



[itobiad], 2021, 10 (2): 1839-1857

Psikolojik İyi Oluşun İş Becerikliliği Üzerine Etkisi

Effect of Psychological Well-Being on Job Crafting

Engin KANBUR

Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu

Assoc. Prof., Kastamonu University School of Civil Aviation

ekanbur@kastamonu.edu.tr

Orcid ID: 0000-0002-6261-9314

Volkan MAZIOĞLU

e-mail: volkanm8@gmail.com

Orcid ID: 0000-0002-3279-3100

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type	: Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received	: 01.01.2021
Kabul Tarihi / Accepted	: 27.06.2021
Yayın Tarihi / Published	: 28.06.2021
Yayın Sezonu	: Nisan-Mayıs-Haziran
Pub Date Season	: April-May-June

Atıf/Cite as: Kanbur, E , Mazioğlu, V . (2021). Psikolojik İyi Oluşun İş Becerikliliği Üzerine Etkisi . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 10 (2) , 1839-1857 . Retrieved from <http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/62559/851820>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and confirmed to include no plagiarism. <http://www.itobiad.com/>

Copyright © Published by Mustafa YİĞİTOĞLU Since 2012 - Karabuk University, Faculty of Theology, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

Psikolojik İyi Oluşun İş Becerikliliği Üzerine Etkisi *

Öz

Günümüzde, bireylerin çevresiyle iyi ilişkiler kurabilmesi, kişiliğine olan olumlu tutumu, geçmişiyile barışık olması, hayatında belli bir amacının ve hedefinin bulunması ve tek başına kararlar alabilmesi gibi etkenler kişinin psikolojik iyi oluş seviyesini belirleyen bazı unsurlardır. Psikolojik iyi oluş seviyesi yüksek olan çalışanlar görevlerini yerine getirirken ufak değişiklikler yaparak işlerini daha kolay ve eğlenceli hale getirmekte ve bu durum iş becerikliliğiyle bağdaşmaktadır. Bu çalışmanın amacı psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini, bankacılık sektöründe görev yapan 235 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri anket yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmada; Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Becerikliliği Ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki bağlantıları ölçmek için korelasyon analizi, nedenselliği ölçmek için regresyon analizi ve ölçeklerin uygunluğunu ölçmek için faktör analizinden yararlanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre psikolojik iyi oluşla iş becerikliliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, psikolojik iyi oluşun iş becerikliliğinin alt boyutu olan “görev becerikliliği”, “bilişsel beceriklilik” ve “ilişkisel beceriklilik” ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu kapsamda psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan çalışanların hem görev düzeyinde hem bilişsel düzeyde hem de ilişkisel düzeyde iş beceriklilikleri de yüksek olmaktadır. Yazın taraması sonucunda psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle yazına katkı sağlaması ve bulguları itibariyle tüm araştırmacılara destek olması hedeflenmektedir. Çalışanların işlerini yaparken amacını ve kapsamını değiştirmemesi koşuluyla ufak değişiklikler yapılmasına üstler ve yöneticiler tarafından izin verilebilir. Bu durum çalışanların işlerinden daha keyif almasına katkı sağlayacağı gibi işe olan bağlılıklarını ve psikolojik iyi oluş düzeylerine de katkı sağlayacaktır. Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini destekleyici etkinlikler düzenlenebilir. Üstler tarafından çalışanların farkındalık düzeylerini artırmak için sorumluluklar verilebilir. Bu şekilde çalışanın güçlü yönlerini tanınması, bağımsız kararlar verebilmesi ve sınırlılıklarının farkında olması sağlanır.

Anahtar Kelimeler: İyi Oluş, Psikolojik İyi Oluş, İş Becerikliliği, Görev Becerikliliği, Bilişsel Beceriklilik, İlişkisel Beceriklilik.

* Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığının 25.03.2021 Tarih, 81 Sayılı kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.



Effect of Psychological Well-Being on Job Crafting

Abstract

Today, factors such as the ability of people to establish good relations with their environment, to be at peace with themselves, to have life goals, and to make their own decisions affect the psychological well-being of a person. People with a high level of psychological well-being make small changes in their work and make their work easier and more enjoyable. This situation is closely related to job crafting. This study aims to examine the effect of psychological well-being on job crafting. The sample of the study consists of 235 bank employees. The data of the research was collected using the survey method. In the research, the psychological well-being scale and the job crafting scale were used. Correlation analysis was used in the study to measure the relationship between variables. Regression analysis was used to measure the causality dimension. According to the findings of the study, there is a positive and significant relationship between psychological well-being and job crafting. In addition, “task crafting”, “cognitive crafting” and “relational crafting”, which are subdimensions of job crafting, have a positive and significant relationship with psychological well-being. In this context, employees with high psychological well-being levels have high job crafting at the task level, cognitive level, and relational level. As a result of the literature review, there is no study investigating the effect of psychological well-being on job crafting. With this aspect, it is aimed to contribute to the literature and support all researchers with their findings. Minor changes can be permitted by superiors and managers, provided that the employees do not change their purpose and scope while performing their work. This will not only contribute to the employees' enjoyment of their jobs but also their work commitment and psychological well-being. Activities that support the psychological well-being of the employees can be organized. Responsibilities can be given by the superiors to increase the awareness levels of the employees. In this way, it is ensured that the employee recognizes his / her strengths, makes independent decisions, and is aware of their limitations.

Keywords: Well-being, Psychological Well-being, Job Crafting, Task Crafting, Cognitive Crafting, Relational Crafting



Giriş

İnsanların yaşadığı çevreyle uyum içerisinde olması, kendini ve etrafını kontrol altında tutması, sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi ve daha keyifli bir hayat geçirebilmesi için geçmişten günümüze sürekli araştırmalar yapılmaktadır. Son zamanlarda iyi oluşla ilgili yürütülen çalışmalarda toplumsal, duygusal ve bilişsel yenilik gibi asıl durumlarda olumlu özelliklere sahip kişilerin yaşam doyumlarının diğer kişilere göre daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar ortaya konulmuştur (Atan, 2020, s.1). İyi oluş kavramı bireylerin fiziksel ve zihinsel olarak görevlerini tamamlaması durumudur. İyi olmanın ana koşullarından biri kişinin kendini tanıması ve yapabileceklerini gösterebilmesidir (Kahveci, 2019, s.7). Psikolojik iyi oluş kişinin kendine olumlu şekilde yaklaşması, gücünü, potansiyelini bilerek bu durumdan memnun olması, bağımsız hareket edebilmesi ve hayatını anlamlı bulmasıdır. Artan rekabet koşulları ile birlikte oluşan belirsizlik ve kaos durumları işletmelerin çalışanlardan her zamankine göre daha fazla yenilikçilik ve proaktif davranışlar beklediklerini göstermektedir. Fakat bireylerin yetenekleri ve ihtiyaçları önemsenmeden üstler tarafından oluşturulan tek tip iş modelleri, bireylerin ve örgütlerin performansını kısıtlamaktadır. Bu sebeple iş becerikliliği; çalışanların refahı ve başarılarına olan olumlu katkılarından dolayı giderek önemli bir duruma gelmiştir (Seçkin, 2019, s.890).

Bu çalışmanın amacı, çalışanlar üzerindeki psikolojik iyi oluş durumunun iş becerikliliğine olan etkisini bulmak ve çıkan sonuçları değerlendirip öneriler sunmaktır. Bireyin anlamlı bir hayat sürmesi, sosyal ilişkilerinde destekleyici ve tatmin edici bir yapısının olması, geleceği hakkında iyimser olması, kendini yetenekli ve yeterli olarak görmesi gibi davranışlar kişinin psikolojik iyi oluş açısından yeterli olduğunu gösteren davranışlardır. Bu davranışlar iş becerikliliğine örnek oluşturan; bireyin işiyle ilgili farklı bakış açıları sunması, yaptığı görevi daha kolay hale getirmek için türünü veya kapsamını değiştirmesi, işle ilgili ek görevler üstlenmesi, yeteneklerine uygun işler yapması, işine sürekli katkı sağlamayı düşünmesi, yaptığı işin olumlu ve olumsuz yönlerini düşünmesi, iş arkadaşlarını ve çevresindekileri tanımaya ve sosyal ilişkiler geliştirmeye gayret etmesi ve kendine fayda sağlayabilecek kişilerle arkadaşlık kurması gibi davranışlara nasıl bir etkisi olduğu ve sağladığı olumlu veya olumsuz katkıları araştırmaktır. Yazın taraması sonucunda psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisinde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu yönüyle çalışmanın yazına katkı sunması beklenmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Psikolojik İyi Oluş

Ruh sağlığı çalışmaları çoğunlukla depresyon, stres ve olumsuz yöndeki sağlık sorunlarına odaklanmıştır. Bunun dışında ruh sağlığını olumlu yönde etkileyen faktörler de bulunmakta ve günümüzde bu faktörlerle ilgili yapılan çalışmalar da giderek artmaktadır (Springer & Hauser, 2006, s.1081;



Telef, 2013, s.374). Hemen her bireyin yaşamı için vazgeçilmez bir faktör olan mutluluk özellikle bilim adamları ve politika belirleyicilerinin ilgi odağı olmuştur (Telef, Uzman, & Ergün, 2013, s.1298). İyi oluş kavramı diğer bir ifadeyle “mutluluk” şeklinde tanımlanmaktadır (Kuyumcu, 2012, s.2). İyi oluş; kişisel amaçları ve kişisel gelişimi sürdürebilme ve kişinin çevresindeki sorunlarla baş edebilmesindeki olumlu algıları şeklinde tanımlanır (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002, s.1009). Psikolojik iyi oluş insanların hayatlarını olumlu yönde etkilemekte ve sağlık, yaşam süresindeki artış, verimli sosyal ilişkiler kurabilme, performans artışı ve gelirden artış gibi olumlu katkılar sağlamaktadır (Kermen, İlçin Tosun, & Doğan, 2016, s.21).

Ryff & Singer (2008, s.14) psikolojik iyi oluşu; bireylerle olumlu ilişkiler, çevre otoritesi, bireysel gelişim, kendine saygı, hayat amacı ve özerklik olarak altı boyutta incelemiştir. İlk boyut olan bireylerle olumlu ilişkiler, diğer insanlarla samimi ve güvenilir ilişkiler kurmak şeklinde açıklanmaktadır. İkinci boyut olan çevre otoritesi, bireyin uygun bir çevre ortamı kurabilmesi, çevresel şartları değiştirebilmesi ve kontrol altına alabilmesidir. Aristo'nun Eudaimonia (kişisel mutluluk) kavramı ile en fazla benzerlik gösteren boyut olan kişisel gelişim boyutu, kişinin kariyeri ve kendini gerçekleştirebilmesinin önemini vurgulamaktadır. Kendine saygı boyutu ise, bireyin kişiliğine olan olumlu tutumu ve geçmişiyle barışık olmasının önemini belirtmektedir. Hayat amacı boyutu, kişinin hayatta belli amacının ve hedeflerinin olması gerektiğini belirtmektedir. Özerklik boyutu ise, bağımsız olabilme, tek başına karar alabilme, hür ve özgür olma, izin almaktan daha çok bireyin kendi kararlarına uygun hareket etmesini içermektedir (Ryff & Keyes, 1995, s.727; Tangör & Curun, 2016, s.2).

Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda psikolojik iyi oluş düzeyinin düşük veya yüksek olması örgüt ve çalışanlarda bazı etkiler bıraktığı belirtilmektedir. Cripps & Zyromski, (2009, s.11) yaptıkları çalışmada, psikolojik iyi oluş seviyesi yeterli düzeyde olmayan kişilerde stres seviyesinin fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca psikolojik iyi oluş seviyesi azaldıkça kişilerin yalnızlık hissettikleri de belirtilmektedir (İkiz, Asıcı, Kaya, & Balkan, 2018, s.10). Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek kişilerin çevresiyle ilişkileri, motivasyon düzeyleri ve yaşam doyumları yüksektir. Ayrıca bu kişiler yeniliğe ve kendini geliştirmeye açıktır (İkiz, Asıcı, Kaya, & Balkan, 2018, s.10). Psikolojik iyi oluş düzeyi ile başarı, hazcılık, bağımsızlık, evrenselcilik, iyilik severlik, uyum ve güvenlik gibi faktörlerin arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Telef, Uzman, & Ergün, 2013, s.1304). Ayrıca öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada, psikolojik iyi oluş faktörlerinde özerklik, kendini kabullenme ve kişisel gelişim alt faktörlerinin evlilik düzenini anlamlı etkilediği görülmüştür (Yeşiltepe & Çelik, 2014, s.1004).

İş Becerikliliği

İş becerikliliği, çalışanların görevlerini yerine getirirken bir takım eklemeler ve çıkarmalar yapması, biçimini ve etkinliğini değiştirmesi şeklinde ifade edilmektedir (Wang, Wang, & Li, 2018, s.554; Kerse & Babadağ, 2019, s.135).



İş becerikliliği olan kişiler, işlerini kendi becerilerine göre ufak değişiklikler yaparak daha eğlenceli hale getirmeye çalışırlar (Berg, Wrzesniewski, & Dutton, 2010, s.159). Bu değişiklikler yoğun iş ortamında stresin azaltılmasına kısa vadede olsa çalışanın güçlenmesine ve kendine hareket alanı yaratmasına olanak sağlayacak küçük ama gizli değişimleri ifade eder (Buluç & Kart, 2020, s.595).

Temelde iş becerikliliğini açıklayan iki teori vardır. Bunlar İş Tasarımı Kuramı ve İş Gerekliliği-Kaynakları Modelidir. İş Tasarımı Kuramı, çalışanın görevi ile ilgili yapacağı değişikliklerin sadece örgütün ve yöneticilerin talimatları dahilinde yapılabileceğini ifade ederken "alternatif iş tasarım tekniği" olarak değerlendirilmesiyle birlikte çalışanlarında görevlerini yaparken bir takım düzenleme, şekillendirme ve dizayn olanağının bulunduğunu belirtmektedir (Akçakanat, Uzunbacak, & Acar, 2019, s. 398). İş Gerekliliği ve İş Kaynakları Modeli her çalışma ortamının birbirinden farklı ve kendine has kişisel niteliklerinin olduğunu vurgulamaktadır. Mevcut nitelikler "iş gerekliliği" ve "iş kaynakları" olarak iki sınıftan meydana gelmektedir. İş gerekliliği, işle ilgili fiziksel, toplumsal ve örgütsel bileşenlerdir. İş gerekliliğinin daima mental ve fizyolojik bir bedeli bulunmaktadır. Duygusal olarak iş gereksinimleri ile mücadelede güçlük çeken bir çalışan işin gerektirdiği özellikleri uygulamakla ilgili bir takım sorunlarla karşılaşır stres ve baskı altına girmekte, durum daha da uzadığında çalışanda tükenmişlik meydana gelmekte ve işten ayrılmaya kadar gitmektedir. İş kaynakları modeli, bireylerin dürtülerine olumlu katkısı olan, yetki ve sorumluluklar dahilinde oluşturulan iş ve işlemleri pozitif yönde etkileyen fiziksel, toplumsal ve organizasyonel niteliklerdir (Yavuz, 2018, s.16).

İş becerikliliği kavramı, görev becerikliliği, ilişkisel beceriklilik ve bilişsel beceriklilik olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Wrzesniewski & Dutton, 2001, s.181). Bunlardan ilk boyut olan *görev becerikliliği*, çalışanların görevlerinin sayısını, boyutunu ve tarzını değiştirmesidir. Ayrıca görev becerikliliği boyutu, görev sınırlarının değişmesini de içermektedir. Bundan dolayı çalışanlar önceki görevlerinden farklı olarak daha az veya daha fazla sorumluluk alıp değişiklikler yaparak farklı bir iş ortaya koymaktadırlar. Çalışanlar istemedikleri ancak zorunlu olarak yaptıkları işlerini diğer çalışma arkadaşlarına devrederek veya ufak değişiklikler yaparak daha az çaba harcayıp iş yükünü azaltabilirler (Sözber & Ergeneli, 2019, s.3408). İkinci boyut olan *ilişkisel beceriklilik*, müşteriler, yöneticiler, çalışma arkadaşları veya iş yerindeki diğer bireylerle olan etkileşimin boyutu ve sıklığındaki farklılıkları açıklamaktadır (Nielsen & Abildgaard, 2012, s.2 ; Aksoy, 2019, s.517). Üçüncü ve son boyut olan *bilişsel beceriklilik*, çalışanların işlerini, bağlantılarını ve çalışmalarını değiştiren etkenleri algılama ve yorumlama çabasıdır (Sobacı, 2017, s.164). Bilişsel beceriklilikte birey yaptığı görevi, insanların yardımı için kullanır (Aslan & Güzel, 2020, s.438).

Araştırmacılar, iş becerikliliği ile farklı kavramlar arasındaki ilişkileri birçok çalışmada incelemişlerdir. İş becerikliliği ile tükenmişlik (Çelik & Sağlam,



2019), işle bütünleşme (Buluç & Kart, 2020), çalışan bağlılığı ve istihdam edilebilirliği (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015), iş tatmini (Kerse, 2019), iç denetim odağı (Seçkin, 2019, s.890), çalışan bağlılığı ve iş performansı (Van Wingerden, Daantje , & Bakker, 2015), çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlik, duygusal öz yeterlilik ve duygusal zeka (Aslan & Güzel, 2020), demografik özellikler (Petrou, Demerouti, & Xanthopoulou, 2016; Van Hooff & Van Hooft, 2014; Zacher, Hacker, & Frese, 2016), iş-aile çatışması (Sözber, 2019), kariyer yeterlilikleri ile algılanan istihdam edilebilirlik düzeyi (Akkermans & Tims, 2017), çalışan bağlılığı ve işten ayrılma niyeti (Karatepe & Eslamlou, 2017) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Psikolojik İyi Oluş ve İş Becerikliliği Arasındaki İlişki

Psikolojik iyi oluş, bireyin hem iş hem de sosyal yaşamında huzurlu olması (Deci & Ryan, 2008, s.183), kendini iyi hissetmesi (Huppert, 2009, s.138) ve yaşamında karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmesi olarak tanımlanmaktadır (Çankır & Çelik, 2018, s.59). Psikolojik iyi oluş, bireyin kendine karşı öznel tecrübesidir. Dolayısıyla bireyler, yaşamları boyunca karşılaştıkları zorlukların üstesinden geleceğine inanıyorlarsa psikolojik iyi oluş seviyeleri yüksek olacaktır (Acaray, 2018, s.37). Bu bağlamda psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olan bireylerin iş başarıları, iş tasarımları ve iş performansları da yine yüksek olacağı düşünülmektedir. Wright ve Cropanzano (2000, s.88) yaptıkları çalışmada psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Aynı şekilde Acaray (2018, s.41) yapmış olduğu araştırma sonucunda psikolojik iyi oluşun iş performansı üzerindeki olumlu etkisinin olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Bireylerin gerek iş çevresiyle gerekse sosyal çevresiyle iyi ilişkiler kurması ve geliştirmesi, benliğine karşı olumlu tutumu ve geçmişiyle barışık olması, hayatında belli bir amaç ve hedefinin bulunması, özgüveninin yüksek olması ve tek başına kararlar alabilmesi gibi faktörler bireyin psikolojik iyi oluş seviyesini belirleyen bazı etkenlerdir. Psikolojik iyi oluş seviyesi yüksek olan çalışanlar verilen görevleri yerine getirirken küçük değişiklikler yaparak işlerini daha kolay, daha verimli ve daha eğlenceli hale getirmekte ve bu durum iş becerikliliği kavramı ile de bağdaşmaktadır.

İş becerikliliği kavramı, İş Tasarımı Teorisine dayanmakta ve ilk olarak Wrzesniewski & Dutton (2001, s.187) tarafından çalışanların işlerini bedensel, bilişsel ve ilişkisel olarak farklılaştırması ve kendilerine uyumlu hale getirmesi şeklinde tanımlanmıştır. İş tasarımı teorisine göre işgörenlerin görevlerini yerine getirirken görevlerini pozitif etkiler yaratacak seviyede oluşturulması çalışanların işlerine daha fazla zaman ayırmasına ve enerji düzeyi yüksek bir şekilde işlerini yapmasına olanak sağlayacaktır (Kerse, 2017, s. 286). Bu araştırma da psikolojik açıdan kendilerini iyi hisseden bireylerin yaptıkları işlerden daha fazla haz alabilecekleri, işle ilgili



karşılaştıkları sorunları daha iyi çözebilecekleri ve işlerini kendileri için daha huzurlu, uyumlu ve zevkli hale getirebilecekleri öngörülmektedir.

Alanyazın taraması sonucunda psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerindeki etkisini araştıran bir çalışma tespit edilememiştir. Kuramsal çerçeve ve düzenlenen ampirik araştırmalar ışığında psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerindeki etkisinin tespit edilmesi araştırma için uygun bulunmuştur. Bu kapsamda çalışmanın asıl amacı verilen bilgiler üzerinde durularak söz konusu etkinin tespiti amacıyla aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş beceriklilikleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş beceriklilik boyutlarından “görev becerikliliği” üzerinde pozitif etkisi vardır.

H₃: Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş beceriklilik boyutlarından “bilişsel beceriklilik” üzerinde pozitif etkisi vardır.

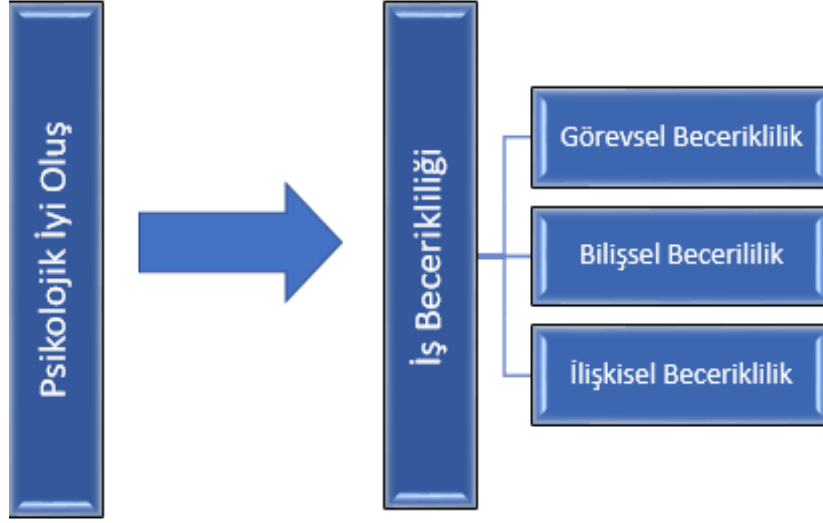
H₄: Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş beceriklilik boyutlarından “ilişkisel beceriklilik” üzerinde pozitif etkisi vardır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı, Önemi ve Modeli

Araştırmanın amacı; bireyin hedeflerini gerçekleştirebilmesi ve gelişimini sürdürebilmesi ve çevresindeki sorunlarla baş edebilmesindeki olumlu algıların tamamı olarak tanımlanan psikolojik iyi oluş, bireyin işini görevsel, bilişsel ve ilişkisel olarak farklılaştırarak kendine uyumlu hale getirmesi olarak tanımlanan iş becerikliliği üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Örgütler, değişen ve gelişen iş yaşamında karlılıklarını artırmak, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamak ve amaçlarına ulaşmak için yaratıcı düşünceye sahip, stratejik düşünebilen, proaktif ve aynı zamanda işini seven, geliştiren ve başarılı olan bireylere ihtiyaç duymaktadırlar. Günlük ve rutin işleri daha eğlenceli hale getiren ve bu sayede işinde daha başarılı olan çalışanların iş performansının da artabileceği düşünülebilir. Bu bağlamda kendini geliştiren, amaçlarına ulaşmak için emek sarfeden ve çevresiyle iyi ilişkiler kurarak mutlu olan bireylerin iş becerikliliği düzeylerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği ve alt boyutları olan görevsel, bilişsel ve ilişkisel beceriklilik arasındaki ilişkilerin daha önce ortaya konulmaması yazın için araştırmanın önemini bir kat daha artırmaktadır. Araştırmanın amacı kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Araştırma için etik kurul izni alınmıştır.





Şekil 1. Araştırma Modeli

Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Kastamonu il merkezinde bulunan kamu ve özel bankalarda görev yapan banka çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye Bankalar Birliğinden elde edilen bilgilere göre, Kastamonu il merkezi ve 20 ilçesi ile birlikte bankalarda görev yapan toplam 578 kişi bulunmaktadır (TBB, 2018). Ancak araştırma ilçeler hariç tutularak Kastamonu il merkezinde bulunan bankalarda gerçekleştirildiğinden araştırma evreni 430 çalışandan oluşmaktadır. Evrenin $\alpha=0.05$ anlamlı olması ve \pm %5 hata payının hedeflenmesi durumunda araştırmaya dâhil edilmesi gereken çalışan sayısının 204 olduğu ortaya çıkmaktadır (Yamane, 2001, s.116-117; Davis & Cosenza, 1998, s.28). Bu kapsamda 300 anket formu evrene dağıtılmış ve 242 anket formunun geri dönüşümü sağlanmıştır. Eksik ve hatalı doldurulan yedi anket formu çıkarıldıktan sonra 235 anket formu analizler için hazır hale getirilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini 235 banka çalışanı oluşturmaktadır.

Ölçekler

Araştırmanın verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” ve “İş Becerikliliği Ölçeği” kullanılmıştır.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Araştırmada, çalışanların psikolojik iyi oluş seviyesini belirlemek amacıyla Diener ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen, Telef (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan, geçerliği ve güvenilirliği ortaya konulmuş “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği - Psychological Well-Being Scale” kullanılmıştır. Ölçek, tek



boyut ve sekiz maddeden oluşmaktadır. Ölçekte; “Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.” ve “Geleceğim hakkında iyimserim.” şeklinde sorular bulunmaktadır. Ölçeğin puanlama sistemi, 5’li Likert ölçeğine göre yapılmıştır (1-kesinlikle katılmıyorum; 5- kesinlikle katılıyorum). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’nin yapısal geçerliliğini ölçmek amacıyla faktör analizi, güvenilirliğini test etmek için ise iç tutarlılık analizi (Cronbach Alfa) gerçekleştirilmiş olup, bulgular Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Faktör Analizi ve Bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa
Psikolojik İyi Oluş	8	,574 - ,792	53,472	81,2

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,882

Barlett küresellik testi: ki-kare=809,014; df=28; p=,000

Tablo 1’deki faktör analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; Telef (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile aynı özellikleri taşıdığı söylenebilir. Ölçek orijinalindeki gibi tek boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, KMO değeri 0,882 ve Bartlett değeri $p < 0,000$ olarak anlamlı çıkmıştır. Faktör yüklerinin ,574 - ,796 arasında değiştiği ve toplam varyansının ise %53,472 olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre; Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’nin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlılık katsayısının %70’in üzerinde olduğu (Özdamar, 2004, s.623) görülmektedir.

İş Becerikliliği Ölçeği

Araştırmada, çalışanların iş becerikliliği düzeylerini ölçmek amacıyla Slemple ve Vella-Brodrick (2013) tarafından tasarlanan, Kerse (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanması yapılan, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış “İş Becerikliliği Ölçeği - Job Crafting Scale” kullanılmıştır. Orijinal ölçek 3 boyut ve 19 ifadeden oluşmaktadır. Ancak Kerse (2017, s.297) Türkçe uyarlaması aşamasında 4 ifade güvenilirliği bozduğu için ölçekten çıkarmıştır. Dolayısıyla ölçek 3 boyut ve 15 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin; görev becerikliliği boyutunda 4 ifade, bilişsel beceriklilik boyutunda 5 ifade ve ilişkisel beceriklilik boyutunda ise 6 ifade bulunmaktadır. Ölçekte; “Becerime ve ilgi alanıma göre sorumluluk almayı seçerim.” ve “Bilmediğim mesai arkadaşları ve alıcılarla tanışırım.” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesi, 5’li Likert ölçeğine göre uygulanmıştır (1- kesinlikle katılmıyorum; 5- kesinlikle katılıyorum). Bu araştırmada da Kerse (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. İş Becerikliliği Ölçeği’nin yapısal geçerliliğini belirlemek amacıyla faktör analizi, güvenilirliğini belirlemek için ise iç tutarlılık analizi (Cronbach Alfa katsayısı) gerçekleştirilmiş olup, bulgular Tablo 2’de gösterilmektedir.



Tablo 2. İş Becerikliliği Ölçeğinin Faktör Analizi ve Bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Özdeğer	Cronbach Alfa
İş Becerikliliği	15	,463 - ,902	61,124		84,3
Görev Becerikliliği	4	,539 - ,822	17,148	1,184	86,4
Bilişsel Beceriklilik	5	,463 - ,826	20,383	1,434	80,6
İlişkisel Beceriklilik	6	,482 - ,902	23,593	6,550	81,7

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,878

Barlett küresellik testi: ki-kare=1924,779; df=105; p=,000

Tablo 2'deki faktör analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; Kerse (2013) tarafından Türkçe uyarlanan İş Becerikliliği Ölçeği ile aynı özellikleri taşıdığı söylenebilir. Ölçek 3 boyut ve 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin, KMO değeri 0,878 ve Bartlett değeri $p < 0,000$ olarak anlamlı çıkmıştır. Faktör yüklerinin .463 - .902 arasında değiştiği ve toplam varyansının ise %61,124 olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre; İş Becerikliliği Ölçeği'nin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca güvenilirlik analizi sonucunda iç tutarlılık katsayısının %70'in üzerinde olduğu görülmektedir.

Bulgular

Bağımsız değişken psikolojik iyi oluş ile bağımlı değişken iş becerikliliği ve alt boyutları arasındaki bağı incelemek için korelasyon analizi (Tablo 3) ve üzerindeki etkiyi belirtmek için regresyon analizi (Tablo 4, 5) kullanılmıştır.

Korelasyon Analizi ve Bulguları

Psikolojik iyi oluş ile iş becerikliliği ve alt boyutları arasındaki bağlantıyı açıklamak amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 3).

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi ve Bulguları

Değişkenler	Ort.	SS.	1	2	3	4	5
1 Psikolojik İyi Oluş	3,40	,611	1				
2 İş Becerikliliği	3,95	,565	,585*	1			
3 Görev Becerikliliği	3,90	,722	,392*	,826*	1		
4 Bilişsel Beceriklilik	3,88	,608	,570*	,825*	,540*	1	
5 İlişkisel Beceriklilik	4,05	,665	,524*	,897*	,619*	,598*	1

* $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.



Tablo 3'te yer alan korelasyon analizi bulgularına göre; psikolojik iyi oluş ile iş becerikliliği arasında pozitif ve anlamlı ($r=,585$; $p<,01$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Psikolojik iyi oluş ile iş becerikliliği alt boyutlarından "Görev Becerikliliği" boyutu ($r=,392$; $p<,01$), "Bilişsel Beceriklilik" boyutu ($r=,570$; $p<,01$) ve "İlişkisel Beceriklilik" boyutu ($r=,524$; $p<,01$) arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Regresyon Analizi ve Bulguları

Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği ve alt faktörleri arasındaki etkiyi ölçmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 4, 5). Bunun yanında Durbin-Watson (DW) istatistiği ile atık değerler arasında otokorelasyon durumu kontrol edilmiştir.

Tablo 4. Psikolojik İyi Oluş ile İş Becerikliliği Arasındaki Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımsız Değişken: Psikolojik İyi Oluş							
Bağımlı değişken	R ²	Düz.R ²	F	β	t	p	DW
İş Becerikliliği	34,2	34,0	122,933	,585	11,088	,000*	1,734

* $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4'te sunulan sonuçlar değerlendirildiğinde; iş becerikliliği faktörünün %34'ünün (Düz.R²=34) psikolojik iyi oluş faktörü tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş becerikliliği seviyeleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir ($\beta=,585$, $p<,01$) etkisinin olduğu görülmektedir. Buna göre, çalışmanın birinci hipotezi (H₁) desteklenmektedir. Ayrıca Durbin-Watson istatistiği 1,734 çıktığı için oto korelasyona rastlanmamıştır.

Tablo 5. Psikolojik İyi Oluş ile İş Becerikliliğin alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımsız Değişken	R ²	Düz. R ²	F	β	t	p	DW	Bağımlı Değişkenler
Psikolojik İyi Oluş	15,4	15,0	42,818	,392	6,544	,000*	1,761	Görev Becerikliliği
	32,5	32,2	113,645	,570	10,660	,000*	1,976	Bilişsel Beceriklilik
	27,5	27,2	89,537	,524	9,462	,000*	1,745	İlişkisel Beceriklilik

* $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır.



Tablo 5’de yer alan bulgular değerlendirildiğinde; iş becerikliliği değişkeninin “Görev Becerikliliği” alt boyutunun %15’inin (Düz.R²= 15), “Bilişsel Beceriklilik” alt boyutunun %32,2’sinin (Düz.R²= 32,2) ve “İlişkisel Beceriklilik” alt boyutunun %27,2’sinin (Düz.R²= 27,2) psikolojik iyi oluş faktörü tarafından açıklandığı görülmektedir. Bu verilere göre, işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş becerikliliği alt boyutlarından görev becerikliliği ($\beta=,392$; $p<,01$), bilişsel beceriklilik ($\beta=,570$; $p<,01$) ve ilişkisel beceriklilik ($\beta=,524$; $p<,01$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu durumda, araştırmanın ikinci (H₂), üçüncü (H₃) ve dördüncü (H₄) hipotezleri desteklenmektedir. Ayrıca, Durbin-Watson istatistiği değerinin 1,5 - 2 seviyesinde olduğu için oto korelasyon bulunmadığı görülebilir. Banka çalışanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş beceriklilikleri üzerindeki etkisini bulmak amacıyla düzenlenen araştırma hipotezlerinin analizler sonucundaki kabul/red durumları Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Red Durumları

Hip. Nu.	Hipotezler	Durumu Kabul Red
H ₁	Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş beceriklilikleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	✓
H ₂	Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş beceriklilik boyutlarından “görev becerikliliği” üzerinde pozitif etkisi vardır.	✓
H ₃	Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş beceriklilik boyutlarından “bilişsel beceriklilik” üzerinde pozitif etkisi vardır.	✓
H ₄	Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş beceriklilik boyutlarından “ilişkisel beceriklilik” üzerinde pozitif etkisi vardır.	✓

Sonuç

Günümüzde örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi ve hedefledikleri büyüme oranlarını yakalayabilmeleri için çalışanların başarıları önemli bir rol oynamaktadır. Fakat bu başarının sürdürülebilir olması için çalışanların mutluluk düzeyleri yani psikolojik iyi oluş seviyelerinin de yüksek olması gerekir. Çünkü psikolojik olarak çalışanın kendini mutlu hissetmesi, amaçlı ve anlamlı bir hayat sürdüğünü düşünmesi, sosyal ilişkilerinde destekleyici roller üstlenmesi, günlük aktivitelerine bağlı ve ilgili olması, çevresindekilerin mutluluklarına katkı sağlaması, kendini yetenekli ve yeterli olarak görmesi, iyi bir insan olduğuna ve iyi bir hayat yaşadığına inanması, geleceği hakkında iyimser olması ve saygın biri olduğunu düşünmesi gibi faktörlerin çalışanlarda yüksek olması durumunda psikolojik iyi oluş seviyelerinin de yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Bu durumda çalışanın kendini mutlu hissetmesi, iş ile ilgili başarılarında ve örgüte katkısında artış beklenebilir. Çalışanların yoğun iş ortamında görevlerini daha keyifli ve daha cazip hale getirmek için yaptığı ufak ama gizli değişimler olarak bilinen iş becerikliliği de psikolojik olarak kendini iyi hisseden çalışanlarda daha yüksek seviyede olması beklenmektedir. İyi



olmanın koşullarından biri kişinin kendini tanıması ve yapabileceklerinin farkında olmasıdır. İş becerikliliği çalışanlara işle ilgili yeni durumlara daha iyi uyum sağlayabilme ve yeni bakış açıları kazandırma imkanı da sağlayacaktır (Seçkin, 2019, s.893).

Araştırmanın ilk bulgusuna göre, psikolojik iyi oluş iş becerikliliğini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Yazında daha önce bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan herhangi bir araştırmaya rastlanmadığından bulgular arasında bir kıyaslamaya yer verilememiştir. Ancak psikolojik iyi oluşun iş performansı (Wright ve Cropanzano, 2000, s.91; Acaray, 2018, s.43), işi anlamlı bulma (Keleş, 2017, s.154), iş doyumu (Can, 2017, s.15) ve psikolojik dayanıklılık (Kındıroğlu & Ekici, 2019, s.149) üzerinde pozitif, işten ayrılma niyeti (Taş, Akbolat, Amarat & Yıldırım, 2019, s.960; Çankaya, 2020, s.87) ve tükenmişlik (Özçetin, Sarıoğlu & Dursun, 2019, s.154) üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmektedir.

Bu görgül araştırma bulguları ışığında psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olması beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın birinci hipotezinin desteklendiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların çevresiyle iyi ilişkiler kurabilmesi, sahip olduğu yeteneklerine güvenmesi, kişisel gelişimine önem vermesi ve karşılaştığı zorluklarla başa çıkabilmesi olarak tanımlanan psikolojik iyi oluşun işlerinde küçük değişiklikler yaparak daha verimli, etkili ve eğlenceli hale getirmesi olarak belirtilen iş becerikliliği üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmektedir. Kendilerini mutlu hisseden, kendisi ve çevresiyle barışık olan çalışanların işleri ile ilgili birtakım kararlar alması ve küçük değişikliklerde bulunarak işlerini daha eğlenceli hale getirmesi onların işe bağlılıklarında, iş performanslarında, verimliliklerinde ve iş tatminlerinde pozitif ilişki ortaya koyabilirken işten ayrılma niyetlerinde ve tükenmişlik düzeylerinde de negatif sonuçlar ortaya koyabilir. Dolayısıyla çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması onların iş becerikliliğini artırmakta ve pozitif örgütsel çıktılar sunabilmektedir. Sonuçlar değerlendirildiğinde; iş becerikliliği faktörünün %34'ünün psikolojik iyi oluş faktörü tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın diğer bulgularında ise psikolojik iyi oluşun iş becerikliliğinin alt boyutları olan görev becerikliliği boyutunun %15'inin, bilişsel beceriklilik boyutunun %32,2'sinin ve ilişkisel beceriklilik boyutunun %27,2'sinin psikolojik iyi oluş tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan çalışanların hem görev düzeyinde hem bilişsel düzeyde hem de ilişkisel düzeyde iş beceriklilikleri de yüksek olmaktadır.

Yazın taraması sonucunda psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisini araştıran bir çalışma bulunamamıştır. Bu şekilde yazın katkısı sağlaması ve sonuçları itibarıyla tüm araştırmacılara destek olması hedeflenmektedir. Çalışanların işlerini yaparken amacını ve kapsamını değiştirmemesi koşuluyla ufak değişiklikler yapılmasına üstler ve yöneticiler tarafından izin verilebilir. Bu durum çalışanların işlerinden daha



keyif almasına katkı sağlayacağı gibi işe olan bağlılıklarını ve psikolojik iyi oluş düzeylerine de katkı sağlayacaktır. Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini destekleyici etkinlikler düzenlenebilir. Üstler tarafından çalışanların farkındalık düzeylerini arttırmak için sorumluluklar verilebilir. Bu şekilde çalışanın güçlü yanlarını tanuması, bağımsız kararlar verebilmesi ve sınırlılıklarının farkında olması sağlanır. Araştırmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Bunlar; Kastamonu il merkezindeki banka çalışanları ile yürütülmesi, veri toplama tekniği olarak anketten yararlanılması, araştırmada kullanılan ölçekler ve analizler olarak belirtilebilir.

Kaynakça

- Acaray, A. (2018). *Psikolojik İyi Oluşun İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgüt Temelli Özsaygı e Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü*. ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance, November 28-29-30, Kuşadası – Turkey.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Acar, O. K. (2019). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İş Becerikliliklerinin İşe Adanmışlıkları Üzerine Etkisi . *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 395-419.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting Your Career: How Career Competencies Relate to Career Success Via Job Crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168-195.
- Aksoy, Y. (2019). Kolektif Empati, Duygusal Bulaşıcılık ve İş Becerikliliği Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 511-534.
- Aslan, Ş., & Güzel, Ş. (2020). İş Becerikliliği, Çalışmaya Tutkunluk, Örgütsel Erdemlik, Duygusal Öz Yeterlilik ve Duygusal Zeka Değişkenlerinin Sosyo-Demografik Açından Farklılıkları. *Ekev Akademi Dergisi*, 24(82), 435-462.
- Atan, A. (2020). 5-6 Yaş Çocuklarda Psikolojik İyi Oluş: Bir Model Önerisi ve Ebeveynler İle Öğretmenlerin Kişilik Tipleri, Ego Durumları ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordayıcı Rolü. *(Yayınlanmış Doktora Tezi) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilimdalı*, Denizli.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and Responding to Challenges in Job Crafting at Different Ranks: When Proactivity Requires Adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2), 158-186.
- Brenninkmeijer, V., & Hekkert-Koning, M. (2015). To Craft or Not to Craft: The Relationships between Regulatory Focus, Job Crafting and Work Outcomes. *The Career Development International*, 20(2), 147-162.



Buluç, B., & Kart, M. E. (2020). Araştırma Görevlilerinde İş Becerikliliği ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 591-620.

Can, O. Y. (2017). *Psikolojik İyi Oluş ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Cripps, K., & Zyromski, B. (2009). Adolescents' Psychological Well-Being and Perceived Parental Involvement: Implications for Parental Involvement in Middle Schools. *Research in Middle Level Education Online*, 33(4), 1-13.

Çankaya, M. (2020). Sağlık Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.

Çankır, B. & Çelik, D. S. (2018). Çalışan Performansı ve Mali Performans: Pozitif Ses Çıkarma, Psikolojik İyi Oluş ve Çalışmaya Tutkunluk İle İlişkileri ve Otel İşletmeleri Örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67.

Çelik, M., & Sağlam, F. D. (2019). *Hemşirelerin İş Becerikliliği Düzeylerinin Tükenmişlik Seviyeleri Üzerine Etkisi*. 7. Örgütsel Davranış Kongresi, Burdur: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bucak İşletme Fakültesi.

Davis, D & Cosenza, R. M. (1998). *Business research for decision making*. Boston: Pws- Kent Publishing Company.

Deniz, M. E., Erus, S. M., & Büyükcebeci, A. (2017). Bilinçli Farkındalık ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisinde Duygusal Zekanın Aracılık Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(47), 17-31.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macro Theory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian psychology*, 49(3), 182.

Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Social Indicators Research Series*, 39, 67-100.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164.

İkiz, F. E., Asıcı, E., Kaya, Z., & Balkan, K. (2018). Yaşam Amaçları ve Psikolojik İyi Oluşun Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumu Yordayıcı Rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 7-26.



- Kahveci, A. (2019). Örgütsel Erdemliliğin Etik İklim ve Psikolojik İyi Oluş Etkisi. (Yayınlanmış Doktora Tezi) Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Konya.
- Karatepe, O. M., & Eslamlou, A. (2017). Outcomes of Job Crafting among Flight Attendants. *Journal of Air Transport Management*, 62, 34-43.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Kermen, U., İlçin Tosun, N., & Doğan, U. (2016). Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 20-29.
- Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kerse, G. (2019). İş Becerikliliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: "İşe İlişkin Değişiklikler, Memnuniyeti Artırabilir mi?". *İnsan ve İnsan Dergisi*, 6(20), 205-218.
- Kerse, G., & Babadağ, M. (2019). Dönüştürücü Liderliğin İş Becerikliliği Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 133-143.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Kındıroğlu, Z., & Ekici, F. Y. (2019). Ebeveynlerin Psikolojik İyi Oluş ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri ile Çocukların Sosyal Yetkinlik ve Davranışları Arasındaki İlişki. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 9(1), 138-157.
- Kuyumcu, B. (2012). Türk ve İngiliz Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Duygusal Farkındalık ve Duygularını İfade Etmelerinin Ülke ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-24.
- Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The Development and Validation of A Job Crafting Measure for Use with Blue-Collar Workers. *Work and Stress*, 26(4), 365-384.
- Özçetin, Ü. S. Y., Sarıoğlu, G., & Dursun, İ. S. (2019). Onkoloji Hemşirelerinin Psikolojik Sağlık, Tükenmişlik ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 11(1), 147-164.



- Petrou, P., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2016). Regular Versus Cutback-Related Change: The Role of Employee Job Crafting in Organizational Change Contexts of Different Nature. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 62-85.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. M. (1995). The Structure of Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Seçkin, Ş. N. (2019). İç Denetim Odağı, İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 889-903.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Sobacı, F. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting). S. Polatçı, & K. Özeyer içinde, 21. *Yüzyılda Örgütsel Davranış* (s. 153-178). Tokat: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Sözber, S. (2019). *Algılanan Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin ve Algılanan Kişi Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Ankara.
- Sözber, S., & Ergeneli, A. (2019). Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin ve Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması İle İlişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3404-3420.
- Springer, K. W., & Hauser, R. M. (2006). An Assessment of The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being: Method, Mode, and Measurement Effects. *Social Science Research*, 35(4), 1080-1120.
- Springer, K. W., Pudrovska, T., & Hauser, R. M. (2011). Does Psychological Well-Being Change with Age? Longitudinal Tests of Age Variations and Further Exploration of The Multidimensionality of Ryff's Model of Psychological Well-Being. *Social Science Research*, 40(1), 392-398.
- Tangör, B. B., & Curun, F. (2016). Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Bireysel Farklılıklar: Özgünlük, Benlik Saygısı ve Sürekli Kaygı. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 1-13.
- Taş, Y., Akbolat, M., Amarat, M., & Yıldırım, Y. (2019). *Psikolojik İyi Olmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü*. 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (pp.960-969). Sakarya.



Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.

Telef, B. B., Uzman, E., & Ergün, E. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*, 1297-1307.

Van Hooff, M., & Van Hooft, E. (2014). Boredom at Work: Proximal and Distal Consequences of Affective Work-Related Boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348-359.

Van Wingerden, J., Daantje, D., & Bakker, A. B. (2015). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.

Wang, H., Wang, X., & Li, J. (2018). Is New Generation Employees' Job Crafting Beneficial or Detrimental to Organizations in China? Participative Decision-Making as a Moderator. *Asia Pacific Business Review*, 24(4), 543-560.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-96.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

Yavuz, M. (2018). *İş Zanaatkârlığı İle Bireysel Performans Çıktıları Arasındaki İlişkide Çalışanların Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algularının Rolü*. (Yayınlanmış Doktora Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. İstanbul.

Yamane, T. (2001). *Temel Örneklem Yöntemleri*. (A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın, & E. Gürbüzsel, Çev.) İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Yeşiltepe, S. S., & Çelik, M. (2014). Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Olma ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 13(3), 992-1013.

Zacher, H., Hacker, W., & Frese, M. (2016). Action Regulation Across the Adult Lifespan (ARAL): A Metatheory of Work and Aging. *Work Aging and Retirement*, 2(3), 286-306.

