

BİREYSEL İŞ YAPILANDIRMANIN SONUÇLARI: BİREYSEL İŞ YAPILANDIRMANIN PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞE ADANMIŞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ^{1*}

Beynaz UYSAL^{2**} & Gaye ÖZÇELİK^{3***} & Cavide UYARGİL^{4****}

Öz

İş tasarımı, uzun bir geçmişe sahip bir çalışma alanı olup, işin tasarımı yoluyla çalışanların motive edilmesi temel düşüncesine dayanır. İş tasarımı teorileri ve bu alanda çalışan araştırmacılar, geleneksel olarak uzun yıllar işin tasarımı konusundaki sorumluluğun yöneticilere ait olduğu temel varsayımı üzerinden görüşlerini ifade etmişlerdir. Çalışma yaşamında özellikle son otuz yılda yaşanan değişim ve dönüşümler, işin tasarımına da farklı yaklaşımların uygulanmasını gerektirmiştir. Çalışanların iş tanımları yerine rolleri ve belirsizlik ve karmaşıklık ile başedilmesini sağlayan proaktif davranışlar üzerine odaklanan yeni yaklaşımlar, işin tasarımı konusunda da benzer bakış açılarının gelişmesine öncülük etmiştir. İş yürüten kişinin kendi işini tekrar tasarlamasını ve işin farklı yönlerini değiştirmesini içeren bireysel iş yapılandırma (job crafting), kişiye görevlerini, iş ilişkilerini ya da işi algılamasını biçimlendirme fırsatı verir ve işin kendi beceri, ihtiyaç, değer ve tercihleriyle uyumlu hale gelmesini sağlar. Bireysel iş yapılandırma bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde etkilidir. Bireysel iş yapılandırmanın etkili olduğu en önemli bireysel sonuçlar arasında işe adanmışlık ve psikolojik sermaye bulunmaktadır. Bu iki bireysel sonuç çalışanların iyi olma hali ve işle ilgili kişisel kaynaklarını geliştirmeleri ile ilgili olmasının yanında önemli örgütsel sonuçlara da etki etmeleri açısından önemlidir. Bu bağlamda ilgili yazın incelendikten sonra, bireysel iş yapılandırmanın bireysel sonuçlar üzerindeki etkisi ile ilgili bir çalışma yapılması kararlaştırılmıştır. Araştırmanın amacı, bireysel iş yapılandırma ile işe adanmışlık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Bireysel iş yapılandırmayı farklı biçimde operasyonelleştiren çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada ise Tims ve diğerlerinin (2012) geliştirdiği model kullanılmıştır. Kolayda örnekleme ile anket çalışması sayesinde 121 katılımcıdan elde edilen veriler SPSS paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesi aşamasında ilk olarak ölçeklere faktör ve güvenilirlik testi uygulanmış, ardından değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek için korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, sosyal iş kaynaklarının artırılmasının işe adanmışlığa etkisinin ve sosyal iş kaynaklarının artırılmasının çalışanların psikolojik sermayelerine olan etkisinin incelendiği hipotezler reddedilmiş, diğer tüm hipotezler kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel İş Yapılandırma, Psikolojik Sermaye, İşe Adanmışlık

¹ Bu makale, 3-5 Mayıs 2018 tarihlerinde Silesian Üniversitesi işbirliği ile Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde düzenlenen 7. Uluslararası İşletme Yönetimi Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

^{2**} Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Okan Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, beynaz.uyosal@okan.edu.tr

^{3***} Doç. Dr., İstanbul Bilgi Üniversitesi, İletişim Fakültesi, gaye.ozcelik@bilgi.edu.tr

^{4****} Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, cuyargil@istanbul.edu.tr

The Individual Outcomes of Job Crafting: An Evaluation of the Effects of Psychological Capital and Work Engagement on Job Crafting

Abstract

Job design, as an area of study for a long time, is based on the basic idea of motivating employees through designing work. Job design theories and researchers working on this field have expressed their views on the basic assumption that the responsibility for designing work has fallen into the area of responsibility of managers. The changes and transformations experienced in the work life especially in the last thirty years have necessitated the implementation of different approaches to the design of the work. New approaches that focus on proactive roles and behaviors in uncertain and complex environment rather than those approaches that center upon job descriptions have led to the development of similar perspectives on job design. Job crafting involves the employee to redesign his or her own work and change the different aspects of the job, and allows the work to be aligned with their own skills, needs, values and preferences. Additionally it provides the opportunity to make task, relational and cognitive changes for individuals. Job crafting is influential on individual and organizational outcomes. Work engagement and psychological capital are two important outcomes among individual outcomes of job crafting. These two important individual outcomes are influential not only on individuals but also on organizations. In this context, after investigating the related literature it was decided to conduct a study on the effect of job crafting on individual outcomes. This study aims to examine the relationship between job crafting and work engagement and psychological capital. The concept of job crafting is measured via the model developed by Tims et al. (2012). A total of 121 questionnaires were retrieved via convenience sampling methodology. Having completed the factor analysis and reliability studies, correlation and regression analyses are run by the SPSS program in order to determine the strength and direction of the relationship. According to the analysis, all the hypotheses are accepted, except for the hypotheses regarding the positive effect of increasing social job resources on work engagement and on psychological capital.

Key words: Job Crafting, Psychological Capital, Work Engagement

GİRİŞ

Son otuz yılda iş yaşamında ortaya çıkan değişimlerin neler olduğu konusu, özellikle işletme yönetimi alanında yapılan çalışmalarda sıklıkla ifade edilmektedir. Bu değişimlerin arasında teknolojinin, örgütlerin ve çalışanların değişimine değinilmektedir. Ekonomi alanında ise son on yıldır yaşanan kriz ve olumsuzluklar, örgütlerin değişimle, belirsizlikle ve krizlerle başa çıkarak rekabet edebilmeleri için yeni bir takım yöntemler geliştirmelerini gerektirmektedir (Van den Heuvel, Demerouti, Peeters, 2015). Güncel çalışma yaşamında gelenen noktada çalışanların ve örgütlerin uyum sağlama ve proaktif davranışları sergilemeleri ihtiyacı daha belirgin haldedir. Diğer yandan örgütlerin daha az çalışanla daha fazla iş ortaya çıkarma ve daha verimli olma yaklaşımları, çalışanların iş yükünü arttırırken işin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri dikkat çekici hale gelmektedir.

Örgütlerin çevresel değişimlerin yoğun yaşandığı durumlarda yaşamlarını devam ettirip rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için proaktif davranan çalışanlara ihtiyacı vardır (de Beer, Tims ve Bakker, 2016). Motivasyonu yüksek çalışanların proaktif davranışlar sergilemesi daha muhtemeldir. Çalışanların motivasyonunu yükseltmeye yönelik en bilinen ve etkili uygulamalardan biri işin yeniden tasarlanmasıdır. Geleneksel iş tasarımı teorileri ve araştırmacıları, çalışanların işlerinin düzenlenmesi konusunda yöneticilerin yukarıdan aşağıya uyguladıkları yaklaşımları dikkate alır. Çalışma yaşamındaki dönüşüm, mevcut iş tasarımı teorilerinin de uygulamalarında değişimler gerektirmektedir. Buna göre günümüzde işlerinin düzenlenmesinde çalışanların da bizzat rol aldıkları düzenlemeler söz konusudur (Demerouti, 2014). İşin belirli derecelerde çalışan tarafından düzenlenmesi uygulamalarından biri olan bireysel iş yapılandırma, yazında 2001 yılından itibaren ifade edilmekte, son yıllarda üzerinde daha fazla durulmaktadır. Bireysel iş yapılandırma, günümüzde işlerin karmaşıklığının üstesinden gelmede ve çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir uygulama olarak görülmektedir. Bu uygulamayla çalışanlar işlerini kendi yetenek ve ilgi alanları ile uyumlaştırmakta ve bu yönde düzenlemeleri içeren değişiklikler gerçekleştirmektedir.

İş yaşamındaki gelişmeler doğrultusunda, örgütlerin başarısında bireylerin önemi günümüzde daha dikkat çekici hale gelmiştir. Bireylerin örgüte katkıları işleri aracılığıyla gerçekleşmektedir. İşlerin hem örgütsel sonuçlar hem de bireysel sonuçlar üzerinde etkileri vardır. Bu yüzden bireysel ve örgütsel sonuçlarda farklılık yaratmanın en kolay yollarından biri işle ilgili değişiklikler yapmaktır. Geleneksel iş tasarımı yaklaşımlarına göre işin yeniden tasarımı örgüt ve yöneticiler tarafından yapılır. Fakat hem işlerin içeriğinin hem de çalışanların işten beklentilerinin günümüzde değişmiş olması, işin yeniden tasarımına da farklı yaklaşımların uygulanmasını gerektirmektedir. Günümüzdeki işlerin içerikleri ve çalışanların beklentileri, işlerin yeniden tasarımı konusunda çalışanların da inisiyatif almasını ve proaktif davranmasını gerektirmektedir. Çalışanlar düzeyinde gerçekleşen işin yeniden tasarımı, işin çalışanların kendi beceri, ihtiyaç, değer ve tercihleriyle uyumlu hale gelmesini sağlar. İşlerin görev, ilişki ve bilişsel yönlerinin çalışanlar tarafından yeniden tasarlanması, daha sonra örgütsel sonuçları da belirleyecek olan bireysel sonuçlar üzerinde etkili olacaktır.

Yazında bireysel iş yapılandırma ile ilişkili olduğu belirtilen önemli bireysel sonuçlardan ikisi işe adanmışlık ve psikolojik sermayedir. Her iki bireysel sonucun önemli olmasının sebebi, ikisinin de çalışanların olumlu duygularını ve motivasyonlarını artırıcı nitelikte olmaları, kişileri zor durumlara karşı güçlendirmeleri ve zor durumlarla baş edebilir hale getirmeleridir. Proaktif davranışlarla motivasyonu ve bireysel kaynakları artan çalışanların böylece hem kişisel yaşam kaliteleri artacak, hem de bu bireyler beklenmedik ve zorlu durumlarla mücadele edebilir hale gelecek, böylece örgütsel sonuçlar üzerinde de etkili olunacaktır. Dolayısıyla bu bireysel sonuçlar, çalışanlar ve örgütler açısından önemlidir ve üzerinde durulması gerekir.

Belirtilen kapsamda bu araştırma bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye ve işe adanmışlık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla tasarlanmıştır. Yabancı yazında bu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır ve aynı ilişkiler Türkiye’den bir örneklemele test edilmektedir. Bu amaçla çalışmamızda bireysel iş yapılandırmanın psikolojik sermaye ve işe adanmışlık üzerindeki etkisi değerlendirilmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Bireysel İş Yapılandırma

Bireysel iş yapılandırma, ilk defa 2001 yılında Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından tanımlanan bir kavramdır ve “çalışanların, işlerinin görev veya ilişki sınırlarını tanımlamalarına yönelik yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler” olarak ifade edilmiştir. Bireysel iş yapılandırma modeline göre, işler görevlere yönelik yapılandırma, ilişkilere yönelik yapılandırma ve bilişsel yapılandırma uygulamalarıyla şekillendirilebilir. Görevlere yönelik yapılandırma, görev ekleme ya da bırakma, çeşitli görevlerde harcanan zamanı ve çabayı düzenlemeyi içerir. İlişkilere yönelik yapılandırma ile çalışanlar işlerini yerine getirirken ortaya çıkan kişilerarası etkileşimlerini belirlemek için ilişkilerin sınırlarını yeniden tanımlayabilir. İlişkilere yönelik yapılandırma; başkaları (meslektaşlar veya müşteriler gibi) ile ilişki başlatma ve/veya sürdürme, tercih edilen kişilere daha fazla zaman ayırma, başkalarıyla iletişimi azaltma ya da tamamen kaçınma şeklindeki değişikliklerle olabilir. Bu yapılandırma biçimi, başkalarıyla etkileşimin kalitesini, miktarını ya da her ikisini birden değiştirmeyi kapsayabilir. Bilişsel yapılandırma ise, görev ve ilişkilerine farklı bir anlam ve amaç yüklemesi yönünde çalışana farklı bir çerçeve sunar. Bilişsel yapılandırma, çalışanların görevlerini, ilişkilerini veya bir bütün olarak işlerini algılama ve yorumlama çabalarından oluşur. Kişi çalışmalarının önemini farklı algılayarak ve yorumlayarak bilişsel yapılandırmasını değiştirir (Sobacı, 2017).

Bireysel iş yapılandırma kavramının teorik çerçevesi ile ilgili model sunan Tims, Bakker ve Derks’in (2012) çalışması, ilgili yazında en fazla kabul gören çalışmadır ve farklı işlere uygun olarak geliştirilmiştir. Tims ve diğerleri (2012) İş Talepleri-Kaynakları Modeli çerçevesinden yararlanarak bireysel iş yapılandırma kavramını, çalışanların iş talepleri ve iş kaynakları ile bireysel yetenek ve ihtiyaçları arasında denge sağlamaya yönelik değişikliklerin gerçekleştirilmesi olarak tanımlamışlardır. İş Talepleri- Kaynakları modeline göre tüm iş özellikleri iş talebi ya da iş kaynağı yaratan iş özellikleri olarak sınıflandırılabilir. İş talepleri, işin fiziksel ve psikolojik çaba ve beceri gerektiren yönleri ile

İlgiliyken; iş kaynakları, çalışma amaçlarına ulaşmayı, iş taleplerini azaltmayı, bireysel gelişimi, öğrenmeyi ve gelişmeyi sağlar. Bu model temel alınarak bireysel iş yapılandırmanın yapısal iş kaynaklarını arttırma, engelleyici iş taleplerini azaltma, sosyal iş kaynaklarını arttırma ve meydan okuyucu iş taleplerini arttırma boyutlarından oluştuğu Tims ve diğerleri tarafından ifade edilmiştir. Çalışanlar yeteneklerini geliştirerek, yeni şeyler öğrenerek ve yetki kullanarak yapısal iş kaynaklarını arttırmış olur. Çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden geri bildirim ve tavsiye alan çalışanlar, sosyal iş kaynaklarını arttırmayı amaçlar (Tims ve diğerleri, 2012). Çalışanın ücretinde artış olmadan ya da bu yönde talepte bulunmadan görevi dışında sorumluluklar üstlenmesi ve yeni projelerde gönüllü olarak çalışması, meydan okuyucu iş taleplerini arttırma olarak kabul edilir. Problemlili çalışanlarla etkileşimi azaltma, zor karar verme süreçlerinden ve iş yükünden kaçınma davranışları ise engelleyici iş taleplerini azaltma olarak değerlendirilir.

Öz Belirleyicilik Teorisine (Self-Determination Theory) göre bireysel iş yapılandırma işe adanmışlığın ortaya çıkmasında etkilidir. Ayrıca bireysel iş yapılandırma sayesinde iş kaynaklarının arttırılmasıyla bireysel kaynaklar geliştirilir ve bu sayede de bireysel iş yapılandırma psikolojik sermaye üzerinde etkilidir.

1.2. İşe Adanmışlık ve Bireysel İş Yapılandırma

İşe adanmışlık, çalışanın işine karşı geliştirdiği pozitif ve süreklilik arz eden motivasyon ve tatmin duygusudur (Kahn, 1990; Schaufeli ve Bakker, 2004). Bu olumlu duygunun, çalışanların işlerine daha yüksek enerjiyle ve özveriyle yaklaşmalarını, işe katılım davranışlarını arttırmalarını sağladığı ifade edilmektedir (Kahn, 1990; Bakker ve diğerleri, 2011). İşe adanmışlık dinçlik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) olarak isimlendirilen üç boyuttan oluşmaktadır (Schaufeli ve diğerleri, 2002). Dinçlik boyutu, çalışma sırasında kişinin yüksek enerjiye sahip olmasını, zihinsel dayanıklılık göstermesini, çaba göstermek için istekli olmasını ve kolayca yorulmamasını ifade eder. Adanma, çalışmaya güçlü bir bağlılık duymaktır ve ilham, şevk, övünç ve meydan okuma duygularını kapsar. Yoğunlaşma ise kişinin yaptığı işe odaklanması, işe kendini vermesi ve çalışırken zamanın nasıl geçtiğinin farkında olmaması durumlarını anlatır (Çalışkan, 2014; Schaufeli ve diğerleri, 2002).

Bireysel iş yapılandırma proaktif bir davranıştır ve bu davranışın oluşturduğu olumlu duygular dikkati, anlayışı ve eylemleri artırarak çalışanın iş kaynaklarını geliştirir (Fredrickson, 2001; Fredrickson ve Branigan, 2005). İş kaynakları işe adanmışlığın en güçlü öncülüdür (Bakker ve diğerleri, 2007). Bu yüzden bireysel iş yapılandırmanın iş kaynaklarını arttırdığı, engelleyici iş taleplerini azalttığı, işin meydan okuyucu yönlerini arttırdığı ve böylece işe adanmışlığı etkilediği yazında ifade edilmektedir (Bakker ve diğerleri, 2011; Petrou ve diğerleri, 2012; Tims ve diğerleri, 2012).

Bu doğrultuda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Bireysel iş yapılandırmanın işe adanmışlık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1a: Yapısal iş kaynaklarının arttırılmasının işe adanmışlık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1b: Engelleyici iş taleplerinin azaltılmasının işe adanmışlık üzerinde pozitif etkisi var-

dır.

H1c: Sosyal iş kaynaklarının arttırılmasının işe adanmışlık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1d: Meydan okuyucu iş taleplerinin arttırılmasının işe adanmışlık üzerinde pozitif etkisi vardır.

1.3. Psikolojik Sermaye ve Bireysel İş Yapılandırma

Psikolojik sermaye, bireylerin güçlü yönleri ve bu güçlü yönlerin tespit edilerek geliştirilmesi ile ilgili bir kavram olarak Luthans tarafından açıklanmıştır (Luthans, 2002). Bu kavram; zorlu görevlerin üstesinden gelmeyi sağlayacak inanca sahip olma, mevcut durumda veya gelecekte başarılı olacağına dair pozitif beklenti içinde olma, zorlu amaçların üstesinden gelme ve başarının sürekliliğini sağlamak için problemlerin üstesinden gelmeye yönelik bireyin pozitif psikolojik durumu olarak da nitelendirilmektedir (Beğenirbaş ve Turgut, 2016; Avey ve diğerleri, 2008).

Psikolojik sermayenin umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik gibi psikolojik özelliklerle açıklandığı belirtilmektedir (Luthans, 2002; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans ve diğerleri, 2007). Umut, amaç ve hedeflere ulaşmayı sağlayacak yeni yollar bulma ve bu yolları kullanma konusunda çaba ve kararlılık gösterme olarak tanımlanır (Jensen ve Luthans, 2006). Dayanıklılık, önemli değişikliklerin ve belirsizliklerin olduğu durumlarda, karşılaşılan risk, engel ve olumsuzlukların üstesinden gelme ve başarılı olma yeteneğidir (Luthans, 2002; Luthans ve diğerleri, 2006) ve terslik, belirsizlik, başarısızlık durumlarında kişilerin kendilerini toparlayıp yola devam etmelerini sağlar. İyimserlik, gelecekle ilgili olumlu beklentilere sahip olma (Peterson ve diğerleri, 2011), mümkün olabileceği en iyi sonucun gerçekleşeceğini bekleme eğiliminde olma olarak açıklanmaktadır. Öz-yeterlilik; belirlenmiş bir seviyede performans gösterme konusunda kişinin yeteneklerine inanmasıdır ve bu inanç kişilere yaşamlarını etkileyecek olayları kontrol altına almada destek olur (Bandura, 1994). Psikolojik sermayenin bu dört alt boyutu durumları iyi yönleriyle ele almaya; motivasyon, azim, sabır ve olumlu gelecek beklentisine sahip olma odaklanmaktadır (Luthans ve diğerleri, 2007).

Bireysel iş yapılandırma ile çalışanların çevrelerini kontrol etme çabasında olmaları, öz-yeterlilik ve iyimser olma gibi kişisel kaynaklarını geliştirir. Bireysel iş yapılandırma sürecinde amaç belirleme ve bu amaçlara ulaşmayı sağlayacak yolları bulma, umudun oluşmasında etkilidir. Ayrıca bireysel iş yapılandırma sayesinde zor durumların üstesinden gelmek, çalışanların geleceğe yönelik dayanıklılığını artırır (Vogt ve diğerleri, 2015). Bireysel iş yapılandırma ve psikolojik sermaye arasında yazında belirtilen ilişkiler sonucunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H2: Bireysel iş yapılandırmanın çalışanların psikolojik sermayeleri (öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık) üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2a: Yapısal iş kaynaklarının arttırılmasının çalışanların psikolojik sermayeleri üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2b: Engelleyici iş taleplerinin azaltılmasının çalışanların psikolojik sermayeleri üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2c: Sosyal iş kaynaklarının arttırılmasının çalışanların psikolojik sermayeleri üzerinde

pozitif etkisi vardır.

H2d: Meydan okuyucu iş taleplerinin arttırılmasının çalışanların psikolojik sermayeleri üzerinde pozitif etkisi vardır.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın verileri kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak beyaz yakalı personelden anket yoluyla toplanmıştır. Toplamda 136 anket elde edilmiş ancak tespit edilen uç değerlerden dolayı 15 adet anket değerlendirime dışı tutularak 121 anket analize dahil edilmiştir. Araştırmada verileri değerlendirilen 121 katılımcının 71'i (%58,7) kadın, 50'si (%41,3) erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 37,5(Ss=9,95), çalıştıkları kurumdaki ortalama görev süresi 2,5(Ss=1,51) yıl, ortalama iş deneyimi 15,1(Ss=10,50) yıldır. Katılımcıların 81'i (%66,9) yüksekokul/üniversite, 35'i(%28,9) yüksek lisans/doktora mezunudur.

2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verilerini elde etmek için kullanılan ankette aşağıda belirtilen ölçekler kullanılmıştır.

2.2.1. Bireysel iş yapılandırma ölçeği

Katılımcıların bireysel iş yapılandırma davranış düzeyini ölçmek için Tims ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen ölçekten faydalanılmıştır. Orijinal ölçek 21 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar yapısal iş kaynaklarını arttırılması, engelleyici iş taleplerinin azaltılması, sosyal iş kaynaklarının arttırılması ve meydan okuyucu iş taleplerinin arttırılmasıdır. 1 = "Hiçbir zaman" ve 6 = "Her zaman" arasında değişen 6 basamaklı Likert ölçeği kullanılarak cevaplar elde edilmiştir. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalindeki gibi dört alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu analiz sonucunda 4 madde ölçekten çıkarılarak 17 madde üzerinden değerlendirmeye devam edilmiştir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach's Alpha değeri .823; alt boyutlar için ise sırasıyla, .802, .794, .810 ve .738'dir ve bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.2.2. İşe adanmışlık ölçeği

Katılımcıların işe adanmışlık düzeylerini ölçmek için Schaufeli ve diğerleri tarafından geliştirilen 17 ifadeli ölçeğin (Utrecht Work Engagement Scale - UWES), Schaufeli ve diğerleri (2006) tarafından dokuz ifadeye indirilmiş versiyonu kullanılmıştır. 1 = "Hiçbir zaman" ve 6 = "Her zaman" arasında değişen 6 basamaklı Likert ölçeği kullanılarak cevaplar elde edilmiştir. Ölçeğin geçerliliğini test etmek için yapılan faktör analizi sonucunda tek faktörlü bir yapı tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach's Alpha değeri .926'dır ve buna göre ölçek yüksek derecede güveniliridir.

2.2.3. Psikolojik sermaye ölçeği

Araştırmada Luthans ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen 24 maddelik Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz-yeterlilik olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte cevaplar 1="Hiç katılmıyorum" ve 6="Tamamen katılıyorum" arasında değişen 6 basamaklı Likert ölçeği kullanılarak alınmıştır.

Ölçeğin geçerliliğini test etmek için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalindeki gibi dört alt boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Bu analiz sonucunda 6 madde ölçekten çıkarılarak 18 madde üzerinden değerlendirmeye devam edilmiştir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach's Alpha değeri .903; alt boyutlar için ise sırasıyla, .812, .851, .796 ve .874'tür ve bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.3.Yöntem

Araştırmada elde edilen verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 21 paket programından faydalanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri değerlendirmeden önce ölçeklere faktör ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiş, değişkenler arasında ilişki tespit edildikten sonra hipotez testleriyle analize devam edilmiştir. Bu kapsamda bireysel iş yapılandırma boyutlarının işe adanmışlık ve psikolojik sermaye ve alt boyutları üzerindeki etkisini test etmek için regresyon analizinden faydalanılmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Değişkenler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için ilk olarak korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen sonuç Tablo 1'de belirtilmektedir.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonucu

Değişkenler	Ort	St.S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. BİY1_YİKAr	5,40	0,64	1									
2. BİY2_EITAz	3,95	1,04	,195*	1								
3. BİY3_SosIKAr	3,73	1,11	,257**	,160'	1							
4. BİY4_MOITAr	4,52	0,90	,489**	,149	,263**	1						
5. İşe Adanmışlık	4,78	0,90	,300**	,221**	,102	,453**	1					
6. Psikolojik Sermaye	4,74	0,62	,425**	,294**	,093	,487**	,708**	1				
7. PS1_Iyimserlik	4,16	0,95	,258**	,299**	,247**	,314**	,546**	,806**	1			
8. PS2_Dayanıklılık	5,00	0,78	,272**	,240**	-,084	,304**	,420**	,698**	,402**	1		
9. PS3_Umut	4,76	0,75	,343**	,266**	,089	,453**	,620**	,782**	,505**	,405**	1	
10. PS4_Öz-Yeterlilik	5,09	0,68	,459**	,125	-,048	,464**	,613**	,833**	,449**	,578**	,591**	1

** p < 0,01; * p < 0,05

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmanın bağımsız değişkeni olan bireysel iş yapılandırmanın alt boyutlarından sosyal iş kaynaklarının artırılması ile işe adanmışlık, psikolojik sermaye (toplam) ve psikolojik sermayenin alt boyutları olan dayanıklılık, umut ve özyeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır. Öte yandan; sosyal iş kaynaklarının artırılması ile iyimserlik arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Değişkenler arasında ilişki değerlendirildikten sonra, birbirleriyle ilişkili bulunan değişkenlerin birbirlerine olan etki gücünü ve yönünü tespit etmeye yönelik regresyon analizleri gerçekleştirilerek hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizlerinin sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo 2. Bireysel İş Yapılandırmanın Alt Boyutları ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelendiği Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	B	Std. Hata	Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	R ² (Düz.)
İşe Adanmışlık	Sabit	2,514	,664		3,784	,000	11,747	,001	,090	,082
	Yap. İş Kaynak. Art.	,419	,122	,300	3,427	,001				
İşe Adanmışlık	Sabit	4,020	,316		12,738	,000	6,126	,015	,049	,041
	Eng. İş Talep. Az.	,191	,077	,221	2,475	,015				
İşe Adanmışlık	Sabit	2,744	,374		7,342	,000	30,728	,000	,205	,199
	Mey.Ok. İş Talep. Art.	,449	,081	,453	5,543	,000				

Yapılan regresyon analizlerinde öncelikle bireysel iş yapılandırmanın işe adanmışlığa olan etkisi incelenmiştir. Tablo 2’de belirtildiği gibi, bireysel iş yapılandırmanın alt boyutları arasında meydan okuyucu iş taleplerinin artırılmasının işe adanmışlığa etkisi (Beta=0.453) en fazladır ve değişimin .199’unu açıklamaktadır. Ayrıca diğer alt boyutlar olan yapısal iş kaynaklarının artırılmasının ve engelleyici iş taleplerinin azaltılmasının işe adanmışlığa etkisi sırasıyla, Beta=0.300 ve Beta=0.221 olarak bulunmuştur. Yapısal iş kaynaklarının artırılması ve engelleyici iş taleplerinin azaltılması işe adanmışlıktaki değişimi sırasıyla, .082 ve .041 oranında açıklamaktadır. Öte yandan, sosyal iş kaynaklarının artırılmasının işe adanmışlığı belirlemede bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, H1a, H1b ve H1d hipotezleri kabul edilmiş olup, H1c hipotezi reddedilmiştir.

Bireysel iş yapılandırmanın alt boyutlarının işe adanmışlığa etkisi incelendikten sonra, analizlere bireysel iş yapılandırmanın alt boyutlarının psikolojik sermaye ve alt boyutları ile ilişkisinin incelenmesi ile devam edilmiştir.

Tablo 3. Bireysel İş Yapılandırmanın Alt Boyutları ile Psikolojik Sermaye ve Alt boyutları Arasındaki İlişkinin İncelendiği Regresyon Analizi Sonucu

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	B	Std. Hata	Beta	t	p	F	Model (p)	R ²	R ² (Düz.)																																																																																																																																																																																																																																									
Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	2,515	,438		5,746	,000	26,254	,000	,181	,174																																																																																																																																																																																																																																									
	Yap. İş Kaynak Art.	,412	,080	,425	5,124	,000					PS1_İyimserlik	Sabit	2,095	,712		2,943	,004	8,508	,004	,067	,059	Yap. İş Kaynak Art.	,382	,131	,258	2,917	,004	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,211	,583		5,504	,000	9,540	,003	,074	,066	Yap. İş Kaynak Art.	,311	,107	,272	3,089	,003	PS3_Umut	Sabit	2,579	,551		4,678	,000	15,881	,000	,118	,110	Yap. İş Kaynak Art.	,404	,101	,343	3,985	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	2,475	,467		5,298	,000	31,750	,000	,211	,204	Yap. İş Kaynak Art.	,484	,086	,459	5,635	,000	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	4,046	,215		18,835	,000	11,235	,001	,086	,079	Eng. İş Talep Az.	,176	,053	,294	3,352	,001	PS1_İyimser	Sabit	3,075	,327		9,412	,000	11,712	,001	,090	,082	Eng. İş Talep Az.	,274	,080	,299	3,422	,001	PS2_Dayanıklılık	Sabit	4,286	,273		15,674	,000	7,271	,008	,058	,050	Eng. İş Talep Az.	,181	,067	,240	2,697	,008	PS3_Umut	Sabit	3,995	,263		15,197	,000	9,051	,003	,071	,063	Eng. İş Talep Az.	,194	,064	,266	3,008	,003	PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.
PS1_İyimserlik	Sabit	2,095	,712		2,943	,004	8,508	,004	,067	,059																																																																																																																																																																																																																																									
	Yap. İş Kaynak Art.	,382	,131	,258	2,917	,004					PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,211	,583		5,504	,000	9,540	,003	,074	,066	Yap. İş Kaynak Art.	,311	,107	,272	3,089	,003	PS3_Umut	Sabit	2,579	,551		4,678	,000	15,881	,000	,118	,110	Yap. İş Kaynak Art.	,404	,101	,343	3,985	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	2,475	,467		5,298	,000	31,750	,000	,211	,204	Yap. İş Kaynak Art.	,484	,086	,459	5,635	,000	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	4,046	,215		18,835	,000	11,235	,001	,086	,079	Eng. İş Talep Az.	,176	,053	,294	3,352	,001	PS1_İyimser	Sabit	3,075	,327		9,412	,000	11,712	,001	,090	,082	Eng. İş Talep Az.	,274	,080	,299	3,422	,001	PS2_Dayanıklılık	Sabit	4,286	,273		15,674	,000	7,271	,008	,058	,050	Eng. İş Talep Az.	,181	,067	,240	2,697	,008	PS3_Umut	Sabit	3,995	,263		15,197	,000	9,051	,003	,071	,063	Eng. İş Talep Az.	,194	,064	,266	3,008	,003	PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000												
PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,211	,583		5,504	,000	9,540	,003	,074	,066																																																																																																																																																																																																																																									
	Yap. İş Kaynak Art.	,311	,107	,272	3,089	,003					PS3_Umut	Sabit	2,579	,551		4,678	,000	15,881	,000	,118	,110	Yap. İş Kaynak Art.	,404	,101	,343	3,985	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	2,475	,467		5,298	,000	31,750	,000	,211	,204	Yap. İş Kaynak Art.	,484	,086	,459	5,635	,000	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	4,046	,215		18,835	,000	11,235	,001	,086	,079	Eng. İş Talep Az.	,176	,053	,294	3,352	,001	PS1_İyimser	Sabit	3,075	,327		9,412	,000	11,712	,001	,090	,082	Eng. İş Talep Az.	,274	,080	,299	3,422	,001	PS2_Dayanıklılık	Sabit	4,286	,273		15,674	,000	7,271	,008	,058	,050	Eng. İş Talep Az.	,181	,067	,240	2,697	,008	PS3_Umut	Sabit	3,995	,263		15,197	,000	9,051	,003	,071	,063	Eng. İş Talep Az.	,194	,064	,266	3,008	,003	PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																													
PS3_Umut	Sabit	2,579	,551		4,678	,000	15,881	,000	,118	,110																																																																																																																																																																																																																																									
	Yap. İş Kaynak Art.	,404	,101	,343	3,985	,000					PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	2,475	,467		5,298	,000	31,750	,000	,211	,204	Yap. İş Kaynak Art.	,484	,086	,459	5,635	,000	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	4,046	,215		18,835	,000	11,235	,001	,086	,079	Eng. İş Talep Az.	,176	,053	,294	3,352	,001	PS1_İyimser	Sabit	3,075	,327		9,412	,000	11,712	,001	,090	,082	Eng. İş Talep Az.	,274	,080	,299	3,422	,001	PS2_Dayanıklılık	Sabit	4,286	,273		15,674	,000	7,271	,008	,058	,050	Eng. İş Talep Az.	,181	,067	,240	2,697	,008	PS3_Umut	Sabit	3,995	,263		15,197	,000	9,051	,003	,071	,063	Eng. İş Talep Az.	,194	,064	,266	3,008	,003	PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																														
PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	2,475	,467		5,298	,000	31,750	,000	,211	,204																																																																																																																																																																																																																																									
	Yap. İş Kaynak Art.	,484	,086	,459	5,635	,000					Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	4,046	,215		18,835	,000	11,235	,001	,086	,079	Eng. İş Talep Az.	,176	,053	,294	3,352	,001	PS1_İyimser	Sabit	3,075	,327		9,412	,000	11,712	,001	,090	,082	Eng. İş Talep Az.	,274	,080	,299	3,422	,001	PS2_Dayanıklılık	Sabit	4,286	,273		15,674	,000	7,271	,008	,058	,050	Eng. İş Talep Az.	,181	,067	,240	2,697	,008	PS3_Umut	Sabit	3,995	,263		15,197	,000	9,051	,003	,071	,063	Eng. İş Talep Az.	,194	,064	,266	3,008	,003	PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																															
Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	4,046	,215		18,835	,000	11,235	,001	,086	,079																																																																																																																																																																																																																																									
	Eng. İş Talep Az.	,176	,053	,294	3,352	,001					PS1_İyimser	Sabit	3,075	,327		9,412	,000	11,712	,001	,090	,082	Eng. İş Talep Az.	,274	,080	,299	3,422	,001	PS2_Dayanıklılık	Sabit	4,286	,273		15,674	,000	7,271	,008	,058	,050	Eng. İş Talep Az.	,181	,067	,240	2,697	,008	PS3_Umut	Sabit	3,995	,263		15,197	,000	9,051	,003	,071	,063	Eng. İş Talep Az.	,194	,064	,266	3,008	,003	PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																
PS1_İyimser	Sabit	3,075	,327		9,412	,000	11,712	,001	,090	,082																																																																																																																																																																																																																																									
	Eng. İş Talep Az.	,274	,080	,299	3,422	,001					PS2_Dayanıklılık	Sabit	4,286	,273		15,674	,000	7,271	,008	,058	,050	Eng. İş Talep Az.	,181	,067	,240	2,697	,008	PS3_Umut	Sabit	3,995	,263		15,197	,000	9,051	,003	,071	,063	Eng. İş Talep Az.	,194	,064	,266	3,008	,003	PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																																	
PS2_Dayanıklılık	Sabit	4,286	,273		15,674	,000	7,271	,008	,058	,050																																																																																																																																																																																																																																									
	Eng. İş Talep Az.	,181	,067	,240	2,697	,008					PS3_Umut	Sabit	3,995	,263		15,197	,000	9,051	,003	,071	,063	Eng. İş Talep Az.	,194	,064	,266	3,008	,003	PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																																																		
PS3_Umut	Sabit	3,995	,263		15,197	,000	9,051	,003	,071	,063																																																																																																																																																																																																																																									
	Eng. İş Talep Az.	,194	,064	,266	3,008	,003					PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006	Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																																																																			
PS1_İyimserlik	Sabit	3,373	,294		11,488	,000	7,757	,006	,061	,053																																																																																																																																																																																																																																									
	Sosyal İş Kaynak Art.	,210	,076	,247	2,785	,006					Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000	PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																																																																																				
Psikolojik Sermaye (PS)	Sabit	3,227	,254		12,690	,000	36,913	,000	,237	,230																																																																																																																																																																																																																																									
	Mey.Ok. İş Talep Art.	,335	,055	,487	6,076	,000					PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000	PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																																																																																																					
PS1_İyimserlik	Sabit	2,666	,421		6,331	,000	13,027	,000	,099	,091																																																																																																																																																																																																																																									
	Mey.Ok. İş Talep Art.	,330	,091	,314	3,609	,000					PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001	PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																																																																																																																						
PS2_Dayanıklılık	Sabit	3,813	,348		10,968	,000	12,118	,001	,092	,085																																																																																																																																																																																																																																									
	Mey.Ok. İş Talep Art.	,262	,075	,304	3,481	,001					PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000	PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																																																																																																																																							
PS3_Umut	Sabit	3,049	,315		9,682	,000	30,674	,000	,205	,198																																																																																																																																																																																																																																									
	Mey.Ok. İş Talep Art.	,378	,068	,453	5,538	,000					PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																																																																																																																																																								
PS4_Öz-Yeterlilik	Sabit	3,520	,280		12,551	,000	32,561	,000	,215	,208																																																																																																																																																																																																																																									
	Mey.Ok. İş Talep Art.	,347	,061	,464	5,706	,000																																																																																																																																																																																																																																													

Yapısal iş kaynaklarının artırılması alt boyutunun psikolojik sermayeye etkisi incelendiğinde Beta=0.425 olarak bulunmuştur ve değişimin .174'ünü açıklamaktadır. Yapısal iş kaynaklarının artırılmasının psikolojik sermayenin alt boyutlarına olan etkisinin

incelendiği regresyon analizi sonuçlarına göre ise, özyeterlilik alt boyutuna olan etkisi (Beta=0.459) en fazladır ve değişimi .204 oranında açıkladığı görülmektedir. Yapısal iş kaynaklarının arttırılmasının ikinci derecede etkilediği psikolojik sermaye alt boyutu 'umut'tur (Beta=0.343) ve değişimi .110 oranında açıklar. Öte yandan yapısal iş kaynaklarının arttırılmasının diğer alt boyutlar olan 'iyimserlik' ve 'dayanıklılık' boyutlarına olan etkisi sırasıyla, Beta=0.258 ve Beta=0.272 olarak bulunmuştur. 'İyimserlik' ve 'dayanıklılık' boyutlarındaki değişimi sırasıyla, .059 ve .066 oranında açıklamaktadır. Buna göre H2a hipotezi kabul edilmiştir.

Engelleyici iş taleplerinin azaltılması alt boyutunun psikolojik sermayeye etkisi incelendiğinde Beta=0.294 olarak bulunmuştur ve değişimin .079'unu açıklamaktadır. Engelleyici iş taleplerinin azaltılmasının psikolojik sermayenin alt boyutlarına olan etkisinin incelendiği regresyon analizi sonuçlarına göre ise, iyimserlik alt boyutuna olan etkisi (Beta=0.299) en fazladır ve değişimi .082 oranında açıkladığı görülmektedir. Engelleyici iş taleplerinin azaltılmasının ikinci derecede etkilediği psikolojik sermaye alt boyutu 'umut'tur (Beta=0.266) ve değişimi .063 oranında açıklar. Ayrıca engelleyici iş taleplerinin azaltılmasının diğer alt boyut olan 'dayanıklılık' boyutuna olan etkisi Beta=0.240 olarak bulunmuştur ve değişimi .050 oranında açıklamaktadır. Öte yandan, engelleyici iş taleplerinin azaltılmasının özyeterliliğe etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre H2b hipotezi kabul edilmiştir.

Sosyal iş kaynaklarının arttırılması ile psikolojik sermaye (toplam) ve psikolojik sermayenin alt boyutları olan dayanıklılık, umut ve özyeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmadığı yukarıda belirtilmiştir. Buna dayanarak, H2c hipotezi reddedilmiştir.

Meydan okuyucu iş taleplerinin arttırılması alt boyutunun psikolojik sermayeye etkisi incelendiğinde Beta=0.487 sonucuna ulaşılmıştır ve değişimde .230 oranında açıklayıcıdır. Meydan okuyucu iş taleplerinin arttırılmasının psikolojik sermayenin alt boyutlarına olan etkisinin incelendiği regresyon analizi sonuçlarına göre ise, özyeterlilik alt boyutuna olan etkinin en fazla olduğu görülmektedir (Beta=0.464) ve değişimi .208 oranında açıkladığı görülmektedir. Meydan okuyucu iş taleplerinin arttırılmasının ikinci derecede etkilediği psikolojik sermaye alt boyutu 'umut'tur (Beta=0.453) ve değişimi .198 oranında açıklar. Öte yandan meydan okuyucu iş taleplerinin arttırılmasının diğer alt boyutlar olan 'iyimserlik' ve 'dayanıklılık' boyutlarına olan etkisi sırasıyla, Beta=0.314 ve Beta=0.304 olarak bulunmuştur. 'İyimserlik' ve 'dayanıklılık' boyutlarındaki değişimi sırasıyla, .091 ve .085 oranında açıklamaktadır. Buna göre H2d hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmanın sonuçları iki açıdan ele alınmalıdır. İlk olarak, yabancı yazında bireysel iş yapılandırma konusunda en fazla tercih edilen bir ölçek Türkiye'den bir örnekleme kullanılmıştır. Ayrıca bireysel iş yapılandırmanın önemli bireysel sonuçlarından kabul edilen işe adanmışlık ve psikolojik sermaye ile ilişkisi incelenmiştir.

Yazında bireysel iş yapılandırmanın farklı biçimlerde kavramsallaştırıldığı ve çeşitli

ölçekler kullanıldığı görülmektedir. Son birkaç yılda yazında en fazla kullanılan ölçek Tims ve diğerleri (2012) tarafından geliştirilen ölçektir. Bu ölçek Türk çalışma yaşamından alınmış örneklerle sınırlı sayıda araştırmada kullanılmıştır (Akın ve diğerleri, 2014; Kanten, 2014). Çalışmamızda, 2012 yılından itibaren kullanılan ve yazında yeni sayılabilecek bir ölçek test edilmiş ve orijinal çalışmadaki faktör yapısının geçerli olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın diğer inceleme alanı, bireysel iş yapılandırmanın işe adanmışlık ve psikolojik sermaye ile ilişkisinin değerlendirilmesidir. Yapılan tüm analizler sonucunda “Sosyal iş kaynaklarının artırılmasının işe adanmışlık üzerinde pozitif etkisi vardır.” ve “Sosyal iş kaynaklarının artırılmasının çalışanların psikolojik sermayeleri üzerinde pozitif etkisi vardır.” hipotezleri reddedilmiş, diğer tüm hipotezler kabul edilmiştir. Tims ve diğerlerine göre çalışanların iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden geri bildirim ve tavsiye alması, sosyal iş kaynaklarını artırır. Bu araştırmadan elde edilen sonuca göre, çalışanların iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden geri bildirim ve tavsiye alması, işe adanmışlığı ve psikolojik sermayeyi etkilememektedir. Fakat çalışanların iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden geri bildirim ve tavsiye alması, psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserliği arttırmaktadır. Buna göre geribildirim ve tavsiyeler çalışanların gelecekle ilgili olumlu beklentilere sahip olmasını sağlamaktadır.

Yapılan analizler sonucunda yapısal iş kaynaklarının artırılması, engelleyici iş taleplerinin azaltılması, meydan okuyucu iş taleplerinin artırılması ile işe adanmışlık ve psikolojik sermaye arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda bireysel iş yapılandırmanın bu üç boyutunun, işe adanmışlığı ve psikolojik sermayeyi etkilediği ifade edilebilmektedir. Buna göre bireysel iş yapılandırmanın çalışanların olumlu duygularını, enerji ve motivasyonunu arttırdığı, öğrenme-gelişme ve becerilerini kullanmalarını sağladığı, iş ve bireysel kaynaklarını geliştirdiği ve çalışanları muhtemel zor şartlara hazırladığı söylenebilir. Bireysel iş yapılandırma sayesinde çalışanların işe adanmışlıklarının ve psikolojik sermayelerinin artması nihai olarak çalışanların iş ve örgütsel performanslarının artmasını sağlayacaktır.

Çalışmanın sonuçları, çalışmanın kısıtları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu çalışmada tesadüfi örneklem yöntemi yerine zaman ve finansal kısıtlar nedeniyle kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu yüzden araştırmanın sonuçları seçilen örneklem düzeyinde değerlendirilmeli ve genelleme yapılmamalıdır. Ayrıca yabancı yazında aynı meslekten olan çalışanların oluşturduğu örneklemelerin yanı sıra, farklı mesleklerden olan çalışanların oluşturduğu örneklemeler araştırmalarda kullanılmaktadır. Bu araştırmada ise yazında örnekleri olan ve farklı mesleklerden olan çalışanların oluşturduğu örneklem kullanılmıştır. Her mesleğin farklı özellikleri olduğu varsayılırsa, benzer mesleklerden çalışanların örneklem grubunda yer alması, meslek veya iş gruplarına ait genel değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışmada veriler kişilerin kendi beyanlarından elde edilmiştir. Yapılacak farklı çalışmalarda yönetici, çalışma arkadaşı ya da müşteri gibi farklı kaynaklardan da alınacak bilgilerin değerlendirmeleri yapılabilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı boylamsal ölçüme dayanmamış olmasıdır. Bireysel iş yapılandırmanın sonuçlarının boylamsal araştırmalarla değerlendirilmesi, bireysel iş yapılandırma girişimlerinin zaman içindeki uzun dönemli etkilerini değerlendirme fırsatı sağlayacaktır.

Yazındaki birçok çalışma gibi bu çalışma da bireysel iş yapılandırmanın bireysel sonuçlarını incelemiştir. Bireysel iş sonuçlarının örgütsel sonuçlara etkisi ve örgütsel stratejilerle ilişkisi gelecekte yapılacak çalışmalarda incelenmeli, böylece konu daha geniş örgütsel çerçevede ele alınmalı ve bireysel iş yapılandırmanın örgütün etkililiğine olan katkısı daha net ortaya çıkarılmalıdır. Bireysel iş yapılandırmanın değişimin fazla olduğu ve dinamik çevrelerde önemli olduğu belirtilmektedir. Bu yüzden örgüt dışı faktörler de dikkate alınarak farklı sektörlerde araştırmalar gerçekleştirilebilir. Ek olarak bireysel iş yapılandırma örgütsel değişim için bir araç olarak kabul edilip, bu çerçevede örgütsel değişime etkisi incelenebilir.

Bireysel iş yapılandırma, bireyler için öğrenme ve gelişme fırsatı sunarken, örgütler için işin yeniden tasarımında düşük maliyetli bir yöntemdir. Avantajları sebebiyle örgütsel amaçlara hizmet ettiği sürece yöneticiler tarafından desteklenmeli ve teşvik edilmelidir. Çalışanların işleri üzerindeki kontrollerini artırıcı uygulamalar öğrenmelerini arttıracak ve potansiyellerini ortaya çıkarmalarını sağlayacak ve böylece arzu edilen örgütsel sonuçlara ulaşılmasını destekleyecektir. Bireysel iş yapılandırmanın bireylere ve örgütlere olumlu katkılarının ortaya çıkarılması için kavram ve uygulamanın yöneticiler tarafından örgütlere tanıtılması ve bireysel amaçlarla örgütsel amaçların uyumlu hale getirilmesi birçok taraf için memnuniyet yaratıcı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Yöneticiler amaç belirlemedeki kritik rolleri yanında, bireysel iş yapılandırmayı teşvik ederek, çalışanları bilgilendirerek, eğiterek, onlara rol model olarak, risk almayı destekleyerek ve olası başarısızlıklara karşı çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak bireysel iş yapılandırma uygulamaları arttırabilir. Ayrıca unutulmamalıdır ki, çalışanlar bireysel iş yapılandırma ile iş kaynaklarını ve iş taleplerini kontrol etme girişimlerinde bulunur. İş kaynakları ve iş taleplerinin kontrolü doğrudan yöneticilerin kontrolündedir. Çalışanların ve yöneticilerin bu yönde ortak girişimlerde bulunması, sonuçlar üzerindeki etkiyi etkileyecek; işe adanmışlık ve psikolojik sermayenin artması bireysel performansı ve nihai olarak örgütsel performansı arttıracaktır. Bireysel iş yapılandırmanın çalışanlara işini proaktif olarak düzenlemesi yönündeki sunduğu fırsatlar yanında, bu uygulama fark yaratacak bireylerin örgüte çekilmesi ve örgütte kalması yönünde örgüte rekabet avantajı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Akın, Ahmet; Hakan Sarıçam, Çınar Kaya, Taner Demir. “Turkish Version of Job Crafting Scale (JCS): The Validity and Reliability Study”, *The International Journal of Educational Researchs*, C.5, No.1, 2014, s.10-15.

Avey, James B.; Wernsing, Tara, Fred Luthans. “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, C.44, No.1, 2008, s.48-70.

Bakker, Arnold B.; Jari J. Hakanen, Evangelia Demerouti, Despoina Xanthopoulou. “Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high”, *Journal of Educational Psychology*, C.99, No.2, 2007, s.274-284.

Bakker, Arnold. B.; Simon L. Albrecht, Michael Leiter. “Key Questions Regarding Work Engagement”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C.20, No.1, 2011, s.4-28.

Bandura, Albert. “Self-efficacy”. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (C. 4, s.71-81), New York: Academic Press, 1994.

Beğenirbaş, Memduh; Ercan Turgut. “Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.31, No.1, 2016, s.57-93.

Çalışkan, Sezer C. “Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.16, No.3, 2014, s.363-382.

de Beer, Leon T.; Maria Tims, Arnold B. Bakker. “Job Crafting and Its Impact on Work Engagement and Job Satisfaction in Mining and Manufacturing”, *South African Journal of Economic and Management Sciences (SAJEMS)*, C.19, No.3, 2016, s.400-412.

Demerouti, Evangelia; Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner, William B. Schaufeli. “The Job Demands-Resources Model of Burnout”, *Journal of Applied Psychology*, C.86, No.3, 2001, s.499-512.

Demerouti, Evangelia. “Design Your Own Job Through Job Crafting”, *European Psychologist*, C.19, No.4, 2014, s.237-247.

Fredrickson, Barbara L. “The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions”, *American Psychologist*, C.56, No.3, 2001, s.218-226.

Fredrickson, Barbara L.; Christine, Branigan. "Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires", *Cognition & Emotion*, C.19, No.3, 2005, s.313-332.

Jensen, Susan M.; Fred Luthans. "The Relationship Between Entrepreneur Psychological Capital and Authentic Leadership Dimensions", *Journal of Managerial Issues*, C.18, No.2, 2006, s.254-273.

Kahn, William A. "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, C.33, No.4, 1990, s.692-724.

Kanten, Pelin. "The Antecedents of Job Crafting: Perceived Organizational Support, Job Characteristics and Self-Efficacy", *European Journal of Business and Social Sciences*, C.3, No.5, 2014, s.113-128.

Luthans Fred; Caroline M. Youssef. "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, C.33, No.2, 2004, s.143-160.

Luthans, Fred. "The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, C.23, No.6, 2002, s.695-706.

Luthans, Fred; Bruce J. Avolio, James B. Avey, Steven M. Norman. "Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, C.60, No.3, 2007, s.541-572.

Luthans, Fred; Gretchen R. Vogelgesang, Paul B. Lester. "Developing The Psychological Capital of Resiliency", *Human Resource Development Review*, C.5, No.1, 2006, s. 25-44.

Peterson, Suzanne J.; Fred Luthans, Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa, Zehn Zhang. "Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach", *Personnel Psychology*, C.64, No.2, 2011, s.427-450.

Petrou, Paraskevas; Evangelia Demerouti, Maria C. W. Peeters, Wilmar B. Schaufeli, , Jorn Hetland. "Crafting a Job on A Daily Basis: Contextual Correlates and The Link To Work Engagement", *Journal of Organizational Behavior*, C.33, No.8, 2012, s.1120-1141.

Schaufeli, Wilmar B.; Arnold B. Bakker, Marisa, Salanova. "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study", *Educational and Psychological Measurement*, C.66, No.4, 2006, s.701-716.

Schaufeli, Wilmar B.; Arnold Bakker. "Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", *Journal of Organizational Behavior*, C.25, No.3, 2004, s.293-315.

Schaufeli, Wilmar B.; Marisa Salanova, Vincente González-Romá, Arnold B. Bakker.

“The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, C.3, No.1, 2002, s.71-92.

Sobacı, Fatih. “İş Becerikliliği”, Polatçı, S., Özyer, K. (Edt). 21. Yüzyılda Örgütsel Davranış, 1. Basım, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2017.

Tims, Maria; Arnold B. Bakker, Daantje Derks. “Development and Validation of The Job Crafting Scale”, *Journal of Vocational Behavior*, C.80; No.1, 2012, s.173-186.

Tims, Maria; Arnold B. Bakker, Daantje Derks. “The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being”, *Journal of Occupational Health Psychology*, C.18, No.2, 2013, s.230-240.

Van den Heuvel, Machteld; Evangelia Demerouti, Maria C. W. Peeters. “The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, C.88, No.3, 2015, s.511–532.

Vogt, Katharina; Jari J. Hakanen, Rebecca Brauchli, Gregor Jenny, Georg F. Bauer. “The consequences of job crafting: a three-wave study”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, C.25; No.3, 2015, s.353–362.

Wrzesniewski, Amy; Jane E. Dutton. “Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work”, *Academy of Management Review*, C.26; No.2, 2001, s.179-201.

Wrzesniewski, Amy; Nicholas LoBuglio, Jane E. Dutton, Justin M. Berg. “Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work”, *Advances in Positive Organizational Psychology*, C.1, 2013, s.281-302.