

ARAŞTIRMA MAKALESİ/RESEARCH ARTICLE

İş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma*

A research on health care professionalsto determinet the Effect of job characteristics on individual job performance

Metin Kaya¹ 

Esra Dinç Elmalı² 

1 Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Lojistik Programı, İstanbul, TÜRKİYE E-mail: metinkaya@esenyurt.edu.tr

2 Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, TÜRKİYE E-mail: edinc@marmara.edu.tr

Öz

Bu araştırmanın amacı, iş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini özellikle sağlık çalışanları açısından belirlemektir. Zor şartlar altında çalışan sağlık personelinin hangi performans türü üzerinde hangi iş karakteristiğinin etkili olduğu önemli bir bilgidir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma, kamu ve özel hastanelerden tesadüfi olarak seçilen 527 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; iş karakteristiklerinin alt boyutlarından işin kimliği ve arkadaşlığın bireysel iş performansının tüm alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca özerkliğin zarar verici iş davranışını negatif yönde etkilediği, geri bildirim görev performansını pozitif yönde etkilediği, beceri çeşitliliğinin ise görev ve içerik performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş karakteristikleri, Bireysel İş Performansı, Sağlık Çalışanları.

JEL kodları: D23, M12, M54

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of job characteristics on individual job performance, especially in terms of healthcare employees. It is an important information that which job characteristics are effective on which performance type of healthcare personnel working under difficult conditions. Survey was used as a data collection method in this study. The questionnaire created in the research was conducted on 527 healthcare employees. As a result of the analysis, it was concluded that the sub-dimensions of the job characteristics positively affect all the sub-dimensions of the task identity and friendship of the individual work performance. In addition, it was concluded that autonomy negatively affects the counterproductive work behavior, feedback affects the task performance positively, and the variety positively affects the task performance and contextual performance.

Keywords: Job Characteristics Individual Work Performance, Healthcare Employees.

JEL codes: D23, M12, M54

* Bu bildiri Dr. Öğr. Üyesi Metin KAYA'nın doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

Citation/Atf: KAYA, M. & DİNÇ ELMALI, E. (2021). İş Karakteristiklerinin Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Journal of Life Economics. 8(1), 121-131, DOI: 10.15637/jlecon.8.1.12

1. GİRİŞ

İşletmelerin en değerli kaynağı insan kaynağıdır. Rekabetin çok yüksek seviyelerde yaşandığı günümüz iş dünyasında yüksek örgütsel performans ve örgütsel verimlilik de başarının anahtarları olmuştur. Örgütsel performans ve verimlilik çalışanların iş performanslarının yükseltilmesiyle gerçekleşebilir. Bu nedenle ilgili yazında da çalışanların iş performansı üzerinde etkili değişkenlerin neler olduğunu belirlemek için çok sayıda çalışma yapılmaktadır.

İş karakteristikleri çalışanların işlerinden memnun olması için işin yapısal niteliklerinde bazı değişikliklerin yapılmasını ifade eden bir kavramdır. Çalışanların yaptıkları işten duydukları memnuniyet çalışanların işiyle ilgili gösterebileceği performans üzerinde de etkili olabilmektedir. Bu doğrultuda bu araştırmanın amacı, iş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerinde etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca, bu araştırma sonucu elde edilen bulguların ilgili literatüre katkı sunması ve uygulamacılara en değerli kaynak olan insan kaynağından maksimum seviyede yararlanmaları konusunda yol gösterici olması amaçlanmaktadır. Araştırma alan yazınında iş karakteristikleri ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda muhtelif faktörlerin etkisinin yeterince araştırılmadığı görülmüştür. Şöyle ki her iki yapının alt boyutlarının birbirine etkisini ayrıntılı inceleyen çalışma sayısı çok azdır. Bu yönüyle çalışma önemli bir boşluğu doldurabilecektir. Bu tespit uyarınca, araştırma değişkenleri hakkında literatür bilgisine dayanılarak oluşturulan temel araştırma sorusu “İş karakteristiklerinin bireysel iş performansına etkisi var mıdır ve bu etki hangi boyutlar arasında gerçekleşmektedir?” şeklindedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür taraması kapsamında iş karakteristikleri ve bireysel iş performansı ile bunlar arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarının özetleri bulunmaktadır.

2.1. İş Karakteristikleri

İş karakteristiklerinin kavramsal olarak özünü Edward Lawler, Lyman Porter ve Victor Vroom' un beklenti teorisinin oluşturduğunu belirten Hackman ve Oldham (2010: 464), çalışanların verimlilik, memnuniyet ve motivasyonu üzerinde iş karakteristiklerinin etkili olduğu ana fikrini savunmaktadır. Buna göre insanları işte motive eden, sonunda ödül alıp almamaları değil,

yaptıklarında kendilerini iyi hissedip hissetmedikleri yani içsel motivasyonlarıdır.

İş karakteristikleri modelinde, çalışanların verimliliğinin büyük oranda çalışan insanların işleri ile aralarındaki ilişkinin kalitesine bağlı olduğu varsayılmakta, doğru personelin seçimi ve eğitilmesinden çok iş-kişisi uyumunun sağlanmasına öncelik verilmektedir. Kuramcılara göre iş-işgören uyumu sağlanması durumunda işgören, işin kendisi için getirileri olduğuna inanmakta ve iş kaynaklı motivasyon ve tatmini de artmaktadır. İş, kişiye uyum sağlayacak şekilde yapılandırıldığında çalışanı içsel açıdan motive etme potansiyeline sahiptir. Bu sayede işgörenin iş performansı algısı daha yüksek ve sürdürülebilir olmaktadır (Hackman ve Oldham 1980: 71-72).

Beceri çeşitliliği, iş kimliği, iş önemi, özerklik ve iş geri bildirim olmak üzere beş boyut altında toplanan İş Karakteristikleri Modeli (Hackman ve Lawler, 1971: 273; Hackman ve Oldham, 1980: 90), işgörenin işini iyi yaptığında memnuniyet hissi, kötü yaptığında ise memnuniyetsizlik hissi duyacağını yani içsel motivasyon hissedeceğini, işinin kendisine verdiği kişisel gelişim fırsatlarından ve genel olarak işinden tatmin olacağını, işinde yüksek kaliteli sonuçlar ortaya koyacağını ve işe devamsızlık ve işten ayrılma eğiliminin düşeceğini öngörmektedir. İş karakteristikleri modelinde yer alan bu boyutlar şu şekilde açıklanabilir:

Beceri çeşitliliği, işgörenin işinde kullanması gereken beceri ve yetenekler ile işi yürütmek için gerekli faaliyetlerin çeşitlilik düzeyidir (Hackman ve Oldham, 1980: 8). İşin kimliği bir işin tanımlanabilme derecesidir. Yani işin başlangıcından bitişine kadar ve işin nihai ürün ya da hizmetinin görülerek yapılabilmesidir (Hackman ve Oldham, 1980: 78). İşin önemi, işin organizasyondaki veya dış dünyadaki diğer insanların yaşamları üzerinde etkili olabilme düzeyidir. Başkalarının fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyebilecek düzeyde önemli bir işi olan işgören için işi son derece anlamlıdır (Hackman ve Oldham, 1980: 79). Özerklik, işin planlanma ve gerçekleştirme prosedürünün belirlenmesinde çalışana önemli özgürlük alanı oluşturma, bağımsız karar almasına imkan tanıma, takdir hakkı verme olarak ifade edilmektedir (Hackman ve Oldham, 2010: 464). *Geribildirim*, genel geri bildirim kavramından farklı olarak iş geri bildirimi, işletmede başka bir kişiden değil doğrudan işten gelen geri bildirim ifade etmektedir. (Hackman ve Oldham, 1980: 80).

2.2. Bireysel İş Performansı

Literatürde performansın artışı; çalışanların etkinlik ve verimliliğini artırma, iş ortamına uyumlarını sağlama ve iş tatmini gibi farklı açılardan ele alınmıştır (Pradhan ve Jena, 2017: 70; Fernet vd., 2015: 290; Pulakos vd., 2000: 612). Bu bağlamda Koopmans ve arkadaşlarının (2011) yaklaşımında bireysel iş performansı oransal hesaplamalar yerine örgüt amaçlarına davranışlar olarak *uygun görev davranışı*, *zarar verici davranış*, *üretim kaybı oluşturan davranış* ve *bireyler arası ilişkiler* olarak tanımlanmaktadır.

Bireysel iş performansı üzerine günümüze kadar bilinen kavramsal çerçevelerden görev, içerik, uyum performansı ve zarar verici iş davranışları şeklinde dört boyut ön plana çıkmaktadır (Koopmans vd., 2011: 862). Bunları kısaca açıklamak gerekirse:

- **Görev Performansı:** Çalışanın resmi iş tanımlarında sayılan işini oluşturan temel görevleri gerçekleştirirken ortaya koyduğu etkinlik ve verimliliğin bileşimidir. Örgütsel etkinliğe yönelik en önemli değer insan kaynağı olarak da görülebilir. İş performansının bireysel olma özelliğini en iyi yansıtan boyuttur (Landy ve Conte, 2016: 208).
- **İçerik Performansı:** İçerik ya da diğer adıyla bağlamsal performans, teknik olarak görevin çekirdeğini oluşturan görev performansının gerçekleşmesi için daha geniş bir sosyal düzlem oluşturan yardım etme, kişisel olarak hoşuna gitmese de kurallara uymak, örgütsel amaçları desteklemek görevleri tamamlamak için fazladan gayret göstermek gibi davranışlardır (Greenslade ve Jimmieson, 2007: 603; Goodman, 1999: 255).
- **Uyum Performansı:** Çalışanların iş çevresinin değişen şartları karşısında düşüncelerini, değer ve davranışlarını uyumlaştırarak çalışanın iş performansını sürdürmesi olarak tanımlanmaktadır (Charbonnier-Voirin ve Roussel, 2012: 281). Uyum performansını görev performansından ayıran, işin gereklerinde değişimi zorunlu kılan bilişsel ve duygusal boyutlarının varlığıdır.
- **Zarar Verici İş Davranışı:** Çalışanın genellikle işyerindeki adaletsizliklerden kaynaklanan rahatsızlıkları protesto etmek için iradi olarak örgüt çıkarlarına aykırı tüm davranışları, zarar verici iş davranışı olarak adlandırılabilir. Bu tür iradi davranışlar, iş zamanını ve kaynaklarını boşa

harcama gibi küçük zararlı davranışlar olabileceği gibi rüşvet, hırsızlık, sabotaj, sözlü ve fiziksel şiddet gibi ileri düzeyde zarar verici davranışlar da olabilir (George ve Jones, 2012: 175; Robbins ve Judge, 2017: 127; Litzky, Eddleston ve Kidder, 2006: 92).

2.3. İş Karakteristikleri ile Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki

İlgili literatür taramasında iş karakteristikleri ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkileri araştıran çeşitli araştırmalara rastlanmıştır. Stone (1986)'un iş karakteristiklerinin zenginleştirilmesi ile iş performansı algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen meta analiz çalışması sonuçlarına göre; iş karakteristikleri ile iş performansı algısı arasında orta düzeyde korelasyon bulunmaktadır.

İş karakteristiklerinde gelişmiş teknolojinin işgörenin psikolojisi üzerindeki etkilerini araştıran Wall ve diğerleri (1990) imalat endüstrisinde yaptıkları araştırmada, işin yeniden dizaynı ile teknoloji içeriği zenginleşen işlerin özerklik artışı sağladığını ve işgörenin duyduğu sorumluluk hissini güçlendirerek içsel motivasyon ve iş performansı algısını artırdığını ortaya koymuşlardır.

Streit ve Brannon (1994) 248 sağlık personeli ile yaptıkları alan araştırmasında iş dizaynı yoluyla yapılan değişimin performans üzerindeki sonuçlarını incelemişlerdir. İş hakkında bilgi ve becerinin iş performansı algısı arasında pozitif ve anlamlı ilişkili olduğu ve iş bilgi ve becerisinin ücret sisteminden daha önemli ve pozitif belirleyici etkisi olduğu görülmüştür.

Dodd ve Ganster (1996)'ın iş karakteristiklerini laboratuvar ortamında manipüle ederek sonuçlarını inceledikleri çalışma bulgularına göre geri bildirim dışındaki tüm iş karakteristikleri iş performansı algısı üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Millette ve Gagné (2008) kâr amacı gütmeyen örgütlerde 124 kişiyle yaptıkları bir alan araştırmasında iş karakteristiklerinin iş performans algısı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Sonuçlara göre, iş performansı algısı ile iş karakteristikleri boyutlarından beceri çeşitliliği ve özerklik ile iş karakteristiklerinin toplam motivasyon puanı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

De Varo, Li ve Brookshire (2007)'in farklı sektörlerden 2191 işgören ile yaptıkları araştırma sonucunda iş

karakteristiklerinin alt boyutlarından beceri çeşitliliği ve özerkliğin iş performansı ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili literatür taraması ışığında araştırma hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

H1: İş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yöntem bilgisi kapsamında araştırmanın evren örneklem hesapları ile örneklemin karakteristik özellikleri ortaya konmaktadır. Ayrıca birincil araştırma verisine ulaşmak için kullanılan ölçekler ve bunlara ait güvenilirlik, geçerlilik bilgileri verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul il sınırları dâhilinde faaliyet göstermekte olan kamu ve özel sağlık kuruluşu çalışanları oluşturmaktadır. Bunların İstanbul ili kapsamında toplam sayısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ulusal İstihdam Stratejisi 2015 raporuna göre 787.352 kişidir (ÇSGB, 2017). Örneklem büyüklüğü hesabı, çok değişkenli analizler için gerekli en az örneklem büyüklüğü hesabı ile yapılmıştır (Dillman, Smyth, ve Christian, 2014).

$$n=(N*p*q)/\{(N-1)*(MoE/z)^2+(p*q)\}$$

N= evren büyüklüğü,

n=istenen kesinlik düzeyi için gerekli tamamlanmış örneklem büyüklüğü,

=test edilen kitle veya ilgili hadisenin cereyan olasılığı,

q veya 1-p= ilgili hadisenin cereyan etmeme olasılığı.

MoE=istenen örneklem hatası sınırı,

z = istenen güven aralığı için z puanı veya kritik değeri.

Formülde İstanbul için tam sayı belirtilmediğinden Türkiye’de çalışan sayısı olan 787,352. esas alınmıştır. Hata payı %5, güven aralığı %95 kabul edilmiş ve hesaplama sonucu en az örneklem büyüklüğü 384 bulunmuştur (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Bu evrenden tesadüfi örneklem yöntemiyle 527 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır.

Örnekleme oluşturan katılımcılara ait tanımlayıcı bulgular, Tablo 1’te sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcı Demografik Bilgileri

		Sayı	Oran
Cinsiyet	Kadın	348	66,0%
	Erkek	179	34,0%
Medeni durum	Evli	207	39,3%
	Bekar	319	60,5%
Eğitim durumu	İlköğretim	20	3,8%
	Lise	169	32,1,0%
	Ön lisans	190	36,1%
	Lisans	115	6,1%
	Lisansüstü	32	5,3%
Örgütsel hiyerarşik konum	Yönetici	136	25,9%
	Çalışan	375	71,2%
Gelir durumu	Geliri giderinden fazla	60	11,4%
	Geliri giderine eşit	206	39,1%
	Geliri giderinden az	248	47,1%

Tablo bilgilerine ek olarak, örneklem özellikleri genel olarak ele alındığında çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının yaşları 17 ila 68 arasında değişmektedir. Bunların çalıştığı hastanelerin yaklaşık ortalama 600 personele sahip olduğu ve sektörde ortalama 10 yıldır faaliyet gösterdikleri anlaşılmaktadır. Çalışanların mevcut yöneticileriyle ortalama iş deneyiminin yaklaşık 3 yıl, mevcut hastanedeki ortalama iş deneyimlerinin yaklaşık 3,5 yıl olduğu görülmüştür. Çalışmada kamu sektöründen iki, özel sektörden üç hastaneden veri alınmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada iş karakteristiklerini ölçmek üzere Sims, Szilagyi ve Keller (1976) tarafından geliştirilen ‘İş karakteristikleri Ölçeği’nden yararlanılmıştır. Ölçek toplamda 30 maddeden oluşmakta ve iş karakteristiklerini, iş kimliği, özerklik, arkadaşlık, geri bildirim, beceri çeşitliliği ve işbirliği olarak altı boyut altında ölçmektedir. Çalışmada, Sert (2017) in alt boyutlara ait her bir ölçek için $\alpha=0.68$ ila $\alpha=0.84$ arasında iç tutarlık raporladığı Türkçe adaptasyonu esas alınmıştır. Ayrıca geçerlik anlamında özerklik, beceri çeşitliliği ve iş kimliği ölçekleri arasında negatif korelasyon bildirilmektedir (Mathieu, Hofmann, & Farr, 1993; Dodd & Ganster, 1996).

Bireysel iş performansını ölçmek üzere ise Koopmans ve diğerleri, (2011) tarafından geliştirilen çalışanın algısını esas alan 47 maddeden oluşan ‘Bireysel İş Performansı Ölçeği’ kullanılmıştır. Ölçek bireysel iş performansını görev performansı, içerik performansı, uyum performansı ve zarar verici iş davranışı olarak

dört boyutlu olarak ölçmektedir. Aslan (2017)'ın Türkçe adaptasyonundan yararlanılmıştır. Araştırmacı, görev performansı için ($\alpha=0.93$), içerik performansı için ($\alpha=0.91$), uyum performansı için ($\alpha=0.93$) and zarar verici iş davranışı için ($\alpha=0.81$) iç tutarlık bildirmektedir.

3.3. Analizler ve Bulgular

Temel kısımlar analizi ile yapılan faktör analizi sonrasında ortaya çıkan alt boyutlar arasındaki etkiler çoklu doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir.

3.3.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

İş karakteristikleri ölçeğinde Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Component Analysis) ve Varimax Döndürme Yöntemi (Varimax with Kaiser Normalization Rotation Method) kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmıştır. Faktör analitik inceleme sonuçları, iç tutarlık alfa katsayıları, kümülatif faktör yükü, ölçek ortalaması ve ölçek maddelerinin yükleri sırasıyla Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. İş Karakteristikleri Faktör Analizi Sonucu

İŞ KİMLİĞİ BOYUTU			
α : 0,907	% var: 41,124	Ort: 4,32	Faktör Yükü
İşimin hızını kontrol edebilme durumu.			0,775
İşimde insanlarla tanışma durumu.			0,752
Başladığım işi bitirme fırsatı.			0,736
Bir işi başından sonuna kadar yapabilme fırsatı (yani işin tamamını yapabilme şansı)			0,733
İşimi ne kadar iyi ya da kötü yaptığımı bilme hissi.			0,728
İşimde insanlarla yakın arkadaşlıklar kurma fırsatı.			0,726
İşimdeki çeşitlilik miktarı.			0,549
İş arkadaşlarımdan yakınlık.			0,515
ÖZERKLİK BOYUTU			
α : 0,744	% var: 7,659	Ort: 3,88	Faktör Yükü
Çalışırken iş arkadaşlarımızla gayri resmi konuşabilme fırsatına ne kadar sahipsiniz?			0,765
İşinizi yaparken amirinizden bağımsız hareket edebilme düzeyiniz ne kadardır?			0,684
İşimi neredeyse tam istediğim gibi yapma özgürlüğü.			0,573
İşinizi ne kadar başkalarından bağımsız yapabilirsiniz?			0,510
ARKADAŞLIK BOYUTU			
α : 0,799	% var: 6,830	Ort: 4,26	Faktör Yükü
İşiniz, arkadaş edinmek istediğiniz insanlarla ne kadar karşılaşma fırsatı verir?			0,799
İşinizin ne kadarlık bir kısmı, başkalarıyla çalışabilme kabiliyetinize bağlıdır?			0,704
Çalışırken işinizi ne derece iyi yaptığınızı öğrenme düzeyiniz nedir?			0,639
GERİ BİLDİRİM BOYUTU			
α : 0,762	% var: 5,065	Ort: 4,00	Faktör Yükü
İşimi ne kadar iyi yaptığıma yönelik amirimden geri bildirim.			0,732
İşimi ne kadar iyi yaptığım hakkında geri bildirim alma fırsatı.			0,611
İşimde farklı şeyler yapabilme fırsatı.			0,531
BECERİ ÇEŞİTLİLİĞİ BOYUTU			
α : 0,666	% var: 4,294	Ort: 4,10	Faktör Yükü
İşiniz ne kadar çeşitlilik içerir?			0,818
Hangi sıklıkla proje veya işlerinizi sonuna kadar tamamlarsınız?			0,727
İŞBİRLİĞİ BOYUTU			
α : 0,677	% var: 3,553	Ort: 4,20	Faktör Yükü
Tipik bir iş gününde gerçekleştirdiğiniz görevler ne kadar birbirine benzer?			0,814
Başkalarıyla uğraşmak, ne düzeyde işinizin bir parçasıdır?			0,715
Kaiser-Meyer-Olkin: 0,923		% var: 68,52	Ki-Kare: 5974,76 p: 0,000

İş karakteristikleri ölçeği maddeleri desen matrisinde belirgin bir yapı oluşturacak ve çapraz yük almayacak şekilde veri dizisinden ayıklanmış ve bu süreçte 30 maddeli ölçekten 8 madde çıkarılmış, ölçekte 22 madde kalmıştır. Faktör analizi sonucunda iş karakteristiklerinin 6 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Bu boyutlar orijinal ölçeğe uygun olarak iş kimliği, özerklik, arkadaşlık, geri bildirim, beceri çeşitliliği ve işbirliği olarak adlandırılmıştır.

Bireysel iş performansı ölçeği altı farklı yapısı için analiz programında çıkarım yöntemi olarak Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Component Analysis) ve Varimax Döndürme Yöntemi (Varimax with Kaiser Normalization Rotation Method) kullanılarak faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmıştır. Faktör analitik inceleme sonuçları, iç tutarlık alfa katsayıları, kümülatif faktör yükü, ölçek ortalaması ve ölçek maddelerinin yükleri sırasıyla Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Bireysel İş Performansı Faktör Analizi Sonucu

ZARAR VERİCİ İŞ DAVRANIŞI BOYUTU			
α : 0,953	% var: 35,255	Ort: 4,96	Faktör Yükü
Bilerek işimi yarım bırakıp başkasına tamamlattırdım.			0,905
Bilerek işi yavaşlattım.			0,885
İş arkadaşlarıma kaba davrandım.			0,879
İş arkadaşlarımla hep işimin olumsuz yönlerini konuştum.			0,862
İşle ilgili konuların hep olumsuz yönlerini gördüm.			0,851
İş dışında hep işimdeki olumsuzluklardan konuştum.			0,839
İş arkadaşlarım, yöneticilerim ve müşterilerle tartıştım.			0,833
İşteki sorunları olduğundan daha büyük hale getirdim.			0,823
İşte bilerek hatalar yaptım.			0,778
İşteki önemsiz şeyleri şikâyet konusu yaptım.			0,688
UYUM PERFORMANSI BOYUTU			
α : 0,920	% var: 18,517	Ort: 4,65	Faktör Yükü
Zor durumlar ve tersliklerin etkisinden çabucak sıyrıldım.			0,737
İşimde beklenmedik ve belirsiz durumlarla başa çıkabildim.			0,731
İşteki değişimlere kolayca ayak uydurdum.			0,723
Yeni karşılaştığım sorunlara yenilikçi çözümler getirdim.			0,716
İşimde esneklik gösterdim.			0,709
Zor durumlar ve tersliklerle başa çıktım.			0,676
İş yeteneklerimi güncel tutmaya çalıştım.			0,675
İş bilgimi güncel tutmaya çalıştım.			0,592
İÇERİK PERFORMANSI BOYUTU			
α : 0,900	% var: 5,446	Ort: 4,59	Faktör Yükü
Gerektiğinde organizasyon işlerinde inisiyatif kullandım.			0,757
İhtiyaç duyduğumda başkalarından yardım istedim.			0,747
Görevimi tamamlayınca kendi kendime yeni bir göreve başladım.			0,733
Yaptığım işin eleştirilmesine açık oldum.			0,683
İşimde bir sorun çıktığında çözüm için inisiyatif kullandım.			0,679
Fırsat buldukça zor görevlere talip oldum.			0,640
Bşkalarından aldığım geri bildirimden birşeyler öğrenmeye çalıştım.			0,630
İşimi yaparken müşteri isteklerini hep dikkate aldım.			0,516
GÖREV PERFORMANSI BOYUTU			
α : 0,806	% var: 4,333	Ort: 4,42	Faktör Yükü
Son üç ayda çıkardığınız işin miktarını nasıl buluyorsunuz?			0,726
Son üç ay içinde çıkardığınız işin kalitesini nasıl değerlendirirsiniz?			0,704
İşimi zamanında bitirebilmek için plan yapma imkânı buldum.			0,682
Son üç ayda çıkardığınız işin kalitesini, geçen seneye kıyasla nasıl buluyorsunuz?			0,663
Son üç ayda çıkardığınız işin miktarının geçen seneye kıyasla nasıl buluyorsunuz?			0,588
İşimin asıl kısımlarını tali kısımlarından ayırt edebildim.			0,536
Kaiser-Meyer-Olkin: 0,938		% var: 63,55	Ki-Kare: 12383,11
			p: 0,000

Bireysel iş performansı ölçeğini oluşturan 47 maddelik yapı, uygunluk (adequacy) testinde, KMO=0,938, Bartlett's Küresellik= 12383,11 (p=0,000) sonuçları vermiştir. Sonuçlar, araştırma verisinin açıklayıcı faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. KMO ölçütü en az 0,50 değerinde kabul edilmekte ve bunun üzerine çıktıkça uygunluğun arttığı bilinmektedir (Field, 2000:48). Bireysel iş performansı ölçeğinin 47 maddesinden çıkarılan desen matrisinde belirgin bir yapı oluşturacak ve çapraz yük almayacak şekilde 15 madde ayıklanmıştır. Analiz sonucunda bireysel iş performansının dört boyuttan oluştuğu görülmüş ve bu boyutlar orijinal ölçeğe uygun olarak zarar verici iş davranışı, uyum performansı, içerik performansı ve görev performansı olarak adlandırılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının faktör analizi ile ulaşılan boyutlarının ve kendi içlerindeki alt boyutların güvenilirlik analizi, Cronbach Alpha katsayılarına bakılarak gerçekleştirilmiştir. Kabul edilebilir en küçük değer, Tablo 4'de gösterildiği üzere 0,60 olmuştur (Kılıç, 2016; Bowling, 2002). Güvenilirlik analizleri kapsamında yapıların iç tutarlılığını artırma adına ölçeklerden düşürülen madde bulunmamaktadır.

Tablo 4. Faktörlerin Güvenilirlik Analizi Bulguları

FAKTÖRLER	Madde Sayıları	Cronbach α
İŞ KARAKTERİSTİKLERİ	22	$\alpha = 0,923$
1 İş Kimliği	8	$\alpha = 0,907$
2 Özerklik	4	$\alpha = 0,744$
3 Arkadaşlık	3	$\alpha = 0,799$
4 Geri Bildirim	3	$\alpha = 0,762$
5 Beceri Çeşitliliği	2	$\alpha = 0,666$
6 İşbirliği	2	$\alpha = 0,677$
BİREYSEL İŞ PERFORMANSI	32	$\alpha = 0,938$
1 Zarar Verici İş Davranışı	10	$\alpha = 0,953$
2 Uyum Performansı	8	$\alpha = 0,920$
3 İçerik Performansı	8	$\alpha = 0,900$
4 Görev Performansı	6	$\alpha = 0,806$

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamında Temel Bileşenler Yönteminden (Principal Component Analysis) yararlanılmıştır. Daha sonra faktörlerin iç tutarlılıklarını belirlemek amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir. Cronbach alfa değerinin yorumlanmasında da Tablo 5'te verilmiş olan kriter kullanılmıştır (Kılıç, 2016).

Tablo 5. Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları ve Yorumlama

Güvenilirlik katsayısı (Cronbach alfa)	Yorum
$\geq 0,9$	Mükemmel
$0,7 \leq \alpha < 0,9$	İyi
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Kabul edilebilir
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Zayıf
$\alpha < 0,5$	Kabul edilemez

Kaynak: Kılıç, 2016:48.

3.3.2. Hipotez Testleri

Araştırma değişkenleri alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizinde Tablo 6'daki Pearson değerlerinin orta düzeyde olduğu görülmekte ve regresyon eşitliği aşamasına geçilmektedir

Tablo 6. Değişkenler Arası Korelasyon Tablosu

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		p										
1	İş Kimliği	r	0,497**	1								
		p	0,000									
2	Özerklik	r	0,400**	0,549**	1							
		p	0,000	0,000								
3	Arkadaşlık	r	0,503**	0,582**	0,512**	1						
		p	0,000	0,000	0,000							
4	Geri Bildirim	r	0,515**	0,702**	0,584**	0,534**	1					
		p	0,000	0,000	0,000	0,000						
5	Beceri Çeşitliliği	r	0,344**	0,453**	,0299**	0,503**	0,389**	1				
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000					
6	İşbirliği	r	0,328**	0,482**	0,470**	0,444**	0,378**	0,384**	1			
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
7	Zarar Verici İş Davranışı	r	0,166**	0,154**	-0,051	,136**	0,069	0,107*	0,089*	1		
		p	0,000	0,000	0,245	0,002	0,112	0,014	0,042			
8	Uyum Performansı	r	0,504**	0,525**	0,329**	0,508**	0,417**	0,362**	0,288**	0,249**	1	
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
9	İçerik Performansı	r	0,473**	0,526**	0,368**	0,541**	0,0443**	0,392**	0,315**	0,232**	0,734**	1
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
10	Görev Performansı	r	0,567**	0,440**	0,309**	0,500**	0,431**	0,383**	0,246**	0,200**	0,595**	0,546**
		p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Anlamlılık Düzeyleri : * Korelasyon 0,05 düzeyinde - ** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır / r: Pearson Korelasyon Katsayısı, p: Korelasyon düzeyi

Doğrusallık testi amaçlı VIF değerleri ve tolerans hesaplaması Tablo 7’de sunulmuştur. VIF değerlerinin 3’ten küçük olması en çok istenen durum olmasına rağmen 5 ve daha düşük değerlerin olması yazında değişkenler arasında çoklu doğrusallık olmadığı şeklinde yorumlanmıştır (Rahman vd., 2016). İnceleme sonucunda tüm değerlerin 5’ten küçük olması sebebiyle değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorunu olmadığı (Uysal ve Günay, 2001; Yavuz, 2009) sonucuna varılmıştır.

Tablo 7. Bireysel İş Performansı Lineer Regresyon Analiz Sonuçları

	Çoklu Doğrusallık İstatistiği	
	Tolerans	VIF
Sabit		
İş Kimliği	0,409	2,446
Özerklik	0,552	1,812
Arkadaşlık	0,531	1,883
Geri Bildirim	0,440	2,275
Beceri Çeşitliliği	0,687	1,456
İşbirliği	0,668	1,497

Çoklu doğrusallık sorunu olmadığı anlaşılmış ve çoklu regresyon analizinden yararlanılarak lineer etkiler incelenmiştir. Çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. İş Karakteristiklerinin Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler							
	Görev Perf.		İçerik Perf.		Uyum Perf.		Zarar Verici İş Dav.	
	Standardize β	t	Standardize β	t	Standardize β	t	Standardize β	t
İşin Kimliği	0.125*	2.201	0.265**	4.860	0.333**	5.980	0.195**	2.935
Özerklik	-0.029	-0.598	0.010	0.216	-0.026	-0.541	-0.239**	-4.191
Arkadaşlık	0.310**	6.199	0.310**	6.480	0.288**	5.900	0.125*	2.148
Geribildirim	0.161**	2.935	0.052	0.992	0.026	0.487	-0.021	-0.321
Beceri Çeşitliliği	0.137**	3.116	0.098*	2.325	0.074	1.735	0.015	0.293
İşbirliği	-0.052	-1.161	-0.012	-0.292	-0.026	-0.602	0.054	1.038
Adjusted R2	0.302		0.361		0.335		0.053	
N	471		471		471		471	
F	38.974**		50.491**		45.166**		5.949**	
Sig	0.000		0.000		0.000		0.000	
S.E	0.88957		0.83026		0.88456		1.23851	
Durbin-Watson	1.438		1.844		1.511		1.687	

*p<0.05, **p<0.01.

Analiz sonuçlarına göre; iş karakteristiklerinin alt boyutlarından işin kimliği ($\beta=0,125$; $p<0,05$), arkadaşlık ($\beta=0,310$; $p<0,01$), geri bildirim ($\beta=0,161$; $p<0,01$) ve beceri çeşitliliğinin ($\beta=0,137$; $p<0,01$) görev performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Ayrıca, İşin kimliği ($\beta=0,265$; $p<0,01$), arkadaşlık ($\beta=0,310$; $p<0,01$) ve beceri çeşitliliğinin ($\beta=0,098$; $p<0,05$) içerik performansı üzerinde; işin kimliği ($\beta=0,333$; $p<0,01$) ve arkadaşlığın ($\beta=0,288$; $p<0,01$) uyum performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. İşin kimliği ($\beta=0,195$; $p<0,01$) ve arkadaşlığın ($\beta=0,125$; $p<0,05$) zarar verici iş davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülürken, özerkliğin ($\beta=-0,239$; $p<0,01$) ise zarar verici iş davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

İş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan analizler neticesinde şu bulgulara ulaşılmıştır:

İş karakteristiklerinin alt boyutlarından işin kimliği ve arkadaşlık bireysel iş performansının tüm alt boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bu unsurların artmasıyla bireyin sorumluluklarında ve aynı zamanda yetkinliğinde gelişme olması beklenmektedir. Bu gelişimin örgütsel anlamda olumlu bir sonucu olarak iş performansı algısının arttığı görülmektedir. Gerçi zarar verici iş davranışını da arttırıcı yönde etkisi olduğu tespit edilmiş olsa da tahminleme düzeyi %5 seviyelerinde kalmaktadır. Dolayısıyla etkisinin çok küçük olduğunu söylenebilir.

Özerkliğin zarar verici iş davranışını azaltıcı yönde etkilemesi, çalışanın duyduğu sorumluluk hissini güçlendirerek içsel motivasyon ve iş performansı algısını arttırması (Wall ve diğerleri, 1990) ile ilişkili olabilir. Yine literatürde özerklik, geri bildirim ve ifa ettikleri görevin önemini işin içsel motive edici yönünü oluşturduğu, çalışanların yaptıkları işin başkaları üzerinde oluşturduğu önemli etkileri gördükçe yaptıkları işe daha fazla anlam yükledikleri ve bu sayede yüksek bir iç motivasyona sahip oldukları (Hackman ve Oldham, 1980) belirtilmektedir. Bu da iş karakteristiklerinin alt boyutlarından geribildirim görev performansını pozitif yönde etkilemesini açıklamaktadır.

Analizler sonucunda beceri çeşitliliğinin de görev ve içerik performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre beceri çeşitliliği arttıkça görev ve içerik performansı da artmaktadır. Bireyin ifa ettiği işte sahip olduğu birçok beceri ve yetkinliği kullanabilmesi, resmi iş tanımlarında belirtilen temel görevleri gerçekleştirme süresince ortaya koyduğu etkinlik ve verimliliğin göstergesi olan görev performansını arttırması oldukça uygun bir sonuçtur. Bununla birlikte benzer şekilde bireyin işini yaparken farklı becerilerini ve yetkinliklerini kullanabilmesi örgüt içerisinde yardımlaşma, kişisel olarak hoşuna gitmese dahi örgütsel kurallara riayet etme, örgütsel amaçları paylaşma, üstlendiği görev ve sorumluluğu yerine getirmek için fazladan gayret gösterme gibi davranışları ifade eden içerik performansını arttırması oldukça uygun bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmanın sonuçları ışığında uygulamacılara yapılabilecek öneriler şu şekilde sıralanabilir: Öncelikle insan kaynakları yöneticilerinin iş zenginleştirme çalışmalarına özellikle sağlık örgütlerinde daha fazla önem vermeleri önerilmektedir. Zira sağlık çalışanları için yaptıkları işlerin hem kendileri hem de toplum için ne anlama geldiğinin doğru bir şekilde kavranması, zamanında geri bildirim yapılmasının sağlanması, işin beceri çeşitliliği ve kapsamlı arkadaşlık ilişkileri gerektirecek şekilde yeniden dizayn edilmesiyle genel olarak bireysel iş performansında artış görülebilecektir.

İkinci olarak, sağlık işletmeleri yönetimlerine, belli dönemlerde çalışanların iş karakteristiklerini revize eden iş ve görev tanımı çalışmaları yapmaları önerilmektedir. Bu revizyonlarda çalışanların iş özelliklerinden beceri çeşitliliği, özerklik ve arkadaşlık özelliklerinin ağırlıklarının göreceli artırılması kısa ve orta vadede bireysel iş performansı artışı ölçümleri yapmaları önerilmektedir.

Araştırma modelinin ve bulgularımızın işaret ettiği gibi iş karakteristikleri, tek başına bireysel iş performansını belirlememektedir. Bunların dışında bir kısım değişkenlerin de olabileceği bulgularımıza bakılarak anlaşılmaktadır. Bu nedenle, işletme yönetimlerinin bireysel performansı çok farklı öncülleri olan bir kavram olarak görmeleri ve tek bir değişkeni manipüle ederek artırma beklentisine girmemeleri önerilmektedir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları da mevcuttur. Araştırma için gerekli olan veriler çalışanların kendilerinden yani tek bir kaynaktan toplanmış ve değerlendirilmiştir. Dolayısıyla değerlendirme şekli öznelidir. Bir diğer kısıtı da bu çalışmada çalışanların genel kanısı ölçülmüştür. Farklı durumlar için kişilerin algıları ve değerlendirmeleri farklı olabilecektir.

KAYNAKÇA

- BOWLING, A. (2002). *Research Methods in Health: Investigating Health and Health Services*, 2nd Ed., Open University Press, Buckingham, Philadelphia.
- CHARBONNIER-VOIRIN, A. & ROUSSEL, P. (2012). Adaptive Performance: A New Scale to Measure Individual Performance in Organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 29, 280-293.
- ÇSGB. (2017). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *Ulusal İstihdam Stratejisi 2015 Yılı 5. İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı*.www.uis.gov.tr
- DE VARO, J., LI, R. & BROOKSHIRE, D. (2007). Analysing The Job Characteristics Model: New Support From A Cross-Section of Establishments. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(6), 986-1003.
- DILLMAN, D.A. SMYTH, J.D. & CHRISTIAN, L.M. (2014). *Internet, Phone, Mail, And Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- DODD, N.G. & GANSTER, D.C. (1996). The Interactive Effects of Variety, Autonomy, and Feedback On Attitudes and Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 329-347.
- DODD, N.G. & GANSTER, D.C. (1996). The Interactive Effects of Variety, Autonomy, and Feedback On Attitudes and Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 329-347.
- FIELD, A. (2000). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. London – Thousand Oaks–New Delhi: Sage publications.
- FERNET, C., TRÉPANIÉ, S.G., AUSTIN, S., GAGNÉ, M. & FOREST, J. (2015). Transformational Leadership and Optimal Functioning At Work: On The Mediating Role of Employees' Perceived Job Characteristics and Motivation, *Work & Stress*, 29(1), 11-31.
- GEORGE, J.M. & JONES, G.R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 6th Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- GOODMAN, R. (1999). *The extended version of the Strengths and Difficulties Questionnaire as a guide to child psychiatric caseness and consequent burden*, 40(5), 791-799.
- GREENSLADE, J. H. & JIMMIESON, N.L. (2007). Distinguishing Between Task and Contextual Performance For Nurses: Development of A Job Performance Scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611.
- HACKMAN, J.R. & LAWLER, E.E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*. 55(3), 259-286.
- HACKMAN, J.R. & OLDHAM, G.R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- HACKMAN, J.R. & OLDHAM, G.R. (2010). Not what it was and not what it will be: *The Future of Job Design Research*, 31(2-3), 463-479
- KILIÇ, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.

- KOOPMANS, L., BERNAARDS, C.M., HILDEBRANDT, V.H., SCHAUFELI, W.B., H.C.W. DE VET & VAN DER BEEK, A.J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational Environment Med.* 53(8), 856-866.
- LANDY, F.J. & CONTE, J.M. (2016). *Work in The 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- LITZKY, B., EDDLESTON, K. & KIDDER, D. (2006). The Good, the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors. *Academy of Management Perspectives*. 20. 91-103.
- MATHIEU, J.E., HOFMANN, D.A. & FARR, J.L. (1993). Job Perception-Job Satisfaction Relations: An Empirical Comparison of Three Competing Theories. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*. 56, 370-387.
- PRADHAN, R.K. & JENA, L.K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- PULAKOS, E.D., SHARON, A., DONOVAN A.M & PLAMONDON, K.E. (2000). Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance. *Journal of Applied Psychology*. 85(4), 612-624
- ROBBINS, S.P. & JUDGE. T.A. (2017). *Organizational Behavior*. 17th edition, England: Pearson Education Limited.
- SIMS, H.P., SZILAGYI, A.D. & KELLER, R.T. (1976). The Measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, 19,195-212.
- STONE, E.F. (1986). Job Scope-Job Satisfaction and Job Scope-Job Performance Relationships. E.A. Locke EA (Ed.). *Generalizing From Laboratory To Field Settings*. Lexington, MA: Lexington Books, 189-206.
- STREIT, A.L. & BRANNON, D. (1994). The Predictive Validity of The Job Characteristics Model For Nursing Home Work. In J. Wall ve L. Jauch (Ed.). *Academy of Management Best Papers Proceedings*. Miami, FL: Academy of Management, 89-93
- UYSAL, M. & GÜNAY, S. (1999). Durbin-Watson İstatistiğinin Kararsızlık Bölgesinde Bulunması Durumunda Birinci Dereceden Otokorelasyonlar için Testler. *1. İstatistik Kongresi*, 5-9.
- WALL, T.D., J.M. CORBETT, R. MARTÍN, C.W. CLEGG & JACKSON, P.R. (1990). Advanced Manufacturing Technology, Work Design, and Performance: A Change Study. *Journal of Applied Psychology*. 75(6), 691-697.
- YAVUZ. S. (2009). Hataları Ardışık Bağımlı (otokorelasyonlu) olan Regresyon Modellerinin Tahmin Edilmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23, 3.