



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:23.11.2020 ✓Accepted/Kabul:26.01.2021

DOI:10.30794/pausbed.8284305

Araştırma Makalesi/ Research Article

Müceldili, B., Tatar, B. ve Erdil, O. (2021). "İş Biliş Envanteri Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlaması Çalışması", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 46, Denizli, ss. 31-41.

İŞ BİLİŞ ENVANTERİ ÖLÇEĞİ: BİR ÖLÇEK UYARLAMASI ÇALIŞMASI

Büşra MÜCELDİLİ*, Berivan TATAR**, Oya ERDİL***

Öz

Bu çalışmanın amacı, Nimon ve Zigarmi (2014) tarafından geliştirilen İş Biliş Envanterini Türkçeye uyarlamak ve bu ölçeğin uyarlanmış Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerini incelemektir. Bu bağlamda, bu çalışmada İş Biliş Envanterinin birinci, ikinci ve üçüncü seviye yapısı incelenmiştir. Bu çalışmada kullanılan örneklem, farklı sektörlerde çalışan 150 katılımcıdan oluşmaktadır. Toplanan veriler, uyarlanan ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemek için yapısal eşitlik modellemesi yoluyla doğrulayıcı faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, bu çalışmada üç boyut ve 12 faktörden oluşan İş Biliş Envanterinin Türkçe versiyonu doğrulanmıştır. Buna ek olarak araştırma bulguları, ölçeğin birincil ve üçüncül düzey yapılarının uygun uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu ampirik olarak göstermiştir. Sonuç olarak İş Biliş Envanteri ölçeğinin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Biliş Envanteri, Ölçek Uyarlama, Geçerlilik, Güvenilirlik, Örgütsel Deneyim.

WORK COGNITION INVENTORY SCALE: A SCALE ADAPTATION STUDY

Abstract

The aim of this study is to adapt the Work Cognition Inventory developed by Nimon and Zigarmi (2014) to Turkish and to investigate the psychometric properties of the adapted Turkish version of this scale. In this context, first, second, and third order construct of the Work Cognition Inventory were examined in the current study. The sample used in this study consisted of 150 participants working in different sectors. The gathered data were analyzed through structural equation modeling by using confirmatory factor analysis, validity, and reliability analyses to examine the psychometric properties of the adapted scale. Based on the results, the Turkish version of the Work Cognition Inventory, which consists of three dimensions and 12 factors, was confirmed in this study. Additionally, our empirical results also showed that first and third order construct of the scale have appropriate goodness of fit values. As a result, we concluded that Turkish version of the Work Cognition Inventory is a valid and reliable scale.

Keywords: Work Cognition Inventory, Scale Adaptation, Validity, Reliability, Organizational Experience.

*Dr. Öğr. Üyesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İSTANBUL.

e-posta: busramu@yildiz.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0003-2770-6137>)

**Arş Gör., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, KOCAELİ.

e-posta: btatar@gtu.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0002-0934-3734>)

***Prof. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, KOCAELİ.

e-posta: erdil@gtu.edu.tr (<https://orcid.org/0000-0003-3793-001X>)

1. GİRİŞ

“Ben insanım, insana özgü olan hiçbir şey bana yabancı değildir”

Bireyler genel olarak gündelik hayatlarının 6-10 saat arasını iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu süre içerisinde çalışanlar işin kendisiyle, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileri ile çeşitli deneyimler elde etmektedir. Deneyim kavramı günlük hayatta üzerinde çok konuşulan bir kavram olmasına rağmen özellikle son yıllarda örgütsel davranış alanında çalışan akademisyenlerin de ilgisini çekmiş ve konu ile ilgili deneysel ve alan çalışmaları yapılmaya başlanmıştır.

İş deneyimi çalışanların kariyerleri boyunca iş ile ilgili bireysel deneyimlerini göstermektedir (Tesluk ve Jacobs, 1998). Çalışanların iş yerlerinde yaşadıkları deneyimler çeşitli açılardan ele alınmıştır. Örneğin çalışanların iş yerlerinde yaşadıkları duygusal deneyimler 1983 Hoschild'den beri sıklıkla tartışılmaktadır. Çalışanların mutluluk, neşe, şükran gibi yaşadıkları pozitif duygu deneyimlerinin pozitif çıktıları, üzüntü, keder gibi olumsuz duyguların oluşturdukları negatif duygu deneyimleri üzerinde gerek deneysel gerekse alan araştırmaları yapılmıştır. Ancak, son yıllarda sadece duygusal deneyimin değil bilişsel deneyimin de örgütsel çıktılar üzerinde etkisi olacağı tartışılmaktadır. Bu bağlamda Zigarmi vd. (2009) çalışan deneyimini bilişsel olarak incelemişler ve iş biliş envanterini geliştirmişlerdir. İş biliş envanterinin geliştirilmesindeki amaçlardan biri de örgütsel bağlamda çevrenin kendine has karakteristik özelliklere sahip olmasıdır.

İş çevresi bireylerin günlük faaliyetlerini sürdürdükleri çevreden farklı dinamiklere sahiptir. Bu çevrede bireyler farklı düşünce yapıları geliştirerek bunları farklı şekilde davranış biçimlerine dönüştürmektedirler. Bunun için örgütsel bağlamda bilişsel olarak gelişen/geliştirilen bazı deneyimlerin üzerinde durulması gerekmektedir.

Bu çalışmanın üç ana amacı bulunmaktadır. İlk olarak iş biliş envanterinin iş yaşamı için önemli bir kavram olmasına rağmen örgütsel davranış ve insan kaynakları disiplininde fazla dikkat çekmediği görülmektedir. Bu çalışma iş biliş envanterini detaylı bir şekilde tüm boyutlarıyla ele almakta, kavramsal ve operasyonel tanımlarını netleştirmektedir. İkinci olarak, yapılan çalışmalarda çalışanların istenilen davranışları sergilemesi açısından (performans/ işten ayrılma niyeti/ bağlılık vs.) genel olarak duygusal yönler ele alınmıştır. Ancak bilişsel kavramların da çalışanların davranışları üzerinde etkisinin üzerinde durulması gerekmektedir. Son olarak iş biliş envanterinin uygulanmasının hem uygulayıcılara (özellikle insan kaynakları uzmanlarına) hem de akademisyenlere yönelik olarak fırsat ve zorlukların neler olduğu ele alınmıştır.

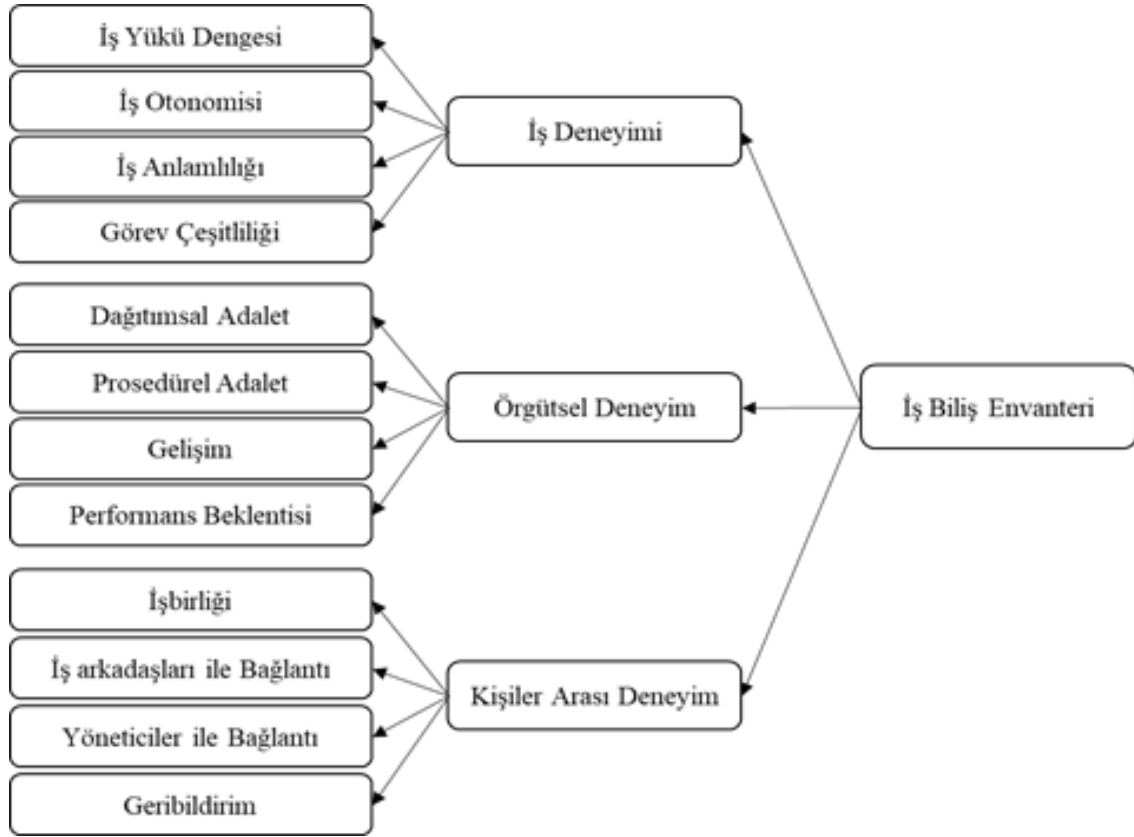
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Biliş Envanteri

Sosyal biliş teorisi temel alınarak oluşturulan iş biliş envanteri bireylerin seçim yapabilme yeteneğinin olduğunu ve bu yaptıkları seçimlerin günümüzde ve gelecekteki faaliyetlerini etkileyeceğini savunmaktadır (Nimon ve Zigarmi, 2015). Sosyal biliş teorisi insan davranış ve bilişini geniş bir spektrum aracılığıyla açıklamaya çalışan kapsamlı bir teoridir. Temelini endüstriyel psikoloji alanında sıklıkla kullanılan sosyal öğrenme teorisinden alan sosyal biliş teorisi, insan davranışlarının bilişsel, davranışsal ve çevresel etkiler ile oluştuğunu savunmaktadır (Bandura, 1997). Sosyal biliş teorisi kapsamında geliştirilen iş biliş envanteri, sosyal biliş teorisi ile süregelen ve devamlı bir etkileşim halindedir. Ek olarak sosyal biliş teorisi iş biliş envanterinin içinde değerlendirilen otonomi, anlamlılık ve iş yerinde gelişim gibi davranışsal ve bilişsel kavramları içerdiğinden iş biliş envanteri ile yakından ilgilidir. Bu bağlamda iş biliş envanteri bireylerin geçmiş ve günümüzde kazandıkları iş deneyimlerinden elde ettikleri fikirler, duygular, iş özellikleri ve iş perspektiflerinin gelişimi ile ilgili düşünce modellerini içermektedir (Joo vd., 2017).

Genellikle örgütsel davranış literatüründe yapılan çalışmalar, çalışanların “hisleri” üzerine odaklanmış, “duygusal olaylar teorisi”, “gruplar arası duygu teorisi” temel alınarak yapılmıştır. Çalışan duygularının iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi sübjektif, iş bırakma devir hızı, görev performansı gibi objektif çıktılara pozitif ve negatif etkileri olduğu ampirik çalışmalarla ispat edilmiştir. Ancak çalışanların bilişsel özellikleri genel olarak göz ardı edilmiş ve örgütsel bağlamda çalışan davranış ve tutumlarındaki etkiler araştırılmamıştır.

Ancak kurumlarda çalışanlar tarafından paylaşılan biliş önemli bir değişkendir ve paylaşılan biliş bireylerin verimli takım çalışmaları yapmalarına olanak sağlamaktadır (Cannon-Bowers ve Salas, 2001).



Şekil 1: İş Biliş Envanteri ve Boyutları

Bu çalışmada iş biliş envanterinin literatürde yer alan tüm boyutları ayrı ayrı derinlemesine incelenmektedir. Örneğin Joo vd. (2017) çalışmalarında iş biliş envanterini birinci seviyede incelemiş, buna karşılık Nimon ve Zigarmi (2015) yılında iş biliş envanterini, ikinci seviye olarak ele almış ve iş biliş, örgütsel biliş ve bireysel biliş olmak üzere 3 ana boyutta incelemiştir. İş biliş envanterinin iş biliş boyutunda; otonomi, anlamlı iş, iş çeşitleri ve iş yükü dengesi, örgütsel biliş boyutunda; dağıtımsal adalet, prosedürel adalet, gelişim ve performans beklentisi, birey biliş boyutunda; işbirliği, iş arkadaşları ile bağlantılar, yöneticiler ile bağlantılar ve geri bildirim kavramları bulunmaktadır. Bu çalışmada iş biliş envanterinin tüm boyutları derinlemesine incelenecektir.

2.2. İş Biliş Envanteri Boyutları

2.2.1. İş Otonomisi

İş otonomisi, çalışanların işlerini ne şekilde, ne zaman, hangi araçları ve prosedürleri takip ederek yapılacağı kararının çalışan tarafından belirlenmesini ifade etmektedir. İş otonomisi, iş karakteristikleri modelinde öne çıkan önemli kavramlardan biridir (Volmer vd., 2012). İş otonomisi çalışana sonsuz bir özgürlük sağlayan bir araç değil aksine çalışanın motivasyonun sağlanması için kullanılan bilişsel bir faktördür. Örneğin Li vd. (2018) yaptıkları çalışmada iş otonomisinin yaratıcılığı arttıran motivasyonel-bilişsel bir öncül olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca iş otonomisinin iş yerinde istenilen iş tutum ve davranışlarına neden olduğu görülmektedir. Örneğin, iş otonomisinin iş tatmini, yaratıcılık, işe tutkunluk, memnuniyet ve üstün performans gibi çıktılarının olduğu yapılan alan araştırmalarında ortaya çıkmıştır (Li vd., 2018). Çalışanlar kendi bireysel ilgileri ile uyumlu ve esnek bir şekilde çalışacak ve yaptıkları işlerde kendi istedikleri deneyimlerini elde edeceklerdir. Özellikle son yıllarda çağdaş işletmeler, esnek çalışma saatleri, tatiller, kıyafet seçimleri, evden çalışma gibi imkanlarla iş otonomisini

politikalarına adapte etmekte, yöneticiler çalışanların inisiyatif kullanmalarını cesaretlendirmektedirler. Çalışanların iş otonomisine sahip olması kendine olan güvenini arttırmakta, yöneticisiyle daha fazla karşılıklı müzakere etmektedir. Çalışan ve yöneticisi arasındaki müzakere ise işe katılımı ve yaratıcılığı pozitif yönde etkilemektedir (Volmer vd., 2012).

2.2.2. İş Anlamlılığı

Bireylerin yaptıkları işlerde anlam arama ihtiyacı Maslow'a uzanmaktadır. Anlamlılık yeni bir kavram olmamasına rağmen son yıllarda çalışanlar için sahip olduğu önemden dolayı özellikle iş ve kariyer alanında çalışan akademisyen ve uygulayıcıların ilgisini çekmektedir. Aslında anlamlılık, tanımlaması ve operasyonel hale getirilmesi açısından farklılıklar göstermektedir. Alanın önde gelen araştırmacılarından Pratt ve Asforth (2003) ilk olarak anlam ve anlamlılığı ayrı olarak tanımlamamız gerektiğini savunmuşlardır. Anlamlılık, bireyin işte sahip olduğu rolünden dolayı onun için amacı ve önemi olan subjektif deneyimlerdir (Lysova vd., 2019). Wrzesniewski vd. (2003) yaptıkları çalışmada anlamlılığın bireylerin deneyimlerini anlamlandırmalarını sağlayan bilişsel bir süreç olduğunu savunmuşlardır. Bireylerin yaptıkları işleri anlamlandırması için farklı unsurlar bulunmaktadır. Örneğin iş, dünyayı daha farklı görmesini sağlayabilir, kişisel gelişimine katkıda bulunabilir ve daha iyisini yapmasına yardımcı olabilir. Kısacası işin anlamlı olması için çalışan için değerli ve dikkate değer olması gerekmektedir (Allan, 2017). Ek olarak çalışanların işlerinde daha iyi performans göstermeleri ve içsel motivasyonlarının artması için gerekli koşulları ortaya koyan iş karakteristikleri modelinin önemli parçalarından biri de iş anlamlılığı kavramıdır. Anlamlı iş çalışanın motivasyonunu artıran anahtar kavramlardan biridir ve genel olarak işte iyi olma haline pozitif etki eder. Çalışan yaptığı işi anlamlı olarak deneyimlese iş tatmini, işe angaje olma, bağlılık, performans ve kariyer geliştirme gibi önemli bireysel çıktılar elde eder (Allan, 2017).

2.2.3. Görev Çeşitliliği

Çalışanların işleri farklı şekillerde yapış şekilleri Taylor'dan beri yönetim alanının modası geçmeyen kavramlarından biridir. Taylor'ın ardından Hackman ve Odham'ın (1975) iş karakteristikleri modeli özellikle motivasyonun sağlanması açısından üzerinde çokça durulmuş bir modeldir. Otonomi, işin anlamlılığı yanında iş karakteristiklerinin unsurlarından biri de görev çeşitliliğidir (Morgeson ve Humphery, 2006). Görev çeşitliliği çalışanın bir işi yaparken gereksinim duyduğu çok sayıda görevlerin neler olduğunu ifade etmektedir. Zaniboni vd. (2013) görev çeşitliliğinin iş zenginleştirme ile benzer olduğunu belirtmiştir. Eğer bir işi başarmak için birbirinden farklı görevlerin tamamlanması gerekiyorsa bu durum çalışan açısından daha ilgi çekici ve eğlenceli olarak değerlendirilir (Sims vd., 1976). Yapılan çalışmalar görev çeşitliliğinin iş tatmini ve performans üzerinde pozitif etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Zaniboni vd., 2013).

2.2.4. İş Yükü Dengesi

İş yükü işyerinin çalışandan talep ettiği iş miktarını göstermektedir. Eğer çalışandan çok fazla iş talep ediliyorsa veya çalışan kendini çok meşgul olarak deneyimliyorsa iş yükü dengesi bozulur ve bu durum fazla iş yükü olarak adlandırılır. İş yükünün çok olması çalışanlarda olumsuz çıktılara neden olmaktadır. Yapılan çalışmalar iş yükü dengesinin bozulmasının ardından çalışanın hem iş hem de özel yaşamında sorunlarla karşılaştığını göstermektedir. İş yükü dengesi, çalışanların kurumlarına duydukları bağlılık ve işlerinden tatmin olma düzeyleri üzerinde de belirleyici olmaktadır (Curry vd., 1986). Çalışanlara günlük tutturularak yapılan çalışmalar, iş yükünün çok arttığı durumlarda çalışanın stres düzeyinin yükseldiğini ve aile yaşamında çiftler arasında da huzursuzluk yarattığını, ilişki kalitesini etkilediğini göstermektedir (Van Steenberg vd., 2011; Lavner ve Clark, 2017).

2.2.5. Dağıtımsal Adalet

Örgütsel adaletin önemli yapı taşlarından olan dağıtımsal adaletin temelleri Adam'ın denklik teorisi ve Blau'nun sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. Buna göre, çalışanlar kurumlarında işleri yerine getirmek için sarf ettikleri çabayla elde ettikleri arasında bir değerlendirme yapmaktadırlar. Çalışanlar işleri yerine getirmek için duygusal emek, beceri, yetenek, eğitim, enerji, uzmanlık ve zaman harcar. Diğer taraftan kurumdan maaş, destek, saygınlık ve tatil hakkı gibi faydalar kazanırlar (Janssen vd., 2010). Eğer çalışan çabası ile elde ettikleri arasında girdi/çıktı oranında denklik olursa çalışan dağıtımsal adalet algısına sahip olur (Colquitt vd., 2001). Yapılan

meta analizi çalışmaları dağıtımsal adaletin örgütsel adaletin diğer iki bileşenine (prosedürel ve etkileşimsel) göre örgütsel çıktılarda –iş tatmini ve maaştan memnuniyet- daha güçlü etkisi olduğunu göstermektedir (Ambrose ve Arnaud, 2006).

2.2.6. Prosedürel Adalet

Prosedürel adalet organizasyonlarda yönetim tarafından kaynak dağıtılma sürecinde veya karar verme sürecinde izlenen süreçlerin adil olarak algılanmasıyla ilgilidir (Colquitt vd., 2001). Janssen vd. (2011) çalışmalarında prosedürel adalet algısının bilişsel bir süreç olduğunu savunmuş ve istenilen davranış ve tutumlar üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan çalışmalar prosedürel adaletin örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, performans, iş tatmini üzerinde pozitif; iş bırakma eğilimi üzerinde negatif etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Janssen vd., 2011; Posthuma vd., 2007).

2.2.7. Gelişim

Çalışanların kurumlarından beklentilerinden biri de özellikle kariyer anlamında onu geliştirip zenginleştirecek deneyimler yaşamasıdır. Özellikle son yıllarda çağdaş işletmeler çalışanlarına gelişim odaklı davranışlar sergilemeye teşvik etmektedirler. Çalışanların kendilerini geliştirme ihtiyacını tatmin etmeleri sonucunda yaratıcı performans gösterdikleri, içsel motivasyonlarının arttığı ve farklı bilişsel stillere sahip oldukları görülmektedir (Shalley ve Gibson, 2004).

2.2.8. Performans Beklentisi

Performans beklentisi çalışanların sahip oldukları roller ile yerine getirmesi gereken çıktıların nasıl algılandığını gösterir. Yönetimin görüş açısı esas alınarak çalışanın nitel ve nicel olarak bazı seviyelerde çıktıları yerine getirmesi beklenmektedir. Yapılan çalışmalar örgütsel bağlılık, algılanan destek ve performans beklentisi arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Nimon ve Zigarmi, 2015).

2.2.9. İşbirliği

21. yy. da kurumların en sık karşılaştığı ve zorlandığı sorunlarından biri de yönetimin en önemli fonksiyonlarından biri olan organize olmadır. Farklı kültürlerin, farklı yaş gruplarının aynı iş ortamında olması, formel örgüt yapılarının yerini daha akışkan yapıların almış olması kurumların organize olmasını zorlaştırmaktadır (Dibble ve Gibson, 2013). Bu bağlamda kurumların pozitif iş çıktıları elde etmesi için çalışanlar arasında güçlü bir işbirliği olması gerekmektedir. Guillen ve Kunze (2019) araştırmalarında çalışanların kendi iş uzmanlıkları dışında yaptıkları işbirliklerinde bilgilerin birbirine karıştığını, yeni bilgilerin anlaşılmasının kolaylaştığını ve bilgileri yenilikçi bir şekilde harmanlayarak esnek bilişsel yapıların meydana geldiğini savunmuşlardır. İşbirliği ile meydana gelen esnek bilişsel yapılar yaratıcılığı ve yenilikçilik performansını pozitif yönde etkilemektedir.

2.2.10. Yöneticiler ve İş Arkadaşlarıyla Bağlantılar

Sosyal değişim teorisine göre çalışanların kendi aralarında ve yöneticileriyle olan ilişkiler ve ilişkilerin kalitesi çok önemlidir. Kurulan bu yüksek kaliteli ilişkiler yöneticiler ve çalışanlar arasında kaynak gelişimini kolaylaştırmakta ve görevin başarılı bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaktadır (Carter vd., 2013). Çalışanların kendi aralarında ve yöneticileriyle kurdukları ilişkiler karşılıklı olarak birbirlerine karşı güveni, sadakati ve bağlılığı arttırmakta, bu durum duygusal bağların yanında çalışanların birbirleriyle bilişsel bağlar kurmasına neden olmaktadır (Gittell ve Douglass, 2012). Örneğin Brueller ve Carmeli (2011) yaptıkları çalışmada takım üyelerinin kendi aralarında ve yöneticileriyle kurdukları ilişkilerin kaliteli olması durumunda aralarında psikolojik güvenin oluşacağını ve bu durumun takım öğrenmesini ve takım performansını pozitif yönde etkileyeceğini ortaya koymuştur.

2.2.11. Geribildirim

Geribildirim çalışanlara sorumlu oldukları iş rolleri ile ilgili gösterdikleri performans ile ilgili detaylı bilginin verilmesidir (Dodd ve Ganster, 1996). Son yıllarda özellikle insan kaynakları uygulayıcıları geribildirim performans ve yaratıcılık üzerinde olumlu etkileri olduğunu savunmaktadır. Günümüzde kurumlarda geleneksel geribildirim uygulamalarının yerini çağdaş geribildirim uygulamaları almaya başlamıştır. Örneğin çalışanların

sadece yöneticilerinden değil aynı zamanda iş arkadaşlarından da geri bildirim alması çalışanın işe daha çok angaje olmasını ve sonuç olarak yenilikçilik davranışlarının artmasına neden olmaktadır (Eva vd., 2019). Bunun yanında, modern organizasyonlarda geribildirim için performans değerlendirme zamanlarının beklenmeden yöneticilerin çalışanlarına ihtiyaçlarını anında verdikleri, bu durumun da çalışanlarının gelişimine olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir (Kuvaas vd., 2017).

3.METODOLOJİ

Yapılan literatür araştırmasında iş biliş envanterinin boyutları ve onu oluşturan değişkenler arasında tutarsızlık olduğu görülmektedir. Bu tutarsızlıktan dolayı literatürde var olan araştırmalar izlenerek iş biliş envanteri, birincil seviye (Zigarmi ve Roberts, 2012), ikincil seviye (Joo vd., 2017) ve üçüncül seviye (Nimon ve Zigarmi, 2015) olarak ayrı ayrı analiz edilmiş ve güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine tabi tutulmuştur. Çalışma ayrıca iş biliş envanterinin Türkçe uyarlama çalışmasıdır. Çalışmada kullanılan ölçek Nimon ve Zigarmi (2015) tarafından yeniden revize edilen İş Biliş Envanteri Ölçeğidir. Ekte ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış hali bulunmaktadır.

3.1.Çeviri Çalışması

Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanmasında Akgün vd. (2011) çalışmasında önerilen süreç takip edilmiştir. İlk olarak paralel çeviri yöntemi uygulanmıştır. Ankette yer alan göstergeler ilk olarak bir doktora öğrencisi tarafından Türkçe 'ye, ardından ikinci bir doktora öğrencisi tarafından İngilizce 'ye çevrilmiştir. Böylece göstergelerin İngilizce 'den Türkçe 'ye çevirisi yapılırken anlamlarında bir değişim olmaması hedeflenmiştir. Ardından taslak bir anket oluşturulmuş, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında uzman 4 farklı akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. Akademisyenlerden alınan geri dönüşler sonrasında yeniden revize edilen anket formu, işletme bölümünde doktora yapan ve sektörde deneyimi olan farklı beş kişiye değerlendirilmesi için verilmiştir. Sektörde çalışan doktora öğrencileri ankette yer alan soruları anlamada bir zorluk çekmediklerini belirtmişlerdir. Bütün bu ön testlerden sonra ankete son hali verilmiş ve anket çalışmayı yapan akademisyenler tarafından sektör deneyimi olan çalışanlara uygulanmıştır. Çalışmaya katılanlar, yürütücüler tarafından; sorular için doğru veya yanlış cevap olmadığını, kimlik bilgilerinin gerekli olmadığını, sonuçların akademik bir araştırma için kullanılacağını, araştırmaya verdikleri cevaplarda samimi ve dürüst olmaları gerektiği ve gerekmedikçe soruları yanıtsız bırakmamaları konusunda bilgilendirilmişlerdir.

3.2.Katılımcılar

Anketler gerek hizmet gerekse sanayi sektörünün büyük çoğunluğunun yer aldığı Marmara Bölgesi'nde İstanbul ve Kocaeli şehirlerinde tam gün mesai olarak çalışan (08:00/17:00 – 09:00/18:00) beyaz yakalılara uygulanmıştır. Anketler uygulanırken sektör ayrımı yapılmamış, sadece çalışan olma şartı aranmıştır. Ankete cevap verenler girişimci ya da iş sahibi değildir. Ayrıca ankete katılanların iş deneyimlerinin önemli olması nedeniyle katılımcılar en az bir sene iş deneyimine sahip çalışanlardır. Bir seneden daha az deneyime sahip olan çalışanlar tarafından yanıtlanan anketler elimine edilmiş ve toplam 150 katılımcı ile araştırma örnekleme oluşturulmuştur. Katılımcıların %45'i kadın, %55'i erkek ve yaş ortalamaları 25-45 yaş arasındadır. Eğitim seviyeleri açısından ise katılımcıların %50'si lisans %48'i lisansüstü eğitime sahiptir.

4.ANALİZ VE SONUÇLAR

Veriler toplandıktan sonra Thompson (2004) tavsiyeleri takip edilerek doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. En yüksek olabilirlik yöntemi hesaplama tekniği kullanılmıştır. Birincil, ikincil ve üçüncül seviye için ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup, her seviyedeki doğrulayıcı faktör analizinde ortak ve farklı olan ölçek maddeleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1 Birincil, İkincil ve Üçüncül Seviye için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	1. Seviye	2. Seviye	3. Seviye
İş Otonomisi			
1. İşimi başarmak için, görevlerimin nasıl yapılacağına karar verme yeteneğine sahibimdir.	.63	-	-
2. İşimle ilgili kararları vermek için yetkiye sahibimdir.	.75	.76	.77
3. Herhangi birinin müdahalesi olmadan işimi yapmama izin verilir.	.75	.75	.73
İş Anlamlılığı			
4. Bu kurum için önemli olan projeler üzerinde çalışıyorum.	.75	.71	.72
5. Çalışmalarım, kurumun amacına hizmet eder.	.71	.72	.74
6. Bu kurumun amacı, sadece para kazanmakla ilgili olmaması nedeniyle benim için anlamlıdır.	.69	.71	.70
Görev Çeşitliliği			
7. İşimdeki çeşitlilik, sıkılmama engeller.	-	.77	-
8. İşim, rutin görevlerden daha fazlasını içerir.	.68	.76	.71
9. İşimde çok yönlü kararlar almam gerekir.	.78	.66	.76
İş Yüğü Dengesi			
10. İş yerimde çoğu zaman iş yüküm beklediğim gibidir.	.84	-	-
11. Yoğun çalışma saatleri arasında çoğu zaman dinlenmek için zaman bulurum.	-	.69	.70
12. Çoğu zaman işlerimi tamamlamak için yeterli zamanım olur.	.65	.98	.96
Dağıtımsal Adalet			
13. Bu kurumun bana sunduğu “yan haklar”, harcadığım emeğin karşılığıdır.	.67	.67	.71
14. Sıkı çalışmam, genellikle adil bir geri ödeme ile sonuçlanır.	.91	.91	.82
15. Aldığım ücretin harcadığım çabayla orantılı olduğunu düşünüyorum.	.79	.79	-
Prosedürel Adalet			
16. Kararlar, politikalar ve prosedürler herkese adil ve tutarlı bir şekilde uygulanır.	.90	.89	.90
17. Çalıştığım kurumda yöneticiler, karar verme sürecinde yanlılığı azaltacak şekilde prosedürleri kullanır.	.89	.90	.91
18. Çalıştığım kurumda, karar alım sürecinde herkesin fikrinin sorulması bir gerekliliktir.	.60	.61	-
Gelişim			
19. Bu kurum, gelişim ihtiyacım ve ilgim doğrultusunda bana seçenekler sunar.	.88	.88	.88
20. Bu kurumda gelecekteki kariyer yolumu çizebilirim.	.82	.83	.84
21. İşimi yaparken yeni beceriler geliştirme fırsatına sahibimdir.	.80	-	-
Performans Beklentisi			
22. Kurumumda, kabul edilmiş performans standartlarına uymam beklenir.	.69	.68	.65
23. İşim için gerekli asgari performans seviyesini bilirim.	.64	.64	.79
24. Kurumumda, benden beklenen performans seviyesi açıkça tanımlanmıştır.	.81	.82	-
İş Arkadaşları ile Bağlantı			
25. Çalışma arkadaşlarım, benimle dostane ilişkiler kurmak için çaba sarf eder.	.74	.73	.73
26. Çalışma arkadaşlarım, mesleki anlamda benimle ilgilenir.	.89	.90	.90
27. Çalışma arkadaşlarım, genellikle çıkarlarıma uyacak şekilde davranır.	-	-	-
Yöneticiler ile Bağlantı			
28. Yöneticim, benimle dostane ilişkiler kurmak için çaba sarf eder.	.78	.79	.79
29. Yöneticim, mesleki anlamda benimle ilgilenir.	.96	.95	.95
30. Yöneticim, genellikle çıkarlarım doğrultusunda davranır.	.66	.67	.67

Geribildirim			
31. Yaptığım iş ile ilgili performansım hakkında geri bildirimler alırım.	-	.80	-
32. Aldığım geri bildirimler, işimde gelişmemi sağlar.	.78	.85	.79
33. İş performansım hakkında yapıcı geri bildirimler alırım.	.87	.83	.85
İşbirliği			
34. Çalıştığım kurumda arkadaşlarım, yürüttüğüm proje ve görevlerde beni destekler.	.76	.69	.69
35. Çalıştığım kurumda yöneticiler, yürüttüğüm proje ve görevlerde beni destekler.	.84	.93	.93
36. Çalışma arkadaşlarımla çoğu pozitif ve işbirliğine önem verir.	-	-	-

- Faktör analizi sonucu atılan maddeler

İlk olarak birincil seviye doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Toplam 36 soru ile yapılan birincil seviye doğrulayıcı faktör analizinde ki-kare test istatistiği ve uyum indislerinin veri ile uyum içerisinde olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda 5 soru sorunlu olduğu için analizden çıkarılmıştır. Buna göre, çapraz yüklerle sahip problemler sorular elendikten sonra elde edilen sonuç modelinin veri seti ile oldukça uyumlu olduğu görülmüştür: $\chi^2(368) = 631.209$, CFI = .901, IFI = .905, $\chi^2/df = 1.715$, SRMR = .066 ve RMSEA = .069 olarak hesaplanmıştır. Bunlara ek olarak, soruların her biri kendi değişkenine anlamlı bir şekilde yüklenmiştir (en düşük t-değeri 2.50). Göstergelerin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde kendi faktörlerine yüklenmesi yakınsama geçerliliği için destek sağlamaktadır. Zigarmi ve Roberts (2012) yaptıkları çalışmada iş bilmiş envanterini birincil seviyede incelemişlerdir.

İkinci analiz olarak Joo vd. (2017) takip edilmiş ve iş bilmiş envanteri ikincil seviyede incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda sorunlu göstergeler atılmasına rağmen uyum indisleri istenilen uyumu göstermemiştir. Uyum indisleri istenilen değerlere yakındır ancak belirlenen sınır değerleri arasında kalmaktadır $\chi^2(419) = 767.285$, CFI = .870, IFI = .872, $\chi^2/df = 1.831$, SRMR = .083 ve RMSEA = .075 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2: Uyum İndisleri, Birleşik Güvenilirlik ve Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri

	1. Seviye	2. Seviye	3. Seviye
Soru Sayısı	31	31	26
Ki-Kare	631.209	767.285	483.180
Serbestlik Derecesi	368	419	284
IFI	.91	.87	.91
CFI	.90	.87	.90
RMSEA	.07	.07	.07
	BG/OAV	BG/OAV	BG/OAV
İş Otonomisi	.54 / .84	.55 / .83	.50 / .75
İş Anlamlılığı	.51 / .76	.50 / .75	.51 / .76
Görev Çeşitliliği	.67 / .80	.79 / .92	.53 / .70
İş Yükü Dengesi	.57 / .72	.71 / .82	.82 / .70
Dağıtımsal Adalet	.63 / .83	.63 / .83	.63 / .83
Prosedürel Adalet	.81 / .89	.81 / .89	.81 / .89
Gelişim	.69 / .87	.73 / .84	.69 / .87
Performans Beklentisi	.51 / .75	.70 / .87	.51 / .75
İş arkadaşları ile Bağlantı	.64 / .78	.66 / .79	.66 / .79
Yöneticiler ile Bağlantı	.65 / .84	.65 / .84	.65 / .84
Geribildirim	.68 / .86	.68 / .86	.68 / .86
İşbirliği	.64 / .78	.64 / .78	.64 / .78

Son olarak Nimon ve Zigarmi'nin (2015) revize ettiği iş bilmiş envanteri analize tabi tutulmuştur. Üçüncü seviye için gerçekleştirilen analizde çapraz yüklerle sahip problemler sorular elendikten sonra elde edilen sonuç modelinin

veri seti ile oldukça uyumlu olduğu görülmüştür: $\chi^2(284) = 483.180$, CFI = .904, IFI= .906, $\chi^2/df = 1.701$, SRMR = .072 ve RMSEA = .069 olarak hesaplanmıştır. Bunlara ek olarak, soruların her biri kendi değişkenine anlamlı bir şekilde yüklenmiştir (en düşük t-değeri 2.50). Her bir analiz için ölçekleri standardize edilmiş yüklemeler hesaplanarak yakınsak geçerliliği test edilmiş ve faktör yüklerinin 0.50'den yukarı olduğu ortaya konmuştur. Tablo 1'de her bir model için uyum indisleri, soru sayıları ile birleşik güvenilirlikleri ve ortalama açıklanan varyans değerleri verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere güvenilirlik katsayıları 0.70'in, açıklanan ortalama varyans değerleri ise 0.50'nin üzerindedir (Fornell ve Locker, 1981). Yapılan analizler sonucunda ölçeğin yapı ve ayrışma geçerliliğine sahip olduğu görülmektedir.

5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında üzerinde çok odaklanılmamış olan iş biliş envanteri üzerinde durulmuştur. İş biliş envanterinin yapısının incelenmesi ve bu yapının Türk akademisyen ve uygulayıcılara kazandırılması amacıyla gerekli güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Daha önce birçok araştırmada genellenebilirliği test edilen iş biliş envanteri Nimon ve Zigarmi (2015) çalışmaları esas alınarak 3 boyutta ele alınmıştır. Yapılan analiz sonucunda 12 faktör ve 24 soruluk bir ölçüm modeli ortaya çıkarılmıştır. Çalışmada 3. Seviye faktör analizi yapılmıştır. 12 faktörün işyerinde yapılacak bilişsel değerlendirme ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışma ile çalışanların işleri, çalıştıkları bireyler ve örgütleri hakkında neler düşündükleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde 1. Seviye ve 3.seviye faktör analizinin uygun olarak görülen değerlere sahip olduğu görülmektedir. Yapılan literatür araştırması iş biliş envanterinin boyutları ile kavramsal olarak uyum içinde olduğunu göstermiş, ardından toplanan örneklem ile yapılan ampirik çalışmada güvenilirlik ve geçerlilikleri de kanıtlanmıştır.

6.GELECEK ARAŞTIRMACILAR İÇİN ÖNERİLER VE KISITLAR

İş çevresinde biliş tüm seviyelerde araştırmacıların ilgisini çekmiştir ve çekmeye devam edecektir. Bu çalışmada da iş biliş envanteri bireysel düzeyde incelenmiştir, özellikle örgütsel davranış literatürü incelendiğinde iş bilişin grup ve kolektif düzeyde de ölçümlenmesi gerekliliği bulunmaktadır. Gelecek çalışmalarda her üç örgütsel seviyede iş biliş envanteri ölçümlenebilir. İş biliş envanteri ayrıca liderlik alanı için de önemlidir. Üst seviye yöneticiler çalışanların iş biliş envanterlerini doğru ve etkin bir şekilde belirlerse daha başarılı takımlar kurarak beklenen pozitif iş çıktılarına daha kolay sahip olabilirler.

Altının çizilmesi gereken noktalardan biri de otonominin pozitif çıktılarının yapılan alan araştırmalarıyla desteklenmesine rağmen, karanlık yüzünün görmezden gelinmiş olmasıdır. Otonominin etik dışı davranışlara neden olabileceği ve çalışanın rahatlığının olumsuz sonuçlara yol açabileceği düşünülmektedir. Örneğin Yahoo çalışanları haftanın belirli günlerinde ofis dışında çalışmaktadırlar. Ancak 2013'de şirket, çalışanların çok esnek olduğunu ve bu durumun firmanın performansı açısından aleyhte bir durum olduğunu ifade etmiştir. Firmaların otonomiye doğru olarak kullanıp iş tatmini, memnuniyet gibi iş tutumlarını pozitif etkileyecek ancak etik dışı davranışları engelleyecek politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

İş otonomisinde olduğu gibi iş biliş faktörlerinden anlamlı iş kavramı da kurumlar için pozitif çıktıların yanında olumsuz çıktılarına neden olmaktadır. Yapılan çalışmalar işveren açısından işin anlamlılığının manipüle edilebileceğini önermektedir. Örneğin, çalışana sunulan maddi destekler ile (çocuklarının eğitime katkı vs.) çalışanın duygusal ve bilişsel olarak işin anlamlılığında yanıtlanabileceği tartışılmaktadır (Bailey vd., 2017).

İş biliş envanterini demografik özellikler açısından değerlendirmek önemlidir. Farklı yaş ve cinsiyet gruplarının iş biliş hakkında oluşturdukları modeller farklı olacaktır. Örneğin iş biliş envanteri faktörlerinden biri olan iş zenginleştirme yaşlı ve genç çalışanlar üzerinde farklı çıktılarına neden olmaktadır (Zaniboni vd., 2013).

Çalışmada her bir seviye için ayrı örneklemden veri toplanmamış, aynı örneklem üzerinde analizler yapılmıştır. Gelecek araştırmalarda ayrı ayrı örneklemlerden toplanan veriler analize tabi tutulabilir. Yapılan ayrışma ve uyuşma geçerliliği birincil seviye için yeterli olmakla birlikte gelecek araştırmalarda özellikle yüksek seviyeli faktörler için nomolojik geçerliliğinin de test edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgün, A. E., Keskin, H., Byrne, J. C., Gunsell, A. (2011). "Antecedents and results of emotional capability in software development project teams". *Journal of Product Innovation Management*, 28(6), 957-973.
- Allan, B. A. (2017). "Task significance and meaningful work: A longitudinal study". *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174-182.
- Ambrose, M. L., and Arnaud, A. (2005). "Distributive and procedural justice: Construct distinctiveness, construct interdependence, and overall justice". *The handbook of organizational justice*, 59-84.
- Bandura, A. (1997). "Self-efficacy: The exercise of control". New York: W. H. Freeman & Co.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., Soane, E. (2017). "The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work". *Human Resource Management Review*, 27(3), 416-430.
- Brueller, D., Carmeli, A. (2011). "Linking capacities of high-quality relationships to team learning and performance in service organizations". *Human Resource Management*, 50(4), 455-477.
- Cannon-Bowers, J. A., Salas, E. (2001). "Reflections on shared cognition". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(2), 195-202.
- Carter, M. Z., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Mossholder, K. W. (2013). "Transformational leadership, relationship quality, and employee performance during continuous incremental organizational change". *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 942-958.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., Ng, K. Y. (2001). "Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research". *Journal of applied psychology*, 86(3), 425.
- Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., Mueller, C. W. (1986). "On the causal ordering of job satisfaction organizational commitment". *Academy of Management Journal*, 29, 847-858.
- Dibble, R., Gibson, C. (2013). "Collaboration for the common good: An examination of challenges and adjustment processes in multicultural collaborations". *Journal of Organizational Behavior*, 34(6), 764-790.
- Dodd, N. G., Ganster, D. C. (1996). "The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance". *Journal of organizational behavior*, 17(4), 329-347.
- Eva, N., Meacham, H., Newman, A., Schwarz, G., Tham, T. L. (2019). "Is coworker feedback more important than supervisor feedback for increasing innovative behavior?". *Human Resource Management*, 56(4), 383-396.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gittell, J. H., Douglass, A. (2012). "Relational bureaucracy: Structuring reciprocal relationships into roles". *Academy of Management Review*, 37(4), 709-733.
- Guillén, L., Kunze, F. (2019). "When age does not harm innovative behavior and perceptions of competence: Testing interdepartmental collaboration as a social buffer". *Human Resource Management*, 58(3), 301-316.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1975). "Development of the job diagnostic survey". *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Janssen, O., Lam, C. K., Huang, X. (2010). "Emotional exhaustion and job performance: The moderating roles of distributive justice and positive affect". *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 787-809.
- Joo, B. K., Zigarmi, D., Nimon, K., and Shuck, B. (2017). "Work cognition and psychological well-being: The role of cognitive engagement as a partial mediator". *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(4), 446-469.
- Kuvaas, B., Buch, R., Dysvik, A. (2017). "Constructive supervisor feedback is not sufficient: Immediacy and frequency is essential". *Human Resource Management*, 56(3), 519-531.
- Lavner, J. A., Clark, M. A. (2017). "Workload and marital satisfaction over time: Testing lagged spillover and crossover effects during the newlywed years". *Journal of vocational behavior*, 101, 67-76.
- Li, H., Li, F., Chen, T. (2018). "A motivational-Cognitive model of creativity and the role of autonomy". *Journal of Business Research*, 92, 179-188.

- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., Steger, M. F. (2019). "Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration". *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Morgeson, F. P., Humphrey, S. E. (2006). "The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work". *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.
- Nimon, K., Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., Diehl, J. (2011). "The work cognition inventory: Initial evidence of construct validity". *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 7-35.
- Nimon, K., and Zigarmi, D. (2015). "The Work Cognition Inventory: Initial evidence of construct validity for the revised form". *Journal of Career Assessment*, 23(1), 117-136.
- Posthuma, R. A., Maertz Jr, C. P., Dworkin, J. B. (2007). "Procedural justice's relationship with turnover: Explaining past inconsistent findings". *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(4), 381-398.
- Pratt, M. G., Ashforth, B. E. (2003). "Fostering meaningfulness in working and in work". In K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309-327). San Francisco: Barrett-Koehler.
- Shalley, C.E., Gibson, L.L. (2004). "What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity". *The Leadership Quarterly*, 33-53.
- Sims Jr, H. P., Szilagyi, A. D., Keller, R. T. (1976). "The measurement of job characteristics". *Academy of Management journal*, 19(2), 195-212.
- Tesluk, P. E., Jacobs, R. R. (1998). "Toward an integrated model of work experience". *Personnel psychology*, 51(2), 321-355.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. American Psychological Association.
- Van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., Karney, B. R. (2011). "Workload and the trajectory of marital satisfaction in newlyweds: Job satisfaction, gender, and parental status as moderators". *Journal of Family Psychology*, 25(3), 345.
- Volmer, J., Spurk, D., Niessen, C. (2012). "Leader-member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement". *The Leadership Quarterly*, 23(3), 456-465.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., Debebe, G. (2003). "Interpersonal sensemaking and the meaning of work". *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.
- Zaniboni, S., Truxillo, D. M., Fraccaroli, F. (2013). "Differential effects of task variety and skill variety on burnout and turnover intentions for older and younger workers". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 306-317.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., Diehl, J. (2009). "Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion". *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.
- Zigarmi, D. R. E. A., Roberts, T. P. (2012). "Leader values as predictors of employee affect and work passion intentions". *Journal of Modern Economy and Management*, 1(1), 1-28.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).
4. Bu makale için etik kurul izni gerekmemektedir (Ethics committee permission is not required for this article).