

İş Tanımı Algısının Rol Belirsizliği ile İlişkisinin Analizi: Bir Kamu Kurumu Örneği¹

Sevilay KORKMAZ² Muharrem AKSU³

Başvuru Tarihi/Submitted: 02.12.2024 Kabul Tarihi/Accepted: 21.03.2025

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

Öz

İş tanım belgeleri çalışanların işlerine yönelik bir pusula görevi görmekte ve çalışanların işlerini amaçlarına uygun gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Rol belirsizliği ise, bireylerin iş beklentileri ve sorumlulukları konusunda net bir anlayışa sahip olmama durumudur. Bu belirsizlik, çalışanların iş memnuniyetini, performansını ve genel refahını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda çalışma, iş tanımı algısı ile rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaç çerçevesinde geçerlik ve güvenirliği test edilerek İş Tanımı Algısı Ölçeği geliştirilmiştir. Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemine göre tasarlanmıştır. Veriler, bir kamu kurumu çalışanlarından anket tekniğiyle elde edilmiştir. 328 kamu görevlisinden elde edilen veriler üzerinde SPSS ve AMOS programı yardımıyla AFA ve DFA analizleri yapılmıştır. Değişkenlere ilişkin yapılan farklılık analiz sonuçlarına göre iş tanımı algısı, demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresi) göre farklılık göstermemektedir. Rol belirsizliği değişkeni ise, yaş haricinde diğer demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi) göre farklılık göstermemektedir. Araştırma bulgularına göre, iş tanımı algısı ile rol belirsizliği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde güçlü bir ilişkinin olduğu ve iş tanımı algısının rol belirsizliğini etkilediği saptanmıştır. Bu sonuca göre çalışanların iş tanımı algı düzeyleri olumlu yönde arttıkça rol belirsizliği algı düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Bu çalışmanın bulgularından yola çıkarak çalışanların iş tanımı algısına bağlı olarak iş tanımlarının düzenlenmesinin ve rol belirsizliği üzerindeki etkisinin önemi vurgulanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş tanımı algısı, rol belirsizliği, ölçek geliştirme, kamu kurumu algı

JEL Kodu: : J24, L30, M10,

¹ Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Muharrem Aksu'nun danışmanlığında Sevilay Korkmaz tarafından tamamlanan "İş Tanımı Algısının Rol Belirsizliği ile İlişkisinin Analizi: Bir Kamu Kurumu Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu, sesekorkmaz07@gmail.com, ORCID:0000-0001-8332-0947

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Dr. Öğr.Üyesi, muharremaksu@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5164-2458

Analysis of the Relationship between Job Description Perception and Role Ambiguity: A Public Institution Example

Abstract

Job description documents serve as a compass for employees' jobs and ensure that employees perform their jobs in accordance with their goals. Role ambiguity is the situation where individuals do not have a clear understanding of their job expectations and responsibilities. This ambiguity can negatively affect employees' job satisfaction, performance and general well-being. In this context, the study aimed to reveal the relationship between job description perception and role ambiguity. For this purpose, the Perception of Job Description Scale was developed by testing its validity and reliability. The research was conducted according to the relational survey method, one of the quantitative research methods. The data were obtained from the employees of a public institution by questionnaire technique. On the data obtained from 328 public employees, EFA and CFA analyses were performed with the help of SPSS and AMOS programmes. According to the results of the difference analysis of the variables, the perception of job description does not differ according to demographic variables (gender, marital status, age, educational level and working period). Role ambiguity variable, on the other hand, does not differ according to demographic variables (gender, marital status, education level and working time) except for age. According to the research findings, it was determined that there is a statistically significant and negative relationship between job description perception and role ambiguity and job description perception affects role ambiguity. According to this result, as the level of job description perception of employees increases positively, the level of role ambiguity perception decreases. Based on the findings of this study, it was tried to emphasise the importance of the regulation of job descriptions depending on the job description perception of employees and its effect on role ambiguity.

Keywords: *Perception of job description, role ambiguity, scale development, public institution*

JEL Code: *J24, L30, M10,*

Giriş

İş tanımı, niteliği açısından iş ve görevlere ilişkin birçok faktör ve boyutu içinde barındıran ve insan kaynakları yönetiminde oldukça işlevsel özelliğe sahip bir araçtır. Günümüzde iyi bir insan kaynakları yönetimi ve örgütsel verimlilik için başta iş ve rol tanımlayan dinamikler olmak üzere işe ilişkin tüm boyutların (görev, sorumluluk ve işe ilişkin koşullar gibi) bir bütün içinde ele alınmasının gerektiği görülmektedir. Bu bütünlük, iş ve rol tanımlarının daha net bir biçimde ortaya konmasını sağlayabilmektedir. Bu açıdan işin yapılmasına yönelik bir pusula görevi gören iş tanımının tüm boyutlarının bütünsel bir biçimde ele alınması gerekliliği, verimlilik ve iş performansı gibi iş çıktı ve sonuçlarını etkileyebilmektedir.

Rol belirsizliği ise kuramsal çerçevesi ve pratik etkileri açısından karışık ve analiz edilmesi zor bir olgudur (Karaköse, 2020, s. 45). Rol belirsizliği, belirli bir işten sorumlu bir çalışanın o işe ilişkin ne yapacağına yönelik netlik eksikliği (Palomino ve Frezatti, 2016) ya da çalışanın işinin çeşitli yönleriyle ilgili belirsizlik algısı olarak tanımlanmaktadır (Breaugh ve Colihan, 1994, s. 191). Bu bağlamda rol belirsizliği, iş ve görevler açısından iş tanımı ile iş tanımının fiili uygulanması arasındaki ilişkiyi gösteren en önemli kavramlardan biridir. Bu durum, iş tanımı ile rol belirsizliği arasındaki ilişkinin kilit noktasıdır.

Günümüz iş yaşamının daha fonksiyonel bir yapıda olması, iş ilişkilerinin daha karmaşık hale gelmesi çalışan verimliliğinin sağlanması konusunda insan kaynakları yönetim araçlarını daha etkin kullanmayı gerektirmektedir. İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından biri olan iş analizinin çıktısı olan iş tanımlarının verimli ve etkili bir iş ilişkisini sağlayacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla günümüzün daha fonksiyonel ve karmaşık iş ilişkileri içerisinde çalışanların görev ve sorumluluklarının daha net ortaya konduğu bir iş tanımlaması hem çalışanların verimliliğini hem de örgütsel verimliliği arttırmaya katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş tanımı algıları ile algılanan rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Dolayısıyla bu çalışmayla çalışanların hali hazırda yaptıkları işin tanımlanmasına ilişkin algılarının rol belirsizliği algılarına etkisinin çözülmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın bulgularından yola çıkarak çalışanların iş tanımı algısına bağlı olarak iş tanımlarının düzenlenmesinin ve rol belirsizliği üzerindeki etkisinin önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Ayrıca geliştirilen iş tanımı algısı ölçeği aracılığıyla iş verimi, iş sonuçları ve insan kaynakları yönetiminin diğer fonksiyonları arasındaki ilişkilerin ölçülmesine de katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

İş tanımı

İnsan kaynaklarının fonksiyonlarının neredeyse tamamına veri sağlayan ve herhangi bir işin detaylı bir incelenmesini içeren iş analizinden iş tanımı ve iş gereklerine ilişkin detaylı bilgiler elde edilmektedir. İş gerekleri, ilgili işin yapılabilmesi için gerekli nitelikleri tanımlarken iş tanımı, işin profilini ortaya koymakta ve birbirlerini tamamlamaktadırlar. İş gerekleri, ilgili işte çalışan kişinin sahip olması gereken temel nitelik ve özellikleri ortaya koyarken iş tanımı ise işin profilini ortaya koymaktadır (Tunçer, 2022, s. 88; Sabuncuoğlu, 2011, s. 73).

İş tanımı, bir örgütteki insan kaynakları yönetim sistem ve uygulamalarının temel yapı taşı olan iş analizinin ayrıntılı bir sonucu ve ayrılmaz bir parçasıdır. İş analizi, mevcut işlerin tüm boyutlarına ilişkin detaylı bilgileri elde etmeye yönelik bir işlem, iş tanımı ise elde edilen bu bilgileri sistematik bir şekilde bir araya getiren bir tekniktir (Yüksel, 1998; Sabuncuoğlu, 2011, s. 73; Bingöl, 2019, s. 99-100; Gürbüz, 2019, s. 76; Öge, 2022; Tunçer, 2022, s. 86). İş tanımı, çalışan ile örgüt arasında resmi bir ilişki kurmasının yanı sıra çalışan için örgüt normları dahilinde görevlerin yerine getirilmesinde rehber niteliğinde olan bir belgedir (Ramhit, 2019). İş tanımı, iş analizleriyle toplanan verilerden yararlanılarak belirli bir işin kimliğini, görevlerini, sorumluluklarını, yetkilerini, çalışma koşullarını, kapsamını ve ilişkilerini betimleyen özetlenmiş yazılı bir form ya da belgedir (Dessler, 1997, s. 96; Yüksel, 1998, s. 78; Bingöl, 2019, s. 99-100; Gürbüz, 2019, s. 84; Yılmaz, 2020, s. 109; Tunçer, 2022, s. 86; Öge, 2022). İş tanımı kısaca, işin

temel niteliklerinin ya da işin kimliğinin ortaya konmasıdır (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2001; Bayraktaroğlu, 2008, s. 30; Öge, 2022).

Tüm örgütler tarafından kullanılan standart bir iş tanımı formu bulunmamakla birlikte (Can ve Kavuncubaşı, 2005, s. 62-63; Tunçer, 2022, s. 87) teori ve uygulamada profesyonel bir şekilde hazırlanmış bir iş tanımı belgesinde işe ilişkin çeşitli unsurlar yer almaktadır. Bunlar, işin kimliği (işin adı, unvanı, işin kodu, işin yer aldığı departman/birim/bölümün adı), işin amacı ve özeti (işin yapılış biçimi, işin niçin yapıldığı, diğer işlerle içindeki yeri ve önemi), diğer işlerle ilişkisi (diğer işlerle olan geçici veya sürekli ya da yatay ve dikey ilişkisi, diğer işlerden ayrılan yönleri), yapılan işin akışı (işin başlangıcından bitimine kadar işin nasıl bir süreç içinde gerçekleştiği), sorumluluk ve görevler (yapılış sırasına göre günlük, haftalık ve aylık ya da rutin olmayan işler), yetkiler (pozisyonun karar alma yetkisini ya da hareket etme özürülüğünü ortaya koyan belirli hak ve sınırlamalar), kullanılan araç ve gereçler (işin yapılması için gerekli makine, malzeme ve teçhizat), çalışma koşulları (işin fiziksel ve çevresel özellikleri), işin içerdiği risk ve tehlikeler (işten ve iş ortamından kaynaklı riskli ve tehlikeli faktörler), işin yapılma süresi ve performans değerlendirme standartları gibi unsurlardır (Sabuncuoğlu, 2000; Dessler, 2008; Can ve Kavuncubaşı, 2005, s. 62-63; Sadullah, Uyargil ve Acar, 2013, s. 60; Bingöl, 2019, s. 99-100; Gürbüz, 2019, s. 84; Saruhan ve Yıldız, 2019, s. 143; Yilmazer, 2020, s. 109; Tunçer, 2022, s. 87; Öge, 2022).

Sayılan bu temel bilgileri içeren bir iş tanımı, insan kaynaklarının işlevlerinde önemli rol oynayan bir araçtır (Badran ve Gad, 2016). İş tanımlarının açık, net ve anlaşılır bir şekilde hazırlanması halinde insan kaynaklarının diğer fonksiyonlarının daha iyi yürütülmesine katkı sağlamaktadır (Rohr, 2016). Bu bağlamda iş tanımında yer alan veriler planlama, seçme ve yerleştirme, iş değerlendirme, ücret yönetimi, performans değerlendirme yönetimi, eğitim ve geliştirme, kariyer yönetimi, endüstri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında kullanılmaktadır (Al-Marwai ve Subramaniam, 2009; Sabuncuoğlu, 2011, s. 73; Rohr, 2016; Bingöl, 2019, s. 99-100; Yilmazer, 2020, s. 109).

Yapılan çalışmalara bakıldığında, iş tanımının görevlerin çakışmasını önlemeye, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini oluşturan faktörleri belirlemeye yardımcı olduğu vurgulanmıştır (Lanier, 2009). İş tanımının rol belirsizliği, rol aşırı yüklenmesi ve rol çatışması gibi tükenmişliğe neden olan olumsuz etkenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik katkı sağladığı öne sürülmüştür (Hsieh ve Hsieh, 2003). İyi hazırlanmış bir iş tanımının çalışan performansını iyileştirdiği ve örgütün hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırdığı ortaya konmuştur (Titin vd., 2024). Kamu sektöründe yapılan bir araştırmada, çalışanların rolleri hakkında net bir bilgiye sahip olmadıklarında etkili bir performans göstermedikleri tespit edilmiştir (Addae vd., 2008). İş tanımı ile kariyer beklentisi ve iş tatmini arasında negatif ilişkinin olduğu ve bir çalışanın işini net bir şekilde anlamadığında tatminin düştüğü tespit edilmiştir (Ramhit, 2019).

Rol belirsizliği

Rol, bir sosyal yapı içinde belirli bir pozisyonu işgal eden bir kişinin arzu edilen davranışları hakkındaki beklentiler kümesidir. Bu beklentiler kişi için belirsiz ya da muğlak olduğunda rol belirsizliği yani rolün başkalarının beklentilerine uygun olarak yerine getirilip getirilmeyeceği konusunda bir belirsizlik ortaya çıkabilmektedir (Carter ve Harper, 2016).

Rol çatışması gibi temel rol stresi boyutlarından biri olan rol belirsizliği Kahn ve diğerleri (1964, s. 73) tarafından “kişinin sahip olduğu bilgi ile rolünü yeterli bir şekilde yerine getirebilmesi için gerekli olan bilgi arasındaki uyumsuzluğun doğrudan işlevi” olarak tanımlamaktadır. Yazarlara göre, rol belirsizliği bilgi eksikliğinden ve belirli bir iş pozisyonunda netliğin olmamasından kaynaklanmaktadır. Yazarlar tarafından rol belirsizliği, rol beklentilerinin muğlak, belirsiz ya da net olmama derecesi olarak kavramsallaştırılmıştır. Bowling ve diğerlerine (2007) göre rol belirsizliği, insanların iş yerinde kendilerine verilen iş sorumluluklarının belirsiz ve muğlak tanımları nedeniyle kafalarının karıştığı bir durum olarak tanımlanmaktadır. Rizzo, House ve Lirtzman (1970) kavramı, bir çalışanın rolüne ilişkin net olmayan beklentilerin olduğu ve bu nedenle de işini yerine getirebilmesi için gerekli bilgiye sahip olmadığı bir durum olarak tanımlamışlardır. Kavram, Cengiz, Yoder ve Danesh’e (2021, s. 813) göre bir çalışanın rolünü etkili bir şekilde gerçekleştirebilmesi için örgüt içindeki sorumluluklar, hedefler ve amaçlar hakkında bilgi ve/veya netliğin eksikliği ve rol davranışlarının sonuçları konusunda

öngörülemezlik hissidir. Rol belirsizliği, bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşmak için atılacak adımların anlaşılmasındaki netliğin eksikliği olarak tanımlanmaktadır (Mañas vd., 1991).

Bir pozisyonun sorumluluklarına, beklentilerine, davranışlarına ya da kapsamına ilişkin tanım ya da bilgi eksikliği rol belirsizliği yaratabilmektedir. Dolayısıyla rol belirsizliği, bir çalışanın bulunduğu pozisyonuna/rolüne ilişkin yeterli bilgiye sahip ve görevlerini nasıl yerine getireceği konusunda emin olmadığı durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Charoensukmongkol ve Puyod, 2021). Dahası rol belirsizliği, bilgi eksikliği nedeniyle çalışanların görevler, sorumluluklar, gereksinimler, iş hedefleri ve çalışma yöntemleri konusunda emin olamamaları durumunda gerçekleşen bir olgudur (Urien, Osca ve García-Salmones, 2017, s. 139; Lin ve Ling, 2018). Örgütlerde, rol belirsizliği genellikle teknolojik, sosyal ve iş değişikliklerinde, faaliyet ve iletişim koordinasyonun zayıf olduğu durumlarda ve rol sahibinin iş tanımı içinde yer almayan görevleri çözmesi beklendiğinde daha görünür hale gelmektedir (Urien vd., 2017, s. 139; Macovei, 2023). Bu tür koşullar, odak çalışanın rolle ilgili beklenti ve taleplere yanıt vermesini ve bunları yerine getirmesini zorlaştırabilmekte ya da imkânsız hale getirebilmektedir (Sjödén, Parida ve Wincent, 2016).

Bu bağlamda rol belirsizliği, çalışanların kendilerine verilen görevleri tamamlayabilme algılarını tehdit eden iş görevlerine yönelik engeller olarak deneyimlenebilmektedir (Madera, Dawson ve Neal, 2013). Bir görevin yerine getirilebilmesi için gerekli olan bilginin yetersizliği durumunda belirsizlik ya da şüphe algılarının ortaya çıkabildiği ve bunun da hedef odaklı eylemlerin yürütülmesini engelleyebildiği vurgulanmaktadır. Özellikle, yöntemler ya da performans kriterleri hakkında yetersiz bilginin çalışanın davranışını istenilen sonuca ulaşma yeteneğini kısıtladığı öne sürülmektedir (Wieland, 2022). Rol belirsizliği, ne yapılacağına dair karışıklığın stresli olarak deneyimlenmesi nedeniyle olumsuz iş deneyimleriyle ilişkili belirsiz beklentileri içermekte (Madera vd., 2013) ve çalışanların iş görevlerini tamamlama yeteneğini engelleyebilmektedir. Çalışanlar işlerini tam anlamıyla gerçekleştiremediklerinde ise işlerine ilişkin stres de dahil olmaz üzere olumsuz duygu ve kaygı yaşama olasılıkları yükselebilmektedir (Wang ve Chow, 1987; LePine, Podsakoff ve LePine, 2005; Khattak, Ul-Ain ve Iqbal, 2013).

Rol belirsizliği kavramını örgüt psikolojisine kazandıran Kahn ve arkadaşları (1964) üç tür belirsizlik olduğunu öne sürmüşlerdir. Bunlar; (1) çalışma yöntemlerine ilişkin belirsizlik (bir görevin yerine getirilmesi için gerekli prosedürlere ilişkin bilgi), (2) faaliyetlerin sıralanmasına ilişkin belirsizlik (önceliklerin belirlenmesi ya da birbirinden önemli görevlerden hangisinin önce tamamlanması gerektiğinin belirlenmesi) ve (3) performans kriterlerine ilişkin belirsizlik (tatmin edici olarak değerlendirilecek performansa ilişkin bilgi). Dolayısıyla rol belirsizliği, bir çalışanın iş pozisyonu ve işiyle ilgili bilgi (sorumluluklar, yükümlülükler, performans beklentileri ve hedefler) eksikliğini ifade eden geniş bir kavram olarak örgütsel psikolojide önemli roller oynamaktadır (Yan, Ni, Chien ve Lo, 2021). Bu bağlamda rol belirsizliği, belirli bir işi yapmaya görevli bir çalışanın o işle ilgili açık, tutarlı ve yararlı bilgilere sahip olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Palomino ve Frezatti, 2016). Gerçekten de rol belirsizliğinin kavramsallaştırılması, rol beklenti ya da taleplerine nasıl bir yanıt verileceği ve beklenti ya da talepleri karşılamamanın sonuçları hakkında sahip olunan bilginin, belirli bir rolde iyi bir performans göstermek için önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Sjödén vd., 2016).

Rol belirsizliğinin örgütsel yaşam üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı, birçok araştırmacı tarafından öncülleri ve sonuçlarına ilişkin araştırmalar yapılmıştır. Yapılan araştırmalara göre, rol belirsizliği ile tükenmişlik (Tolay-Sabuncuoğlu, 2008; Ambrose, Rutherford, Shepherd ve Tashchian, 2014; Karacaoğlu ve Çetin, 2015; Öztürk, 2023), kişiler arası gerginlik (Nyanga, Mudhovozi ve Chireshe, 2012), iş tatmini (Tolay-Sabuncuoğlu, 2008; Nyanga vd, 2012; Kawai ve Mohr, 2015; Urien vd., 2017; Ertem-Eray, 2017; Özbozkurt ve Özbozkurt, 2019; Bolat ve Katı, 2020), işten ayrılma niyeti (Nyanga vd., 2012; Gilani ve Rabbani, 2020; Tezcan ve Gözükkara, 2022), kişisel başarı (Ambrose vd., 2014; Karacaoğlu ve Çetin, 2015), prosedürel adalet (Rai, 2016), örgütsel bağlılık (Rai, 2016) hizmet kalitesi (Lin ve Ling, 2018), bireysel yenilikçilik (Maden-Eyiusta, 2021), işe katılım (Yan, 2021), iş performansı (Özbozkurt ve Özbozkurt, 2019), öz-yeterlilik (Kanbur, Canbek ve Özyer, 2016), mesleki benlik saygısı (Çivilidağ ve Durmaz, 2022), işe yabancılaşma (Elmas-Atay ve Gerçek, 2017), duygusal ve normatif bağlılık (Öztürk ve Şeremet, 2021), sanal kaytarma davranışı (Güğerçin ve Sığircıkoğlu, 2019) arasında olumsuz yönde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın amacı ve önemine, yöntemine, analizlere ve bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın amacı ve önemi

İnsan kaynağının etkin ve verimli kullanımı, örgütlerin büyüme ve rekabetinde önemli rol oynamaktadır. Çalışanların insan kaynakları yönetiminin ana fonksiyonlarından biri olan ve çalışanların performansını etkileyen iş tanımının görev, sorumluluk, yetki ve çalışan pozisyonunu net bir şekilde ortaya koyması önemlidir. Dolayısıyla iş tanımları, belirli bir işin gerçekleştirilebilmesi için görev, yetki ve sorumlulukların örgütün misyon ve hedefleriyle uyumunu sağlayacak düzeyde ve net bir şekilde hazırlanması gerekli belgelerdir. Çalışanların örgütteki rollerinin net bir şekilde belirlenmesi iş performansı ve çalışan tatmini açısından önemlidir (Addae vd., 2008; Ramhit, 2019). Gerçekten de çalışanın görev, sorumluluk, yetki ve pozisyonunu net olarak ortaya koymayan iş tanımlarının çalışanların iş rollerinde karmaşaya yol açabileceği ve memnuniyetsizliğe sebep olabileceği öne sürülmektedir (Gülmez ve Dört Yol, 2009). İş tanımının detaylı ve karmaşaya yol açmayacak şekilde düzenlenmesinin rol belirsizliğini ve karmaşasını da engelleyeceği öngörülmektedir. İyi tasarlanmış bir iş tanımı belgesi, çalışanların iş rollerini düzenleyen önemli bir kaynaktır. Her ne kadar çoğu örgütte çalışanların iş rollerini belirleyen iş tanımı belgeleri düzenlemiş olsa da çalışanların iş tanımlarına ilişkin algıları da önemlidir. Dolayısıyla çalışanların iş tanım belgelerine yönelik algılarının tespit edilmesi önemli görünmektedir. Bu bağlamda çalışmada çalışanların iş tanımı algıları ile rol belirsizliği algıları arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Konuya ilişkin yerli ve yabancı literatürde doğrudan iş tanımı ve rol belirsizliğine ilişkin çalışmanın olmadığı görülmektedir. Araştırmanın diğer bir önemi ise ulusal ve yabancı literatürde iş tanımı algısına yönelik herhangi bir ölçeğe rastlanılmamıştır. Dolayısıyla araştırmada çalışanların iş tanımı algısını tespit etmeye yönelik bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Geliştirilen ölçek aracılığıyla iş tanımı belgelerinin farklı değişkenlerle ilişkisinin ölçümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak bu çalışmanın literatürdeki bu boşluğun doldurulması ve sonraki çalışmalara temel oluşturması amaçlanmaktadır.

Araştırma verilerinin toplanması

Araştırmanın verileri, proje yatırımlarına hibe destekleri sağlayan kamu tüzel kişiliğine sahip bir kamu kurumunda çalışan görevlilerden elde edilmiştir. Veriler toplanmadan önce ilgili kurumdan yazılı izin alınmıştır. Araştırma verileri, online ve yüz yüze üç kısımdan oluşan anket yoluyla elde edilmiştir. Veriler, 2024 yılı Mart ile Mayıs ayları arasında toplanmıştır. Anket öncesi, katılımcılara araştırmanın ve verilerin kullanım amacı açıklanmıştır. Katılımcılara gönüllü katılım formu ve katılım sonrası bilgilendirme formu anketle birlikte gönderilmiştir. Çalışmanın verileri bilimsel araştırma etik kuralları çerçevesinde toplanmıştır.

Araştırmanın etik onayı

Bu araştırma verilerinin etik kurallara uygun bir şekilde toplanması amacıyla Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulundan 02.02.2024 tarihi ve 145/32 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Araştırma evren ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, Avrupa Birliği Fonları ve Genel Bütçe kaynağını kullanarak yatırımlara proje karşılığı hibe desteği sağlayan ve kamu tüzel kişiliği statüsüne sahip bir kurumun tüm çalışanları oluşturmaktadır. Kurumda uzman ve destek personeli olmak üzere toplamda yaklaşık 1470 personel çalışmaktadır. Kurum çalışanlarının yaklaşık yarısına elektronik posta ve WhatsApp yoluyla anket

gönderilmiştir. Kurum personellerinden 328'inden geri dönüş sağlanmıştır. Bu araştırma belirlenen kurum özelinde sınırlanmış ve çalışan personelin %22,3'üne ulaşılmıştır. Yüzde 95 güven düzeyi ve 0,5 hata payı ile tamamlanan GPower analizine göre 300 kişilik bir örneklem büyüklüğünün evrenin tamamını yeteri derecede temsil edeceği belirlenmiştir (Keskin, 2020). Bu bağlamda araştırmanın örneklemine, 328 kamu görevlisi oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemine ait demografik özelliklere ilişkin istatistiksel analiz aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların Kişisel Bilgilerine Yönelik Frekans Tablo Dağılımı Analizi

Değişken	Değişken Düzeyleri	n	%
Cinsiyet	Kadın	130	39,6
	Erkek	198	60,4
Medeni Durum	Evli	237	72,3
	Bekâr	91	27,7
Yaş	20-29	18	5,5
	30-39	198	60,4
	40-49	87	26,5
	50-59	25	7,6
Mezuniyet	Orta Öğretim	29	8,8
	Ön Lisans	17	5,2
	Lisans	180	54,9
	Yüksek Lisans	75	22,9
	Doktora Programı	27	8,2
Çalışma Süresi	1-5 yıl arası	20	6,1
	6-10 yıl arası l	59	18,0
	11-15 yıl arası	186	56,7
	16-20 Yıl arası	47	14,3
	21 Yıl ve Üzeri	16	4,9
Toplam		328	100

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunu (%60,4) erkekler oluşturmaktadır. Yine katılımcıların çoğunluğunun evli (%72,3) olduğu görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında, çoğunluğunun (%65,9) 40 yaş altı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışmanın araştırma grubunun çoğunluğunu genç katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların büyük bir bölümü (%86) lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanlardan oluşmaktadır. İlgili kurumdaki iş pozisyonları teknik ve uzmanlığa dayalı görevleri kapsamı nedeniyle katılımcıların eğitim düzeyinin yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Bu veri, katılımcıların iş tanımlarına ilişkin daha net bir algıya sahip olduğu yönünde yorumlanabilir. Bu da katılımcılardan elde edilen verilerin çalışmanın amaca uygunluğunu pekiştiren bir olgudur. Katılımcıların çalışma sürelerine bakıldığında ise katılımcıların büyük çoğunluğunun (%71) 11 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların kıdemlerinin yüksek olması, görevlerine ilişkin iş tanımı belgelerinin içeriğine daha hâkim oldukları yönünde yorumlanabilir. Sonuç olarak, iş tanımı algısı ile rol belirsizliği arasındaki ilişkinin ölçülmesi açısından araştırma grubunun amaca uygun olduğu söylenebilir.

Veri toplama araçları

Araştırma verilerinin toplanmasına ilişkin oluşturulan anket formu, 3 kısım ve toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. Anketin birinci kısmında katılımcı kamu görevlilerinin sosyo-demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve eğitim düzeyi) elde etmeye yönelik 5 adet soru bulunmaktadır. Anketin ikinci kısmında katılımcıların rol belirsizliği algılarını ölçmeye yönelik “Rol Belirsizliği Ölçeği” yer alırken, üçüncü kısmında ise katılımcıların iş tanımı algılarını ölçmeye yönelik “İş Tanımı Algısı Ölçeği”ne ilişkin soru ve ifadeler yer almaktadır.

Rol belirsizliği ölçeği:Anketin ikinci kısmında katılımcıların rol belirsizliği algılarını ölçme amacıyla Rizzo ve diğerleri (1970) tarafından geliştirilen 6 ifade tek boyuttan oluşan Rol Çatışması ve Belirsizliği Ölçeği’nin (Role Conflict and Ambiguity Scales) sadece Rol Belirsizliği Ölçeği kısmı kullanılmıştır. Bu ölçek Doğan, Demir ve Türkmen (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İlgili ölçek literatürde oldukça yaygın bir şekilde kullanılması nedeniyle tercih edilmiştir. Rol Belirsizliği Ölçeği’ne verilen yanıtlar her bir soru için 5’li Likert tipinde “(1) Hiç katılmıyorum” ile “(5) Tamamen katılıyorum” arasında değerlendirilmiştir. Ölçekteki ifadeler, ters kodlanmış ve analizler bu doğrultuda yapılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında Cronbach Alpha güvenilirlik değeri ,887 olarak tespit edilmiştir.

Çalışmada kullanılan Rol Belirsizliği Ölçeği’ne ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre, örneklem büyüklüğünün uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin ,818 ve verilerin çoklu normal dağılımdan geldiğini gösteren Bartlett Test değerinin $\chi^2=628,095$; $df=15$ olduğu ve ölçeğin faktör yapısının gücünü gösteren (Akdağ, 2021, s. 98) toplam varyans değerinin ise %52,61 olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda tek faktör altında toplanan ve 6 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar ilgili veri seti üzerinde faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir ($p=,000<,005$). Yapılan faktör analizi sonucunda ilgili ölçeğin madde yüklerinin ,675 ile ,773 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı ise ,813 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar ölçeğin geçerlik ve güvenirliği sağladığını ve hipotez analizlerinin yapılabileceğini göstermektedir.

Açıklayıcı faktör analiziyle (AFA) ilgili ölçeğin yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analiziyle (DFA) doğrulanmaya çalışılmıştır. Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde AMOS programının düzeltme önerileri dikkate alınarak madde 2 ve 6 arasında kovaryans yapılmıştır. Yapılan kovaryans sonrası, uyum değerleri oldukça iyi düzeye gelmiştir. Ölçeğe ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Rol Belirsizliği Ölçeğinin Uyum İndeksi Değerleri

Uyum ölçüsü	Kabul edilebilir uyum	İyi uyum	Ölçek Modeli	Ölçek Uyumu
χ^2	-	-	10,316	-
df	-	-	5	-
χ^2/df	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	2,063	Kabul edilebilir uyum
GFI	$,92 \leq CF \leq ,95$	$,95 \leq CFI \leq 1,00$	0,990	İyi uyum
AGFI	$,85 \leq CF \leq ,90$	$,90 \leq AGFI \leq 1,00$	0,958	İyi uyum
CFI	$,90 \leq CF \leq ,95$	$,95 \leq CFI \leq 1,00$	0,991	İyi uyum
RMSEA	$,05 \leq RMSEA \leq ,08$	$,00 \leq RMSEA \leq ,05$	0,057	İyi uyum

Kaynaklar: (Bentler, 1980; Browne ve Cudeck, 1993; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Munro, 2005; Yılmaz ve Çelik 2009; Kline, 2011; Çapık, 2014; Çokluk vd., 2023).

Tablo 2’de yer alan sonuçlara göre $\chi^2=10,316$; $df=5$ olarak bulunmuştur. Ki-kare ($\chi^2/df=2,063$) değerinin 3’ün altında olması nedeniyle kabul edilebilir uyuma; GFI=,990 değerinin ,95’in üzerinde olması nedeniyle iyi uyuma; AGFI=,958 değerinin ,95’in üzerinde olması nedeniyle iyi uyuma; CFI=,991 değerinin ,95’in üstünde olması nedeniyle iyi uyuma; RMSEA=,057 değerinin ,05’in altında olması nedeniyle kabul

edilebilir uyuma sahiptir. Bu değerlere bağlı olarak ölçeğin kabule edilebilir ve iyi uyuma sahip olduğu söylemek mümkündür (Tablo 2).

İş tanımı algısı ölçeğini geliştirme süreci:Bu araştırmada, çalışanların iş tanımı algılarını ölçme amacıyla geliştirilen 6 madde ve tek boyuttan oluşan “İş Tanımı Algısı Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların iş tanımı algılarının algılanan rol belirsizliğini ne düzeyde etkilediğini belirleme amacıyla çalışmada kullanılan İş Tanımı Algısı Ölçeğinin geliştirilmesi aşamasında Büyüköztürk’ün (2005, s. 3) önerdiği aşamalar dikkate alınmıştır. Bu aşamalar, (1) Problemi tanımlama (amaç ve soru belirleme), (2) Madde yazma (taslak form oluşturma), (3) Uzman görüşü alma (ön uygulama formu oluşturma) ve (4) Ön uygulama ve ölçeğe son şeklini verme olarak 4 basamaktan oluşmaktadır.

İş Tanımı Algısı Ölçeğinin geliştirilmesinde ilk aşama olan problem durumu ortaya konmuştur. Araştırmada ele alınan konu, çalışanların iş tanım algılarının algılanan rol belirsizliğine etkisini belirlemektir. Literatürde güvenilirliği yüksek ve yaygın olarak kullanılan rol belirsizliğine ilişkin çeşitli ölçekler bulunmaktadır. Ancak iş tanımı algısını ölçmeye yönelik bir ölçeğin olmadığı tespit edilmiştir. Buna istinaden çalışanların iş tanımlarını algılama düzeylerini belirleme amacıyla bir ölçek geliştirilmeye çalışılmıştır. Geliştirme aşamasının ilk basamağında ölçek konusu açısından hangi soruların/konuların değerlendirilmesi gerektiği önem taşımaktadır (DeVellis, 2003, s. 60-96). Bu yaklaşıma yönelik olarak teorik ve uygulamalı iş tanımına ilişkin literatürde yer alan kaynaklar taranmıştır. Bu kaynaklarda iş tanım belgesinde yer alan unsur ve faktörler tespit edilmiştir. İş tanımları, işin kimliği, işin özeti ve yerine getirilecek görev ve sorumluluklar olmak üzere başlıca üç temel unsuru içinde barındırmaktadır (Köklü, 2018, s. 121-142). Buna göre bir iş tanım belgesinde, iş ile görev ve sorumluluklar, yetkiler, iş pozisyonu, çalışma koşulları, vizyon ve hedefler gibi temel bilgilerin yer alması gerektiği tespit edilmiştir (Dessler, 1997, s. 96; Bingöl, 2019, s. 99-100; Gürbüz, 2019, 84; Tunçer, 2022; Tengilimoğlu, Erkal ve Özdemir-Karaca, 2023). İş tanım belgesinde yer alması gerekli faktörlerin tespiti sonrasında, iş tanım algısını ölçmeye yönelik ifadelerin/maddelerin taslağı hazırlanmıştır.

Ölçek geliştirmenin ikinci aşamasında, bir çalışanın işine ilişkin iş tanımı belgesinde yer alan temel unsurlara yönelik bilgilerini ölçme amacıyla maddeler oluşturulmuştur. İncelenen literatür sonrası 12 maddeyi içeren bir soru havuzu oluşturulmuştur. Soru havuzu oluşturulurken maddelerin net ve anlaşılır olmasına ve bir maddenin birden çok yargı ve düşünceyi içermemesine çaba gösterilmesi gereklidir (Ekici, 2012, s. 53-65). Ölçek maddeleri oluşturulurken maddelerin yalın ve anlaşılır olmasına dikkat edilmiştir. Olumsuz maddelerden ziyade olumlu maddelerin oluşturulmasına çalışılmış ve her bir maddenin tek bir faktörü ölçmesine yönelik olmasına özen gösterilmiştir (Bozdoğan ve Uzoğlu, 2012, s. 85-95). Ölçek ifadelerinin etik kuralları ihlal etmeyecek şekilde yazımına da dikkat edilmiştir (Karakoç ve Dönmez, 2014, s. 39-49). Maddelerin dil bakımından anlaşılır ve amaca uygun olması açısından Türk dili uzmanı tarafından incelenmiştir. Dil uzmanının görüşleri doğrultusunda bazı maddelerin ifadeleri revize edilmiştir.

Üçüncü aşamada, oluşturulan soru havuzundaki maddelere ilişkin insan kaynakları alanında uzman 2 kişiden görüş alınmıştır. Uzmanlar tarafından soruların gerekliliği, özgünlüğü ve amaca uygunluğu açısından değerlendirme yapılmıştır. Uzman görüşleri sonrası, 3 madde ölçekten çıkarılmış ve birkaç maddede ifade düzeltilmesi yapılmıştır. Uzman yorumu çerçevesinde ilgili ölçeğin kapsam ve görünüm geçerliği sağlanmış olmaktadır (Taşkın ve Akat, 2010, s. 16-26). Kapsam geçerliği, bir bütün olarak ölçeğin ve ölçekteki her bir maddenin amaca ne derece hizmet ettiğine ilişkindir. Kapsam geçerliği için konunun uzmanlarının görüşü alınmaktadır (Karakoç ve Dönmez, 2014, s. 16-26). Yüzeysel geçerlik (görünüş geçerliği), ilgili ölçekte yer alan soru ya da ifadelerin açık ve net olarak araştırılan olguyla ilişkili olduğuna yönelik uzman görüşünün teyit edilmesidir (Tavşancıl, 2014). Bu çerçevede, taslağı oluşturulan ölçeğin kapsam geçerliğine yönelik uzman görüşü %82 düzeyindedir. Elde edilen bu değer 0,80 ve üzerinde olması ölçeğin kabul edilebilir bir düzeyde tasarlandığını göstermektedir (Taşkın ve Akat, 2010, s. 16-26).

Görünüş ve kapsam geçerliliği çalışmalarından sonra 9 maddelik ölçek ön test yapma amacıyla 58 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Yapılan ön test sonuçlarına göre, anket maddelerinin anlaşılabilirliği ve ölçülmek istenen olguyu ne derece doğru temsil ettiği değerlendirilmiştir. Ölçme aracı geliştirme çalışmalarında araştırma grubu sayısının ölçek madde sayısının 3 ile 10 katı arasında olması uygun görülmektedir (Tavşancıl, 2014). Bu pilot çalışma sonrası katılımcılardan elde edilen geribildirimlere göre ifadelerde

küçük düzeltmeler yapılmıştır. Elde edilen verilere faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde bir madde hariç diğerlerinin tek boyut altında toplandığı görülmüştür.

Ölçek geliştirme çalışmasının son aşamasında ise, pilot uygulamada kullanılan, ifadeleri tekrar gözden geçirilen ve son hali verilen 9 maddeyi içeren ölçek, araştırmanın örnekleme uygulanmıştır. Ölçek uygulamasında katılımcıların algısını ölçen puan derecelemesi olumsuzdan olumluya doğru (1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır.

328 katılımcıdan oluşan örneklem üzerinde uygulanan ölçeğe ilişkin geçerlik testleri yapılmıştır. Ölçekle ilgili olarak yapı geçerliliğini sağlama amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. İlk yapılan faktör analizinden elde edilen bulgular sonrası, ölçek maddelerinin ,69 ile ,89 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Ancak ölçekte yer alan 2 maddenin binişik olması ve iki yük değeri arasındaki farkın %10'dan az olması ve bir maddenin ise ,30'dan düşük olması nedeniyle toplamda 3 madde ölçekten çıkarılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2023, s. 234). Yapılan birinci açıklayıcı faktör analizi sonrası ölçek, 6 maddeli bir yapıya kavuşmuştur.

6 maddeden oluşan ölçeğe ilişkin yapılan ikinci analiz ile araştırma verilerinin açıklayıcı faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. KMO değerinin yüksek çıkması, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. KMO değerinin ,90'ın üstünde olması mükemmel olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2014). Bartlett testinin sonucunun da anlamlı olması, değişkenler arasında korelasyonun mevcut olduğu ve verilerin çoklu normal dağılımdan geldiği yönünde yorumlanmaktadır (Akdağ, 2021). Yapılan analiz sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

KMO Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO Örneklem Yeterliği Ölçümü		,911
Bartlett's Küresellik Testi değerleri	Yaklaşık ki-kare	1600,264
	Serbestlik derecesi	15
	Anlamlılık düzeyi	,000*

*p<0.001

Yapılan ikinci analiz sonuçlarına göre, ölçeğin KMO değerinin ,911 Bartlett Küresellik Test sonucunun anlamlı olduğu ($\chi^2=1600,264$; $p<,01$) tespit edilmiştir. Elde edilen KMO değeri örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için uygun olduğunun ve Barlett küresellik testi sonuçlarının da anlamlı olması verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğinin göstergesidir. Elde edilen değerler, örneklem uygunluğunun ve ölçeğinin faktör analizine uygun olduğunun göstergesi olarak yorumlanmış ve sonrasında faktör analiz yapılmıştır (Büyüköztürk vd., 2013).

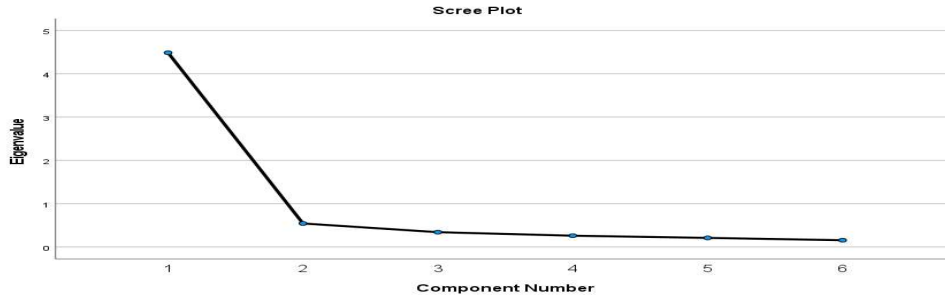
Ölçeğin yapı geçerliğini tespit etme amacıyla temel bileşenler faktör analizi yapılmıştır. Analiz, faktör sayısına herhangi bir sınırlama yapılmaksızın varimax döndürme metoduyla yapılmıştır. Yapılan analiz sonrası ölçeğin faktör analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Faktör Analiz Sonuçları

Maddeler	İfadeler	Ortak Varyans (Communality)	Madde yük değeri
1	İş tanımım kurumdaki iş pozisyonumu net bir şekilde ortaya koyar	,792	,890
2	İş tanımım çalışma ortam ve koşullarını net olarak ortaya koyar	,812	,901
3	İş tanımım diğer çalışanlarla uyumlu çalışmamı sağlar	,799	,894
4	İş tanımım görev ve sorumluluklarım açısından benden bekleneni net olarak ortaya koyar	,799	,894
5	İş tanımım yetkilerimi net olarak ortaya koyar	,752	,867
6	İş tanımım kurumun vizyon ve hedeflerine uygundur	,531	,729
Açıklanan Varyans Oranı		74,77	74,77

Yapılan faktör analizi sonuçları, ölçek maddelerine ilişkin faktör yüklerinin ,729 ile ,901 arasında değişen değerlere sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca analiz sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde olan tek faktör tespit edilmiştir. Özdeğer, faktör(ler) tarafından açıklanan varyansın hesaplanmasında ve faktör sayısının belirlenmesinde işlevsel bir katsayıdır. Faktör analizinde ise, özdeğeri 1 ya da 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmaktadır (Büyüköztürk, 2005, s.1-19). Faktör özdeğerlerine dayalı olarak çizilen yamaç grafiğine göre (screeplot) faktör sayısının 1 olduğu görülmektedir. Tek faktör tarafından açıklanan toplam varyans %74,77'dir. Açıklanan toplam varyans oranının yüksek olması, ilgili olgu ya da yapının iyi ölçülebileceğini gösteren bir değer olarak dikkate alınmaktadır (Büyüköztürk, 2005, s. 1-19). Ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu gösteren yamaç grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Özdeğer-Faktör çizgi grafiği

Şekil 1'de yer alan grafiğe göre, ölçek boyutunu gösteren faktör çizgisi ikinci noktadan sonra plato yapmakta ve faktör sayısının bir olduğu görülmektedir (Çokluk vd., 2023).

Ölçme araçlarının geliştirilmesi ya da uyarlanması sürecinde AFA ve DFA birlikte yapılması önerilmektedir (Çokluk vd., 2023). Ölçek geliştirme çalışmalarında DFA, kuramsal bir yapı çerçevesinde geliştirilen bir ölçek vasıtasıyla elde edilen verilere dayanarak ilgili yapının doğrulanmasına aracılık etmektedir (Çokluk vd., 2023). Açıklayıcı faktör analizi ile ölçeğin yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analiziyle elde edilen bu yapı doğrulanmaya çalışılmıştır. Ölçeğe uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde AMOS programının düzeltme önerileri dikkate alınarak madde 1 ve 2 arasında ve madde 4 ile 5 arasında kovaryans yapılmıştır. Yapılan kovaryans sonrası, uyum değerleri oldukça iyi düzeye gelmiştir. Ölçeğe ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 5'te verilmiştir.

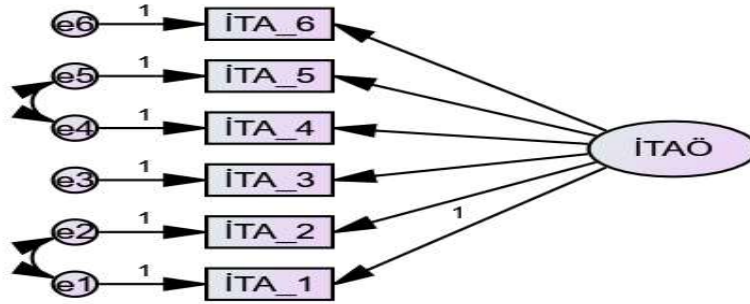
Tablo 5

İş Tanımı Algısı Ölçeğinin Uyum İndeksi Değerleri

Uyum ölçüsü	Kabul edilebilir uyum	İyi uyum	Ölçek Modeli	Ölçek Uyumu
χ^2	-	-	8,407	-
df	-	-	7	-
χ^2/df	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	1,201	İyi uyum
GFI	$,92 \leq CF \leq ,95$	$,95 \leq CFI \leq 1,00$	0,991	İyi uyum
AGFI	$,85 \leq CF \leq ,90$	$,90 \leq AGFI \leq 1,00$	0,974	İyi uyum
CFI	$,90 \leq CF \leq ,95$	$,95 \leq CFI \leq 1,00$	0,999	İyi uyum
RMSEA	$,05 \leq RMSEA \leq ,08$	$,00 \leq RMSEA \leq ,05$	0,025	İyi uyum

Kaynaklar: (Bentler, 1980; Browne ve Cudeck, 1993; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003; Munro, 2005; Yılmaz ve Çelik 2009; Kline, 2011; Çapık, 2014; Çokluk vd., 2023).

Tablo 5'te yer alan sonuçlara göre $\chi^2=8,407$; $df=7$ olarak bulunmuştur. Ki-kare ($\chi^2/df=1,201$) değerinin 2'nin altında olması nedeniyle iyi uyuma; GFI=,991 değerinin ,95'in üzerinde olması nedeniyle iyi uyuma; AGFI=,974 değerinin ,95'in üzerinde olması nedeniyle iyi uyuma; CFI=,999 değerinin ,95'in üstünde olması nedeniyle iyi uyuma; RMSEA=,025 değerinin ,05'in altında olması nedeniyle iyi uyuma sahiptir. Bu değerlere bağlı olarak ölçeğin tüm değerler açısından iyi uyuma sahip olduğu söylemek mümkündür (Tablo 4). Doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen veriler, ölçek faktörlerini doğruladığını, ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin yol şeması Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. İş tanımı algısı ölçeğinin yol şeması

Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi yorumlanırken DFA modeline göre standardize edilmiş yol katsayıları, standart hata, t değeri, anlamlılık düzeyleri ve çoklu korelasyon değerleri (R^2) değerleri de önem taşımaktadır. Bu değerler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Modele İlişkin Standardize Edilmiş Yol Katsayıları, Standart Hata, t Değeri ve Anlamlılık Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Madde	Path	Faktör	Std.β	SH	t	p	R ²
1	<---	İTAÖ	,850	,033	9,742	p<,001	,722
2	<---	İTAÖ	,866	,030	9,385	p<,001	,749
3	<---	İTAÖ	,887	,026	8,891	p<,001	,787
4	<---	İTAÖ	,871	,028	9,077	p<,001	,759
5	<---	İTAÖ	,826	,037	10,045	p<,001	,683
6	<---	İTAÖ	,664	,045	12,008	p<,001	,440

Tablo 6'ya göre, her madde için standardize edilmiş regresyon ağırlıklarının ,664 ile ,887 arasında değiştiği ve tüm maddelerin yüksek düzeyde faktöre yüklendiği saptanmıştır. Yine maddelerin örtük değişkenlerini açıklayan t değerlerinin (CriticRatio-CR) 8,891 ile 12,008 arasında değiştiği ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,001$) olduğu görülmektedir. p değerlerinin anlamlı çıkması ise, ölçek ifadelerinin faktörlere doğru yüklendiğinin bir göstergesidir. Ölçekte yer alan her bir madde ile örtük değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirleyen çoklu korelasyonun karesi (R^2) değerleri, ölçek maddelerinin ölçeğin ölçmeyi amaçladığı olguyu açıklayabildiğini göstermektedir. R^2 değerlerinin ,440 ile ,787 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu katsayılar, ölçek maddelerinin örtük yapının %44 ile %78'ini açıklayabilen maddeler olduğunu göstermektedir. Kısacası, standart hata değerlerinin düşük, standardize edilmiş katsayıların yüksek, t değerlerinin anlamlı ve R^2 değerlerinin yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuçlar, açıklayıcı faktör analizi ile ortaya konulan tek faktörlü modelin yapı geçerliliğinin doğrulandığını göstermektedir.

Ölçeğin tek boyut ve 6 maddeden oluşan yapı geçerliği sonrası, güvenilirlik (iç tutarlılık) değerleri de incelenmiştir. Güvenirlik, ölçülmek istenen olgunun istatistiksel olarak ne düzeyde isabetli ölçüldüğünün göstergesidir (Tavşancıl, 2014, s. 29). Ölçeğin güvenilirliğini tespit etme amacıyla Cronbach Alpha, CR (Composite Reliability - Bileşik Güvenirlik) ve AVE (Average Variance Extracted - Ortalama Varyans) değerleri hesaplanmıştır. Cronbach Alpha katsayısı, 0 ile 1 arasında değerler almakta ve bu değer 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirlik düzeyi de yükselmektedir (Akdağ, 2021, s. 178). Bir ölçeğin yakınsaklık geçerliliğinin elde edilebilmesi için maddelerin ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin ,50'nin ve bileşik güvenilirlik değerlerinin (CR) ise ,70'in üzerinde olması gerekli görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981, s. 39-50).

Tablo 7

Ölçeğin Güvenirliğine İlişkin Analiz Sonuçları

İTAÖ	Cronbach Alpha	AVE	CR
	0,932	0,74	0,94

Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etme amacıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış, ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise (α) ,932 olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait Cronbach Alpha değerinin 0,70 ve üzeri olması, sosyal bilimler alanında yüksek oranda güvenilir olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009, s. 405). Bu katsayı ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki tabloda yer alan yakınsak geçerlik değerinin (AVE) ,74 ve bileşik güvenilirlik (CR) değerinin ,94 olması, model uyum geçerliliğinin sağlandığının göstergesidir. Bu değerler ilgili ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğe sahip ve hipotez testleri için uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırma modeli ve hipotezler

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. İlişkisel tarama, "iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir" (Karasar, 2012, s. 81). Bu modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişkenle ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu modele göre, çalışmada bir kamu kurumunda çalışan kamu görevlilerinin iş tanım algılarının (bağımsız değişken) rol belirsizliği algıları (bağımlı değişken) ile arasında bir ilişkinin olup olmadığı ve iş tanım algısının rol belirsizliğini etkileyip etkilemediğine yönelik bir tasarım yapılmıştır.

Literatür incelendiğinde, çalışan memnuniyetini sağlamada iş tanımının önemli bir faktör olduğu ortaya konmuştur (Gülmez ve Dörttyol, 2009; Ramhit, 2019). Ayrıca iş tanımının çalışanların işi tanımalarına imkân veren bir araç olduğu vurgulanmaktadır (Brannick, Levine, ve Morgeson, 2007). Dolayısıyla iş tanımının net ya da iş tanımında belirli bilgilerin olmamasının, çalışanların yanlışlık yapma olasılıklarını artırdığı ve çalışanların iş tanımını dışında yer alan görevleri de yerine getirmek zorunda kaldıkları

belirlenmektedir. Dahası, çalışanların iş tanımı içerisinde belirtilmeyen görevlerle karşı karşıya kaldıklarında, bu pozisyonlara uygun olup olmadıklarına yönelik şüphe etmeye başladıkları ve işe olan aşinalıklarının azaldığı sonucuna varılmıştır. Bu durum temel olarak net olmayan iş tanımlarının rol belirsizliğine yol açabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla çalışanların net olmayan görevleri yerine getirmeye karşı hoşgörüsüz olma eğiliminde oldukları ileri sürülmektedir (Ramhit, 2019).

İş tanımı ve diğer bireysel ve örgütsel davranışlara etkisine yönelik çalışmaların oldukça az olduğu görülmektedir. Ancak iş analizini ya da iş tanımını içeren insan kaynakları uygulamalarının çeşitli değişkenler üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Buna göre, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanlarda duygusal bağlılık geliştirdiği görülmektedir (İpçioğlu ve Uysal, 2009, s. 131-148). İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bozkurt, 2018, s. 36-62; Gürlek, 2020, s. 59-76) Yine insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu ortaya konmuştur (Aykan, 2016).

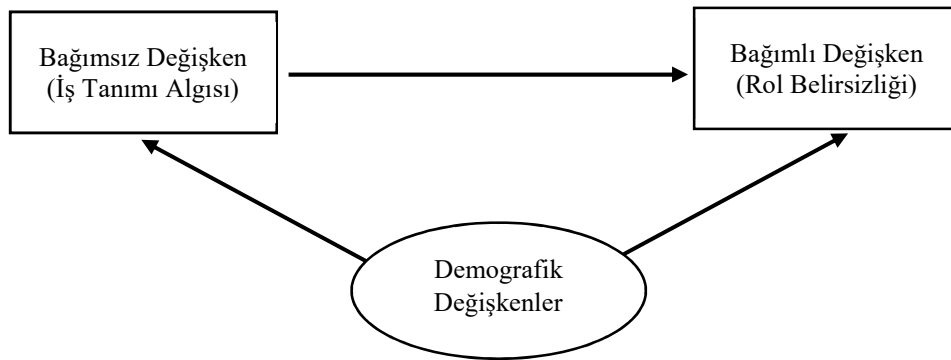
Literatürde iş tanımı ile rol belirsizliği ilişkisini ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte yapılan literatür taraması sonucu elde edilen çıkarımlara dayanarak, iş tanımının gönüllülük esasına dayalı davranışları betimleyen örgütsel vatandaşlığı etkilediği ve rol belirsizliğinin ise olumsuz iş sonuçlarına neden olduğu görülmektedir. Ayrıca iş analizi ya da iş tanımını içeren insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel davranış etkilediği görülmektedir. İnsan kaynakları yönetiminde iş tanımı, iş analizinden elde edilen önemli bir veridir. İnsan kaynakları yönetiminin neredeyse tüm fonksiyonlarına veri sağlayan iş analizinin nitelikli bir şekilde gerçekleştirilmesi sağlıklı bir iş tanımının elde edilmesine yardımcı olmaktadır. Gerçekten de örgütlerde detaylı ve işin amacına uygun hazırlanmış iş tanımları, çalışanların iş rollerinin de iyi bir düzenleyicisidir. İyi hazırlanmış bir iş tanımı, rolün beklentilerinin net bir şekilde anlaşılmasını sağlamakta ve pozisyonun kurumsal hedeflerle uyumlu hale getirilmesine yardımcı olmaktadır (Hall, 2005). Bu bağlamda kurumlarda çalışanların resmi iş rollerini belirleyen iş tanım belgelerinin görev, sorumluluk, yetki ve pozisyonu net olarak ortaya koyması gereklidir. Aksi halde çalışanların iş rollerinde belirsizlik ve karmaşa yaşaması muhtemeldir. Bu nedenle araştırmada iş tanım algısının rol belirsizliği üzerinde etkisi ve her iki değişkenin ilişkisinin olabileceği öngörülmüştür. Bu bağlamda bu çıkarım ve yargılardan yola çıkarak bir kamu kurumunda çalışan görevlilerin iş tanımı algıları ile algıladıkları rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi ortaya koyma amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve araştırma modeli Şekil 3'te gösterilmiştir.

H₁: İş tanımı algısı cinsiyete (H_{1a}), medeni duruma (H_{1b}), yaşa, (H_{1c}), mezuniyet düzeyine (H_{1d}) ve çalışma süresine (H_{1e}) göre farklılık göstermektedir.

H₂: Rol belirsizliği cinsiyete (H_{2a}), medeni duruma (H_{2b}), yaşa (H_{2c}), mezuniyet düzeyine (H_{2d}) ve çalışma süresine (H_{2e}) göre farklılık göstermektedir.

H₃: İş tanımı algısı ile rol belirsizliği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

H₄: İş tanımı algısı, rol belirsizliğini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir.



Şekil 3. Araştırmanın modeli

Araştırma verilerinin analizleri

Çalışma grubundan elde edilen veriler, SPSS 27.0 ve AMOS 27.0 programları yardımıyla analiz edilmiştir. Öncelikle araştırma verilerinin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. İlgili ölçek maddelerinin aritmetik ortalaması incelenmiştir. Akabinde iş tanımı algısı ile algılanan rol belirsizliği değişkenleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını saptama amacıyla korelasyon analizi, iş tanımı algısının algılanan rol belirsizliği üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etme amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları

İlk olarak, araştırmanın örneklem büyüklüğü 328 kişiyle sınırlıdır. Bu sayı, ilgili kamu kurumunda çalışanların algılarını yeterince temsil edememe ve sonuçların genellenebilirliğini azaltma potansiyeline sahiptir. İkincisi, veri toplama yöntemi olarak kullanılan anket gibi nicel veri toplama yöntemleri, katılımcıların düşüncelerini ve hislerini boylamsal olarak yansıtmayabilir. Anketlerin yapılandırılmış olması, katılımcıların yanıtlarını sınırlayabilir. Üçüncü olarak, araştırmanın belirli bir zaman diliminde yapılması, yanıtların o dönem koşullarının etkisi altında verilmesine neden olabilir. Örneğin, ekonomik durgunluk ya da kurum içi değişiklikler, katılımcıların yanıtlarını etkileyebilir. Dördüncü olarak, araştırmanın sadece belirli bir konu ya da alanla sınırlı olması, diğer önemli faktörlerin göz ardı edilmesine neden olabilir. Bu durum, bulguların bütünsel olarak değerlendirilmesini etkileyebilir. Beşinci olarak, araştırma belirli bir kamu kurumunda gerçekleştirdiği için kurumun kültürel dinamikleri ve iç yapısı sonuçları etkileyebilir. Diğer kamu kurumlarıyla yapılan benzer araştırmalarla karşılaştırılmaması, elde edilen sonuçların sınırlı bir bağlamda değerlendirebileceği anlamına gelir. Son olarak, araştırmanın tek seferlik bir değerlendirme olması, zamanla değişen dinamiklerin göz önünde bulundurulmamasına yol açabilir. Uzun vadeli izleme yapılamaması, sonuçların geçerliğini etkileyebilir.

Bulgular

Çalışmanın bu kısmında tanımlayıcı istatistikler, normallik dağılımı, katılımcıların iş tanımı algısı ve rol belirsizliği puan ortalamalarına yer verilmiştir. Hipotez testleri bağlamında ise her iki değişkene ilişkin farklılık analizlerine, iş tanımı algısı (bağımsız değişken) ile rol belirsizliği (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiye ve iş tanım algısının rol belirsizliği üzerinde etkisinin olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tanımlayıcı istatistikler

Öncelikle ölçeklere ilişkin ortalama değerler ve basıklık ve çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde tercih edilecek (parametrik ya da parametrik olmayan) analiz yöntemine karar verebilmek için veriler üzerinde normallik testinin yapılması gerekmektedir. Veri analizinin istatistiksel olarak doğru yöntemle yapılabilmesi için verilerin normal dağılımdan geldiğini ortaya koymaya yarayan çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiştir. Değerlerin -2 ile +2 aralığında olması ve normal dağılıma uyması nedeniyle parametrik yaklaşımlara başvurulmuştur (George ve Mallery, 2010). Ölçeklerin normallik bulguları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Ölçeklere İlişkin Normallik Dağılımı Sonuçları

Değişkenler	n	x	Çarpıklık	Std. Hata	Basıklık	Std. Hata
İş Tanımı Algısı Ölçeği	328	3,41	-,724	,135	,221	,268
Rol Belirsizliği Ölçeği	328	3,43	-,239	,135	,398	,268

Tablo 8’de görüldüğü üzere ölçeklere verilen yanıtların ortalaması alınmıştır. Buna göre, katılımcıların iş tanımı algısı ortalaması 3,41 iken algılanan rol belirsizliği ortalaması ise 3,43’tür. Bu sonuçlara göre çalışanların iş tanımı algısı ve rol belirsizliği algıları orta düzeydedir. Ölçek ifadelerine verilen puanların normal dağılıp dağılmadığına ilişkin yapılan normallik test sonuçlarına göre İş Tanımı Algısı Ölçeğinin çarpıklık değerinin -,724 basıklık değerinin ,221 arasında olduğu tespit edilmiştir. Rol Belirsizliği Ölçeğinin ise çarpıklık değerinin -,239 basıklık değerinin ,398 arasında olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu sonuçlar, ölçeklere verilen yanıtların normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Zira literatürde herhangi bir ölçeğin normal dağılıma sahip olabilmesi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında olması yeterli görülmektedir (George ve Mallery, 2010).

Hipotez testleri

Araştırmanın bu kısmında iş tanım algısının ve rol belirsizliğinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği, çalışanların iş tanımı algıları ile algılanan rol belirsizliği arasındaki ilişki ve iş tanımı algısının algılanan rol belirsizliği üzerinde etkisi analiz edilmiştir.

İş tanımı algısının demografik değişkenlere göre t testi ve ANOVA analiz bulguları

Çalışmada iş tanımı ve rol belirsizliği değişkenlerinin demografik değişkenlerle olan ilişkileri bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile analiz edilmiştir. Bağımsız örneklem t testi birbirinden bağımsız olan ve iki alt grubu olan değişkenlerin alt grupları karşılaştırarak ortalamaları arasındaki farkın rastlantısal mı yoksa anlamlı mı olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. İş tanımı algısı değişkeninin cinsiyete ve medeni duruma göre farklı olup olmadığına yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9

Çalışanların İş Tanımı Algısının Cinsiyete ve Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ortalama	ss	t	df	p
Kadın	129	3,31	,95558	-1,576	325	,116
Erkek	198	3,47	,86442			
Medeni durum	n	Ortalama	ss	,777	326	,438
Evli	237	3,43	,87288			
Bekar	91	3,35	,97640			

Katılımcıların iş tanımı algı puanlarını test etme amacıyla önce homojenlik testi yapılmıştır. Varyansların homojen olduğu (Levene:1,236; $p>,05$) sonucuna ulaşılmış ve bu nedenle ANOVA F istatistiği dikkate alınmıştır. Tablo 9’da görüldüğü üzere yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre katılımcıların iş tanımı algısı, çalışanların erkek ya da kadın olmalarına göre farklılık göstermemektedir. Katılımcıların iş tanımı algısı düzeyleri cinsiyet açısından kadınların ($\bar{x}=3,31$) ortalaması ile erkeklerin ortalaması ($\bar{x}=3,47$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=1,576$; $p>,05$). *H1a hipotezi kabul edilmemiştir*. Yine katılımcıların iş tanımı algı düzeyleri medeni durum açısından evli olanların ($\bar{x}=3,43$) ortalaması ile bekar olanların ortalaması ($\bar{x}=3,35$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=0,777$; $p>,05$). Bu sonuca göre *H1b hipotezi kabul edilmemiştir*.

İş tanımı algısı değişkeninin üç ve daha fazla alt grubu bulunan demografik değişkenlerle (yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresi) olan ilişkisini analiz etmek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10

Çalışanların İş Tanımı Algısı Yaş, Eğitim Düzeyi ve Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

İş Tanımı	Algısı	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Yaş		Gruplar arası	3,517	3	1,172		
		Grup içi	262,592	324	,810	1,446	,229
		Toplam	266,109	327			
Mezuniyet		Gruplar arası	2,011	4	,503		
		Grup içi	264,098	323	,818	,615	,652
		Toplam	266,109	327			
Çalışma süresi		Gruplar arası	2,432	4	,608		
		Grup içi	263,677	323	,816	,745	,562
		Toplam	266,109	327			

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre iş tanımı algısı değişkeni için yaş, mezuniyet ve çalışma süreleri ortalamaları arasında herhangi bir anlamlı farklılık yoktur. Dolayısıyla H1c, H1d, H1e hipotezleri kabul edilmemiştir.

Rol belirsizliğinin demografik değişkenlere göre t testi ve ANOVA analiz bulguları

Rol belirsizliği değişkeninin cinsiyete ve medeni duruma göre farklı olup olmadığına yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 11

Rol Belirsizliğinin Cinsiyete ve Medeni Duruma Göre t Testi Bulguları

Cinsiyet	n	Ortalama	ss	t	df	p
Kadın	129	3,45	,43070	,472	325	,637
Erkek	198	3,42	,46520			
Medeni Durum	n	Ortalama	ss			
Evli	237	3,45	,42131	1,030	326	,304
Bekâr	91	3,39	,52036			

Tablo 11'de görüldüğü üzere yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre katılımcıların rol belirsizliği algıları, çalışanların erkek ya da kadın olmalarına göre farklılık göstermemektedir. Katılımcıların iş tanımı algısı düzeyleri cinsiyet açısından kadınların ($\bar{x}=3,45$) ortalaması ile erkeklerin ortalaması ($\bar{x}=3,42$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-0,472$; $p<0,05$). Sonuç olarak *H2a hipotezi kabul edilmemiştir*. Yine katılımcıların medeni durum açısından rol belirsizliği algı düzeyleri evli olanların ($\bar{x}=3,45$) ortalaması ile bekâr olanların ortalaması ($\bar{x}=3,39$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t=-1,030$; $p<0,05$). Bu sonuca göre *H2b hipotezi kabul edilmemiştir*.

Tablo 12

Rol Belirsizliğinin Yaş, Eğitim Düzeyi ve Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

İş Algısı	Tanımı	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Yaş		Gruplar arası	3,220	3	1,073		
		Grup içi	126,921	324	,392	2,740	,043
		Toplam	130,141	327			
Mezuniyet		Gruplar arası	3,178	4	,795		
		Grup içi	126,962	323	,393	2,021	,091
		Toplam	130,141	327			
Çalışma süresi		Gruplar arası	2,005	4	,501		
		Grup içi	128,135	323	,397	1,264	,284
		Toplam	130,141	327			

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre rol belirsizliği değişkenine göre yaş grupları ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sonuç olarak *H2c hipotezi kabul edilmiştir*. Buna karşın mezuniyet ve çalışma süreleri ortalamaları arasında herhangi bir anlamlı farklılık yoktur. Dolayısıyla *H2d ve H2e hipotezleri kabul edilmemiştir*.

Rol belirsizliği ortalamaları arasında anlamlı fark olan yaş değişkeninin hangi gruplarda farklılık gösterdiğini ortaya koymak için Post-Hoc testi yapılmıştır. Rol belirsizliği ve yaş değişkenleri için varyanslarının homojen olmaması nedeniyle (Levene istatistiği 3,602) Post-Hoc testlerinden Games-Howell testi kullanılarak analiz yapılmıştır. Post-Hoc test sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13

Rol Belirsizliğinin Yaş Değişkenine Göre Games-Howell Post-Hoc Test Sonuçları

Değişkenler		Rol Belirsizliği (Games-Howell Post-Hoc)			
Yaş	Ortalama	Alt Grup	Fark (I-J)	Std. Hata	p
20-29	3,60	30-39	-,20960	,15043	,519
		40-49	,15358	,15401	,753
		50-59	-,03148	,16544	,997
30-39	3,39	20-29	-,20960	,15043	,519
		40-49	-,05602	,05556	,745
		50-59	-,24108	,08209	,029*
40-49	3,44	20-29	-,15358	,15401	,753
		30-39	,05602	,05556	,745
		50-59	-,18506	,08848	,172
50-59	3,63	20-29	,03148	,16544	,997
		30-39	,24108	,08209	,029*
		40-49	,18506	,08848	,172

*0,05 düzeyinde anlamlı.

Games-Howell test sonuçlarına göre 30-39 yaş grubunda olan çalışanların rol belirsizliği ortalamaları 50-59 yaş grubu ile istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar 30-39 yaş

grubunun rol belirsizliği ortalamasının 3,39, 50-59 yaş grubunun 3,63 olmasıyla ilgilidir. Bu bağlamda 50-59 yaş grubundaki çalışanların rol belirsizliği algısı, 30-39 yaş arası çalışanların rol belirsizliği algısından daha yüksektir.

İş tanımı algısı ve rol belirsizliği değişkenlerinin korelasyon analiz bulguları

İş tanımı ile rol belirsizliği arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bunun için öncelikle değişkenler arası korelasyon ilişkisi analiz edilmiştir. Korelasyon analizi, iki değişkenin ilişkisinin düzeyini, iki değişkenin birlikte hareket edip etmediğini ve bu hareketin yönünü göstermektedir (Büyüköztürk, 2023, s. 31). İş tanımı algısı ve rol belirsizliği değişkenleri arasındaki korelasyon ilişkisi Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14

İş Tanımı Algısı ile Rol Belirsizliği Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Değişkenler	İş Tanımı Algısı	Rol Belirsizliği
İş Tanımı Algısı	1	-
Rol Belirsizliği	-,610**	1

**Korelasyon anlamlılık düzeyi 0,01 düzeyindedir.

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre çalışanların iş tanımı algısı ile algılanan rol belirsizliği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki (korelasyon) bulunmaktadır ($r=-,61$; $p<0,01$). Dolayısıyla korelasyon analizine dayanarak *H3 hipotezi kabul edilmiştir*. Özetle bu sonuç, çalışanların iş tanımı algısı artarken rol belirsizliği algılarının azaldığını göstermektedir.

İş tanım algısının rol belirsizliği üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi bulgusu

İş tanımı algısının algılanan rol belirsizliği üzerindeki etkisini ortaya koyabilme amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 15

İş Tanım Algısının Rol Belirsizliği Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişken	Bağımlı değişken	B	Std. Hata	β	t	Düz. R ²	F	p
İş Tanımı Algısı	Rol belirsizliği	3,824	,108	-,610	35,276	,370	192,781	,000*

* 0,01 düzeyinde anlamlı

Tablo 15'e bakıldığında, kurulan modelin F istatistiği 192,781 olup istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,001$). Bu bağlamda Rol belirsizliğinde meydana gelen değişimin %37'sinin iş tanımı algısı ile açıklanabilmektedir. Analiz sonuçlarına göre iş tanımı değişkeni rol belirsizliği değişkenini ters yönde etkilemektedir. İş tanımı algısında meydana gelen bir birimlik değişim rol belirsizliği değişkeninde ,37 birim negatif yönde değişime neden olmaktadır. Sonuç olarak, iş tanımı algısının rol belirsizliği üzerinde istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Kısacası, *H2 hipotezi kabul edilmiştir*.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, iş tanımı algısı ile algılanan rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi ölçme amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yapılan analizler sonrası elde edilen sonuçlara göre, iş tanımı algısı ile rol belirsizliği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde güçlü bir ilişkinin varlığı ve iş tanımı algısının rol belirsizliği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Bu durum, çalışanların iş tanımı algısının arttıkça, algılanan rol belirsizliğinin azaldığını göstermektedir. İş tanımının net ve anlaşılır bir şekilde yapılması halinde, çalışanların rol belirsizliği algısının azalacağı öngörülmektedir. Rol belirsizliğinin iş tatmini ve performans artışı ile ilişkisi göze alındığında, olumlu yönde bir iş tanım algısının örgütleri olumlu yönde etkileyeceği öne sürülebilir. Bu bağlamda, kurumların iş tanımlarına ve çalışanların rollerine ilişkin net, şeffaf ve anlaşılır politikalar geliştirmesi, uzun vadeli sürdürülebilir başarı için kritik bir adım olabilecektir.

İş tanımı algısı, çalışanların ne yapması ve hangi sorumlulukları üstlenmesi gerektiğini belirlemede önemli bir araçtır (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010, s. 151). Bu çalışma sonuçları, iş tanımı algısı ve rol belirsizliği arasındaki ilişkiyi inceleyerek literatüre önemli katkılar sunmaktadır. Bu araştırma bulgularına dayanılarak iş tanımlarının net ve açık bir şekilde ifade edilmesinin rol belirsizliğini azaltmada etkili bir adım olduğu öne sürülebilir. İş tanımı net olmayan çalışanlar, görev ve sorumluluklarının sınırlarını belirlemede zorlanmakta ve bu da rol belirsizliğine neden olabilmektedir. Kurumların, çalışanların rollerini net bir şekilde belirlemeleri ve bu doğrultuda iş tanımlarını düzenlemeleri hem bireysel hem de örgütsel düzeyde verimliliği ve memnuniyeti artırabilir. İleride yapılacak çalışmalarda, farklı sektörel ve örgütsel yapılar içinde iş tanımı algısının ve rol belirsizliğinin incelenmesi, genellenebilir sonuçların elde edilmesine ve bu alandaki teorik bilgilerin derinleştirilmesine katkı sağlayabilir.

Bu çalışmanın diğer bir çıktısı ve alan yazınına katkısı ise, İş Tanımı Algısı Ölçeğinin geliştirilmesidir. Çalışmada ilgili ölçeğe ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Bu analizler vasıtasıyla ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği yapılmış olup diğer başka çalışmalarda çalışanların iş tanım algılarını ölçmek için elverişli bir araç olarak kullanılabileceği öngörülmektedir. Özellikle ölçeğin, insan kaynakları alanına katkı yapacağı beklenmektedir. İş tanımı algısı ile diğer insan kaynakları fonksiyonları ve örgütsel davranışa ilişkin değişkenlerle ilişkisini ölçmede elverişli bir araç olacağı kabul edilmektedir. Ayrıca bu çalışma özelinde geliştirilen iş tanım algısı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği farklı örneklem gruplarında da sınanmalıdır.

Araştırmanın bulguları ışığında, insan kaynakları yöneticileri ve kurumlar için çeşitli uygulama önerileri şu şekilde sıralanabilir. (1) Mevcut iş tanımlarının periyodik olarak gözden geçirilmesi ve güncellenmesi, çalışanların değişen iş koşullarına ve beklentilere uygun olarak yönlendirilmesine yardımcı olabilir. Bu sayede, iş tanımı algısındaki netlik sağlanarak rol belirsizliğinin önüne geçilebilir. (2) Özellikle iş süreçlerinde belirsizlik yaşayan ve iş tanımı algısı düşük olan çalışanlar için özel eğitim ve oryantasyon programları düzenlenmelidir. Bu programlar, iş tanımlarının detaylı açıklanmasını ve çalışanların rollerini daha iyi anlamalarını sağlayabilir. (3) Çalışanların yaş, eğitim durumu ve deneyim düzeyleri göz önünde bulundurularak, iş tanımları ve görev dağılımları yapılmalıdır. Özellikle daha deneyimli çalışanlar için esnek iş tanımları ve destek mekanizmaları oluşturmak, onların örgüte daha güçlü bir şekilde bağlı kalmalarını sağlayabilir. (4) İş tanımları ve görevler konusunda çalışanların sürekli geri bildirim verebileceği ve sorularını yöneltebileceği açık iletişim kanalları kurulmalıdır. Bu, iş tanımı algısındaki eksikliklerin giderilmesine ve rol belirsizliğinin azaltılmasına yardımcı olabilir.

Kaynakça

- Addae, H. M., Parboteeah, K. P. ve Velinor, N. (2008). Role stressors and organisational commitment: Public sector employment in St. Lucia. *International Journal of Manpower*, 26(6), 567-582. doi:10.1108/01437720810904220
- Akdağ, M. (2021). *Ölçek geliştirme ve psikometrik analizler: Eğitim ve sosyal bilimlerde uygulamalar*. İstanbul: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Al-Marwai, S. A. ve Subramaniam, I. D. (2009). A review of the need for writing & updating job descriptions for 21st century organizations. *European Journal of Social Sciences*, 12(2), 241-251. Erişim adresi: <https://www.scribd.com/document/574438034/Article>
- Ambrose, S. C., Rutherford, B. N., Shepherd, C. D. ve Tashchian, A. (2014). Boundary spanner multi-faceted role ambiguity and burnout: An exploratory study. *Industrial Marketing Management*, 43(6), 1070-1078. doi:10.1016/j.indmarman.2014.05.020
- Aykan, E. (2016). Örgütlerde insan kaynakları uygulamaları ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 123-137. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/211225>
- Badran, N. A. A. ve Gad, H. E. S. (2016). Job description form as an approach to work quality: specifying problems and strategic planning tool (the case study of Mercure hotel chain). *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 13(3), 87-99. doi:10.21608/jaauth.2016.53967
- Basım, H. N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol merkezinin rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(1), 202-213. Erişim adresi: <https://ammeidaresi.hacibayram.edu.tr/hbv/143716703>
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*, 3. Baskı. Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456. Erişim adresi: <https://three-mode.leidenuniv.nl/pdf/b/bentler1980arp.pdf>
- Bingöl, D. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi*, Güncellenmiş 11. baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bolat, T. ve Katı, Y. (2020). Rol belirsizliği ve iş tatmini ilişkisi: Kavramsal bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 70-83. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bauniibfd/issue/62217/931589>
- Bowling, N. A., Khazon, S., Alarcon, G. M. vd. (2017). Building better measures of role ambiguity and role conflict: The validation of new role stressor scales. *Work & Stress*, 31(1), 1-23. doi:10.1080/02678373.2017.1292563
- Bozdoğan, A. E. ve Uzoğlu, M. (2012). The development of a scale of attitudes toward tablet PC. *Mevlâna International Journal of Education*, 2(2), 85-95. Erişim adresi: <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423908904.pdf>
- Bozkurt, S. (2018). İnsan kaynakları uygulamaları, örgütsel vatandaşlık davranışı ve finansal performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 22(70), 36-62. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/98034>
- Brannick, M. T., Levine, E. L. ve Morgeson, F. P. (2007). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management*, (2nd ed.). Sage Publications.
- Breaugh, J. A. ve Colihan, J. P. (1994). Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 191-202. doi:10.1037/0021-9010.79.2.191
- Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. K. A. Bollen ve J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* içinde (s. 136-162). Sage Publications.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26124/275190>
- Büyüköztürk, Ş. (2023). *Sosyal bilimler için veri analiz el kitabı, istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*, 30. baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. ve Kılıç, E. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*, 5. baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi Yayınları.
- Carter, M. J. ve Harper, H. (2016). Role ambiguity. C. L. Shehan (Ed.), *The wiley blackwell encyclopedia of family studies*, First edition içinde (s. 1-3). John Wiley & Sons. doi:10.1002/9781119085621
- Cengiz, A., Yoder, L. H. ve Danesh, V. (2021). A concept analysis of role ambiguity experienced by hospital nurses providing bedside nursing care. *Nursing and Health Sciences*, 23(4), 807-817. doi:10.1111/nhs.12888
- Charoensukmongkol, P. ve Puyod, J. V. (2021). Influence of transformational leadership on role ambiguity and work-life balance of Filipino University employees during COVID-19: Does employee involvement matter? *International Journal of Leadership in Education*, 27(2), 429-448. doi:10.1080/13603124.2021.1882701

- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunihem/issue/2666/34715>
- Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2022). Rol çatışması-rol belirsizliği ve iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularının araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 12, 25-41. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3599865>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2023). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dessler, G. (1997). *Human Resource management*, 7th edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale development: Theory and applications*, (2nd ed). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Doğan, A., Demir, R. ve Türkmen, E. (2015). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(1), 37-67. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/315490>
- Ekici, E. (2012). Öğretmenlere yönelik bilişim teknolojileri öz-yeterlik algısı ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 53-65. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/114558>
- Elmas-Atay, S. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/322820>
- Ertem-Eray, T. (2017). Rol çatışması, rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: iletişim fakültesi dekanları üzerine bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (27), 201-213. doi:10.31123/akil.437393
- Ertürk, M. (2009). *İşletme bilimini temel ilkeleri*, 7. baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:10.2307/3151312
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, 17.0 update, (10th ed.). Boston: Pearson Education.
- Gilani, S. ve Rabbani, A. (2020). Role ambiguity, goal orientation and turnover intention among faculty members of private sector universities. *Technium Social Sciences Journal*, 5(2), 122-150. doi:10.47577/tssj.v5i1.143
- Gügerçin, U. ve Sığircıkoğlu, E. B. (2019). Rol belirsizliği ve sanal kaytarma: Görgül bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 11(20), 152-161. doi:10.20990/kilisiiibfakademik.532421
- Gülmez, M. ve Dört Yol, İ. T. (2009). Perakendecilik sektöründe iş gören (çalışan) tatminini etkileyen faktörler ve bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 27-44. Erişim adresi: <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423874633.pdf>
- Gürbüz, S. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi teori, araştırma ve uygulama*, Güncellenmiş 3. baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürlek, M. (2020). Yüksek performanslı insan kaynakları uygulamaları hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkiler? İş tutumlarının aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 59-76. doi:10.18394/iid.612161
- Hall, R. E. (2005). Employment fluctuations with equilibrium wage stickiness. *American Economic Review*, 95(1), 50-65. doi:10.1257/0002828053828482
- Hsieh, Y. ve Hsieh, A. (2003). Does job standardization increase job burnout? *International Journal of Manpower*, 24(5), 590-614. doi:10.1108/01437720310491107
- İpçioğlu, İ. D. ve Uysal, G. D. (2009). İnsan kaynakları uygulamaları ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki: ilaç firmaları satış gücü üzerine bir analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 11(3), 131-148. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/235492>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley & Sons.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, 4. baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanbur, E., Canbek, M. ve Özyer, K. (2016). Örgütlerde rol belirsizliği ve rol çatışmasının çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerindeki etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 16-34. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/293422>
- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/184928>
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40, 39-49. doi:10.25282/ted.228738
- Karaköse, T. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.

- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*, 21. basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kawai, N. ve Mohr, A. (2014). The contingent effects of role ambiguity and role novelty on expatriates' work-related outcomes. *British Journal of Management*, 26(2), 163-181. doi:10.1111/1467-8551.12089
- Keskin, B. (2020). İstatistiksel güç bir araştırmanın sonuçlarına etki eder mi? Örneklem büyüklüğüne nasıl karar verilmeli? *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 157-174. doi:10.18026/cbayarsos.644692
- Khattak, M. A., Ul-Ain, Q. ve Iqbal, N. (2013). Impact of role ambiguity on job satisfaction, mediating role of job stress. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(3), 28-39. doi:10.6007/IJARAFMS/v3-i3/33
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling*. New York: The Guilford Press.
- Köklü, K. (2018). İş analizi, iş analistliği ve iş zekâsı. *Lectio Socialis*, 2(2), 121-142. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/515874>
- Lanier, C. R. (2009). Analysis of the skills called for by technical communication employers in recruitment postings. *Technical Communication*, 56(1), 51-61. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/233608059_Analysis_of_the_Skills_Called_for_by_Technical_Communication_Employers_in_Recruitment_Postings
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P. ve LePine M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: an explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48, 764-775. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/20159696>
- Lin, M. ve Ling, Q. (2018). Is role stress always harmful? Differentiating role overload and role ambiguity in the challenge-hindrance stressors framework. *Tourism Management*, 68, 355-366. doi:10.1016/j.tourman.2018.04.007
- Macovei, C.M., Bumbuc, Ş. ve Martinescu-Bădălan, F. (2023) Personality traits, role ambiguity, and relational competence as predictors for teacher subjective wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 13, 1106892. doi:10.3389/fpsyg.2022.1106892
- Maden-Eyiusta, C. (2021). Role conflict, role ambiguity, and proactive behaviors: Does flexible role orientation moderate the mediating impact of engagement? *The International Journal of Human Resource Management*, 32(13), 2829-2855. doi:10.1080/09585192.2019.1616590
- Madera, J. M., Dawson, M. ve Neal, J. A. (2013). Hotel managers' perceived diversity climate and job satisfaction: The mediating effects of role ambiguity and conflict. *International Journal of Hospitality Management*, 35, 28-34. doi:10.1016/j.ijhm.2013.05.001
- Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P., Pecino, V., López-Liria, R., Padilla, D. ve Aguilar-Parra, J. M. (2018). Consequences of team job demands: Role ambiguity climate, affective engagement, and extra-role performance. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 2292. doi:10.3389/fpsyg.2017.02292
- Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research*. Lippincott.
- Nyanga, T., Mudhovozi, P. ve Chireshe, R. (2012). Causes and effects of role ambiguity as perceived by human resource management professionals in Zimbabwe. *Journal of Social Sciences*, 30(3), 293-303. doi:10.1080/09718923.2012.11893006
- Öge, H. S. (2022). *İnsan kaynakları yönetimi*, 10. baskı, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özbozkurt, O. B. ve Özbozkurt, N. (2019). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş performansına etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Mersin ilinde faaliyette bulunan özel hastaneler üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 307-314. doi:10.18506/anemon.520761
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Öztürk, T. (2023). İş güvenliği uzmanlarında rol belirsizliği ve rol çatışmasının mesleki tükenmişlikle ilişkisi. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 35(3), 389-405. doi:10.7240/jeps.1316447
- Öztürk, Z. ve Şeremet, G. G. (2021). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılık ile ilişkisi (Ankara ili bir kamu hastane örneği). *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 1805-1829. doi:10.21547/jss.889413
- Palomino, M. N. ve Frezatti, F. (2016). Role conflict, role ambiguity and job satisfaction: Perceptions of the Brazilian controllers. *Revista de Administração*, 51, 165-181. doi:10.5700/RAUSP1232
- Rai, G. S. (2016). Minimizing role conflict and role ambiguity: A virtuous organization approach. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(5), 508-523. doi:10.1080/23303131.2016.1181594
- Ramhit, K. S. (2019). The impact of job description and career prospect on job satisfaction: A quantitative study in Mauritius. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(0), a1092. doi:10.4102/sajhrm.v17i0.1092
- Rizzo, J. L., House, R. L. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163. doi:10.2307/2391486
- Rohr, S. L. (2016). Harnessing the power of the job description. *Human Resource Management International Digest*, 24(6), 8-11. doi:10.1108/HRMID-09-2015-0143
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *Uygulama örnekleriyle insan kaynakları yönetimi*, 7. baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A. C. vd., (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*, Yenilenmiş 6. baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

- Schermelleh-Engel, K. ve Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74. Erişim adresi: https://www.stats.ox.ac.uk/~snijders/mpr_Schermelleh.pdf
- Sjödin, D. R., Parida, V. ve Wincent, J. (2016). Value co-creation process of integrated product-services: Effect of role ambiguities and relational coping strategies. *Industrial Marketing Management*, 56, 108-119. doi:10.1016/j.indmarman.2016.03.013
- Taşkın, Ç. ve Akat, Ö. (2010). *Araştırma yöntemlerinde yapısal eşitlik modelleme*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*, 5. baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D., Erkal, P. ve Özdemir-Karaca, P. (2023). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tezcan, L. ve Gözükar, E. (2022). Sigortacılık Sektöründe; rol belirsizliği, rol çatışması, iş stresi, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 2368-2389. doi:10.20491/isarder.2022.1507
- Titin, T., Sirait, E., Kalalo, R. R., Mulyadi, M., Samsuddin, H. (2024). Job specification as a moderating variable on the effect of job description variables on employee performance. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 3073-3082. doi:10.37676/ekombis.v12i3
- Tolay-Sabuncuoğlu, E. (2016). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/211154>
- Tunçer, P. (2022). *İnsan kaynakları yönetimi*, 3. baskı. Bursa: Ekin Yayınevi
- Urien B., Osca A. ve García-Salmones, L. (2017). Role ambiguity, group cohesion and job satisfaction: a demands-resources model (JD-R) study from Mexico and Spain. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49(2), 137-145. doi:10.1016/j.rlp.2015.09.014
- Wang, L. ve Chow, C. (1987). Role ambiguity, role conflict, and role overload: The buffering effect of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 30(1), 155-165. Erişim adresi: <https://www.isca.me/IJMS/Archive/v3/i1/3.ISCA-RJMS-2013-106.pdf>
- Wieland, L. M., Hoppe, J. D., Wolgast, A. ve Ebner-Priemer, U. W. (2022). Task ambiguity and academic procrastination: An experience sampling approach. *Learning and Instruction*, 81, 101595. doi:10.1016/j.learninstruc.2022.101595
- Yan, C.-H., Ni, J.-J., Chien, Y.-Y. ve Lo, C.-F. (2021). Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(3), 205-214. doi:10.1016/j.jhtm.2020.12.009
- Yılmaz, V. ve Çelik H. E. (2009). *LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi-I*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, A. (2020). *İnsan kaynakları yönetimi ve örnek olaylar, kavram – uygulama – örnekler – öneriler*, Birinci baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yüksel, Ö. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Extended Abstract

Purpose

It is important that the job description, which is one of the main functions of human resources management and affects the performance of employees, clearly reveals the duties, responsibilities, authorities and employee position. Therefore, job descriptions are documents that should be prepared clearly and at a level that will ensure the compliance of duties, authorities and responsibilities with the mission and objectives of the organisation to perform a specific job. Clearly determining the roles of employees in the organisation is important for job performance and employee satisfaction. It is predicted that a detailed and non-complicated job description will prevent role ambiguity and confusion. Although most organisations have job description documents that determine the job roles of employees, employees' perceptions of job descriptions are also important. Therefore, it seems important to determine the perceptions of employees towards job description documents. In this context, the study aims to reveal the relationship between employees' perceptions of job descriptions and their perceptions of role ambiguity.

Design and methodology

This research was conducted according to the relational survey model, one of the quantitative research methods. According to this model, the study was designed to determine whether there is a relationship between job description perceptions (independent variable) and role ambiguity perceptions (dependent variable) of public officials working in a public institution and whether job description perception affects role ambiguity. The data of the study were obtained from 328 officials working in a public institution with a public legal entity that provides grant support for project investments. The research data were obtained through a three-part online and face-to-face questionnaire. The data were collected between March and May 2024. The questionnaire form for the collection of research data consists of 3 parts and 17 items in total. In the first part of the questionnaire, there are 5 questions to obtain the socio-demographic characteristics of the participants (gender, marital status, age, working time and education level). The second part of the questionnaire includes the 'Role Ambiguity Scale' to measure the participants' perceptions of role ambiguity, while the third part includes the "Job Description Perception Scale" to measure the participants' perceptions of job description. Questions and expressions related to 'Job Description Perception Scale' are included. 'Job Description Perception Scale' was developed to measure the job description perceptions of employees. The data obtained in the research were analysed through SPSS 27.0 and AMOS 27.0 programs. Normality analysis was performed to determine whether the research data were normally distributed. The arithmetic mean of the related scale items was analysed. Afterwards, correlation analysis was performed to determine the relationship between the dependent and independent variables. Finally, whether job description perception influence's role ambiguity variable was analysed through regression analysis.

Findings

In this study, the relationship between employees' job description perceptions and perceived role ambiguity and the effect of job description perception on perceived role ambiguity were analysed. According to the analyses, the mean of job description perception of the participants is 3.41, while the mean of perceived role ambiguity is 3.43. According to these results, employees' perceptions of job description and role ambiguity are at medium level. According to the normality test results regarding whether the scores given to the scale expressions are normally distributed or not, it was determined that the skewness value of the Job Description Perception Scale is between -.724 and kurtosis value is between .221. The skewness value of the Role Uncertainty Scale was found to be between -.239 and kurtosis value was found to be between .398. These results show that the responses to the scales have a normal distribution. According to the results of the difference analysis of the variables, the perception of job description does not differ according to demographic variables (gender, marital status, age, education level and working period). Thus, hypotheses H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d} and H_{1e} are not accepted. The role

ambiguity variable does not differ according to other demographic characteristics (gender, marital status, educational level and working time) except for age. According to this result, hypothesis H_{2c} is accepted while hypotheses H_{2a}, H_{2b}, H_{2d} and H_{2e} are not accepted. According to Pearson correlation analysis results, there is a statistically significant negative relationship (correlation) between employees' perception of job description and perceived role ambiguity scores ($r = -.61$; $p < 0,01$). Therefore, based on the correlation analysis, hypothesis H₃ (There is a statistically significant and negative relationship between job description perception and role ambiguity) is accepted. In summary, this result shows that employees' perception of job description increases while their perception of role ambiguity decreases. According to the results of the regression analysis conducted to see the effect of job description perception on perceived role ambiguity, the F statistic of the established model is 192.781 and statistically significant ($p < 0,001$). The regression model explains 37% of the relationship between job description perception and role ambiguity variables ($R^2 = .370$). In this context, 37% of the change in role ambiguity can be explained by the perception of job description. According to the results of the analyses, the job description variable affects the role ambiguity variable in the opposite direction. One unit change in job description perception causes .37 unit negative change in role ambiguity variable. As a result, it can be said that job description perception has a statistically significant negative effect on role ambiguity. In short, hypothesis H₄ (Perception of job description predicts role ambiguity in a statistically significant and negative direction) is accepted.

Limitations

Firstly, the sample size of the research is limited to 328 people. This number has the potential to underrepresent the perceptions of the employees working in the relevant public institution and reduce the generalisability of the results. Secondly, quantitative data collection methods such as questionnaires may not reflect the thoughts and feelings of the participants longitudinally. Thirdly, the fact that the research was conducted in a specific time period may cause the responses to be given under the influence of the conditions of that period. Fourthly, since the research was conducted in a specific public institution, the cultural dynamics and internal structure of the institution may affect the results. Lastly, the fact that the research is a one-time evaluation may lead to not considering the dynamics that change over time. The lack of long-term monitoring may affect the validity of the results.

Implications

The main findings of the study show that there is a statistically significant and negative relationship between job description perception and role ambiguity. This shows that as the perception of job description increases, the perceived role ambiguity decreases. It is predicted that if the job description is made in a clear and understandable way, employees' perception of role ambiguity will decrease. Considering the relationship between role ambiguity and job satisfaction and performance increase, it can be argued that a positive perception of job description will positively affect organisations. In this context, developing clear, transparent and comprehensible policies regarding job descriptions and employee roles can be a critical step for long-term sustainable success.

In the light of the findings of the study, various practical suggestions for human resources managers and organisations can be listed as follows. (1) Periodic review and updating of existing job descriptions can help employees to be guided in accordance with changing job conditions and expectations. In this way, role ambiguity can be prevented by providing clarity in the perception of job description. (2) Special training and orientation programmes should be organised especially for employees who experience uncertainty in business processes and have a low perception of job description. These programmes can ensure that job descriptions are explained in detail and employees understand their roles better. (3) Job descriptions and task allocations should be made by taking into account the age, education and experience levels of employees. Creating flexible job descriptions and support mechanisms, especially for more experienced employees, can ensure their stronger commitment to the organisation. (4) Open communication channels should be established through which employees can provide continuous

feedback and ask questions about job descriptions and tasks. This may help to overcome deficiencies in the perception of job descriptions and reduce role ambiguity.

Originality/value

In this study, it is aimed to reveal the relationship between employees' perceptions of job description and role ambiguity. When the literature on the subject is examined, it is seen that there are no studies directly related to job description and role ambiguity in the domestic and foreign literature. Another importance of the research is that there is no scale for job description perception in the national and foreign literature. Therefore, in the research, it was tried to develop a scale to determine the job description perception of employees. It is thought that the developed scale will contribute to the measurement of the relationship between job description documents and different variables. As a result, this study has a unique value in terms of filling both gaps in the literature and providing a basis for future studies.