | 0,07 |
| Artmalı uyum değerleri | | |
| CFI | 0,80 | 0,92 |
| NNFI | 0,77 | 0,90 |
| NFI | 0,73 | 0,87 |

Tablo 6: Psikolojik Sermayeye İlişkin Özet Sonuçlar

| Değişken | Ölçüm maddeleri | Standart değerler | t değeri | Cronbach alfa |
|-------------------------|-----------------|-------------------|----------|---------------|
| Özyetkinlik | OYET2 | 0,53 | - | 0,745 |
| | OYET5 | 0,77 | 6,87 | |
| | OYET6 | 0,81 | 6,96 | |
| Psikolojik dayanıklılık | DAY4 | 0,71 | - | 0,804 |
| | DAY5 | 0,80 | 9,64 | |
| | DAY6 | 0,78 | 9,51 | |
| Umut | UMUT1 | 0,73 | - | 0,754 |
| | UMUT2 | 0,67 | 8,28 | |
| | UMUT4 | 0,65 | 8,09 | |
| İyimserlik | IYI1 | 0,76 | - | 0,752 |
| | IYI2 | 0,78 | 10,09 | |
| | IYI3 | 0,74 | 9,65 | |
| | IYI5 | 0,53 | 6,92 | |

Tablo 5 ve Tablo 6 incelendiğinde, özyetkinlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve iyimserlik boyutlarından oluşan psikolojik sermaye ölçeğinin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada yer alan değişkenlerin ortalamasını, standart sapmasını ve değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları Tablo 7'de verilmiştir:

Tablo 7: Değişkenler Arasındaki İlişkiler

| Değişkenler | Ortalama | Standart Sapma | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------------|----------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| 1-Bilişsel beceriklilik | 4,25 | 0,65 | 1 | | | | | | |
| 2-İlişkisel beceriklilik | 4,07 | 0,67 | 0,59** | 1 | | | | | |
| 3-Göreve ilişkin beceriklilik | 4,08 | 0,58 | 0,58** | 0,45** | 1 | | | | |
| 4-Psikolojik dayanıklılık | 4,17 | 0,68 | 0,50** | 0,57** | 0,37** | 1 | | | |
| 5-Öz yetkinlik | 4,19 | 0,64 | 0,56** | 0,57** | 0,67** | 0,51** | 1 | | |
| 6- İyimserlik | 3,92 | 0,65 | 0,49** | 0,48** | 0,39** | 0,44** | 0,51** | 1 | |
| 7- Umut | 4,43 | 0,60 | 0,52** | 0,57** | 0,44** | 0,63** | 0,62** | 0,49** | 1 |

** p<0.01

Tablo 7'ye göre iş becerikliliğinin her bir boyutu ile psikolojik sermayenin boyutları arasında olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler mevcuttur.

5. SONUÇ

Bu çalışmada kullanılan iş becerikliliği ölçeğinin bilişsel, ilişkisel ve göreve ilişkin beceriklilik olmak üzere 3 alt boyuttan oluştuğu ve söz konusu boyutların güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu bulunmuştur. Kullanılan psikolojik sermaye ölçeğinin ise psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, umut ve öz yetkinlik boyutlarından oluştuğu tespit edilmiştir. İş becerikliliği ile psikolojik

sermaye arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları incelendiğinde, iş becerikliliğinin her bir boyutu ile psikolojik sermayenin her bir boyutu arasında oldukça güçlü ve olumlu yönlü ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki en güçlü ilişki özyeterlilik ile göreve ilişkin beceriklilik arasında ($r= 0,67$ ve $p<0,01$) gözlenmiştir. Bulunan olumlu yönlü ilişkiler beklentilerle örtüşmekle beraber bazı korelasyon katsayılarının yüksekliği iş becerikliliği ölçeğinin psikometrik özelliklerinin daha ayrıntılı olarak incelenmesi ve ilişkili kavramlardan farkının ampirik olarak ortaya konması gereğine işaret etmektedir. Ayrıca bu araştırmada iş becerikliliğinin psikolojik sermaye ile ilişkisi yön belirtmeden ele alınmıştır. Gelecekte yapılacak boylamsal çalışmalarda hangi değişkenin diğerinin öncülü olabileceği konusuna odaklanmak yararlı olabilir; çünkü psikolojik sermaye iş becerikliliğinin öncülü olabileceği gibi tam tersi bir durum da söz konusu olabilir. Güç mesafesi yüksek kültürler grubunda yer alan Türkiye’de psikolojik sermayenin öncül olması beklenebilir; çünkü çalışanın proaktif davranışlara yönelmesinde sahip olduğu kişisel kaynaklar önemli bir rol oynayabilir.

KAYNAKLAR

- Akın, A., Sarıçam, H., Kaya, Ç., Demir, T. (2014). Turkish Version of Job Crafting Scale (JCS): The Validity and Reliability Study. The International Journal of Educational Researchers (IJERs), cilt 5, sayı 1, s. 10-15.
- Bakker, A. B. (2010). Engagement and job crafting: Engaged employees create their own great place to work. In S. Albrecht (ed.) Handbook of engagement: Perspectives, issues, research and practice (pp. 229- 244). Northampton, MA: Edwin Elgar.
- Bipp, T., Demerouti, E. (2015). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees’ job crafting behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 88, 631–655.
- de Beer, L. T., Tims, M., Bakker, A. B. (2016). Job Crafting and Its Impact on Work Engagement and Job Satisfaction in Mining and Manufacturing. SAJEMS NS, vol. 19, no. 3, p. 400-412.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: the mediating role of Perceived Organizational Support. Electronic Journal of Applied Statistical Analysis, vol. 9, no. 4, p. 675-687.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Slemp, G. R., Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. International Journal of Wellbeing, vol. 3, no. 2, p. 126-146.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Toward a new model of individual job redesign. SA Journal of Industrial Psychology, vol. 36, no. 2, p. 1–9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources and well-being. Journal of Occupational Health Psychology, vol. 18, no. 2, p. 230–240.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. Journal of Managerial Psychology, vol. 29, p. 490–507.
- Travaglianti, F., Babic, A., Hansez, I. (2016). The role of work-related needs in the relationship between job crafting, burnout and engagement. SA Journal of Industrial Psychology, vol. 42, no. 1, p. 1-13.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Peeters, M. C. W. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. Journal of Occupational and Organizational Psychology, vol. 88, p. 511–532.
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: a three-wave study, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 25, no. 3, p. 353-362.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, vol. 26, p. 179-201.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. Journal of Vocational Behavior, vol. 74, p. 235–244.
- <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. (Erişim tarihi: 10.05.2017).