



İş Becerikliliğinin, Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü

The Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Job Crafting on Work Engagement

Ayşe Nihan ARIBAŞ¹ 

Geliş Tarihi (Received): 18.03.2023

Kabul Tarihi (Accepted): 08.06.2023

Yayın Tarihi (Published): 31.07.2023

Öz: İş hayatı oldukça karmaşık ve zordur. Çalışanların iş hayatında başarılı olmalarını sağlayan birçok faktör bulunmaktadır. Çalışanların işlerini gereği gibi yapabilmeleri, işlerini sevmeleri ve işten tatmin duygusu elde edebilmeleri bu başarı faktörlerini oluşturmaktadır. Bu araştırma, iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin birbirine etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiş olup ilgili literatür taranarak değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik dört hipotez belirlenmiştir. Araştırma evreni, Türkiye’de Aksaray ilinde çeşitli meslek gruplarında görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Nicel araştırma yöntemi kullanılan araştırmanın örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 412 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma hipotezleri Korelasyon ve Regresyon analizi ile sınanmış olup analiz sonucunda bütün hipotezler kabul edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş becerikliliğinin çalışmaya tutkunluk ve iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca elde edilen bulgular iş becerikliliğinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinde iş tatmininin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, Çalışmaya Tutkunluk, İş Tatmini

&

Abstract: Business life is very complex and difficult. There are many factors that enable employees to be successful in business life. These success factors are the ability of employees to do their jobs properly, to love their jobs and to get a sense of satisfaction from their job. This research was carried out to determine the relationships between job resourcefulness, work engagement and job satisfaction and the effects of these variables on each other, and four hypotheses regarding the relationships between the variables were determined by scanning the relevant literature. The research universe consists of employees working in various occupational groups in Aksaray province in Turkey. The sample of the study, in which the quantitative research method was used, consists of 412 selected by convenience sampling method. The research hypotheses were tested with Correlation and Regression analysis and all hypotheses were accepted as a result of the analysis. According to the results of the research, it has been determined that job resourcefulness has a positive effect on work engagement and job satisfaction. In addition, the findings show that job satisfaction has a partial mediating role in the effect of job resourcefulness on work engagement.

Keywords: Job Crafting, Work Engagement, Job Satisfaction

Atıf/Cite as: Arıbaş, A. N. (2023). İş Becerikliliğinin, Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 1066-1083. doi: 10.11616/asbi.1267426

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ayşe Nihan Arıbaş, Aksaray Üniversitesi, anihandinc@aksaray.edu.tr.

1. Giriş

Günümüzün oldukça zorlu olan iş dünyasında örgütlerin ve dolayısıyla çalışanlarının başarısı oldukça büyük önem arz etmektedir. Örgütlerin başarılı olabilmeleri birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörlerden birisi de rekabetin oldukça yoğun olduğu iş dünyasında varlıklarını sürdürmek ve daha geniş kitlelere hitap etmek isteyen örgütlerin temel kaynakları olan insan kaynağına gereken önemi vermeleri olarak görülmektedir. Çünkü insan kaynağına gereken önemi vermeyen örgütlerde çalışanlar mutlu olamamakta, kendilerini gösterememekte, işlerini verimli ve etkin şekilde yapamamakta ve dolayısıyla örgütler de çalışanların bu durumundan olumsuz etkilenmekte ve bir takım yönetsel ve örgütsel sorunlar ile karşılaşabilmektedir. Bu sorunların yaşanmaması ya da eğer örgüt içinde bu tip sorunlar var ise bu sorunların kalıcı şekilde çözülebilmesi için örgütlerde birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu bağlamda işine bağlı, işini tutku ve istekle yapan, çalışmaktan kaçınmayan ve çalışmaya tutkun olan, yetenek ve becerilerini yapılan işe tamamıyla aktarabilen ve dolayısıyla iş tatmini yüksek olan çalışanlara olan ihtiyacın gün geçtikçe arttığı yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk ve iş tatmini günümüz iş ortamında çalışanları oldukça ilgilendiren ve dolayısıyla örgütlerin de dikkatini çeken kavramlardır. İş becerikliliği olan kişi işini şevkle yapacak ve çalışmaya tutkun olduğunu gösterecektir. Aynı zamanda çalışanın işinden tatmin olması çalışmaya tutkunluğu ve iş becerikliliği ile açıklanabilmektedir. Çalışmaya tutkunluk, iş becerikliliği ve iş tatmini günümüz çalışanlarında bulunması gereken özellikler olup, bu durum bu özelliklere sahip olan çalışanların bulunduğu örgütlere de birtakım avantajlar sağlamaktadır. Çalışmaya tutkun olan ve işinde becerikli olan çalışanların işten daha fazla zevk alacağı dolayısıyla iş tatminlerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu kavramlar arasında ilişki bulunması beklenmektedir. Bu araştırmada çalışmaya tutkunluk, iş becerikliliği ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda bu çalışmanın literatüre ve bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Literatür

2.1. İş Becerikliliği, Çalışmaya Tutkunluk ve İş Tatmini

Genel olarak çalışanın sayısının, türünün, yükümlülük kapsamının ve işteki iletişimlerinin ilgi ve yeteneklerine uyacak şekilde değiştirildiği bir süreç olarak görülen *iş becerikliliği* (Darogheh, 2019), çalışanların işlerini ihtiyaçlarına, becerilerine ve tercihlerine göre ayarlamak için giriştikleri belirli bir proaktif çalışma davranışı türü olarak da ifade edilmektedir (Tims vd., 2013). *İş becerikliliği* sürecinde iş görenler, işin kapsamını veya fiziksel, ilişkisel ve bilişsel olarak kurdukları ilişkileri düzelterek işi kişisel özellikleriyle ilişkilendirmeye çalışmaktadırlar (Kerse, 2019).

Beceriklilik, işverenlerin ve iş görenlerin, emeğin anlam ve içeriğini olumlu yönde etkileyen işin muhakeme edilmesini, görevi ve etkileşimli ilişkilerin yeniden tasarlanabilmesi noktasında karşılıklı olarak çalışmayı sağlamaktadır (Erdem, 2021). İş becerikliliği sürecinde iş görenlerin öngörülü davranıp daha doğru kararlar vermeleri ve dolayısıyla iş süreçlerine işle ilgili değişiklikleri daha kolay aktarabilmeleri mümkün olmaktadır (Çakıroğlu ve Altınöz, 2021). İş becerisi, iş gücünün yaptıkları faaliyetleri anlamlı kılan ve bunu yanı sıra iş tatminini artırmak için iş taleplerinde ve kaynaklarda değişikliğe gitmek için yapılan davranışlar olarak tanımlanmakta olup iş becerikliliğinin boyutlarını açıklayan teorilerden birisi olan iş talepleri-kaynaklar-*job demands-resources* (JD-R) modeline göre, iş becerisi iş gücünün çalışmaları ile ilgili talep ve kaynaklarını dengeleyen, iş kaynaklarını artıran ve iş taleplerini azaltan bir davranış olarak görülmektedir (Ceylan ve Nazarı, 2020).

Çalışmaya tutkunluk, çalışanların kendilerini mutlu ve sağlıklı hissederek huzur elde etmelerini sağlamaktadır. Ayrıca çalışmaya tutkun olan çalışanlar örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesinde bireysel

olarak katkı sağlamaktadır (Çankır, 2016). Çalışmaya tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere temelde 3 boyutu bulunmaktadır. Dinçlik; iş esnasında yüksek enerji harcamak, zihinsel olarak dayanıklılık göstermek, çaba sarf etme isteğiyle beraber kolay yorulmamak gibi özellikleri kapsamaktadır. Adanmışlık; çalışmaya güçlü şekilde bağlanmayı ifade etmekte olup aynı zamanda önemli hissetme, şevk ve mücadele etme isteğini içermektedir. Yoğunlaşma ise iş görenin yaptığı işe tam anlamıyla odaklanması sonucunda işe kendisini kaptırması ve zamanın nasıl geçtiğini anlamamasını içermektedir (Turgut, 2011). Çalışmaya tutkunluğun bulunduğu örgütlerde enerji dolu, istekli ve güçlü olmanın iş dünyasındaki zorlu koşullarda istenen iş gören prototipini oluşturmaktadır (Topaloğlu vd., 2019). Çalışmaya tutkun olan çalışanların işlerinde daha tutkulu olmak gerek iş ortamında gerekse aile ortamlarında sorunlarla daha kolay baş etmek, daha az olumsuz duygusal emek hissetmek ve dolayısıyla olumsuzluklara karşı daha iyimser olmak gibi birçok avantaja sahip oldukları görülmektedir (Bektaş ve Çetin, 2020).

İş tatmini, iş organizasyonlarının etkinliği ve etkililiğinde olması gereken bir koşul olarak görülmektedir. Çalışanların istek ve ihtiyaçlarının olduğunun altını önemle çizen yeni yönetim felsefesi iş tatminin önemini vurgulamaktadır (Azırı, 2011). Çalışanların tatminsizlik hissi, organizasyondan ayrılma kararını yansıtmaktadır. Çalışanlar; maaş ödemesinde adaletsizlik, sınırlı büyüme fırsatı gibi durumların olduğu örgütlerde tatmin olamamaktadır. Ayrıca, işverenlerin çalışanlara fayda ve güven eksikliği, memnuniyetsizliği başlatacak ve karşılığında çalışanların verimliliğine katkıda bulunacaktır (Munir ve Rahman, 2016). İş tatmini öngörülemeyen bir durum olup, birçok unsurdan aynı anda etkilenebildiği için iş tatmininin tam olarak ölçülebilmesi çok da kolay değildir. İş tatminini etkileyen unsurları; bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel olarak sınıflandırmak mümkündür (Oravee vd, 2018).

İş tatmininin birçok faydası bulunmaktadır. Bunlar (Kumari ve Rachna, 2011).

- Çalışanların yönetime katılımını artırır,
- Örgüte bağlılığı artırır ve sadakat duygusu aşılmasını sağlar,
- Çalışanların verimlilik, yeterlilik, bilgi, beceri ve algı düzeylerini geliştirir,
- Çalışanlar ve yönetim arasındaki insan ilişkilerini geliştirir,
- Üretkenlik ve karı artırır ve dolayısıyla örgütün genel işleyişinin daha iyi duruma gelmesini sağlar,
- İstif ve kayıpları azaltır ve
- Yönetim, sendika ve çalışanlar arasında daha iyi ilişkiler kurulmasını sağlar.

2.2. İş Becerikliliği, Çalışmaya Tutkunluk ve İş Tatmini İlişkisi

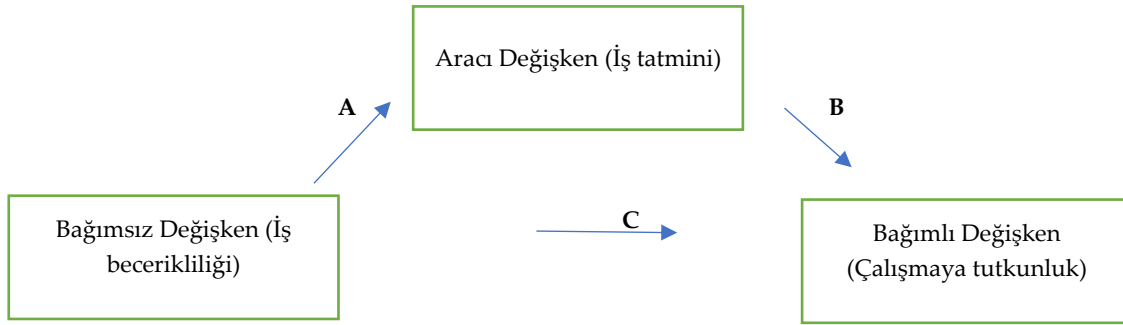
Literatürde iş becerikliliği, iş tatmini ve çalışmaya tutkunluk ilişkisini ve bu değişkenlerin birbirine etkilerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Kimi çalışmalarda iş tatmini çalışmaya tutkunluğu, kimi çalışmalarda ise çalışmaya tutkunluk iş tatminini etkilemektedir. Ayrıca iş becerikliliğinin de iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Rudolph vd., (2017)' ye göre, iş becerikliliği, işin anlamında olumlu değişiklikler sağlamakta ve bu durum da iş tatmini ve performansın artmasına yol açmaktadır. Garg vd., (2017)'nin çalışmasından elde edilen sonuçlar özel sektöre bağlı olarak çalışan bankaların yöneticilerinin iş doyumunu ile işe tutkunlukları arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Polatçı ve Sobacı (2018)'in çalışmasından elde edilen bulgular; iş becerikliliğinin iş tatmini üzerinde nedensel bir etkiye sahip olduğunu ve işleyişte daha esnek ve karar verme sürecinde daha etkili olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Kerse (2019)'nin çalışmasından elde edilen bulgulara göre, iş becerikliliğinin bir boyutunun iş tatminini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir Aslan ve Güzel (2020)'in çalışmalarının sonucunda, çalışmaya tutkunluk ile cinsiyet, medeni durum, görev değişkeni, yaş, kurum çalışma süresi, çalışılan kurum demografik değişkenleri arasında anlamı fark bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yine Aslan ve Güzel (2020)'in çalışmasından elde edilen bulgular iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunlukları arasında ilişki olduğunu göstermektedir.

Araştırma modelinde, "İş Becerikliliği" bağımsız, "İş Tatmini" aracı ve "Çalışmaya Tutkunluk" bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

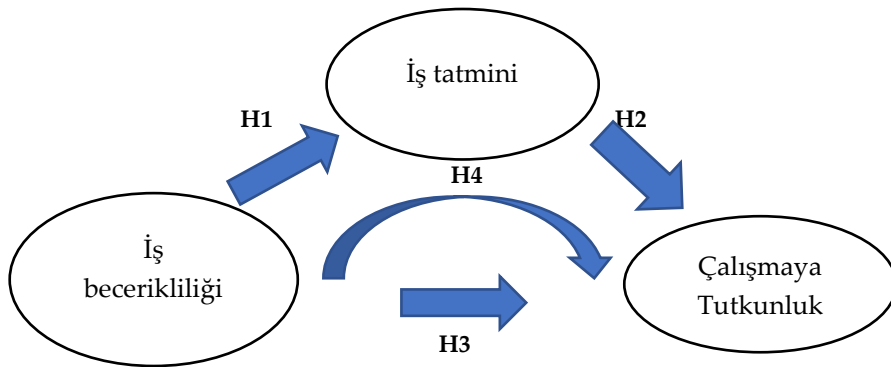
Literatür baz alındığında, iş becerikliliği ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif ilişki olduğu ve iş tatmininin çalışmaya tutkunluk ve iş becerikliliğini olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Buna istinaden iş tatmininin aracılık etkisi olabileceğini varsayacak şekilde araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Ayrıca hipotezler bağımlı ve bağımsız değişkenlerin demografik değişkenler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olup olmadığını da kapsayacak şekilde oluşturulmuştur.

İstatistikte aracılık modelleri bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki doğrudan ilişkiyi değil, bağımsız değişkenin aracı değişkenle aracı değişkenin de bağımlı değişkenle ilişkisini incelemekte olup, bağımlı ve bağımsız değişken arasında doğrudan bağımlılık ilişkisinin olmadığı durumlarda dolaylı ilişkiyi inceleyip tanımlamaktadır. Şekil 1'deki ilişki yapısı dikkate alındığı zaman, C yolu doğrudan etkiyi A*B yolu ise dolaylı etkiyi göstermektedir (Yılmaz ve Dalbudak, 2018).

Şekil.1. Aracı Değişken Etkisi



Şekil. 2. Model



H1: İş becerikliliğinin, iş tatmini algısı üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H2: İş tatmininin, çalışmaya tutkunluk algısı üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H3: İş becerikliliğinin, çalışmaya tutkunluk algısı üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

H4: İş becerikliliğinin çalışmaya tutkunluk algısı üzerinde etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi vardır.

H5: İş becerikliliği ile demografik özellikler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H6: Çalışmaya tutkunluk ile demografik özellikler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H7: İş tatmini ile demografik özellikler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

3. Yöntem

3.1. Evren ve Örneklem

Kamu ya da özel sektörde çalışmakta olan kişiler evreni oluşturmakta olup, kartopu ve rastgele örnekleme yöntemi kullanarak örneklem belirlenmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul eden 412 çalışan çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma verileri çevrimiçi anket yöntemi ile Nisan 2022- Haziran 2022 arasında toplanmıştır. Anketlerin yapılabilmesi için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan yazılı izin alınmıştır (Tarih: 25/04/2022 ve No: 2022/02-21).

3.2. Demografik Bulgular

Tablo 1'de demografik özelliklere yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bulguların Analizi

| Değişkenler | | Sayı | Yüzde (%) |
|------------------------|------------------|------|-----------|
| Yaş | 20-30 | 83 | 20,1 |
| | 31-41 | 199 | 48,3 |
| | 42-52 | 110 | 26,7 |
| | 53-63 | 20 | 4,9 |
| Cinsiyet | Kadın | 255 | 61,9 |
| | Erkek | 157 | 39,1 |
| Medeni durum | Bekar | 125 | 30,3 |
| | Evli | 287 | 69,7 |
| Eğitim Durumu | Önlisans | 45 | 10,9 |
| | Lisans | 166 | 40,3 |
| | Lisansüstü | 201 | 48,8 |
| Meslek | Akademisyen | 182 | 44,2 |
| | Sağlık personeli | 68 | 16,5 |
| | Öğretmen | 75 | 18,2 |
| | Memur | 87 | 21,1 |
| Kurumda çalışılan süre | <1 yıl | 50 | 12,1 |
| | 1-6 yıl | 119 | 28,9 |
| | 6-10 yıl arası | 73 | 17,7 |
| | >10 yıl | 170 | 41,3 |

Demografik bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların %48,3'ünün 31-41 yaş aralığında olduğu, %61,9'unun kadın olduğu, %69,7'sinin evli olduğu, %48,8'inin lisansüstü eğitim aldığı, %44,2'sinin akademisyen olduğu ve %41,3'ünün kurumda çalışma süresinin 10 yıldan fazla olduğu görülmektedir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

İş becerikliliği Ölçeği: Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ölçek, 19 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik olmak zere 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanmıştır. Ölçekte 'yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim', 'yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım', 'işletmemde insanları tanımaya gayret ederim' gibi ifadeler yer almaktadır (Kerse, 2017). *İş Tatmini Ölçeği:* İş tatmini derecesini belirlemek için Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu Dawis, Weiss, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olup uzun formundaki iç maddeler birleştirilerek 20 maddelik bir ölçek haline getirilmiştir (Özdayı, 1991'dan aktaran: Güleş ve Karataş, 2010). Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması Akkamış (2010) tarafından yapılmıştır (Akkamış, 2010). Ölçek 5 li Likert tipindedir. *Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği:*

Schaufeli ve ark. (2002) tarafından geliştirilmiş olup Turgut (2011) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. 17 ifadeden ve dinçlik (6 ifade), adanmışlık (5 ifade) ve yoğunlaşma (6 ifade) olarak 3 alt boyuttan oluşan ölçek 6'lı Likert tipindedir (Güzel, 2020).

3.3. Ölçek ve Alt Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Tablo 2'de ölçek ve alt ölçeklerin güvenirlilik analizine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2: Güvenirlilik Analizi

| Ölçekler | | (α) Cronbach alpha değeri | |
|---------------------|--------------|---------------------------|-------|
| İş becerikliliği | Görev b. | 0,749 | 0,881 |
| | İlişkisel b. | 0,836 | |
| Çalışmaya tutkunluk | Bilişsel b. | 0,797 | 0,933 |
| | Dinçlik | 0,854 | |
| | Adanmışlık | 0,896 | |
| | Yoğunlaşma | 0,877 | |
| İş tatmini | | | 0,936 |

Tablo 2'de sunulan verilere göre, ölçeklerin ve alt boyutların oldukça güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

3.4. Normal Dağılım Analizleri

Tablo 3: Normal Dağılım Analizleri

| Ölçekler | Sayı | Toplam | Standart sapma | Çarpıklık | Basıklık |
|---------------------|------|---------|----------------|-----------|----------|
| İş becerikliliği | 412 | 77,1820 | 0,42974 | -0,454 | 1,348 |
| Çalışmaya Tutkunluk | 412 | 75,5995 | 0,71824 | -0,423 | 0,104 |
| İş Tatmini | 412 | 74,5752 | 0,67774 | -0,884 | 1,276 |

Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık değerlerinin > -1,5 ve <1,5 olması gerekmekte olup (Tabachnick ve Fidell, 2013), buna göre ölçeklerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir

3.3. Veri Analizi

Verilerin istatistiksel analizi SPSS 24.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı normallik analiziyle kontrol edilmiş olup değerlendirmede yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi, gözlenen değişkenlerle gizil değişkenler arasında bulunan nedensel ve karşılıklı ilişkileri test edebilen modellerde kullanılabilen bir istatistiksel yaklaşımdır (Çelik ve Yılmaz, 2016:5-6).

Araştırmanın birinci aşamasında ölçeklerin güvenirlilik analizi, demografik bulgulara, normallik analizi ve farklılık analizlere yönelik bulgular yer almaktadır.

4.Bulgular

4.1. Farklılık Analizi Bulguları

Tablo 4'te araştırmada kullanılan değişkenlerin demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 4: Farklılık Analizi Bulguları

| Değişkenler | | İş becerikliliği | | Çalışmaya Tutkunluk | | İş tatmini | |
|-----------------------|------------------|------------------|-------|---------------------|-------|--------------|-------|
| | | X | SS | X | SS | X | SS |
| Yaş | 20-30 | 77,83 | 8,34 | 72,24 | 14,89 | 72,87 | 15,58 |
| | 31-41 | 76,21 | 9,00 | 75,14 | 15,02 | 74,70 | 13,81 |
| | 42-52 | 78,47 | 8,23 | 77,65 | 13,33 | 74,94 | 12,06 |
| | 53- 63 | 77,05 | 9,43 | 82,75 | 11,80 | 78,25 | 13,97 |
| | F | 1,790 | | 3,948 | | 0,928 | |
| | p | 0,148 | | 0,009 | | 0,427 | |
| Cinsiyet | Kadın | 77,41 | 8,39 | 75,27 | 14,00 | 75,40 | 15,14 |
| | Erkek | 76,80 | 9,24 | 76,13 | 15,49 | 75,68 | 14,34 |
| | t | 0,692 | | -0,583 | | -0,176 | |
| | P | 0,499 | | 0,570 | | 0,864 | |
| Medeni Durum | Bekar | 78,17 | 9,30 | 75,40 | 15,14 | 75,27 | 14,00 |
| | Evli | 76,74 | 8,43 | 75,68 | 14,34 | 76,13 | 15,49 |
| | t | 1,529 | | -0,177 | | -0,583 | |
| | p | 0,143 | | 0,863 | | 0,570 | |
| Eğitim Durumu | Ön lisans | 79,68 | 8,52 | 78,00 | 15,21 | 72,91 | 16,13 |
| | Lisans | 76,78 | 8,62 | 73,64 | 14,93 | 71,94 | 14,24 |
| | Lisansüstü | 76,94 | 8,79 | 76,67 | 14,00 | 77,11 | 12,30 |
| | F | 2,112 | | 2,673 | | 6,998 | |
| | p | 0,122 | | 0,070 | | 0,001 | |
| Meslek | Akademisyen | 76,65 | 8,78 | 76,98 | 14,13 | 78,53 | 19,78 |
| | Sağlık Personeli | 77,01 | 10,11 | 73,29 | 15,00 | 69,69 | 17,25 |
| | Öğretmen | 79,53 | 7,30 | 78,48 | 14,07 | 72,81 | 13,68 |
| | Memur | 76,37 | 8,34 | 72,02 | 14,86 | 71,62 | 14,24 |
| | F | 2,310 | | 3,917 | | 10,294 | |
| | p | 0,076 | | 0,009 | | 0,000 | |
| Toplam Çalışma Süresi | <1 yıl | 76,88 | 9,07 | 74,06 | 15,50 | 74,96 | 15,30 |
| | 1-6 yıl | 77,63 | 7,97 | 74,72 | 15,31 | 74,30 | 13,70 |
| | 6-10 yıl | 75,15 | 8,18 | 74,67 | 14,65 | 72,31 | 13,23 |
| | >10 yıl | 77,82 | 9,26 | 77,06 | 13,71 | 75,62 | 13,53 |
| | F | 1,766 | | 1,000 | | 1,015 | |
| | p | 0,153 | | 0,393 | | 0,386 | |

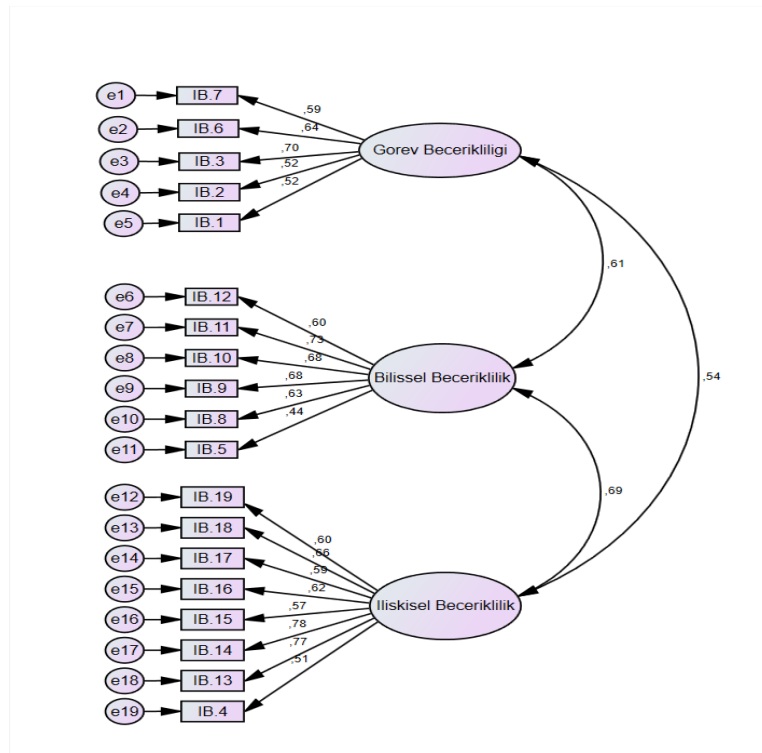
Tablo 4'teki iş becerikliliği değerlerine göre yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farkın olmadığı ($p < 0,05$), çalışmaya tutkunluk değerlerine göre; yaş ve meslek durumuna göre ise anlamlı bir farkın olduğu ($p < 0,05$) ve iş tatmini değerlerine göre ise; eğitim durumu ve meslek durumuna göre ise anlamlı bir farkın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p < 0,05$).

5. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Araştırmanın ikinci aşamasında açıklayıcı faktör analizi aracılığıyla belirlenmiş olan faktörlerin yapı uygunluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup *İş becerikliliği ölçeğinin* açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre 3 faktör ve 19 maddelik modelin faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi testi ile değerlendirilmiştir. Öncelikle modele sınırlama yapılmadan ve yeni bağıntılar (modifikasyonlar) dahil edilmeden model uyum istatistik sonuçları incelenmiştir (Şekil 1).

Şekil 1: İş Becerikliliği Ölçeği Faktörleri İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Model 1 Sonuçları

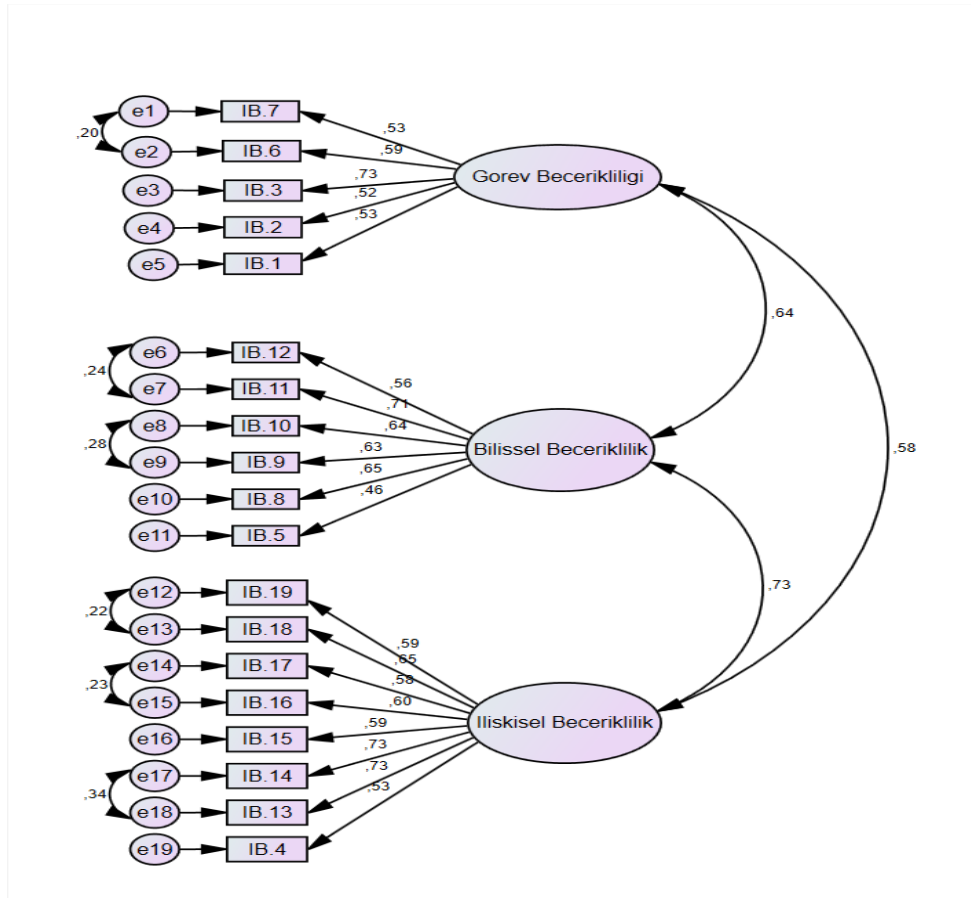
İş becerikliliği ölçeği faktörleri için doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde, $\chi^2/Df = 2.558$, RMSEA= 0.062, GFI = 0.908, AGFI = 0.883, NFI = 0.857, CFI = 0.907 ve IFI = 0.908 şeklinde hesaplanmıştır ($\chi^2 = 381.09$, $df = 149$, $p < 0.001$).



İş becerikliliği ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi uyum istatistikleri değerlendirildiğinde, RMSEA, AGFI ve NFI gibi uyum değerlerinin referans ölçütlerinde olmadığı görülmektedir. Uyum istatistikleri yapıldıktan sonra tekrar değerlendirilen modelin modifikasyonu hakkında bilgi veren modifikasyon indeksleri ile gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki kovaryansa bakarak modelle ilişkili modifikasyonları belirtmektedir (Sümer, 2000). Faktör modelindeki AMOS v23 sonuçlarına göre modifikasyon indekslerindeki hata terimleri arasında olan kovaryans değerleri test edildiğinde, görev becerikliliği faktöründe olan 6. ile 7. madde; bilişsel beceriklilik faktöründe olan 9. ile 10. madde ve 11. ile 12. madde; ilişkisel beceriklilik faktöründe olan 13. ile 14. madde, 16. ile 17. madde ve 18. ile 19. maddelerinin hata terimleri kovaryanslarında yapılan düzenlemeler Şekil 2'de yer almaktadır.

Şekil 2: İş Becerikliliği Ölçeği Faktörleri İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Model 2 Sonuçları

İş becerikliliği ölçeği faktörleri için düzenlenmiş doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, $\chi^2/Df = 1.792$, RMSEA= 0.044, GFI= 0.940, AGFI= 0.920, NFI= 0.904, CFI= 0.954 ve IFI= 0.955 şeklinde hesaplanmıştır ($\chi^2 = 256.26$, $df = 143$, $p < 0.001$).

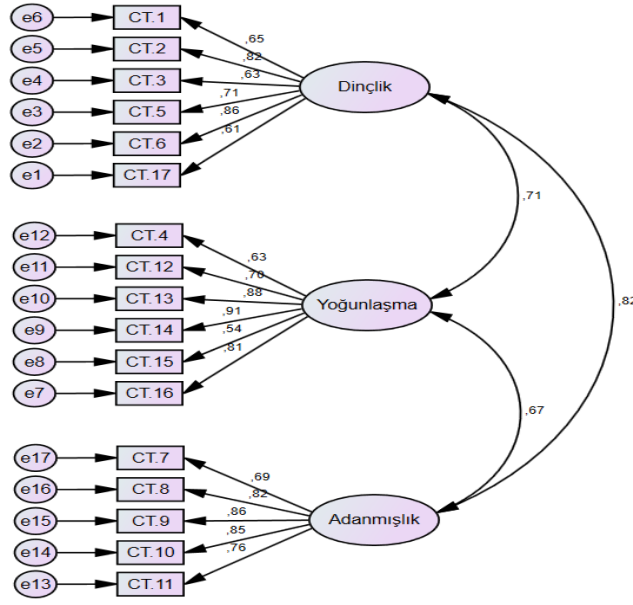


Modifikasyon indekslerinin değerlendirmesi sonucunda Şekil 2’de ilişkili maddelerin hatalarında kovaryans dikkate alınarak düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan modifikasyonlar ile ilgili uyum istatistikleri şekil 2’de gösterilmiştir. AMOS programıyla çizilen, yol (path) diyagramından elde edilen standardize edilmiş değerlerdeki en yüksek korelasyon katsayısı 0,73 ile bilişsel beceriklilik ile ilişkisel beceriklilik faktörleridir. En düşük korelasyon katsayısı değeri ise 0,58 ile görev becerikliliği ile ilişkisel beceriklilik faktörleri arasında olduğu görülmektedir. Şekil 2’de standardize edilmiş parametre değerleri incelendiğinde; görev becerikliliği faktörünü en fazla etkileyen boyut 0,73’lük bir katsayıyla “Yeteneklerime ve ilgi alanıma daha uygun olan yeni iş görevleri ortaya çıkarırım” maddesi olduğu; bilişsel beceriklilik faktörünü en fazla etkileyen boyut 0,71’lik bir katsayıyla “İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm.” Maddesi olduğu ve ilişkisel beceriklilik faktörünü en fazla etkileyen boyut ise 0,73’lük katsayılar ile “İşletmemde diğerleriyle iletişimimi arttıracak faaliyetlere katılırım.” ve “İşletmemde insanları tanımaya gayret ederim.” Maddeleri olduğu görülmektedir. Sonuç olarak kişilerin yetenekleri ve ilgi alanlarına uygun yeni iş görevlerine yöneldiklerinde görev becerikliliklerini; işlerinin yaşamlarına sağladığı olumlu katkıları düşündüklerinde bilişsel becerikliliklerini; işletmelerinde diğer insanlar ile iletişimi arttıracak faaliyetlere katıldıklarında ve insanları tanımaya gayret ettiklerinde ilişkisel becerikliliklerine önemli düzeyde etki edeceğini göstermektedir. Veri ve modelin uyumu için kullanılan ölçüm kriterlerinden ki-kare (Chi-square)/serbestlik derecesi (CMIN/Df) uyum indekslerinin sıfıra yakın/ 5’in altında olması gerekmektedir.

olup bu değer 1.792 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla modelin kabul edilebilir bir uyum gösterdiği görülmektedir (Bryne, 2011; Hair vd., 1998). Uyum iyiliği indeksi (GFI) ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI); 0,90 ve üzeri değerler kabul edilebilir uyum ifade etmekte olup GFI değeri 0,94, CFI değerinin 0,95 ve RMSEA değerinin 0,044 olması modelde uyum iyiliğini göstermektedir. Sonuç olarak yapılan değişikliklerle başka bir ifadeyle eklenen altı hata kovaryansı, modelin uyum ölçütlerini referans değerlerine çıkarmış ve modelde uyum ölçütleri bakımından yeterli düzeyde iyileştirme sağlanmıştır model ile verilerin uyumunun iyi olduğu görülmüştür.

Şekil 3: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Faktörleri İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Model 1 Sonuçları

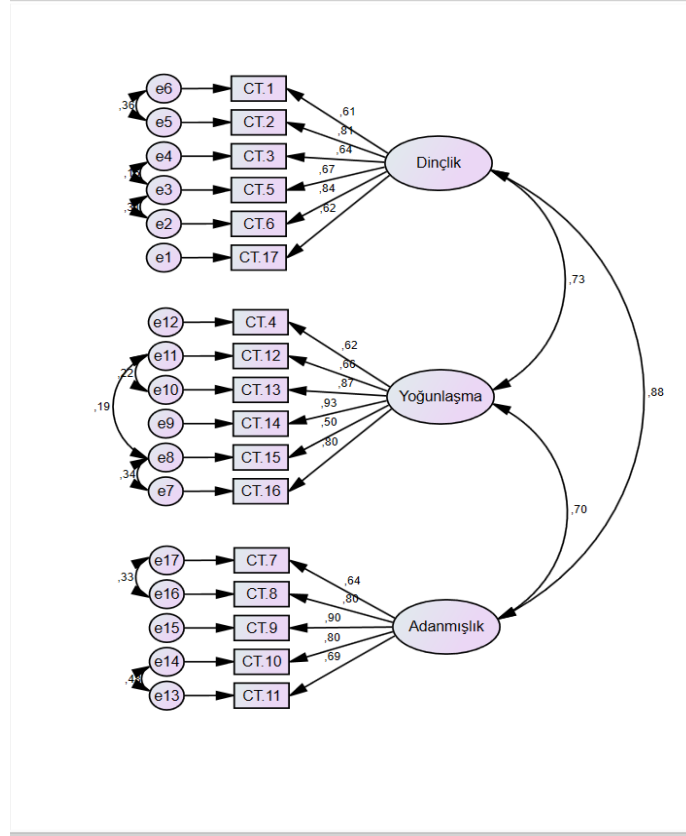
Çalışmaya tutkunluk ölçeği faktörleri için doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, $\chi^2/Df = 5.786$, RMSEA=0.108, GFI = 0.836, AGFI = 0.784, NFI = 0.860, CFI = 0.881 ve IFI = 0.882 olarak görülmektedir ($\chi^2 = 671.23$, $df = 116$, $p < 0.001$).



Sonuçlar incelendiğinde, çalışmaya tutkunluk ölçeği için tüm uyum ölçüt değerlerinin referans ölçütlerinin altındadır. Faktör modelinde modifikasyon indekslerindeki hata terimleri arasında olan kovaryans değerleri test edildiğinde, dinçlik faktöründe olan 5. ile 6. madde, 3. ile 5. madde ve 1. ile 2. madde; yoğunlaşma faktöründe olan 12. ile 13. madde, 12. ile 15. madde ve 15. ile 16. madde; adanmışlık faktöründe olan 7. ile 8. madde ve 10. ile 11. maddelerinin hata terimleri kovaryanslarında ilgili düzenlemeler yapılmış olup söz konusu düzenlemeler ile ilgili sonuçlar şekil 4'te yer almaktadır.

Şekil 4: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Faktörleri İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Model 2 Sonuçları

Çalışmaya tutkunluk ölçeği faktörleri için modifikasyonlu doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, $\chi^2/Df = 3.738$, RMSEA=0.082, GFI=0.902, AGFI=0.861, NFI=0.916, CFI=0.937 ve IFI=0.937 olarak görülmektedir ($\chi^2 = 403.70$, $df = 108$, $p < 0.001$).

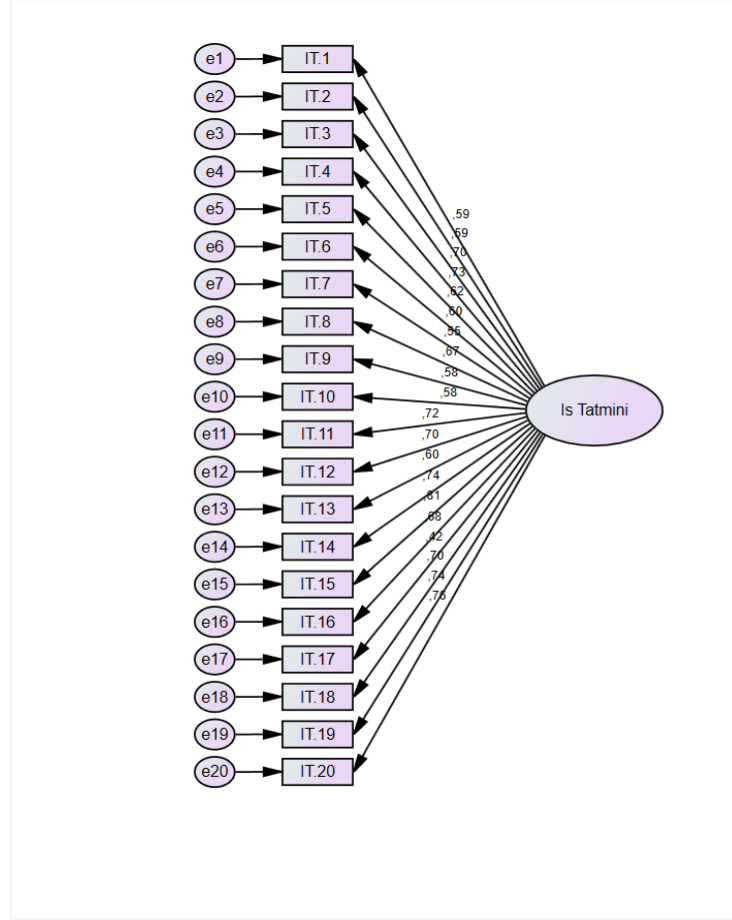


Şekil 4'te faktörler arasındaki standardize edilmiş korelasyon katsayılarında en yüksek korelasyon katsayısı dinçlik ile adanmışlık faktörleri arasındadır ($r: 0.88$). Dinçlik faktörünü en fazla etkileyen boyut 0,84'lük bir katsayıyla "İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim." maddesi olduğu; yoğunlaşma faktörünü en fazla etkileyen boyut 0,93'lük bir katsayıyla "Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım." maddesi olduğu ve adanmışlık faktörünü en fazla etkileyen boyut ise 0,90'luk katsayılar ile "İşimi hevesle yaparım." Maddesi olduğu görülmektedir. Kişilerin kendilerini işlerinde güçlü ve dinç hissetmeleri dinçliklerini, çalıştıklarında yaptıkları işe kendilerini kaptırdıklarında yoğunlaşmayı ve işlerini hevesle yaptıklarında adanmışlık boyutunu önemli düzeyde etki edeceği görülmektedir.

Araştırma modelimizin sonucu değerlendirildiğinde χ^2 / Df değeri 3.738 olarak elde edilmiştir ve modelin kabul edilebilir bir uyum gösterdiği görülmektedir. Modelimizde GFI değeri 0.902 ve CFI değerinin 0.937 olması, kabul edilebilir uyumun olduğuna ve ayrıca RMSEA değerinin 0.082 olması da modelde kabul edilebilir bir uyum olduğunu göstermektedir. Yapılan 8 değişiklik ile başka bir ifadeyle eklenen 8 adet hata kovaryansı uyum ölçütlerini referans değerlerine çıkarmış olup modelde uyum ölçütleri açısından yeterli iyileştirme sağlanmış olup model kabul edilebilir ve model ile verilerin iyi uyumunun olduğu görülmüştür.

Şekil 5: İş Tatmini Ölçeği Faktörleri İçin Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Model 1 Sonuçları

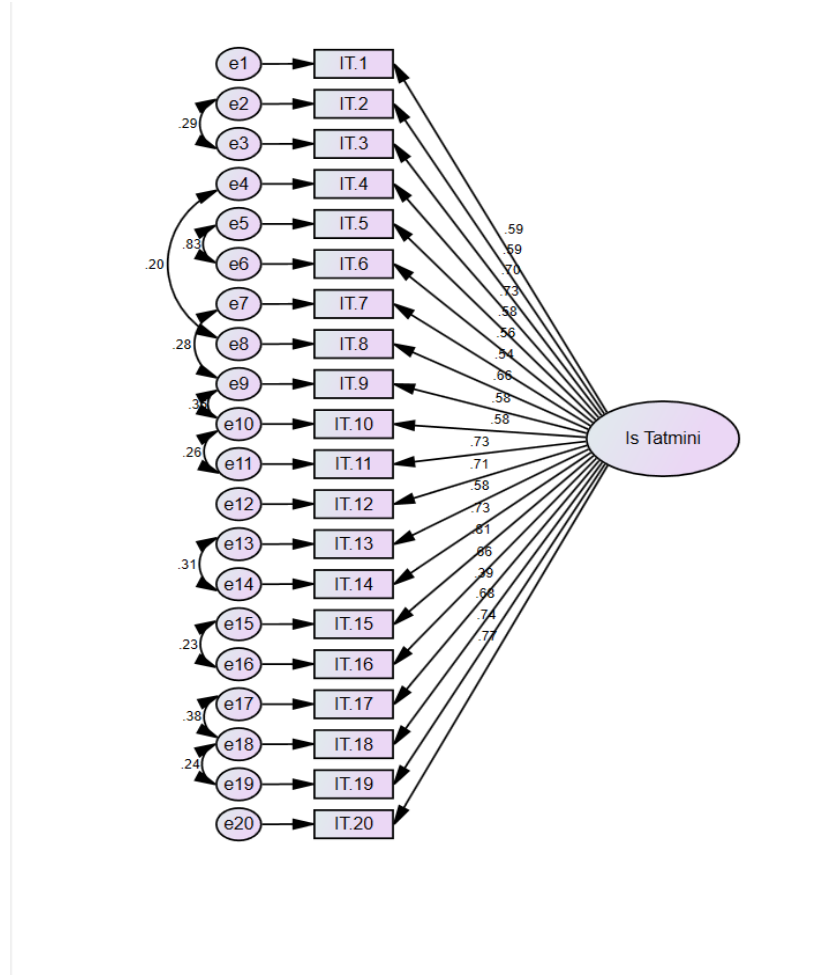
İş tatmini ölçeği faktörü için doğrulatoryıcı faktör analizi sonuçları, $\chi^2/Df = 8.145$, $RMSEA = 0.132$, $GFI = 0.739$, $AGFI = 0.677$, $NFI = 0.727$, $CFI = 0.751$ ve $IFI = 0.752$ şeklinde hesaplanmıştır ($\chi^2 = 1384.66$, $df = 160$, $p < 0.001$).



İş tatmini ölçeği doğrulatoryıcı faktör için tüm uyum ölçüt değerlerinin referans ölçütlerinin altındadır. Faktör modelinde modifikasyon indekslerindeki hata terimleri arasında olan kovaryans sonuçlarında 2.ve 3. madde, 4. ve 8.madde, 5. ve 6.madde, 7. ve 9.madde, 9. ve 10.madde, 10. ve 11.madde, 13. ve 14.madde, 15. ve 16.madde, 17. ve 18.madde ve 18. ve 19. madde hata terimleri kovaryanslarında ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Şekil 6: İş Tatmini Ölçeği Faktörleri İçin Doğrulatoryı Faktör Analizi Model 2 Sonuçları

İş tatmini ölçeği faktörü için modifikasyonlu doğrulatoryı faktör analizi sonuçları, $\chi^2/Df = 3.503$, RMSEA= 0.078, GFI= 0. 876, AGFI= 0. 838, NFI= 0. 889, CFI= 0. 918 ve IFI= 0.918 şeklinde hesaplanmıştır ($\chi^2 = 560.54$, $df = 160$, $p < 0.001$).



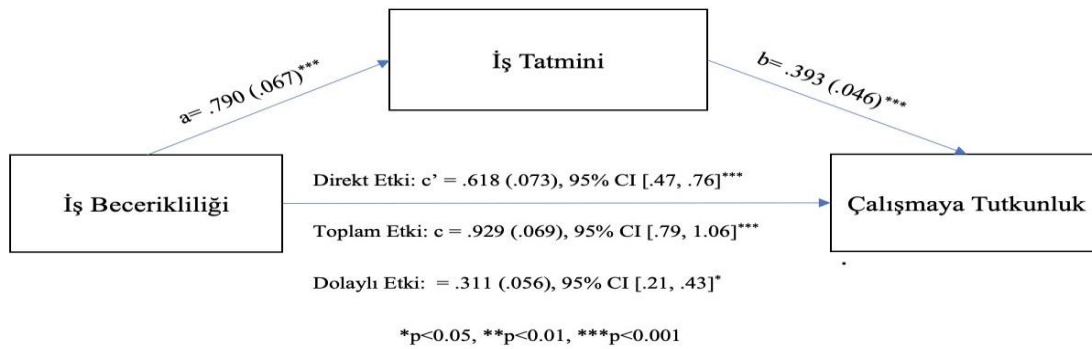
Şekil 6'daki faktörler arasındaki en yüksek korelasyon katsayısı 0.81 ile 15. madde olarak görülmektedir. İş tatminini en fazla etkileyen boyutlar 0,81'lik bir katsayıyla "Mesleğimden; kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden" maddesi, 0,74'lük katsayıyla "Mesleğimden; yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden" maddesi ve 0,77'lik katsayıyla "Mesleğimden; mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından" maddesi olduğu görülmektedir. Araştırma modelimizin sonucu değerlendirildiğinde χ^2 / Df değeri 3,503 olarak elde edilmiştir ve modelin kabul edilebilir bir uyum gösterdiği görülmektedir. Modelimizde GFI değerinin 0,876, CFI değerinin 0,918 ve RMSEA değerinin 0, 078 olduğu ve modelde kabul edilebilir uyum olduğu görülmektedir. Yapılan 8 değişiklik ile başka bir ifadeyle eklenen 10 hata kovaryansı ile modelin uyum ölçütleri referans değerlerine çıkarılmıştır. Model kabul edilebilir ve model ile verilerin uyumunun iyi olduğu görülmüştür.

6. Korelasyon, Regresyon ve Mediasyon (Aracılık) Analizleri

| Yordayıcı Değişken | Aracı Değişken | Yordanan Değişken |
|--------------------|----------------|---------------------|
| İş becerikliliği | İş tatmini | Çalışmaya tutkunluk |

Araştırmanın bu bölümünde iş becerikliliğinin çalışmaya tutkunluğa etkisinde iş tatmini değişkeninin aracı rolünü değerlendirmek için AMOS v23 programı kullanılarak Aracı Değişken Analizi yapılmıştır. İş becerikliliği yordayıcı değişken olarak, iş tatmini ortalama puanı aracı değişken olarak ve son olarak çalışmaya tutkunluk ortalama puanı yordanan değişken olarak analize dahil edilmiştir. İncelenen korelasyon değerleri iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasında ($r: 0.556, p < 0.001$), iş tatmini ile iş becerikliliği arasında ($r: 0.501, p < 0.001$) ve iş tatmini ile çalışmaya tutkunluk arasında ($r: 0.556, p < 0.001$) anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ayrıca iş tatmini ile iş becerikliliği regresyon analizine eş zamanlı olarak alındığında, daha önce bulunan ilişkinin düzeyi azalmış olup aracı değişken analizinin bütün varsayımlarının sağlandığı görülmüştür.

Tablo 5: Aracı Değişken Analizi Sonuçları



Analiz sonuçlarına göre iş becerikliliği ($\beta = .790, SH = .067, t = 11.718, p < 0.001, CI [.66, .92]$) ve iş tatmini ($\beta = .393, SH = .046, t = 8.471, p < 0.001, CI [.30, .49]$) çalışmaya tutkunluğa anlamlı derecede yordamaktadır. İş becerikliliğinin, çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür (Toplam etki; $\beta = .929, SH = .069, t = 13.529, p < 0.001, CI [.79, 1.06]$). İş becerikliliği ile aracı değişken olan iş tatmini eş zamanlı olarak denkleme alındığı zaman, iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasındaki doğrudan ilişki anlamlılık düzeyini kaybetmemiş ancak etki düzeyi azalmıştır (Direkt etki; $\beta = .618, SH = .073, t = 8.437, p < 0.001, CI [.47, .76]$). Bu sonuç iş tatmini değişkeninin, iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide kısmi aracı rol oynadığını göstermekte olup elde edilen bulgular, modelin anlamlı olduğunu ($F(2,409) = 143.187, p < 0.001, R^2 = .41$) göstermektedir (Tablo 5).

7. Sonuç ve Öneriler

İnsan ilişkilerinin yoğun bir şekilde yaşandığı ve oldukça karmaşık olarak görülen iş dünyasında çalışanlara verilen önemin artması ile çalışmaya tutkunluk, iş becerikliliği ve iş tatmini gibi kavramların örgütler için önemi giderek artmaktadır. Rekabetin giderek daha fazla hissedilmesiyle birlikte örgütler hayatta kalma mücadelesinin yanında tercih edilen olmayı, daha fazla kar etmeyi ve daha başarılı olmayı da hedeflemektedir. Bu durum çalışanların başarısının örgütün başarısı olduğunun kabul edilmesiyle daha da önem kazanmıştır. Bu nedenle örgütlerde çalışanlar üzerine daha fazla odaklanmak, çalışanların ihtiyaç ve isteklerine duyarlı olmak ve çalışanlarının tatminini sağlamak gerektiğinin bilinci artmaya başlamıştır. İş tatmininin bulunduğu örgütlerde çalışanların çalışmaya tutkunluk özelliği gösterdiği ve iş becerikliliği ile ön planda olması beklenmektedir. Bu kapsamda çalışmada, iş becerikliliğinin çalışmaya tutkunluk

üzerindeki etkisi olup olmadığı ve eğer ilişki var ise, iş tatmininin bu ilişkide aracılık etkisi olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın sonuçları bütün hipotezlerin kabul edildiğini göstermektedir. Öncelikle iş becerikliliğinin, iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda Hipotez 1 kabul edilmiştir. Buna göre çalışanların iş becerikliliği arttıkça iş tatminleri de artmaktadır. Bu sonuç, Polatçı ve Sobacı (2018)'nin çalışmasından elde edilen iş becerikliliğinin iş tatmini üzerinde etkisi olduğu sonucu ile örtüşmektedir. İkinci olarak, iş tatmininin, çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda hipotez 2 kabul edilmiştir. Buna göre çalışanlarının iş tatmini arttıkça çalışmaya tutkunlukları artmaktadır. Bu sonuç, Ingusci vd (2016) ve Keçeci vd., (2022)'nin çalışmasından elde edilen iş tatmini ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif ilişki olduğu ve Çankır ve Arıkan (2021)'nin çalışmasından elde edilen iş tatmininin çalışmaya tutkunluğun yordayıcısı olduğu bulgusunu desteklemektedir. Üçüncü olarak iş becerikliliğinin, çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda hipotez 3 kabul edilmiştir. Buna göre çalışanların iş becerikliliği arttıkça çalışmaya tutkunlukları artmaktadır. Bu sonuç, Ahuja ve Chaturvedi (2017), Thai vd (2023), Ibañez vd (2021), Güzel ve Aslan (2021)'in ve Şenol'un (2022) çalışmasından elde edilen iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk arasındaki pozitif ilişki bulgusuyla örtüşmektedir. Dördüncü olarak, iş becerikliliğinin çalışmaya tutkunluk üzerinde etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda hipotez 4 de kabul edilmiştir. Buna göre iş becerikliliğinin çalışmaya tutkunluk üzerinde etkisi bulunmakta ve bu etkiye iş tatmini kısmen aracılık etmektedir.

Farklılık analizi sonuçlarına göre; iş becerikliliği ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve toplam çalışma süresi demografik değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Çalışmaya tutkunluk ile cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamış olup; çalışmaya tutkunluk ile yaş ve toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. İş tatmini algısında ise, iş tatmini ile yaş, cinsiyet, medeni durum ve toplam çalışma süresinde arasında anlamlı fark bulunmazken; eğitim durumu ve meslek arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar ortaya konmuştur. Aslan ve Güzel (2020)'in çalışmasında çalışmamıza benzer olarak iş becerikliliği ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş ve çalışmaya tutkunluk ile cinsiyet, medeni durum, yaş, kurum çalışma süresi açılarından farklılık oluşturduğu saptanmıştır. Şahin ve Yozgat (2018)'in çalışmasında çalışmamızdan farklı olarak çalışmaya tutkunluk algısının yaş, medeni durum ve eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Aşan ve Erenler (2008)'in çalışmasında çalışmamıza benzer olarak iş tatmini ile cinsiyet açısından anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır. Yücekaya ve Polat (2020)'in çalışmasında yine çalışmamıza benzer olarak iş tatmini cinsiyet, medeni durum ve yaş açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre H5, H6 ve H7 kabul edilmiştir

Çalışanların daha iyi ortamlarda ve daha memnun olarak çalışması örgütler için oldukça önemlidir. Sonuç olarak; örgütlerin bel kemiği olan çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilebilmesi noktasında iş becerikliliği, çalışmaya tutkunluk ve iş tatminlerini kalıcı olarak arttıracak birtakım uygulamaların yapılması gerekmektedir. Ayrıca bu çalışmanın sadece birkaç meslek grubunu içermesi ve sadece bir ili kapsamı çalışmanın önemli bir sınırlılığıdır. Bu çalışma daha fazla çalışan grubunu kapsayacak şekilde, birkaç il arasında ya da meslek grupları arasında karşılaştırma yapılarak da planlanabilir. Yapılacak olan çalışmaların Türkiye genelindeki daha çok meslekten çalışmanı kapsayan ya da belirli bir meslekte çalışan üzerinde farklı kurumlar arasında ve farklı iller arasında karşılaştırma yapılarak daha detaylı analizler içerecek şekilde yapılması önerilmektedir.

Finansman/ Grant Support

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
The author(s) declared that this study has received no financial support.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.
The authors have no conflict of interest to declare.

Açık Erişim Lisansı/ Open Access License

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).
Bu makale, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

Kaynaklar

- Ahuja, J., & Chaturvedi, N. (2017). Job crafting and employee engagement: A multivariate study. *NMIMS Management Review*, 34(1), 106-120.
- Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. Ve İi. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, Ş., & Güzel, Ş. (2020). İş Becerikliliği, Çalışmaya Tutkunluk, Örgütsel Erdemlilik, Duygusal Öz Yeterlik Ve Duygusal Zekâ Değişkenlerinin Sosyo-Demografik Açidan Farklılıkları. *Ekev Akademi Dergisi*, (82), S. 435-462.
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 13(2).
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4).
- Bektaş, U. & Çetin, M. (2020). Pandemi Sürecince Sağlık Çalışanlarında İş Tutkusu, Duygusal Emek Ve İş Aile Zenginleşmesi İlişkisinin İncelenmesi. *Turkish Studies*, 15(6), S. 189-204. <https://dx.doi.org/10.7827/Turkishstudies.44449>
- Bryne, B.M. 2001. "Structural Equation Modelling With Amos Mahwah", Nj: Lawrence Erlbaum Associates.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar Ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), S. 470-483.
- Ceylan, A. Ve Nazarı, A.R. (2020). "İş Becerikliliği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), S. 988-995.
- Çakıroğlu, D., & Altınöz, M. (2021). İş Becerikliliğinin Yenilikçi Davranışa Etkisinde Lider Desteğinin Aracılık Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(4), S. 1467-1484.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya Tutkunluk Ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çankır, B., & Arıkan, S. (2021). Examining Work Engagement and Job Satisfaction Variables in their Relations with Job Performance and Intention to Quit. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1133-1150.
- Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2016). *Lisrel 9.1 İle Yapısal Eşitlik Modellemesi: Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama*. Anı Yayıncılık.
- Darogheh, N. (2019). Creación De Trabajo Y Salud Del Desempeño Organizacional. *Orbis: Revista De Ciencias Humanas*, 15(44), S. 133-146.
- Erdem, İ. (2021). Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek Ve İş Becerikliliği İlişkisinin İncelenmesi. *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), S. 377-387.

- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71.
- Güleş, H & Karataş, S. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), S. 74-89.
- Güzel, Ş Ve Aslan, Ş (2021). Sağlık Çalışanlarının İş Becerikliliği İle Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Örgütsel Erdemliliğin, Öz-Yeterliğin Ve Duygusal Zekânın Aracılık Rolü, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(41), S. 631-664.
- Hair, Anderson, Tatham and Black. (1998). *Multivariate Data Analysis*. U.S.A: Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- 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.
- Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5383.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 17. Baskı.
- Keçeci, M., Küçükkelçi, D. T., & Allaham, M. V. (2022). Çalışmaya Tutkunluk, İş Tatmini Ve Çalışan Sessizliği İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (74), S. 75-96.
- Kerse, G. (2019). İş Becerikliliği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: "İşe İlişkin Değişiklikler, Memnuniyeti Artırabilir Mi?". *İnsan Ve İnsan*, 6(20), S. 205-218.
- Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions Of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics And Finance*, 37, S. 488-496.
- Kumari, N., & Rachna, M. (2011). Job Satisfaction Of The Employees At The Workplace. *European Journal Of Business And Management*, 3(4), S. 11-30.
- Oravee, A, Zayum, S And Kokona, B (2018). Job Satisfaction And Employee Performance In Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria, *Revista Cimexus*, 13, 2, S. 59-70.
- Polatci, S., & Sobaci, F. (2018). The Effect Of Job Crafting On Job Satisfaction: A Research On Teachers. *J. Glob. Strateg. Manag.(Online)*, 12, S. 49-56.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job Crafting: A Meta-Analysis Of Relationships With Individual Differences, Job Characteristics, And Work Outcomes. *Journal Of Vocational Behavior*, 102, S. 112-138.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3, S. 71-92.
- Slemp, G.R. Ve Vella-Brodick, D.A. (2013) "The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent To Which Employees Engage In Job Crafting" *International Journal Of Wellbeing*, 3(2), S. 126-146
- Stevens, J.P. (2001), "Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences", Taylor&Francis.
- Sümer, N. 2000. "Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar Ve Örnek Uygulamalar", *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), S. 49-74
- Şahin, S., Yozgat, U., & Yakşi, E. (2018). Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu Ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), S. 163-183.

- Şenol, L. (2022). The Effect Of Municipal Employess' Job Crafting On Job Engagement. *OPUS Journal Of Society Research*, 19(49), 784-793.
- Tabachnick, B. G. Ve Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics (6. Baskı). Pearson Education, Inc.
- Thai, K. P., To, A. T., Tran, T. S., Hoang, V. T., & Ho, T. T. H. (2023). How Job Crafting Transmits the Impact of Perceived Organizational Support and Autonomy on Work Engagement.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2013). Job Crafting At The Team And Individual Level: Implications For Work Engagement And Performance. *Group & Organization Management*, 38(4), S. 427-454.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), S. 155-179.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies In Vocational Rehabilitation*, 22, S. 120.
- Yılmaz, V., & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.
- Yücekaya, P., & Polat, D. D. (2020). Örgüt Kültürü, Örgütsel Adalet Ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), S. 1267-1284.