

Yayın Geliş Tarihi: 03.12.2019

Yayın Onay Tarihi: 30.12.2019

DOI No: 10.35343/kosbed.654822

Mehmet İNCE •

Onur Başar BOZKURT **

İşe Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkide İş Zanaatkârlığının Aracılık Rolü: Zanaatkârlar Üzerine Bir Araştırma

*The Mediating Role of Job Crafting Between Work
Engagement and Job Performance: A Research on Crafters*

Özet

Kuyumculuk, gümüş ve takı tasarımcılığı gibi zanaat alanları, sanat ve zanaat unsurlarını, yaratıcılık ile el emeğini bir araya getirmesiyle gelişim kaydeden ve değerli olarak nitelendirilen sektörler olarak dikkat çekmektedir. Bu anlamda, nitelikli emeğe dayalı, el becerisi ve ustalık gerektiren bir mesleği icra eden; işin kapsamını, içeriğini ve yapısını, kendisine göre şekillendiren zanaatkârların işe bağlılık düzeyinin, iş performansları ile arasındaki ilişkisinde iş zanaatkârlığının aracılık rolüne ilişkin kısıtlı çalışmanın var olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, ilgili alandaki bilimsel çalışmalara ve sektördeki uygulamalara katkı sağlaması amacıyla, 129 zanaatkâr üzerinde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda ise, işe bağlılık ve iş zanaatkârlığının alt boyutları ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu ve iş zanaatkârlığının; işe bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe Bağlılık, İş Performansı, Zanaatkâr, İş Zanaatkârlığı, Aracılık Rolü.

Jel Kodları: D23, J24

Abstract

Crafts such as jewelry and silver design have been drawn attention as the sectors that have been identified as precious and developing components of art and craft via combining creativity and manual labor. It has been seen that there are a limited number of studies examining the mediating role of job crafting between job performance and level of work engagement of crafters who shape the work's extent, content and structure by their own ways, and execute a job that requires handicraft and craftsmanship, based on skilled labor. The questionnaire has been applied to 129 crafters within the purpose of contributing practices for the sector and scientific studies in the related field. As a result of the analysis, it has been identified that the dimensions of work engagement and job crafting have a significant effect on job performance and job crafting has a mediating role between work engagement and job performance.

Keywords: Work Engagement, Job Performance, Crafter, Job Crafting, Mediating Role.

Jel Codes: D23, J24

• Prof. Dr., Tarsus Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, mince@tarsus.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0612-3688

** Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, onurozbozkurt@tarsus.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2325-2433

Giriş

Organizasyonların başarısı, sadece iş gören yeteneklerinin optimum düzeyde geliştirilmesiyle değil, aynı zamanda iş görenlerin, organizasyona bağlılıkları yönünde teşvik edilmesiyle ilişkili olmaktadır (Özutku, 2008: 79-80). Bu açıdan, günümüzün rekabetçi dünyasında, organizasyonlarda görev alan iş görenlerin, organizasyonların amaç ve hedeflerine bağlı ve etkin birer ekip üyesi olarak çalışmasıyla, organizasyonlar üstün performans gösterebilmekte olup; organizasyonlarda, görevlerini yerine getiren ve çalıştığı kuruma bağlı olan iş görenlerin varlığı bu noktada kritik bir önem taşımaktadır (Radosavljević, Čilerdžić ve Dragić, 2017: 19; Shumi ve Begum, 2017: 46; Burke ve Richardsen, 2019: 316). Bu kapsamda, işe bağlılık, iş görenin mesleki yeterlilik duygusunu artıran ve kişisel görevlerini yerine getirirken daha enerjik bir katılım göstermesini ifade eden bir durum olarak ön plana çıkmakta (Maslach ve Leiter, 2008: 498) ve iş görenin, işe bağlılık düzeyinin yüksek olması, çalıştığı organizasyonda kalma isteğini artırarak, işveren tarafından, iş görene verilen işin doğru bir biçimde ortaya konulmasını ifade eden iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Liu ve Huang, 2019: 2; Khushk, 2019: 3). Bu bağlamda ilgili literatür göz önünde bulundurulduğunda, iş performansının, işe bağlılık ile arasında anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu dikkat çekmektedir (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin ve Jackson, 1989: 152; Somers ve Birnbaum, 1998: 631; Riketta, 2002: 257; Chen, Silverthorne ve Hung, 2006: 242; Ali, Rehman, Ali, Yousaf ve Zia, 2010: 2796; İraz ve Akgün, 2011: 228; Akyüz ve Eşitti, 2015: 23; Uddin, Mahmood ve Fan, 2018: 47; Doğan ve Çelik, 2019: 37; Kılıç, 2019: 807).

Diğer taraftan, bu çalışmada, işe bağlılığın, iş performansı ile arasındaki ilişkide aracılık rolünde olan iş zanaatkârlığı (job crafting), son zamanlarda, örgüt çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi noktasında kendilerini teşvik etmesini nitelendirmektedir (Demerouti, 2014: 237). Bu anlamda, zanaat (craft), bireylerin maddeye dayanan gereksinimlerini karşılamak adına yapılan, öğrenimle birlikte deneyim, beceri ve ustalık gerektiren iş, sınaat olarak tanımlanmakta (www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.08.2019); zanaatkâr (crafter), el işi mesleklerinden birini kendi adıyla yürüten bireyler; iş zanaatkârlığı ise kendi işini daha anlamlı, ilgi çekici ve tatmin hâle getirebilmek için, zanaatkârın, iş talep ve kaynakları noktasında gerçekleştirdiği değişikliklere ilişkin özel bir proaktif davranış biçimi olarak ifade edilmektedir (Demerouti, 2014: 237). Bu çerçevede, bu çalışmanın da temelini oluşturan iş zanaatkârlığının, işe bağlılık ve iş performansı ile arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu (Tims, Bakker ve Derks, 2015: 914; Mäkikangas, Aunola, Seppälä ve Hakanen, 2016: 772; Kooij, Tims ve Akkermans, 2016: 7; Guan ve Frenkel, 2018: 591) göze çarpmaktadır.

Bu hususlar doğrultusunda, el becerisi ve ustalık gerektiren alanları içerisinde bulunduran zanaatkârlığa ilişkin bilimsel çalışmalarda kısıtlı çalışmanın var olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, bu çalışma, nitelikli emeğe dayalı, el becerisi ve ustalık gerektiren zanaatkârlık meslek alanında görevini ifa eden zanaatkârların işe bağlılık düzeylerinin iş performansları üzerindeki etkisinde, mesleki zanaatkârlıklarının aracılık rolünün incelenerek bilimsel çalışmalara ve sektördeki uygulamalara katkı sağlaması beklentisi ve amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, Mersin ilinde, kuyum,

gümüş ve takı tasarım atölyelerini kapsayan zanaat alanlarında istihdam eden 129 zanaatkâr üzerinde anket uygulanarak elde edilen veriler, “SPSS 22.0” paket programı ile analize tabi tutulmuştur.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. İşe Bağlılık

Günümüzün rekabetçi dünyasında, organizasyonlarda görev alan iş görenlerin, organizasyonların amaç ve hedeflerine bağlı ve etkin birer ekip üyesi olarak çalışması ve bağımsız olarak görevlerini yerine getiren sadık iş görenlerin varlığı ve işe bağlılığı organizasyonel performansın artırılması açısından önem arz etmektedir (Radosavljević vd., 2017: 19; Shumi ve Begum 2017: 46; Burke ve Richardsen, 2019: 316). Bu kapsamda, ilgili literatürde işe bağlılık kavramını ilk kez kullanan Kahn (1990: 694), işe bağlılığı, organizasyonda çalışan iş görenlerin, çalışma rollerine bağlı olarak kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal anlamda ifade etmesi olarak tanımlamaktadır. Maslach ve Leiter (2008: 498)’e göre işe bağlılık, bireyin mesleki yeterlilik duygusunu artıran ve kişisel görevlerini yerine getirirken daha dinamik bir katılım göstermesini ifade eden bir durum olarak ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda, işe bağlılığın, işe istek duyma (vigor), işe adanma (dedication) ve işe yoğunlaşma (absorption) olmak üzere üç temel alt boyuttan oluştuğu görülmektedir (Eryılmaz ve Doğan, 2012: 49; Tanrıverdi ve Sarıhan, 2013: 218; Bolelli, 2019: 258). İşe istek duyma, iş görenin, çalışırken zinde, istekli ve hevesli olmasını; işe adanma, iş görenin yerine getirdiği işin anlamlı ve özel olmasını ve bir amaca hizmet etmesini; işe yoğunlaşma ise iş görenin, işine tam anlamıyla odaklanmasını ve çalışırken sadece yaptığı işi düşünmesini tanımlamaktadır (Schaufeli, 2013: 6; Doğan, Eryılmaz ve Ercan, 2014: 50).

Ek olarak, işe bağlılık, iş görenlerin davranışları, inançları ve tutumlarıyla ölçülebilen ve değişebilen duygusal bir tepki olarak ortaya çıkmakta (Starnes ve Truhon, 2006: 3) ve işe bağlılığı yüksek olan bireylerin, enerji seviyelerinin yüksek, çalışma konusunda daha istekli ve iş faaliyetlerine daha yatkın oldukları dikkat çekmektedir (Bakker ve Albrecht, 2018: 4). Benzer bir şekilde, işe bağlılık, iş görenin çalıştığı organizasyona karşı göstermiş olduğu bir tutum olarak tanımlanmakta olup; işe bağlılığının yüksek olması, iş görenin, çalıştığı organizasyonda kalma isteğini artırmakta ve performansını olumlu yönde etkilemektedir (Liu ve Huang, 2019: 2).

1.2. İş Performansı

İş dünyasının, dünya genelinde, ciddi bir rekabetle karşı karşıya kalması sebebiyle organizasyonlar, rekabet avantajı sağlayabilme noktasında insan kaynağına artan oranda önem vermektedir. Bu açıdan iş görenler, performansları sayesinde organizasyon için rekabet avantajı yaratmakta olup; organizasyonların, iş gören performansını optimum seviyeye ulaştırma arzuları dikkat çekmektedir (Liao ve Chuang, 2004: 42; Trivellas, Rafailidis, Polychroniou ve Dekoulou, 2018: 1). Bu bağlamda iş performansı, iş görenin, organizasyonel hedeflere katıldığı veya katkıda bulunduğu eylemler, davranışlar ve

sonuçlar olarak tanımlanmakta (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216) ve gerek iş gören gerekse organizasyon düzeyindeki sonuçlarla bağlantılı olmaktadır (Pandey, 2018: 263; Saleem, Bhutta, Nauman ve Zahra, 2019: 306). Farklı bir ifadeyle, iş görenlerin, görevlerini yerine getirirken, gerçekleştirmiş oldukları eylemler ve/veya göstermiş oldukları çaba ile organizasyonel amaç ve hedeflere ulaşma derecesi olarak ön plana çıkmaktadır (Çekmecelioğlu, 2014: 25).

Shin ve Hyun (2019: 5) iş performansını, organizasyonel ölçümlere ve etkilere göre istenen örgütsel davranışın kapsamlı bir değerlendirmesi olarak ifade etmektedir. Ek olarak, Anitha (2014: 312) iş performansını, organizasyonun başarısında ana faktör olan iş gören sayesinde ortaya çıkan finansal ve finansal olmayan sonuçların bütünü olarak nitelendirmektedir. Farklı bir ifadeyle, Din, Khan, Kadarningsih, Khan ve Astuti (2019: 678)'ye göre iş performansı, iş görenin, işinde dâhil olduğu bütün davranışların bir sonucu olarak ifade edilmekte ve iş görenin kendi işini nasıl yerine getirdiğini belirtmektedir. Khushk (2019: 3) ise iş performansının, kalite ve nicelikten ödün verilmeksizin belirlenmiş amaç ve hedeflere ulaşılmasında, organizasyon kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılarak işlerin zamanında ve maksimum düzeyde yerine getirilmesiyle ortaya çıktığını vurgulamaktadır.

Buradan hareketle, ilgili literatür incelendiğinde iş performansı ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmekle (Meyer vd., 1989: 152; Somers ve Birnbaum, 1998: 631; Riketta, 2002: 257; Chen vd., 2006: 242; Ali vd., 2010: 2796; İraz ve Akgün, 2011: 228; Akyüz ve Eşitti, 2015: 23; Uddin vd., 2018: 47; Doğan ve Çelik, 2019: 37; Kılıç, 2019: 807) birlikte, iş zanaatkârlığının da iş performansı ve işe bağlılık ile arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu (Tims vd., 2015: 914; Mäkikangas vd., 2016: 772; Kooij vd., 2016: 7; Guan ve Frenkel, 2018: 591) ön plana çıkmaktadır.

1.3. İş Zanaatkârlığı

Zanaat, insanların maddeye dayanan gereksinimlerini karşılamak için yapılan, öğrenimle birlikte deneyim, beceri ve ustalık gerektiren iş, sınaat olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.08.2019). Zanaatkâr ise, yaygın olarak el işi mesleklerinden birini kendi adıyla yürüten bireyler olarak bilinmektedir. Zanaatkârlık kavramına, el becerisi yoğun bir şekilde üretilen somut nesnelere istinaden taşımakta olduğu anlama ek olarak çeşitli anlamlar da yüklenebilmektedir. Bu açıdan, işletme literatüründe, iş zanaatkârlığını (job crafting) ilk kez kullanan Wrzesniewski ve Dutton (2001: 180)'a göre iş zanaatkârlığı, zanaatkârların, çalışılan işin fiziksel sınırları hakkında tekrardan bir yorumlama getirmesiyle ortaya çıkan psikolojik, sosyal ve fiziksel bir eylem olma niteliği taşımaktadır. İş zanaatkârlığı, organizasyon içerisinde çalışan iş görenlerin görevlerini ve onların işyerindeki diğer insanlarla olan etkileşimlerini aktif olarak değiştirerek, fırsatlardan yararlanılmasıyla ortaya çıkmaktadır (Berg, Dutton ve Wrzesniewski, 2008: 1). Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland (2012: 1120)'a göre iş zanaatkârlığı, çalışanların işyerinde devam eden değişikliklere uyum sağlamak için üstlendikleri stratejik faaliyetlerden oluşmaktadır. Parker ve Collins (2010: 639)'e

göre iş zanaatkârlığı, planlı ve profesyonel; farklı bir ifadeyle, proaktif bir iş davranış olmakta ve proaktif davranıştaki değişim, çalışanların talebi üzerine kendiliğinden gerçekleşmektedir.

Devotto ve Wechsler (2019: 371) iş zanaatkârlığını, iş gören ve iş uyumu arasındaki ilişkinin en iyi duruma getirilmesi için proaktif bir şekilde tabandan başlayarak işin yeniden tasarlanması olarak ifade etmekte ve iş görenlerin daha fazla üretime teşvik edilmesi ve onların davranışlarının bu yönde geliştirilmesi doğrultusunda bir yöntem olarak ortaya çıktığına dikkat çekmektedir. Benzer bir şekilde, Grant ve Ashford (2008: 7), iş zanaatkârlığının proaktif bir davranış olduğunu ve iş görenlerin taleplerinin aza indirildiği, iş kaynakları ile üretimin en üst seviyeye çıkarıldığı bir durum olduğunu nitelemektedir. Ayrıca iş zanaatkârlığı, işi oluşturan görevlerin ve kişilerarası ilişkilerin, özelleştirilmiş bir iş inşa etmek için yeniden düzenlenebilen ve yapılandırılabilen esnek yapı taşlarını içeren bir küme olarak tanımlanmakta (Berg vd., 2008: 5) ve örgütsel psikolojiye, “iş görenlerin proaktif ve temel davranışlarını merkeze koyarak, onların iş deneyimlerini geliştirmek için yaratıcı ve motivasyonel hususları kavramsallaştırmak ve deneysel olarak araştırmak” ve “benlik duygusu, bağlılık, ciro ve performans deneyimi de dâhil olmak üzere, iş görenin üretici sonuçlarına odaklanan pozitif-örgütsel psikoloji anlayışına olan olumlu etki göstermek” olmak üzere iki önemli katkısı bulunmaktadır (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton ve Berg, 2013: 282). Diğer taraftan, iş zanaatkârlığı, organizasyondaki çalışma ortamına ve mevcut kaynaklara rağmen, iş görenlerin beklenti ve istekleri arasında bir denge sağlamak amacıyla yaptıkları bir değişikliği ifade etmekte olup (Tims ve Bakker, 2010: 1); görev zanaatkârlığı (görevlerin sayısı veya kapsamındaki gerçek değişiklikler), bilişsel zanaatkârlık (iş yerindeki anlam ve kimliği yeniden biçimlendirme) ve ilişkisel zanaatkârlık (iş yeri ilişkilerinin nicelik ve niteliğindeki değişiklikler) olmak üzere üç temel alt boyuttan oluşmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 179; Devotto ve Wechsler, 2019: 372-373). Buradan hareketle zanaatkârların işe bağlılık düzeyinin iş performansları ile arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığının aracılık rolünü inceleyen kısıtlı çalışmanın var olmasından hareketle gerçekleştirilen bu çalışmada; ilgili literatürün ele alınması sonucunda oluşturulan hipotezler, aşağıda yer almaktadır:

H₁: İşe bağlılık iş performansına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1(a)}: “İşe İstek Duyma” iş performansına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1(b)}: “İşe Adanma” iş performansına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{1(c)}: “İşe Yoğunlaşma” iş performansına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₂: İş zanaatkârlığı, iş performansına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2(a)}: “Görev Zanaatkârlığı” iş performansına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2(b)}: “İlişkisel Zanaatkârlık” iş performansına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_{2(c)}: “Bilişsel Zanaatkârlık” iş performansına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₃: İşe bağlılık ile bireylerin iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığının aracılık rolü bulunmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı

İş zanaatkârlığı gerek bireysel gerekse işletmelerin sürdürülebilir bir gelişme ve büyüme performansı kaydetmesi açısından merkezi bir öneme sahip olmaktadır. Bu anlamda, işin kapsamını ve içeriğini, farklı bir ifadeyle yapısını, kendisine göre şekillendirerek tasarımını da bu bağlamda değiştiren zanaatkârların, mesleklerinin doğası gereği iş beceriklilik düzeyleri kilit bir unsur olmaktadır. Bu noktadan hareketle bu çalışma, zanaatkârların, işe bağlılık düzeyinin, iş performansları ile arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığının aracılık rolünün incelenerek, elde edilecek sonuçların bilimsel çalışmalara ve ilgili sektörel uygulamalara katkı sağlaması beklentisi ve amacıyla gerçekleştirilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Mersin ilinde, Esnaf ve Sanatçılar Odaları Birliği (Mersin ESOB)'ne kayıtlı olan ve imalat gerçekleştiren kuyum, gümüş ve takı tasarım atölyesine sahip 51 adet işletmede doğrudan istihdam edilmekte olan yaklaşık 204 zanaatkâr (Mersin ESOB, 2019, görüşme), bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. 03.08.2019-01.10.2019 tarihleri arasında Mersin ilinde gerçekleştirilmiş olan bu araştırma kapsamında, kolayda örneklem yöntemiyle kuyum, gümüş ve takı tasarım atölyelerini kapsayan zanaat alanlarında faaliyette bulunan 147 zanaatkâra anket formu ulaştırılabilmiş olup 129 iş görenden elde edilen veriler, uygun ve yeterli görülerek analiz kapsamına dâhil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Bu çalışma çerçevesinde, zanaatkârların, işe bağlılık düzeylerinin ölçülmesine ilişkin Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002: 89) tarafından hazırlanan "Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği"nin, Eryılmaz ve Doğan (2012: 52)'ın uyarladığı Türkçe versiyonundan faydalanılmıştır. Ek olarak, araştırma katılımcılarının iş performans düzeylerinin tespiti amacıyla Kirkman ve Rosen (1999: 67) tarafından ortaya konmuş olan ve Sigler ve Pearson (2000: 34) tarafından geliştirilen, Çöl (2008: 42) tarafından da Türkçe'ye uyarlanan, "İş Performansı Ölçeği"nden; aracılık rolünün incelendiği iş zanaatkârlık düzeyinin tespit edilmesinde ise, Wrzesniewski ve Dutton (2001: 185)'un ortaya koyduğu üç boyutlu (Görev Zanaatkârlığı, Bilişsel Zanaatkârlık ve İlişkisel Zanaatkârlık) iş zanaatkârlık modeli temel alınarak Yavuz ve Artan (2019: 125) tarafından geliştirilen "İş Zanaatkârlığı Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Bu ölçeklerden hareketle oluşturulan ve uygulanan anket formunda yer alan maddelerin her birinde 5'li likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

Diğer taraftan, “SPSS 22.0” nicel analiz programından faydalanılarak, ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirlik düzeyinin test edilmesi noktasında Cronbach Alpha Analizi; geçerlilik düzeyinin belirlenmesi doğrultusunda ise faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarının açıklanan varyans yüzdesi, KMO örneklem yeterlilik düzeyleri ve vektör öz değerleri (Eigen Değeri) hesaplanmıştır. Ek olarak, boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Korelasyon; aracılık ilişkisinin tespit edilmesi suretiyle ise Hiyerarşik Regresyon Analizi uygulanmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Ölçeklere İlişkin Bulgular

3.1.1. İşe Bağlılık Ölçeği

Katılımcıların işe bağlılık düzeylerinin ölçülmesi noktasında, “İşe Bağlılık Ölçeği”nde yer alan 17 adet maddenin güvenilirliğinin tespit edilmesi amacıyla Cronbach Alpha Analizi gerçekleştirilmiş; analiz sonucunda, Cronbach Alpha katsayısının 0,91 ve çalışma kapsamında ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Güvenirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi noktasında ise 17 maddenin yer aldığı İşe Bağlılık Ölçeği’ne faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca, hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısının 0,88 (Bkz. Tablo 1) olduğu tespit edilmiş ve bu katsayının, uygulanan 129 adet anketin, faktör yapısını ortaya koymak için yeterli sayıda olduğu görülmüştür. Ek olarak, faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre, ölçeğin alt boyutları arasında kurulan yapının anlamlı ($p=0,01$, $p<0,05$) olduğu dikkat çekmiştir.

Tablo 1. İşe Bağlılık Ölçeği’nin Geçerlik ve Güvenirlik Düzeyi

Ölçeğin Boyutları	Açıklanan Varyans	İç Tutarlılık	KMO
İşe İstek Duyuma	%46	0,88	
İşe Adanma	%18	0,74	0,88
İşe Yoğunlaşma	%14	0,76	

İşe Bağlılık Ölçeği’nin “İşe İstek Duyuma”, “İşe Adanma” ve “İşe Yoğunlaşma” alt boyutlarının, toplam varyansın yaklaşık olarak %78’ini oluşturduğu tespit edilmiştir. Bu açıdan, boyutlar incelendiğinde, “İşe İstek Duyuma” alt boyutunun açıklanan varyans yüzdesinin %46; iç tutarlılığının ise 0,88; “İşe Adanma” alt boyutunun açıklanan varyans yüzdesinin %18 ve iç tutarlılığının 0,74 ve “İşe Yoğunlaşma” alt boyutunun açıklanan varyans yüzdesinin %14, iç tutarlılığının 0,76 olduğu görülmüştür.

3.1.2. İş Performansı Ölçeği

Çalışma kapsamında, katılımcıların iş performans düzeylerinin incelenmesi doğrultusunda, “İş Performansı Ölçeği”ne ilişkin dört maddenin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla Cronbach Alpha Analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonucunda Cronbach Alpha katsayısının 0,91 ve ölçeğin bu çalışma için oldukça güvenilir olduğu

sonucu dikkat çekmiştir. Ek olarak, KMO örneklem yeterlilik katsayısının ise 0,89 (Bkz. Tablo 2) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. İş Performansı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Düzeyi

Boyutlar	Açıklanan Varyans	İç Tutarlılık	KMO
İş Performansı	%49	0,91	0,89

İş Performansı Ölçeği'nin açıklanan varyansın %49'unu oluşturduğu görülmüş olup; faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,01$, $p<0,05$) ölçeğin yapısal olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

3.1.3. İş Zanaatkârlığı Ölçeği

Bu çalışma kapsamında, katılımcıların iş zanaatkârlık düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla "İş Zanaatkârlığı Ölçeği"nde yer alan 29 maddenin güvenilirliğinin test edilmesi noktasında gerçekleştirilen Cronbach Alpha Analizi sonucunda, ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının 0,92 ve ölçeğin yeterli düzeyde güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla ölçeğe faktör analizi uygulanmış ve KMO örneklem yeterlilik katsayısının ise 0,90 (Bkz. Tablo 3) olduğu görülmüştür. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ölçeğin alt boyutları arasında kurulan yapının anlamlı olduğu ($p=0,01$, $p<0,05$) dikkat çekmiştir.

Tablo 3. İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Düzeyi

Ölçeğin Boyutları	Açıklanan Varyans	İç Tutarlılık	KMO
Görev Zanaatkârlığı	%25	0,89	
İlişkisel Zanaatkârlık	%20	0,80	0,90
Bilişsel Zanaatkârlık	%22	0,81	

İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin "Görev Zanaatkârlığı", "İlişkisel Zanaatkârlık" ve "Bilişsel Zanaatkârlık" alt boyutlarının toplam varyansın yaklaşık olarak %67'sini oluşturduğu tespit edilmiştir. Ek olarak, "Görev Zanaatkârlığı" alt boyutunun açıklanan varyans yüzdesinin %25, iç tutarlılık katsayısının 0,89; "İlişkisel Zanaatkârlık" alt boyutunun açıklanan varyans yüzdesinin %20, iç tutarlılık katsayısının 0,80 ve "Bilişsel Zanaatkârlık" alt boyutunun açıklanan varyans yüzdesinin %22, iç tutarlılık katsayısının ise 0,81 olduğu dikkat çekmiştir.

3.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu çalışmada, araştırmaya dâhil olan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların 22'si (%17,0) 25 yaş ve altı, 53'ü (%41,1) 26-35 yaş, 30'u (%23,3) 36-45 yaş, 14'ü (%11,0) 46-55 yaş aralığında iken; 10 (%7,6) katılımcının ise 56 yaş ve üzeri katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Katılımcıların 58'inin (%46,0) kadın, 71'inin (%54,0) erkek katılımcılardan meydana geldiği dikkat çekmiştir. Benzer olarak, katılımcıların 58'i (%46,0) evliyken, 71'inin (%54,0) bekâr katılımcılar olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, katılımcıların 46'sı (%35,6) ilköğretim, 60'ı (%46,5) lise ve 23'ünün (%17,9) lisans ve üstü eğitim durumuna sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların, 48'i (%37,2) 1-5 yıl, 30'u (%23,3) 6-10 yıl, 17'si (%13,2) 11-15 yıl, 10'u (%7,8) 16-20 yıl çalışma süresine sahipken; 24'ünün (%18,5) ise 21 yıl ve üzeri çalışma

süresine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların hane gelir düzeyi incelendiğinde, 27'sinin (%20,9) 2020 TL ve altı, 32'sinin (%24,8) 2021-3000 TL, 29'unun (%22,5) 3001-4000 TL, 16'sının (%12,4) 4001-5000 TL ve 25'inin (%19,4) ise 5001 TL ve üzeri hane gelirine sahip olduğu dikkat çekmiş olup; katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Unsurlar	Frekans	Yüzde (%)	
Yaş	25 yaş ve altı	22	17,0
	26-35	53	41,1
	36-45	30	23,3
	46-55	14	11,0
	56 yaş ve üzeri	10	7,6
	Toplam	129	100,0
Cinsiyet	Kadın	58	46,0
	Erkek	71	54,0
	Toplam	129	100,0
Medeni Durum	Evli	58	46,0
	Bekâr	71	54,0
	Toplam	129	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	46	35,6
	Lise	60	46,5
	Lisans ve üstü	23	17,9
	Toplam	129	100,0
Çalışma Süresi	1-5 yıl	48	37,2
	6-10 yıl	30	23,3
	11-15 yıl	17	13,2
	16-20 yıl	10	7,8
	21 yıl ve üzeri	24	18,5
	Toplam	129	100,0
Hane Geliri	2020 TL ve altı	27	20,9
	2021-3000 TL	32	24,8
	3001-4000 TL	29	22,5
	4001-5000 TL	16	12,4
	5001 TL ve üzeri	25	19,4
	Toplam	129	100,0

3.3. İşe Bağlılık ve İş Zanaatkârlığı Alt Boyutlarının İş Performansı ile Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu çalışma kapsamında, İşe Bağlılık ve İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin alt boyutlarının, İş Performansı Ölçeği ile arasındaki ilişkiyi incelemek suretiyle gerçekleştirilen Korelasyon Analizi sonucuna Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi

		Görev Zanaatkârlığı	İlişkisel Zanaatkârlık	Bilişsel Zanaatkârlık	İşe İstek Duyuma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
İş Performansı	r	0,366**	0,352**	0,348**	0,552**	0,455**	0,449**
	p	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01

Buradan hareketle, çalışmaya dâhil olan katılımcıların iş performans düzeyinin İş Zanaatkârlığı Ölçeği'nin alt boyutu olan "Görev Zanaatkârlığı" boyutu ile zayıf düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir farklılığın var olduğu görülmüştür ($r=0,366$; $p=0,01$, $p<0,05$). Benzer bir şekilde, iş performansının, "İlişkisel Zanaatkârlık" ($r=0,352$; $p=0,01$, $p<0,05$) ve "Bilişsel Zanaatkârlık" ($r=0,348$; $p=0,01$, $p<0,05$) alt boyutları ile de zayıf düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir farklılığın bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, katılımcıların iş performans düzeyinin İşe Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutları olan "İşe İstek Duyuma" ($r=0,552$; $p=0,01$, $p<0,05$), "İşe Adanma" ($r=0,455$; $p=0,01$, $p<0,05$) ve "İşe Yoğunlaşma" ($r=0,449$; $p=0,01$, $p<0,05$) alt boyutları ile orta düzeyde güçlü, pozitif yönlü ve anlamlı bir farklılığın bulunduğu dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, katılımcıların iş performans düzeyinin, İşe Bağlılık ve İş Zanaatkârlığı Ölçekleri'nin alt boyutları ile pozitif düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu sonucu ortaya çıkmış ve katılımcıların iş bağlılığı ve zanaatkârlık düzeylerinin artış göstermesinin, iş performansını da artırdığı görülmüştür. Buradan hareketle, çalışma kapsamında kurulmuş olan H_1 ($H_{1(a)}$, $H_{1(b)}$, $H_{1(c)}$) ve H_2 ($H_{2(a)}$, $H_{2(b)}$, $H_{2(c)}$) hipotezlerinin kabul edildiği sonucu ortaya çıkmıştır.

3.3.1. İşe Bağlılık ile İş Performansı İlişkisinde İş Zanaatkârlığının Aracılık Rolü

Çalışma kapsamında, işe bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesinde, iş zanaatkârlığının aracılık rolünün tespiti amacıyla, iş performansı, bağımlı; "İşe Bağlılık Ölçeği"nin alt boyutları, bağımsız ve "İş Zanaatkârlığı Ölçeği"nin alt boyutları, aracı değişken olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda, işe bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide, iş zanaatkârlığı alt boyutlarının aracılık etkisinin olup olmadığının incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olan Hiyerarşik Regresyon Analizi sonuçları, Tablo 6'da yer almıştır.

Tablo 6. İşe Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkide İş Zanaatkârlığının Aracılık Rolü

Model	Bağımlı Değişken	R ²	Bağımsız Değişkenler			Aracı Değişkenler		
			İşe İstek Duyuma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma	Görev Zanaatkârlığı	İlişkisel Zanaatkârlık	Bilişsel Zanaatkârlık
Model 1	İş Performansı	0,31	0,81 (0,01)*	0,34 (0,08)	0,07 (0,62)	-	-	-
Model 2 Aracılık Etkisi	İş Performansı	0,49	2,75 (0,01)*	0,51 (0,01)*	0,09 (0,61)	0,30 (0,01)*	0,70 (0,01)*	0,63 (0,01)*

$$\Delta R^2 = 0,28, p < 0,05$$

$$F_1 \text{ model} = 19,31, F_2 \text{ model} = 27,85 (p = 0,001, p < 0,01)$$

*Standardize Edilmiş Katsayılar Kullanılmıştır(β).

Tablo 6'dan hareketle, iş performansı ile işe bağlılık alt boyutlarının kısmen ilişkili olduğuna, Model 1'de yer verilmiştir ($p < 0,05$). Ayrıca, iş performans düzeyi ile İşe Bağlılık Ölçeği'nin "İşe İstek Duyma" alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu ve bu değişkenin iş performansındaki değişimleri açıklama yeteneğinin 0,31 olduğu tespit edilmiştir ($R^2 = \%31$). "İşe Adanma" ve "İşe Yoğunlaşma" alt boyutlarının ise katsayılarının anlamlı olmamasından dolayı modelde yer almadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Bu kapsamda, elde edilen modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu dikkat çekmiştir ($F = 19,31$; $p = 0,01$, $p < 0,05$). Diğer taraftan, Model 2'de, İşe Bağlılık alt boyutlarından "İşe İstek Duyma" ve "İşe Adanma"; İş Zanaatkârlığı alt boyutlarından ise "Görev Zanaatkârlığı", "İlişkisel Zanaatkârlık" ve "Bilişsel Zanaatkârlık" alt boyutları yer alırken; "İşe Yoğunlaşma" alt boyutu, modele dâhil edilmemiştir. İş Zanaatkârlık alt boyutlarının eklendiği Model 2'de R^2 ölçümünün 0,49 olduğu ve Model 1'e göre 0,18 artış gösterdiği tespit edilmiş ve bu artışın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($\Delta R^2 = 0,18$, $p < 0,05$). Bu açıdan, R^2 ölçümünün artış göstermesinin modelde, iş zanaatkârlığı alt boyutlarının aracılık etkisi yarattığı şeklinde yorumlanması mümkün olabilmektedir. Buna ek olarak, Model 1'de "İşe Adanma" alt boyutunun yer almadığı ve "İşe İstek Duyma" alt boyutunun, iş performansı üzerindeki etki düzeyinin Model 2'de artış göstermesinin diğer bir nedeninin, iş zanaatkârlığının alt boyutlarının tümünün modelde yer alması sebebiyle, işe bağlılık ile iş performansı ilişkisinde iş zanaatkârlığının aracılık etkisinin olduğu söylenebilmektedir. Modelde, R^2 ölçümü değişimlerinin de anlamlı düzeyde artış göstermesi, bahse konu ilişkide iş zanaatkârlığının aracılık etkisi oluşturduğunu ifade etmektedir. Diğer taraftan, iş performansını etkileyen en önemli değişkenin İşe Bağlılık Ölçeği'nin "İşe İstek Duyma" alt boyutu ($\beta = 2,75$) olduğu görülmüştür. Diğer alt boyutlar olan "İşe Adanma" ($\beta = 0,51$), "Görev Zanaatkârlığı" ($\beta = 0,30$), "İlişkisel Zanaatkârlık" ($\beta = 0,70$) ve "Bilişsel Zanaatkârlık" ($\beta = 0,63$) alt boyutlarının, gerçekleştirilen analiz sonucunda iş performansını daha az etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, aracı değişkenin dolaylı etkisinin incelenmesi doğrultusunda uygulanan Sobel Testi sonucuna ise Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. Aracı Değişkene İlişkin Sobel Testi

Sobelz	p
2,88	0,01

Bu doğrultuda, iş zanaatkârlığının kısmî aracılık etkisi incelendiğinde, işe bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığının kısmî aracılık rolüne sahip olduğu dikkat çekmektedir ($Z = 2,88$; $p = 0,01$, $p < 0,05$). Buradan hareketle, H_3 hipotezinin de çalışma kapsamında kabul edildiği ortaya çıkmıştır.

Sonuç

Kuyumculuk, gümüş ve takı tasarımcılığı gibi zanaat alanları, doğası gereği, sanat ve zanaat unsurlarını, farklı bir ifadeyle, yaratıcılık ile el emeğini bir araya getirmesiyle gelişim kaydeden ve değerli olarak nitelendirilen sektörler olarak ön plana çıkmakta olup; gelecekte de önemini daha da artıracaktır. Bu açıdan, nitelikli emeğe dayalı, el becerisi ve ustalık gerektiren; işin kapsamını ve içeriğini, farklı bir ifadeyle yapısını, kendisine göre şekillendirerek tasarımını da bu bağlamda değiştiren zanaatkârların, işe

bağlılık düzeyinin, iş performansları ile arasındaki ilişkisinde iş zanaatkârlığının aracılık rolüne ilişkin kısıtlı çalışmanın var olması ve gerek bilimsel çalışmalara gerekse sektördeki uygulamalara katkı sağlaması amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, ilgili literatüre benzer şekilde, işe bağlılığın iş performansı üzerinde pozitif yönde, anlamlı bir farklılığının var olduğu (Meyer vd., 1989: 152; Somers ve Birnbaum, 1998: 631; Riketta, 2002: 257; Chen vd., 2006: 242; Ali vd., 2010: 2796; İraz ve Akgün, 2011: 228; Akyüz ve Eşitti, 2015: 23; Uddin vd., 2018: 47; Doğan ve Çelik, 2019: 37; Kılıç, 2019: 807) görülmektedir. Ek olarak, ilgili literatüre benzer şekilde, iş zanaatkârlığının da iş performansı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir farklılığa sahip olduğu (Petrou, Demerouti ve Schaufeli, 2015: 470; Gordon, Demerouti, Le Blanc ve Bipp, 2015: 199) sonucu ortaya çıkmıştır.

Diğer taraftan, bu çalışmanın odağında yer alan iş zanaatkârlığının, işe bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkide aracı rolünün incelenmesine ilişkin gerçekleştirilen analiz sonucunda ise, Tims vd. (2015: 914), Mäkikangas vd. (2016: 772), Kooij vd. (2016: 7), Guan ve Frenkel (2018: 591) tarafından gerçekleştirilen çalışmalara benzer şekilde iş zanaatkârlığının, işe bağlılık ve iş performansı ile arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir. Bu açıdan, çalışma kapsamında belirlenmiş olan hipotezlerin desteklendiği görülmüştür.

Bu hususlardan hareketle, gelişen teknoloji ile birlikte, her alanda makineleşmenin ön plana çıktığı bir süreçte, nitelikli el emeğinin değer kaybına uğramaması ve zanaatkarların ortaya koydukları fiziksel emeğin farkındalığına ilişkin bu araştırma sonuçlarının, sektörde bireysel ve örgütsel performansta artış sağlanması noktasında yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan, literatürde, her ne kadar işe bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yer alsada özellikle Türkçe literatürde, ilgili değişkenler arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığının etkisi ve aracılık rolüne ilişkin eksikliğin giderilmesi noktasında farklı zanaat alanlarında, farklı değişkenlerin de dahil edildiği benzer çalışmaların daha kapsamlı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve sektörün yoğun el emeği yapısı sebebiyle zanaatkarların, çalışma ortamlarında mesleklerini icra etmesinin zorlu koşulları beraberinde getirmesi ve araştırma için vakit ayırma güçlüğü gibi kısıtların deneyimlenmesinden hareketle, araştırmacılara, gerçekleştirecekleri çalışmalarını daha uzun bir zaman dilimine yaymaları önerilmektedir.

Kaynakça

- Akyüz, B. ve Eşitti, B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Örgütsel Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Örneğinde Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(11), 23-39.
- Ali, I., Rehman, K. U., Ali, S. I., Yousaf, J. ve Zia, M. (2010). Corporate Social Responsibility Influences, Employee Commitment and Organizational Performance. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2796-2801.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>.
- Bakker, A. B. ve Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. DOI: 10.1108/cdi-11-2017-0207.
- Berg, J. M., Dutton, J. E. ve Wrzesniewski, A. (2008). What is Job Crafting and Why Does it Matter. *Positive Organizational Scholarship*, 1-8.
- Bolelli, M. (2019). İşe Tutkunluk ile Öznel İyi Olma İlişkisinde Kuşakların Etkilerinin İncelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 247-272.
- Burke, R. J. ve Richardsen, A. M. (2019). *Creating Psychologically Healthy Work Places*. Edward Elgar Publishing.
- Chen, J. C., Silverthorne, C. ve Hung, J. Y. (2006). Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242-249. <https://doi.org/10.1108/01437730610666000>.
- Çekmecelioğlu, G. H. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri, *KOSBED*, 28, 21-34.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Demerouti, E. (2014). Design Your Own Job Through Job Crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-347. DOI: 10.1027/1016-9040/a000188.
- Devotto, R. P. D. ve Wechsler, S. M. (2019). Job Crafting Interventions: Systematic Review. *Trends in Psychology*, 27(2), 371-383.
- Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A. ve Astuti, S. D. (2019). Effect of Islamic Work Ethics on Job Performance: Mediating Role of Intrinsic Motivation. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 4(2), 676-688.
- Doğan, H. ve Çelik, K. (2019). Okul Yöneticilerinin Gücü Kullanma Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Performansları ile İlişkisi. *Eğitim ve Bilim*, 44(198), 37-55.
- Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48-57.

- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M. ve Bipp, T. (2015). Job Crafting and Performance of Dutch and American Health Care Professionals. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4),192-202.
- Grant, A. M. ve Ashford, S. J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, (28), 3-34. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>.
- Guan, X. ve Frenkel, S. (2018). How HR Practice, Work Engagement and Job Crafting Influence Employee Performance. *Chinese Management Studies*, 12(3), 591-607.
- İraz, R. & Akgün, Ö. (2011). Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 201-224.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Khushk, A. A. (2019). Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance-Study of Service Sector, Pakistan. *International Journal of Law and Peace Works*, 6(5), 1-6.
- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda Yöneticinin Sağladığı Etik İklimin, Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performansına Etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(3), 807-836.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. doi:10.5465/256874.
- Kooij, D. T., Tims, M. ve Akkermans, J. (2016). The Influence of Future Time Perspective on Work Engagement and Job Performance: the Role of Job Crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 4-15. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1209489>.
- Liao, H. ve Chuang, A. (2004). A Multilevel Investigation of Factors Influencing Employee Service Performance and Customer Outcomes. *Academy of Management Journal*, 47(1), 41-58. DOI: 10.17261/Pressacademia.2018.780.
- Liu, E., Huang, J. (2019). Occupational Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Work Engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(8), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>.
- Mäkikangas, A., Aunola, K., Seppälä, P. ve Hakanen, J. (2016). Work Engagement-Team Performance Relationship: Shared Job Crafting as a Moderator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 772-790.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.DOI: 10.1037/0021-9010.93.3.498.
- Mersin Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği. (2019). Kişisel Görüşme.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D. ve Jackson, D. N. (1989). Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156.

- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Pandey, J. (2018). Factors Affecting Job Performance: an Integrative Review of Literature. *Management Research Review*, 42(2), 263-289. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2018-0051>.
- Parker, S. K. ve Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- 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.
- Radosavljević, Ž., Čilerdžić, V. ve Dragić, M. (2017). Employee Organizational Commitment. *International Review*, (1-2), 18-26.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 3(3), 257-266. <https://doi.org/10.1002/job.141>.
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M. ve Zahra, S. (2019). Enhancing Performance and Commitment Through Leadership and Empowerment: An Emerging Economy Perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303-322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is Engagement? In Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge. 29-49.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shin, L. R. ve Hyun, S. S. (2019). Impact of Managerial Influence Tactics on Job Creativity and Performance: A Focus on Korean Airline Service Employees. *Sustainability*, 11(16), 1-14.
- Shumi, R. A. ve Begum, S. (2017). Employee Engagement: A Tool for Enhancing Performance Management. *European Journal of Business and Management*, 9(19), 46-54.
- 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. doi:10.1016/s1084-8568(00)00011-0
- Somers, M. J. ve Birnbaum, D. (1998). Work-Related Commitment and Job Performance: it's also the Nature of the Performance that counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19(6), 621-634.
- Starnes, B. J. ve Truhon, S. A. (2006). A Primer on Organizational Commitment. *Human Development and Leadership Division*.

- Tanrıverdi, H. ve Sarıhan, M. (2013). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve Depresyon Düzeyleri Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 1(2), 206-228.
- 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. DOI: 10.4102/sajip.v36i2.841.
- 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. DOI:1080/1359432X.2014.969245.
- Trivellas, P., Rafailidis, A., Polychroniou, P. ve Dekoulou, P. (2018). Corporate Social Responsibility (CSR) and its Internal Consequences on Job Performance. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 1-19. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-12-2017-0117>.
- Uddin, M. A., Mahmood, M. ve Fan, L. (2019). Why Individual Employee Engagement Matters for Team Performance? Mediating Effects of Employee Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Team Performance Management: An International Journal*, 25(1/2), 47-68.
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>.
- 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. *In Advances in Positive Organizational Psychology*. (1), 281-302.
- Yavuz, M. ve Artan, İ. E. (2019). İş Zanaatkarlığı (Job Crafting) Kavramı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-125. doi: 10.24889/ifede.404744
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=ZANAAT, Erişim Tarihi: 07.08.2019.