

Bölüm 8

İŞ BECERİKLİLİĞİNİN İŞE BAĞLANMAYA ETKİSİ: SEKTÖR FARKLILIĞININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ VAR MIDİR?*

Merve DEMİRCİ¹
Gökhan KERSE²

GİRİŞ

Giderek değişmekte olan çevre koşullarına ve gelişen teknolojiye ayak uydurmayı amaçlayan örgütlerin yaşamları devam ettirebilmeleri en önemli kaynaklardan birisi olan çalışanlara bağlıdır. Çalışanların yetenek ve becerilerinin beraberinde işlerine ve örgütlerine bağlılıkları, görevlerini yerine getirmeleri ve hatta bu görevlerin ötesine geçip örgüte yarar sağlayan davranışları sergilemeleri oldukça önem arz etmektedir. Örgüte yarar sağlayan bu davranışlardan birisi de iş becerikliliğidir. İş becerikliliği, çalışanların proaktif davranışlar sergilemeleri sonucunda işlerini kendilerine göre yeniden düzenlemeleri olarak tanımlanabilir. Bu sebeple çalışanların yürüttüğü işlerde değişiklik yoluna gitmeleri onların daha iyi performans gösterdikleri bir durumun ortaya çıkmasını sağlar (Küsbeci, 2021, s. 95). Bir diğer ifadeyle çalışanın işte kişisel ilgi ve tercihlerine göre yaptıkları beceriklilik davranışına ilişkin bu değişiklikler birçok olumlu çıktıyı beraberinde getirmektedir. Bu çalışmanın da ele aldığı bu olumlu çıktılardan birisi de işe bağlanmadır.

İşe bağlanma, çalışanların yaptıkları işlere ve üstlendikleri görevlere odaklanmaları ve tamamlamak için çabalamalarıdır. İşe bağlanmanın bulunduğu bir durumda çalışanlar işlerini istekli ve gayretli yaparlar ve kendilerini kaptırırlar (Canbek & İpek, 2021, s. 3420). Bu bağlılık özellikle günümüz iş dünyasında örgütler için istenilen ve beklenen bir durumdur. Zira günümüzde iş dünyasında yaşanan yoğun çalışma şartları ve rekabet üstünlüğü elde etme çabaları

* Bu çalışma ikinci yazar danışmanlığında ilk yazarın 2023 yılında Türkiye’de yaptığı yüksek lisans tez çalışmasından elde edilmiştir.

¹ Bilim Uzmanı, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, merve_dmrci@hotmail.com,
ORCID iD: 0009-0008-3416-1933

² Doç. Dr., Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü
gokhankerse@hotmail.com, ORCID iD: 0000-0002-1565-9110

örgütleri; canlı, adanmış ve yoğunlaşmış şekilde işlerini yerine getiren çalışanlar bulundurmaya yönelmiştir. Çünkü işe bağlanmış çalışanlar performanslarda artış ve işten ayrılma niyetlerinde azalış gibi örgütlerde birçok olumlu sonucu beraberinde getirir (Korkmaz & Bektaş, 2022, s. 2268). Bu nedenle de çalışmada günümüz örgütleri için önem arz eden iş becerikliliği ve işe bağlanma kavramları ele alınmıştır. Çalışmada kavramsal çerçeve oluşturulduktan sonra iş becerikliliği ve işe bağlanma arasındaki ilişki ampirik olarak incelenmiştir. Bunun yanında iş becerikliliğinin işe bağlanmaya olan etkisinde sektör farklılığının (kamu/özel ve imalat/hizmet) düzenleyici rol üstlenebileceği düşünülmüştür. Bu doğrultuda gerekli analizler yapılmış ve bulgular tartışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma Kavramı

İş becerikliliği kavramı İngilizce karşılığı “Job Crafting” olan kavramdan yerli yazına kazandırılmıştır. “Crafting” kavramı belirli bir konuda planlama ve icra etme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Nazarı, 2020, s. 4). “Job crafting” ise Türkçede iş yapılandırma, iş şekillendirme, iş zanaatkârlığı ve iş becerikliliği anlamına gelmektedir (Akçakanat, Uzunbacak & Acar, 2019, s. 398).

İş becerikliliği, çalışanların kendilerine verilen işleri kişisel özellikleri, ilgileri ve değerleriyle uyumlu hale getirmesi olarak tanımlanmaktadır (Kerse, 2017, s. 284). Bir diğer ifadeyle iş becerikliliği, “*çalışanın iş becerisi ve motivasyonunu artırmak üzere iş ve görev tanımıyla ilgili sınırlarını, fiziksel ve bilişsel açıdan kendi isteğiyle bilinçli olarak değiştirip genişletmesi süreci*” olarak açıklanmaktadır (Etlik, Yıldız & Yıldız, 2019, s. 130). Çalışanlar, yaptıkları işleri ihtiyaç ve yetenekleriyle uygun duruma getirerek bu proaktif davranışı sergilemektedir (Güzel, 2020, s. 6). Bu proaktif davranış, çalışanların kendi kararları ile işlerindeki görevleri ve işin yapılma biçimini kendilerine göre uygulamalarına olanak sağladığından dolayı yenilikçi sonuç ortaya çıkarmaktadır (Çevik Tekin, 2021, s. 406).

İş becerikliliği görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişki beceriklilik olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Görev becerikliliği, çalışanların gösterdiği çabaların oranında ve zamanında değişiklik yapmalarıdır. Böylelikle çalışanlar daha az ya da daha çok görev üstlenerek ve iş görevlerini şekillendirerek yaptıkları işlerde istenen başarıya ulaşmaktadır. Bilişsel beceriklilik, çalışanların iş tanımını kavrayarak ve değerlendirerek zihinlerinde işi yeniden şekillendirmeleridir. Son olarak ilişki beceriklilik ise çalışanların diğer çalışanlarla iletişim sıklığını ve düzeyini değiştirmeleridir (Kanbur & Yılmaz, 2022, s. 626).

İşe bağlanma, ulusal yazına işe adanmışlık, işe angaje olma, işle bütünleşme, çalışan tutkunluğu, örgüte cezbolma, işe bağlanma ve işe gönülden adanma olarak farklı biçimlerde kazandırılmış olan ve “work engagement”, “employee engagement” ve “job engagement” kavramlarının karşılığı olan bir kavramdır (Kerse, 2017b, s. 6). İşe bağlanma kavramının tanımı ilk olarak Kahn (1990) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı işe bağlanmayı “işin yürütülmesi esnasındaki performansta, bireyin kendisini rolüne adanması” olarak açıklamıştır.

İşe bağlanma çalışanların işlerini yaparken fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak enerjilerini işe aktarmalarıdır (İlhan, Kümbül Güler & Aksaraylı, 2020, s. 73). İşe bağlanma, çalışanların yaptığı işe güçlü bir şekilde bağlanmaları ve yüksek düzeyde enerji dolu olmaları veya çalışanların yaptıkları işe kendilerini adanmaları şeklinde de tanımlanmaktadır (Soyalın, 2019, s. 303).

İşe bağlanan çalışanlar genellikle enerjik ve coşkulu bir şekilde işlerini yapmaktadır. Bu çalışanlar işlerini yerine getirirken zamanın nasıl geçtiğinin farkına varamamaktadır (Soyalın, 2019, s. 303-304). İşe bağlanma örgütlerde olumlu ve istenilen bir durum olduğu için işe bağlanan çalışanların diğer çalışanlara göre daha iyi performans gösterdiği ifade edilmektedir. Bakker, Emmerik ve Euwema (2006) bu durumun dört nedeni olduğunu belirtmektedir. İşe bağlanan çalışanlarda (1) sevinç, coşku ve mutluluk gibi olumlu ruh halleri görülmektedir, (2) diğer çalışanlara göre sağlıkları daha iyidir, (3) kendi kişisel kaynaklarını ve yaptığı işleri oluşturma yeteneği bulunmaktadır ve (4) genellikle işe bağlanma durumu diğer çalışanlara yansıtılabilmektedir (Keçeci, Tetik Küçükkelçi & Vural Allaham, 2022, s. 77).

İşe bağlanma canlılık, adanma ve yoğunlaşma olarak üç bileşenden oluşmaktadır. Canlılık bileşeni, çalışanların yaptıkları işlerde zihinsel dayanıklılık ve enerjileriyle yüksek verimlilik göstermeleri olarak ifade edilmektedir. Adanma bileşeni, çalışanların işleriyle güçlü bir bağ kurmalarıdır. Yoğunlaşma bileşeni ise çalışanların yaptığı işlerde zamanın hızla ilerlemesi ve kendilerini işlerine kaptırarak işten kopmamaları durumudur (Özdemir & Doğan, 2021, s. 2206).

YÖNTEM

Amaç ve Örneklem

Araştırma farklı sektör çalışanlarının iş becerikliliği davranışı düzeyinin işe bağlanma düzeylerini etkileyip etkilemediğini ve bu etkide sektör farklılığının düzenleyici rolünün bulunup bulunmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma örneklemi Karaman ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektörlerdeki çalışanlar oluşturmuştur. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve

anket tekniği ile 250 anket verisi elde edilmiştir. Veriler için farklı sektörlerden 25'er çalışandan (örneğin eğitim sektöründen 25 çalışan, bisküvi imalatı yapan bir işletmeden 25 çalışan, sağlık sektöründen 25 çalışan gibi) veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Bu şekilde hem imalat ve hizmet hem de kamu ve özel sektör çalışanlarından veriler elde edilmek istenmiştir. Elde edilen 25 anket verisi incelendiğinde; kadın çalışanlara göre erkek çalışanların (%60,4) ve bekar çalışanlara göre evli çalışanların (%68,3) oranının yüksek olduğu görülmüştür. Yaş durumu değişkeni verilerine bakıldığında ise çalışanların 26-35 yaş aralığındaki oranın (44,2) diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkeni verilerine bakıldığında çalışanların en yüksek oranla (46,4) lisans eğitim düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresine bakıldığında 9 yıl ve üzeri çalışanların %34,3 ile çoğunluğu oluşturduğu görülmüştür. Mülkiyet alanına göre işletmelere (kamu-özel) bakıldığında çalışanların eşit oranda olduğu ve son olarak faaliyet alanına göre işletmelere bakıldığında ise hizmet sektörü çalışanların (%70) imalat sektörüne göre yüksek oranda olduğu tespit edilmiştir.

Hipotezler ve Araştırma Modeli

Literatürde iş becerikliliği ile işe bağlanma arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar iş becerikliliğinin işe bağlanmayı pozitif yönde etkilediği görüşünü desteklemektedir. Örneğin Buluç ve Kart (2020) tarafından yapılan çalışmada, araştırma görevlileri üzerinde iş becerikliliği ile işe bağlanma arasındaki ilişki tespit edilmiştir. İş becerikliliğinin yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu ile işe bağlanmanın duygusal, bilişsel ve fiziksel boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Bakker ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmada, iş becerikliliği davranışı yüksek olan çalışanların işe bağlanma düzeylerinin de olduğu bulgusu elde edilmiştir. Rudolph ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan çalışmada, iş becerikliliği ile işe bağlanma arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akçakanat ve arkadaşları (2019) yapmış olduğu çalışmada, iş becerikliliği boyutlarından zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma, yapısal iş kaynaklarını artırma ve sosyal iş kaynaklarını artırma boyutları ile işe bağlanma boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkiler olduğunu öne sürmüştür. Araştırmada bu bulgular da dikkate alınarak aşağıdaki hipotez(ler) geliştirilmiştir:

H₁: *Çalışanların iş becerikliliği davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.*

H_{1a}: *Çalışanların görev becerikliliği davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.*

H_{1b}: *Çalışanların ilişkisel beceriklilik davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.*

H_{1c}: *Çalışanların bilişsel beceriklilik davranışları, işe bağlanma düzeylerini pozitif yönde etkiler.*

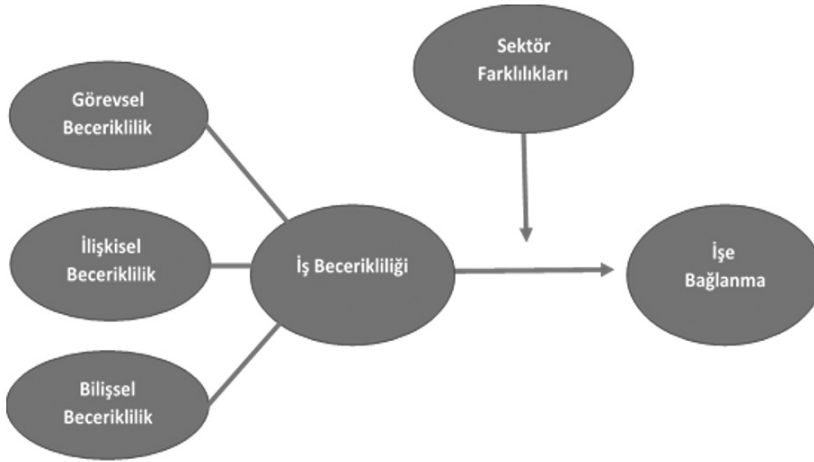
Araştırmada iş becerikliliğinin işe bağlanmaya ilişkin etkisinin kamu/özel ve imalat/hizmet sektörüne göre değişebileceği dikkate alınarak düzenleyici (moderatör) hipotez de geliştirilmiştir. Literatür incelendiğinde iş becerikliliğinin işe bağlanmaya ilişkin etkisinde sektör farklılığının düzenleyici rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak yapılan bazı çalışmalardaki bulgular incelenerek düzenleyici role ilişkin beklenti ortaya çıkmıştır. Örneğin Korkmaz (2018) çalışanların işe bağlanma düzeylerinin sektöre göre farklılıklarını incelemiş ve kamu sektöründe çalışanların özel sektördeki çalışanlarına göre işe bağlanma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Göksal (2020) çalışanların işe bağlanma düzeylerinin özel sektöre göre kamu sektöründe daha yüksek olduğunu sonucunu elde etmiştir. Ünal (2013) ise özel sektörde çalışanların kamu sektöründeki çalışanlara oranla işe bağlanma düzeylerinin daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular dikkate alınarak iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisinin kamu sektörü ile özel sektörde çalışanlar özelinde değişebileceği düşünülmüştür.

Literatürde imalat ve hizmet sektörüne göre bu değişkenleri inceleyen bir çalışma belirlenmemiştir. Ancak imalat sektörünün teknik işler ağırlıklı olması ve yapılacak işlere ilişkin tanımlanmış rollerin bulunması; hizmet sektörünün ise imalata göre esnek rolleri ve yoğun iletişimi gerektirmesi nedeniyle farklılıkların olabileceği düşünülmüştür. Bu doğrultuda da iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisinin hizmet sektörü ile imalat sektörü çalışanları özelinde değişebileceği düşünülmüştür. Dolayısıyla da düzenleyici role ilişkin aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₂: *Çalışanların iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeylerine etkisinde sektör farklılığının (kamu-özel) düzenleyici rolü vardır.*

H₃: *Çalışanların iş becerikliliği davranışlarının işe bağlanma düzeylerine etkisinde sektör farklılığının (imalat-hizmet) düzenleyici rolü vardır.*

Araştırmanın modeli yukarıda geliştirilen hipotezler doğrultusunda oluşturulmuş ve bu hipotezlerin testi belirtilen model referans alınarak ele alınmıştır. Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anket tekniği kullanılarak elde edildiği için öncelikle anket formu hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formundaki ilk bölümde çalışanların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve işletmenin sektörü) yer almıştır. Diğer bölümlerde ise iş becerikliliği ölçeği ve işe bağlanma ölçeği olmak üzere toplamda 24 madde yer almıştır. Bu ölçekler daha öncesinde güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış ölçeklerden elde edilmiştir. Ölçekler 5’li Likert tipi hazırlanmış ve cevaplar 1-Kesinlikle Katılmıyorum....5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde olmuştur.

İş Becerikliliği Ölçeği: İş becerikliliğini tespit etmek amacıyla Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve daha sonra Kerse (2017) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 15 maddelik ölçek kullanılmıştır. İş becerikliliği ölçeği; görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik olarak üç boyuttan oluşmuştur. Ölçekte; “İşimde yaptığım görevlerin türünü veya kapsamını değiştiririm”, “İşimin yaşamımdaki asıl amaca nasıl katkı sağladığını düşünürüm”, “İşletmemde diğerleriyle iletişimimi arttıracak faaliyetlere katılırım” gibi ifadeler bulunmaktadır.

İşe Bağlanma Ölçeği: Çalışanların işe bağlanma düzeyini belirlemek için Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilmiş olan 9 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır. Bu üç boyut; canlılık, adanma ve yoğunlaşma boyutlarıdır. Ölçekte; “İşimde kendimi enerji dolu hissederim”, “İşime karşı istekli ve hevesliyim”, “Çalışırken kendimi işime kaptırırım” gibi ifadeler bulunmaktadır.

Eyiusta (2015) tarafından yapılan çalışmada bu ölçeğin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS, AMOS ve PROCESS Macro istatistiksel paket programları kullanılarak araştırma amacı doğrultusunda analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi; güvenilirlik düzeylerini tespit etmek için Cronbach Alpha testi yapılmıştır. Bunun yanında hipotez testleri için Pearson Korelasyon analizi ve Hayes Process yöntemi kullanılmıştır.

BULGULAR

Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Çalışmada amaca yönelik temel analizlere geçilmeden önce veriler için normal dağılıma uygunluk testi yapılmıştır. Bu durumu belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Normal bir dağılımda çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında olmalıdır (Tabachnick & Fidell, 2013). Tablo 1'de yer alan bulgularda da görüldüğü gibi yapılan analizde iş becerikliliği ve işe bağlanma ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerleri referans alınan bu değerler arasında yer almış, bu nedenle de normallik varsayımı sağlanmıştır.

Tablo 1: Normal Dağılım Testi Sonuçları

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş Becerikliliği	3,99	,70	-,655	,112
İş Bağlanma	3,82	,77	-,443	-,205

Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan iş becerikliliği ve işe bağlanma ölçeklerinin yapı geçerliliğini analiz etmek için Amos programı kullanılmış ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modellerinin geliştirilmesinde ve geçerlilik analizlerinde en çok tercih edilen yöntemlerden birisidir. Analiz önceden hazırlanan bir ölçeğin doğruluğunu belirlemeyi sağlamaktadır. Analizde faktör yükü 0,40 kabul edilebilir bir orandır (Yaşlıoğlu, 2017). İş becerikliliği ve işe bağlanma ölçeğine yapılan analizlerde madde faktör yüklerinin tümü 0,40'ın üzerinde değerler almış ve model uyum indeksi değerleri referans değerleri sağlamıştır. Dolayısıyla iş becerikliliği ve işe bağlanma ölçeğinin yapı geçerlilikleri

doğrulanmıştır. Aşağıdaki Tablo 2’de bu ölçeklere ilişkin modellerin uyum indeksi değerleri yer almaktadır.

Tablo 2: İş Becerikliliği ve İşe Bağlanma Ölçeği Modellerinin Uyum İndeksi Sonuçları			
		İş Becerikliliği	İşe Bağlanma
İndeksler	Referans Değeri	Model Uyum İndeksi	Model Uyum İndeksi
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,177	2,570
CFI	$\geq,90$,949	,980
RMR	$<,1$,043	,037
IFI	$\geq,90$,950	,980
TLI	$\geq,90$,933	,959
RMSEA	$\leq,08$,069	,079

Hipotezlerin Testi

Araştırmada hipotez testlerine ilişkin analizleri yapabilmek için öncelikle iş becerikliliği ve işe bağlanma arasındaki ilişkinin büyüklüğü ve yönü belirlenmiştir. Bunun için kolerasyon analizi yapılmış ve normallik varsayımı bulunması nedeniyle Pearson korelasyonu tercih edilmiştir. Elde edilen ilişki bulguları aşağıdaki Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi						
		İş Becerikliliği	Görev Beceriklilik	Bilişsel Beceriklilik	İlişkisel Beceriklilik	İşe Bağlanma
İş Becerikliliği	Pearson Katsayısı	1				
	Sig.					
Görev Beceriklilik	Pearson Katsayısı	,860**	1			
	Sig.	,000				
Bilişsel Beceriklilik	Pearson Katsayısı	,878**	,726**	1		
	Sig.	,000	,000			
İlişkisel Beceriklilik	Pearson Katsayısı	,829**	,538**	,538**	1	
	Sig.	,000	,000	,000		
İşe Bağlanma	Pearson Katsayısı	,696**	,633**	,663**	,501**	1
	Sig.	,000	,000	,000	,000	

Araştırmalarda korelasyon katsayılarının yorumu yapılırken katsayının 0,30-0,70 aralığında olması orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Köklü, Büyüköztürk & Çokluk, 2006). Bu bulgudan hareketle Tablo 3'teki bulgular incelendiğinde; iş becerikliliği ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=,696$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. Görev becerikliliği ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=,633$), bilişsel beceriklilik ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=,663$) ve ilişkisel beceriklilik ile işe bağlanma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r=,501$) ilişki olduğu belirlenmiştir.

Araştırmadaki temel hipotezler için SPSS ve Andrew F. Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process MACRO eklentisi kullanılmış ve doğrudan etki ve düzenleyici role ilişkin tespitler yapılmıştır. Bu doğrultuda Andrew F. Hayes (2013)'in Model 1'i dikkate alınmıştır. Burada iş becerikliliği bağımsız ve işe bağlanma bağımlı değişkenler, kamu-özel sektör ve imalat-hizmet sektörü değişkenleri ise moderatör değişkenler olarak analize dahil edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4 ve Tablo 5'de sunulmuştur.

Değişkenler	β	S.H	T	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,825	,035	108,728	,000	3,756	3,895
İş Becerikliliği (İBEC)	,532	,036	14,815	,000	,461	,602
Moderatör (kamu-özel)	-,009	,035	-,243	,808	-,078	,061
Etkileşimsel Etki (İBEC*Moderatör)	,004	,036	,107	,915	-,067	,075
Modelin Özeti	R	R ²		F	P	
	,696	,484		76,875	,000	

Değişkenler	β	S.H	T	P	LLCI	ULCI
Sabit	3,809	,037	103,839	,000	3,737	3,881
İş Becerikliliği (İBEC)	,549	,038	14,588	,000	,475	,623
Moderatör (imalat-hizmet)	-,008	,038	-,219	,827	-,083	,066
Etkileşimsel Etki (İBEC*M)	,048	,035	1,385	,167	-,020	,117
Modelin Özeti	R	R ²		F	P	
	,699	,488		78,237	,000	

Tablo 4 ve Tablo 5'e bakıldığında; iş becerikliliği işe bağlanmayı, hem kamu-özel sektör değişkeninin düzenleyici (moderatör) olduğu durumda ($\beta = ,532$; $p < ,05$); hem de imalat-hizmet sektörü değişkeninin düzenleyici olduğu durumda ($\beta = ,549$; $p < ,05$) pozitif ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. Bu bulgudan hareketle H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 4'teki bulgulara göre iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisinde kamu-özel sektör değişkeni düzenleyici role sahip değildir ($p > ,05$). Yani kamu sektörü çalışanlarında ve özel sektör çalışanlarında iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisinde anlamlı olarak farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla düzenleyici role ilişkin H_2 reddedilmiştir.

Tablo 5'teki bulgulara göre iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisinde imalat-hizmet sektörü değişkeni de düzenleyici role sahip değildir ($p > ,05$). Yani imalat sektörü çalışanlarında ve hizmet sektörü çalışanlarında iş becerikliliğinin işe bağlanmaya etkisinde anlamlı olarak farklılık yoktur. Dolayısıyla düzenleyici role ilişkin H_3 reddedilmiştir.

Son olarak araştırmada iş becerikliliği davranışının alt boyutlarının işe bağlanmaya etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular aşağıdaki Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Alt Hipotezlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	T	Sig.	Tolerans	VIF
	β	Std. Hata					
Sabit	,467	,233		2,006	,046		
Görev Becerikliliği	,275	,067	,276	4,089	,000	,443	2,258
Bilişsel Beceriklilik	,403	,071	,385	5,695	,000	,443	2,259
İlişkisel Beceriklilik	,169	,064	,145	2,625	,009	,664	1,505

Tablo 6'ya bakıldığında; iş becerikliliğinin görev becerikliliği boyutunun ($\beta=,276$; $p<0,01$), bilişsel beceriklilik boyutunun ($\beta= ,385$; $p<0,01$) ve ilişkisel beceriklilik boyutunun ($\beta= ,145$; $p<0,01$) işe bağlanma üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu araştırmada iş becerikliliği davranışının işe bağlanmaya etkisi ve sektör farklılığının bu etkide düzenleyici rolünün olup olmadığı tespit edilmiş ve literatüre katkı sağlayacak sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen bulguların ilkinde; iş becerikliliği davranışının ve bu davranışın boyutlarının işe bağlanmayı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu nedenle H_1 , H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir. Bu bulgu iş becerikliliğinin işe bağlanmayı etkilediğini öne süren çalışma bulgularıyla (Akçakanat vd., 2019; Buluç & Kart, 2020; Bakker vd., 2012; Rodolph vd., 2017) tutarlılık göstermiştir. Dolayısıyla çalışanlar iş becerikliliği davranışları sergilediklerinde işe bağlanma düzeyleri de artmaktadır.

Çalışmanın diğer bulgusu ise düzenleyici role aittir. Elde edilen sonuca bakıldığında çalışanların iş becerikliliğinin işe bağlanma düzeylerine etkisinde sektör farklılığının düzenleyici rolünün olmadığı görülmüştür. Bir diğer ifadeyle kamu-özel sektör çalışanı olmak veya imalat-hizmet sektörü çalışanı olmak iş becerikliliğinin işe bağlanma üzerindeki etkisinde farklılık ortaya çıkarmamıştır. Dolayısıyla sektör farklılığı gözetmeksizin iş becerikliliği davranışı işe bağlanmayı pozitif yönde etkilemiştir. Bu nedenle H_2 ve H_3 reddedilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular iş becerikliliği davranışının sektör farkı gözetmeksizin tüm çalışanlar için önem arz ettiğini açıkça göstermiştir. Bulgularda da görüldüğü gibi işini kişisel ilgi, yetenek ve tercihlerine göre değiştiren ve kendisine uyumlu hale getiren bir çalışanın işe bağlanma düzeyi de artmaktadır. Yani işinde düzenlemeler yapan çalışanın işini enerjik ve istekli bir şekilde yaptığı ve bunu yaparken de tümüyle işine odaklandığı görülmüştür.

Araştırmada literatüre katkı sağlayan yukarıda bulguların yanında ana kütlelin sadece Karaman ilindeki farklı sektör çalışanlarından oluşması, daha güvenilir bulgulara ulaşılmasını sağlayacak anket verisine ulaşılabilmesi ve sektör farklılığını temsil edecek eşit sayıda anket verisinin elde edilememesi gibi kısıtları bulunmaktadır. Bu kısıtların dikkate alınması ve gelecek çalışmalarda sektör farklılığının rolünün Türkiye'deki diğer illeri temsil edecek düzeyde veriler elde edilerek belirlenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H., & Acar, O. K. (2019). İnsan kaynakları yöneticilerinin iş becerikliliklerinin işe adanmışlıkları üzerine etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 395-419.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464-489.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Buluç, B., & Ersoy, Kart, M. (2020). Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği ve işle bütünleşme arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 591-620.
- Canbek, M., & İpek, M. A. (2021). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin aracı etkisi: öğretmenler üzerinde ampirik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3417-3427.
- Çevik, Tekin, İ. (2021). İş becerikliliğine kişi-örgüt uyumunun etkisi: Konya organize sanayi bölgesi örneği. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 6(11), 403-414.
- Etlık, H., A., Yıldız, K., & Yıldız, Y. (2019). Spor yöneticilerinin iş becerikliliği ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 13 (2), 128-136.
- Eyiusta, C.M. (2015). İşgörenlerin güçlendirme algılarının sorumluluk üstlenme davranışları üzerindeki etkisi: İşe adanmışlık ve iş tatmini değişkenlerinin aracılık rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43, 68-78.
- Göksal, N. (2020). *İşletmelerde sosyal medya kullanımının işe adanmışlık, çalışan sadakati ve bireysel performansa etkisi* (Tez No. 642680) [Doktora tezi, Kırıkkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Güzel, Ş. (2020). *Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin, öz yeterliğin ve duygusal zekânın aracılık rolü* (Tez No. 620259) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation moderation and conditional process analysis: A regression-based approach. *New York NY: The Guilford Press. J. Educ. Meas.*, 51(3), 335-337.
- İlhan, Ü.D., Kümbül Güler, B., & Aksaraylı, M. (2020). Sanayi sektöründe çalışan Y kuşağı üretim işçilerinde çalışma değerleri ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişkide işe bağlanmanın düzenleyici rolü. *Journal of Economy Culture and Society*, 62, 65-89.
- İnce, A.R., & Topcu, M. K. (2017). Girişimcilik yöneliminin işe bağlanma üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 27(2), 1-27.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanbur, E., & Yılmaz, Y. (2022). İş becerikliliğinin akış deneyimi üzerindeki etkisi: AFAD Karadeniz Bölgesi örneği. *Afet ve Risk Dergisi*, 5(2), 623-639.
- Keçeci, M., Tetik, Küçükkelçi, D., & Vural, Allaham, M. (2022). Çalışmaya tutkunluk, iş tatmini ve çalışan sesliliği ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 74, 75-96.
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kerse, G. (2017b). *İşe Bağlanma ve politik davranış algısını etkileyen örgütsel faktörler* (Tez No. 459866) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Korkmaz, F. (2018). *Babacan (paternalist) liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü: kamu ve özel sektör karşılaştırmalı bir analiz* (Tez No. 557541) [Doktora tezi, Kırıkkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Korkmaz, C., & Bektaş, Ç. (2022). Liderlik tarzları ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki üzerine bir literatür incelemesi. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 8(65), 2265- 2273.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Çokluk, Bökeoğlu, Ö. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara Pegem Yayınları
- Küsbeci, P. (2021). İş becerikliliği. İlknur Çevik Tekin (Ed.), *Güncel ve teknolojik gelişmeler ışığında insan kaynakları yönetimi*, içinde (s. 95-111). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Nazarı, A. R. (2020). *İş becerikliliği ve tatmini arasındaki ilişki* (Tez No. 630759) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Özdemir, M., & Doğan, A. (2021). Bireylerin çalışma düşüncesine göre işe tutkunluk düzeyindeki farklılığın incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2203-2222.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). *Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes*. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- 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.
- Soyalın, M. (2019). Örgütsel davranış düzleminde güncel yaklaşımlar. Canan Nur Karabey, & Gökhan Kerse (Eds.), *İşe bağlanma* içinde (ss. 303-314). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (6th ed.), Boston: Pearson Publication.
- Ünal, Z. M. (2013). *Birey-örgüt uyumunun çalışan tutkunluğuna katkısı* (Tez No. 337389) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.