

Bölüm 1

İŞ KARAKTERİSTİKLERİ

Metin KAYA¹

İŞ KARAKTERİSTİKLERİ

Örgütsel yaşamda iş-işgören uyumu ve iş dizaynı ile iş karakteristiklerinin yeniden tasarlanması, bir seçenek olarak bilimsel yönetim yaklaşımının doğuşundan bu yana geniş ilgi görmektedir. Önceleri basitleştirme amacıyla başlayan iş dizaynı teşebbüsleri Herzberg'in motivasyon yaklaşımı içinde zenginleştirmeye dönüşmüştür (Oldham ve Hackman, 2010, s.463). Bu uyumun meslek, bilgi-yetenek, kişilik ve iş karakteristikleri boyutları çerçevesinde sağlandığını gösteren kapsamlı çalışmalar yapılmıştır (Chuang ve Sackett, 2005, s.209).

İş-işgören uyumunda işin karakteristiklerinin işgörene dışsal ve içsel tatmin vermesi ve anlam kazandırması önemsenmiştir. (Scroggins, 2008, s.57). İşgörenin iş özelliği tercihi bazen prestij, bazen maddi getiri bazen de özerklik gibi içsel motivasyon oluşturacak özellikler şeklinde gerçekleşmektedir. Tercihler, işgörenin işe girme ve işte devam etme gibi kişisel amaçlarını ilgilendiren kararlarında önemli yer tutar (Weiss ve Cropanzano, 1996, s.51).

İşgören iş tercihleri ile arzu ettiği çalışma şartlarını sağlamakta işi ile uyum içinde olmayı amaçlamaktadır. İşgören iş ortamı ile uyum sağlarken işin bilgi beceri çeşitliliği, önem düzeyi, özerklik düzeyi, geri bildirim düzeyi gibi karakteristiklerini dikkate alır (Kulik, Oldham ve Hackman, 1987, s.281-282). Serbest çalışanların işlerinde duydukları tatminde iş karakteristikleri önemli yer tutmaktadır. Aynı şekilde ücretli çalışan profesyonellere yönelik işe alma süreçlerinde de dikkate alınmaktadır (Hytti, Kautonen ve Akola, 2013, s.2035-2037). Herzberg'in motivasyon yaklaşımı kapsamında iş dizaynı ve zenginleştirme çalışmaları ile iş karakteristikleri teorisinin temeli oluşmuştur. İşin kapsamı, dizaynı ve işgören davranışları ile olan ilişkisi açısından örgütsel davranışın önemli bir inceleme konusu haline gelmiştir (Oldham ve Hackman, 2010, s.464).

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, metinkaya@esenyurt.edu.tr

ölçmektir. İş tanılama anketi, işin özünde bulunan beş temel özelliği (beceri çeşitliliği, işin önemi, işin kimliği, özerklik, geri bildirim) işi yapmak durumunda olan kişinin algıları ile ölçmekte ve iş dışındaki bireylerin etkisini dikkate almaktadır. Ancak çalışma arkadaşlarından geri bildirim ve birlikte çalışanlar gibi ek ölçümler de yapmaktadır. Çalışma arkadaşlarından geri bildirim, işgörenin iş performansı hakkında organizasyonda çalışan diğer insanlardan aldığı geri bildirimdir. Birlikte çalışanlar, işgörenin işini yaparken zorunlu muhatap olmak olduğu kişilerdir. Bunlar işin temel karakteristikleri olmamakla birlikte iş-işgören ilişkisinin anlaşılmasına destek olmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975, s.159).

Ölçeğin beş temel özelliği, ölçmeye yönelik kapsam geçerliği ve iç tutarlılığını artırmaya yönelik olarak Taber ve Taylor (1990, s.491)'un meta analiz çalışmasının önemli katkısı olmuştur. Bir kısım araştırmalarda ölçek, orijinalinden farklı sayıda faktör yapısı sergilemiştir (Taber ve Taylor, 1990, s.491; Fried ve Ferris, 1987, s.299). Bir başka alan araştırmasında tek boyutlu olduğu görülmüş ve iş karakteristiklerini farklı boyutları ile ölçmeyip bir bütün olarak ölçtüğü ileri sürülmüştür (Loher ve diğerleri, 1985, s.284).

9.2. İş Karakteristikleri Envanteri

İş tanılama anketi bu alanda en yaygın kullanılan ölçüm aracı olmakla birlikte buna alternatif olarak geliştirilmiş İş Karakteristikleri Envanteri JCI adlı 6 boyutlu 30 maddeli bir başka ölçüm aracı da araştırmacılar tarafından kullanılmaktadır (Sims, Szilagyi ve Keller, 1976, s.210).

9.3. İş İçeriği Anketi

Karasek ve diğerleri (1998, s.322-324)'nin İş İçeriği Anketi JCQ iş karakteristiklerini beş boyut ve 49 madde ile ölçmektedir. Boyutlar, karar serbestisi, psikolojik talepler, sosyal destek, fiziksel talepler ve iş güvencesidir. Dört farklı kültürden 16500'den fazla örneklem ile yapılan bir kültürel kesit çalışması ile sınanmıştır (Karasek ve diğerleri, 1998, s.322).

KAYNAKÇA

1. Behson, S.J., S.J. Eddy ve S.J. Lorenzet. (2000). The importance of the critical psychological states in the job characteristics model: A meta-analytic and structural equations modeling examination. *Current Research in Social Psychology*. 5, 170-189.
2. Champoux, J.E. (1991). A multivariate test of the job characteristics theory of work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 12, 431-446.
3. Chuang, A., ve P.R. Sackett. (2005). The perceived importance of person-job fit and person-organization fit between and within interview stages. *Social Behavior and Personality*. 33, 209-226.
4. De Jong, R.D., M.E.G. van der Velde ve P.G.W. Jansen. (2001). Openness to experience and growth need strength as moderators between job characteristics and satisfaction. *International Journal of Selection ve Assessment*. 9.4, 350.

5. De Varo, J., R. Li ve D. Brookshire. (2007). Analysing the job characteristics model: New support from a cross-section of establishments. *The International Journal of Human Resource Management*. 18.6, 986-1003.
6. Dodd, N.G. ve D.C. Ganster. (1996). The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. *Journal of Organizational Behavior*. 17, 329-347.
7. Fried, Y. (1991). Meta-analytic comparison of the job diagnostic survey and job characteristics inventory correlates of work satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*. 40, 287-332.
8. Fried, Y. ve G.R. Ferris. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*. 40.2, 287-322.
9. Grant, A.M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *The Academy of Management Review*. 32.2, 393-417.
10. Griffin, R.W. (1991). Effects of work redesign on employee perceptions, attitudes, and behaviors: a long-term investigation. *Academy of Management Journal*. 34.2, 425-435.
11. Hackman, J.R. ve E.E. Lawler. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*. 55.3, 259-286.
12. Hackman, J.R. ve G.R. Oldham. (1975). The development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*. 60, 159-170.
13. Hackman, J.R. ve G.R. Oldham. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16, 250-279.
14. Hackman, J.R. ve G.R. Oldham. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
15. Humphrey, R.H. ve R.D. Berthiaume. (1993). Job Characteristics and Biases in Subordinates' Appraisals of Managers. *Basic and Applied Social Psychology*. 14, 401-420.
16. Humphrey, S.E., J.D. Nahrgang ve F.P. Morgeson. (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*, 92.5, 1332-1356.
17. Hytti, U., T. Kautonen ve E. Akola. (2013). Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland. *The International Journal of Human Resource Management*. 24.10, 2034-2053.
18. Jex, S.M. ve T.W. Britt. (2008). *Organizational psychology A Scientist-practitioner Approach*. 2nd edition, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., Hoboken.
19. Johns, G., J.L. Xie ve Y. Fang. (1992). Mediating and moderating effects in job design.
20. Karasek, R., N. Kawakami, C. Brisson, I. Houtman, P. Bongers ve B. Arnick. (1998). The job content questionnaire (jcq): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*. 3, 322-354.
21. Kelly, J. (1992). Does job re-design theory explain job re-design outcomes? *Human Relations*, 45.8, 753-774.
22. Kulik, C.T., G.R. Oldham ve J.R. Hackman. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*. 31, 278-296.
23. Loher, B.T., R.A. Noe, N.L. Moeller ve M.P. Fitzgerald. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 70.2, 280-289.
24. Menguc, B. ve S.N. Bhuiyan. (2004). Career stage effects on job characteristic-job satisfaction relationships among guest worker salespersons. *Journal of Personal Selling ve Sales Management*, 24.3, 215-227.
25. Millette, V. ve M. Gagné. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32.1, 11-22.
26. Namm, S. (2003). *The job characteristics-organizational citizenship behavior relationship: A test of competing models*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Philadelphia: Temple University.
27. Oldham, G.R. ve J. R. Hackman. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*. 31.2-3, 463-479.

28. Oldham, G.R. ve J.R. Hackman. (2005). How job characteristics theory happened. K.G. Smith ve M.A. Hitt (Eds.). *Great minds in management: The process of theory development* içinde. New York: Oxford University Press, 151-170.
29. Renn, R.W. ve R.J. Vandenberg. (1995). The critical psychological states: An underrepresented component in job characteristics model research. *Journal of Management*, 21.2, 279-303.
30. Schjoedt, L. (2009). Entrepreneurial job characteristics: An examination of their effect on entrepreneurial satisfaction. *Entrepreneurship Theory and practice*. 33.3, 619-644.
31. Scroggins, W.A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: implications of perceived fit. *Employ Respons Rights Journal*. 20, 57-71.
32. Sims, H.P., A.D. Szilagyi ve R.T. Keller. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*. 19,195-212.
33. Spector, P.E. (1985). Higher-order need strength as a moderator of the job scope employee outcome relationship: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology*. 58, 119-127.
34. Spector, P. E. ve S.M. Jex. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee affect, absence, turnover intentions, and health. *Journal of Applied Psychology*. 76, 46-53.
35. Stone, E. F. (1986). Job scope-job satisfaction and job scope-job performance relationships. E.A. Locke EA (Ed.). *Generalizing From Laboratory To Field Settings*. Lexington, MA: Lexington Books, 189-206.
36. Streit, A. L. ve D. Brannon. (1994). the predictive validity of the job characteristics model for nursing home work. In J. Wall ve L. Jauch (Ed.). *Academy of Management Best Papers Proceedings*. Miami, FL: Academy of Management, 89-93.
37. Taris, R. ve J. A. Feij. (2001). Longitudinal examination of the relationship between supplies-values fit and work outcomes. *Applied Psychology: An International Review*. 50.1, 52-80.
38. Ter Doest, L. ve J. de Jonge. (2006). Testing causal models of job characteristics and employee well-being: A replication study using cross-lagged structural equation modelling. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 79, 499-507.
39. Thomas, A., W. C. Buboltz ve C.S. Winkelspecht. (2004). Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *Organizational Analysis*, 12.2, 205-219.
40. Tieg, R. B., L. E. Tetrick ve Y. Fried. (1992). Growth need strength and context satisfaction as moderators of the relations of the job characteristics model. *Journal of Management*, 18, 575-593.
41. Wall, T. D., J.M. Corbett, R. Martin, C. W. Clegg ve P. R. Jackson. (1990). Advanced manufacturing technology, work design, and performance: a change study. *Journal of Applied Psychology*. 75.6, 691-697.
42. Weiss, H. M. ve R. Cropanzano. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. B.M. Staw ve L.L. Cummings (Eds.). *Research in organizational behavior: an annual series of analytical essays and critical reviews* Vol. 18 içinde. US: Elsevier Science/JAI Press, 1-74.