

İŞ BECERİKLİLİĞİ KAVRAMINA İLİŞKİN BOŞLUKLARIN SOSYAL AĞ ANALİZİ İLE TESPİT EDİLMESİ¹



Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
KAÜİBFD
Cilt, 13, Sayı 26, 2022
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 22.08.2022 Yayıma Kabul Tarihi: 02.11.2022

Mehmet YILDIRIM
Dr. Öğr. Üyesi
Adıyaman Üniversitesi
Besni Ali Erdemoğlu MYO,
Adıyaman, Türkiye
m.mehmetyildirim@adiyaman.edu.tr
ORCID ID: 0000-0001-7627-0945

ÖZ | Çalışma kapsamında yerel yazındaki iş becerikliliği kavramı araştırmalarında kullanılan anahtar kelimeler arasındaki ilişkiler sosyal ağ analizi yardımıyla incelenmiştir. Bu kapsamda Google Scholar veri tabanında “job crafting” anahtar kelimesi ile yapılan aramada yerel yazında yayınlanmış olan 57 adet araştırmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmaların anahtar kelimeleri kullanılarak UCINET 6 programı yardımıyla oluşturulan 112x112’lik bir matris üzerinden anahtar kelimelerin ağ haritası oluşturularak derece ve arasındalık merkeziliği hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kavramın kendisi hariç en yüksek derece ve arasındalık merkeziliğine sahip anahtar kelimenin “işe angaje olma” olduğu görülmüştür. Ayrıca iş becerikliliği kavramının tarihsel gelişimi incelendiğinde kavramın uluslararası yazından yaklaşık 13 yıl sonra yerel yazında araştırma konusu olduğu görülmüştür. Dahası kavramın 2019 yılından sonra araştırma konusu olarak ele alınma sıklığının arttığı bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş becerikliliği, iş şekillendirme, sosyal ağ analizi
JEL Kodları: M0, M10, M19

Alan: İşletme
Türü: Araştırma

DOI: 10.36543/kauibfd.2022.032

Atıfta bulunmak için: Yıldırım, M. (2022). İş becerikliliği kavramına ilişkin boşlukların sosyal ağ analizi ile tespit edilmesi. *KAÜİBFD*, 13(26), 768-788.

¹ İlgili çalışmanın etik kurallara uygunluğu beyan edilmiştir.

REVEALING GAPS OF THE JOB CRAFTING NOTION USING SOCIAL NETWORK ANALYSIS



Kafkas University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
KAUEAS
Vol. 13, Issue 26, 2022
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 22.08.2022

Accepted Date: 02.11.2022

Mehmet YILDIRIM
Asst. Prof. Dr.
Adiyaman University
Besni Ali Erdemoğlu Vocational
School,
Adiyaman, Türkiye
m.mehmetyildirim@adiyaman.edu.tr
ORCID ID: 0000-0001-7627-0945

ABSTRACT Within the scope of the study, the relationships between the keywords used in the research of job crafting notion in the local literature were examined with the social network analysis. In this context, In the Google Scholar database, 57 researches which are related with job crafting notion published in the local literature were found. The degree and betweenness centrality were calculated by creating a network map of the keywords on a 112x112 matrix created with the help of the UCINET 6 program using the keywords of the articles reached. According to the results, it was seen that the keyword with the highest degree and betweenness centrality, excluding the notion itself, was "work engagement". In addition, when the historical development of the job crafting is examined, it has been seen that the notion has been a research topic in the local literature approximately 13 years after the international literature. Moreover, it has been found that the frequency of using the notion as a research topic has increased after 2019.

Keywords: Job crafting, job designing, social network analysis

JEL Codes: M0, M10, M19

Scope: Business administration

Type: Research

1. GİRİŞ

Yapılan literatür incelemesinde iş becerikliliği kavramının 21 yıldır yabancı literatürde çalışma konusu olmasına rağmen yerel yazında 2014 yılından itibaren araştırma konusu olduğu ve nispeten son birkaç yıldır yoğun bir şekilde ele alındığı görülmüştür. Dolayısıyla kavramın yerel yazında henüz yeteri kadar ele alınmadığı değerlendirilmektedir. Ayrıca yerel yazındaki çalışmalar incelendiğinde farklı Türkçe kelimelerle kavramın ele alındığı görülmüştür. Bu nedenle kavrama ilişkin çalışmaların yerel yazında henüz doygunluk seviyesine ulaşmaması, kavramın farklı Türkçe kelimelerle yerel yazında ele alınması ve yerel yazında bilimsel bilgi birikiminin bütünsel bir şekilde gelişmesi açısından bir kavramsal bir bütünlük sağlanamaması araştırma sorunsalını oluşturmaktadır.

Bu çalışma, iş becerikliliği kavramının yerel yazındaki yansımalarını sosyal ağ analizi ile incelemektedir. Araştırma sorunsalı çerçevesinde iş becerikliliği kavramının yerel yazında geldiği noktayı bütüncül bir bakış açısı ile sunmak, kavramın yerel yazında en çok kullanılan Türkçe karşılığını tespit etmek, iş becerikliliği kavramının en çok araştırıldığı ve nispeten çok az araştırıldığı değişkenleri ortaya çıkarmak, böylelikle kavrama ilişkin yerel yazındaki boşlukları açığa çıkarmak amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışma sonucunda kavramın yerel yazındaki tarihsel gelişimi ortaya çıkarıldığı için çalışmanın gelecek araştırmalara rehberlik edeceği düşünülmektedir. Ayrıca kavramın yerel yazında en çok araştırıldığı değişkenler ortaya çıkarılmıştır. Böylelikle gelecek araştırmalarda nispeten kavramla ilişkisi daha az incelenen değişkenler tespit edilerek araştırmacılar için yeni çalışma alanları için fırsatlar sunmaktadır. Dahası kavramın yerel yazındaki Türkçe karşılıkları tespit edilerek gelecek araştırmalarda hangi Türkçe karşılığın kullanılması yönünde araştırmacılara fikir vermesi beklenmektedir. Böylelikle bu çalışmanın yerel yazında kavramsal bir bütünlük sağlanmasına katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş becerikliliği kavramı alan yazındaki “job crafting” kavramının karşılığı olarak kullanılmaktadır. “Job crafting” kavramı yerel yazında “iş zanaatkarlığı”, “iş şekillendirme”, “iş biçimlendirme”, “bireysel iş yapılandırma” şeklinde Türkçeleştirilmiş olsa da yerel yazındaki çalışmalar incelendiğinde kavramın yerel yazında daha çok “iş becerikliliği” olarak kullanıldığı görülmektedir.

İş becerikliliği kavramı çalışanların iş tasarımında aktif olarak rol alması gerektiği bakış açısını yansıtan bir kavram olarak alan yazına kazandırılmıştır. Kavramın kuramcıları olan Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından geliştirilen iş becerikliliği modeline göre kavram, üç farklı ihtiyaç tarafından

tetiklenmektedir. Bunlar; Çalışanın işinde kontrol sağlama ihtiyacı, benlik imajı oluşturma ihtiyacı ve başkaları ile bağlantı kurma ihtiyacı olarak ifade edilmektedir. Bütün çalışanlar bu ihtiyaçları karşılamak için yeterli motivasyona sahip olmadığı için bazıları bu ihtiyaçlarını gidermek için işlerini şekillendirecek yeni fırsatlar aramaktadır. Bunu da üç farklı biçimde yerine getirebilirler. İlk olarak çalışanlar bir görevin türünü veya sayısını değiştirerek bunu yapabilir. Bir başka anlatımla çalışanlar yerine getirdikleri görevin sınırlarını değiştirerek işlerini yeniden tasarlayabilirler. İkinci olarak çalışanlar işe ilişkin bilişsel sınırları değiştirebilirler. Böylelikle bir bütünün ayrı parçaları olarak işe karşı olan bakış açısını değiştirmiş olurlar. Son olarak ise çalışanlar, işe ilişkin ilişkisel sınırları değiştirerek bunu gerçekleştirebilirler. Bu yolla iş yerinde etkileşime girdikleri kişileri veya işteki etkileşimlerinin doğasını değiştirebilirler. Dolayısıyla modele göre çalışanlar iş becerikliliği yoluyla hem işin tasarımını hem de işteki sosyal çevreyi değiştirebilmektedir. Böylelikle çalışanlar işin kendileri için anlamını ve işin kimliğini değiştirme fırsatı bulabilirler.

İş becerikliliği kavramı önceki iş tasarımı yaklaşımlarından belirli noktalarda farklılaşmaktadır. İlk olarak iş becerikliliği örgütte üzerinde bir anlaşmanın olmadığı işe ilişkin bazı proaktif değişiklikleri içermektedir ve çoğu zaman yöneticiler dahi bu değişiklikleri fark etmemektedir. İkinci olarak iş becerikliliği her zaman uzun dönemli olarak ortaya çıkmaz. Bazen kısa dönemli bir çözüm olarak da ortaya çıkabilmektedir. Üçüncü olarak, bu proaktif davranış sadece bir sonunun çözümü için ortaya çıkmadığı için sıklıkla gerçekleşebilir. Dördüncü olarak, bu proaktif davranışlar her zaman örgütsel hedeflerle uyumlu olmayabilir. Bu nedenle iş becerikliliği, iş tasarımına ilişkin proaktif davranışları içeren yeni bir yaklaşım olarak ifade edilebilir (Tims & Bakker, 2010). Dolayısıyla iş becerikliliğinde, çalışanların kendi görevlerini ya da işe ilişkin özellikleri kendi istekleri ile değişikliğe uğratmaları söz konusudur (Demerouti, 2014, s. 238).

İş becerikliliği, aynı zamanda iş tatmini (Kerse, 2019a; Zito, vd., 2019), işin anlamı (Guo & Huo, 2022), örgütsel bağlılık (Iqbal, 2016), işe angaje olma (Tims, Bakker & Derks, 2015a; De Beer, Tims & Bakker, 2016) ve çalışan performansı (Van Wingerden, Derks & Bakker, 2017) gibi birçok olumlu iş çıktısı ile ilişkili bir kavram olarak rol almaktadır. Dahası iş becerikliliğinin işte can sıkıntısını (Kerse, 2019b) ve iş-aile çatışması ile rol belirsizliğini azalttığını (Yeşiltaş, 2021) ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Dolayısıyla örgütsel verimlilik ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkilendirilen bu kavram için farklı modeller geliştirilmiştir. Bu modellerden bir tanesi de iş becerikliliği kavramını iş kaynakları ve talepleri düzleminde ele alan modeldir. Bu model, bireysel iş tasarımının incelenmesine olanak sağlayan ve örgütlerin bu davranışları teşvik

etmesi için kullanabilecekleri bir model olarak ifade edilmektedir. Modele göre çalışanlar, iş kaynaklarını arttırarak, engelleyici iş taleplerini azaltarak veya zorlayıcı (merak uyandırıcı) iş taleplerini artırarak işlerini yeniden tasarlayabilirler. Dolayısıyla bu modelde, iş becerikliliği iş talepleri ve kaynaklarından dolayı ortaya çıkan kişi-iş uyumunun ortadan kaldırılması ve birçok olumlu iş çıktısının elde edilmesi için bir araç olarak tanımlanmaktadır (Tims & Bakker, 2010).

İş tasarımı ve işteki sosyal çevreyi değiştirmek isteyen çalışanlar, işin sayısı, biçimi ve kapsamı gibi fiziksel özelliklerini, işe bakış açılarını ve işteki etkileşim sıklığını ya da etkileşime girdikleri kişileri değiştirerek bunu gerçekleştirebilirler (Chen, Yen & Tsai, 2014). Ancak iş becerikliliği, bu davranışı yerine getiren birey açısından olumlu çıktılar üretse de çalışanlar üzerindeki etkileri farklı olabilmektedir. Bu nedenle bazı araştırmacılar iş becerikliliği kavramını teşvik odaklı (iş kaynaklarını ve merak uyandırıcı iş taleplerini artırma) ve önleme odaklı (Engelleyici iş taleplerini azaltma) şeklinde kategorize etmiştir. Ayrıca önleme odaklı iş becerikliliğinin olumsuz iş çıktıları ile ilişki olduğu ifade edilmektedir (Lichtenthaler & Fischbach, 2016). Bu sonuç, Tims, Bakker ve Derks (2015b) tarafından gerçekleştirilen ve engelleyici iş taleplerini azaltan çalışanlar ile diğer meslektaşları arasında çatışmaların arttığını ve diğerlerinin daha fazla iş yükü rapor ettiğini gösteren çalışmayı destekler niteliktedir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada bibliyografik bir yöntem kullanılarak yerel yazında yayımlanmış çalışmalardan yola çıkarak iş becerikliliği kavramının sosyal ağ analizi yapılmıştır. Bilimsel bilgi birikimi ve üretimi hızlı bir artış gösterdiği için bir araştırmacının belirli bir konuda araştırma yapabilmesi beraberinde nispeten daha fazla araştırmayı incelemesini zorunlu hale getirmektedir. Bibliyometrik analiz de bu çalışmaların incelenmesi için kullanılan bir yöntem olarak değerlendirilmektedir (Kızıloğlu, 2021, s. 24). Sosyal ağ analizi ise sosyal aktörler arasındaki etkileşimleri tanımlayan yapılardır. Bu analiz sosyal aktörler arasındaki ilişkinin önseziler yerine daha kesin ve özellikli bir iç görü ile anlaşılmasını sağlamaktadır (Cronin, 2015, s. 4). Sosyal bir ağdaki etkileşimler ve ilişkiler düğüm ve bağlantılar ile temsil edilirler. Her düğüm ya da her tepe nokta bir aktörü temsil etmektedir. Her bir bağlantı ise bir ilişkiyi temsil etmektedir. Sosyal ağ yapısından yola çıkarak ağ yapısının özellikleri, her bir sosyal aktörün ağdaki rolü, konumu ve prestiji incelenebilmektedir (Liu, 2011) .

Bilimsel çalışmaların taraması için Google Scholar veritabanı kullanılmıştır. “Job Crafting” kavramı Türkçe’ye farklı sözcükler kullanılarak

çevrilmiştir. Bu nedenle araştırma taramasında “job crafting” anahtar sözcüğü kullanılmıştır. Araştırmaların İngilizce anahtar sözcükler (keywords) kısmında “job crafting” anahtar sözcüğüne yer veren 57 adet çalışmaya ulaşılmış ve bu çalışmalar değerlendirmeye alınmıştır.

Çalışma kapsamında anahtar sözcüklerin oluşturduğu ağ haritasının tespit edilmesi için iş becerikliliği kavramı ile ilişkili 57 çalışmanın anahtar sözcükleri UCINET 6 programı kullanılarak sosyal ağ analizine tabi tutulmuştur. Ancak bazı anahtar kelimeler için bazı çalışmalarda farklı Türkçe ifadeler yer verilmesi nedeniyle bu ifadeler bir anahtar kelime altında gruplandırılarak matrise girilmiştir. Bu çalışmada, “hemşire ve sağlık çalışanları” anahtar sözcükleri “sağlık sektörü”, bankacılık sektörü ile ilgili olması nedeniyle “bankacılık sektörü”, “banka çalışanları” anahtar kelimeleri “bankacılık sektörü” olarak veri matrisine işlenmiştir. Ayrıca “iş becerikliliği”, “iş biçimlendirme”, “iş şekillendirme”, “bireysel iş yapılandırma”, “iş zanaatkârlığı”, “görev becerikliliği”, “Türkçe iş zanaatkârlığı ölçeği”, “İşi biçimlendirme”, anahtar kelimeleri ise “iş becerikliliği” olarak veri matrisine girilmiştir. Aynı şekilde “işe tutulma”, “işe adanmışlık”, “çalışmaya tutkunluk”, “işle bütünleşme”, “adanmışlık” ve “işe angaje olma” anahtar kelimeleri “işe angaje olma”, “iyi oluş” ve “psikolojik iyi oluş” anahtar sözcükleri “psikolojik iyi oluş”, “görev performansı” ve “iş performansı” kelimeleri de “iş performansı” şeklinde kodlanmıştır.

112 adet anahtar sözcük dikey ve yatay olmak üzere UCINET 6 programında 112x112’lik bir matrise yerleştirilmiştir. Matrisin satır ve sütun bölümünde iş becerikliliği çalışmalarında belirtilen anahtar kelimeler yer almıştır. Böylelikle bir konu-konu matrisi oluşturulmuştur. Örnek konu-konu matrisi Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Örnek Konu-Konu Matrisi

	İş becerikliliği	Dönüştürücü Liderlik	İyi oluş	Örgütsel Davranış	Kolektif empati	Lider üye etkileşimi	Spor yöneticisi	İş tatmini	Psikolojik sermaye
İş becerikliliği	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Dönüştürücü Liderlik	1	0	0	0	0	0	0	0	0
İyi oluş	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Örgütsel Davranış	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Kolektif empati	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Lider üye etkileşimi	1	0	0	0	0	0	0	0	1

Spor yöneticisi	1	0	0	0	0	0	0	0	0
İş tatmini	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Psikolojik sermaye	1	0	0	0	0	1	0	0	0
İş kaynakları	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Örgütsel Destek	1	0	0	0	0	0	0	0	0
İşe Angaje Olma	1	0	0	0	0	0	0	0	1

Veri matrisi oluşturulurken aynı çalışmada birlikte yer alan anahtar kelimelerin kesişim noktaları “1” olarak, aralarında bu doğrultuda bir ilişki bulunmayan anahtar kelimelerin kesişim noktaları ise “0” olarak kodlanmıştır. Bu kodlama aynı zamanda anahtar kelimelerin aynı ağ içerisinde bir birileri ile olan ilişkisini de göstermektedir (Cronin, 2015, s. 6). Dolayısıyla bu çalışmada iş becerikliliği anahtar kelimesi ağ içerisinde çıkarıldığında kesişim noktası 1 olarak kodlanan anahtar kelimelerin iş becerikliliği ağında bir birileri ile etkileşimleri devam ederken, 0 olarak kodlanan kelimelerin aynı ağ içerisinde bir etkileşim olanağı kalmayacaktır. Örneğin aynı çalışmada “işe angaje olma” anahtar kelimesi ile “iş tatmini” anahtar kelimesi birlikte kullanıldığı için bu iki anahtar kelimenin veri matrisindeki kesişim noktası “1” olarak kodlanmıştır. Ayrıca “işe angaje olma” anahtar kelimesi ile “işe yabancılaşma” anahtar kelimesi 57 çalışmanın hiçbirinde birlikte kullanılmadığı için bu iki anahtar kelimenin veri matrisindeki kesişim noktası “0” olarak kodlanmıştır. Böylelikle oluşturulan konu-konu matrisi yardımıyla anahtar kelimelerin bir birileri ile ilişkisini gösteren görsel bir ağ haritası çıkarılmıştır. Görsel ağ haritası için UCINET 6 içerisindeki NetDraw programı kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

4. BULGULAR

Bu araştırma çerçevesinde Google Scholar veri tabanında “iş becerikliliği, iş biçimlendirme, iş şekillendirme, bireysel iş yapılandırma, iş zanaatkârlığı, görev becerikliliği” anahtar kelimeleri kullanılarak bir tarama yapılmıştır. Söz konusu taramada 30.04.2022 tarihine kadar yerel yazında yayınlanmış olan 57 adet çalışmaya ulaşılmıştır. Yerel yazında iş becerikliliği

kavramına ilişkin hangi yıllarda kaç çalışmanın yayımlandığı Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Yerel Yazındaki İş Becerikliliği Araştırmalarının Yıllara Göre Yayınlanma Sıklığı

Yıllar	Araştırma Sayısı
2014	1
2016	1
2017	2
2018	3
2019	15
2020	9
2021	23
30.04.2022 itibariyle	3
Toplam	57

Uluslararası yazında 2001 yılında iş becerikliliği (job crafting) kavramı ile ilgili çalışmalar başlamasına rağmen Tablo 2’deki veriler incelendiğinde iş becerikliliği kavramı ile ilgili çalışmaların 2014 yılında başladığı görülmektedir. 2019 yılına kadar geçen sürede kavrama ilişkin araştırmaların sayılarının çok az olduğu görülmektedir. En fazla çalışmanın yapıldığı yılın ise 2021 yılı olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada ayrıca uluslararası yazında “job crafting” olarak yer alan kavramın yerel yazında hangi sözcükler ile yer bulduğu araştırılmıştır. Bu amaçla yerel yazında “job crafting” anahtar sözcüğü ile ilgili çalışmalarda yer alan anahtar kelimeler incelenmiştir. “Job crafting” sözcüğüne karşılık kullanılan Türkçe sözcükler, bu sözcüklerin geçtiği araştırmalar ve çalışma sayıları Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3: “Job Crafting” Sözcüğüne Karşılık Kullanılan Türkçe Sözcükler

"Job Crafting" Yerine Kullanılan Türkçe Çeviri Sözcükler	Araştırmalar	Çalışma Sayısı
İş becerikliliği	Akın, Sarıçam, Çınar & Demir, 2014; Kuyga, Tarhan & Sarıçam, 2016; Karabey ve Kerse, 2017; Kerse, 2017; Dalgıç ve Türkoğlu, 2018; Mamak, 2018; Akçakanat, Uzunbacak & Acar, 2019; Aksoy, 2019; Aktaş ve Karataş, 2019; Etlik, Yıldız & Yıldız, 2019; Kerse ve Babadağ, 2019; Kerse, 2019a; Kerse, 2019b; Seçkin, 2019; Sözber, 2019; Sözber ve Ergeneli, 2019; Aslan, 2020; Aslan ve Güzel, 2020; Güzel ve Aslan, 2021; Babadağ, 2020a; Babadağ, 2020b; Buluç ve Ersoy, 2020; Ceylan	40

	ve Nazarı, 2020; Yalap, Sobacı, Baygın & Ünüvar, 2020; Aslan, 2021; Aslan, 2021; Caymaz, Soran & Şeşen 2021; Çakıroğlu ve Altınöz, 2021; Çatal, 2021; Erceylan, Öztürk, Uludağ, Uzunbacak & Akçakanat, 2021; Erdem, 2021; Kanbur ve Mazıoğlu, 2021; Karaca ve Sezgin, 2021; Ozteber, 2021; Özgenç ve Erhan, 2021; Tekin, 2021; Uçar, 2021; Yeşiltaş, 2021; Demiray ve İrge, 2022; Şeker ve Özgen, 2022	
Görev becerikliliği	Murat ve Şirin, 2021	1
İş şekillendirme	Turan ve Özdemir, 2019; Turan, 2019; Attar ve Erat, 2020; Emre, 2019; Erdal, 2021; Kılıç, Tatar & Erdil, 2020	6
İş biçimlendirme	Çetin, Kibaroglu & Basım, 2021; Köksal ve Şenel, 2022; Güner ve Basım, 2021; Beğenirbaş, Gökmen & Yalçın, 2021; Basım, Güler & Ocak, 2021; Şenel, 2021	6
Bireysel iş yapılandırma	Uysal, Özçelik & Uyargil, 2018	1
İş zanaatkarlığı	Yavuz ve Artan, 2019; İnce ve Bozkurt, 2019; Yıldız, Gizlier & Bekmezci, 2021	3
Toplam		57

Tablo 3 incelendiğinde, yerel yazındaki çalışmalarda “job crafting” anahtar sözcüğünün Türkçe’ye büyük çoğunlukla “iş becerikliliği” olarak çevrildiği görülmüştür. “iş şekillendirme” ve “iş biçimlendirme” çeviri kelimelerinin altışar çalışmada kullanıldığı, “görev becerikliliği”, “iş zanaatkarlığı” ve “bireysel iş yapılandırma” çeviri kelimelerinin ise birer çalışmada kullanıldığı görülmüştür. Bilimsel araştırmaların sürekliliği açısından değerlendirildiğinde bundan sonraki araştırmalarda daha bütünsel bir değerlendirme için “job crafting” anahtar sözcüğünün Türkçe karşılığı olarak “iş becerikliliği” kavramının kullanılmasının daha doğru bir yaklaşım olacağı değerlendirilmektedir.

Bu çalışma kapsamında yerel yazındaki iş becerikliliği çalışmalarında kullanılan anahtar sözcüklerin sosyal ağ analizi ile ağ yapısı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu amaç kapsamında iş becerikliliği ile ilişkili 57 çalışmada kullanılan 112 anahtar kelimenin sosyal ağ analizi için 112x112’lik bir matris oluşturulmuştur. Söz konusu matris kullanılarak hesaplanan derece ve arasındalık merkeziliği puanlarına ilişkin bulgular Tablo 4 ve Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 4: 6 ve Üzeri Derece Merkeziliğine Sahip Anahtar Sözcükler

Anahtar Kelimeler	Derece Merkeziliği	Arasındalık Merkeziliği
İş becerikliliği	111.000	5.553.500
İşe angaje olma	29.000	172.333
Aracılık rolü	13.000	25.000
Görev becerikliliği	12.000	16.583
İşten ayrılma niyeti	11.000	18.500
Dönüştürücü Liderlik	9.000	6.000
Lider üye etkileşimi	9.000	8.667
İş performansı	9.000	10.000
Bilişsel Beceriklilik	9.000	4.583
Yapısal eşitlik modeli	9.000	6.333
Örgütsel Davranış	8.000	7.500
Psikolojik sermaye	8.000	4.583
Psikolojik iyi oluş	8.000	7.500
Kişî örgüt uyumu	8.000	8.000
Sağlık sektörü	8.000	6.667
İçsel motivasyon	7.000	4.333
Kişî iş uyumu	7.000	5.833
Akış deneyimi	7.000	3.333
Proaktif kişilik	7.000	4.000
Örgütsel erdemlilik	7.000	1.333
Öz yeterlilik	7.000	4.333
İlişkisel Beceriklilik	7.000	1.250
Duygusal zekâ	6.000	0.500
Duygusal bağlılık	6.000	3.000
Duygusal öz yeterlilik	6.000	0.500
Bankacılık sektörü	6.000	2.750
Tekstil sektörü	6.000	0.000

*Not: Tabloda sadece derece merkeziliği 6,000 ve 6,000'dan büyük olan anahtar kelimeler gösterilmektedir.

Tablo 5: 3 ve Daha Düşük Derece Merkeziliğine Sahip Anahtar Sözcükler

Anahtar Kelime	Derece Merkeziliği	Arasındalık Merkeziliği
Polikronisite	3.000	0.000
İşin anlamı	3.000	0.500
İş biçimlendirme	3.000	0.000
İmalat sektörü	3.000	0.500
Beceri	3.000	0.000
İş gerekleri kaynakları t	3.000	0.000
Algılanan kişî örgüt uyum	3.000	0.000
Otel işletmeleri	3.000	0.000

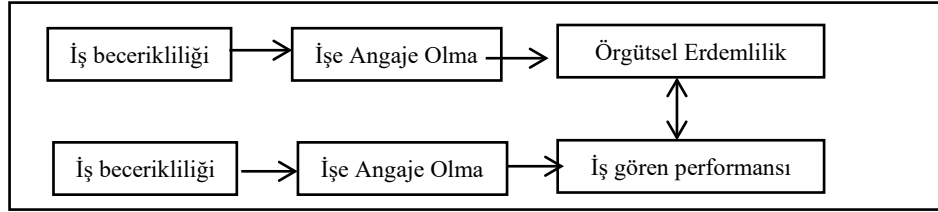
Tatmin	3.000	0.000
Aracı değişken etkisi	3.000	0.000
Doğrulayıcı faktör analiz	3.000	0.000
İnsan kaynakları	3.000	0.000
Motivasyon	3.000	0.000
Aracılık etkisi	3.000	0.000
Kolektif empati	2.000	0.000
Spor yöneticisi	2.000	0.000
İş kaynakları	2.000	0.000
Sınıf öğretmeni	2.000	0.000
Mesleki özdeşleşme	2.000	0.000
İç denetim odağı	2.000	0.000
Duygusal bulaşıcılık	2.000	0.000
İş gören performansı	2.000	0.000
İşte can sıkıntısı	2.000	0.000
Psikolojik sahiplenme	2.000	0.000
Duygusal Tükenme	2.000	0.000
Araştırma Görevlileri	2.000	0.000
Özdeşleşme	2.000	0.000
Eğitim doyumu	2.000	0.000
Pozitif psikolojik sermaye	2.000	0.000
İş dizaynı	2.000	0.000
Ölçek geliştirme	2.000	0.000
İyi oluş	1.000	0.000

*Not: Tabloda sadece derece merkeziliği 3,000 ve 3,000'den küçük olan anahtar kelimeler gösterilmektedir.

Merkeziliğin en sezgisel ölçüsü sosyal ağdaki bir aktörün diğer aktörlerle olan bağlantısı olarak ifade edilen derece merkeziliğidir. Arasındalık merkeziliği ise bir birileri ile daha az ilişkili olan aktörlerin (düğümlerin) arasında köprü kuran aktörleri (düğümleri) tanımlamaktadır (Cronin, 2015). Bu çalışmada da derece merkeziliği iş becerikliliği kavramına ilişkin yerel yazında yayınlanan araştırma ağında en çok kullanılan anahtar kelimeleri göstermektedir. Arasındalık merkeziliği ise bir birileri ile ilişkisi olmayan anahtar kelimeler arasında bağlantı kurmaya yardımcı olan anahtar kelimeleri ifade etmektedir. Tablo 4 ve Tablo 5'de yer alan derece ve arasındalık merkeziliği puanlarına bakıldığında “iş becerikliliği” anahtar sözcüğünden sonra en yüksek puana sahip olan anahtar kelimenin “işe angaje olma” kelimesi, en düşük puana sahip olan anahtar sözcüğün ise “iyi oluş” anahtar kelimesi olduğu görülmektedir.

görülmektedir (7 çalışma). İş becerikliliği kavramının en fazla 2021 yılında (23 çalışma) araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Bu da kavramın yerel yazında son birkaç yıldır gelişme gösterdiğinin ve kavramla ilgili henüz yeterli çalışmanın yapılmadığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

İş becerikliliği kavramı ile ilgili çalışmalarda kullanılan anahtar sözcüklerin sosyal ağ analizi sonuçlarına bakıldığında bu kavramın sırasıyla en çok işe angaje olma, aracılık rolü, görev becerikliliği ve işten ayrılma niyeti kavramları ile ilişkili çalışmalara konu olduğu söylenebilir. Ayrıca bu kavramların bir birileri ile ilişkili olmayan anahtar sözcüklerin ilişkilendirmesinde köprü görevi gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla aynı çalışmada yer almasa da bazı anahtar sözcüklerin işe angaje olma, aracılık rolü, görev becerikliliği ve işten ayrılma niyeti gibi anahtar sözcükler vasıtasıyla ilişkili hale geldiği söylenebilir. Örneğin iş becerikliliği çalışmalarına ilişkin sosyal ağ içerisinde iş gören performansı ile örgütsel erdemlilik aynı çalışmada hiç yer almamasına rağmen her ikisi de işe angaje olma kavramı ile ayrı ayrı aynı çalışmada en az bir defa yer almaktadır. Dolayısıyla işe angaje olma kavramı örgütsel erdemlilik ve iş gören performansı arasında bir köprü görevi görmektedir. Aşağıdaki Şekil 2’de gösterildiği gibi böylelikle örgütsel erdemlilik ve iş gören performansının işe angaje olma üzerinden ilişkili olabileceği düşünülerek yeni araştırma konusu olarak değerlendirilebilir.



Şekil 2: İş Becerikliliği, İşe Angaje Olma, Örgütsel Erdemlilik ve İş Gören Performansı İlişkisi

Bu çalışmanın literatüre yaptığı bir başka katkı ise iş becerikliliği kavramı ile birlikte nispeten çok az ele alınan değişkenlerin tespit edilmesi ve gelecek çalışmaların bu boşluğu doldurmalarına rehberlik etmesidir. Yabancı yazın incelendiğinde iş becerikliliği ile işin anlamı kavramlarını birlikte inceleyen birçok araştırmaya rastlanmasına rağmen yerel yazında sadece iki araştırmaya rastlanmıştır (Seçkin, 2019; Oruç, 2019). Örneğin Seo, Jung ve Sohn (2018) iş becerikliliğinin işin anlamı üzerinde etkili olduğunu ve görev kimliğinin bu ilişkide aracı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca aynı çalışmada algılanan

örgütsel desteğin de bu ilişkide düzenleyicilik rolü olduğu ortaya çıkmıştır. Bir başka çalışmada Wassink, Wingerden ve Poell (2022) işe angaje olma ve iş becerikliliğinin işin anlamı ve çalışanların dayanıklılıkları arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Pimenta, Freitas ve Wechsler (2022) tarafından yapılan araştırmada ise davranışsal becerikliliğin psikolojik ihtiyaçlar tarafından etkilendiği ve bilişsel becerikliliğin işin anlamı ve psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bilişsel becerikliliğin işin anlamı üzerindeki en büyük etkiye sahip olduğu aynı araştırmadan elde edilen bir başka bulgudur. Van Wingerden, Stoep ve Poell (2018) ise yaptıkları çalışmada işin anlamının çalışanlar tarafından iş becerikliliği fırsatlarını etkilediğini ve algılanan iş becerikliliği fırsatlarının ise iş becerikliliğini etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Aynı çalışmada işin anlamı ve iş becerikliliği arasında dolaylı bir etkinin olduğu da elde edilen bir başka bulgudur.

Ayrıca yabancı yazında iş becerikliliği kavramı ile sıklıkla araştırma konusu olan bir başka kavramın ise iş tatmini olduğu görülmektedir. Ancak yerel yazında iş becerikliliği ve iş tatmini kavramlarını birlikte inceleyen sadece iki araştırmaya rastlanmıştır (Kerse, 2019; Ceylan ve Nazarı, 2020). Örneğin yabancı yazında De Beer, Tims ve Bakker (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada sosyal iş kaynaklarını artırmanın iş tatminini artırdığı ancak beklenenin aksine engelleyici iş taleplerini azaltmanın iş tatminini azalttığı ortaya çıkmıştır. Bir başka çalışmada Ingusci, Callea, Chirumbolo ve Urbini (2016) iş becerikliliğinin iş tatminini artırdığını, algılanan örgütsel desteğin ise iş becerikliliği ve iş tatmini ilişkisinde aracılık rolüne sahip olduğunu belirlemişlerdir. Zito ve arkadaşları (2019) yaptıkları çalışmada iş özerkliğinin iş aile çatışması ve iş tatmini üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü olduğunu bulmuşlardır. Li, Yang, Weng ve Zhu (2021) ise iş becerikliliği ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişi iş uyumunun aracılık rolü olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Bu sonuçlar iş becerikliliğinin yerel yazında henüz gelişme aşamasında olduğu ve gelecek yıllarda bu kavramların daha çok çalışmaya konu olacağı şeklinde yorumlanabilir. Yerel yazında yeteri kadar araştırma konusu yapılmayan iş becerikliliği ile ilişkili kavramların ortaya çıkarılması açısından bu çalışmanın önemli bir katkı sunduğu düşünülmektedir. Örneğin bu çalışma sonucunda iş becerikliliği sosyal ağında iç denetim odağı, duygusal bulaşıcılık, işte can sıkıntısı, psikolojik sahiplenme, duygusal tükenme, pozitif psikolojik sermaye, iyi oluş gibi kavramların en az derece merkeziliğine sahip değişkenler olduğu belirlenmiştir. Böylelikle bu çalışmanın, araştırmacıların bu kavramları ele alan çalışmalar yapmasına ve literatürdeki bu boşluğu doldurmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında veriler sadece Google Scholar veri tabanından alınmıştır. Bu da çalışmanın en temel kısıtını oluşturmaktadır. Verilerin analizi için Ucinet yazılımı kullanılmıştır ve yazılımın en iyi sonuçları verdiği varsayılmıştır.

6. ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Bu makale tek yazar tarafından hazırlandığı için yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

7. MADDİ DESTEK

Bu çalışmada herhangi bir fon veya destekten yararlanılmamıştır.

8. YAZAR KATKILARI

MY: Fikir;

MY: Tasarım;

MY: Denetleme;

MY: Kaynakların toplanması ve/veya işlemesi;

MY: Analiz ve/veya yorum;

MY: Literatür taraması;

MY: Yazıyı yazan;

MY: Eleştirel inceleme

9. ETİK KURUL BEYANI VE FİKRİ MÜLKİYET TELİF HAKLARI

Çalışmada etik kurul ilkelerine uyulmuştur ve çalışma fikri mülkiyet ve telif hakları ilkesine uygun olarak hazırlanmıştır.

10. KAYNAKÇA

- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Acar, O. K. (2019). İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 395-419.
- Akın, A., Sarıçam, H., Çınar, K & Demir, T. (2014). Turkish version of job crafting scale (Jcs): The validity and reliability study. *International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 10-15.
- Aksoy, Y. (2019). Kolektif empati, duygusal bulaşıcılık ve iş becerikliliği arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 511-534.

- Aktaş, H., & Karataş, M. T. (2019). İşe adanmışlık, iş becerikliliği ve işgören performansı etkileşimi: Havacılık sektöründe bir araştırma. 28. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss. 458-469). Ankara.
- Aslan, A. (2020). Çalışanların iş becerikliliğine ilişkin kavramsal bir model önerisi. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 180-201.
- Aslan, A. (2021). Çalışanların iş becerikliliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde birey-örgüt-uyumunun aracı rolü. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 1-21.
- Aslan, H. (2021). İşsel motivasyonun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracı rolü. *Econder International Academic Journal*, 5(2), 397-415.
- Aslan, Ş., & Güzel, Ş. (2020). İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk, örgütsel erdemlilik, duygusal öz yeterlik ve duygusal zekâ değişkenlerinin sosyo-demografik açıdan farklılıkları. *Ekev Akademi Dergisi*, 82, 435-462.
- Attar, M., & Erat, L. (2020). İş şekillendirme ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü: Konya teknokent örneği. 28. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss. 121-147). Ankara.
- Babadağ, M. (2020a). Reviewing the effects of leader-member exchange on job crafting via moderated-mediation analysis: A study on teachers. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3350-3368.
- Babadağ, M. (2020b). İş becerikliliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1111-1128
- Basım, N., Güler, M., & Ocak, M. (2021). Bireysel kaynaklar, işi biçimlendirme ve işe tutulma ilişkisinde başa çıkmanın aracılık rolü. *Erciyes Akademi*, 35(4), 1741-1754.
- Beğenirbaş, M., Gökmen, Y., & Yalçın, R. C. (2021). Mesleki özdeşleşme ve psikolojik sahiplenme çalışanların iş biçimlendirmelerine etki eder mi?: Hizmet sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1127-1143.
- Buluç, B., & Ersoy Kart, M. (2020). Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği ve işle bütünleşme arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 591-620.
- Caymaz, E., Soran, S., & Şeşen, H. (2021). Relationship between positive psychological capital and job crafting: The moderating role of perceived overqualification. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(47), 36-55.
- Ceylan, A., & Nazarı, A. (2020). İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 988-995

- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Cronin, B. (2015). Getting started in social network analysis with NETDRAW. 22 Ekim 2022 tarihinde <https://core.ac.uk/download/pdf/74244341.pdf> adresinden alındı.
- Çakıroğlu, D., & Altınöz, M. (2021). İş becerikliliğinin yenilikçi davranışa etkisinde lider desteğinin aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(4), 1467-1484.
- Çatal, F. (2021). *Psikolojik sermaye ve yaşam doyumu ilişkisinde iş becerikliliğinin aracı, yaş ve eğitim düzeyinin düzenleyici rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, F., Kibaroglu, G. G., & Basım, H. N. (2021). İş biçimlendirme (job crafting) ölçeği'nin türkçeye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 257-271.
- Dalgıç, A., & Türkoğlu, N. (2018). Otel çalışanlarının iş becerikliliği ve polikronisite eğilimlerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi. *In 2nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies*. (pp.787-794).
- De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400-412.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247.
- Demiray, S., & İrge, N. T. (2022). Psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminin iş becerikliliği ve örgütsel sinerjiye etkisi: Kamu hastanesi örneği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(1), 261-279.
- Erceylan, N., Öztürk, M., Uludağ, K., Uzunbacak, H. H., & Akçakanat, T. (2021). İçsel motivasyon ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki: İş becerikliliği ve akış deneyiminin seri aracılık rolü. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(40), 413-522.
- Erdal, E. (2021). *Job crafting: Its antecedents and consequences*. Doctoral dissertation, Marmara University, Turkey.
- Erdem, İ. (2021). Hemşirelerde algılanan örgütsel destek ve iş becerikliliği ilişkisinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 377-387.
- Etlık, H. A., Yıldız, K., & Yıldız, Y. (2019). Spor yöneticilerinin iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13(2), 128-136.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: The mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667.

- Güner, B., & Basım, H. N. (2021), İş biçimlendirmenin görev performansına etkisinde işe tutulmanın aracı rolü. 29. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss. 206-218). Kars.
- Güzel, Ş & Aslan, Ş. (2021). Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin, öz-yeterliğin ve duygusal zekânın aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(41), 631-664.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A., & Urbini, F. (2016). Job crafting and job satisfaction in a sample of Italian teachers: The mediating role of perceived organizational support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4), 675-687.
- Iqbal, Q. (2016). Job-crafting and organizational commitment: Person-job fit as moderator in banking sector of Pakistan. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(12), 837-851.
- İnce, M., & Özbozkurt, O. B. (2019), İşe bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığının aracılık rolü: Zanaatkârlar üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(38), 69-84.
- Kanbur, E., & Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik iyi oluşun iş becerikliliği üzerine etkisi. *Itobiad: Journal Of The Human & Social Science Researches*, 10(2), 1839-1857.
- karabey, c. n., & kerse, g. (2017). the relationship between job crafting and psychological capital: A survey in a manufacturing business. *Pressacademia Procedia*, 3(1), 909-915.
- Karaca, A., & Sezgin, E. E. (2021), Hemşirelerde iş kaynakları iş becerikliliği ile açıklanabilir mi?. In *International Marmara Social Sciences Congress*. (pp. 182). Kocaeli.
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kerse, G. (2019a). İş becerikliliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: "İşe ilişkin değişiklikler, memnuniyeti artırabilir mi?". *İnsan ve İnsan*, 6(20), 205-218.
- Kerse, G. (2019b). İş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisi: İmalat sektörü bağlamında bir inceleme. *Third Sector Social Economic Review*, 54(1), 531-548.
- Kerse, G., & Babadag, M. (2019). Dönüştürücü liderliğin iş becerikliliği üzerindeki etkisi: Akademisyenler üzerinde bir uygulama. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 133-143.
- Kılıç, E., Tatar, B., & Erdil, O. (2020). A research on the relationship between job crafting, psychological empowerment and turnover intention. *Journal of Yaşar University*, 15, 192-200.
- Köksal, O., & Şenel, Ö. (2022). İş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 73-86.

- Kuyga, A., Tarhan, D., & Sariçam, H. (2016), Sınıf öğretmenlerinde iş becerikliliği ile öğretim doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler ile incelenmesi. *15. Uluslararası Sınıf Öğretmenleri Sempozyumu bildiriler kitabı* içinde (ss. 131). Muğla. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Li, J., Yang, H., Weng, Q., & Zhu, L. (2021). How different forms of job crafting relate to job satisfaction: The role of person-job fit and age. *Current Psychology*, 1-15.
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion-and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30-50.
- Liu, B. (2011). Social network analysis. In *web data mining* (pp. 269-309). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Mamak, Y. B. (2018). *Proaktif kişiliğin iş becerikliliği, iş performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri*. Yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara
- Murat, B. A. Ş., & Şirin, S. (2021). Zorunlu vatandaşlık davranışının görev becerikliliği üzerine etkisinde örgütsel muhalefetin aracılık rolü ve örgütsel güvenin düzenleyici rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 356-378.
- Oruç, E., (2019). İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24-28.
- Ozteber, A. G. (2021). *Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin aracı rolü: Tekstil ve kimya sektörlerinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. İstinye Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Ögdiç, T., (2021), İş becerikliliğine kişi-örgüt uyumunun etkisi: Konya organize sanayi bölgesi örneği. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*. 6(11), 403-414.
- Özgenç, K., & Erhan, T. (2021). İş becerikliliği üzerine kavramsal bir inceleme. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi (Ijbemp)*, 5(2), 732-748.
- Pimenta de Devotto, R., de Freitas, C. P. P., & Wechsler, S. M. (2022). Basic psychological need satisfaction, job crafting, and meaningful work: Network analysis. *Trends in Psychology*, 1-21.
- Seçkin, Ş. N. (2019). İç denetim odağı, iş becerikliliği ve işin anlamlılığı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3), 889-903.
- Seo, A., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2018). The influence of job crafting and task identity on meaningful work: The moderated mediating effect of perceived organizational support. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 31(1), 149-173.

- Sözber, H. S. (2019). *Algılanan dışsal prestij, iş becerikliliğinin ve algılanan kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerindeki etkileri*. Yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Sözber, S., & Ergeneli, A. (2019). Dışsal prestij, iş becerikliliğinin ve kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması ile ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3404-3420.
- Şeker, M. B. & Özgen, H. (2022). Beş faktör ve proaktif kişilik özelliklerinin iş becerikliliği üzerindeki etkileri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 642-656.
- Şenel, Ö. (2021). *Kişi-iş uyumu ve işe tutulma ilişkisi: İş biçimlendirmenin aracılık rolü*. Yüksek lisans tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Tims, M., & 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., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015a). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015b). Examining job crafting from an interpersonal perspective: Is employee job crafting related to the well-being of colleagues?. *Applied Psychology*, 64(4), 727-753.
- Turan, M. F. (2019). *İş şekillendirmenin iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisinde iş tutumlarının aracılık rolünün incelenmesi*. Doktora tezi. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü. Sakarya.
- Turan, M. F., & Özdemir, Y. (2019). İş şekillendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişki: ilaç sektöründe satış pazarlama profesyonelleri üzerinde yapılan bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1346-1357.
- Uçar, H. (2021). *Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisi: iş becerikliliğinin aracı rolü*. Yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi. Karaman.
- Uysal, B., Özçelik, G., & Uyargil, C. B. (2018). Bireysel iş yapılandırmanın sonuçları: bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye ve işe adanmışlık üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 651-666.
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.

- Van Wingerden, J., van der Stoep, J., & Poell, R. F. (2018). Meaningful work and work engagement: The mediating role of perceived opportunity to craft and job crafting behavior. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 1-15.
- Wassink SG, Wingerden Jv, Poell RF (2019) Correction: Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PLOS ONE* 14(9), 1-13.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Yalap, O., Sobacı, F., Baygın, E., & Ünüvar, H. (2021). İş becerikliliği, duygusal bağlılık ve örgüt temelli öz saygının lider-üye etkileşimi kapsamında incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1647-1665.
- Yavuz, M., & Artan, İ. E. (2019). İş zanaatkârlığı (job crafting) kavramı: Türkçe iş zanaatkârlığı ölçeği'nin geliştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-125.
- Yeşiltaş, M. D. (2021). İş becerikliliğinin iş-aile yaşam çatışması ile ilişkisinde rol belirsizliğinin rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 206-219.
- Yıldız, B., Gizlier, Ö., & Bekmezci, M. (2021). İş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki etkisinde algılanan aşırı nitelikliliğin düzenleyici etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 225-237.
- Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and work-family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1176.