

Araştırma Makalesi

İş Becerikliliğinin İşte Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisi: İmalat Sektörü Bağlamında Bir İnceleme

The Effect Of Job Crafting On Job Boredom: An Investigation in The Context Of Manufacturing Sector

Gökhan KERSE

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Karaman.

gokhankerse@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1565-9110>

Makale Gönderme Tarihi	Revizyon Tarihi	Kabul Tarihi
14.02.2019	06.03.2019	07.03.2019

Öz

Bu araştırmada ulusal yazında yeterince araştırılmamış olan işte can sıkıntısı kavramı ele alınmış ve iş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri imalat sektörü çalışanlarından elde edilmiş ve araştırma amacına uygun olarak gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgular gerek iş becerikliliği gerekse işte can sıkıntısı ölçeklerinin güvenilir ve geçerli olduklarını; dolayısıyla da ölçeklerin Türkiye bağlamında kullanılabileceğini göstermiştir. Ayrıca analiz bulgularından iş becerikliliğinin “yapısal iş kaynaklarını artırma ve sosyal iş kaynaklarını artırma” boyutlarının işte can sıkıntısını negatif; “merak uyandırıcı iş taleplerini artırma” boyutunun ise pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Genel anlamda iş becerikliliğinin ise işte can sıkıntısını negatif yönde etkilediği, yani iş becerikliliğinin artmasıyla işte can sıkıntısının azaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, İşte Can Sıkıntısı, İmalat Sektörü.

Abstract

In this study, the concept of job boredom in the national literature, which has not been studied sufficiently, has been studied and the effect of the job crafting on job boredom has been determined. In the study, the data were obtained from the employees of manufacturing sector and the necessary statistical analyzes were made according to the research purpose. The findings showed that both the job crafting and job boredom scales were the reliability and validity. Thus, it is determined that the job crafting scale and job boredom scale can be used in the Turkish context. In addition, the analysis findings showed that the dimensions of “increasing structural job resources” and “increasing social job resources” of the job crafting have a negative effect on job boredom; the dimension of “increasing challenging job demands” of the job crafting have a positive effect on job boredom. It was determined that job crafting in general negatively affected the job boredom, namely, the job boredom decreased due to the increase of job crafting.

Keywords: Job Crafting, Job Boredom, Manufacturing Sector.

GİRİŞ

Yazında son 10 yıldır çalışmaların yaygınlaştığı işte can sıkıntısı (job boredom) kavramı (Vodanovich ve Watt, 2016) düşük uyarım ve yüksek tatminsizlikle karakterize edilen, çalışanın mutlu olmadığı bir durumu ifade etmektedir (Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, van Beek ve Ouwenel, 2013). İşte can sıkıntısı çalışan refahı ve verimliliğini engellediği için örgütler tarafından dikkate alınması gereken sorunlardan birisidir (Loukidou, Loan-Clarke ve Daniels,

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Kerse, G. 2019, İş Becerikliliğinin İşte Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisi: İmalat Sektörü Bağlamında Bir İnceleme, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 531-548.

2009). Bu sorunun genellikle monoton veya düşük yetenek gerektiren işlerle ilgili olduğu öne sürülse de (Kass, Vodanovich ve Callender, 2001) bazı araştırmalar farklı endüstriyel sektörlerde ve bu sektörlerdeki çalışanlarda da görülebileceğini göstermiştir (Harju, Hakanen ve Schaufeli, 2014). Geçici bir durum olarak algılanan ve oldukça yaygın ve zararsız olarak görülen bu sorunun devam etmesi bireyler ve örgütler için sayısız olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Harju ve Hakanen, 2016). Nitekim işte can sıkıntısının çalışan sağlığı için zararlı olabileceği (Harju vd. 2014), daha yüksek depresyon düzeyi ve daha fazla alkol ve uyuşturucu kullanımı ile ilişkili olduğu (Guglielmi, Simbula, Mazzetti, Tabanelli ve Bonfiglioli, 2013) öne sürülmektedir. Öte yandan örgütsel açıdan işte can sıkıntısının yüksekliği devamsızlığı (absenteeism) (Kass vd. 2001), işten ayrılma niyetini (Reijseger vd. 2013; Harju vd. 2014) ve verimlilik karşıtı davranışları artırmakta (Bruursema, Kessler ve Spector, 2011); işte can sıkıntısının düşüklüğünde ise örgütsel bağlılık ve iş tatmini daha fazla yaşanmaktadır (Reijseger vd. 2013). Bu nedenle işte can sıkıntısının azaltılması gerek bireysel gerekse örgütsel çıktılar için önem arz etmektedir.

Bu araştırmada kavrama ilişkin bu önem düzeyi dikkate alınmış ve iş becerikliliğinin işte can sıkıntısını azaltabileceği düşünülmüştür. Bu doğrultuda öncelikle Türkiye’deki araştırmalarda son zamanlarda yer edinmiş olan iş becerikliliği (Karabey ve Kerse, 2017; Kerse, 2017) ve işte can sıkıntısı kavramları teorik olarak açıklanmıştır. Sonrasında ise her iki kavrama ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmış ve kavramlar arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın hem iş becerikliliği ve işte can sıkıntısı kavramlarını teorik olarak açıklamasıyla hem de kavramlar arası ilişki ve etkiyi ele almasıyla alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

İş Becerikliliği (Job Crafting)

İş becerikliliği (job crafting) çalışanların yaptıkları işi fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak değiştirip kendilerine uyumlu hale getirmesidir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bir diğer ifadeyle iş becerikliliği çalışanların işlerinin fiziksel, bilişsel ya da sosyal yönleri konusunda birtakım değişimleri başlattıkları ve işteki uygulamaları kendilerine özgü ilgi ve değerler ile örtüştürmeye çalıştıkları informal bir süreçtir (Karabey ve Kerse, 2017). Bu süreçte çalışanlar işin kapsamını veya işteki görev sayısını (fiziksel) ve işe ilişkin bakış açılarını değiştirerek (bilişsel) ve diğer çalışanlarla ilişkilerinde düzenlemeler yaparak (ilişkisel) işi kişisel özelliklerine uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır.

İş becerikliliği, çalışanın kendi işini daha anlamlı, ilgi çekici ve tatmin edici hale getirmek için iş taleplerinde ve iş kaynaklarında değişiklikleri başlattığı proaktif bir davranış biçimi olarak görülebilir (Demerouti ve Bakker, 2014). Zira iş becerikliliği ile çalışanlar işlerini yeniden tasarlayarak (van den Heuvel, Demerouti ve Peeters, 2015) iş kaynaklarını artırırken, iş taleplerini en düşük düzeye taşımakta, yani iş talepleri ile iş kaynaklarını dengelemektedir (Ingusci, Callea, Chirumbolo ve Urbini, 2016). Dolayısıyla iş becerikliliği ile çalışan iş taleplerini ve kaynaklarını kişisel kapasiteleri ve ihtiyaçları ile dengelemekte (Rudolph, Katz, Lavigne ve Zacher, 2017); bu nedenle de çalışan iş stresinin üstesinden gelmede aktif bir rol üstlenmektedir (Niessen, Weseler ve Kostova, 2016).

İş becerikliliği kavramının her ne kadar iş tasarımı teorisinden ortaya çıktığı (Miller, 2015) öne sürülse de iş tasarımı teorisinden farklı ancak tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Tamamlayıcıdır çünkü; işin yeniden tasarlanmasında kullanılan yaklaşımlardaki yetersizliklerin üstesinden gelmede kullanılır (Demerouti ve Bakker, 2014). Farklıdır çünkü; iş tasarımında işler tümüyle değiştirilmekte ve söz konusu değişim yukarıdan aşağıya doğru yapılmaktadır (Kooij vd. 2015). İş becerikliliğinde ise değişim işteki görevle ilgili yönleri kapsamakta (de Beer, Tims, ve Bakker, 2016) ve aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşmektedir (Hornung, Rousseau, Glaser, Angerer ve Weigl, 2010). Bir diğer ifadeyle iş tasarımında yapılan işleri çalışanlar için yöneticiler tasarlayıp değiştirirken, iş becerikliliğinde bu değişimi çalışanlar kendileri yapmaktadır (Kerse, 2017). Dolayısıyla iş tasarımında pasif bir rol üstlenen çalışan, iş becerikliliğinde değişimi kendi gerçekleştirdiği için aktif bir rol üstlenmektedir.

İş becerikliliği işin yeniden tasarımında kullanılan yaklaşımlardaki yetersizliklerin üstesinden gelmede, çağdaş işlerin karmaşıklığına cevap vermede ve mevcut işgücünün ihtiyaçlarını ele

almada işleri iyileştirmek için kullanılır (Demerouti, 2014; Demerouti ve Bakker, 2014). Çalışanlar daha sağlıklı çalışabilecekleri ve daha motive olacakları iş koşullarını yaratmak için iş becerikliliğini davranışı sergileyebilirler (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland, 2012); çünkü çalışanların işteki görevlere ve ilişkilere ilişkin yaptıkları değişimler, işlerin kişisel olarak daha anlamlı ve eğlenceli hale gelmesini sağlamaktadır.

İş becerikliliği araştırmacılar tarafından çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır. Örneğin Slep ve Vella-Brodrick'e (2013) iş becerikliliğinin çalışanın görev becerikliliği, bilişsel becerikliliği ve ilişkisel becerikliliğinin bir bütünü olduğunu öne sürmüştür. İşteki görev becerikliliği çalışanın görevindeki sarf ettiği çabanın miktarını veya zamanını kişisel becerilerine uygun hale getirebilmesidir (Kerse, 2017). Bilişsel beceriklilik işe yönelik algıyı değiştirebilmeyi ifade ederken; ilişkisel beceriklilik ihtiyaca göre diğerleriyle olan ilişkileri sınırlandırabilme veya genişletebilmedir (Slep, 2016; Sen ve Dulara, 2017).

İş becerikliliğini çok boyutlu ele alan ve bu araştırmanın da referans aldığı bir diğer araştırmacı Tims ve arkadaşlarıdır (2012). Araştırmacılara göre iş becerikliliği yapısal iş kaynaklarını arttırma, sosyal iş kaynaklarını arttırma, merak uyandırıcı iş taleplerini arttırma ve engelleyici iş taleplerini azaltma boyutlarının bir bütünüdür. Yapısal iş kaynaklarını arttırma, çalışanın işinde yeni şeyler öğrenmeye ve yetkinliğini ve mesleki becerilerini geliştirmeye çabalamasıyla ilgilidir. Sosyal iş kaynaklarını arttırma, çalışanın hem iş arkadaşları hem de doğrudan yöneticileri ile ilişkiler geliştirmesidir. Merak uyandırıcı iş taleplerini arttırma, çalışanın işe yönelik ilgi çekici şeyleri aktif olarak araştırmasıdır. Engelleyici iş taleplerini azaltma ise çalışanın iş taleplerini proaktif bir şekilde azaltmasıdır (Tims vd. 2012; Kerse, 2017).

Çalışanın iş becerikliliği davranışına sahip olması birçok olumlu çıktıyla sonuçlanmaktadır. Bu çıktılar örgütsel bağlılığın (Cheng, Chen, Teng, ve Yen, 2016) iş tatmininin (Ingusci vd. 2016), işe bağlanmanın (Karatepe ve Eslamlou, 2017; van Wingerden ve Poell, 2017) ve iş performansının artması (Tims vd., 2012); duygusal tükenmenin ise azalmasıdır (Kerse, 2017). İşe ilişkin becerikliliğin olası bir diğer olumlu çıktısı işte can sıkıntısının (job boredom) azalmasıdır (Harju, Schaufeli ve Hakanen, 2017). İşte can sıkıntısı aşağıda açıklanmaktadır.

İşte Can Sıkıntısı (Job Boredom)

İşte can sıkıntısı (job boredom) kavramı yetersiz düzeyde uyarıcının olduğu bir çevreye atfedilen düşük uyarılma ve tatminsizlik durumu olarak tanımlanır (Mikulas ve Vodanovich, 1993) ve çalışanların iş aktivitelerine ilgi duymadıkları ve odaklanmada zorluk yaşadıkları pasif bir durumu içerir (Reijseger vd., 2013). Modern toplumun vebası olarak birçok iş ortamında en yaygın yaşanan duygulardan birisi olan (Pekrun, Goetz, Daniels, Stupnisky ve Perry, 2010) bu kavramla ilgili son 10 yıldır çalışmalar yaygınlaşmıştır (Vodanovich ve Watt, 2016).

İşte can sıkıntısı (job boredom), çalışanların iş faaliyetlerine ilgi duymadıkları ve bu faaliyetlere odaklanmakta güçlük çektikleri işteki güdülenmeme durumudur (Harju ve Hakanen, 2016). Başlangıçta bu durumun monoton ve tekrarlayıcı görevler ile etkileşimli olduğu ifade edilmiş (Loukidou vd., 2009) ve mavi yakalı çalışanlarda görülebileceği öne sürülmüştür. Sonraki yıllarda ise işte can sıkıntısının beyaz yakalılar da dâhil olmak üzere (Harju ve Hakanen, 2016) farklı sektörlerde farklı şekillerde yaşanabilen bir durum olduğu belirlenmiştir (Harju vd. 2014).

İşte can sıkıntısı örgütsel psikoloji alanında genellikle “durum (state)” veya “kişilik (trait)” bileşenleri ile tanımlanır (Harju vd. 2014). Bir “durum” olarak işte can sıkıntısı işin özelliğinden ortaya çıkan (Bruursema vd. 2011) ve çevreden etkilenen daha geçici bir durumdur (Kass vd., 2001). Düşük beceri gerektiren, tekrarlayan görevlerin bulunduğu işlerde bu durumun yaşanma olasılığı daha yüksektir (Melamed, Ben-Avi, Luz ve Green, 1995). Bir “kişilik” olarak can sıkıntısı belirli bir durumda bireylerin sıkılma olasılığındaki bireysel farklılıklarla ilgilidir ve bu eğilimdeki bireyler çaba gerektiren görevleri rutin algılar (Bruursema vd. 2011). Dolayısıyla “kişilik” bileşeni can sıkıntısını doğuştan gelen bir kişilik özelliği olarak görür ve bu nedenle de “durum” olarak ele alınan can sıkıntısından daha kalıcı olduğu öne sürülür (Kass vd., 2001). Bu araştırmada işte can sıkıntısı bir “durum” olarak ele alınmış –kişilik özelliği yönü göz ardı edilmiş- ve işin kendisinden kaynaklandığı düşünülerek işteki bazı iyileştirmelerle engellenebileceği düşünülmüştür.

İşyerinde can sıkıntısı yetersiz uyarılmadan kaynaklanan negatif duygusal bir motivasyon durumudur (Mikulas ve Vodanovich, 1993). Bu duygusal durumun yaşanması yapılan işin düşük düzeyde düşünme, dikkat ve özen gerektiren tekrarlayıcı ve monoton eylemlerden ortaya çıkabileceği gibi (Pekrun vd., 2010) birey yeteneğinin altında işlerde çalıştığında (Csikszentmihalyi, 1975), işin ilgi çekiciliği düşük olduğunda ve iş anlamsız bulunduğu da ortaya çıkabilmektedir (van Tilburg ve Igou, 2012). Reijseger ve arkadaşları (2013) işte can sıkıntısının ortaya çıkabileceği koşulları belirlemek için iş talepleri-kaynakları modelini kullanmıştır. Araştırmacılar işte can sıkıntısının iş taleplerinin (iş yükü ve mental ve duygusal talepler) ve iş kaynaklarının (otonomi ve meslektaşlardan ve yöneticilerden sosyal destek) düşük olmasıyla etkileşimli olduğunu öne sürmüşlerdir. Bazı araştırmalar ise eğitim düzeyi yüksek çalışanlarda can sıkıntısının daha fazla olabileceğini, çünkü iş zorluğu ve taleplerinin eğitim düzeyi yüksek çalışanların yeteneklerinin altında olma olasılığının bulunduğunu öne sürmüştür (Loukidou vd. 2009). Öte yandan çalışanların özerk olmadığı ve yüksek bürokrasinin bulunduğu durumlarda da işte can sıkıntısının yaşanabileceği düşünülmektedir (Harju vd. 2014).

Bazı araştırmalarda işte can sıkıntısı olgusu “canlılık, adanma ve yoğunlaşma bileşenlerinden oluşan işe ilişkin olumlu ve tatmin edici ruhsal durum” olarak tanımlanan işe bağlanmanın (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker 2002) karşıt anlamını ifade ettiği öne sürülmektedir (Schaufeli ve Salanova, 2013; Harju vd. 2014). Zira işteki can sıkıntısı hoş olmayan veya zevk vermeyen (unpleasant) bir işten kaynaklanırken; işe bağlanma ideal olan ve bu nedenle de zevk ve keyif veren bir iş uyarımdan kaynaklanır (Reijseger vd. 2013). İşte can sıkıntısı kavramı tükenme, sinizm ve azalan mesleki yeterlilikle karakterize edilen psikolojik bir sendrom olan tükenmişlik (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) kavramından da farklıdır. İşte can sıkıntısı işe ilişkin yetersiz uyarımın olmasıyla ortaya çıkarken tükenmişlik işteki aşırı uyarımın sonucunda ortaya çıkan bir durumu ifade etmektedir (Reijseger vd. 2013). Nitekim işte can sıkıntısı kavramıyla ilgili Reijseger ve arkadaşlarının (2013) yaptığı araştırmada işte can sıkıntısının (job boredom) tükenmişlik ve işe bağlanma kavramlarından farklı olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri

İşte can sıkıntısı işteki dürtü (ilgi çekicilik/challenges) ve kaynak eksikliği ile ilgilidir (Reijseger vd. 2013). İş becerikliliği ise çalışanların iş taleplerini ve kaynaklarını kişisel kapasiteleri ve ihtiyaçlarıyla dengelemesi (Rudolph vd., 2017), işlerini kendilerine göre şekillendirip daha anlamlı hale getirmesi ve kendi yeteneği ve ilgisiyle uyumlaştırmasıdır (Kerse, 2017). Çalışanın iş kaynaklarını artırmak için işinde proaktif değişimler yapmasını ifade eden iş becerikliliği davranışının (Tims vd., 2012) sergilenmesiyle iş daha ilgi çekici olmakta (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013) ve işe ilişkin kaynaklar ve talepler dengelenmektedir (Tims vd., 2012). Dolayısıyla iş becerikliliği davranışlarının işteki can sıkıntısını azaltması olasıdır. Nitekim Harju ve arkadaşlarının (2017) farklı sektör çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada iş becerikliliğinin işte can sıkıntısını azalttığı belirlenmiştir.

Yukarıdaki açıklama ve araştırma bulgusu doğrultusunda iş becerikliliği ve işte can sıkıntısı ilişkisi konusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: İş becerikliliği davranışı işte can sıkıntısını olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde etkiler.

H1a: Yapısal iş kaynaklarını arttırma işte can sıkıntısını olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde etkiler.

H1b: Sosyal iş kaynaklarını arttırma işte can sıkıntısını olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde etkiler.

H1c: Merak uyandırıcı iş taleplerini arttırma işte can sıkıntısını olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde etkiler.

H1d: Engelleyici iş taleplerini azaltma işte can sıkıntısını olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde etkiler.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu araştırma iş becerikliliğinin işte can sıkıntısına etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Gaziantep ilinde faaliyet gösteren bir imalat işletmesi anakütle olarak belirlenmiş ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Verilerin elde edilme sürecinde anket formları elden çalışanlara dağıtılmış ve anketleri doldurması için belirli bir zaman verilmiştir. Dağıtılan 160 anketten 140 tanesinden geri dönüş sağlanmış, veri kayıplarının bulunduğu 3 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Dolayısıyla 137 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de verilmiştir:

Tablo 1. Çalışanlara İlişkin Demografik Bilgiler

DEĞİŞKEN	KATEGORİ	FREKANS	(%)
Cinsiyet	Erkek	110	80,3
	Kadın	27	19,7
Medeni Durum	Evli	72	52,6
	Bekâr	65	47,4
Eğitim Durumu	Lise veya altı	49	35,8
	Önlisans	43	31,4
	Lisans	45	32,8
Çalışma Süresi	1 yıldan az	20	14,6
	1-5 yıl	46	33,6
	6-10 yıl	42	30,7
	11 yıl ve üzeri	29	21,2

Tablo 1 incelendiğinde katılımcı çalışanlardan erkeklerin sayıca daha fazla (110) olduğu görülmektedir. Çalışanların medeni durum ve eğitim durumu incelendiğinde gruplar arasında sayıca çok büyük farkların olmadığı görülmektedir. Çalışma süresi açısından çalışanların çoğu 1-5 yıl (46) ve 6-10 yıl (42) arasında çalışan bireylerden oluşmaktadır.

Kullanılan Ölçekler ve Çeviri Çalışması

Araştırmada ilk olarak Tims, Bakker ve Derks (2012) tarafından geliştirilen 21 madde ve dört (4) boyutlu İş Becerikliliği (Job Crafting) ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmaya çalışılmıştır. İş becerikliliği konusunda ulusal yazın incelendiğinde; Kerse’nin (2017) Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen 19 madde ve üç (3) boyutlu İş Becerikliliği Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını yaptığı görülmektedir. Bu ölçekte iş becerikliliği görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik boyutlarından oluşmaktadır. Akın, Sarıçam, Kaya, Demir (2014) ise bu araştırmanın da ele aldığı Tims vd. (2012) İş Becerikliliği Ölçeği’ni araştırma kapsamına almış ancak araştırmasını eğitim sektöründe (öğretmenler üzerinde) gerçekleştirmiştir. Ayrıca araştırmacılar çalışmalarında ölçeğe ilişkin maddelere yer vermemiştir. Bu nedenle bu araştırmada hem imalat sektörü çalışanları üzerinde ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği test edilmesi hem de söz konusu eksikliklerin giderilmesi amaçlanmıştır. Öncelikle söz konusu ölçeğin orijinal dilinin İngilizce olması nedeniyle ölçekte yer alan maddelerin çevirisi yapılmıştır. Çeviri işlemlerinde konunun uzmanlarına danışılmış, kültürel bağlam da dikkate alınarak maddeler önce İngilizce’den Türkçe’ye sonra Türkçe’den tekrar İngilizce’ye tercüme edilmiştir. Dolayısıyla kapsam geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. İş becerikliliği ölçeğinde yer alan maddeler ‘Yapısal İş Kaynaklarını Artırma’ (1, 2, 3, 4, 5), ‘Engelleyici İş Taleplerini Azaltma’ (6, 7, 8, 9, 10, 11), ‘Sosyal İş Kaynaklarını Artırma’ (12, 13, 14, 15, 16) ve ‘Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Artırma’ (17, 18, 19, 20 ve 21) boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Ölçekteki maddeler 5’li Likert tipinde (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanmış ve EK 1’de verilmiştir.

Araştırmada güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan ikinci ölçek İşte Can Sıkıntısı (Job Boredom) ölçeğidir. 6 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, van Beek ve Ouwenel (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal dilinin İngilizce olması nedeniyle gerekli çeviri çalışmaları yapılmış ve İngilizce'den Türkçe'ye ve Türkçe'den tekrar İngilizce'ye tercümeler gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla kapsam geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ölçek maddeleri 5'li Likert (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) formatında oluşturulmuştur. Ölçeğe ilişkin maddeler EK 1'de sunulmuştur.

İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan iş becerikliliği ölçeğinin güvenilirliği için ölçek içsel tutarlılığı incelenmiş ve cronbach alfa katsayısına bakılmıştır. Araştırmada gerek ölçek bütünlüğünde gerekse alt boyutlarda cronbach alfa katsayısının 0,70 değerine eşit veya daha yüksek olması referans alınmıştır. Öte yandan analizde maddelerin toplam puan korelasyonunun 0,30'dan yüksek olması arzu edilmiştir. Maddelerinin "İB" olarak kodlandığı iş becerikliliği ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

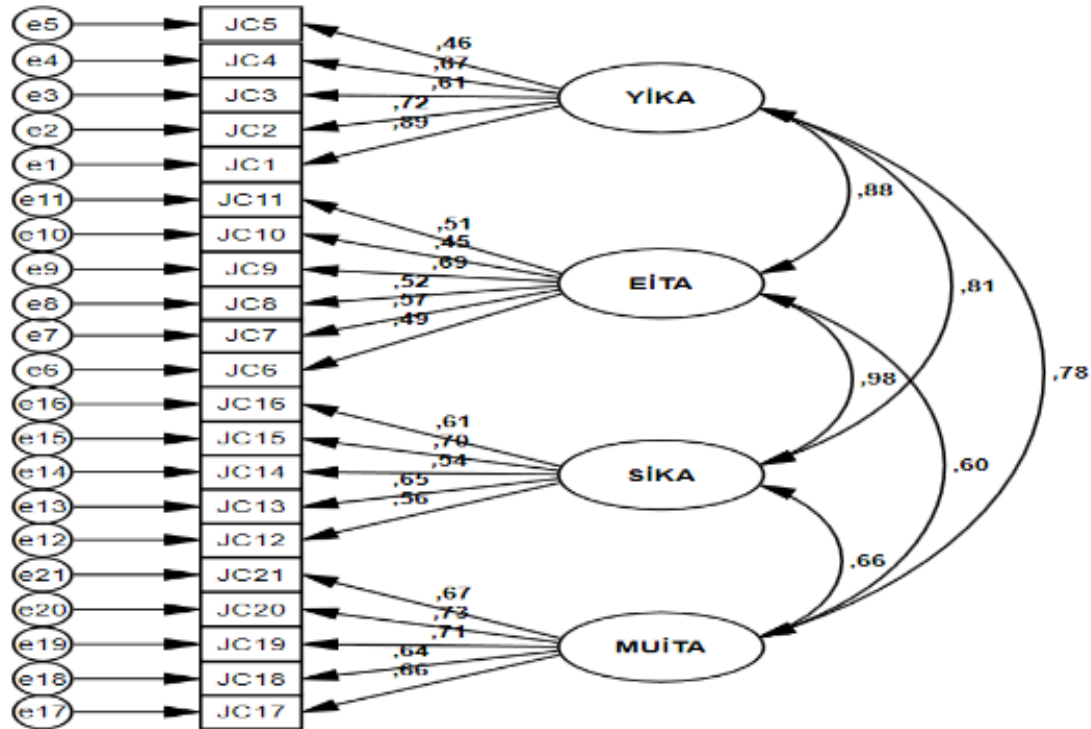
Tablo 2. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Puan Korelasyonu	Toplam	Madde Cronbach Katsayısı	Silinirse Alpha
İB1	67,956	137,395	,793		,899	
İB2	68,124	140,668	,666		,902	
İB3	67,978	141,860	,531		,904	
İB4	68,153	140,043	,590		,903	
İB5	68,329	143,222	,469	,906		
İB6	68,285	142,014	,474		,906	
İB7	68,183	143,077	,486		,905	
İB8	68,197	141,336	,475		,906	
İB9	68,175	139,954	,585		,903	
İB10	68,110	144,245	,402		,907	
İB11	67,971	143,176	,452		,906	
İB12	68,168	142,700	,466		,906	
İB13	68,073	140,715	,577		,903	
İB14	68,226	141,147	,522		,904	
İB15	68,088	138,772	,618		,902	
İB16	67,920	140,266	,549		,904	
İB17	68,299	139,505	,529		,904	
İB18	68,248	141,100	,485		,905	
İB19	68,212	139,050	,528		,904	
İB20	68,372	138,721	,560		,902	
İB21	68,175	136,807	,622		,903	
Ortalama		Standart Sapma	Cronbach Alpha			
Yapısal Artırma	İş Kaynaklarını	3,454	,670	,792		
Engelleyici Azaltma	İş Taleplerini	3,409	,624	,705		
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma		3,467	,697	,750		
Merak Uyandırıcı Taleplerini Artırma	İş	3,301	,836	,813		
Genel		3,408	,592	,908		

Tablo 2’de yer alan bulgulara bakıldığında iş becerikliliği ölçeğinde yer alan maddelerin toplam puan korelasyonunun ,30’dan yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca bulgular incelendiğinde herhangi bir maddenin analiz dışında bırakılmasıyla güvenilirlik katsayısı olan ‘cronbach alfa’da önemli düzeyde bir değişimin olmayacağı görülmektedir. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı incelendiğinde ölçek bütününde 0,908 olduğu görülmektedir. Bu değerin 0,70’den yüksek olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. Güvenilirliğe ilişkin boyutların değerleri incelendiğinde ise yapısal iş kaynaklarını artırma (0,792), engelleyici iş taleplerini azaltma (0,705), sosyal iş kaynaklarını artırma (0,750) ve merak uyandırıcı iş taleplerini artırma (0,813) boyutlarının güvenilir değerlere sahip olduğu görülmüştür.

İş Becerikliliği Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Analizleri

Araştırmada kullanılan iş becerikliliği ölçeğinin daha öncesinde Türkçeye uyarlama çalışmaları bulunması nedeniyle yapı geçerliliğinin tespiti için sadece doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Zira öncesinde belirli bir araştırmada kullanılmış olan ve söz konusu güncel araştırmada faktör yapısının önceki araştırmadaki faktör yapısı ile uygunluk gösterip göstermediğinin tespitinde ve önceki araştırmadaki eksikliklerin giderilmesinde doğrulayıcı faktör analiz daha doğru bir analiz olacaktır. Bu nedenle ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizine dâhil edilmiş ve Şekil 1’deki bulgular elde edilmiştir:



Şekil 1. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapı geçerliliği test edilen söz konusu ölçeğin uyum indeksi değerleri Tablo 3’de yer almaktadır:

Tablo 3. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,314
RMR	$\leq,10$	,062
CFI	$\geq,90$	,942
IFI	$\geq,90$	,943
TLI	$\geq,90$	,933

RMSEA	<,05-≤,08	,048
-------	-----------	------

İş becerikliliği ölçeğinin yapı geçerliliğine ilişkin Şekil 1’deki bulgular incelendiğinde standardize edilmiş faktör yükü değerlerinin 0,40’dan yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan modele ilişkin Tablo 3’teki uyum indekslerinin referans alınan değerleri kapsadığı belirlenmiştir. Analizde her bir boyutun maddeleri arasında yapılacak modifikasyonlarla uyum indeksi değerlerinden önemli düzeyde iyileşmelerin olmayacağı gözlenmiş, bu nedenle de maddeler arası modifikasyonlar yapılmamıştır. Şekil 1 ve Tablo 3’de elde edilen bulgular dikkate alınarak 21 madde ve dört (4) boyutlu iş becerikliliği ölçeğinin yapı geçerliliğini sağladığı belirlenmiştir.

İşte Can Sıkıntısı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

İş becerikliliği ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapıldıktan sonra araştırmanın ikinci ölçeği olan işte can sıkıntısı ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Araştırmada öncelikle ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 4’te sunulmuştur. Ölçekte yer alan maddeler tabloda “İCS” olarak kodlanmıştır.

Tablo 4. İşte Can Sıkıntısı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Toplam Korelasyonu	Madde Puan Cronbach Katsayısı	Madde Silinirse Alpha
İCS1	12,993	17,904	,840	,860	
İCS2	13,204	19,252	,765	,873	
İCS3	13,168	19,464	,679	,885	
İCS4	13,183	18,974	,715	,880	
İCS5	13,146	18,552	,718	,880	
İCS6	13,212	19,903	,622	,894	
	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha		
İşte Can Sıkıntısı	2,630	,863	,897		

İşte can sıkıntısı ölçeğinin Tablo 4’teki güvenilirlik bulguları incelendiğinde maddelerin toplam puan korelasyonunun ,30’dan yüksek olduğu ve analiz dışı bırakılacak herhangi bir madde ile ‘cronbach alfa’ katsayısında önemli düzeyde bir artışın olmayacağı görülmektedir. Ölçeğin cronbach alfa katsayısının (0,897) 0,70’den yüksek olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

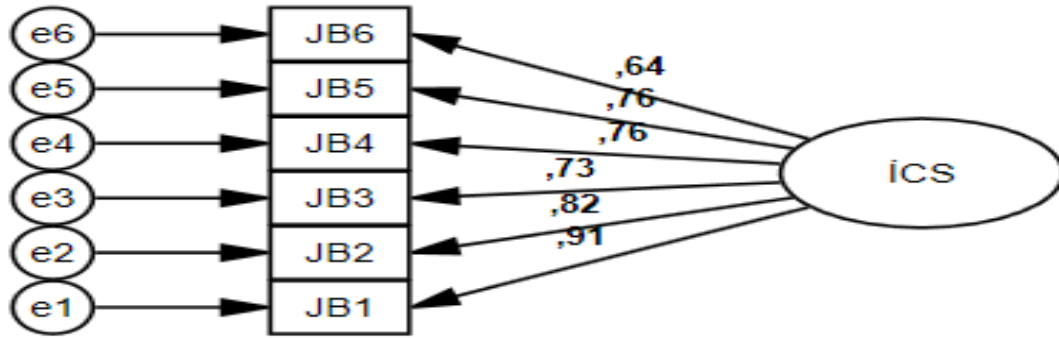
İşte Can Sıkıntısı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Analizleri

İşte can sıkıntısı ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için ölçeğe sırasıyla varimaks açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi için KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin 0,60’dan yüksek; küresellik derecesinin (Barlett’s Test of Sphericity) ise <0,05 olması dikkate alınmıştır. Ayrıca faktör analizi yapılırken madde faktör yüklerinin 0,40 veya daha yüksek değerlerde olması referans alınmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 5’de sunulmuştur:

Tablo 5. İşte Can Sıkıntısı Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
İşte Can Sıkıntısı		3,981	66,349	66,349
İCS1	,902			
İCS2	,848			
İCS5	,809			
İCS4	,809			
İCS3	,781			
İCS6	,727			
KMO= ,891	Barlett Küresellik Testi= 459,671	p= ,000		

Tablo 5’deki bulgular KMO değerinin, küresellik derecesinin ve faktör yüklerinin referans kriterleri dâhilinde olduğunu göstermektedir. Toplam varyansın %66,349’unu açıklayan ölçek, tek faktörlü bir yapı sergilemiştir. Elde edilen bu faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve Şekil 2’deki bulgulara ulaşılmıştır.

**Şekil 2. İşte Can Sıkıntısı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi**

İşte can sıkıntısı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen uyum indeksi değerleri Tablo 6’de sunulmuştur:

Tablo 6. İşte Can Sıkıntısı Ölçeğine İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	Ölçüm Modeli
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,165
RMR	$\leq ,10$	,027
CFI	$\geq ,90$	,997
IFI	$\geq ,90$	,997
TLI	$\geq ,90$	,995
RMSEA	$< ,05 - \leq ,08$	,035

Yapı geçerliliğine ilişkin yapılan analizler sonucunda elde edilen Şekil 2’deki ve Tablo 6’daki bulgular standardize edilmiş faktör yükü değerlerinin ve modele ilişkin uyum indekslerinin referansları sağladığını göstermektedir. Analizde maddeler arasında gerçekleşecek modifikasyonlarla uyum indeksi değerlerinde önemli düzeyde iyileşmeler olmaması nedeniyle modifikasyon işlemi yapılmamıştır. Ayrıca araştırmada ölçeğe ilişkin AVE (average variance extracted) değeri ve birleşik güvenilirlik düzeyine (composite reliability; CR) ilişkin analizler de yapılmıştır. AVE değerinin 0,50’den (0,599), birleşik güvenilirliğin ise 0,70’den (0,899) yüksek

olması nedeniyle (Hair vd. 1995) ölçeğin yakınsama geçerliliğine sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin elde edilen tüm bulgular doğrultusunda ölçeğin tek faktörlü yapısının doğrulandığı; dolayısıyla da yapı geçerliliğini sağladığı tespit edilmiştir.

Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler

Araştırmada sırasıyla kavramlar arası ilişkiler için korelasyon analizi ve etkilere ilişkin regresyon analizi yapılmıştır. İş becerikliliği ve işte can sıkıntısı arasındaki ilişki hem genel olarak hem de boyutlar düzeyinde incelenmiştir. Analize ilişkin bulguları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Korelasyon Analizi Bulguları

Faktörler		$\bar{X}$	SS	1	2	3	4	5	6
1-Yapısal Kaynaklarını Artırma	İş	3,454	,670	1					
2-Engelleyici Taleplerini Azaltma	İş	3,409	,624	,691**	1				
3-Sosyal Kaynaklarını Artırma	İş	3,467	,697	,669**	,702**	1			
4-Merak Uyandırıcı Taleplerini Artırma	İş	3,301	,836	,639**	,482**	,527**	1		
5-Genel Becerikliliği	İş	3,408	,592	,880**	,846**	,849**	,801**	1	
6-İşte Can Sıkıntısı		2,630	,863	-,298**	-,253**	-,311**	,005	-,242**	1

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

Tablo 7’deki kavramlar arası ilişkiler incelendiğinde; çalışanların iş becerikliliği düzeylerinin orta (3,408); işte can sıkıntısı düzeylerinin ise nispeten düşük (2,630) olduğu görülmektedir. Bulgulara göre iş becerikliliğinin boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde; iş becerikliliği ile işte can sıkıntısı arasında ise negatif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmaktadır.

Korelasyon analizi ile değişkenler arası ilişkiler belirlendikten sonra hipotezlerin test edilmesi için etkiye ilişkin çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi demografik değişkenleri kontrol altında tutulmuş, bu nedenle öncelikle söz konusu değişkenlerle iş becerikliliğinin alt boyutları birlikte analize dâhil edilmiştir. Daha sonra söz konusu kontrol değişkenleri ile birlikte genel iş becerikliliği ölçeği analizde yer almıştır. Elde edilen bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	Bağımlı Değişken: İşte Can Sıkıntısı					
	1.Adım			2.Adım		
	β	t	p	β	t	p
Cinsiyet	,254	1,421	,158	,353	1,884	,062
Medeni Durum	,161	,970	,334	,249	1,436	,153
Eğitim Durumu	-,091	-1,053	,294	-,103	-1,132	,260
Çalışma Süresi	,047	,581	,562	,086	1,026	,307
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	-,441	-2,651	,009			
Engelleyici İş Taleplerini Azaltma	-,010	-,058	,954			
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	-,309	-2,064	,041			
Merak Uyandırıcı İş Taleplerini Artırma	,366	3,361	,001			
Genel İş Becerikliliği	-	-	-	-,342	-2,672	,008
R ²		,211			,095	
Düzeltilmiş R ²		,161			,060	
F		4,269			2,750	

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Tablo 8'deki regresyon sonuçları iş becerikliliğinin “yapısal iş kaynaklarını artırma, sosyal iş kaynaklarını artırma ve merak uyandırıcı iş taleplerini artırma” boyutlarının işte can sıkıntısını anlamlı düzeyde etkilediğini; “engelleyici iş taleplerini azaltma” boyutunun ise işte can sıkıntısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Etkilerin yönü incelendiğinde; yapısal iş kaynaklarını artırma ve sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu işte can sıkıntısını negatif yönde etkilerken, merak uyandırıcı iş taleplerini artırma boyutu beklenenin aksine işte can sıkıntısını pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla H1a ve H1c hipotezleri kabul edilirken; H1b ve H1d reddedilmiştir. Genel anlamda iş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerinde etkisine bakıldığında; etkinin beklenildiği gibi negatif yönde ve anlamlı düzeyde olduğu gözlenmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

İmalat sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada Türkiye’de yeterince çalışılmamış olan ‘iş becerikliliği’ ve ‘işte can sıkıntısı’ kavramlarının teorik çerçevesi oluşturulmaya ve kavramlara ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle iş becerikliliğinin ve işte can sıkıntısının kavramsal açıklamaları yapılmıştır. Akabinde orijinalinde İngilizce olan ölçek maddeleri Türkçe diline dönüştürülmüş ve her bir ölçek sırasıyla güvenilirlik ve geçerlilik analizleri ile sınanmıştır. Yapılan analizler imalat sektöründe ele alınan ve dört boyutlu bir yapıyı içeren iş becerikliliği ölçeğinin güvenilir olduğunu ve yapı geçerliliğini sağladığını göstermiştir. Benzer şekilde, işte can sıkıntısı ölçeğine yapılan analizlerde de ölçeğin tek faktörlü bir yapı sergilediği; söz konusu tek faktörlü yapının güvenilir ve geçerli olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada ölçeklere ilişkin yukarıda ifade edilen bulguların yanında, iş becerikliliğinin işte can sıkıntısına etkisi hem genel düzeyde hem de boyutlar düzeyinde tespit edilmeye çalışılmıştır. Etkiye ilişkin analizler yapılmadan önce değişkenler arası ilişkiler incelenmiş ve iş becerikliliği ile işte can sıkıntısı arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İlişkiye ilişkin söz konusu bu bulgudan sonra iş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi yapılarak belirlenmiştir. Analiz bulguları iş becerikliliğinin “yapısal iş kaynaklarını artırma ve sosyal iş kaynaklarını artırma” boyutlarının işte can sıkıntısını negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Diğer bir ifadeyle, işinde yeni şeyler öğrenmeye ve mesleki

becerilerini geliştirmeye çabalayan (yapısal iş kaynaklarını artırma) ve hem iş arkadaşları hem de doğrudan yöneticileri ile ilişkiler geliştiren (sosyal iş kaynaklarını artırma) çalışanların işinde daha az can sıkıntısı yaşadığı gözlenmiştir.

Etkiye ilişkin analizlerden elde edilen bir diğer bulguya göre; iş becerikliliğinin merak uyandırıcı iş taleplerini artırma boyutu, işte can sıkıntısını pozitif yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların işlerinde ilgi çekici şeyleri araştırması onların işte can sıkıntısı düzeyini artırmıştır. Beklentilerin aksi yönünde elde edilen bu bulgunun araştırmanın yapıldığı sektörden kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmanın yapıldığı imalat sektöründe çalışanların neyi nasıl yapacağı belirlenmiş ve görev tanımları yapılmıştır. Çalışanların bu belirlenmiş görevlerin dışına çıkması onların işlerinde can sıkıntısını artırmış olabilir.

Araştırmada ilgili analiz bulguları iş becerikliliğinin bir diğer boyutu olan engelleyici iş taleplerini azaltmanın işte can sıkıntısını anlamlı düzeyde etkilemediğini göstermiştir. Genel anlamda iş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisine ilişkin bulgular ise etkinin negatif yönde olduğu yönündedir. Dolayısıyla kişisel ilgi ve yeteneklere göre işe ilişkin yapılan değişikliklerin işte can sıkıntısını azalttığı belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu Harju ve arkadaşlarının (2017) bulgularıyla örtüşmektedir.

Elde edilen bulguların tümü göz önüne alınarak değerlendirildiğinde; yapısal iş kaynaklarını artırmaya ve sosyal iş kaynaklarını artırmaya ilişkin iş becerikliliğinin çalışanların işlerindeki can sıkıntısını azalttığı söylenebilir. Gerek monoton ve tekrarlayıcı görevlerin yapıldığı (mavi yakalı) (Loukidou vd., 2009) gerekse beyaz yakalılar da dâhil olmak üzere (Harju ve Hakanen, 2016) farklı endüstriyel sektörlerdeki çalışanlarda görülebilen (Harju, Hakanen ve Schaufeli, 2014) işte can sıkıntısı devamsızlığın (Kass vd. 2001), işten ayrılma niyetinin (Reijseger vd. 2013; Harju vd. 2014) ve verimlilik karşıtı davranışların artması (Bruursema, Kessler ve Spector, 2011) gibi birçok olumsuz durumu beraberinde getirmektedir. Bu olumsuz durumlar ise örgütsel maliyetleri artırmakta ve performansı düşürmektedir. Dolayısıyla işte can sıkıntısının azalması örgütler için önem arz etmektedir. Bu araştırmada söz konusu davranışın iş becerikliliği davranışıyla azaldığı tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle çalışanların işte can sıkıntısını iş becerikliliği sayesinde (yapısal ve sosyal iş kaynaklarını artırarak) aşabileceği gözlenmiştir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi bu araştırma ilgili literatürde yeterince çalışılmamış kavramları ele almış ve söz konusu kavramlara ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapmayı amaçlamıştır. Yapılan analizler gerek iş becerikliliği gerekse işte can sıkıntısı ölçeklerinin güvenilir ve geçerli olduğunu; dolayısıyla da kavramların ulusal yazında çalışılabileceğini göstermiştir. Ayrıca işte can sıkıntısını azaltmada iş becerikliliğinin önemli olduğunu tespit etmiştir. Araştırmanın elde ettiği bu bulgularla yazına sağladığı katkıların yanında bazı kısıtları da bulunmaktadır. Bunlardan ilki verilerin tek bir işletmeden elde edilmesi ve imalat sektöründeki tek bir alanı içermesidir. Yapılacak araştırmaların örnekleme genişletmesi ve imalat sektörüne genelleme yapılabilecek örneklemelerle çalışmalarını gerçekleştirmesi önerilebilir. Öte yandan yukarıda da ifade edildiği gibi iş becerikliliğinin merak uyandırıcı iş taleplerini azaltma boyutu işte can sıkıntısını beklenenin aksine pozitif yönde etkilemiştir. Bu durum iş becerikliliğinin bir bütün olarak işte can sıkıntısı üzerindeki negatif etkisini azaltmaktadır. Yani iş becerikliliğinin söz konusu boyutu değerlendirme dışı bırakıldığında çalışanın işindeki beceriklilik durumu işte can sıkıntısını daha yüksek düzeyde etkileyecektir. Gelecekte yapılacak araştırmaların söz konusu bu durumu dikkate alması ve çalışmalarına bu doğrultuda yön vermesi faydalı olacaktır. Ayrıca işte can sıkıntısına ilişkin Türkiye’de yapılan çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmaların söz konusu kavrama odaklanması ve örgütsel davranışa ilişkin değişkenlerle işte can sıkıntısı arasındaki bağlantının kurulması gerek literatüre gerekse iş dünyasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Akın, A., Sarıçam, H., Kaya, Ç. ve Demir, T. (2014). Turkish Version of Job Crafting Scale (JCS): The Validity and Reliability Study. *The International Journal of Educational Research*, 5(1): 10-15.

- Bruursema, K., Kessler, S.R. ve Spector, P.E. (2011). Bored Employees Misbehaving: The Relationship Between Boredom and Counterproductive Work Behaviour. *Work & Stress*, 25(2), 93-107.
- Cheng, J.-C., Chen, C.-Y., Teng, H.-Y. ve Yen, C.-H. (2016). Tour Leaders' Job Crafting and Job Outcomes: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19-29.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- de Beer, L. T., Tims, M. ve Bakker, A. B. (2016). Job Crafting and Its Impact on Work Engagement and Job Satisfaction in Mining and Manufacturing. *SAJEMS NS*, 19(3): 400-412.
- Demerouti, E. (2014). Design Your Own Job Through Job Crafting. *European Psychologist*, 19(4): 237-247.
- Demerouti, E., ve Bakker, A. B. (2014). *Job crafting*. İçinde M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T. W. Taris (Eds.), An introduction to contemporary work psychology. London, UK: Wiley.
- Guglielmi, D., Simbula, S., Mazzetti, G., Tabanelli, M.C. ve Bonfiglioli, R. (2013). When the Job is Boring: The Role of Boredom in Organizational Contexts. *Work*, 45, 311-322.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R. L. ve Black, W.C. (1995). *Multivariate data analysis with readings (4th Edition)*, Prentice Hall. New Jersey.
- Harju, L., Hakanen, J.J. ve Schaufeli, W.B. (2014). Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911-918.
- Harju, L.K. ve Hakanen, J.J. (2016). An Employee Who was Not There: A Study of Job Boredom in White-Collar Work. *Personnel Review*, 45(2), 374-391.
- Harju, L.K., Schaufeli, W.B. ve Hakanen, J.J. (2017). A Multilevel Study on Servant Leadership, Job Boredom and Job Crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 2-14.
- Horning, S., Rousseau, D.M., Glaser, J., Angerer, P. ve Weigl, M. (2010). Beyond Top-Down and Bottom-Up Work Redesign: Customizing Job Content Through Idiosyncratic Deals. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 187-215.
- Ingusci, E., Callea, A., Chirumbolo, A. & Urbini, F. (2016). Job Crafting and Job Satisfaction in a Sample of Italian Teachers: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(4): 675-687.
- Karabey, C. N. ve Kerse, G. (2017). The Relationship Between Job Crafting and Psychological Capital: A Survey in A Manufacturing Business. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 3, 909-915.
- Karatepe, O. M. ve Eslamlou, A. (2017). Outcomes of Job Crafting Among Flight Attendants. *Journal of Air Transport Management*, 62, 34-43.
- Kass, S.J., Vodanovich, S.J. ve Callender, A. (2001). State-Trait Boredom: Relationship to Absenteeism, Tenure, and Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 317-327.
- Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kooij, D.T.A.M., Tims, M. ve Kanfer, R. (2015). *Successful Aging at Work: The Role of Job Crafting*. P.M. Bal vd. (eds.), Aging Workers and the Employee-Employer Relationship. Springer International Publishing, Switzerland, ss.145-161.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J. ve Daniels, K. (2009). Boredom in the Workplace: More Than Monotonous Tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405.

- Maslach C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J. ve Green, M.S. (1995). Objective and Subjective Work Monotony: Effects on Job Satisfaction, Psychological Distress, and Absenteeism in Blue-Collar Workers. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 29-42.
- Mikulas, W.L. ve Vodanovich, S.J. (1993). The Essence of Boredom. *The Psychological Record*, 43, 3-12.
- Miller, M.L. (2015). *Relationships Between Job Design, Job Crafting, Idiosyncratic Deals, and Psychological Empowerment* (Doktora Tezi). Walden University, College of Management and Technology: Minneapolis.
- Niessen, C., Weseler, D. & Kostova, P. (2016). When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.
- Pekrun R., Goetz T., Daniels L.M., Stupnisky, R.H. ve Perry, R.P. (2010). Boredom in Achievement Settings: Exploring Control–Value Antecedents and Performance Outcomes of A Neglected Emotion. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 531-549.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Hetland, J. (2012). Crafting a Job on A Daily Basis: Contextual Correlates and The Link To Work Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120-1141.
- Reijseger, G., Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., Taris, T.W., van Beek, I. ve Ouweneel, E. (2013). Watching the Paint Dry at Work: Psychometric Examination of The Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.
- Rudolph, C. W., Katz, I.M., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Job Crafting: A Meta-Analysis of Relationships with Individual Differences, Job Characteristics, and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Schaufeli, W.B. ve Salanova, M. (2013). *Burnout, Boredom and Engagement at The Workplace*. içinde Peeters, M.C.W., de Jonge, J. ve Taris, T.W. (Eds), *An Introduction to Contemporary Work Psychology*, John Wiley & Sons, Ltd, Hoboken, ss. 293-320.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. ve Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sen, C. ve Dulara, S. (2017). Job Characteristics and Performance: The Mediating Role of Job Crafting. *The International Journal of Indian Psychology*, 5(1), 66-74.
- Slemp, G.R. (2016). *Job Crafting*. Edited by Lindsay G. Oades, Michael F. Steger, Antonelle Delle Fave, and Jonathan Passmore, *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. John Wiley & Sons, Ltd., ss. 342-365.
- Slemp, G.R. ve Vella-Brodrick, D.A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent To Which Employees Engage in Job Crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2): 126-146.
- Tims, M., Bakker, A.B. ve Derks, D. (2012). Development and Validation of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E. ve Peeters, M. C. W. (2015). The Job Crafting Intervention: Effects on Job Resources, Self-Efficacy, and Affective Well-Being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 511-532.
- van Tilburg, W.A.P. ve Igou, E.R. (2012). On Boredom: Lack of Challenge and Meaning As Distinct Boredom Experiences. *Motivation and Emotion*, 36(2), 181-194.

- van Wingerden, J. ve Poell, R.F. (2017). Employees' Perceived Opportunities to Craft and In-Role Performance: The Mediating Role of Job Crafting and Work Engagement. *Frontiers of Psychology*, 8, 1-9.
- Vodanovich, S.J. ve Watt, J.D. (2016). Self-Report Measures of Boredom: An Updated Review of The Literature. *The Journal of Psychology*, 150(2), 196-228.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J.E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

EK 1:

İŞ BECERİKLİLİĞİ (JOB CRAFTING) ÖLÇEĞİ

Yapısal İş Kaynaklarını Artırma

1. Yeteneklerimi geliştirmeye çalışırım.
2. Kendimi mesleki olarak geliştirmeye çalışırım.
3. İşimde yeni şeyler öğrenmeye çalışırım.
4. Kapasitemi tümüyle kullandığımdan emin olurum/eminim.
5. İşleri nasıl yaptığım (yapacağım) konusunda kendim karar veririm.

Engelleyici İş Taleplerini Azaltma

6. İşimin zihinsel olarak daha az yoğun olduğundan eminim (öyle düşünüyorum).
7. İşimin duygusal olarak daha az yoğun olmasını sağlamaya çalışırım.
8. Sorunlarıyla beni duygusal olarak etkileyen insanlarla iletişimimi en az düzeyde tutarak işimi yönetirim.
9. Beklentileri gerçekçi olmayan (hayali olan) insanlarla iletişimi en aza indirmek için işimi düzenlerim.
10. İş yerinde çok zor kararlar almamaya çalışırım.
11. İşimi çok uzun süre odaklanmak zorunda kalmayacağım şekilde düzenlemeye çalışırım.

Sosyal İş Kaynaklarını Artırma

12. Yöneticimin bana koçluk yapmasını isterim.
13. Yöneticime yaptığım işten memnun olup olmadığını sorarım.
14. İlham almak için yöneticime bakarım.
15. İş performansım hakkında diğerlerinden geribildirim isterim.
16. Meslektaşlarımdan tavsiye isterim.

Merak Uyandırıcı/İlgi Çekici İş Taleplerini Artırma

17. İlginç bir proje ortaya çıktığında, kendimi projenin bir parçası olarak proaktif bir şekilde öneririm.
18. Yeni gelişmeler olduğunda bu gelişmeleri öğrenen ve deneyen ilk kişilerden biriyimdir.
19. İş yerinde yapacak çok fazla bir şey olmadığında, bu durumu yeni projeler başlatmak için bir fırsat olarak görürüm.
20. Ekstra ücret almasam bile düzenli olarak ekstra görevler üstlenirim.
21. İşimin boyutları/yönleri arasındaki temel ilişkileri inceleyerek işimi daha ilgi çekici yapmaya çalışırım.

İŞTE CAN SIKINTISI (JOB BOREDOM) ÖLÇEĞİ

1. İşimde zaman geçmek bilmiyor.
2. İşimden sıkıldığımı hissediyorum.
3. Çalıştığım esnada (işyerinde) hayallere dalarım.
4. Çalıştığım da (işyerinde) gün hiç bitmeyecek gibi gelir.
5. Çalıştığım süre zarfında (işyerinde) başka şeyler yapma eğiliminde olurum.
6. İşimde yapacak çok şey yoktur (yapacak şey bulamıyorum).

Research Article

İş Becerikliliğinin İşte Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisi: İmalat Sektörü Bağlamında Bir İnceleme

The Effect Of Job Crafting On Job Boredom: An Investigation in The Context Of Manufacturing Sector

Gökhan KERSE

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Karaman.

gokhankerse@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1565-9110>

EXTENSIVE SUMMARY

In the literature, the concept of job boredom, which has been widely used in the last 10 years (Vodanovich ve Watt, 2016), has been characterized by inadequate stimulation and high dissatisfaction (Reijseger, Schaufeli, Peeters, Taris, van Beek ve Ouwenel, 2013). Job boredom is a lack of motivation for employees who are not interested in work activities and have difficulty focusing on these activities (Harju ve Hakanen, 2016). In the early times, it has been suggested that this situation is related to monotonous and repetitive tasks (Loukidou vd., 2009) and it can be claimed that blue-collar workers can be seen. In the following years, it has determined that the boredom is a situation that can be experienced in different sectors in different sectors (Harju vd. 2014), including white-collar workers (Harju ve Hakanen, 2016).

Job boredom is one of the problems that should be taken into consideration by the organizations because it hinders employee welfare and productivity (Loukidou, Loan-Clarke ve Daniels, 2009). The persistence of this problem, which is perceived as a temporary situation and is seen as quite common and harmless, can reveal numerous negative results for individuals and organizations (Harju ve Hakanen, 2016). As a matter of fact, it is suggested that job boredom is detrimental to the health of employees (Harju et al. 2014), it is associated with higher levels of depression and more alcohol and drug use (Guglielmi, Simbula, Mazzetti, Tabanelli and Bonfiglioli, 2013). On the other hand, the high levels of the job boredom increases absenteeism (Kass vd. 2001), turnover intentions (Reijseger vd. 2013; Harju vd. 2014), and counterproductive behaviors (Bruursema, Kessler ve Spector, 2011); in case of low job boredom, organizational commitment and job satisfaction are experienced more (Reijseger vd. 2013). Therefore, the reduction of boredom at work is important for both individual and organizational outputs. In this study, this importance level of the concept is taken into consideration and it is thought that the job crafting can reduce the job boredom.

Job crafting is an informal process in which employees initiate a number of changes in the physical, cognitive or social aspects of their work and try to match the practices in the work with the personal interests and values (Karabey ve Kerse, 2017). In this process, employees try to adapt the job to personal characteristics by changing the number of duties in the job (physical) and the perspectives of the work (cognitive) and making arrangements in relations with other employees (relational).

Job boredom is related to lack of challenges and resources in the work (Reijseger vd. 2013). Job crafting are to balance employees' job demands and resources with their personal capacities and needs (Rudolph vd., 2017), and to shape and make their jobs more meaningful and to align them with their own talents and interests (Kerse, 2017). Job crafting behavior, which expresses the ability of the employee to make proactive changes in his / her job to increase his job resources (Tims vd., 2012), makes the work more interesting (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013) and balances the resources and demands related to the job (Tims vd., 2012). Therefore, it is possible that job

crafting behaviors will reduce the boredom in the work. As a matter of fact, Harju et al. (2017) found that job crafting reduced the boredom at work.

Considering the findings of this research, the following hypothesis has been developed regarding the relationship between job crafting and job boredom.

H1: *Job crafting effects job boredom negatively and significantly.*

H1a: *Increasing structural job resources effects job boredom negatively and significantly.*

H1b: *Increasing social job resources effects job boredom negatively and significantly.*

H1c: *Increasing challenging job demands effects job boredom negatively and significantly.*

H1d: *Decreasing hindering job demands effects job boredom negatively and significantly.*

In order to test the hypotheses developed in the study, a manufacturing company operating in Gaziantep province was identified as population and data were obtained by using easy sampling method. Questionnaire technique was used to obtain data. In the first part of the questionnaire, questions related to demographic information are included. In the second part, there were 21 items and four (4) dimensional Job Crafting Scale questions developed by Tims et al. (2012). In the third chapter, 6 items and one scale scale which were developed by Reijseger et al. (2013) were used. Since the original language of the scales was in English, each scale item was translated by experts.

The analyzes were carried out with 137 data. Before the analysis of the hypothesis test, the reliability and validity of the scales were analyzed. Analyzes of the reliability of the business versatility scale showed that the dimensions of increasing structural job resources (cronbach alpha= 0,792), increasing social job resources (cronbach alpha= 0,750), increasing challenging job demands (cronbach alpha= 0,813) and decreasing hindering job demands (cronbach alpha= 0,705) were reliable. As a whole, analysis of job crafting scale was found to be reliable (cronbach alpha= 0,897). The construct validity of both scales was examined and it was found that the four-factor structure of the job crafting scale and the one-factor structure of the job boredom were valid.

After the reliability and validity analyzes were done, relations between the variables were tried to be determined by correlation analysis. The findings showed that there was a negative and significant relationship between job crafting and job boredom. It was observed that regression analysis could be performed because of significant relationships between variables. In this context, regression analysis was performed. In the regression analysis, gender, marital status, educational status and tenure were considered as control variables. From the analysis findings, it has been observed that the dimensions of increasing structural job resources, increasing social job resources, increasing challenging job demands of the job crafting significantly affected the job boredom. The decreasing hindering job demands did not significantly affect the job boredom. When the direction of effects is examined, the dimensions of increasing structural work resources and increasing social job resources negatively affects the job boredom, while the increasing challenging job demands has positively affected the job boredom. Therefore, H1a and H1c hypotheses were accepted, H1b and H1d were rejected. In general, considering the impact of job crafting on job boredom; it was observed that the effect was negative and significant as expected.

As stated above, this research aims validate the reliability and validity of job crafting and job boredom concepts. The analyzes showed that both the job crafting and the job boredom are reliable and valid; therefore, these concepts can be studied in the national literature. In addition, it was determined that job crafting is important in reducing job boredom.

In addition to the contributions of the research to the literature, these findings have some limitations. The first one is to obtain data from a single business and include a single area in the manufacturing sector. It can be suggested that the future researches will be extended to the sample and can be carried out with samples that can be generalized to the manufacturing sector. It also appears to be quite limited studies conducted in Turkey related to the concept of job boredom. It

can be suggested that future studies can focus on the concept of job boredom and establish the link between variables in organizational behavior and job boredom.