

İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının aracılık etkisi

Emre Oruç^a

^a Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, e-posta: emreoruc83@gmail.com, Orcid: 0000-0002-9372-2912

MAKALE BİLGİLERİ

Araştırma Makalesi
Geliş Tarihi 3 Aralık 2019
Revizyon 16 Aralık 2019
Kabul tarihi 18 Aralık 2019

Özet

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin iş şekillendirme davranışlarının psikolojik iyi oluşlarına etkisinde işin anlamının aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırma farklı üniversitelerde görev yapan toplam 177 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada iş şekillendirmeyi ölçmek için Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Kerse (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İş Şekillendirme Ölçeği", işin anlamını ölçmek için Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen ve Fındıklı, Keleş ve Afacan (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İşin Anlamı Ölçeği" ve psikolojik iyi oluşu ölçmek için Dinner ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile varsayılan hipotez ise temel aracılık modeli çerçevesinde SPSS process aracı değişken analizi ile belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre iş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşa etkisinde işin anlamının kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşin anlamlılığı, iş şekillendirme davranışı ile psikolojik iyi oluş arasında kısmi aracı değişken etkisi göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İş şekillendirme, İşin Anlamı, Psikolojik İyi Oluş

The mediating role of work meaningfulness on the effect of work crafting on psychological well-being

Abstract

The aim of this study is to investigate the mediating role of work meaningfulness in the effect of job crafting behaviors on psychological well-being. The study was conducted on 177 academic staff working in different universities. The "Job Crafting Scale" developed by Slemp and Vella-Brodrick (2013) and adapted in Turkish by Kerse (2017) and "Work Meaningfulness Scale" developed by Steger, Dik and Duffy (2012) and adapted in Turkish by Fındıklı, Keleş ve Afacan (2017) and "Psychological Well-Being Scale" developed by Dinner et al. (2010) and adapted in Turkish by Telef (2013) were used to measure psychological well-being. In the study, the relationship between variables was determined by correlation analysis and the mediation model was tested by SPSS Process. According to the findings, it was concluded that work meaningfulness has a partial mediating role in the effect of job crafting on psychological well-being. Work meaningfulness mediates the relationship between work crafting and psychological well-being partially.

Key Words: Job Crafting, Work Meaningfulness, Psychological Well-being

ARTICLE INFO

Research Article
Received 3 December 2019
Received in revised form 16 December 2019
Accepted 18 December 2019

Giriş

Son yıllarda örgütsel davranış alan yazınında çalışanların mevcut bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda bireysel olarak işlerinin tasarımını nasıl değiştirdiklerine dayanan iş şekillendirme kavramı odak noktası haline gelmeye başlamıştır. İş özellikleri kuramına dayanan iş şekillendirme kavramı çalışanın bireysel ve proaktif olarak başlattığı bir süreç olması bakımından klasik iş tasarımı yaklaşımlardan ayrılmaktadır. İş tasarımı işlerin, görevlerin ve rollerin yöneticiler tarafından hiyerarşik olarak yukarıdan aşağıya doğru tekrar yapılandırılmasıyla (Grant & Parker, 2009) gerçekleşen bir süreci ifade ederken iş şekillendirme çalışanın bireysel olarak aşağıdan yukarıya doğru başlattığı daha çok sosyal ve ilişkisel bir süreci ifade etmektedir (Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007). Ayrıca iş şekillendirmede çalışanlar örgütte iş tasarımına ilişkin uygulamalar olmasa dahi görevlerinin içeriğini fiziksel ve bilişsel olarak değiştirebilmektedirler. Çalışanın bu değişiklikteki ana amacı ise işini anlamlı hale getirmektir (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Diğer yandan çalışanın proaktif olarak işini şekillendirilmesiyle birlikte işin anlamında meydana getirdiği olumlu değişim; çalışanların işle bütünleşmelerine, performanslarının artmasına, motivasyonlarının ve iyilik hallerinin yükselmesine katkı sağlamaktadır (Demeroti & Bakker, 2014). Ancak teorik olarak ifade edilen bu nedensel ilişkilerin farklı sektörlerde ve örneklerde ampirik olarak da test edilmeye ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu nedenle araştırmanın amacı akademisyenlerin iş şekillendirme davranışlarının psikolojik iyi oluşlarına etkisinde işin anlamının aracılık rolünün araştırılması olarak belirlenmiştir.

Bununla birlikte çalışanın işini şekillendirmesindeki temel öncüller iş zorlukları (Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010), görev karmaşıklığı (Ghitulescu, 2007), yüksek iş talepleri ve kaynakları (Wrzesniewski & Dutton, 2001) olarak ifade edilmektedir. Böylece araştırmada çalışma grubu olarak seçilen akademisyenlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerini yerine getirirken güncel bilgi birikimini takip etmeleri, yeni bilimsel araştırmalar yapmaları ve

bu araştırmaları yayınlamaları, topluma hizmet ve yararlı faaliyetler içinde bulunmaları gibi temel, birbirine bağlı, zor ve karmaşık görevlerinin bulunması araştırmanın amacı olan değişkenlerin incelenmesi için önem taşımaktadır.

Teorik Çerçeve

İş şekillendirme

İş şekillendirme çalışanların proaktif olarak görevlerinde veya işyerindeki sosyal ilişkilerinde yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler olarak tanımlanmaktadır. Fiziksel değişiklikler işlerin biçimindeki, kapsamındaki veya sayısındaki değişiklikler olarak ifade edilebilir. Bilişsel değişiklikler ise çalışanın zihninde işini tekrar anlamlandırmasıdır (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Örneğin bir akademisyenin bölüme yeni gelen araştırma görevlilerine işi öğretmek için proaktif olarak yardımcı olmaya çalışması fiziksel şekillendirme olarak düşünülebilir. Bununla birlikte akademisyenin yaptığı işi sadece derse girip çıkmak olarak görmesi yerine bu hizmeti topluma kattığı pozitif değer olarak görmeye başlaması ise bilişsel şekillendirmeye örnek teşkil etmektedir.

Wrzesniewski ve Dutton'a göre (2001) çalışanlar iş şekillendirme davranışını işe yabancılaşmayı azaltmak, öz-benlik duygularının başkaları tarafından onaylanmasını sağlamak ve işyerinde sosyalleşmek için gerçekleştirdiklerini ifade etmektedir. Tims, Bakker ve Derks (2012) ise konuya iş talepleri-kaynakları modeli kapsamında ele alarak iş şekillendirme davranışındaki temel motivasyonun çalışanların ihtiyaç duyduğu kaynakları harekete geçirmek ve arttırmak olduğunu belirtmektedirler. Dolayısıyla çalışanların işlerini daha anlamlı, ilgi çekici ve tatmin edici hale getirmek için iş talepleri ve kaynakları seviyesindeki değişiklikleri proaktif bir şekilde başlatarak iş şekillendirme davranışını gerçekleştirmektedirler. Berg, Wrzesniewski ve Dutton (2010) ise yaptıkları çalışmada görev karmaşıklığının ve iş zorluklarının iş şekillendirme davranışı ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre işin zor ve karmaşık görevler

işçerisinin proaktif olarak iş şekillendirme davranışını teşvik ettiği söylenebilir.

Yapılan diğer çalışmalarda ise iş şekillendirmenin iş tatminini, motivasyonu, örgütsel bağlılığı (Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015; Leana, Appelbaum & Shevchuk, 2009), iş performansını (Tims vd., 2013; Wingerden, Derks & Bakker, 2015), iş doyumunu (Inguscio vd., 2016), kişi-iş uyumunu (Tims, Derks & Bakker, 2016), psikolojik sermayeyi (Karabey & Kerse, 2017), işle bütünleşmeyi (Akçakanat, Uzunbacak & Acar, 2019; Mäkikangas, 2018), işe gömülmüşlüğü (Arasli, Arici & Ilgen, 2019), çalışanın iyilik halini (Slemp & Vella-Brodric, 2014) arttırdığı işten ayrılma niyetini (Karatepe & Eslamlou, 2017) ve işte can sıkıntısını (Kerse, 2019) ise azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

İşin anlamı

İşin anlamı, çalışanın işinde elde ettiği olumlu psikolojik deneyimler sonucu yaptığı işe karşı atfettiği değer olarak tanımlanmaktadır (Steger vd., 2012). İşteki pozitif psikolojik deneyimler, işin içsel ve dışsal faktörleriyle ve bireylerin bu unsurlara yüklediği öznel anlamlarla temellenmektedir (Wrzesniewski, 2003). Ayrıca çalışanlar yaptıkları işin kendilerine ve başkalarına faydalı olduğunu gördükçe işlerini anlamlı bulmaktadırlar (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Çalışanın işini anlamlı bulması için yaptığı işin kendisinin de bazı özellikleri taşıması gerekmektedir. İş özellikleri modeline göre beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geribildirim gibi iş özellikleri çalışanın işini anlamlı bulmasının öncülleridir (Hackman & Oldham, 1975). Ayrıca çalışanın işini anlamlı bulmasında işyerinde kurduğu ilişkilerin ve bilişsel olarak yaptığı işi nasıl algıladığının da önemli faktörler olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla Wrzesniewski (2003)' ye göre yöneticiler tarafından yukarıdan aşağıya doğru yapılan iş tasarımının işin anlamını arttırdığı gibi çalışanların da işin anlamını proaktif olarak arttırmak için işlerini fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak yeniden tasarladıklarını ifade etmektedir.

Rosso ve diğerleri (2010) işin anlamının benlik, ilişkiler, bağlam ve maneviyat olmak üzere dört ana kaynağının olduğunu ifade etmektedirler. Benlik olarak ifade edilen ilk anlam kaynağı çalışanların yaptıkları işi değerleri, inançları ve motivasyonları doğrultusunda değiştirmesidir. Bu durum çalışanların iş anlamını olumlu bir şekilde arttırmasını sağlamaktadır. İkinci anlam kaynağı çalışanın örgüt içinde veya dışında ilişkili olduğu çalışma arkadaşları, yöneticileri ve ailesi gibi kişileri ifade eder. Onlarla iletişim kurma ve onlardan yardım alma işin anlamını etkilemektedir. Üçüncü anlam kaynağı işin içeriğiyle ilgili bağlamının kültürel olarak tekrar tanımlanmasıdır. Dördüncü ve son anlam kaynağı ise maneviyattır. İşini manevi amaçlarının bir parçası olarak gören çalışanlar işlerini daha anlamlı bulma eğiliminde olabaktadırlar.

İşin anlamının sonuçlarına ilişkin yapılan çalışmalar ise kavramın, iş tatminini (Kamdrön, 2005), iş değerleri (Nord, Brief, Atieh & Doherty, 1990), iş motivasyonu (Hackman & Oldham, 1980), iş kimliği (Pratt, Rockmann & Kaufmann, 2006), gibi değişkenlerle olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Psikolojik İyi Oluş

Son yıllarda örgütsel davranış alan yazınında çalışanların pozitif ve güçlü yanlarına odaklanan araştırmaların giderek arttığı görülmektedir. Bu araştırmalar sonucu literatürde odak noktası haline gelen konulardan biri de bireyin anlamlı bir yaşam amacının olması, insanlarla sağlıklı ilişkiler kurabilmesi, yeteneklerinin farkında olup çalıştığı örgüte katkı sağlaması, yaşadığı stres ve olumsuzlukların üstesinden kolaylıkla gelebilmesi olarak tanımlanan psikolojik iyi oluş kavramıdır (Ryff & Keyes, 1995). İnsanın hayatının yaklaşık olarak üçte birinin işyerinde geçtiği düşünüldüğünde çalışma yaşamı psikolojik iyi oluş için önemli bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır.

İyilik halini açıklayan hedonik ve eudaimonik olmak üzere iki temel yaklaşım bulunmaktadır (Ryan & Deci, 2001). Hedonik bakış açısına göre iyilik hali bireylerin olumsuz duygular yerine olumlu duyguları daha fazla deneyimlediği ve genel olarak yaşam doyumlarını yüksek olarak algıladıkları bilişsel ve duygusal değerlendirmeleridir. Bu bakış açısına göre iyilik hali 'öznel iyi oluş' olarak tanımlanmaktadır (Kim-Prieto vd., 2005). Eudaimonik

bakış açısına göre iyilik hali ise bireylerin öz-belirleme, hedeflere ulaşma, yaşamdaki anlam, kişisel yetenekler ve kendini gerçekleştirme ile ilgili değerlendirmeleridir. Kişinin potansiyel gelişimine odaklanan bu kavram ise "psikolojik iyi oluş" olarak tanımlanmaktadır (Ryan & Deci, 2001). Her iki yaklaşım da bireyin mutluluğunun kaynaklarına ilişkin açıklamalar getirmektedir. Ancak psikolojik iyi oluşun kişinin yeteneklerinin ve sınırlarının farkında olması, zorluklarla karşılaştığında bile bunları dayanıklılığı arttıran deneyimler olarak görmesi ve kişinin mevcut potansiyelini açığa çıkarmaya çalışması ile ilgili olmasından dolayı örgütsel çıktılarla daha fazla ilişkili olduğu söylenebilir.

Yapılan çalışmalar psikolojik iyi oluşun önemli örgütsel çıktılar için olumlu bir kapasite olarak işlev gördüğünü göstermektedir. Psikolojik iyi oluşun çalışanların fiziksel sağlıklarını (Wright, Cropanzano, Bonett & Diamond, 2009), iş kaynakları aracılığı ile işle bütünleşmelerini (AIELLO & Tesi, 2017) ve performanslarını arttırdığı (Polatçı & Akdoğan, 2013), işten ayrılma niyetlerini ise azalttığını (Wright & Bonett, 2007) göstermektedir. Bu durum göze alındığında çalışanların işyerinde psikolojik iyi oluşlarını sağlayabilmeleri için geliştirebilecekleri yolların incelenmesi konunun önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın arka planı ve hipotezler

İş şekillendirmenin teorik arka planından hareketle çalışanın buradaki ana amacın iş anlamında meydana getirilecek değişiklikler olduğu açıkça görülmektedir. Dolayısıyla çalışanın yaptığı işe karşı yüklediği anlam (Brief & Nord, 1990) olarak tanımlanan iş anlamını artırmanın yolunun Wrzesniewski ve Dutton (2001), Berg, Dutton ve Wrzesniewski, (2013) ve Wrzesniewski ve diğerleri, (2013) yapmış oldukları çalışmalarda iş şekillendirmeden geçtiğini ifade etmektedirler. Ancak bu çalışmalar iş şekillendirmenin iş anlamına etkisine ilişkin teorik kanıtlar sunsa da iki değişkenin nedenselliği için yeterince ampirik kanıt bulunmamaktadır (Demeroti & Bakker, 2014).

İş şekillendirmenin iş anlamını arttırmak için yapılan bir davranış olmasının yanında çalışanın psikolojik iyi oluşunu da arttırdığına dair çalışmalar bulunmaktadır (Slemp & Vella-Brodric, 2014; Van den Heuvel, Demerouti & Peeters, 2015). Ancak, bu ilişkinin iş şekillendirme ile psikolojik iyi oluş arasında doğrudan bir ilişki mi olduğu yoksa iş anlamının aracılık ettiği bir ilişki mi olduğu yeterince açık değildir.

Bu araştırma Baron ve Kenny'nin (1986) Aracı Değişken Modeli göz önünde bulundurularak tasarlanmıştır. Buna göre bir değişkenin aracı rolünden söz edebilmek için, iki temel koşulun var olması gerekmektedir. Bunlardan ilki bağımsız değişkendenki değişme, aracı değişkende değişmeye neden olmalıdır. İş şekillendirmenin daha önce de belirtildiği gibi işin anlamını arttırmak için yapılan proaktif bir davranış olduğuna ilişkin açıklamalardan hareketle bu varsayımın karşılandığı görülmektedir. İkincisi ise aracı değişkendenki değişme, bağımlı değişkende değişmeye neden olmalıdır. Yapılan çalışmalar iş anlamının psikolojik iyi oluşu etkilediğini göstermektedir (Arnold vd., 2007; Keleş, 2017; Melton & Schulenberg, 2008). Ayrıca aracı değişken ve bağımsız değişken birlikte analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır. Bu etkinin tamamen ortadan kalkması güçlü ve tek aracı değişken olduğuna, sıfır olmaması ise, başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir.

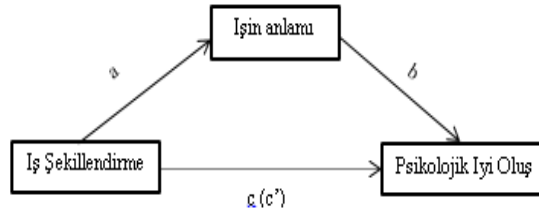
Bu araştırmanın ana amacı iş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşu etkisinde iş anlamının aracılık rolünün olup olmadığının araştırılmasıdır. Böylece bu amaç kapsamında oluşturulan hipotez şu şekildedir.

Hipotez: "İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluşu etkisinde iş anlamının aracılık rolü vardır" olarak belirlenmiştir.

Yöntem

Araştırmanın modeli

Bu araştırma iş şekillendirme davranışının işin anlamı aracılığı ile akademisyenlerin psikolojik iyi oluşlarını dolaylı yoldan nasıl etkilediğini belirlemek üzere temel aracılık modeli çerçevesinde desenlenmiştir. Temel aracılık modeli bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkilemedeki sürecin açıklanabilmesi için bir yol analizi olarak tanımlanmıştır (Mackinnon, Fairchild & Fritz, 2007). Temel aracılık modeli şekil 1' de gösterilmektedir.



Şekil 1. Temel aracılık modeli

Şekil 1’de görüldüğü gibi iş şekillendirmenin işin anlamı üzerinde doğrudan etkisi a ile, işin anlamının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi b ile ve iş şekillendirmenin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi c ile gösterilmiştir. İş şekillendirmenin psikolojik iyi oluş üzerindeki işin anlamının kontrolündeki (dolaylı etki) etkisi ise c’ ile gösterilmektedir.

Çalışma grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de farklı üniversitelerde görev yapan toplam 177 akademisyen oluşturmaktadır. Katılımcılardan veriler gönüllük esası çerçevesinde toplanmıştır. Çalışma grubunun akademisyenler olarak belirlenmesindeki temel neden bu meslek çalışanlarının iş zorluklarının ve görev karmaşıklığının fazla olmasının araştırmaya konu olan değişkenler arası ilişkileri ortaya koymada önem taşımasıdır. Çalışma grubuna ait demografik özellikler tablo1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları

Değişkenler	Kategori	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	66	37.3
	Erkek	111	62.7
Medeni durum	Evli	128	72.3
	Bekâr	49	27.7
Yaş	20-30	39	22.0
	31-40	84	47.5
	41-50	37	20.9
	51 ve üzeri	17	9.6
Eğitim düzeyi	Lisans	3	1.7
	Yüksek Lisans	77	43.5
	Doktora ve üzeri	97	54.8
Unvan	Öğr./Ar. Gör	110	62.1
	Dr. Öğr. Üye	33	18.6
	Doç. Dr.	23	13.0
	Prof. Dr.	11	6.2
Kıdem	5 ve altı	69	39.0
	6-10 yıl	41	23.2
	11-15 yıl	29	16.4
	16 ve üzeri	38	21.5
Toplam		177	100.00

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu erkek, evli, 31-40 yaş aralığında, doktora ve üzeri eğitim düzeyine sahip, unvan olarak öğr/ar görevlisi ve kıdem olarak 5 ve altı çalışma yılına sahiptirler.

Veri toplama araçları

İş şekillendirmeyi ölçmek için Slemp ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Kerse (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İş Şekillendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 19 maddeden ve fiziksel, bilişsel ve ilişkisel şekillendirme olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Kerse (2017) uyarlama çalışması sonucu ölçekten 4 madde çıkarılmıştır. Ölçek kesinlikle katılmıyorum ve kesinlikle katılıyorum aralığında 5’li likert tipinde tasarlanmıştır. Ölçekte negatif madde yer almamaktadır. Bu araştırmada ölçeğin tekrar güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0, 878 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise [CMIN/DF= 2.04, GFI=0.85, RMSEA=0.77, CFI=0.86, AGFI=0.80, NFI=0.77] olarak belirlenmiştir. Bu bulgulara göre ölçeğin 3 boyutlu (19 maddeli) güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu söylenebilir. Bu örnekleme 19 maddeli 3 boyutlu yapının doğrulandığı görülmektedir.

İşin anlamını ölçmek için Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen ve Fındıklı, Keleş ve Afacan (2017) tarafından Türkçe’ye

uyarlanan “İşin Anlamı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmakta ve 9 madde pozitif 1 madde (madde 3) negatif ifadeye sahiptir. Bu negatif madde analiz aşamasında ters kodlanarak analize dâhil edilmiştir. Ölçek 5’li likert tipinde ve tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçeğe ait Cronbach’s Alpha değeri 0.89’dur. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise [CMIN/DF= 2.25, GFI=0.93, RMSEA=0.84, CFI=0.95, AGFI=0.88, NFI=0.91] olarak belirlenmiştir. Bu bulgulara göre ölçeğin tek boyutlu ve 10 maddeli yapısının doğrulandığı ifade edilebilir.

Psikolojik iyi oluşu ölçmek için Dinner ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 8 maddeden oluşmakta ve ters madde yer almamaktadır. Ölçek soruları 5’li likert tipinde ve tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçek için hesaplanan Cronbach’s Alpha değeri 0.86 olarak belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise [CMIN/DF= 2.62, GFI=0.94, RMSEA=0.96, CFI=0.95, AGFI=0.87, NFI=0.92] olarak belirlenmiştir. Bu bulgulara göre ölçeğin 8 maddeli tek boyutlu yapısının güvenilir ve geçerli olduğu söylenebilir.

Bulgular

Verilerin normallik testi için Sewness (-971) ve Kurtosis (+1,239) değerlerine bakılmıştır. Değerler -1,5 ve +1,5 arasında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiğine karar verilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2013). Verilerin tanımlayıcı istatistikleri ise Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. İş şekillendirme, işin anlamı ve psikolojik iyi oluş ortalama ve standart sapma

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
İş şekillendirme	4.07	0.51
İşin anlamı	4.33	0.56
Psikolojik iyi oluş	4.07	0.59

Tablo 2'de görüldüğü gibi 5'li Likert tipinde katılımcılara yöneltilen sorulara verilen cevapların tüm değişkenler için ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bunun anlamı katılımcıların iş şekillendirme, işin anlamı ve psikolojik iyi oluş seviyelerinin yüksek olduğudur.

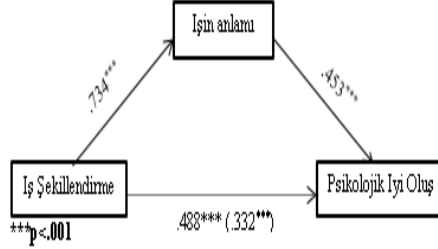
İş şekillendirme, işin anlamı ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik Pearson korelasyon analizi bulguları

Değişkenler	1	2	3
1. İş şekillendirme	-		
2. İşin anlamı	.67***	-	
3. Psikolojik iyi oluş	.71***	.72***	-

Tablo 3'e göre iş şekillendirmenin iş anlamı ile psikolojik iyi oluş arasında ve iş anlamının da psikolojik iyi oluşla pozitif yönde (kuvvetli)

anamlı ilişkisi vardır. Araştırmada varsayılan aracı model PROCESS v3.3 kullanarak test edilmiştir (Hayes, 2013). Şekil 2'de sonuçlar gösterilmektedir



Şekil 2. Temel aracılık modeli sonuçları

Şekil 2'de görüldüğü gibi iş şekillendirme işin anlamı üzerinde ve işin anlamının da psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Bu analizde aracılık etkisinin belirlenebilmesi için bakılması gereken parametreler dolaylı (.332***) ve toplam (.488***) etki değerleridir. Dolaylı etkinin düşmesi kısmi aracılığa, tamamen anlamsız hale

gelmesi ise tam aracılık ilişkisine işaret etmektedir. Elde edilen bulgulara göre toplam etkide meydana gelen anlamlı düşüş iş şekillendirmenin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde işin anlamının kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Böylece bu ilişkide başka araçların da olduğu söylenebilir. Temel aracılık modeline ait anlamlılık değerleri ise tablo4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Temel aracılık modeli anlamlılık (Bootstrap) değerleri

	β	LLCI	ULCI
Doğrudan etki			
İş şekillendirme-İşin anlamı	.73***	.61	.85
İşin anlamı-Psikolojik iyi oluş	.45***	.32	.59
İş şekillendirme-PİO	.49***	.34	.63
Dolaylı etki			
İş şekillendirme-İşin anlamı-PİO	.33***	.21	.46
Toplam Etki			
İş şekillendirme-PİO	.82***	.70	.94

Anlamlılık analizi %95 güven düzeyinde Bootstrap yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bootstrap yönteminde incelenen örneklemde 10.000 farklı örnek seçilerek 10.000 farklı dolaylı etki hesaplanmaktadır. Bu etkiler daha sonra % 95 güven aralığının (CI) alt ve üst sınırlarını belirlemek üzere kullanılmaktadır. Alt (LLCI) ve üst (ULCI) değerler arasında sıfır (0) değeri olmadığı sürece varsayılan ilişkilerin anlamlı olduğu ileri sürülebilir (Hayes, 2013). Tablo 4'te görüldüğü gibi aracı değişkenin anlamlı olup olmadığı, dolaylı etkinin alt (LLCI: 0.213) ve üst (ULCI: .462) sınırlarda hesaplanan güven aralığı değerlerine bakılarak belirlenmektedir. Değerlerin her ikisinin de pozitif olması varsayılan modelin aracılık ilişkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tartışma ve Sonuç

İş şekillendirmenin işin anlamını sağlamak için yapıldığına dair teorik literatürle ve aynı zamanda işin anlamının da psikolojik iyi oluşu arttırdığına dair hem teorik hem de ampirik araştırmalarla uyumlu olarak bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşıldığı ifade edilebilir. Akademisyenlerin iş şekillendirme davranışlarının psikolojik iyi oluşlarına etkisinde işin anlamının aracılık etkisinin incelendiği bu araştırmada elde edilen bulgulara göre çalışanların iş şekillendirme davranışlarının işin anlamını arttırdığını, işin anlamının ise psikolojik iyi oluş seviyelerini yükselttiğini ve son olarak iş şekillendirme davranışlarının psikolojik iyi oluşlarına etkisinde ise işin anlamının kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece bu sonuçlar araştırmada oluşturulan hipotezin kabul edildiğini göstermektedir.

Bulguların yorumlanması: Literatürde daha önce yapılan çalışmaların iş şekillendirmenin işin anlamıyla ilişkili olduğunu gösterdiği bilinmektedir (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2013; Wrzesniewski vd., 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Ayrıca işin anlamıyla da psikolojik iyi oluş arasında kuvvetli

bir ilişkisi vardır. (Arnold vd., 2007; Keleş, 2017; Melton & Schulenberg, 2008). Bu çalışmalar araştırmada ulaşılan sonuçları destekler niteliktedir. İşin anlamını değiştirmek üzere yaptığı işi fiziksel, bilişsel ve ilişkisel olarak proaktif bir biçimde değiştiren çalışanın psikolojik iyi oluş seviyesinin de yüksek olacağı söylenebilir. Çalışanlar işin anlamında olumlu bir değişiklik yarattığında ya da diğer bir ifadeyle işini anlamlı bulduklarında tam bir psikolojik iyilik hali hissedeceklerdir. Bu durum onların diğer örgütsel çıktılar üzerinde de pozitif etki yaratmasının öncülünü oluşturacaktır. Ayrıca iş şekillendirme ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide işin anlamının kısmi aracılık rolünün olması demek bu ilişkide başka değişkenlerin de aracılık ettiği anlamına gelmektedir. Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton ve Berg (2013) yaptıkları teorik çalışmada iş şekillendirme davranışlarının işin anlamını ve kimliğini değiştirdiğini ifade etmektedirler. Böylece araştırmada incelenen aracı ilişkide işin anlamının yanı sıra iş kimliğinin de aracı değişken olabileceği ifade edilebilir.

Araştırmanın kısıtları: Araştırmanın çalışma grubu küçük ve homojen bir gruptan oluştuğu için bu ilişkilerin farklı sektörlerde ve çalışanlarda incelenmesinde fayda görülmektedir. Ayrıca kavramlara ait ölçüm araçları araştırmada kullanılan ölçeklerle sınırlıdır. Her üç değişken için de kullanılan ölçeklerin kavramları tam anlamıyla kapsamlı bir şekilde ölçtüğünü iddia etmek mümkün değildir.

Gelecek araştırma önerileri: İş şekillendirme davranışı ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde işin anlamının aracılık rolüne ilişkin farklı sektörlerde ve örneklemelerde daha fazla araştırma yapmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir. Ayrıca bahsedilen bu ilişkide işin kimliğinin ve başka örgütsel unsurların aracılık rolü olup olmadığı incelenmelidir. Uygulayıcılara yönelik ise işletmelerin çalışanlarını kendilerine ve örgüte yarar sağlayacak şekilde işlerini şekillendirmelerine izin vermeleri ve teşvik etmeleri gerektiği

söylenbilir. Bu konuda işletme içi veya dışı verilecek eğitimler faydalı olabilir. Ayrıca yapılan çalışmalar dönüştürücü lider davranışlarının iş şekillendirmeyi teşvik ettiğini göstermektedir (Kerse & Babadağ, 2019) Örgütler bu ve buna benzer davranışları yönetim süreçlerinde aktif bir biçimde kullanabilirler.

Sonuç olarak literatürdeki teorik olarak varsayılan ilişkilerle uyumlu olarak iş şekillendirmenin çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerinde etkisinde işin anlamının kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak araştırmanın kısıtlarında da belirtildiği üzere bu sonuçların genellenmesi için farklı sektörlerde ve farklı örneklerde daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir.

Kaynakça

Aiello, A., & Tesi, T. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediation Role of Job Resources. *Social Work Research, 41* (2), 73–84.

Araslı, H., Arıcı, H. E., & İlgen, H. (2019). Blackbox between job crafting and job embeddedness of immigrant hotel employees: a serial mediation model. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 32*(1), 3935-3962.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 193-203

Baron RM, Kenny DA (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol 51*, 1173-82.

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). Washington, DC: American Psychological Association.

Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & 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.

Brenninkmeijer, V., & Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *Career Development International, 20*(2), 147-162.

Brief, A. P., & Nord, W. R. 1990. *Meanings of occupational work: A collection of essays*. Lexington, MA: Lexington Books.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Job crafting. In Maria C. W. Peeters, Jan de Jonge and Toon W. Taris (Eds.) *An introduction to contemporary work psychology*, (414-433). UK: John Wiley & Sons, Ltd. Published.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*, 143–156.

Fındıklı, M. A., Keleş, H. N. & Afacan, C. (2017). İşin anlamı kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi, *KAÜİİBFD 8*(16), 395-413.

Ghitulescu, B. E. (2007). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting*. (Unpublished doctoral thesis). University of Pittsburgh, USA.

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals, 3*, 273–331.

Hackman JR, & Oldham GR.(1980). *Work redesign*. MA: Addison-Wesley

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job design survey. *Journal of Applied Psychology, 60*, 159-170.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York, NY: Guilford Publications, Inc.

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1332–1356

Karabey, C. N., & Kerse, G. (2017). The Relationship between Job Crafting and Psychological Capital: A Survey in a Manufacturing Business. *Press Academia Procedia, 3*(1), 909-915.

Karatepe, O. M., & Eslamlou, A. (2017). Outcomes of job crafting among flight attendants. *Journal of Air Transport Management, 62*, 34-43.

Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being, 5*(1), 154-167.

Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work & Stress, 26*(1), 39–55.

Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme ile İlişkisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 9*(4), 283-304.

Kerse, G. (2019). İş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisi: imalat sektörü bağlamında bir inceleme. *Third Sector Social Economic Review, 54*(1), 531-548.

Kerse, G., & Babadağ, M. (2019). Dönüştürücü liderliğin iş becerikliliği üzerindeki etkisi: Akademisyenler üzerinde bir uygulama. *İş ve İnsan Dergisi, 6*(2), 133-143.

Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies, 6*, 261-300.

Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal, 52*(6), 1169-1192.

MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology 58*: 593–614.

Mäkikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior, 106*, 101-111.

Melton, A.M.A., & Schulenberg, S.E. (2008). On the measurement of meaning: logotherapy's empirical contributions to humanistic psychology. *The Humanistic Psychologist, 36*, 31-44.

Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Issues in organization and management series. Meanings of occupational work: A collection of essays* (p. 21–64). USA: Lexington Books.

Polatçı, S., & Akdoğan, A. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17*(1), 273-293.

Pratt, M.G., & Ashforth, B.E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work*. içinde Cameron, K.S., Dutton, J.E. & Quinn, R.E. (Eds), Positive organizational scholarship, Foundations Of A New Discipline, San Francisco, Ca: Berrett-Koehler Publishers, 309-327.

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91-127.

Ryan, R. M., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 141-166.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727.

Slemp, G. R., & 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., & 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*(4), 957-977.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013), *Using multivariate statistics (6th ed.)*, Boston: Allyn and Bacon.

Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PiOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi, 28*(3), 374-384.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 173–186.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management, 38*(4), 427-454.

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 44-53.

Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(3), 511-532.

Wingerden, J.V., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management, 56*(1), 51-67.

Wright, T. A., Cropanzano, R., Bonett, D. G. ve Diamond, W. J. (2009). The role of employee psychological wellbeing in cardiovascular health:When the twin shall meet. *Journal of Organizational Behavior, 30*(2), 193–208.

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 296-308.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*, 179–201.

Wrzesniewski, A., LøBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology, 1*, 281-302.