

İŞ ZANAATKÂRLIĞI (JOB CRAFTING) KAVRAMI: TÜRKÇE İŞ ZANAATKÂRLIĞI ÖLÇEĞİ'NİN GELİŞTİRİLMESİ

Meltem YAVUZ*, İnci Erdem ARTAN**

ÖZ

Kişinin işiyle ilgili görev ve ilişkilerine uygulamak üzere yapmış olduğu fiziksel ve bilişsel değişiklikleri ifade eden iş zanaatkârlığı (job crafting) kavramının anlaşılması, bireysel ve örgütsel performans açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmada, kavramın tanıtılması ve Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Geliştirilen ölçek vasıtası ile farklı mesleklere mensup çalışanlardan bireysel düzeyde elde edilen veriler IBM SPSS 21 ve LISREL 8.8 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilere, görünüş geçerliği (n=34), kapsam geçerliği, test-tekrar-test analizi (n=63), iç tutarlılık analizi, keşfedici (n=247) ve doğrulayıcı faktör analizleri (n=688) uygulanmıştır. Son olarak, Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin birleşim ve ayrışım geçerliklerinin değerlendirilmesinin ardından ölçek geliştirme süreci tamamlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: *İş Zanaatkârlığı, Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği, Ölçek Geliştirme, Örgütsel Davranış*


JOB CRAFTING: A STUDY OF JOB CRAFTING QUESTIONNAIRE DEVELOPMENT IN TURKISH

ABSTRACT


Job crafting refers to the physical and cognitive changes that individuals make in relation to their tasks or works. A thorough understanding on the job crafting concept can particularly be helpful for researchers on the way of exploring the predictors of individual and organizational performance outcomes. This study aims to introduce the job crafting concept and to develop a Turkish Job Crafting Scale. Data collected on different samples of employees from different occupations were analysed through the IBM SPSS 21 and LISREL 8.8 programs. The data underwent to a number of procedures such as the face validity (n=34), content validity, test-retest reliability (n=63), inter-item reliability, internal consistency reliability, exploratory (n=247) and confirmatory (n=688) factor analyses. Following the convergent and discriminant validity analyses, the Turkish Job Crafting Questionnaire development process was completed.

Keywords: *Job Crafting, Turkish Job Crafting Questionnaire, Organizational Behaviour, Scale Development*

* İstanbul Üniversitesi, Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi, Ulaştırma ve Lojistik Bölümü, İstanbul, E-posta: meltem.yavuz@istanbul.edu.tr,

 <https://orcid.org/0000-0002-8331-7999>

** Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, E-posta: iartan@marmara.edu.tr,

 <https://orcid.org/0000-0002-1465-8650>

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

GİRİŞ¹

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

İŞ ZANAATKÂRLIĞI KAVRAMI

Zanaatkâr sözcüğü dilimize Arapça dilindeki 'sinā'at' ve Farsça dilindeki 'kār' ifadelerinin bir araya gelmesiyle geçmiştir (Türk Dil Kurumu). Zanaatkârlık ise "insanların maddeye dayanan gereksinimlerini karşılamak için yapılan, öğrenimle birlikte deneyim, beceri ve ustalık gerektiren iş" olarak tanımlanmaktadır (Osmanlı, 2017, s.804). Yapılan bir

¹ Bu çalışma, Marmara Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda tamamlanan "İş Zanaatkârlığı ile Bireysel Performans Çıktıları Arasındaki İlişkide Çalışanların Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algılarının Rolü" isimli doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

işte ustalaşma/uzmanlaşma anlamına gelen zanaatkârlık, “*biçim verici faaliyet*” olarak da bilinmektedir (Marx, 2014). Zanaatkârlık denildiğinde, Sanayi Devrimi’yle birlikte kaybolmaya yüz tutmuş meslek ve uğraşlar akıllara gelse de esas anlamıyla zanaatkârlık; kendi iyiliği için bir görevi güzel yapma arzusunu işaret etmektedir (Sennett, 2013, s.20). Bu açıdan bakıldığında zanaatkârlığın sadece el ile üretilen fiziki nesnelere üzerinden değerlendirilebilecek bir kavram olmadığı aşikârdır. Ayrıca, Antik Yunan’da çiftçi veya şairin de heykeltıraş veya seramik ustası gibi zanaatkâr olarak kabul edilmesi, kavramı salt olarak el emeği ile ilişkilendirmemiz gerektiği varsayımını desteklemektedir (Doğan, 2011, s.10).

Çalışma kapsamında literatür taraması yapılırken kavram öncelikle basit bir yöntemle çeşitli İngilizce-Türkçe ve Türkçe-İngilizce sözlükler içerisinde araştırılmış ‘job crafting’ yerine ‘iş zanaatkârlığı’ veya ‘iş şekillendirme’ kavramlarının uygun olabileceği düşünülmüştür. Konuyla ilgili danışılan uzmanlardan birisi de ‘iş şekillendirme’ kavramını önermiş ancak konu derinlemesine araştırıldığında bu kavramın ‘crafting’ kelimesini karşılama yetersiz kalabileceği öngörülmüştür. Sonrasında yapılan Türkçe literatür taraması sonucunda ‘job crafting’ kavramına yalnızca iki eserde Türkçe olarak yer verildiği; kavramın birinci çalışmada ‘iş becerikliliği’ (Akın vd., 2014), diğer çalışmada ise ‘bireysel iş yapılandırma’ (Uysal, 2014) olarak çevirisinin yapıldığı görülmüştür. Her iki araştırmanın da kavramın Türkçe literatürde anlaşılması ve kullanılmasına katkı sağladığı düşünülürken, orijinal literatür doğrultusunda bir çeviri yapılması gerekliliği tespit edilmiştir. ‘Zanaat, ustalıkla işlemek’ anlamına gelen ‘craft’ kelimesini işletme literatüründe ilk defa kullanan Wrzesniewski ve Dutton’a (2001, s.180) göre “diğer proaktif davranışlardan veya geleneksel iş tasarımı gibi üst yönetimin yönlendirdiği davranışlardan farklı olarak ‘job crafters’ yani ‘iş zanaatkârları’, sahip oldukları işe anlam yükleyerek, yürütmek zorunda oldukları görevleri, ilişkileri ve bilişsel süreçleri adeta sanatçı titizliğinde ‘ustalıkla’ şekillendirip, değiştirirler”. Bu yüzden ilk etapta metaforik kullanım gibi gözükse ‘craft’ kelimesinin aslında tam da ilk akla gelen manasını ön plana çıkartmak için tercih edildiği söylenebilmektedir. Ek olarak, ‘job crafting’ için dil bilim uzmanları ile bu çalışma kapsamında geliştirilen Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği’nin kapsam geçerliğinin değerlendirilmesi aşamasında başvuru alan örgütsel davranış alanında çalışan 6 uzmanın önerileri ve ön literatür taraması sonunda edinilen bilgiler ışığında ‘iş zanaatkârlığı’ kavramının kullanımının uygun olacağına karar verilmiştir.

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Zanaatkârlık, yüksek derecede gelişmiş beceri üzerine kuruludur. Beceri seviyesi geliştikçe, ortaya çıkabilecek sorunlara karşı daha hızlı çözümler bulunabilmektedir (Sennett, 2013, s.33). İş yaşamındaki güncel gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, işini değersiz veya anlamsız gören çalışanların iş tatmini, motivasyon ve performanslarının düşük olabileceği vurgulanmaktadır, bu yüzden kişinin yerine getirdiği bir görevde veya etkileşim kurduğu kişilerde zihinsel olarak anlam bulması oldukça önemli bir konudur. İş zanaatkârlığı da bu bağlamda ön plana çıkan bir çalışan davranışıdır. Günümüz bilgi ekonomisine ayak uydurabilmek ve yenilikçi olmak için çalışanların inisiyatif alabilmeleri ve proaktif davranış sergilemeleri oldukça önemli hale gelmiştir. Çünkü proaktif kararların alınmasına izin vermeyen, sabit iş tanımına sahip durağan bir çalışanın organizasyon yararına hamlelerde bulunabilmesi pek olası görünmemektedir (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013, 83). İş zanaatkârlığının en temel özelliği de çalışanların inisiyatif olarak işlerini aşağıdan yukarıya bir yaklaşımla tasarlamalarıdır. İş zanaatkârlığı sayesinde çalışanlar, bir yandan kişisel bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirirken, öte yandan tercih ve ihtiyaçlarını dengeleyebilirler (Tims ve Bakker, 2010). Bununla birlikte, Kira, Eijnatten ve Balkin (2010) iş zanaatkârlığının, çalışanların sürdürülebilir çalışma yeteneklerini arttırabileceğini vurgulamışlardır. Hatta yazarlar tarafından iş zanaatkârlığı davranışının, post modern örgütlerde geleneksel iş tasarımına göre daha sürdürülebilir ve verimli iş çıktıları yaratabileceği öngörülmüştür.

Hobfoll'a (1989) göre kişiler, değer verdikleri şeyleri elde etmeyi ve onları koruyarak sürekli elde tutmayı hedeflemektedir. İş zanaatkârlığı da, kişinin işine yüklediği anlamı, işine dair görevleri, ilişkileri ve bilişsel sınırları yeni bir çerçeveye oturarak değiştirebilmelerine imkân tanımaktadır (Wrzesniwski ve Dutton, s.2001). Bu bağlamda iş zanaatkârlığının, kişinin işe dair unsurları tutkuya dönüştürebilmek adına yeniden yapılandırmasını işaret ettiği söylenebilir. Kavram, kişinin işini ustalaşarak meslek haline getirdiğini ifade etmektedir. İş zanaatkârı, işinde anlam bulabilmek adına kendi inisiyatifiyle sarf ettiği çabaların ve yaptığı şekillendirmelerin ödüllendirilmesini beklemez, hatta zanaatkârın yaptığı değişiklikler çoğu zaman yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından fark dahi edilmeyebilir (Wrzesniwski ve Dutton, 2001, s.187). Esasında iş zanaatkârlığı, çalışanların meslekleriyle ve kendileriyle ilgili sahip oldukları eşsiz bilgileri, yaptıkları işte anlam bulabilmek için çalışma yaşamlarına tesir edebilme yeteneklerini ifade etmektedir (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013: 82).

Teorik Çerçeve

Çalışanların işlerini şekillendirmek için kendi başlarına karar verebilmesi gerektiği fikri Katz ve Kahn'ın (1966) rol yenilikçiliği (role innovation) kavramından bu yana tartışılmaktadır. Bell ve Staw'un (1989) çalışanlar tarafından yapılmasının gerekliliğini öne süren şekil verme (sculpting activities) ve Staw ve arkadaşları (1990) tarafından önerilen görev revizyonu (task revision) kavramları iş zanaatkârlığı kavramının önünü açan ilk oluşumlardır. Ancak bu kavramlar genellikle yukarıdan aşağıya doğru bir tasarlama sürecini işaret etmektedir. Farklı olarak, iş zanaatkârlığında ise yapılan işin aktif olarak çalışanlar tarafından tasarlanması fikri yer almakta ve ayrıca örgüt performansından daha öncelikli olarak bireysel performans, iyi oluş ve yapılan işi anlamlı görme arzusu ön plana çıkmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, 187).

Literatür incelendiğinde, iş zanaatkârlığı kavramının teorik alt yapısının İş Tasarımı Teorisi veya İş Gereklileri-Kaynakları Modeli çerçevesinde sunulduğu söylenebilir. Başlıca iş tasarımı teknikleri arasında iş basitleştirme, iş genişletme, iş zenginleştirme, rotasyon, özerk çalışma grupları, esnek çalışma sayılabilmektedir (Uysal, 2014, s.18). İş tasarımı farklı motivasyon teorileri ile açıklayan temel olarak iki yaklaşım bulunmaktadır (Oldham ve Fried, 2016). Bunlardan ilki, iş tasarımının çalışan üzerinde proaktif davranışlar oluşturması ile ilgilidir (Herzberg, 1966; Davis ve Taylor, 1972; Parker ve Wall, 2009). Örneğin, iş tasarımı tekniklerinden iş genişletme ve iş zenginleştirme bahsi geçen bu tip proaktif davranışlara yol açabilir. İkinci yaklaşıma göre iş tasarımı, çalışanlar açısından onların sosyal ilişkilerinin sınırlarını, işin anlamını ve önemini değiştirmek ile ilgili bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Turner ve Lawrence, 1965; Hackman ve Lawler, 1971). İş tasarımı tekniklerinden esnek çalışma da bu gruba örnek olarak verilebilir. Her iki yaklaşımda da yer alan teknikler geleneksel anlamda yukarıdan aşağıya (top-down process) doğru uygulanan araçlardır. 'Alternatif iş tasarımı tekniği' olarak kabul edilen iş zanaatkârlığında ise çalışanlar tarafından aşağıdan yukarıya (bottom up) doğru bir yaklaşım benimsenerek, işlerin bizzat çalışanlar tarafından tasarlanması fikri ön plana çıkmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Tims ve Bakker, 2010; Bipp ve Demorouti, 2015; Tims, Bakker ve Derks; 2015; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016; Rudolph ve diğerleri, 2017). Bu yüzden iş zanaatkârlığının geleneksel iş tasarımı teknikleri ile kıyaslandığında hem proaktif davranışlara yol açabileceği hem de sosyal ilişkilerinin sınırlarını, işin anlamını ve önemini değiştirerek daha bütüncül bir iş tasarımı tekniğinin alternatifi olabileceği düşünülmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Bununla birlikte, iş zanaatkârlığı kavramını İş Gereklere-Kaynakları Modeli (Job Demands-Resources Model) temelinde açıklamayı tercih eden yazarlar da bulunmaktadır (Tims ve Bakker; 2010; Petrou, Demorouti ve Schaufeli, 2015; Tims, Derks ve Bakker; 2016; Berdicchia, Nicolli ve Masino, 2016; Cheng, Chen ve Yen, 2016). Örneğin, Tims ve Bakker (2010, s.3) iş zanaatkârlığının, "iş gereklere ve kaynakları arasında kurulmaya çalışılan denge sürecinde çalışanlar tarafından yapılan değişiklikler" olduğunu vurgulamaktadır. İş Gereklere-Kaynakları Modeli'ne göre her çalışma ortamının kendine özgü karakteristik özellikleri olduğu kabul edilmekle birlikte, bu özellikler 'iş gereklere' ve 'iş kaynakları' olmak üzere iki genel kategoriden oluşmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Modelde yer alan iş gereklere, işe dair fiziksel, duygusal veya zihinsel bir takım çaba ve beceri gerektiren fiziksel, sosyal ve örgütsel karakteristiklerdir. İş gereklereinin mutlaka psikolojik veya fizyolojik bir maliyeti vardır (Petrou, Demorouti ve Schaufeli, 2015). İş kaynakları ise çalışanların motivasyonuna pozitif katkıda bulunan ve genellikle olumlu iş çıktılarına yol açan fiziksel, sosyal ve örgütsel karakteristiklerdir. Örneğin, kurum desteği, performans geribildirimi, güçlendirme gibi iş olanakları, iş gereklereinin yol açabileceği olumsuz etkilerin azalmasına yardımcı olarak kişinin çalışma hedeflerini gerçekleştirmesinde rol oynar (Cheng, Chen ve Yen, 2016). İş zanaatkârlığı ise çalışanların pozitif iş çıktılarının artması ve bununla beraber iş gereklereinin yol açabileceği stres yapıcıların azalması için iyi bir araçtır. Buna ek olarak, işin karakteristik özelliklerinin ve kişisel farklılıkların iş zanaatkârlığı davranışının ortaya çıkmasında rol oynayabileceği düşünülmektedir. Örnek olarak, çalışanların kendilerini işe uyumsuz hissetmeleri (person-job misfit) durumunda iş zanaatkârlığı için tetiklenebildikleri vurgulanmaktadır (Tims ve Bakker, 2010). Çünkü iş gereklere ve kaynakları arasında denge kurmaya çalışan bir zanaatkârın, kendini işine uyumsuz hissettiren açığı kapatmak için çabalayacağı öngörülmektedir.

İş Zanaatkârlığı Literatüründe Yapılan Belli Başlı Araştırmalar

İş zanaatkârlığının öncüllerinin araştırıldığı çalışmalara göre bilişsel yetenek, kontrol edebilme gücü, özbenlik imajı, değişime hazır olma derecesi, kişi-iş uyumu, işe bağlılık, iş olanakları (sosyal destek, otonomi vs.) ve iş oryantasyonunun iş zanaatkârlığı davranışının potansiyel öncülleri olduğu tespit edilmiştir (Lyons, 2008; Ko, 2011; Hakanen, Peeters ve Schaufeli, 2017). Ayrıca, kendi performansından memnun olan, yetenek ve yetkinliklerine güvenen çalışanların iş zanaatkârlığı

davranışında bulunmaya daha eğilimli oldukları görülmüştür (Clegg ve Spencer, 2007). Benzer olarak, iş zanaatkârlığı davranışında bulunarak iş çevresinde değişiklikte bulunan bir çalışanın (aktörün), aynı iş ortamında ikili ilişki içerisinde bulunduğu çalışma partnerini zanaatkârlık davranışına özendirerek onun da işe bağlılığının artmasını sağladığı sonucu elde edilmiştir (Bakker, Rodríguez-Muñoz ve Vergel, 2016). Ek olarak, Niessen, Weseler ve Kostova (2016), işte deneyimli olmanın iş zanaatkârlığı davranışında bulunmayı kolaylaştırdığını ve çalışanların yerini sağlama ve olumlu imaj sahibi olma ihtiyaçları güdüsüyle zanaatkârlık davranışlarına daha eğilimli olduklarını ortaya çıkarmışlardır. İş zanaatkârlığının incelendiği birçok çalışmada bireysel iş çıktısı olarak iş tatmini, iyi oluş, işe angaje olmak, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı değişkenleri kullanılmıştır (Chiang ve Jang, 2008; Cho ve Johanson, 2008; Zhang, Wang ve Shi, 2012, Shusha, 2014). Yapılan çalışmalarda iş zanaatkârlığının, çalışanların çalışma kimliklerini ve çalışmaya yükledikleri anlamı değiştirebildiği görülmüştür (Ghitulescu, 2007, s.62; Tims ve Bakker, 2010, s.9).

İş Zanaatkârlığının Benzer Kavramlar ile Kıyaslanması

İş zanaatkârlığı kavramı kendisinden önce veya sonra ortaya çıkan bazı kavramlar ile benzer özellikler taşıması sebebiyle bu kısımda kavramın sırasıyla iş tasarımı, örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel inisiyatif alma, rol yenilikçiliği, görev revizyonu, kişiye özel (idiosinkratik) anlaşmalar ve yaratıcı performans kavramları ile benzeşen ve farklılaşan yönleri özetlenecektir.

Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş zanaatkârlığı kavramını literatüre sunduklarında, iş zanaatkârlığının alternatif bir iş tasarımı tekniği olabileceğinden, ancak geleneksel anlamda yukarıdan aşağıya (top-down process) doğru uygulanan klasik iş tasarımı tekniklerinden farklı olarak, iş zanaatkârlığının aşağıdan yukarıya (bottom up) bir yaklaşım benimsenerek çalışanlar tarafından uygulanabilecek bir yöntem olduğu vurgulamışlardır.

Dvorak (2014), iş zanaatkârlığının, yaratıcı performans ve bireysel inisiyatif alma davranışları ile oldukça benzediğini, bahsi geçen davranışların da gönüllülük ilkesine dayandığını vurgulamıştır. Yazar, iş zanaatkârlığının temel amacının işin anlamını ve işin kimliğini geliştirmeye yönelik bireysel bir faaliyet olduğunu, diğerlerinin ise organizasyona odaklanan davranışlar olduğunu belirtmiştir. Örneğin, yaratıcı performans, iş zanaatkârlığında olduğu gibi yeni fikir ve süreçlerin ortaya çıkmasını sağlayabilir ancak farklı olarak reaktif bir şekilde organizasyona yardım

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

etmeye ve problem çözmeye odaklanır. İş zanaatkârlığına benzer şekilde, kişiye özel (idiosinkratik) anlaşmalar da çalışanların proaktif olarak işlerini şekillendirmesine olanak tanırken, kişiye özel anlaşmaların temel odak noktası yapılan işte anlam bulabilmekten ziyade yeni iş alanları ortaya çıkarmaktır (Ko, 2011). Örgütsel vatandaşlık davranışı ise örgüte ve örgütte çalışan bireylere yönelik gönüllü yardım davranışları iken, iş zanaatkârlığı yapılan işin anlamı ve kimliğini şekillendirmek için yapılan değişiklikleri kapsamaktadır. Örnek vermek gerekirse, iş zanaatkârlığı davranışlarının arkasındaki ekstra görev üstlenmek, müşterilerle olan ilişkileri biçimlendirmek gibi güdüler aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışına örnek olarak gösterilebilecek olsalar da iş zanaatkârlığında bu davranışların altında yatan güdü her zaman örgüt ve örgüttekileri desteklemek değildir. Çünkü iş zanaatkârlığı temel olarak, kişinin kendisi için daha anlamlı bir çalışma ortamı yaratabilme güdüsüyle attığı tutkulu adımları temsil etmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, 190).

İş Zanaatkârlığı Boyutları

İş zanaatkârlığıyla ilgili geliştirilen ölçeklerin bir kısmında (örn; Slemp ve Vella-Brodrick, 2013; Dvorak, 2014; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016) kavramı kuramsal olarak ilk defa şekillendiren Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) önerdiği görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık ve bilişsel zanaatkârlık boyutları bulunurken; bir kısım araştırmacının ise (örn; Nielsen ve Abildgaard, 2012; Petrou, Demerouti ve Schaufeli, 2015) Tims, Bakker ve Derks (2012) tarafından İş Gereklilikleri-Kaynakları Modeli temelinde geliştirilen İş Zanaatkârlığı Ölçeği'ndeki sosyal iş kaynaklarını arttırmak, yapısal iş kaynaklarını arttırmak, zorlayıcı iş gerekliliklerini arttırmak ve engelleyici gerekliliklerini azaltmak boyutlarını kullanarak/revize ederek ölçek geliştirdikleri görülmüştür. İş zanaatkârlığı boyutlarını belirlemeye dönük olarak farklı yazarlar tarafından yapılan çeşitli sınıflandırmalar Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: İş Zanaatkârlığı Boyutları

Yazar ve Çalışmanın Yılı	İş Zanaatkârlığı Boyutları	Araştırma Deseni
Wrzesniewski ve Dutton (2001)	Görev Zanaatkârlığı Bilişsel Zanaatkârlık İlişkisel Zanaatkârlık	Kuramsal
Leana, Appelbaum ve Shevchuk (2009)	Bireysel Zanaatkârlık İşbirlikçi Zanaatkârlık	Kantitatif
Berg, Grant ve Johnson (2010)	Çalışma Esnasındaki Zanaatkârlık Serbest Zamanlardaki Zanaatkârlık	Kalitatif
Tims, Bakker ve Derks (2012)	Sosyal İş Kaynaklarını Arttırmak Yapısal İş Kaynaklarını Arttırmak Zorlu İş Gereklilerini Arttırmak Engelleyici Gereklilerini Azaltmak	Kantitatif
Petrou, Demerouti ve Schaufeli (2015)	Kaynak Arayışı Zorlu Görev Arayışı İş Gereklilerini Azaltmak	Kantitatif
Lichtenthaler ve Fischbach (2016)	İlerleme Odaklı Zanaatkârlık Kaçınma Odaklı Zanaatkârlık	Kantitatif

İş Gereklileri-Kaynakları Modeli temelinde geliştirilen ölçeklerin temel varsayımı, çalışanların özellikle zihinsel sağlıklarını koruyabilmek ve iş kaynaklı stresle mücadele edebilmek adına kendileri için uygun ve tatmin edici olan işler için çabaladıkları yönündedir. Tims, Bakker ve Derks (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Akın vd. (2014) tarafından yapılmış olup, bu ölçeğin yazarların da belirttiği üzere test-tekrar test güvenilirliği, ölçüte dayalı geçerlik ve yapı geçerliğinin test edilmesinin ardından İş Gereklileri-Kaynakları Modeli varsayımlarının kabul edildiği çalışmalarda kullanılabileceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte, kavramı teorik olarak geliştiren Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) iş zanaatkârlığı için varsayımlarının ve önerdikleri boyutların farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Wrzesniewski ve Dutton'a göre iş zanaatkârlığı davranışında bulunan bireyler, yaşamsal açıdan anlam bulabilmek adına yaptıkları işi kişisel ihtiyaç ve değerleri ile uygun hale getirirler. Bu yüzden aynı zamanda bilişsel olarak da işlerini şekillendirirler. Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) kuramsal olarak önerdiği görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık ve bilişsel zanaatkârlık boyutlarını kullanarak geliştirilen iş zanaatkârlığı ölçeklerinin (Slomp ve Vella-Brodrick, 2013; Dvorak, 2014; Niessen, Weseler ve Kostova, 2016) Türkçe uyarlamasının bulunmadığı ve bu ölçeklerin orijinal kurama

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

katkılar sağlamasına rağmen birtakım kısıtları olduğu belirlenmiştir. Örneğin, Slep ve Vella-Brodrick'in (2013) Avustralya'da geliştirdikleri ölçekte oldukça homojen (benzer gelir ve eğitime sahip, benzer sektörde çalışan) ve görece küçük (n=334) bir örneklem tercih etmeleri, ölçme değişmezliğini ve çapraz geçerliği test etmemiş olmaları çalışmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Bununla beraber Dvorak'ın (2014) ölçeğini yayınlanmış bir makale kapsamı yerine yayınlanmamış yüksek lisans tezi kapsamında geliştirmiş olması ve birleşim ve ayrışım geçerliğini test etmemiş olması da bir kısıt olarak düşünülmüştür. Son olarak, Niessen, Weseler ve Kostova (2016) tarafından geliştirilen ölçekte bazı faktörlerin yük değerlerinin ve iç tutarlılık değerinin görece düşük olduğu görülmüştür. Bütün bu kısıtlar değerlendirildiğinde yeni bir Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği geliştirme kararı alınmıştır.

Bu çalışma kapsamında geliştirilmesi planlanan Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği için Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) modeli temel alındığından sadece 'görev zanaatkârlığı', 'ilişkisel zanaatkârlık' ve 'bilişsel zanaatkârlık' boyutlarının açıklamalarına detaylı olarak yer verilmesi tercih edilmiştir.

Görev Zanaatkârlığı

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

İlişkisel Zanaatkârlık

İlişkisel zanaatkârlık (relational crafting), işyerinde etkileşimde bulunulan paydaşlara dönük yapılan şekillendirmelerdir (Ghitulescu, 2007). Kişinin yaptığı işte daha fazla anlam bulabilmek adına ilişkilerini biçimlendirmesinin farklı yöntemleri bulunmaktadır. Çalışanlar, kendilerini daha işe yarar ve yaptıkları işleri daha önemli hissedebilecekleri ilişkiler

Meltem Yavuz ve İnci Erdem Artan

kurabilirler. Buna verilebilecek en iyi örneklerden birisi bir hasta bakımının, hasta ve yakınları ile görev tanımını aşacak şekilde ilişki kurmaya çalışmasıdır. Bu tip etkileşimi sayesinde hasta yakınlarına verdiği herhangi pratik bir öneri ile takdir toplayabilir ve birçoğu tarafından "kirli iş" olarak algılanan görevlerinde teselli bulabilir. Benzer şekilde bir yönetici de astlarıyla olan ilişkilerini ilişkisel zanaatkârlık ile yeniden düzenleyebilir. Sadece astlarını değerlendirip, yaptıkları işleri kontrol etmek dışında, onların bireysel çalışma tercihleri ve ilgi alanları ile yakından ilgilenebilir (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013, s. 88). Sırf emir-komuta ilişkisi yerine bu türde iletişim seçen bir yönetici astlarını daha fazla motive edebilecek ve kendisini usta bir yönetici olarak görecektir.

Bilişsel Zanaatkârlık

Görev ve ilişkisel zanaatkârlığının aksine, bilişsel zanaatkârlık (cognitive crafting) fiziksel bir değişiklik veya şekillendirmeyi kapsamamaktadır (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). Kavram, çalışanın iletişim kuracağı kişiler, bir görevin yerine getiriliş biçimi veya işin tamamıyla ilgili bütünsel bir algılama şeklini ifade etmektedir. Bilişsel zanaatkârlık, kişinin işini nasıl gördüğüyle ilgili olup, çalışma yaşantısına katkıda bulunan, yaptığı işi ve kendisini değerli kıldıran zihinsel bir eylemdir (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013, s. 89). Kişinin çalışma amacının, yaptığı işin kurumu ve kurum dışındaki farklı çevreler için olan öneminin farkında olması, işinin hayatını olumlu yönde etkilediğini düşünmesi, yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluklarının görüldüğünden daha derin bir anlam barındırdığını hissetmesi bilişsel zanaatkârlık örnekleri arasında yer almaktadır. Aslında, bilişsel zanaatkârlık, kişinin kendisini işin parçasında mı yoksa işin bütününde mi gördüğüyle ilgili yapmış olduğu zihinsel biçimlendirmeleri ifade etmektedir (Wrzesniwski ve Dutton, 2001, s.182).

YÖNTEM

Araştırmanın Uygulanması

Araştırma kapsamında iki farklı çalışma yürütülmüştür. Birinci çalışmada madde havuzunun oluşturulması, kapsam geçerliğinin değerlendirilmesi ve görünüş geçerliğinin değerlendirildiği ilk pilot çalışma (n=34) yer almaktadır. İkinci çalışmada ise ikinci pilot çalışma olarak test-tekrar test güvenilirlik analizi (n=63), üçüncü pilot çalışma olarak keşfedici faktör analizi (n=247) ve ana çalışma olarak doğrulayıcı faktör analizi (n=688) yer almaktadır.

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Araştırma bireysel düzeyde kurgulanmış ve iş zanaatkârlığının ölçümü bireysel düzeyde elde edilen veriler sayesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplamak amacı ile hazırlanan anket formu, farklı iş ve meslek gruplarında çalışmakta olan katılımcılara hem elden hem de web aracılığı ile dağıtılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadeler kesinlikle katılmıyorum (1)'den kesinlikle katılıyorum (6)'ya uzanan altılı derecelendirme sistemi kullanılarak ölçülmüştür. Altılı derecelendirme sisteminin tercih edilmesinin sebebi, 'kararsızım', 'ne katılıyorum ne katılmıyorum' gibi tarafsız ve nötr yanıtlardan ziyade daha belirleyici verilerin elde edilmek istenmesidir. Örneğin beşli veya yedili derecelendirme sisteminin uygulandığı ölçeklerde kolektivist, ortayolcu, sosyal beğenirlik kaygısı yüksek bireylerin bulunduğu kültürlerde, katılımcıların verdiği yanıtların ağırlıkla tam orta noktada bulunan seçenekte dağılım gösterdiği görülmektedir (Cummins ve Gullone, 2000; Chomeya, 2010). Buna karşın, altılı derecelendirme sistemi kullanılarak elde edilen verilerin, diğer derecelendirme sistemlerine kıyasla normal dağılım göstermesi daha olası kabul edilmektedir (Leung, 2011).

Ağustos 2017 ile Kasım 2017 tarihleri arasında ana çalışma kapsamında yaklaşık 3 aylık süre içerisinde 688 çalışana ulaşılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü örnek kitleye ilişkin demografik bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

Çalışma 1

Madde Havuzunun Oluşturulması

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

Tablo 2: Demografik Bulgular (n=688)

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

Daha önce belirtildiği üzere bu çalışmada çalışanların iş zanaatkârlığıyla ilgili algılarını ölçmek için Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) iş zanaatkârlığı modelinde yer alan boyutlar ele alınarak ölçek geliştirme kararı verilmiştir. Taslak ölçeğin hazırlanmasına temel olacak kavramsal bir çerçeve bulunduğundan, madde havuzu oluşturulurken tımdengelim yönteminin kullanılabileceği düşünülmüştür. Bunun için öncelikle Slomp ve Vella-Brodrick (2013), Dvorak (2014), Niessen, Weseler ve Kostova (2016) tarafından alana sunulan üç farklı ölçek incelemeye tabi tutulmuştur. Bahsi geçen ölçeklerin ortak özelliği Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) kuramsal olarak önerdikleri görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık ve bilişsel zanaatkârlık boyutlarını kullanarak geliştirilmiş olmalarıdır.

Bahsi geçen üç farklı ölçekte yer alan İngilizce ifadeler Türkçe'ye çevrilirken, Brislin, Lonnen ve Thorndike'in (1973) adımları izlenmiştir. Bunun için öncelikle İngilizce ifadeler bağımsız iki farklı çevirmen tarafından Türkçe'ye çevrildikten sonra, bu çeviriler araştırmacı tarafından tek ölçekte toplanmıştır. Daha sonrasında bu ifadeler tekrardan İngilizce'ye çevirilerek, orijinal ölçekler ile kıyaslama yapılmıştır (Brislin, Lonnen ve Thorndike, 1973). Ayrıca, ölçeklerin orijinal hali, çevirisi ve

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

geri-çevirisinin alanla uyumluluğunun değerlendirilmesi açısından örgütsel davranış alanında çalışan iki uzmanın görüşlerine de başvurulmuştur.

Slemp ve Vella-Brodrick'den (2013) 15 ifade, Dvorak'dan (2014) 21 ifade ve Niessen, Weseler ve Kostova'dan (2016) 9 ifade Türkçe'ye çevrildikten sonra, büyük ölçüde birbiriyle benzeştiği ancak üçünün de iş zanaatkârlığı davranışını ölçmede daha önceki kısımlarda belirtildiği gibi birtakım eksiklikleri olduğu ortaya çıkmış, bunun üzerine ölçeğe yeni ifadeler eklenmesine karar verilmiştir. Bu bağlamda yazar tarafından öncelikle üç farklı ölçekte yer alan aynı ifadeler bir araya getirilmiştir. Örneğin, görev zanaatkârlığı için *"işimi daha ilgi çekici hale getirmek için görevlerimin yapılış şeklini kendime en uygun şekilde değiştiririm"* ifadesi hem Slemp ve Vella-Brodrick hem de Dvorak (2014) tarafından kullanılmıştır. Benzer şekilde ilişkisel zanaatkârlık boyutu için *"işyerinde benzer beceri ve ilgi alanlarına sahip olduğumu düşündüğüm kişilerle olan ilişkilere yatırım yaparım"* ifadesi de hem Slemp ve Vella-Brodrick (2013) hem de Niessen, Weseler ve Kostova'nın (2016) ölçeklerinde bulunmaktadır. Bu örneklerdeki gibi üç ölçek arasında birbiriyle birebir aynı olan veya oldukça benzeyen ifadeler konsolide edilmiştir.

Sonrasında, üç farklı ölçekte yer alan ancak birbirlerinden farklı olan ifadeler (örnek olarak; görev zanaatkârlığı boyutunu temsilen Dvorak'dan (2014) *"günlük rutin görevlerimin arasına işim için gerekli olmayan fakat eğlenceli bulduğum görevleri de ekliyorum"*; Slemp ve Vella-Brodrick'den (2013) *"işimi geliştirmek için yeni yöntemler uygulamaya koyarım"*) taslak ölçek formuna eklenmiştir.

İş zanaatkârlığı taslak ölçüm aracı için madde havuzunun geliştirilmesinin son aşamasında ise literatür incelenerek iş zanaatkârlığı kavramıyla ilgili bugüne kadar geliştirilen ölçeklerde var olmayan ancak literatür taramasında özellikle altı çizilen bazı ifadeler taslak ölçeğe eklenmiştir. Örneğin; iş zanaatkârlığı proaktif bir davranış olduğu için bu kişilerin stres, problem ve sorunları 'bilinç üstü farkındalıkları' (metacognition) sayesinde önceden sezmeleri beklenebilir. Hali hazırdaki ölçeklerin ağırlıklı reaktif çözümler içerdiği saptanarak taslak ölçek formuna bilişsel zanaatkârlığı temsil edebilecek *"düşündüğümün her an farkındayım"* (Rudolph ve diğerleri, 2017), *"yaptığım işi, zihinsel ve duygusal olarak beni en az yoracak şekilde nasıl şekillendirebileceğimi düşünürüm"*, *"işyerindeki stresimi azaltabilecek yöntemler üzerinde düşünürüm"* (Tims, Bakker ve Derks, 2012) şeklinde ifadeler eklenmiştir. Taslak ölçek formuna eklenen bir başka ifadeye örnek vermek gerekirse, iş zanaatkârlığının tanımından yola çıkarak görev zanaatkârlığını temsil

edebilecek "görevlerimi şekillendirmek için kendi başıma karar veririm" (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s.187) şeklinde bir ekleme yapılmıştır. Eklenen yeni ifadelerle birlikte 52 maddelik ifade havuzu oluşturulmuştur (bk. Yavuz, 2018).

Kapsam Geçerliği ve Pilot Çalışma

52 ifadeli taslak ölçek formunun görünüş geçerliği tespit edildikten sonra, kapsam geçerliği için ilgili taslak ölçek, örgütsel davranış alanında uzman 20 kişiye gönderilerek, ifade önermeleriyle ilgili görüşleri sorulmuştur (Haynes, Richard ve Kubany, 1995; Wynd, Schmidt ve Schafer, 2003; Rubio ve diğerleri, 2003). Uzmanlardan, taslak ölçüm aracında yer alan her bir maddenin uygun olup olmadığı ve ilgili boyutları ne ölçüde temsil ettiğine yönelik yapılması istenen değerlendirmede; "uygun değil", "biraz uygun, maddenin uygun şekle getirilmesi gerek", "oldukça uygun ancak küçük değişiklikler gerekli", "çok uygun" şeklindeki ifadelerden hangisine katıldıklarını işaretlemeleri istenmiştir. Buna ek olarak uzmanlara "job crafting" kavramının Türkçe'ye "iş zanaatkârlığı" olarak çevrilmesinin uygun olup olmadığı da danışılmıştır. Uzmanların görüşleri doğrultusunda ilgili maddelerin kapsam (içerik) geçerlik oranları (KGO), Lawshe'nin (1975, s.567) Kapsam Geçerlik Oranı Formülü ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma için 6 uzman görüş bildirdiğinden her bir maddenin kapsam geçerlik oranının minimum alması gereken değer 0.99 olarak belirlenmiştir (Lawshe, 1975; Wilson, Pan ve Schumsky, 2012; Ayre ve Scally, 2014). Taslak İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin kapsam geçerliğini belirlemek amacıyla yapılan Lawshe analizi sonucuna göre, kapsam geçerlik oranı 0.99'un altında olan 15 ifade aday ölçek formundan çıkartılarak, 52 maddelik ifade havuzu 37 ifadeye düşürülmüştür. Bazı ifadeler uzmanların önerileri doğrultusunda araştırmaya katılanlar tarafından daha iyi anlaşılabilmesi adına revize edilerek 37 ifadeli Taslak İş Zanaatkârlığı Ölçeği pilot çalışma için hazır duruma getirilmiştir (bk. Yavuz, 2018). Ayrıca, 6 uzman da "job crafting" kavramının Türkçe'ye "iş zanaatkârlığı" olarak çevrilmesinin uygun bulunduğunu belirtmiştir. Daha sonrasında ifadelerin anlaşılabilirliğini test edebilmek açısından araştırmanın örneklem grubuyla aynı özellikleri taşıyan 34 katılımcıya görünüş geçerliğinin test edilmesi için pilot uygulama yapılmıştır (Sartori, 2010). Katılımcılardan gelen olumlu geri bildirimlerin ardından bir sonraki aşamaya geçilmiştir.

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Çalışma 2

Taslak Ölçeğin Test-Tekrar Test Analizi

Taslak Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği, İstanbul ilindeki beş yıldızlı bir otel işletmesinde çalışmakta olan ve araştırmaya katılmak için gönüllü olan 63 katılımcıya üç hafta ara ile uygulanmıştır. Elde edilen verilere, ilişkili örneklem t testi uygulanmıştır. İki uygulama arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson Korelasyon katsayı değeri incelendiğinde, Tablo 3 üzerinden görülebileceği gibi uygulamaların ölçüm puanları arasında pozitif yönde, güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r_{(63)} = 0.72$ ve $p = 0.000$). Ayrıca uygulamalardan elde edilen puan ortalamaları ilişkili örneklem t testi ile karşılaştırıldığında iki farklı ölçümün puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı ($p > 0.05$) görülmektedir (Hays, Anderson ve Revicki, 1993; Nunnally ve Bernstein, 1994; Vilagut, 2014).

Tablo 3: İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği Maddelerinin Test-Tekrar Test Puan Ortalamaları ve Korelasyonlar (n=63)

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

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

Madde Analizi

37 ifadeli Taslak Türkçe İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin madde-toplam puan korelasyon analizi için 247 katılımcının yer aldığı örneklemden veri toplanmıştır. Analiz bulguları incelendiğinde (bk. Yavuz, 2018), korelasyon katsayılarının pozitif yönde ve anlamlı olarak $r = 0.136$ ile 0.622 ($p = 0.000$) aralığında değiştiği, bunlardan 3 maddenin (4, 7 ve 26) istatistiksel olarak anlamlı olmalarına karşın korelasyon katsayılarının 0.30 altında kalması sebebiyle ölçekten çıkarılmasına karar verilmiş (LoBiondo-Wood ve Haber, 2014, s.301) ve taslak ölçekte yer alan madde sayısı 34'e düşürülmüştür.

Keşfedici Faktör Analizi

34 ifadeli Taslak Türkçe İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin faktöriyel ve yapısal geçerliğini tespit edebilmek için IBM SPSS Statistics 21 programı kullanarak, Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Eksen

Meltem Yavuz ve İnci Erdem Artan

Döndürme Tekniği'ne başvurularak keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır (Fabrigar ve Wegener, 2011; Kline, 2014). KFA sonuçlarına göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0.920 olduğu, yani örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğu saptanmıştır (Ferguson ve Cox, 1993; Williams, Onsmann ve Brown, 2010). Bununla birlikte, Bartlett küresellik testi sonucu ise ($\chi^2(247) = 8186.043$; $p = 0.000$) maddeler arasında korelasyon ilişkilerinin ileri düzeyde anlamlı olduğunu işaret etmektedir (Williams, Onsmann ve Brown, 2010).

KFA bulgularına göre bir maddenin öngörülenden farklı yeni bir faktör oluşturduğu ve açıklanan varyansa etkisinin oldukça düşük olduğu, üç maddenin çapraz yüklenme eğilimi gösterdiği, başka üç maddenin ise faktör yüklerinin 0.40 altında kalmaları sebebiyle (Thompson, 2004; Kline, 2014) ölçekten çıkarılmasına karar verilmiş ve ölçek madde sayısı 27'ye düşürülmüştür. KFA kapsamında ifade çıkarma işlemi tek tek yapılarak, her defasında analiz tekrar edilmiştir. Geriye kalan 27 maddenin üç faktör boyutunda toplandığı ve faktör yük değerlerinin 0.51 ile 0.80 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Bilişsel zanaatkârlık %19.277, ilişkişel zanaatkârlık %18.349, görev zanaatkârlığı ise, %15.369 oranında varyansı açıklarken, üç faktörün birlikte toplam varyansın %53.022'sini açıkladığı tespit edilmiştir (bk. Tablo 4).

Tablo 4: İş Zanaatkârlığı Taslak Ölçeği'nin KFA Sonuçları (n=247)

Birinci Faktör: Bilişsel Zanaatkârlık / Özdeğer: 9.376 / Açıklanan varyans yüzdesi: %19.877		
29	Yaptığım iş, kişisel değerlerimle uyumludur.	0.785
34*	Yaptığım işi anlamlı buluyorum.	0.757
30	Yaptığım işin, kurumumun başarısı üzerindeki önemi hep aklımdadır.	0.727
31	Yaptığım işin, kurumum dışındaki farklı çevreler/topluluklar için olan öneminin farkındayım.	0.717
32	İşimin hayatımı olumlu yönde etkilediğini düşünürüm.	0.709
33	İşteki görev ve sorumluluklarımın görüldüğünden daha derin bir anlam taşıdığının farkındayım.	0.671
35*	Yaptığım işin erbabı (ustası) olmayı hedeflerim.	0.643
28	Çalışmalarımın, kurumumun başarısı ile ilgilenenler üzerindeki etkisini düşünürüm.	0.632
27	Çalışmamın amacının ne olduğunun farkındayım.	0.531
İkinci Faktör: İlişkişel Zanaatkârlık / Özdeğer: 2.608 / Açıklanan varyans yüzdesi: %18.349		
16	İşyerinde yeni insanlarla bir arada bulunabilmek için fırsat yaratırım.	0.802
17	İşyerinde diğerleriyle etkileşim kurmak için seçtiğim yöntemler işime değer katar.	0.772

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

20	İşyerindeki insanları iyi tanıyabilmek için çaba gösteririm.	0.747
19	Meslektaşlarımla / iş arkadaşlarımla olan yakın ilişkiler, işimi daha değerli algılamama sağlar.	0.723
25*	Çalışırken verdiğim molaları genellikle ilişkilerimi geliştirmek amacıyla başkalarıyla birlikte geçiririm.	0.703
21	İşyerinde özel etkinlikler düzenlerim (örn: birinin terfi veya doğum günü kutlaması vb.).	0.645
18	İşyerinde diğerleriyle daha yakın ilişki kurmam gerektiğinde kullandığım iletişim yöntemini değiştiririm (Örn. E-posta göndermek yerine yüz yüze görüşmeye çalışırım).	0.615
26*	İş performansıyla ilgili üstlerimden ve/veya iş arkadaşlarımdan geri bildirim almaya çalışırım.	0.527
15	İşimle ilgili sosyal faaliyetlere, kişisel bağlantılarımı geliştirmek için katılırım.	0.510

Üçüncü Faktör: Görev Zanaatkârlığı / Özdeğer: 1.802 / Açıklanan varyans yüzdesi: %15.396

1	İşimi kendi adıma ilgi çekici hale getirebilmek için görevlerimin içerik ve/ veya kapsamını değiştiririm.	0.784
8	İşimi geliştirmek için yeni yöntemlerden faydalanırım.	0.704
9*	İş yükümü azaltmak için yeni yöntemler keşfetmeye çalışırım.	0.693
6	Görevlerimi, becerilerime daha iyi uyacak biçimde şekillendiririm.	0.649
3	İlginç bulduğum projeler üzerinde çalışabilmek için zaman yaratırım.	0.631
13*	Görevlerimi, ihtiyaç ve isteklerimle uyumlu hale getirmeye çalışırım.	0.605
11*	Mesleki bilgimi arttırmak için çaba gösteririm.	0.592
12*	Bana yeni bir görev verildiğinde kolaylıkla adapte olurum.	0.580
5	Becerilerime ve ilgi alanlarıma daha iyi uyacağını düşündüğüm yeni görevlere talip olurum.	0.551

Üç faktör ile açıklanan toplam varyans yüzdesi: %53.022

Not: * ile belirtilen maddeler Yavuz (2018) tarafından eklenen ifadelerdir. Bunun dışında, 3, 17,18, 19, 27, 28, 29 numaralı ifadeler Dvorak (2014); 8, 20, 21, 31, 32 numaralı ifadeler Slep ve Vella-Brodrick (2013); 16 ve 33 numaralı ifadeler Niessen vd. (2016); 1, 5, 6, 15 ve 30 numaralı ifadeler hem Dvorak (2014) hem de Slep ve Vella-Brodrick (2013) çalışmalarındaki ifadelerdir.

İç Tutarlılık Analizi

Madde ve keşfedici faktör analizleri sonrasında geriye kalan 27 maddeli Taslak Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği için iç tutarlılık analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre güvenilirlik katsayısı, görev zanaatkârlığı için $\alpha = 0.81$ (9 ifade), ilişkisel zanaatkârlık için $\alpha = 0.88$ (9 ifade) ve bilişsel zanaatkârlık için $\alpha = 0.90$ (9 ifade) ve genel tüm ölçek için $\alpha = 0.92$ (27 ifade) olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda, ölçekte yer alan maddeler arasındaki iç tutarlılık değerinin

kabul edilebilir değer olan 0.70'den yüksek olduğu söylenebilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Taslak Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'ndeki maddelerin oluşturduğu yapı 247 katılımcıdan elde edilen verilerle keşfedici faktör analiziyle analiz edildikten sonra, ilgili ölçeğin öngörülen teorik yapısını doğrulayabilmek amacıyla (Şencan, 2005; Hooper ve Mullen, 2008) 688 katılımcının yer aldığı farklı bir örneklemden alınan verilerle doğrulayıcı faktör analizine (DFA) başvurulmuştur (Hurley ve diğerleri, 1997, s.681; Harrington, 2009, s.13). Keşfedici faktör analizinde ortaya çıkan görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık ve bilişsel zanaatkârlık alt boyutlarından oluşan üç faktörlü model alternatif olarak tek faktörlü model ile kıyaslanmıştır.

Modellerden elde edilen uyum iyiliği değerleri ve ki-kare farkları ($\Delta\chi^2$) incelendiğinde (Tablo 5) üç faktörlü modelin, tek faktörlü alternatif modele göre daha kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Schreiber ve diğerleri, 2006; Şimşek, 2007; Çapık, 2014).

Tablo 5: İç-İçe Geçmiş Modellerin Ki Kare Değerleri ve Uyum Endeksleri

Model	χ^2	df	NFI	CFI	IFI	RMSEA	RMR
Tek faktörlü model	2986.14	337	0.67	0.65	0.69	0.14	0.09
Üç faktörlü model	1057.48	321	0.92	0.92	0.94	0.07	0.04

Ek Analizler

Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin teorik olarak önerilen üç boyutlu yapısını sınamak için birleşim ve ayrışım geçerliği test edilmiştir. İlgili boyutların örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı ile teorik açıdan ilişkili olması beklenmektedir. Rofcanin ve arkadaşları (2015) iş zanaatkârı birinin çalışma arkadaşları için elinden gelenin fazlasını yapacağını öngörmüş ve ilgili varsayımı yaptıkları araştırmayla doğrulamışlardır. Shusha (2017) ise iş zanaatkârı kişilerin örgütsel imaja fayda sağlama ve örgütsel değişimlere adapte olabilmeye gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunabildikleri sonucuna ulaşmıştır. Başka bir çalışmada ise işine görev tanımında olanlar dışında yeni görevler eklemek gibi iş zanaatkârlığı davranışlarının, iş tatmini ve içsel güdülenmeyi arttırdığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, içsel güdülenmesi yüksek kişilerin işini yerine getirirken daha fazla çaba ve enerji harcayarak

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

performans göstereceği varsayılmıştır (Niessen, Weseler ve Kostava, 2016, s.671).

Araştırmaya katılan çalışanların (n = 688) örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleriyle ilgili algılarını ölçmek için Lee ve Allen tarafından 2002 yılında geliştirilen 16 ifadeli ölçekten faydalanılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği için güvenilirlik katsayısı 16 ifade için $\alpha = 0.89$ olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların (n = 688) görev performansı düzeyleri ile ilgili algılarını ölçmek için ise Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilip, Sigler ve Pearson (2000) tarafından da kullanılan 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Görev Performansı Ölçeği için güvenilirlik katsayısı 4 ifade için $\alpha = 0.85$ olarak hesaplanmıştır.

Birleşim geçerliğinin sağlanabilmesi için birleşik güvenilirlik değerlerinin (CR) 0,70'den, açıklanan ortalama varyans değerinin (AVE) değerlerinin ise 0,50'den büyük olması gerekmektedir (Chin ve diğerleri, 2003). Ayrışım geçerliği için ise CR katsayılarının AVE değerlerinden ve AVE değerinin de karekökünün değişkenler arası korelasyon değerinden büyük olması beklenmektedir (Hair ve diğerleri, 2010; Byrne, 2016).

Tablo 6'da belirtildiği üzere iş zanaatkârlığı değişkenini oluşturan görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık ve bilişsel zanaatkârlık gizil değişkenlerinin CR değerleri 0.70'den, AVE değerleri ise 0.50'den büyüktür. Ayrıca, tüm değişkenlerin AVE değerlerinin kareköklerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ile görev performansı değişkenleri ile olan korelasyon değerlerinden büyük olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Değişkenlere İlişkin Birleşik Güvenirlik, Açıklanan Ortalama Varyans ve Korelasyon Değerleri

	CR	AVE	1	2	3	4	5	6
1. İZ-G	0.86	0.69	(0.83) ^a					
2. GZ	0.79	0.58	0.65*	(0.76) ^a				
3. İZ	0.81	0.64	0.74**	0.69**	(0.80) ^a			
4. BZ	0.83	0.60	0.73**	0.57*	0.76**	(0.77) ^a		
5. ÖVD	0.85	0.70	0.42**	0.27**	0.35*	0.30**	(0.84) ^a	
6. GP	0.89	0.74	0.69**	0.64*	0.46**	0.51*	-	(0.86) ^a

İZ-G: İş Zanaatkârlığı Genel Bileşik, GZ: Görev Zanaatkârlığı, İZ: İlişkisel Zanaatkârlık, BZ: Bilişsel Zanaatkârlık, ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, GP: Görev Performansı, CR: Birleşik Güvenirlik, AVE: Açıklanan Ortalama Varyans, Köşegen değerler (a): AVE değerlerinin karekökleri, $p < 0.01$, $**p < 0.05$

Analiz sonuçlarına göre iş zanaatkârlığı boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı sırasıyla ($r = 0.27$ ile 0.35 arasında değişmekte olan), iş zanaatkârlığı boyutları ile görev performansı ($r = 0.46$ ile 0.64 arasında değişmekte olan) arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($p = 0.000 < 0.05$) ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca bu sonuçlara göre

Meltem Yavuz ve İnci Erdem Artan

değişkenler arasında korelasyon katsayı değeri 0.80 ve üzerinde olan ilişkilere rastlanmamış olması çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) problemi olmadığını işaret etmektedir (Hair ve diğerleri, 2010). Elde edilen bu bulgular doğrultusunda Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin birleşim ve ayrışım geçerliğinin olduğu doğrulanmıştır.

SONUÇ

Rekabetin her geçen gün artmakta olduğu iş ortamında hayatta kalmaya çalışan bir işletme için iş zanaatkârlarını bünyesinde barındırmak beşeri sermaye perspektifi ile bakıldığında işletmeyi işletme yapan değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Kaynak Temelli Yaklaşım Teorisi'ne (Resourced-Based View) göre bir işletmenin devamlılığını sağlamadaki en temel koşul, rekabet avantajının artırılması ve bunun sürekliliğinin sağlanmasıdır (Priem ve Butler, 2001; Lockett ve diğerleri, 2009). İlgili alanda çalışan teorisyenler, işletmelerin kendilerine rekabet avantaj sağlayan kaynaklara sahip olduklarını ve bu kaynakların aynı zamanda uzun dönemli performans artışı sağlayacağını savunmaktadır (Teece ve diğerleri, 1997; Helfat ve Winter, 2011). Kaynakların değerli, nadir, taklit edilemez oluşu ise işletmenin performansını yükseltmesine ve sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmasına olanak sağlamaktadır (Barney, 1986; Ray ve diğerleri, 2004). İşletmenin sahip olduğu kaynaklar, bazı Kaynak Temelli Yaklaşım teorisyenleri tarafından finansal kaynaklar, fiziksel kaynaklar, insan kaynakları ve örgütsel kaynaklar olarak sınıflandırılırken, genel görüş bu kaynakları, fiziki (tangible) veya fiziki olmayan (intangible) kaynaklar olarak sınıflandırmak yönündedir. Yazarlara göre gayri fiziki kaynaklar arasında beşeri (entelektüel), sosyal ve psikolojik sermaye kaynakları, ekonomik sermaye kaynaklarına göre daha fazla sürdürülebilir rekabet avantajı yaratmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2004; Ambrosini ve Bowman, 2009; Coff ve Kryscynski, 2011; Acquaah, 2012; Kor ve Mesko, 2013). Bu bağlamda ise işletmenin performansını yükselten asıl kaynakların insana bağlı kaynak ve yetenekler olduğu vurgulanmaktadır (Teece ve diğerleri, 1997; Ambrosini ve Bowman, 2009; Kor ve Mesko, 2013). İş zanaatkârlığı da bir örgütte çalışma fikriyle ilgili temel dinamikleri anlamamızı kolaylaştıracak alternatif bir bakış açısı sunmaktadır. İş zanaatkârı bir çalışan işini geliştirmek için yeni yöntemlerden faydalanırken işletmenin yenilikçiliğine katkıda bulunabilecek bir fikir üretmek örgüt yararına davranışlarda bulunabilir. Ancak tam tersi olarak, kendi iş yükünü azaltmaya yönelik yeni yöntemler keşfetmeye çalışan bir iş zanaatkârı, kendi işini sadeleştirirken bir başka çalışanın iş yükünün artmasına yol açabilir. Bu nedenle ileride

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

yapılacak araştırmalarda iş zanaatkârlığının yol açabileceği negatif çıktılar saptanarak ilgili önlemler alınabilir. İş zanaatkârlığı kavramını işletme içerisindeki "iyi" veya "kötü" bir eylem olarak nitelendirebilmemiz için henüz elimizde yeterli delil bulunmamaktadır. İş zanaatkârlığı sonucunda işletme için negatif olgu olarak ele alınabilecek düşük örgütsel vatandaşlık davranışı ve düşük kurumda kalma niyeti gibi performans çıktıları ortaya çıkabilirken, üstün görev performansında çalışan bir zanaatkârın işletme yararına bir çözüm üretmesi de muhtemeldir. Bu yüzden iş zanaatkârlığı kavramının, işletme performansını etkileyebilecek farklı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi gerekmektedir.

Her araştırma gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın kesitsel (cross-sectional) bir çalışma olması ilk kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler katılımcının ankete cevap verdiği günün koşullarını yansıtmaktadır. Ancak iş zanaatkârlığının münferit ve tek seferlik bir davranıştan ziyade, çalışanın kariyer yolu boyunca etkilendiği, süreklilik arz eden süreçlerden oluştuğu unutulmamalıdır (Berg, Dutton ve Wrzesniwski, 2013: 82). O halde sonuçların herhangi bir zaman dilimi için de genellenebilmesi, iş zanaatkârlığı davranışlarında zaman içerisinde değişme olup olmadığı, iş zanaatkârlığıyla ilgili eylemlerin tek seferlik mi yoksa zanaatkâr olan bir kimse için her gün mü tekrarlandığı gibi soruların yanıtlanabilmesi için boylamsal (longitudinal) araştırmalar yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte, bu çalışmada geliştirilen Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin literatürde var olan başka iş zanaatkârlığı ölçekleriyle olan birleşim, ayrışım ve ölçüt geçerliği test edilebilir. Bunun yanı sıra, ölçekte yer alan ifadelerin hepsi hem dilbilim hem de alan uzmanlarının önerileriyle dilimize çevrilmiş olsalar da bazı ifadelerin ait olduğu boyut ile daha fazla özdeşleşecek şekilde gerekli düzeltme ve değişiklikler yapılabilir. Örneğin, bilişsel zanaatkârlık boyutundaki "yaptığım iş, kişisel değerlerimle uyumludur" ifadesi "uyum varsa zanaatkârlığa neden gerek var?" veya "uyum yoksa bu zanaatkârlığın olmadığı anlamına mı geliyor" şeklinde sorulara sebebiyet verebilir. Esasında bu ifadeye kişinin işiyle teknik ve somut olarak uyumlu olmasından ziyade; bilişsel olarak kendisini işe uyumlu hissetmesi, yani kişinin bilişsel olarak kendini konumlandırma şekli ön plana çıkmaktadır. İlgili ifade bu anlamı ön plana çıkaracak şekilde revize edilebilir. Benzer şekilde, İlişkisel zanaatkârlık boyutundaki "işyerinde diğerleriyle etkileşim kurmak için seçtiğim yöntemler işime değer katar" ifadesinde hangi yöntemlerin kastedildiği katılımcılara yeterince açık gelmeyebilir. Burada vurgulanacak olan nokta, belirli bir

yöntemden ziyade, kişinin kendine has herhangi bir yöntemi olup olmadığı ve bu yönde bir şeyler yapıp yapmadığını sorgulamak olabilir. Yine, görev zanaatkârlığı boyutundaki "bana yeni bir görev verildiğinde kolaylıkla adapte olurum" ifadesi zanaatkârlıktan ziyade adapte olma/uyum davranışını işaret ediyor gibi görünebilir. Bu davranışlar görev zanaatkârlığının bir parçası olsa da esasen görev zanaatkarlığı; yeni görevler eklemek, anlamlı bulunan görevler üzerinde daha fazla zaman harcamak veya yeniden şekillendirmenin yanında kendisine sunulan görevlere uyum gösterme ve sadeleştirmeyi (özellikle zorlu görevlere) de kapsamaktadır (Weseler ve Niessen, 2016; Plomp ve diğerleri, 2016; Tims ve diğerleri, 2012). İlgili madde bu bahsi geçenleri de kapsayacak şekilde düzelterek kullanılabilir. Son olarak, ölçeğin son halinin 27 ifadeli olması görece uzun bir veri toplama aracı olduğunu göstermektedir. Ölçeğin pratik olarak kullanımının kolaylaşması adına kısa versiyon form geliştirilerek, kısa ve uzun versiyonların psikometrik özellikleri kıyaslanabilir.

KAYNAKÇA

- Acquaah, M. (2012). Social Networking Relationships, Firm-Specific Managerial Experience and Firm Performance in a Transition Economy: A Comparative Analysis of Family Owned and Nonfamily Firms. *Strategic Management Journal*, 33(10), 1215–1228.
- Akın, A., Sarıçam, H., Kaya Ç. ve Demir, T. (2014). Turkish Version of Job Crafting Scale (JCS): The Validity and Reliability Study. *International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 10-15.
- Ambrosini, V. ve Bowman, C. (2009). What are Dynamic Capabilities and Are They a Useful Construct in Strategic Management?. *International Journal of Management Reviews*, 11(1), 29-49.
- Ayre, C. ve Scally, A. J. (2014). Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio: Revisiting the Original Methods of Calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., A. Rodríguez-Muñoz ve A. I. Sanz Vergel. (2016). Modelling Job Crafting Behaviours: Implications for Work Engagement. *Human Relations*, 69(1), 169-189.

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

- Barney, J. B. (1986). Strategic Factor Markets: Expectations, Luck, and Business Strategy. *Management Science*, 32(10), 1231-1241.
- Berdicchia, D., Nicolli, F. ve Masino, G. (2016). Job Enlargement, Job Crafting and the Moderating Role of Self-Competence. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 318-330.
- Berg, J. M., Dutton, J. E. ve Wrzesniewski, A. (2013). Job Crafting and Meaningful Work. B. J. Dik, Byrne, Z. S. ve Steger, M. F. (Ed.). *Purpose and Meaning in the Workplace içinde*. Washington DC, American Psychological Association Books: 81-104.
- Berg, J. M., Grant, A. M. ve Johnson, V. (2010). When Callings are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- 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.
- Bipp, T. ve Demerouti, E. (2015). Which Employees Craft their Jobs and How? Basic Dimensions of Personality and Employees' Job Crafting Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 631-655.
- Brislin, R. W., W. J. Lonnen ve E. M. Thorndike (1973). *Cross-cultural Research Methods*. New York, NY: Wiley.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Routledge.
- Cheng, J. C., Chen, C. Y., Teng, H. Y. ve Yen, C. H. (2016). Tour Leaders' Job crafting and Job Outcomes: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19-29.
- Chiang, C. F. ve Jang, S. (2008). The Antecedents and Consequences of Psychological Empowerment: The Case of Taiwan's Hotel Companies. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(1), 40-61.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L. ve Newsted, P. R. (2003). A Partial Least Squares Latent Variable Modeling Approach for Measuring Interaction Effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an Electronic-Mail Emotion/Adoption Study. *Information systems research*. 1(2), 189-217.
- Cho, S. ve Johanson, M. M. (2008). Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: A Moderating Effect of Work Status in

- Restaurant Employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 32(3), 307–326.
- Chomeya, R. (2010). Quality of Psychology Test between Likert Scale 5 and 6 points. *Journal of Social Sciences*. 6(3), 399-403.
- Clark, L. A. ve Watson, D. (1995). Constructing Validity: Basic Issues in Objective Scale Development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Clegg, C. ve C. Spencer (2007). A Circular and Dynamic Model of the Process of Job Design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 321-339.
- Coff, R. ve Kryscynski, D. (2011). Drilling for Micro-foundations of Human Capital-Based Competitive Advantages. *Journal of Management*, 37(5), 1429–1443.
- Cummins, R. A. ve E. Gullone (2000). Why we should not use 5-point Likert Scales: The Case for Subjective Quality of Life Measurement. *Second International Conference on Quality of Life in Cities Proceedings içinde*, 74-93.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 17(3), 196-205.
- Delamere, T. A., Wankel, L. M. ve Hinch, T. D. (2001). Development of a Scale to Measure Resident Attitudes Toward the Social Impacts of Community Festivals, Part I: Item Generation and Purification of the Measure. *Event Management*, 7(1), 11-24.
- DeVellis, R. F. (2016). *Scale Development: Theory and Applications*. California, Sage Publications.
- Doğan, E. (2011). İşin Anlamı ve Yaratıcı Emeğin Konumlanması Bakımından Türkiye’de Zanaatkârlık: Cam İşçiliği Örneği (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dvorak, K. J. (2014). *The Theoretical Development and Empirical Testing of the Measure of Job Crafting* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Colorado, ABD, Colorado State University.
- Fabrigar, L. R. ve Wegener, D. T. (2011). *Exploratory Factor Analysis*. New York, ABD: Oxford University Press.
- Ferguson, E. ve Cox, T. (1993). Exploratory Factor Analysis: A Users’ Guide. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(2), 84-94.
- Ghitulescu, B. E. (2007). *Shaping Tasks and Relationships at Work: Examining the Antecedents and Consequences of Employee Job*

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

- Crafting (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Pittsburgh, ABD, University of Pittsburgh.
- Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Grant, A. M. ve Parker, S. K. (2009). Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem- Analiz. 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA, Addison-Wesley.
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin ve R. E. Anderson (2010). *Canonical Correlation: A Supplement to Multivariate Data Analysis*. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. New Jersey, ABD: Pearson Prentice Hall Publishing.
- Hakanen, J. J., M. C. Peeters ve W. B. Schaufeli (2017). Different Types of Employee Well-Being across Time and their Relationships with Job Crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Harrington D. (2009). *Confirmatory Factor Analysis*. New York, ABD, Oxford University Press.
- Haynes, S. N., Richard, D. ve Kubany, E. S. (1995). Content Validity in Psychological Assessment: A Functional Approach to Concepts and Methods. *Psychological Assessment*, 7(3), 238.
- Hays, R. D., Anderson, R. ve Revicki, D. (1993). Psychometric Considerations in Evaluating Health-Related Quality of Life Measures. *Quality of Life Research*, 2, 441-449.
- Helfat, C. E. ve Winter, S. G. (2011). Untangling Dynamic and Operational Capabilities: Strategy for the (N)ever-Changing World. *Strategic Management Journal*, 32(11), 1243-1250.
- Hinkin, T. R. (2005). Scale Development Principles and Practices. R. A. Swanson ve E. F. Holton III (Ed.) *Research in Organizations: Foundations and Methods of Inquiry* içinde. San Francisco, ABD, Berrett-Koehler Publishers, 161-179.
- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hurley, A. E., Scandura, T. A, Schriesheim, C. A., Brannick, M. T., Seers, A., Vandenberg, R. J. ve Williams, L. J. (1997). Exploratory and

Meltem Yavuz ve İnci Erdem Artan

- Confirmatory Factor Analysis: Guidelines, Issues, and Alternatives. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 667-683.
- Kira, M., F. van Eijnatten, M. ve Balkin, D. B. (2010). Crafting Sustainable Work: Development of Personal Resources. *Journal of Organizational Change Management*, 23(5), 616-632.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kline, P. (2014). *An Easy Guide to Factor Analysis*. New York, ABD, Routledge.
- Ko, I. (2011). *Crafting a Job: Creating Optimal Experiences at Work* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Claremont, Amerika Birleşik Devletleri, Claremont Graduate University.
- Kor, Y. ve Mesko, A. (2013). Dynamic Managerial Capabilities: Configuration and Orchestration of Top Executives' Capabilities and the Firm's Dominant Logic. *Strategic Management Journal*, 34(2), 233-244.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- 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.
- Lee, K. ve Allen, N. J. (2002). Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
- Leung, S. O. (2011). A Comparison of Psychometric Properties and Normality in 4-, 5-, 6-, and 11-point Likert Scales. *Journal of Social Service Research*. 37(4), 412-421.
- Lichtenthaler, P. W ve Fischbach, A. (2016). Promotion-and Prevention-Focused Job Crafting: A Theoretical Extension and Meta-Analytical Test (5-9 Ağustos 2016). 76. Annual Meeting of the Academy of Management Proceedings içinde, California, ABD, 10818.
- LoBiondo-Wood, G. ve Haber, J. (2014). Reliability and Validity. G. LoBiondo-Wood ve J. Haber (Ed.) *Nursing research. Methods and critical appraisal for evidence based practice* içinde. Çin, Elsevier, 289-309.
- Lockett, A., Thompson, S. ve Morgenstern, U. (2009). The Development of the Resource-Based View of the Firm: A Critical Appraisal. *International Journal of Management Reviews*, 11(1), 9-28.

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Lyons, P. (2008). The Crafting of Jobs and Individual Differences. *Journal of Business & Psychology*, 23(1/2), 25-36.
- Marx, K. (2014). *Grundrisse*. S. Nişanyan (çev.), 2. Baskı, İstanbul, Birikim Yayınları (orijinal baskı tarihi 1939).
- Nielsen, K. ve Abildgaard, J. S. (2012). The Development and Validation of a Job Crafting Measure for Use with Blue-Collar Workers. *Work & Stress*, 26(4), 365-384.
- 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.
- Nunnally J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York, ABD, McGrawHill.
- Osmanlı, U. (2017). Zanaatkârlığın Tarihsel Dönüşümü ve Richard Sennett'in Zanaatkârlık Kavramı. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(3), 803-817.
- 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.
- Priem, R.L. ve Butler, J. E. (2001). Is the Resource-Based "View" a Useful Perspective for Strategic Management Research? *Academy of Management Review*, 26(1), 22-40.
- Ray, G., Barney, J. B. ve Muhanna, W. A. (2004). Capabilities, Business Processes, and Competitive Advantage: Choosing the Dependent Variable in Empirical Tests of the Resource-Based View. *Strategic Management Journal*, 25(1), 23-37.
- Rofcanin, Y., A. Berber, S. Koch ve L. Sevinc (2016). Job crafting and i-deals: A study testing the nomological network of proactive behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(22), 2695-2726.
- Rubio, D. M., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S. ve Rauch, S. (2003). Objectifying Content Validity: Conducting a Content Validity Study in Social Work Research. *Social Work Research*, 27(2), 94-104.

- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. 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.
- Sartori, R. (2010). Face Validity in Personality Tests: Psychometric Instruments and Projective Techniques in Comparison. *Quality & Quantity*. 44(4), 749-759.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. ve King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- Sennett, R. (2013). *Zanaatkâr*. M. Pekdemir (çev.), 2. Baskı, İstanbul, Ayrıntı Yayınları (orijinal baskı tarihi 2008).
- Shusha, A. (2014). The Effects of Job Crafting on Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Egyptian Medical Centers. *International Business Research*, 7(6), 140-150.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Slemp, G. R. ve 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.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlik*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara, Ekinoks.
- Teece, D.J., Pisano, G. ve Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications*. Washington, DC, American Psychological Association.
- Tims, M. ve 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.

İş Zanaatkârlığı (Job Crafting) Kavramı: Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geliştirilmesi

- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2015). Examining Job Crafting from an Interpersonal Perspective: Is Employee Job Crafting Related to the Well-Being of Colleagues?". *Applied Psychology*, 64(4), 727-753.
- Tims, M., 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.
- Uysal, B. (2014). Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Çerçevesinde İş Tasarımı ve İş Özelliklerinin Proaktif İş Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vilagut, G. (2014). Test-retest Reliability. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-being Research* içinde, Hollanda, Springer, 6622-6625.
- Yavuz, M. (2018). İş Zanaatkârlığı ile Bireysel Performans Çıktıları Arasındaki İlişkide Çalışanların Dışsal Prestij ve Kurum Destek Algılarının Rolü (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Williams, B., Onsman, A. ve Brown, T. (2010). Exploratory Factor Analysis: A Five-Step Guide for Novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3), 1-13.
- Wilson, F. R., Pan, W. ve Schumsky, D. A. (2012). Recalculation of the Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(3), 197-210.
- Worthington, R. L. ve Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- 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
- Wynd, C. A., Schmidt, B. ve Schaefer, M. A. (2003). Two Quantitative Approaches for Estimating Content Validity. *Western Journal of Nursing Research*, 25(5), 508-518.
- Zhang, Z., Wang, M. ve Shi, J. Q. (2012). Leader-follower Congruence in Proactive Personality and Work Outcomes: The Mediating Role of Leader-member Exchange. *Academy of Management Journal*, 55(1), 111-130.

Meltem Yavuz ve İnci Erdem Artan

EK 1: Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri Tamamlanan Türkçe İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Son Hali (27 İfade)

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