DOI: 10.20491/isarder.2017.332

ISSN: 1309 - 0712
İşletme Araştırmaları Dergisi

Journal Of
Business Research
Turk
www.isarder.org

İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme

Adaptation The Turkish Language of The Job Crafting Scale and Relationship Between Job Crafting and Emotional Exhaustion

Gökhan KERSE
Aksaray Üniversitesi
Ortaköy Meslek Yüksekokulu
Yönetim ve Organizasyon Bölümü
Ortaköy/Aksaray, Türkiye
orcid.org/0000-0002-1565-9110
gokhankerse@hotmail.com

Özet

Bu araştırmada, Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış ve Türkçe'ye uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmada iş becerikliliğinin duygusal tükenme ile ilişkisi de ele alınmıştır. Araştırma 125 sanayi işletmesi çalışanından elde edilen verilerle yürütülmüştür. İş becerikliliği ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, üç faktörlü orijinal ölçek yapısı (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik) doğrulanmıştır. Ölçeğe yapılan güvenilirlik analizinde cronbach alfa katsayısı görev becerikliliği boyutu için 0,757, bilişsel beceriklilik boyutu için 0,860 ve ilişkisel beceriklilik boyutu için 0,844 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen tüm bulgular ülkemizdeki iş yaşamında çalışanların iş becerikliliği düzeyini belirlemede, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularında, iş becerikliliğinin (görev becerikliliği) artmasıyla duygusal tükenme düzeyinde azalma olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, Ölçek Uyarlama, Duygusal Tükenme.

Abstract

In this research the validity and reliability tests of the Job Crafting Scale developed by Slemp and Vella-Brodrick (2013) were conducted and adapted to the Turkish language. Furthermore, the relationship between job crafting and emotional exhaustion is also examined. Data were collected from 125 industrial operator employees. the results of the confirmatory factor analysis confirmed the fit of the three-factor structure (task crafting, cognitive crafting and relational crafting). The cronbach alpha coefficients of task crafting, cognitive crafting and relational crafting dimensions were calculated as 0,757, 0,860 and 0,844 respectively. Findings have shown that job crafting scale is a reliable and valid instrument and it can be used in the work life in

Turkey. Findings have also shown that job crafting (task crafting) affects emotional exhaustion negatively and significantly.

Keywords: *Job Crafting, Scale Adaptation, Emotional Exhaustion.*

1. Giriş

Örgütlerin çevresel değişimler karşısında rekabet üstünlüklerini sürdürebilmesi, bünyesindeki çalışanların motivasyonuna ve proaktif davranışlar sergilemesine bağlıdır (de Beer vd. 2016). Çalışan motivasyonunu sağlamanın bir yolu, çalışma koşullarını iyileştirmek ve çalışanların işlerini yeniden tasarlamaktır. Geleneksel bakış açısında söz konusu motivasyon, yöneticiler tarafından yukarıdan aşağıya doğru gerçekleştirilen işe ilişkin tasarımlarla sağlanmaya çalışılmıştır (Wrzesniewski vd. 2013). Fakat, yöneticilerin çalışan adına yaptığı bu uygulamalar her bir çalışanın istek ve ihtiyaçlarını dikkate alamadığı için beklenilen düzeyde etkili olamamıştır. Öte yandan yöneticilerin yaptığı bu uygulamalar çalışanı pasifleştirmiştir. Bu nedenle de son zamanlarda bireylerin kendi adına gerçekleştirdikleri alttan üste doğru gerçekleştirilen yeniden tasarlama yaklaşımları benimsenmeye başlanmıştır (Demerouti, 2014). Yazında nispeten yeni bir kavram olan, fakat çalışanın işindeki anlam duygusunu güçlendiren ve proaktif bir davranışı ifade eden iş becerikliliği (job crafting) bu yaklaşımlardan birisidir. İş becerikliliği, günümüz çalışanlarının ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamada ve işlerdeki karmaşıklığın üstesinden gelmede önemli bir uygulamadır. Bu davranış ile çalışanlar işlerini kendilerine göre şekillendirmekte, işlerini daha anlamlı hale getirmekte, işleriyle daha fazla ilgilenmekte, üstlendiği görevleri kendi yeteneği ve ilgisiyle uyumlaştırmakta ve diğer çalışanlarla ilişkilerini düzenleme gibi değişiklikler gerçekleştirmektedir. Yapılan tüm bu değişimler psikolojik refahın (Slemp ve Vella-Brodrick, 2014) ve olumlu duygulanımın artması (Slemp vd. 2015), işe bağlanma ve iş tatmininin sağlanması (de Beer vd. 2016) ve iş performansının yükselmesi (Tims vd. 2012) gibi olumlu bireysel ve örgütsel çıktıları beraberinde getirmektedir. Duygusal tükenmenin azalması da söz konusu bu olumlu çıktılardan birisidir. Duygusal tükenme çalışanın işinde kendisini yetersiz ve güçsüz hissettiği bir durumu ifade eder. Çalışanların işlerini kendilerine göre şekillendirmesi ve yeteneklerine uygun hale getirmesi onların işindeki bu yetersizliği ve güçsüzlüğü azaltacaktır.

Bu çalışmanın amacı iş becerikliliği kavramını teorik olarak açıklayarak, iş becerikliliği kapsamında değerlendirilen davranışları incelemek ve iş becerikliliği ölçeğini Türkçe'ye uyarlayarak, ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemektir. Ayrıca araştırma, iş becerikliliğinin çalışanların gerek bireysel gerekse örgütsel performansını belirlemede önemli bir algısını ifade eden duygusal tükenme ile ilişkisini de ele almıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Becerikliliği (Job Crafting)

Yazına Wrzesniewski ve Dutton tarafından kazandırılan iş becerikliliği (job crafting) kavramı, bireylerin fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak işlerini değiştirmesini ve kişisel özelliklerine uyumlu hale getirmesini ifade etmektedir (Ingusci vd. 2016; Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bir diğer ifadeyle kavram, çalışanların işleriyle ilgili uygulamaları kişisel ilgi ve değerleri ile uyumlu hale getirmek amacıyla giriştiği informal bir sürecin sonucudur (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). İş becerikliliği yoluyla çalışanlar işlerini ihtiyaçlarına ve yeteneklerine göre ayarlamakta, dolayısıyla da işlerini

değiştirmede aktif bir rol üstlenmektedir. Yapılan işte, yöneticiler yerine çalışanların aktif rol üstlenmesi iş becerikliliğinin proaktif bir davranış olduğunu göstermektedir (Grant ve Ashford, 2008).

İş becerikliliği, bireylerin yaptıkları işte aktif bir rol oynadıkları, gelecek odaklı eylemler başlattıkları ve kişisel ihtiyaçlarına uygun koşullar yarattıkları proaktif bir davranıştır (Berg vd., 2010; Niessen, 2016). İş becerikliliğinde çalışanlar kişisel istek ve anlayışlarına göre ve kendi inisiyatifleri ile işlerinde fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak davranış değişimleri gerçekleştirmektedir (Wrzesnieswski ve Dutton, 2001). Söz konusu davranışlar çalışanın yaptığı işte kontrolün kendisinde olduğunu hissetmesini, işi kavramasını ve diğer çalışanlarla etkili bağlantı kurmasını sağlamaktadır. Böyle bir durumda çalışan işinde pasif bir unsur olmaktan kurtulup, aktif bir rol üstlenmektedir.

İş becerikliliği kavramını 'iş talepleri-kaynakları modeli' (JD-R) doğrultusunda ele alıp tanımlayabilmek de mümkündür (Petrou vd. 2012; Tims vd. 2012). JD-R modelinde iş talepleri, sürekli fiziksel veya bilişsel çaba gerektiren ve bu nedenle de belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkili olan işin fiziksel, sosyal ve örgütsel yönlerini ifade ederken; iş kaynakları, amaçlara ulaşmayı kolaylaştıran, fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilgili iş taleplerini azaltan ve kişisel gelişimi artıran iş özelliklerini belirtir (Demerouti vd. 2001; Travaglianti vd. 2016). JD-R modeli bakış açısıyla iş becerikliliği; fiziksel, örgütsel ya da sosyal düzeyde iş taleplerini (örn; ağır işyükü ve zaman baskısı) ve iş kaynaklarını (örn; özerklik ve geribildirim) dengelemek amacıyla işin özelliklerinde gerekli değişimleri gerçekleştirme faaliyetidir (Bipp ve Demerouti, 2015). Model doğrultusunda iş becerikliliği davranışları çalışanların iş kaynaklarını artırırken, iş taleplerini en düşük düzeye taşımakta ve iş talepleri ile kaynaklarını dengelemektedir (Ingusci vd. 2016). Dolayısıyla iş becerikliliği, çalışanın işinde ortaya çıkan stresin üstesinden gelmesinde aktif bir rol üstlenmektedir (Niessen vd. 2016).

Yazında iş becerikliliği davranışları farklı boyutlarda ele alıp değerlendirilmiştir. Örneğin Petrou ve arkadaşları (2012) ve Bipp ve Demerouti (2015) 3 (üç) ayrı iş becerikliliği davranışı tanımlamış ve bu davranışları şu şekilde ifade etmiştir:

a- *Kaynak arama:* Geribildirim ya da bilgi sağlayıcı davranışları ifade eder (örn; iş arkadaşlarından ve yöneticilerden tavsiye istemek, iş performansına ilişkin geribildirim istemek),

b- *İşin zorlayıcı olmasını isteme:* İşte motive olmak için iş taleplerinde değişiklikler yapmaktır (örn; işe ilişkin daha fazla sorumluluk almak, yeni görevler istemek),

c- *Talepleri azaltma:* İşte duygusal, zihinsel ve fiziksel talepleri minimize etmeyi ve işyükü ve zaman baskısını azaltmayı içerir (örn; iş yükü yönünden çok zorlayıcı bir işi hafifletmek).

İş becerikliliğini JD-R modeliyle ele alan Tims ve arkadaşları (2012) kavramı yapısal iş kaynaklarını arttırma, sosyal iş kaynaklarını arttırma, merak uyandırıcı iş taleplerini arttırma ve engelleyici iş taleplerini azaltma olmak üzere 4 boyut ile değerlendirmiştir. İş becerikliliğinin çok boyutlu bir yapıyı ifade ettiğini öne süren ve bu araştırmanın da ele aldığı Slemp ve Vella-Brodrick (2013) ise kavramı *görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik* ve *ilişkisel beceriklilik* olarak sınıflandırılmıştır. Bir

diğer ifadeyle; çalışanların 3 şekilde işlerinin sınırlarını değiştirerek iş becerikliliğini gerçekleştirdikleri öne sürülmüştür. Bu beceriklilik boyutları aşağıda açıklanmıştır:

a- *Görev becerikliliği:* İş görevlerinde sarf edilen çabanın miktarını ve zamanını değiştirme faaliyetlerini içerir (Miller, 2015). Bu beceriklilik türünde çalışanlar daha az veya daha fazla görevler alarak, üstlendiği görevlerin kapsamını değiştirerek ve işin başarılı bir şekilde gerçekleşmesinde kullanılan araçları değiştirerek işe ilişkin görevleri aktif olarak şekillendirir (Berg vd., 2008; Niessen vd., 2016). Dolayısıyla görev becerikliliğinde yapılan görevlerin ve faaliyetlerin türünde ve sayısında (örn; kişinin yeteneğine ve ilgisine göre yeni görevler belirlemesi) bazı değişimler yapılarak (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013) kişisel ihtiyaçlara ve yeteneklere uygun hale getirilir.

b- *Bilişsel beceriklilik:* Çalışanın iş görevlerinin ve işyeri ilişkilerinin amacını ve anlamını algılaması ve yorumlaması için zihninde işi yeniden şekillendirmesidir (Miller, 2015). Bilişsel beceriklilikte çalışanlar işlerine ilişkin algılarını yeniden yapılandırır ve işin bilişsel temsilini değiştirir (örn; bir hastane temizlik elemanını sadece basit bir temizlikçi olmaktan ziyade hasta insanlara yardım etmek için bir araç olarak görür) (Berg, Dutton ve Wrzesniewski, 2008). Bilişsel beceriye sahip olan çalışanlar işi değerlendirerek işe ilişkin daha geniş bir bakış açısına sahip olur ve işlerin ne olduğu ve ne olmadığı konusunda fikirler geliştirir. Bununla birlikte çalışan kim olduğu ve işinin niçin önem taşıdığı konusunda değerlendirmelerde bulunabilir. Bu değerlendirmeler sayesinde de işinde kendisi için kimlik meydana getirir ve nihayetinde de işin taşıdığı kişisel anlamı değiştirir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013).

c- *İlişkisel beceriklilik:* İlişkisel beceriklilik işte diğerleriyle etkileşimlerin miktarını ve kalitesini değiştirme ile ilgilidir (Niessen vd. 2016). Bu beceriklilik türünde çalışan işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkiler yaratma, bu ilişkileri sürdürme, değiştirme ve sona erdirme faaliyetlerini gerçekleştirir (Miller, 2015). Bir diğer ifadeyle; bu beceriklilik çalışanın işyerinde diğer çalışanlarla etkileşimde bulunma şeklini (örneğin; işyerinde benzer beceri ve ilgilere sahip çalışanlarla arkadaşlık kurmak) gösterir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013).

Wrzesniewski ve arkadaşları (2013) yukarıda açıklanan iş becerikliliğinin üç türünün de birbirini dışlamadığını ve çalışanların bu türlerin herhangi bir kombinasyonunu işlerine uygulayabileceğini öne sürmüştür. Söz konusu beceriklilik davranışları farklı kademelerdeki çalışanlar tarafından çeşitli rollerde sergilenebilir. Çalışanların en rutin işlerde bile görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik davranışlarını kişisel yetenek ve ilgilerine göre değiştirmesi olasıdır.

Bazı araştırmacılara göre iş becerikliliği kavramı iş tasarımı teorisinden ortaya çıkmıştır (Miller, 2015). İş tasarımı teorisine göre çalışanların yaptıkları işler çalışanlarda olumlu etkiler oluşturacak düzeyde tasarlandığında, çalışanların yaptıkları işte ve görevlerinde daha fazla zaman ve enerji harcaması olasıdır (Alfes vd., 2015). İş tasarımının işlerin yeniden tasarlanmasını içermesi, iş becerikliliği ile benzer olduğunu gösterse de aynı kavramlar değildir. İş tasarımında veya işin yeniden tasarlanmasında, yapılan işte bir bütün olarak değişiklikler yapılmakta ve söz konusu değişim yukarıdan aşağıya doğru gerçekleşmektedir; oysa iş becerikliliği daha çok işin göreve ilişkin yönleriyle ilgilidir ve aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşmektedir (de Beer vd., 2016). Bir diğer ifadeyle; iş tasarımında işler çalışanlar için yöneticiler tarafından

tasarlanmakta ve çalışanlar pasif bir rol üstlenmektedir. İş becerikliliğinde ise, işler çalışanların kendileri tarafından değiştirilmekte ve çalışanlar bu değişim faaliyetinde aktif bir rol üstlenmektedir.

İş becerikliliğinin kişisel inisiyatif kullanma ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi rol ötesi hizmet davranışlarını içeren proaktif davranışlarla ilgili olması (Niessen vd. 2016), söz konusu davranışlarla iş becerikliliği arasında anlam kargaşası ortaya çıkarabilir. İş becerikliliği davranışını sergileyen çalışanların bu davranışı temelde işleriyle uyumlarını ve motivasyonlarını artırmak için gerçekleştirdikleri düşünüldüğünde, kavramın kişisel inisiyatif kullanma ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarından ayrıldığı görülür (Bipp ve Demerouti, 2015; Tims vd., 2012). Kişisel inisiyatif kullanma formal iş gereklerinin ötesinde fakat örgütsel amaçlara hizmet eden, bireyin kendisi tarafından gerçekleştirilen davranışlardır. İş becerikliliği davranışı da bireyin kendisi tarafından gerçekleştirilir fakat iş becerikliliğinin örgütsel amaçlara daha az hizmet etmesi ve sorun çözmeye daha az odaklanması kavramı kişisel inisiyatif kullanma kavramından farklılaştırır (Niessen vd. 2016). Benzer şekilde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel amaçlara daha fazla hizmet etmesi, iş becerikliliğinin ise kişisel yetenekler ve ilgiler doğrultusunda yapılması, kavramlar arasındaki farkın göstergesidir.

2.2. Duygusal Tükenme

Tükenmişlik kavramı, zihinsel yorgunluk durumunu tanımlamada yaygınca kullanılan bir metafordur (Schaufeli ve Bakker, 2004). Kavram yazına ilk kez 1974 yılında Herbert J. Freudenberger tarafından kazandırılmış ve araştırmacı tarafından çeşitli fiziksel belirtilerin yanında, yorgunluk ve bitkinlik hissiyle ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmıştır (Gürbüz ve Karapınar, 2014). Yazına kazandırıldığı ilk dönemlerde, tükenmişliğin insanlarla yüz yüze iletişim kurmaları ve onlarla yoğun ilişkide bulunmaları nedeniyle hizmet sektörü çalışanlarında ortaya çıktığı (Maslach ve Jackson, 1981: 99) belirtilse de daha sonraki dönemlerde hizmet sektörü dışındaki çalışanlarda da görülebileceği öne sürülmüştür (Schaufeli ve Bakker, 2004). İş hayatında çalışanların psikolojisini ve hem işlerine hem de örgütlerine karşı tutum ve davranışlarını etkilemesi nedeniyle de yaygınca ele alınan araştırma konularından birisi olmuştur.

Weisberg ve Sagie'ye (1999) göre tükenmişlik; çalışanda iş baskısı ve stresi gibi kronik faktörler sonucunda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir histir. Bu his, bireylerin işteki enerjilerini ve kaynaklarını aşırı kullanmalarıyla birlikte zaman içinde yıpranmaları ve yorulmaları sonucunda oluşmaktadır (Cansoy vd. 2017). İşte ve meslekte strese ve baskıya maruz kalarak enerjilerini ve kaynaklarını kullanan bireyler kırılma noktasına ulaşmakta ve olumsuz duyguların yaşandığı fiziksel ve duygusal olarak tükenmişlik evresine geçmektedir.

Tükenmişlik bireylerin işleriyle kurdukları ilişki süreci sonucunda (Leiter ve Maslach, 2003) duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalmanın yaşandığı (Maslach vd. 1997) çok boyutlu psikolojik bir sendromdur. Tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu, sinizm olarak da ifade edilmektedir. *Duyarsızlaşma,* çalışanların yaptıkları işlerden uzaklaşmasını, işlerinde heyecanlarını kaybetmesini ve işe karşı olumsuz bazı davranışlar sergilemesini içerir (Cansoy vd. 2017). Tükenmişliğin kişisel başarının azalması boyutu, yetersizlik/yetkinsizlik olarak da isimlendirilir. *Kişisel başarının azalması veya yetersizlik;* bireyin işinde kendisini değerlendirmesi ve

verimsiz ve başarısız olduğunu ve işin gerektirdiği yeteneklerden yoksun olduğunu düşünmesidir (Maslach ve Leiter, 2008). Tükenmişliğin bir diğer boyutu olan *duygusal tükenme;* çalışanların işlerinde duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesi ve kendilerini yaptıkları işe psikolojik olarak verememesi olarak tanımlanır (Maslach vd. 1997). Duygusal tükenme diğer iki boyuta nazaran, çalışanların performansını daha fazla etkilemesi ve onların iş faaliyetlerine katılımını belirlemesi nedeniyle araştırmalarda daha fazla yer edinmiştir (Shaheen ve Mahmood, 2016). Bu nedenle, bu araştırmada da duygusal tükenme kavramı ele alınmıştır.

Tükenmişliğin kişisel stres boyutu olarak da belirtilen duygusal tükenme (Maslach vd. 2001); bireylerde duygusal ve fiziksel kaynakların tükendiğine ilişkin algıyı ifade eder (Maslach ve Leiter, 2008). Bu tükenme türünde birey kendisine aşırı yüklenildiğini hissetmekte ve bunun sonucunda da duygusal ve fiziksel kaynaklarını tüketerek kendini yetersiz ve güçsüz hissetmektedir (Gün ve Baskan, 2017). Kendini yetersiz ve güçsüz hisseden çalışan da duygusal tükenmenin yaşanmadığı döneme göre, kendisini tam olarak işine verememekte, işinde engellendiğini düşünmekte ve gerginlik hissetmektedir.

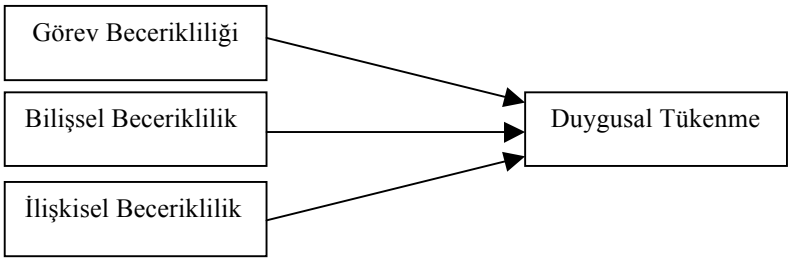
Duygusal tükenme, iş hayatında psikolojik ve duygusal talepler sonucunda ortaya çıkan enerjinin bitmesi durumu olarak da tanımlanabilir (Aktaş ve Şimşek 2015). Söz konusu talepler ve çalışma stresi nedeniyle işinde duygusal olarak tükenme yaşayan çalışanlar kendilerini yorgun ve bitkin hissederler. Dolayısıyla da, kendilerini bilişsel ve duygusal olarak yaptıkları işten uzaklaştıracak davranışlar sergilerler (Maslach, vd., 2001). Nitekim yapılan araştırmalarda tükenmişlik yaşayan çalışanların diğer çalışanlarla ilişkilerinde sorunlar yaşama, yaptıkları işe karşı ilgisiz olma ve odaklanamama, işlerinde devamsızlık yapma, örgüte karşı bağlılıklarında azalma ve işten ayrılma niyetlerinde artma gibi örgütsel sonuçların yanında; depresyon, kaygı ve çaresizliğin artması, fizyolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması ve moral ve motivasyonun azalması gibi bireysel sonuçlarının da bulunduğunu öne sürmüştür (Gün ve Baskan, 2017).

3. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amaçlarından ilki, ulusal yazında henüz yeterince araştırma konusu yapılmamış ve ele alınan boyutlarıyla Türkçe'ye uyarlaması gerçekleşmemiş olan İş Becerikliliği (Job Crafting) ölçeğini ulusal yazına kazandırmaktır. İş becerikliliği kavramı uluslararası yazında farklı ölçeklerle ele alınmış ve ülkemize nazaran farklı araştırmacılar tarafından kısmen de olsa incelenmiştir. Ulusal yazında Akın ve arkadaşları (2014) Tims ve arkadaşlarının (2012) geliştirmiş olduğu İş Becerikliliği Ölçeğini Türkçeye uyarlamış ve ölçek "sosyal meslek kaynaklarını arttırma", "yapısal iş kaynaklarını arttırma", "merak uyandırıcı iş taleplerini arttırma" ve "engelleyici iş ihtiyaçlarını azaltma" boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Bu araştırmada ise kavramın anlaşılmasını sağlamak ve ulusal yazına daha geçerli bir ölçek kazandırmak amacıyla Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen 19 madde ve üç boyutu içeren İş Becerikliliği Ölçeğinin uyarlama çalışması yapılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın ikinci amacı, güvenilirliği ve geçerliliği tespit edilecek olan iş becerikliliği ölçeğinin duygusal tükenme ölçeğiyle ilişkisini incelemektir. Bir diğer ifadeyle, çalışanların iş becerikliliği düzeylerinin, onların duygusal tükenme düzeylerine etkisini belirlemektir. Literatürde Travaglianti ve arkadaşlarının (2016) Belçika'da kamu hizmeti sağlayan çalışanlar üzerinde yapmış olduğu araştırmada iş becerikliliği

düzeyinin artmasıyla tükenmişlik düzeyinin azaldığı belirlenmiştir. Bu araştırma bulgusu da dikkate alınarak araştırmada, çalışanların işlerini kişisel ihtiyaç, yetenek ve ilgilerine göre ayarlamasıyla, işlerinde duygusal ve fiziksel kaynakların tükendiğini daha az hissedecekleri düşünülmüştür. Bir diğer ifadeyle araştırmada; üstlendiği görevlerin kapsamını değiştirerek işe ilişkin görevleri aktif olarak şekillendirme (görev becerikliliği); işi değerlendirerek işe ilişkin daha geniş bir bakış açısına sahip olma ve işlerin ne olduğu ve ne olmadığı konusunda fikirler geliştirme (bilişsel beceriklilik); ve işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkileri yaratma, sürdürme ve sona erdirme (ilişkisel beceriklilik) becerikliliğine sahip olan çalışanların, duygusal olarak daha az tükendiklerini hissedecekleri beklenilmiştir. Bu açıklamalar ve araştırma bulgusu doğrultusunda da aşağıdaki Şekil 1'deki model oluşturulmuş ve hipotezler geliştirilmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H_1: Çalışanların görev becerikliliği düzeyleri, duygusal tükenme düzeylerini olumsuz yönde etkiler.

H_2: Çalışanların bilişsel beceriklilik düzeyleri, duygusal tükenme düzeylerini olumsuz yönde etkiler.

H_3: Çalışanların ilişkisel beceriklilik düzeyleri, duygusal tükenme düzeylerini olumsuz yönde etkiler.

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada iş becerikliliği ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışması ve duygusal tükenmişlikle ilişkisi kuramsal bağlama uygun nitelikleri bulunan katılımcılardan elde edilen verilerle tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda bir ilimizde imalat sektöründe faaliyet gösteren kamuya ait bir sanayi işletmesinin 180 çalışanı (taşeron ve sezonluk işçiler hariç) anakütle olarak belirlenmiştir. Söz konusu anakütleden % 95 güven düzeyinde, % 5 hata payı ile örneklem büyüklüğünün 123 olması gerektiği görülmüştür (https://www.surveysystem.com/sscalc.htm). İlgili çalışanlara 150 anket dağıtılmış, 130 anketten dönüt sağlanmıştır. Dönüt sağlanan bazı anketlerde veri kayıpları yaşanması nedeniyle 125 anket değrlendirmeye alınmıştır. Çalışanlardan veriler anket tekniğiyle elde edilmiş ve verilerin toplanmasında basit tesadüfü örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcı çalışanlara ilişkin demografik bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcı Çalışanlara İlişkin Demografik Bulgular

DEĞİŞKEN	KATEGORİ	FREKANS	(%)
Cinsiyet	Erkek	103	82,4
	Kadın	22	17,6
Medeni Durum	Evli	109	87,2
	Bekâr	16	12,8
Yaş	35 yaş altı	17	13,6
	36-45	48	38,4
	45 yaş üstü	60	48,0
Eğitim Durumu	Lise veya altı	70	56,0
	Önlisans	26	20,8
	Lisans	21	16,8
	Lisansüstü	8	6,4
Yöneticilik Görevi	Var	29	23,2
	Yok	96	76,8
Çalışma Süresi	4 yıldan az	17	13,6
	5-8 yıl	19	15,8
	9 yıl ve üzeri	89	71,2

Tablo 1'deki bulgulara bakıldığında erkek (103) çalışanların kadın (22) çalışanlardan sayıca fazla olduğu görülmektedir. Evli (109) çalışanların sayıca fazla olduğu araştırmada, çalışanların çoğu 36 yaş üzerindeki çalışan gruplarında yer almaktadır. Eğitim düzeyi açısından incelendiğinde lise veya altı (70) eğitime sahip çalışanların sayıca en fazla, lisansüstü (8) eğitime sahip çalışanların ise sayıca en az grubu oluşturduğu belirlenmiştir. Katılımcı çalışanlardan yönetici pozisyonunda bulunmayan (%76,8) çalışanların oranı daha yüksek olmakla birlikte; 9 yıl ve daha fazla süredir işletmede çalışan bireyler (%71,2) daha yoğunluktadır.

4.2. İş Becerikliliği Ölçeği ve Çeviri Çalışması

Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen İş Becerikliliği Ölçeği 19 madde ve üç (3) alt boyutu içermektedir. Bu ölçeğin orijinal dilinin İngilizce olması sebebiyle ölçek maddelerinin çevirisi konunun uzmanları tarafından yapılmıştır. Bu doğrultuda ifadeler önce İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş ve farklı uzmanlar tarafından kültürel uygunluğu ve anlaşılırlığı değerlendirilmiştir. Daha sonra maddeler Türkçe' den tekrar İngilizce'ye tercüme edilmiş ve maddelerde anlam kaymalarının olmadığı, dolayısıyla da kapsam geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür. Ölçek maddeleri 'görev becerikliliği' (1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7. soru), 'bilişsel beceriklilik' (8, 9, 10, 11 ve 12) ve 'ilişkisel beceriklilik' (13, 14, 15, 16, 17, 18 ve 19) boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Ölçek 5'li Likert tipinde (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanmıştır. Ölçekte 'yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim', 'yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım', 'işletmemde insanları tanımaya gayret ederim' gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek maddelerinin tümü EK 1'de sunulmuştur.

4.2.1. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Yapı Geçerliliği Analizi

İş becerikliliği ölçeğinin yapı geçerliliğini tespit etmek için sırasıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde örneklem yeterlilik ölçütünü gösteren KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin 0,60'dan yüksek; verilerden anlamlı faktörler çıkacağını gösteren küresellik derecesinin (Barlett's Test of Sphericity) ise <0,05 olması referans alınmıştır. Öte yandan analizde madde faktör yüklerinin 0,40'dan düşük olmaması arzulanmıştır. Yapılan analizde İB4 maddesinin faktör yükünün 0,40'ın altında olması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Varimaks rotasyonlu açımlayıcı faktör analizi bulguları Tablo 2'de sunulmuştur:

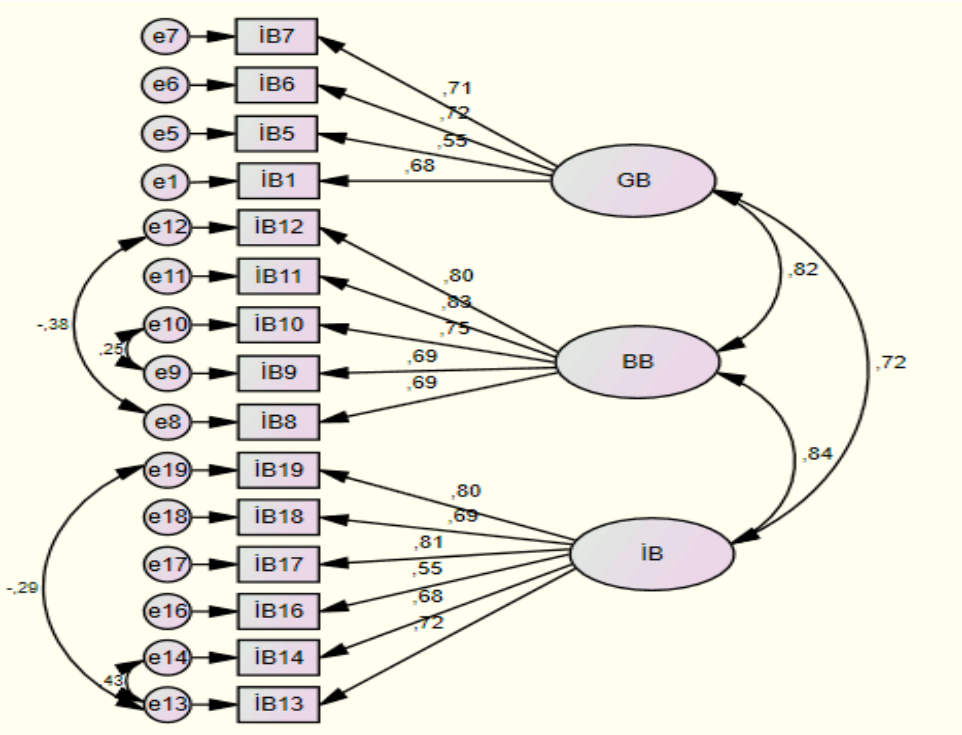
Tablo 2. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	**Faktör Yükleri**	**Özdeğer**	**Açıklanan Varyans**	**Toplam Varyans**
Bilişsel Beceriklilik		5,003	27,796	27,796
İB11	,769			
İB9	,755			
İB10	,710			
İB12	,690			
İB8	,672			
İlişkisel Beceriklilik		2,904	16,132	43,928
İB15	,823			
İB13	,638			
İB16	,633			
İB14	,585			
İB17	,460			
İB19	,427			
İB18	,400			
Görev Becerikliliği		2,744	15,242	59,170
İB3	,737			
İB2	,695			
İB6	,591			
İB7	,586			
İB1	,564			
İB5	,407			
KMO= ,882	Barlett Küresellik Testi= 1160,927			**p= ,000**

Tablo 2'deki bulgular incelendiğinde, ölçek maddelerinin orijinalinde olduğu gibi 3 boyut altında toplandığı görülmektedir. Ölçeğin KMO değeri ve küresellik derecesi referans ölçütlerini sağlamakta ve ölçek toplam varyansın %59,170'ini açıklamaktadır.

Açımlayıcı faktör analizi ile elde edilen faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. 3 boyutlu bir yapının tespit edilmeye çalışıldığı analizde, maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'den düşük olmaması arzulanmıştır. Yapılan analizde bazı maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'den düşük olduğu görülmüştür. Bu nedenle sırasıyla İB3, İB15 ve İB2 maddeleri modelden çıkarılmış ve analiz yinelenmiştir. Öte yandan modelde bazı indekslerin uyum

değerlerinin gerekli ölçütü sağlamadığı gözlenmiş, maddeler arasında modifikasyon yapılarak ki-kare/serbestlik derecesi değerinin düşeceği ve uyum değerlerinin iyileşeceği belirlenmiştir. Bu doğrultuda İB8 ile İB12, İB9 ile İB10, İB13 ile İB14 ve İB13 ile İB19 maddeleri arasında modifikasyonlar yapılmıştır. Modelde modifikasyon sonrası elde edilen bulgular Şekil 2'de sunulmuştur:



Şekil 2. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğe ilişkin modelin modifikasyon öncesi ve sonrası indeks değerleri Tablo 3'de yer almaktadır:

Tablo 3. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Öncesi ve Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	Modifikasyon Öncesi Değerler	Modifikasyon Sonrası Değerler
CMIN/DF	0< χ2/sd ≤ 5	2,164	1,719
RMR	≤,10	,053	,053
CFI	≥,90	,893	,937
IFI	≥,90	,895	,939
TLI	≥,90	,871	,920
RMSEA	<,05-≤,08	,097	,076

Tablo 3'deki bulgulara bakıldığında ölçeğin modifikasyon öncesi değerlere nazaran modifikasyonlarla birlikte iyileşmelerin gerçekleştiği ve gerekli uyum indeksi ölçütlerinin sağlandığı görülmektedir. Şekil 2 ve Tablo 3'de yer alan bulgular

doğrultusunda ölçekteki 15 ifadenin faktör yapısına ve analize uygun olduğu; dolayısıyla da elde edilen 15 maddeli ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı anlaşılmıştır. Ölçeğe ilişkin elde edilen tüm bulgular iş becerikliliği ölçeğinin üç boyutlu yapısının doğrulandığını göstermektedir.

4.2.2. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

19 maddeden oluşan iş becerikliliği ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmede ölçeğin içsel tutarlılığı incelenmiştir. İçsel tutarlılık bir ölçüm aracının ne kadar güvenilir olduğunu ve ölçekteki maddelerin birbiriyle ilişkili olarak aynı yapıyı ne düzeyde ölçtüğünü gösterir. Araştırmada ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach Alfa Güvenilirlik Ölçütü ile belirlenmiştir. Ölçek güvenilirliği açısından cronbach alfa katsayısının 0,70 veya daha yüksek olması referans alınmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi bulguları Tablo 4'de sunulmuştur. Tabloda iş becerikliliği ölçeği maddeleri "İB" olarak kodlanmıştır.

Tablo 4. İş Becerikliliği Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçek Ortalaması	Madde Silinirse Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Cronbach Alpha Katsayısı
Görev Becerikliliği						
İB1	4,144	,904	12,384	4,561	,581	,685
İB5	4,224	,915	12,304	4,923	,459	,750
İB6	4,024	,911	12,504	4,558	,574	,688
İB7	4,136	,901	12,392	4,498	,605	,672
Bilişsel Beceriklilik						
İB8	4,088	,916	16,824	8,840	,557	,862
İB9	4,176	,976	16,736	7,986	,684	,830
İB10	4,224	,860	16,688	8,362	,725	,819
İB11	4,200	,871	16,712	8,191	,755	,811
İB12	4,224	,822	16,688	8,716	,684	,830
İlişkisel Beceriklilik						
İB13	4,184	,893	20,528	12,154	,681	,808
İB14	4,400	,741	20,312	13,184	,643	,819
İB16	3,520	1,235	21,192	11,366	,516	,858
İB17	4,048	,879	20,664	11,967	,732	,799
İB18	4,240	,893	20,472	12,542	,609	,822
İB19	4,320	,809	20,392	12,643	,676	,811
	Ortalama	**Madde Sayısı**	**Cronbach Alpha**			
Görev Becerikliliği	4,128	4	**,757**			
Bilişsel Beceriklilik	4,348	5	**,860**			
İlişkisel Beceriklilik	4,246	6	**,844**			

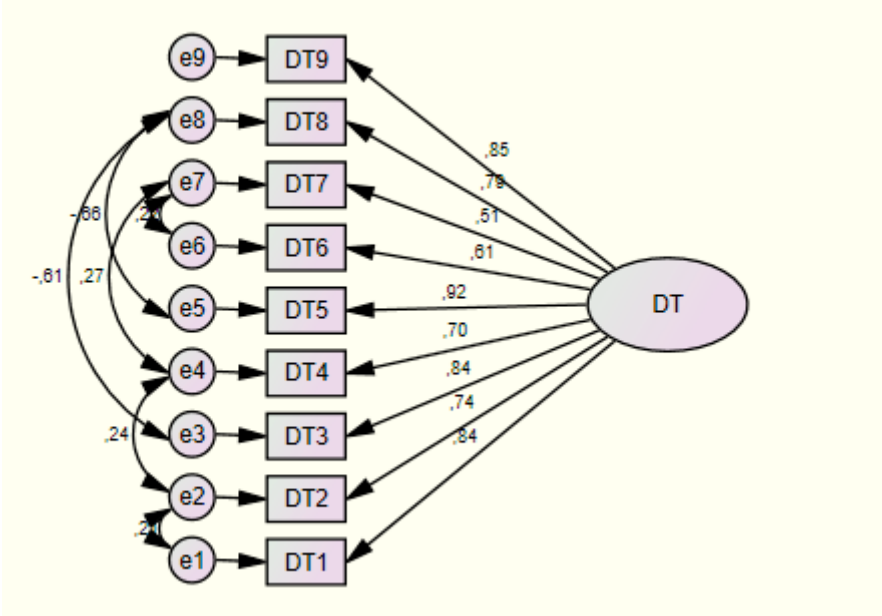
Araştırmada ölçek maddelerinin toplam puan korelasyonun ,30'dan yüksek olması dikkate alınmıştır. Tablo 4'deki değerler incelenmiş ve her bir maddenin toplam puan korelasyonun ,30'dan büyük olduğu görülerek ölçekteki tüm maddelerin gerekli ölçütü

sağladığı belirlenmiştir. Öte yandan ölçekten herhangi bir maddenin çıkarılmasıyla cronbach alfa katsayısında önemli düzeyde bir değişimin ortaya çıkıp çıkmayacağı incelenmiştir. Tablo 4'deki bulgular doğrultusunda madde çıkarılma yoluyla cronbach alfanın önemli düzeyde değişmeyeceği görülmüştür. Ölçeğin cronbach alfa katsayısının ölçek bütünü için ,918; görev becerikliliği için ,757, bilişsel beceriklilik için ,860 ve ilişkisel beceriklilik için ,844 olması güvenilirliğinin bulunduğu anlamına gelmektedir.

4.3. Duygusal Tükenme Ölçeği ve Ölçeğe İlişkin Bulgular

Çalışanların duygusal tükenme düzeyini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Ergin (1992) tarafından uyarlanan 9 sorudan oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri 5'li Likert tipi düzenlenmiştir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları (cronbach alfa= ,919) oldukça güvenilir olduğunu göstermiştir.

Duygusal tükenme ölçeğinin faktör yapısını tespit etmede doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde ölçek ifadelerinin standardize edilmiş regresyon katsayının 0,50'den düşük olmadığı görülmüştür. Öte yandan analizde yapıya ilişkin uyum değeri indekslerinden bazılarının gerekli ölçütü sağlamadığı görülmüş ve indeksleri iyileştirmek adına DT1 ile DT2, DT2 ile DT4, DT3 ile DT8, DT4 ile DT7, DT5 ile DT8 ve DT6 ile DT7 maddeleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyon sonrası elde edilen faktör yükleri aşağıda Şekil 3'de sunulmuştur:



Şekil 3. Duygusal Tükenmişlik Ölçeğine İlişkin Modifikasyonlu Doğrulayıcı Faktör Analizi

Duygusal tükenme ölçeğinde modifikasyon öncesi ve sonrası elde edilen indeks değerleri Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5. Duygusal Tükenme Ölçeğine İlişkin Modifikasyon Öncesi ve Sonrası Uyum İndeksi Sonuçları

İndeksler	Referans Değeri	Modifikasyon Öncesi Değerler	Modifikasyon Sonrası Değerler
CMIN/DF	0< χ2/sd ≤ 5	3,590	1,786
RMR	≤,10	,073	,040
CFI	≥,90	,909	,979
IFI	≥,90	,910	,979
TLI	≥,90	,879	,963
RMSEA	<,05-≤,08	,145	,080

Tablo 5 incelendiğinde ölçeğin modifikasyon öncesinde bazı indekslerinin gerekli ölçütleri sağlamadığı, yapılan modifikasyonlarla indekslerin iyileştiği ve ölçütleri sağladığı görülmektedir.

4.4. Araştırma Hipotezlerinin Testi

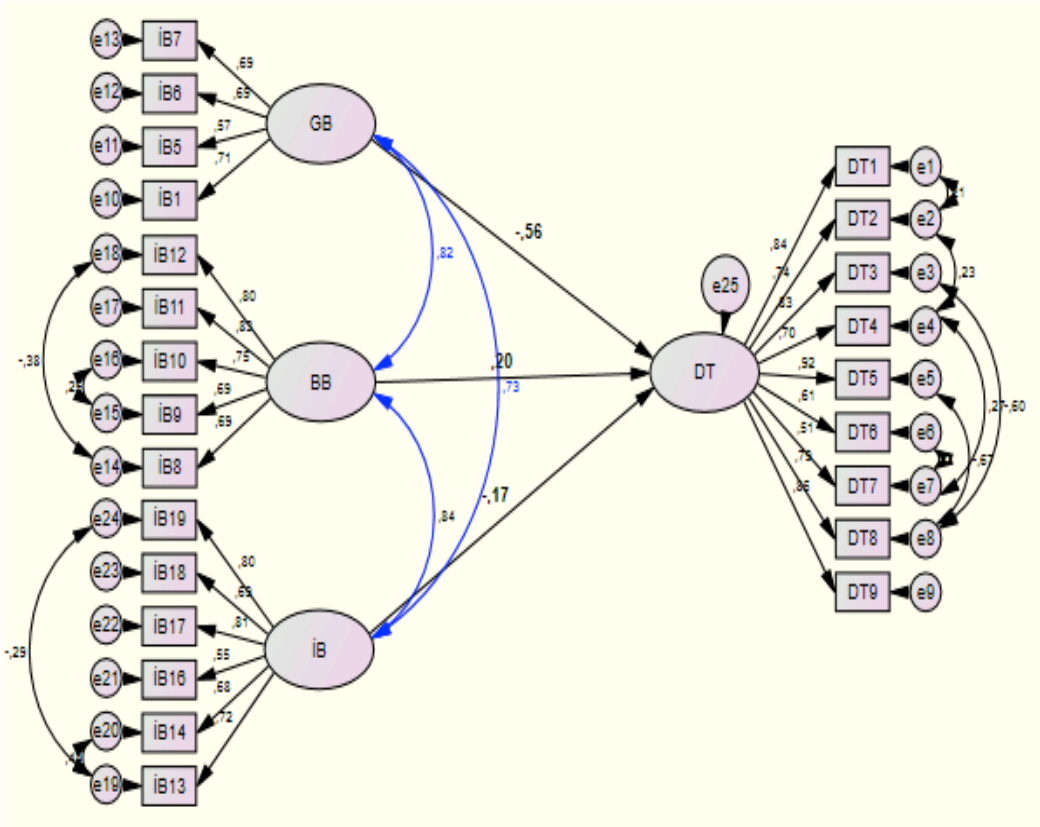
Araştırmada iş becerikliliği (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik) ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin gücü korelasyon analizi yapılarak tespit edilmiştir. Geliştirilen hipotezlerin testinde ise yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi bulguları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Korelasyon Analizi Sonuçları

Faktörler	$\bar{X}$	SS	1	2	3	4
1-Görev Becerikliliği	4,132	,690	1			
2-Bilişsel Beceriklilik	4,182	,713	,668**	1		
3- İlişkisel Beceriklilik	4,119	,691	,579**	,754**	1	
4-Duygusal Tükenmişlik	2,156	,839	-,443**	-,359**	-,343**	1

Tablo 6'daki bulgular incelendiğinde çalışanların görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu; duygusal tükenmişliğin ise düşük düzeyde bulunduğu görülmektedir. İş becerikliliği değişkeninin boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; boyutların birbirleriyle olumlu ve anlamlı yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik ile duygusal tükenmişlikle arasında olumsuz ve anlamlı yönde bir ilişki olduğu da bulgular arasındadır. Dolayısıyla çalışanların iş becerikliliğine sahip olması onların duygusal anlamda tükenmişliklerini azaltmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin testi için AMOS programıyla yapısal eşitlik modellemesi analizi kullanılmıştır. Oluşturulan modelde iş becerikliliği dışsal değişken; duygusal tükenmişlik ise içsel değişken olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda en yüksek olabilirlik kestirim tekniği (maximumlikelihood) ile yapısal eşitlik modellemesi analizi yapılmış ve elde edilen kestirim sonuçları Şekil 4'de sunulmuştur.



Şekil 4. Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Model Üzerinde Gösterilmesi

Araştırmada ele alınan modelin uyum iyiliği değerleri Tablo 7'de yer almaktadır. Söz konusu değerler incelendiğinde modelin uyum iyiliğinin kabul edilebilir ölçütlere sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Modelin Uyum İndeks Değerleri

İndeksler	Referans Değeri	Değerler
CMIN/DF	0< χ2/sd ≤ 5	1,509
RMR	≤,10	,063
CFI	≥,90	,933
IFI	≥,90	,934
TLI	≥,90	,922
RMSEA	<,05-≤,08	,064

Hipotezlerin testi için gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesi analizinde modelin kestirim değerleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Modele İlişkin Kestirim Sonuçları

Hipotez	Yordanan Değişken		Yordayan Değişken	Standardize R. Y.	S.H.	T Terimi (CR Terimi)	p
H1	DT	<----	GB	-,565	,285	-2,451	**,014**
H2	DT	<----	BB	,202	,350	,731	,465
H3	DT	<----	İB	-,171	,253	-,847	,397

Tablo 8'deki bulgular incelendiğinde görev becerikliliğinin duygusal tükenmişliği negatif (-,565) ve anlamlı (,014) yönde etkilediği, dolayısıyla da H1'in desteklendiği görülmektedir. Bu bulgu işletmedeki görevleriyle ilgili becerikliliğe sahip olduğunu düşünen çalışanların işinde enerjilerinin tükendiğini daha az hissettiği ve kendilerini işlerine daha fazla verdiği anlamına gelmektedir.

Tablo 8'den elde edilen bir diğer bulgu çalışanların bilişsel ve ilişkisel beceriklilik düzeylerinin onların duygusal tükenmişliklerini anlamlı (,465; ,397) düzeyde ekilemediği, H2 ve H3'ün desteklenmediği yönündedir. Bir diğer ifadeyle; çalışanın yaptığı işin anlamını zihninde yeniden şekillendirmesi ve diğer çalışanlarla etkileşiminin miktarında ve kalitesinde değişimler gerçekleştirmesi onların duygusal olarak tükenmişlik hissetmesini etkilememiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada Türkiye'de yeterince çalışılmamış bir kavram olan 'iş becerikliliği' kavramsal olarak açıklanmış ve bu kavramın ölçülmesinde kullanılan 3 boyutlu bir ölçeğin ulusal yazına kazandırılması amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada iş becerikliliğinin, duygusal tükenme düzeyiyle ilişkisi de tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada iş becerikliliği ölçeğine ilişkin elde edilen tüm bulgular ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik ölçütlerini sağladığını göstermiştir. Yapılan analizlerde İB2, İB3, İB4 ve İB15 maddelerinin faktör yüklerinin düşük olması nedeniyle ölçekten çıkarılmış, kalan maddelerin üç boyutlu yapıya uygun olduğu ve yapının doğrulandığı belirlenmiştir.

Araştırmada iş becerikliliğinin duygusal tükenmişlik düzeyine etkisi incelenmiş ve görev becerikliliği boyutunun çalışanların duygusal tükenmişliklerini negatif ve anlamlı yönde etkilediği görülmüştür. Bilişsel beceriklilik ve ilişkisel becerikliliğin, çalışanların duygusal tükenme düzeylerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Söz konusu bulgu yazında Travaglianti ve arkadaşlarının (2016) araştırma sonuçlarıyla kısmen paralellik göstermiştir. Dolayısıyla çalışanların duygusal anlamda tükenmesine neden olan faktörlerden birisinin iş becerikliliği (görev becerikliliği) olduğu belirlenmiştir. Bir diğer ifadeyle; kişisel yeteneğine ve ilgisine göre yeni görevler belirleme veya üstlendiği görevleri ihtiyaçları ve yeteneklerine göre değiştirme becerisine sahip çalışanlar, kendilerini işlerinde daha yeterli görmekte ve yaptıkları işe psikolojik olarak verebilmektedir. İş becerikliliğinin görev becerikliliği boyutunun duygusal tükenme düzeyini negatif yönde etkilemesi, etkinin bilişsel ve ilişkisel beceriklilik boyutlarında anlamlı düzeyde gerçekleşmemesi, imalat sektörü çalışanlarının duygusal tükenme yaşamasının görevlerine ilişkin becerilerinden de (başka faktörler de etkili olabilir) kaynaklandığını göstermektedir. Yani imalat sektörü

çalışanlarının, işlerinde duygusal ve fiziksel kaynaklarının tükendiğini ve enerjilerinin bittiğini hissetmesi, onların yaptığı işe yüklediği anlamdan ve diğer çalışanlarla gerçekleştirdikleri ilişkilerin miktarından ve kalitesinden kaynaklanmamıştır. Bulgular sektör çalışanlarının enerjisini belirleyen asıl faktörün onların üstlendiği görevlerde kişisel kontrolünün olduğunu hissetmesi ve bu görevleri kişisel ilgi ve yeteneklerine göre değiştirebilmesi olduğunu göstermiştir.

İmalat sektörü çalışanlarından elde edilen verilerle gerçekleştirilen bu araştırmanın, iş becerikliliği ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğuna ilişkin elde ettiği bulgular kavramın ulusal yazında çalışılabileceğini göstermiş dolayısıyla da yazına önemli bir katkı sağlamıştır. Öte yandan çalışanların performansında önemli bir faktör olan ve çağımızın örgütlerinde hayati bir sorun teşkil eden duygusal tükenmenin, iş becerikliliği eksikliğinden kaynaklanabileceği de belirlenmiştir. Araştırmanın elde ettiği bu bulguyla da hem alan yazına hem de işletme yöneticilerine rehber olacağı söylenebilir. Araştırmanın yazına ve işletmelere sağlamış olduğu bu katkıların yanında bazı kısıtları da bulunmaktadır. Bu kısıtlardan birisi elbette Türkçe'ye uyarlamanın ve elde edilen diğer bulguların tek bir işletme bünyesindeki çalışanlardan elde edilen veri sonuçları doğrultusunda gerçekleşmesidir. Gelecek araştırmaların kavramsal içeriğe uygun farklı örneklemlerle, farklı sektörlerde kavramın geçerliliğini ve güvenilirliğini doğrulaması ve duygusal tükenme ile ilişkisinin incelenmesi önerilebilir. Bunun yanında, gelecek araştırmaların iş becerikliliği kavramını örgütsel davranıştaki diğer kavramlarla (işe ve örgüte bağlanma vb.) ilişkilendirmesi alan yazına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015) "Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü" Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi, 11(24): 205-230.

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 Researchs, 5(1): 10-15.

Alfes, K., Shantz, A. ve Saksida, T. (2015) "Committed to Whom? Unraveling How Relational Job Design Influences Volunteers' Turnover Intentions and Time Spent Volunteering" Voluntas 26: 2479-2499.

Berg, J.M., Dutton, J.E. ve Wrzesniewski, A. (2008) "What is Job Crafting and Why Does It Matter?" Regents of the University of Michigan, 1-8.

Berg, J.M., Wrzesniewski, A. ve Dutton, J.E. (2010) "Perceiving and Responding To Challenges in Job Crafting at Different Ranks: When Proactivity Requires Adaptivity" Journal of Organizational Behavior, 31: 158-186.

Bipp, T. ve Demerouti, E. (2015) "Which Employees Craft Their Jobs and How? Basic Dimensions of Personality and Employees' Job Crafting Behaviour" Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88: 631–655.

Cansoy, R., Parlar, H. ve Kılınç, A.Ç. (2017) "Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Burnout" International Online Journal of Educational Sciences, 9(1): 141-155.

de Beer, L. T., Tims, M., Bakker, A. B. (2016) "Job Crafting and Its Impact on Work Engagement and Job Satisfaction in Mining and Manufacturing" SAJEMS NS, 19(3): 400-412.

Demerouti, E. (2014) "Design Your Own Job Through Job Crafting" European Psychologist, 19(4): 237–247.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W.B. (2001) "The Job Demands-Resources Model of Burnout" Journal of Applied Psychology, 86(3): 499-512.

Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması" 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 22-25 Eylül, Hacettepe Üniversitesi, Ankara: 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.

Grant, A.M. ve Ashford, S.J. (2008) "The Dynamics of Proactivity at Work" Research in Organizational Behavior, 28: 3-34.

Gün, F. ve Baskan, G.A. (2017) "Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 32(2): 361-379.

Gürbüz, H. ve Karapınar, M. (2014) "Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Kriterlerine Göre Ölçülmesi" Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi, 10(23): 267-278.

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.

Leiter, M.P. ve Maslach, C. (2004) "Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout" Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Researh in Occupational Stress and Well Being, 3: 91-134.

Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981) "The Measurement of Experienced Burnout" Journal Of Occupational Behaviour, 2: 99-113.

Maslach, C., Jackson, S.E. ve Leiter, M.P. (1997). "Maslach Burnout Inventory" Consulting Psychologists Press, Palo Alto, 191-218.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001) "Job Burnout" Annual Review of Psychology, 52: 397-422.

Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2008) "Early Predictors of Job Burnout And Engagement" Journal of Applied Psychology, 93: 498–512.

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. ve 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.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. ve 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.

Schaufeli, W.B. ve Bakker, A.B. (2004) "Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study" Journal of Organizational Behavior, 25: 293-315.

Shaheen, F. ve Mahmood, N. (2016) "Demographic Variables as Determinants of Emotional Burnout among Public School Teachers" Journal of Research and Reflections in Education, 10(1): 37-50.

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.

Slemp, G.R. ve Vella-Brodrick, D.A. (2014) "Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting and Employee Well-Being" Journal of Happiness Studies, 15: 957-977.

Slemp, G.R., Kern, M.L. ve Vella-Brodrick, D.A. (2015) "Workplace Well□Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support" Psychology of Well-Being, 5(7): 1-17.

Tims, M., Bakker, A.B. ve Derks, D. (2012) "Development and Validation of The Job Crafting Scale" Journal of Vocational Behavior, 80: 173-186.

Travaglianti, F., Babic, A. ve Hansez, I. (2016) "The Role of Work-Related Needs in The Relationship Between Job Crafting, Burnout and Engagement" SA Journal of Industrial Psychology, 42(1): 1-13.

Weisberg J. ve Sagie, A. (1999) "Teachers' Physical, Mental and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit" The Journal of Psychology, 133(3): 333-339.

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.

Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J.E. ve Berg, J.M. (2013) "Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work" Advances in Positive Organizational Psychology, 1: 281-302.

EK 1.

İŞ BECERİKLİLİĞİ (JOB CRAFTING) ÖLÇEĞİ

a.) Görev Becerikliliği

1. İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar/bakış açıları sunarım.
2. İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm.
3. Yeteneklerime ve ilgi alanıma daha uygun olan yeni iş görevleri ortaya çıkarırım.
4. Yaptığım işte, ek görevler üstlenmeyi severim.
5. Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.
6. İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım.
7. Üretken olmadığını düşündüğüm (işe yaramayan) bazı uygulamaları değiştiririm.

b.) Bilişsel Beceriklilik

8. İşimin, yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm.
9. Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım.
10. Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım.
11. İşimin yaşamıma sağladığı olumlu yöndeki katkıları düşünürüm.
12. İşimin genel anlamda refahımda/mutluluğumda oynadığı rolü düşünürüm.

c.) İlişkisel Beceriklilik

13. İşletmemde diğerleriyle iletişimimi artıracak faaliyetlere katılırım.
14. İşletmemde insanları tanımaya gayret ederim.
15. İşle ilgili sosyal faaliyetler (konferans, seminer, sergi vb.) organize ederim veya bu faaliyetlere katılırım.
16. İşyerinde özel bazı etkinlikler (arkadaşımın doğum günü kutlaması, yıl dönümü gibi) düzenlemeye çalışırım.
17. Tanışmadığım iş arkadaşları, müşteri veya alıcılara kendimi tanıtırım.
18. Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar onlara yardımcı olurum.
19. Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım.

Adaptation The Turkish Language Of The Job Crafting Scale and Relationship Between Job Crafting And Emotional Exhaustion

Gökhan KERSE
Aksaray University
Ortaköy Vocational School
Ortaköy/Aksaray, Turkey
orcid.org/0000-0002-1565-9110
gokhankerse@hotmail.com

Extensive Summary

1.Introduction

The organization's adaptation to environmental changes depends on the motivation of its employees and proactive behavior (de Beer vd. 2016). One way in which employees show these behaviors is to organize their work in line with hteir needs and expectations, that is, to apply job crafting strategy. Job crafting is a relatively new concept in the literature, but it is one of approaches that enable employees to understand their work and expresses proactive behavior. Job crafting is the result of an informal process that aligns employees' personal interests and values with work practices (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). Through job crafting, employees adjust their work to their needs and abilities, thus taking an active role in changing their jobs.

Job crafting is an important application in meeting the needs and expectations of today's employees and overcoming the complexities of work. With this practice, employees shape their work and make it more menaingful, more interested in their work, aligning their tasks with their own talents and interests, and making changes such as arranging relations with other employees. All these changes bring positive organizational outcomes such as work engagement, job stasfaction and job performance. One of these outcomes is the reduction of emotional exhaustion. Emotional exhaustion refers to the perception that emotional and physical resources are exhausted in individuals (Maslach ve Leiter, 2008). Emotional exhaustion is a situation where the employee is unable to fully work, thinks that he/she is hindered, and feels nervous.

The aim of this study is to explain the concept of job crafting theoretically and to examine the behaviors evaluated within the scope of job crafting, and to adapt the measure of job crafting to Turkish language. The study also examined the relationship between job crafting and emotional exhaustion.

2.Method

In this research the validity and reliability tests of the Job Crafting Scale developed by Slemp and Vella-Brodrick (2013) were conducted and adapted to the Turkish language. Furthermore, the relationship between job crafting and emotional exhaustion is also examined. For this purpose, the following hypotheses have been established:

H_1: The level of task crafting of employees affects negatively their emotional exhaustion levels.

H_2: The level of cognitive crafting of employees affects negatively their emotional exhaustion levels.

H_3: The level of relational crafting of employees affects negatively their emotional exhaustion levels.

In the study, the levels of employees' job crafting were measured by a 19-item scale developed by Slemp and Vella-Brodrick (2013); the levels of employees' emotional exhaustion were measured by a 9-item scale developed by Maslach ve Jackson (1981). Data were collected from 125 industrial operator employees. The date were collected by simple random sampling method.

3.Findings

Because the original language of the Job Crafting Scale (19-item and 3 sub-dimensions) was English, the translation of the scale items was done by experts. The scale items were firstly translated to Turkish language from English language and cultural appropriateness and clarity were assessed by different experts. Subsequently, the items were translated again to English language from Turkish language and it was seen that there were no meaning shifts in the items.

The reliability of the job crafting scale was determined by examining the internal consistency of the scale. For this purpose, the cronbach alpha coefficient was examined. Cronbach alpha coefficient was found to be ,918 for general the scale; ,757 for task crafting; ,860 for cognitive crafting; and ,844 for relational crafting. These coefficients indicate that scale is reliable.

To determine the construct validity of the job crafting was performed confirmatory factor analysis using the AMOS 18.0 packing program. It is understood that the structural validity of the scale is obtained from the analysis findings. In addition, all the findings on the scale showed that the three-dimensional structure of the job crafting scale was confirmed.

In the study, the relationship between job crafting (task crafting, cognitive crafting and relational crafting) and emotional exhaustion was determined by performing a correlation analysis. The results of the analysis showed that there was a negatively and significantly relationship between task crafting, cognitive crafting, relational crafting and emotional exhaustion.

In the study, the developed hypotheses were tested by structural equation model analysis. In the constructed model, job crafting is an exogenous variable; emotional exhaustion is an endogenous variable. The analysis findings showed that task crafting affected emotional exhaustion negatively (-,565) and significantly (p= ,014); but cognitive and relational crafting did not affect emotional exhaustion significantly (p= ,456; p= ,397). Thus, H1 is supported; but H2 and H3 are not supported. Therefore, it was seen that employees who thought that they had competence in their tasks in business felt that their work was less exhausted and gave themselves more to working.

4.Discussion and Conclusion

In this study, all the findings the job crafting scale showed that the scale provided reliability and validity criteria. This means that the concept can be studied in the national literature.

In addition, the study examined the affect of job crafting on the level of emotional exhaustion, and it was found that the task crafting dimension affected the emotional exhaustion of the employees negatively and significantly. Therefore, it has been determined that one of the factors that cause employees' emotional exhaustion is job crafting (task crafting). In other words, employees who are able to identify news tasks appropriate to their personal abilities and interests, or who are cabaple of changing tasks according to their needs and abilities, can see themselves more effectively in their work and give themselves psychologically to the work they do.