



İŞ BECERİKLİLİĞİNE İLİŞKİN BİR İÇERİK ANALİZİ

Ömer GİZLİER¹

ÖZET

Son yıllarda iş becerikliliğiyle ilgili çalışmalarda artış olduğu gözlemlenmekle birlikte, literatürde yapılan çalışmaları özellikle içeriksel olarak belli kriterlere göre değerlendiren çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çerçeve de bu çalışmanın amacı, iş becerikliliğiyle ilgili en çok atıf almış makaleleri içerik analizi yöntemiyle değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda, “EndNote” programı kullanılarak “web of science core collection” veri tabanında iş becerikliliğiyle ilgili en çok atıf almış 50 makale bulunup içeriksel olarak incelenmiştir. Bulgularda “Journal of Vocational Behavior” dergisinin konuyla ilgili en çok yayın yapılan dergi olduğu, iş becerikliliğiyle birlikte en çok çalışılan değişkenin işe tutkunluk olduğu saptanmıştır. Yine bulgular, çalışmaların çoğunluğunun Hollanda’da yürütüldüğünü, en çok tercih edilen makale türünün nicel yöntemli makale türü ve en çok tercih edilen veri toplama aracının anket tekniği olduğunu yansıtmaktadır. Çalışmaların çoğunluğunda 1-251 arasındaki örneklem büyüklüğü tercih edilip, sektör olarak ise en fazla hizmet sektörü tercih edilmiştir. İş becerikliliğini ölçmek için alışmaların oğunda Tims ve diğerlerinin 2012’de geliştirmiş oldukları öleğin kullanıldığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, İş Becerikliliği Davranışları, İçerik Analizi.

A CONTENT ANALYSIS ON JOB CRAFTING

ABSTRACT

In recent years, there has been an observed increase in studies related to job crafting; however, no study has been found in the literature that specifically evaluating these studies based on certain criteria in terms of content. In this context, the aim of this study is to evaluate the most cited articles about job crafting by using content analysis method. For this purpose, using the “EndNote” program, the most cited 50 articles about job crafting were found in the “web of science core collection” database and analyzed in terms of content. In the findings, it was determined that the “Journal of Vocational Behavior” was the most widely published journal, and the most studied variable together with job crafting was work engagement. Also, the findings reflect that the majority of the studies were conducted in the Netherlands, the most preferred article type was the quantitative method article and the most preferred

¹ Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, omergizlier@ogr.iu.edu.tr



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

data collection tool was the survey technique. The sample size between 1-251 was preferred in the majority of the studies and the service sector was the most preferred as sector in the studies. Finally, the scale developed by Tims et al. in 2012 was mostly preferred to measure job crafting in the studies.

Keywords: *Job Crafting, Job Crafting Behaviors, Content Analysis.*

1. GİRİŞ

Günümüz değişen iş yapı ve süreçlerinde her ne kadar teknolojinin etkisi artmış gözükse de nitelikli insan kaynağının işletmeler için önemi hala yadsınamaz bir gerçektir. İşletmeler, nitelikli insan kaynakları sayesinde ellerinde bulunan teknolojik altyapıyı çok daha verimli kullanabilmekte, teknolojinin yetersiz kaldığı durumlarda sahip oldukları insan kaynağı gücüyle rekabet üstünlüğü elde etmektedirler. Bu çerçevede işletmelerin sahip oldukları nitelikli insan kaynağından maksimum derecede faydalanmak istedikleri öne sürülebilir. Nitelikli insan kaynağından en yüksek düzeyde faydalanmak için örgüt ve yöneticiler tarafından çeşitli teşvikler ve destekler sağlansa da işin özü yine bireysel olarak çalışana kalmaktadır. Nitelikli insan kaynağı işte bulunduğu huzur ortamı, işini severek yapması ve işte yakaladığı tatmin sayesinde kendisinden beklenen maksimum faydayı verebilir. Literatürde iş becerikliliği (job crafting) olarak geçen ve çalışanın işindeki sınırları, iş özelliklerini kendi tercih ve isteklerine göre yeniden tasarlaması, yeniden düzenlemesi olarak ifade edilen (Tims ve Bakker, 2010; Wrzesniewski ve Dutton, 2001) iş becerikliliği de tam bu noktada hem çalışanın işinde kendi iç huzurunu sağlaması hem de işletmelerin insan kaynağından en yüksek düzeyde yararlanması açısından önemli bir kavram olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Son yıllarda gerek ulusal literatürde gerek uluslararası literatürde iş becerikliliği ile ilgili yapılmış çalışmalarda artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu çalışmada da iş becerikliliğiyle ilgili literatürdeki çalışmalarla ilgili içerik analizi yapılması amaçlanmıştır. Literatürde iş becerikliliği ile ilgili bibliyometrik analiz çalışmaları (Durmuş, 2023; Iliescu, 2022; Pantoja, 2022) ve sosyal ağ analizi çalışması (Yıldırım, 2022) yapılmış olsa da iş becerikliliği ile ilgili içerik analizi çalışması yapılmadığı görülmektedir. Ayrıca yapılmış bibliyometrik ve sosyal ağ analiz çalışmalarında iş becerikliliğiyle ilgili çalışmaların içeriğinden ziyade, çalışmaların künye bilgileri ve betimsel yönleri (yazar, atıf sayısı, yayınların yapıldığı kurum ve anahtar kelimeler) incelenmiş ve bu çalışmalarda incelenen yayınların içeriğine bakılmamış olması bir kısıt olarak değerlendirilmiştir (Durmuş, 2023). Bu doğrultuda bu çalışmada iş becerikliliği ile ilgili en çok atıf almış makaleler dergi isimleri, iş becerikliliği ile kullanılmış değişkenler, makale türü, veri toplama aracı, kullanılan ölçek, araştırmanın yapıldığı ülke, örneklem büyüklüğü ve araştırmanın yapıldığı sektöre göre incelenip içerik analizi yapılarak literatürdeki bu boşluk doldurulmaya çalışılacaktır.



2. İŞ BECERİKLİLİĞİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İngilizce dilinde “Job Crafting” olarak ifade edilen iş becerikliliği kavramı ilk kez 2001 yılında Wrzesniewski ve Dutton tarafından yapılan çalışmada kullanılmıştır. Kavramın ulusal literatürde ele alınıp bilimsel çalışmalara konu olması ise 2014 yılından itibaren başlamıştır (Yıldırım, 2022). İş becerikliliği kavramı temel olarak işin yeniden tasarlanıp düzenlenmesi olarak ifade edilip İş Tasarım (Job Design) Teorisi’ne bağlı işin yeniden tasarlanması tekniği olarak gözükmektedir de kavramın İş Tasarım Teorisi’ne alternatif olarak öne sürüldüğü, İş Tasarım Teorisi’yle farklılaştığı söylenebilir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Şöyle ki, İş Tasarım Teorisi’ne göre işin yeniden tasarlanması yöneticiler tarafından yapılıp çalışanların sürece dahil edilmeden yapılan bu değişikliklere uyum göstermesi beklenmektedir. İş becerikliliğinde ise işin yeniden tasarlanması, işin bazı sınırlarının esnetilmesi ve değiştirilmesinde çalışan proaktif bir rol üstlenerek bizzat bu değişikliği yöneticisinden bağımsız olarak gerçekleştirebilmektedir. Bu doğrultuda, İş Tasarım Teorisi’nin örgütsel düzeyde olduğu, iş becerikliliği kavramının ise bireysel düzeyde söylenebilir. Bir başka deyişle, İş Tasarım Teorisi işin yapısına ve içeriğine odaklanırken, iş becerikliliği kavramı çalışanların bireysel olarak bizzat kendilerini ön plana çıkarıp yaşadıkları iş deneyimlerine göre işlerini şekillendirmelerine odaklanmaktadır. Bu çerçevede iş becerikliliği, çeşitli ihtiyaçları (kişi-iş uyumu yakalama ihtiyacı, işinde kontrol ihtiyacı, iş tatmini ihtiyacı gibi) karşılamak adına bizzat çalışanın kendisi tarafından başlatılıp, bu yönde çalışanın işindeki sınırlarda ve işindeki kaynaklarda-taleplerde yaptığı değişiklikleri kapsayan tutum ve davranışlardır (Tims ve Bakker, 2010; Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

İş becerikliliği kavramına ait 2 temel bakış açısı (yaklaşım) yıllar geçtikçe literatürde hâkim olmuştur. 1. bakış açısı, Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından öne sürülen işteki görevsel, ilişkisel ve bilişsel sınırların değiştirilmesini odak noktası alan yaklaşımdır. 2. bakış açısı ise, Tims ve Bakker (2010) tarafından öne sürülen iş kaynaklarının ve iş taleplerinin değiştirilmesini odak noktası alan yaklaşımdır. Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından öne sürülen yaklaşıma göre, çalışanlar işlerinin görevsel sınırlarında (görev sayısını arttırarak-azaltarak, görevlerinin kapsamını değiştirerek), ilişkisel sınırlarında (işteki insanlarla olan etkileşimlerin niteliğini ve niceliğini değiştirerek) ve bilişsel sınırlarında (yaptıkları iş hakkındaki algı ve yorumlarını değiştirerek) değişiklikler yaparak iş becerikliliği davranışları sergilemiş olurlar. Tims ve Bakker (2010) tarafından öne sürülen yaklaşıma göre, çalışanlar işteki yapısal ve sosyal iş kaynakları arttırma (işte yeni şeyler öğrenmek ve becerileri geliştirmek için çabalamak, işteki performansı hakkında geribildirim istemek), işteki engelleyici iş talepleri azaltma (yüksek seviyede algılanan fiziksel ve mental sağlığı bozabilecek iş taleplerinin-iş yükünün azaltılması) ve işteki zorlayıcı-ilgi çekici iş talepleri arttırma (yeni görevler üstlenmek, işi ilgi



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

çekici hale getirmek) yoluyla işlerinde yapmış oldukları değişikliklerle iş becerikliliği davranışları sergilemiş olurlar.

İş becerikliliğiyle ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde iş becerikliliğinin çoğunlukla olumlu tutum ve davranışlarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Literatürde yapılan birçok çalışma iş becerikliliğinin **işe tutkunluk** (Brenninkmeijer ve Hekkert-Koning, 2015; Chen, Yen ve Tsai, 2014; Tims, Bakker ve Derks, 2012; Van Wingerden, Bakker ve Derks, 2017), **iş tatmini** (Cheng ve Yi, 2018; Rudolph, Katz, Lavigne ve Zacher, 2017; Tims, Bakker ve Derks, 2013; Tims, Bakker ve Derks, 2014), **iş performansı** (Bakker, Tims ve Derks, 2012; Petrou, Demerouti ve Schaufeli, 2015; Tims vd., 2012; Van Wingerden vd., 2017), **iyi oluş hali** (Gordon vd., 2018; Tims vd., 2013; Van Den Heuvel, Demerouti ve Peeters, 2015), **kişi-iş uyumu** (Chen vd., 2014; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016; Tims, Derks ve Bakker, 2016) gibi olumlu tutum ve davranışlar üzerinde pozitif etkisinin olduğunu göstermektedir. İş becerikliliğini ortaya çıkararak, iş becerikliliğini tetikleyen tutum ve davranışlar incelendiğinde ise, **iş özerkliğinin** (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland, 2012; Rudolph vd., 2017; Tims vd., 2013), **pozitif öz imaj ihtiyacının** (Lyons, 2008; Niessen vd., 2016; Wrzesniewski ve Dutton 2001), **kontrol ihtiyacının** (Niessen, vd., 2016; Wrzesniewski ve Dutton, 2001), **proaktif kişiliğin** (Bakker vd., 2012; Demerouti, 2014; Tims vd., 2012), **özyeterlilik algısının** (Rudolph vd., 2017; Tims ve Bakker, 2010; Tims vd., 2014;) ve **liderliğin** (Holcombe, 2016; Van Dam, Nikolova ve Van Ruyseveldt, 2013; Wang, Demerouti ve Le Blanc, 2017) iş becerikliliğinin öncülleri arasında yer aldığı görülmektedir.

3. ARAŞTIRMA SORULARI

Bu çalışmada, iş becerikliliği (job crafting) kavramıyla ilgili yayımlanmış makalelerde en çok atıf almış çalışmaların içerik analizinin yapılması amaçlanmaktadır. İş becerikliliği ile ilgili literatür incelendiğinde kavramla ilgili genel olarak iki yaklaşımın ortaya çıktığını, her iki yaklaşımın da farklı ölçeklerinin olduğu görülmektedir. Çalışmalarda hangi ölçeklerin daha çok kullanıldığı merak konusudur. Yine aynı şekilde kavramla ilgili en çok atıf almış makalelerin hangi dergilerde yayımlandığı, bu makale türlerinin ne olduğu, bu makalelerde kullanılan veri toplama araçlarının neler olduğu, makalelerdeki araştırmaların gerçekleştirildiği ülkelerin hangileri olduğu, makalelerdeki araştırmaların örneklem büyüklüğü ve yapıldığı sektör bilgisi de merak konusu olmakla birlikte gelecekteki araştırmacılara yön göstermek ve araştırmalarını daha nitelikli yapmak için bir rehber olması açısından önemlidir. Bununla beraber yine iş becerikliliği konusunda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara araştırmalarını tasarlama aşamasında yardımcı olmak ve literatürdeki boşlukları bulmalarına katkıda bulunmak adına yapılmış çalışmalarda iş becerikliliği ile birlikte hangi



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

değişkenlerin ne sıklıkla kullanıldığı sorusuna yanıt aramak da bu çalışmanın amaçlarındandır. Bu doğrultuda yukarıdaki açıklamalarda geçen araştırma soruları aşağıda toplu bir şekilde ifade edilmiştir;

- İş becerikliliği ile ilgili en çok atıf alan makalelerin yayımlandıkları dergilere göre dağılımı nasıldır?
- İş becerikliliği ile ilgili en çok atıf alan makalelerde, iş becerikliliğiyle birlikte hangi değişkenler ne sıklıkla kullanılmıştır?
- İş becerikliliği ile ilgili en çok atıf alan makalelerin araştırma türlerine göre dağılımı nasıldır?
- İş becerikliliği ile ilgili en çok atıf alan makalelerin veri toplama araçlarına göre dağılımı nasıldır?
- İş becerikliliği ile ilgili en çok atıf alan makalelerde kullanılan iş becerikliliği ölçeklerinin dağılımı nasıldır?
- İş becerikliliği ile ilgili en çok atıf alan makalelerdeki araştırmaların gerçekleştirildiği ülkelere göre dağılımı nasıldır?
- İş becerikliliği ile ilgili en çok atıf alan makalelerdeki araştırmaların örneklem büyüklüklerine göre dağılımı nasıldır?
- İş becerikliliği ile ilgili en çok atıf alan makalelerdeki araştırmaların yapıldığı sektörlere göre dağılımı nasıldır?

4. ARAşTIRMA METODU

Bu çalışmada iş becerikliliği ile ilgili en çok atıf almış 50 makale betimsel içerik analizi metodu kullanılarak incelenmiştir. Betimsel içerik analizinde amaç, ele alınan kavram üzerinde genel eğilimi belirlemek ve gelecekte ilgili kavramla çalışmalar yapma niyetinde olan araştırmacılara yol göstermek için kavramla ilgili yapılmış çalışmaların içeriklerini sistemsel bir şekilde incelemektir (Ültay, Akyurt ve Ültay, 2021). Bu doğrultuda, içerik analizi için ele alınan makaleler EndNote programı kullanılarak bulunmuştur. EndNote programında arama, web of science core collection indeksinde (dizisinde) yapılmıştır. Bu indekste, iş becerikliliği kavramı başlık kategorisinde aratılıp bu arama neticesinde toplam 641 çalışma bulunmuştur. Bu çalışmalardan kitap, kitap bölümü ve bildiri türünde olan toplam 50 çalışma kapsam dışı bırakılmıştır. Geri kalan toplam 591 makale üzerinden en çok atıf almış 50 makale ele alınıp dergi isimleri, iş becerikliliği ile birlikte kullanılan değişkenler, makale türü, veri toplama aracı, kullanılan ölçek, araştırmanın yapıldığı ülke, örneklem büyüklüğü ve araştırmanın yapıldığı sektöre göre incelenerek bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Ele alınan 50 makale EK-1'de sunulmuştur.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

5. BULGULAR

Bu çalışmada iş becerikliliği ile ilgili en çok atıf almış 50 makale içerik analizi yöntemi kullanılarak dergi isimleri, iş becerikliliği ile birlikte kullanılmış değişkenler, makale türü, veri toplama aracı, kullanılan ölçek, araştırmanın yapıldığı ülke, örneklem büyüklüğü ve araştırmanın yapıldığı sektör baz alınıp analiz edilmiştir. Yapılan analizlerin sonuçları tablolar halinde sunulmuştur

Tablo 1’de makalelerin yayımlandığı dergi isimlerine göre dağılımları sunulmuştur. Makaleler en çok kariyer gelişimi, iş ve örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış alanlarında yayın yapan dergilerde yayımlanmıştır. Tablo 1’de görüldüğü gibi; iş becerikliliği ile ilgili en çok yayın yapılan makaleler “Journal of Vocational Behavior”, “European Journal of Work and Organizational Psychology” ve “Academy of Management Journal” dergilerinde yer almıştır.

Tablo 1. Dergi İsimlerine Göre Makalelerin Dağılımı

Dergi Listesi	Sıklık	Yüzde
Journal of Vocational Behavior	11	22%
European Journal of Work and Organizational Psychology	5	10%
Academy of Management Journal	4	8%
Journal of Occupational Health Psychology	4	8%
Human Relations	3	6%
Journal of Organizational Behavior	3	6%
Journal of Applied Psychology	3	6%
Journal of Human Resource Management	2	4%
Journal of Occupational and Organizational Psychology	2	4%
International Journal of Hospitality Management	2	4%
SA Journal of Industrial Psychology	1	2%
Group & Organization Management	1	2%
Advances in Positive Organizational Psychology	1	2%
Journal of Managerial Psychology	1	2%
European Psychologist	1	2%
Journal of Management	1	2%
Journal of Business and Psychology	1	2%
Journal of Happiness Studies	1	2%
Psychology of Well-Being	1	2%
Cornell Hospitality Quarterly	1	2%
Career Development International	1	2%
TOPLAM	50	100

Tablo 2’de iş becerikliliği ile ilgili en çok atıf almış makalelerde, iş becerikliliği ile birlikte kullanılmış değişkenlerin dağılımları listelenmiştir. Tablo 2’de de görüldüğü üzere makalelerde iş becerikliliği ile en çok birlikte kullanılan değişkenler; işe tutkunluk (24,24%), performans (16,16%), iş tatmini (7,07%), tükenmişlik (7,07%) ve iyi oluş halidir (6,06%). Tablo 2’de en çok atıf alan 50 makale içerisinde iş becerikliliği ile birlikte yalnızca 1 kez kullanılmış olan değişkenler “Diğer” kategorisi altında ifade edilmiştir. Diğer kategorisinin içerisinde 27 farklı ve sadece 1 kez kullanılmış değişkenler



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

yer almaktadır. Bu 27 değişkenin sıklık sayısı 1 olduğu için tabloda ayrı ayrı gösterilmemiştir. Bahsi geçen 27 değişken şunlardır; örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, yaratıcılık, gelişim hali (flourishing), görev bağımsızlığı, iş güvensizliği, örgütsel değişim iletişimi, gelişim fırsatları, iş-aile zenginleşmesi, iş-aile çatışması, bilişsel yetenek, algılanan kontrol, dönüşümcü liderlik, örgütsel özdeşleşme, değişimi isteme, iş deneyimi, üretkenlik dışı iş davranışları, diğergamlık, değer uyumsuzluğu, örgütsel destek, işte can sıkıntısı, işkoliklik, psikolojik sermaye, hizmetkar liderlik, algılanan insan kaynakları yönetimi, mesleki rol belirginliği, algılanan sağlık.

Tablo 2. İş Becerikliliği ile Birlikte Kullanılmış Değişkenlerin Dağılımı

Değişken Listesi	Sıklık	Yüzde
İşe Tutkunluk	24	24,24%
Performans (İş, Bağlamsal, Görev, Rol İçi ...)	16	16,16%
İş Tatmini	7	7,07%
Tükenmişlik	7	7,07%
İyi Oluş Hali (well-being)	6	6,06%
Kişi-İş Uyumu	5	5,05%
İş Özerkliği	4	4,04%
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	4	4,04%
İhtiyaç Tatmini	4	4,04%
Proaktif Kişilik	3	3,03%
İnisiyatif Alma	2	2,02%
İstihdam Edilebilirlik	2	2,02%
İş Baskısı-İş Yüğü	2	2,02%
İşin Anlamlılığı	2	2,02%
Özyeterlilik	2	2,02%
Değişime Yatkınlık	2	2,02%
Adapte Olabilirlik	2	2,02%
Kariyer Yetkinlikleri (Yeterlilikleri)	2	2,02%
Öz İmaj (Benlik İmajı)	2	2,02%
Diğer*	1	1,01%
TOPLAM**	99	100

*En çok atıf alan 50 makalede yalnızca 1 kez kullanılmış olan değişkenler tabloda “Diğer” kategorisi altında ifade edilmiştir, tek tek ifade edilmemiştir.

**Bazı makalelerde iş becerikliliği ile kullanılan değişken olmadığı ve/veya iş becerikliliği ile birlikte aynı makalede birden fazla değişken kullanıldığı için tablodaki toplam sıklık sayısı (99) toplam makale sayısından (50) farklılık göstermektedir.

Tablo 3’te iş becerikliliği ile ilgili makalelerin türlerine (araştırma türlerine ve araştırma desenlerine) göre dağılımları sunulmuştur. Tablo 3’te de gösterildiği gibi en çok kullanılmış makale türünün nicel yöntemli makale (80%) olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmalarda, nicel yöntemli araştırmalar kadar nitel ve teorik araştırmaların tercih edilmediği göze çarpmaktadır.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

Tablo 3. Makale Türüne Göre Makalelerin Dağılımı

Makale Türü	Sıklık	Yüzde
Nicel yöntemli makale	40	80%
Teorik makale	5	10%
Nitel yöntemli makale	4	8%
Karışık yöntemli makale (hem nicel hem nitel yöntem kullanılmış)	1	2%
TOPLAM	50	100

Tablo 4, iş becerikliliği ile ilgili makalelerin veri toplama aracına göre dağılımını göstermektedir. Makalelerin büyük çoğunluğunda (74,51%) veri toplama aracı olarak anketin kullanıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda deney, mülakat ve ikincil verinin anket kadar çok tercih edilmediği göze çarpmaktadır.

Tablo 4. Veri Toplama Aracına Göre Makalelerin Dağılımı

Veri Toplama Aracı	Sıklık	Yüzde
Anket	38	74,51%
Deney	5	9,80%
Mülakat	4	7,84%
İkincil veri	4	7,84%
TOPLAM*	51	100

*Bazı makalelerde veri toplama aracı belirtilmediğinden ve birden fazla veri toplama aracı kullanıldığından dolayı tablodaki toplam sıklık sayısı (51) toplam makale sayısından (50) farklılık göstermektedir.

Tablo 5, makalelerde kullanılmış ölçeklere göre dağılımı göstermektedir. Çalışmalarda, Tims vd.'nin (2012) ölçeği iş becerikliliğini ölçmek için en çok tercih edilen ölçek (52,63%) olarak öne çıkmaktadır. Petrou vd.'nin (2012) ölçeğinin de çalışmalarda en çok tercih edilen ikinci ölçek (21,05%) olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5. Kullanılan Ölçeklere Göre Makalelerin Dağılımı

Kullanılan Ölçek	Sıklık	Yüzde
Tims vd. (2012)	20	52,63%
Petrou vd. (2012)	8	21,05%
Leana vd. (2009)	4	10,53%
Slemp ve Vella-Brodrick (2013)	2	5,26%
Laurence (2010)	1	2,63%
Niessen vd. (2016)	1	2,63%
Kooij vd. (2017)	1	2,63%
Bindl vd. (2019)	1	2,63%
TOPLAM*	38	100

*Bazı makalelerde ölçek kullanılmadığı için (nitel makale, teorik makale, meta analizli makale vb. olduğu için) tablodaki toplam sıklık sayısı (38) toplam makale sayısından (50) farklılık göstermektedir.

Tablo 6, iş becerikliliği ile ilgili makalelerde çalışmaların gerçekleştirildiği ülkelere göre dağılımını göstermektedir. Tablo 6 incelendiğinde, makalelerin büyük çoğunluğunun (52,27%)



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

Hollanda’da gerçekleştirildiği görülmektedir. Hollanda’dan sonra makaleler arasında en çok çalışma sırasıyla ABD ve Almanya’da yapılmıştır.

Tablo 6. Ülkelere Göre Makalelerin Dağılımı

Ülkeler	Sıklık	Yüzde
Hollanda	23	52,27%
ABD	4	9,09%
Almanya	3	6,82%
Çin	2	4,55%
Tayvan	2	4,55%
Finlandiya	2	4,55%
Avustralya	2	4,55%
Polonya	1	2,27%
Romanya	1	2,27%
Litvanya	1	2,27%
Avusturya	1	2,27%
İsviçre	1	2,27%
Birleşik Krallık (U.K.)	1	2,27%
TOPLAM*	44	100

*Toplam 50 makale olmasına rağmen bazı makalelerde ülke ismi belirtilmediği veya teorik temelli olduğu için buradaki ülke sayısı (44) toplam makale sayısından (50) farklılık göstermektedir.

Tablo 7’de makalelerin örneklem büyüklüklerine göre dağılımları gösterilmektedir. Örneklem büyüklüğü kapsamında; anket kullanılan çalışmalarda katılımcı sayısı, mülakat kullanılan çalışmalarda mülakata katılan katılımcı sayısı, meta analiz çalışmalarında incelenen çalışma sayısı esas alınmıştır. Tablo 7’ye göre makalelerde en çok tercih edilen örneklem büyüklükleri 1-150 (35,56%) ve 151-250 (24,44%) aralığındaki örneklem büyüklükleridir. Makalelerin büyük çoğunluğunda (60%) örneklem sayısının 250’yi geçmediği göze çarpmaktadır.

Tablo 7. Örneklem Büyüklüklerine Göre Makalelerin Dağılımı

Örneklem Büyüklüğü	Sıklık	Yüzde
1-150	16	35,56%
151-250	11	24,44%
251-500	8	17,78%
501-1000	7	15,56%
1501-2000	2	4,44%
1001-1500	1	2,22%
TOPLAM*	45	100

*Teorik makaleler (5), örneklem içermediğinden dolayı buradaki toplam sıklık sayısı (45) toplam makale (50) sayısından farklılık göstermektedir.

Tablo 8, iş becerikliliği ile ilgili ele alınan makalelerin gerçekleştirildiği sektörlere göre dağılımını göstermektedir. Tablo 8’de görüldüğü gibi, yapılmış çalışmalarda en çok tercih edilen sektörün hizmet sektörü (50%) olduğu görülmektedir. Tabloda hizmet sektörü olarak kategorize edilen makalelerde hizmet sektöründe farklı firma ve farklı iş kollarında çalışmalar gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Bu



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

yüzden bu makaleler genel olarak hizmet sektöründe yapılmış makale olarak değerlendirilmiştir. Hizmet sektöründen sonra makaleler arasında en çok tercih edilen sektörler sırasıyla eğitim ve sağlık sektörleridir.

Tablo 8. Sektörlere Göre Makalelerin Dağılımı

Sektörler	Sıklık	Yüzde
Hizmet	21	50,00%
Eğitim	5	11,90%
Sağlık	4	9,52%
Güvenlik	3	7,14%
Konaklama	3	7,14%
Kimya	2	4,76%
Bilişim	2	4,76%
Üretim (imalat)	1	2,38%
STK	1	2,38%
TOPLAM*	42	100

*Bazı makalelerde (teorik makaleler, meta analiz içeren makaleleri vb.) herhangi bir sektör belirtilmediği için buradaki toplam sıklık sayısı (42) toplam makale (50) sayısından farklılık göstermektedir.

6. SONUÇ VE TARTIşMA

Bu çalışmada iş becerikliliği ile ilgili literatürde en çok atf almış 50 makale içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Bu 50 makale yayımlandıkları dergi isimleri, makaledeki iş becerikliliği ile birlikte kullanılmış değişkenler, makale türü, veri toplama aracı, kullanılan ölçek, araştırmanın yapıldığı ülke, örneklem büyüklüğü ve araştırmanın yapıldığı sektör açısından değerlendirilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde iş becerikliliği ile ilgili makalelerin çoğunlukla kariyer gelişimi ve iş ve örgüt psikolojisi alanlarındaki dergilerde yayımlandığı gözlemlenmiş olup, incelenen makalelerin en çok “Journal of Vocational Behavior” dergisinde yayımlandığı tespit edilmiştir. İncelenen makalelerde iş becerikliliği ile birlikte en fazla kullanılmış değişkenler olarak işe tutkunluk, performans, iş tatmini ve tükenmişlik değişkenleri ön plana çıkmaktadır. Literatürün bu değişkenlerle yapılan çalışmalar noktasında doygunluğa eriştiği, bu değişkenler haricinde farklı değişkenler ele alınıp çalışmalar yapılmasının literatür için değerli olacağı söylenebilir. Bu noktada, gelecekte iş becerikliliği ile ilgili çalışma yapacak araştırmacılar öz-imağ, adapte olabilirlik, kariyer yetkinlikleri (yeterlilikleri), kişi-iş uyumu, değişime yatkınlık gibi daha az kullanılmış değişkenlerle araştırmalar dizayn ederek literatürün bu noktalarda da gelişmesine katkı sağlayabilirler.

İş becerikliliği ile ilgili incelenen makalelerin büyük çoğunluğunun nicel yöntemli makale olduğu tespit edilmiştir. İncelenen makalelerde nitel ve teorik makale sayısının düşük olduğu gözlemlenmiş olup, gelecekteki araştırmacıların nitel yöntemli makaleler ve teorik makaleler gerçekleştirmesinin iş becerikliliği literatürü bu yönden genişletebileceği öne sürülebilir. Bulgular, incelenen makalelerde anketin veri toplama aracı olarak en çok tercih edilen araç olduğunu göstermektedir. İncelenen



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

makalelerde az da olsa deney ve mülakat gibi veri toplama araçları da tercih edilmekle birlikte, ikincil veri daha çok iş becerikliliği ile ilgili meta analiz çalışmalarında tercih edilmektedir. Çalışmalarda kullanılmış ölçekler açısından elde edilen bulgular incelendiğinde, ölçek kullanılan 38 makaleden 28'inde iş becerikliliğinin ikinci yaklaşımını (iş kaynakları-iş talepleri yaklaşımını) temel alan ölçekler kullanıldığı görülmektedir. Makalelerde, Tims vd.'nin (2012) ölçeği 20 defa tercih edilmesiyle en çok tercih edilen ölçek olarak ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda, ikinci yaklaşımı benimseyen ölçeklerin iş becerikliliğini ölçmek açısından birinci yaklaşımı benimseyen ölçeklere göre daha çok tercih edildiği ve bu yönde literatürde kullanım açısından ikinci yaklaşımı benimseyen ölçeklerin çoğunlukta olduğu söylenebilir.

İncelenen makalelerdeki iş becerikliliği ile ilgili yapılmış çalışmaların büyük çoğunluğu Hollanda'da gerçekleştirilmiştir. Bu durumun, iş becerikliliğinin ikinci yaklaşımını (iş kaynakları-iş talepleri temelli yaklaşımını) ortaya çıkaran ve geliştiren Prof. Dr. Maria Tims, ve Prof. Dr. Arnold B. Bakker'in Hollanda'da olup konuyla ilgili Hollanda'da çok sayıda çalışmalar gerçekleştirmelerinden kaynaklandığı ileri sürülebilir. Yine bununla paralel olarak çalışmaların büyük çoğunluğunun Avrupa kıtasında çeşitli ülkelerde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu çerçevede, Afrika, Asya ve Amerika kıtasında çalışma eksikliğinin olduğu, ilerdeki çalışmaların bu kıtalarda yapılmasının literatürün gelişimi açısından önemli olduğu ifade edilebilir. Örneklem bilgisi içeren 45 makaleden 27'sinde örneklem sayısının 1 ile 251 arasında olduğu, başka bir ifadeyle iş becerikliliğiyle ilgili çalışma yapan araştırmacıların en çok 1-251 arasındaki örneklem büyüklüğünü tercih ettikleri tespit edilmiştir. Çalışmaların yapıldığı sektörler incelendiğinde, çalışmaların çoğunluğunun hizmet sektöründe gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte spesifik olarak daha çok eğitim (11,9%) ve sağlık (9,5%) sektöründe çalışmalar yapıldığı saptanmıştır. İncelenen makalelerin çoğunluğunun hizmet sektöründe gerçekleştirilmesinin iş becerikliliğinin daha çok hizmet sektörü için uygun olmasından ve çalışanlarının işlerinde inisiyatif alıp işlerini yeniden şekillendirebilme imkânı verebilen mesleklerin hizmet sektöründe olmasından kaynaklandığını, bu doğrultuda çalışmaların çoğunluğunda örneklem olarak hizmet sektörünün seçilmesinin şaşırtıcı olmadığını söylemek mümkündür.

Uluslararası literatürde yapılan çalışmalarda iş becerikliliği ile ilgili sınırlı sayıda da olsa workshoplar, eğitimler yapıp deneysel tarzda çalışmalar yürütülmüştür. Bu yönde özellikle ulusal literatürde çalışma eksikliği göze çarpmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, gelecekteki araştırmalarda iş becerikliliği eğitimleri verilip eğitimden önce ve sonra katılımcıların durumları karşılaştırılarak deneysel tasarımlar kullanılarak çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışma literatürdeki önemli çalışmalarda iş becerikliliği kavramının nasıl ele alındığı, nasıl ölçüldüğü ve kavramla ilgili nasıl araştırmalar yapıldığı konusunda bilgiler sunması açısından



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

önemlidir. Özellikle literatürde iş becerikliliği kavramına yönelik geliştirilen iki yaklaşımdan hangisinin daha çok tercih edildiği, hangi yaklaşımın ölçeklerinin daha çok kullanıldığı, araştırmalarda örneklem büyüklüğü açısından ne kadarlık bir örneklemin daha çok tercih edildiği konusunda ortaya koyduğu bilgiler açısından önem arz etmektedir. Bu açıdan bu çalışma literatürde iş becerikliliği ile ilgili yapılmış bibliyometrik analiz çalışmalarından ve sosyal ağ analiz çalışmalarından farklılaşmaktadır.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları mevcuttur. Bu çalışmada sadece web of science veri tabanında en çok atıf almış 50 makalenin ele alıp incelenmesi, diğer veri tabanlarının incelenmemesi çalışmanın en büyük kısıtı olarak görülmektedir. Gelecekteki araştırmacılara gerek incelenen makale sayısını gerek ele alınan veri tabanları sayısını artırarak çalışmalar yapmaları önerilir. Bu çalışmada örneklem büyüklüğü, kullanılan ölçek, araştırmanın yapıldığı sektör gibi çeşitli ölçütler (kıstaslar) seçilerek içerik analizi yapılmıştır. Bu durumun da araştırmanın bir kısıtı olduğu ifade edilebilir. Gelecekteki araştırmacıların, çalışmalarda yapılan istatistiksel analizlerin bilgisi, araştırmalarda kullanılan program bilgisi gibi ölçütler (kıstaslar) seçerek araştırmalarını yürütmeleri önerilebilir. Diğer bir kısıt bu çalışmada yöntem olarak sadece içerik analizi metodunun kullanılmış olmasıdır. Gelecekteki araştırmacılar, içerik analiziyle beraber kullanılacak diğer analizlerle çalışmalarını zenginleştirebilirler.

KAYNAKÇA

- Bakker, A. B., Tims, M. ve Derks, D. (2012) "Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement", *Human Relations*, 65(10): 1359-1378.
- Brenninkmeijer, V. ve Hekkert-Koning, M. (2015) "To Craft or Not to Craft: The Relationships Between Regulatory Focus, Job Crafting and Work Outcomes", *Career Development International*, 20(2): 147-162.
- Chen, C. Y., Yen, C. H. ve Tsai, F. C. (2014) "Job Crafting and Job Engagement: The Mediating Role of Person-Job Fit", *International Journal of Hospitality Management*, 37: 21-28.
- Cheng, J. C. ve Yi, O. (2018) "Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support", *International Journal of Hospitality Management*, 72: 78-85.
- Demerouti, E. (2014) "Design Your Own Job Through Job Crafting", *European Psychologist*, 19(4): 237-247.
- Durmuş, Ş. (2023) "İş Becerikliliğinin Bilimsel Haritalar Tekniğiyle Bibliyometrik Analizi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1): 367-378.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T. ve Verhagen, M. A. (2018) "Individual Job Redesign: Job Crafting Interventions in Healthcare", *Journal of Vocational Behavior*, 104: 98-114.

Holcombe, K. J. (2016) "Theoretical Antecedents and Positive Employee Work Experiences of Job Crafting", Doktora Tezi, Colorado State University. Fort Collins, Colorado, ABD.

Iliescu, A. N. (2022) "Job Crafting: A Bibliometric Analysis of the Published Research Works", *Revista de Management Comparat International*, 23(4): 525-539.

Lyons, P. (2008) "The Crafting of Jobs and Individual Differences", *Journal of Business and Psychology*, 23(1): 25-36.

Niessen, C., Weseler, D. ve Kostova, P. (2016) "When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting", *Human Relations*, 69(6): 1287-1313.

Pantoja, C. (2022) "Job Crafting and Re-design in a Rapidly Changing World of Work: A Bibliometric Analysis and Review", *Human-Automation Interaction: Mobile Computing*, 363-382.

Petrou, P., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2015) "Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470-480.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B. ve Hetland, J. (2012) "Crafting A Job on A Daily Basis: Contextual Correlates and The Link To Work Engagement", *Journal of Organizational Behavior*, 33(8): 1120-1141.

Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. ve Zacher, H. (2017) "Job Crafting: A Meta-Analysis of Relationships with Individual Differences, Job Characteristics, and Work Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 102: 112-138.

Tims, M. ve Bakker, A. B. (2010) "Job Crafting: Towards A New Model of Individual Job Redesign", *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2): 1-9.

Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2012) "Development and Validation of The Job Crafting Scale", *Journal of Vocational Behavior*, 80(1): 173-186.

Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2013) "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2): 230-240.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2014) "Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship", *Journal of Managerial Psychology*, 29(5): 490-507.
- Tims, M., Derks, D. ve Bakker, A. B. (2016) "Job Crafting and Its Relationships With Person–Job Fit and Meaningfulness: A Three-Wave Study", *Journal of Vocational Behavior*, 92: 44-53.
- Ültay, E., Akyurt, H. ve Ültay, N. (2021) "Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi", *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10: 188-201.
- Van Dam, K., Nikolova, I. ve Van Ruysseveldt, J. (2013) "The Importance of LMX and Situational Goal Orientation as Predictors of Job Crafting", *Gedrag & Organisatie*, 26(1): 66-84.
- Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., ve Peeters, M. C. (2015) "The Job Crafting Intervention: Effects on Job Resources, Self-Efficacy, and Affective Well-Being", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3): 511-532.
- Van Wingerden, J., Derks, D. ve Bakker, A. B. (2017) "The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance", *Human Resource Management*, 56(1): 51-67.
- Wang, H. J., Demerouti, E. ve Le Blanc, P. (2017) "Transformational Leadership, Adaptability, and Job Crafting: The Moderating Role of Organizational Identification", *Journal of Vocational Behavior*, 100: 185-195.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2001) "Crafting A Job: Revisioning Employees As Active Crafters of Their Work", *Academy of Management Review*, 26(2): 179-201.
- Yıldırım, M. (2022) "İş Becerikliliği Kavramına İlişkin Boşlukların Sosyal Ağ Analizi İle Tespit Edilmesi", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(26): 768-788.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

EK-1: İÇERİK ANALİZİ YAPILAN 50 MAKALE

- Akkermans, J. ve Tims, M. (2017) "Crafting Your Career: How Career Competencies Relate to Career Success Via Job Crafting", *Applied Psychology*, 66(1): 168-195.
- Bakker, A. B. ve Oerlemans, W. G. (2019) "Daily Job Crafting and Momentary Work Engagement: A Self-Determination and Self-Regulation Perspective", *Journal of Vocational Behavior*, 112: 417-430.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A. ve Sanz Vergel, A. I. (2016) "Modelling Job Crafting Behaviours: Implications for Work Engagement", *Human Relations*, 69(1): 169-189.
- Bakker, A. B., Tims, M. ve Derks, D. (2012) "Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement", *Human Relations*, 65(10): 1359-1378.
- Bavik, A., Bavik, Y. L. ve Tang, P. M. (2017) "Servant Leadership, Employee Job Crafting, and Citizenship Behaviors: A Cross-Level Investigation", *Cornell Hospitality Quarterly*, 58(4): 364-373.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2010) "Perceiving and Responding to Challenges in Job Crafting at Different Ranks: When Proactivity Requires Adaptivity", *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3): 158-186.
- Bindl, U. K., Unsworth, K. L., Gibson, C. B. ve Stride, C. B. (2019) "Job Crafting Revisited: Implications of An Extended Framework for Active Changes at Work", *Journal of Applied Psychology*, 104(5): 605-628.
- Bruning, P. F. ve Campion, M. A. (2018) "A Role-Resource Approach-Avoidance Model of Job Crafting: A Multimethod Integration and Extension of Job Crafting Theory", *Academy of Management Journal*, 61(2): 499-522.
- Chen, C. Y., Yen, C. H. ve Tsai, F. C. (2014) "Job Crafting and Job Engagement: The Mediating Role of Person-Job Fit", *International Journal of Hospitality Management*, 37: 21-28.
- Cheng, J. C. ve Yi, O. (2018) "Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support", *International Journal of Hospitality Management*, 72: 78-85.
- Demerouti, E. (2014) "Design Your Own Job Through Job Crafting", *European Psychologist*, 19(4): 237-247.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/*banusad.1302993*

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Gevers, J. M. (2015) "Job Crafting and Extra-Role Behavior: The Role of Work Engagement and Flourishing", *Journal of Vocational Behavior*, 91: 87-96.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Halbesleben, J. R. (2015) "Productive and Counterproductive Job Crafting: A Daily Diary Study", *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4): 457-469.
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T. ve Verhagen, M. A. (2018) "Individual Job Redesign: Job Crafting Interventions in Healthcare", *Journal of Vocational Behavior*, 104: 98-114.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. ve Schaufeli, W. B. (2018) "Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships With Job Crafting", *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2): 289-301.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J. ve Schaufeli, W. B. (2016) "Can Job Crafting Reduce Job Boredom and Increase Work Engagement? A Three-Year Cross-Lagged Panel Study", *Journal of Vocational Behavior*, 95: 11-20.
- Kooij, D. T., Van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L. ve Denissen, J. J. (2017) "Job Crafting Towards Strengths and Interests: The Effects of A Job Crafting Intervention on Person–Job Fit and The Role of Age", *Journal of Applied Psychology*, 102(6): 971-981.
- Lazazzara, A., Tims, M. ve De Gennaro, D. (2020) "The Process of Reinventing A Job: A Meta–Synthesis of Qualitative Job Crafting Research", *Journal of Vocational Behavior*, 116 (Part B), 1-18.
- Leana, C., Appelbaum, E. ve Shevchuk, I. (2009) "Work Process and Quality of Care in Early Childhood Education: The Role of Job Crafting", *Academy of Management Journal*, 52(6): 1169-1192.
- Lichtenthaler, P. W. ve Fischbach, A. (2019) "A Meta-Analysis on Promotion-And Prevention-Focused Job Crafting", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1): 30-50.
- Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y. ve Bakker, A. B. (2014) "Does Work Engagement Increase Person–Job Fit? The Role of Job Crafting and Job Insecurity", *Journal of Vocational Behavior*, 84(2): 142-152.
- Lyons, P. (2008) "The Crafting of Jobs and Individual Differences", *Journal of Business and Psychology*, 23(1): 25-36.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

- Meijerink, J., Bos-Nehles, A. ve De Leede, J. (2020) "How Employees' Pro-Activity Translates High-Commitment HRM Systems Into Work Engagement: The Mediating Role of Job Crafting", *The International Journal of Human Resource Management*, 31(22): 2893-2918.
- Niessen, C., Weseler, D. ve Kostova, P. (2016) "When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting", *Human Relations*, 69(6): 1287-1313.
- Oprea, B. T., Barzin, L., Vîrgă, D., Iliescu, D. ve Rusu, A. (2019) "Effectiveness of Job Crafting Interventions: A Meta-Analysis and Utility Analysis", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6): 723-741.
- Petrou, P., Bakker, A. B. ve Van Den Heuvel, M. (2017) "Weekly Job Crafting and Leisure Crafting: Implications for Meaning-Making and Work Engagement", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2): 129-152.
- Petrou, P., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2015) "Job Crafting in Changing Organizations: Antecedents and Implications for Exhaustion and Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470-480.
- Petrou, P., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2018) "Crafting the Change: The Role of Employee Job Crafting Behaviors for Successful Organizational Change", *Journal of Management*, 44(5): 1766-1792.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B. ve Hetland, J. (2012) "Crafting A Job on A Daily Basis: Contextual Correlates and The Link To Work Engagement", *Journal of Organizational Behavior*, 33(8): 1120-1141.
- Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. ve Bakker, A. B. (2016) "Career Competencies and Job Crafting: How Proactive Employees Influence Their Well-Being", *Career Development International*, 21(6): 587-602.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. ve Zacher, H. (2017) "Job Crafting: A Meta-Analysis of Relationships with Individual Differences, Job Characteristics, and Work Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 102: 112-138.
- Slemp, G. R. ve Vella-Brodrick, D. A. (2014) "Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being", *Journal of Happiness Studies*, 15(4): 957-977.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

- Slemp, G. R., Kern, M. L. ve Vella-Brodrick, D. A. (2015) "Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support", *Psychology of Well-being*, 5(1): 1-17.
- Tims, M. ve Bakker, A. B. (2010) "Job Crafting: Towards A New Model of Individual Job Redesign", *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2): 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2012) "Development and Validation of The Job Crafting Scale", *Journal of Vocational Behavior*, 80(1): 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2013) "The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2): 230-240.
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2014) "Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship", *Journal of Managerial Psychology*, 29(5): 490-507.
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2015) "Job Crafting and Job Performance: A Longitudinal Study", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6): 914-928.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. ve Van Rhenen, W. (2013) "Job Crafting at The Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance", *Group & Organization Management*, 38(4): 427-454.
- Tims, M., Derks, D. ve Bakker, A. B. (2016) "Job Crafting and Its Relationships With Person–Job Fit and Meaningfulness: A Three-Wave Study", *Journal of Vocational Behavior*, 92: 44-53.
- Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., ve Peeters, M. C. (2015) "The Job Crafting Intervention: Effects on Job Resources, Self-Efficacy, and Affective Well-Being", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3): 511-532.
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2017a) "Fostering Employee Well-Being via A Job Crafting Intervention", *Journal of Vocational Behavior*, 100: 164-174.
- Van Wingerden, J., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2017b) "The Longitudinal Impact of A Job Crafting Intervention", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1): 107-119.
- Van Wingerden, J., Derks, D. ve Bakker, A. B. (2017c) "The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance", *Human Resource Management*, 56(1): 51-67.
- Vogel, R. M., Rodell, J. B. ve Lynch, J. W. (2016) "Engaged and Productive Misfits: How Job Crafting and Leisure Activity Mitigate The Negative Effects of Value Incongruence", *Academy of Management Journal*, 59(5): 1561-1584.



Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi
Social Sciences Research Journal

DOI: 10.38120/banusad.1302993

BANÜSAD, 2023; 6(2), 1-19

Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J. ve Bauer, G. F. (2016) "The Consequences of Job Crafting: A Three-Wave Study", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3): 353-362.

Wang, H. J., Demerouti, E. ve Le Blanc, P. (2017) "Transformational Leadership, Adaptability, and Job Crafting: The Moderating Role of Organizational Identification", *Journal of Vocational Behavior*, 100: 185-195.

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

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E. ve Berg, J. M. (2013) "Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*", (1): 281-302.

Zhang, F. ve Parker, S. K. (2019) "Reorienting Job Crafting Research: A Hierarchical Structure of Job Crafting Concepts and Integrative Review", *Journal of Organizational Behavior*, 40(2): 126-146.