

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİNİN İŞE TUTKUNLUK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ÖMER FARUK DEMİREL

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: PROF. DR. MERAL ELÇİ

HAZİRAN 2025

T.C.
GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİNİN İŞE TUTKUNLUK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

ÖMER FARUK DEMİREL

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: PROF. DR. MERAL ELÇİ
2. DANIŞMAN: DR. BERİVAN TATAR

HAZİRAN 2025

T.R.
GEBZE TECHNICAL UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL

**THE IMPACT OF CORE SELF-EVALUATION ON WORK
ENGAGEMENT**

ÖMER FARUK DEMİREL

A THESIS OF MASTER OF SCIENCE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION

ADVISOR: PROF. DR. MERAL ELÇİ
Co-ADVISOR: DR. BERİVAN TATAR

JUNE 2025

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

GTÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun 02/06/2025 tarih ve 2025/29 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 25/06/2025 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Ömer Faruk DEMİREL'in tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Prof. Dr. Meral ELÇİ

ÜYE

: Prof. Dr. Oya ERDİL

ÜYE

: Dr. Öğr. Üyesi Cansu Gökmen KÖKSAL

ONAY

Gebze Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun

...../...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR



Aileme
ve
biricik eşime

ÖZET

Bu çalışma, temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini ve bu ilişkide iş zanaatkârlığı ile iş anlamlılığının aracılık rollerini incelemeyi amaçlamaktadır. Böylece, bireysel psikolojik kaynakların iş hayatındaki olumlu sonuçlara etkisini ortaya koymak hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında toplanan veriler, çeşitli sektörlerde çalışan 386 katılımcıdan çevrim için anket yöntemiyle elde edilmiştir. Elde edilen veriler öncelikle AMOS 21 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Hipotez testleri için SPSS PROCESS makrosu (model 6) kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bulgular, temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca, iş zanaatkârlığının, temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak iş anlamlılığının, temel benlik değerlendirme ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Son olarak iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının, temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide seri aracılık etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuç, işe tutkunluk üzerinde dolaylı psikolojik süreçlerin birlikte etkili olabileceğini göstermektedir. Bu çalışma, örgütlerde çalışan bağlılığını artırmak için temel benlik değerlendirmesinin desteklenmesinin ve çalışanların işlerini anlamlı bulmalarını sağlayacak iş zanaatkârlığı davranışlarının teşvik edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Çalışma, temel benlik değerlendirme, iş zanaatkârlığı, iş anlamlılığı ve işe tutkunluk arasındaki ilişkileri bütüncül bir şekilde inceleyerek literatüre önemli katkılar sunmaktadır. Özellikle, temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının aracılık rollerini ortaya koyması, bu alanda yapılan çalışmalara yeni bir bakış açısı getirmektedir. Ayrıca, iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının seri aracılık etkisinin incelenmesi, bu iki kavramın birbirini nasıl desteklediğini ve çalışanların işe tutkunluklarını nasıl artırdığını göstermesi açısından önemlidir. Çalışma, örgütsel davranış alanında pozitif kişilik temelli yaklaşımların önemini vurgulamakta ve bu yaklaşımların işe tutkunluk üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik bir model ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Temel Benlik Değerlendirmesi, İşe Tutkunluk, İş Zanaatkârlığı, İş Anlamlılığı

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of core self-evaluation (CSE) on work engagement and the mediating roles of job crafting and work meaningfulness in this relationship. Thus, it is aimed to reveal the effect of individual psychological resources on positive results in business life. Data were collected from 386 participants working in various sectors through an online survey method. The collected data were first subjected to confirmatory factor analysis (CFA) using AMOS 21. Regression analysis was performed using the SPSS PROCESS macro (model 6) for hypothesis testing. The analysis results revealed that core self-evaluation has a significant and positive effect on work engagement. Furthermore, it was found that job crafting mediates the relationship between core self-evaluation and work engagement. In addition, it was revealed that work meaningfulness mediates the relationship between core self-evaluation and work engagement. Finally, it was determined that have a serial mediating effect between core self-evaluation and work engagement. This result shows that indirect psychological processes may have a joint effect on work engagement. This study highlights the importance of enhancing core self-evaluation and encouraging job crafting behaviors that foster work meaningfulness to improve employee engagement in organizations. By examining the relationships among core self-evaluation, job crafting, work meaningfulness, and work engagement in a holistic manner, the study contributes significantly to the literature. In particular, the identification of the mediating roles of job crafting and work meaningfulness in the effect of CSE on work engagement offers a novel perspective to the existing body of research. Moreover, exploring the serial mediation effect of job crafting and work meaningfulness provides valuable insight into how these two concepts complement each other in increasing employees' work engagement. The study highlights the importance of positive personality-based approaches in the field of organizational behavior and presents a model to understand the effects of these approaches on work engagement.

Keywords: Core Self-Evaluation, Work Engagement, Job Crafting, Work Meaningfulness

TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitimim boyunca bilgi ve tecrübeleriyle gelişimime önemli katkılarda bulunan, saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Meral Elçi'ye en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, çalışmamın şekillenmesinde emeği geçen ve her zaman yapıcı geri bildirimleriyle katkı sağlayan ikinci danışmanım Arş. Gör. Dr. Berivan Tatar'a teşekkür ederim. Bu süreçte, anket uygulama ve veri toplama aşamalarında bana zaman ayıran, katkıda bulunan tüm katılımcılara teşekkür ederim. Eğitim yolculuğum boyunca beni her koşulda destekleyen sevgili aileme teşekkür ederim. Son olarak, bu süreçte yanımda olan can dostum Hüseyin GÜNGÖR'e teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
TABLolar DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ	1
2. TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİ	4
2.1. Temel Benlik Değerlendirmesinin Tanımı	4
2.2. Temel Benlik Değerlendirmesinin Literatür Taraması	4
2.3. Temel Benlik Değerlendirmesinin Önemi	10
2.4. Temel Benlik Değerlendirmesinin Öncülleri	12
2.5. Temel Benlik Değerlendirmesinin Sonuçları	13
3. İŞ ZANAATKÂRLIĞI	15
3.1. İş Zanaatkârlığının Tanımı	15
3.2. İş Zanaatkârlığının Önemi	15
3.3. İş Zanaatkârlığının Çeşitleri	17
3.3.1 Görev Zanaatkârlığı	17
3.3.2 İlişkisel Zanaatkârlık	18
3.3.3 Bilişsel Zanaatkârlık	18
3.4. İş Zanaatkârlığının Öncülleri	18
3.5. İş Zanaatkârlığının Sonuçları	20
4. İŞ ANLAMLILIĞI	22
4.1. İş Anlamlılığının Tanımı ve Önemi	22
4.2. İş Anlamlılığının Öncülleri	24
4.3. İş Anlamlılığının Sonuçları	26
5. İŞE TUTKUNLUK	27
5.1. İşe Tutkunluğun Tanımı ve Önemi	27
5.2. İşe Tutkunluğun Öncülleri	28
5.3. İşe Tutkunluğun Sonuçları	30
6. HİPOTEZ GELİŞTİRME	33
6.1. Temel Benlik Değerlendirmesi ve İşe Tutkunluk	33
6.2. TBD, İş Zanaatkârlığı ve İşe Tutkunluk	34
6.3. Temel Benlik Değerlendirmesi, İş Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk	35
6.4. İş Zanaatkârlığı ve İş Anlamlılığının Seri Aracılık Etkisi	36
7. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	38
7.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	38
7.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler	39
7.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	40
7.4. Veri Toplama ve Örneklem	41
7.5. Veri Analizi	42
7.5.1 Demografik Analizler	42
7.5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	45

7.5.3. Hipotez Testleri	48
8. SONUÇLAR ve ÖNERİLER	50
8.1. Araştırma Kısıtları ve Araştırmacılara Öneriler	52
8.2. Yöneticilere Öneriler	53
KAYNAKLAR	55
ÖZGEÇMİŞ	63
TEZ METNİNDEN TÜRETİLEN YAYINLAR/SUNUMLAR	64
EKLER	65



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

TBD	: Temel Benlik Değerlendirmesi
CSE	: Core Self-Evaluation
AVE	: Ortalama Varyans Çıkarımı (Average Variance Extracted)
CR	: Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability)
α	: Cronbach's Alpha Katsayısı (İç tutarlılık katsayısı)
β	: Regresyon Katsayısı (Bağımsız değişkenin etkisi)
R^2	: Belirleme Katsayısı (Modelin açıklayıcılık gücü)
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
AMOS	: Analysis of Moment Structures :
LMX	: Leader-Member Exchange (Lider-Üye Etkileşimi)
IFBL	: Informal Field-Based Learning (Gayriresmî Saha Temelli Öğrenme)
PWB	: Proactive Work Behavior (Proaktif İş Davranışı)
LCSE	: Leader-Contingent Self-Esteem (Lider Bağımlı Öz Saygı)

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 7.1: Araştırma Modeli

Sayfa
39



TABLÖLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 7.1: Katılımcıların Cinsiyet Açısından Demografik Özellikleri	42
Tablo 7.2: Katılımcıların Yaş Açısından Demografik Özellikleri	42
Tablo 7.3: Katılımcıların Eğitim Durumu Açısından Demografik Özellikleri	42
Tablo 7.4: Katılımcıların Çalıştıkları Kurumların Sahiplik Türü Açısından Demografik Özellikleri	43
Tablo 7.5: Katılımcıların Çalışma Süresi Açısından Demografik Özellikleri	43
Tablo 7.6: Katılımcıların Çalıştıkları Kurumdaki Pozisyonları Açısından Demografik Özellikleri	44
Tablo 7.7: Katılımcıların Çalıştıkları Sektör Açısından Demografik Özellikleri	44
Tablo 7.8: Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları	46
Tablo 7.9: Ayrım Geçerliliği Sonuçları	47
Tablo 7.10: Aracılık Etkisi ve Hipotez Testi Sonuçları	49

1. GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile insanlar kendi değerlerini sorgulamaya ve gelecek kaygısı yaşamaya başlamışlardır. Bu durum çalışanların işlerine olan bağlılığını ve işlerini anlamlı bulma düzeylerini olumsuz olarak etkilemektedir. İş dünyasında bireylerin işlerine olan bağlılıkları, motivasyonları ve performansları, yalnızca dışsal ödüllerle değil, aynı zamanda bireysel kişilik özellikleri ve içsel psikolojik faktörlerle de şekillenmektedir (Bono ve Judge, 2003). Özellikle çalışanların işlerine duydukları tutku, örgütsel verimlilik ve bireysel mutluluk açısından kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Ozturk vd., 2021).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, bireylerin kendileri hakkındaki temel değerlendirmelerinin, iş yaşamlarındaki tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Wang ve Ding, 2024; Zahoor vd., 2024; Khan ve Jin, 2024). Bu bağlamda, temel benlik değerlendirmesi (TBD), bireyin kendi değeri, yetkinliği ve kontrol duygusu hakkındaki genel algısını ifade eden önemli bir kişilik özelliğidir (Judge vd., 2003). Bu çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi incelenerek, iş yaşamındaki psikolojik süreçlerin daha iyi anlaşılması amaçlanmaktadır.

Bu araştırmanın temel motivasyonu, iş dünyasında artan rekabet ve değişen çalışma koşulları karşısında, çalışanların işlerine yönelik bağlılıklarını ve motivasyonlarını etkileyen bireysel faktörleri anlamaktır. İşe tutkunluk, bireylerin işlerini anlamlı bulmaları, yaptıkları işe yoğun bir şekilde odaklanmaları ve işlerinden keyif almalarıyla ilişkilidir (Schaufeli vd., 2002). Ancak, tüm bireylerin aynı düzeyde işe tutkunluk göstermediği bilinmektedir (Wang ve Ding, 2024). Bu farklılıkların arkasındaki nedenleri anlamak, örgütlerin çalışan bağlılığını artırıcı stratejiler geliştirmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda, bireylerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini anlamak, literatüre katkı sağlayabilecek önemli bir konudur.

Bu çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi araştırılırken, bu ilişkiyi etkileyebilecek iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığı gibi aracılık eden değişkenler de ele alınmıştır. Literatürde, temel benlik değerlendirmesi yüksek

olan bireylerin daha fazla iş tatmini yaşadığı (Wang ve Ding, 2024), stresle daha iyi başa çıktığı (Zhang ve Liu, 2021) ve iş yerinde daha proaktif davrandıkları (Nwanzu ve Babalola, 2024) ortaya konmuştur. Ancak, bu bireylerin işe duydukları tutkunun hangi mekanizmalarla şekillendiği konusunda literatürde sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu tez, temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini açıklarken, iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının bu süreçte nasıl bir rol oynadığını da araştırarak literatüre yeni bir bakış açısı kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda bu çalışma, akademik literatüre ve iş dünyasına katkı sağlayacak önemli bulgular sunmayı amaçlamaktadır.

Akademik açıdan, temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk ilişkisini iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığı aracılığıyla açıklayan bir model sunarak, bu alandaki bilgi birikimini artırmayı hedeflemektedir. Örgütsel uygulamalar açısından ise, çalışanların işe olan bağlılıklarını artırmak isteyen yöneticilere rehberlik edecek stratejiler geliştirilmesine yardımcı olması hedeflenmektedir. Özellikle çalışanların bireysel özelliklerini ve psikolojik eğilimlerini göz önünde bulundurarak iş ortamlarını daha verimli hale getirme noktasında yöneticilere önemli ipuçları sunmayı amaçlamaktadır. Ancak her bilimsel araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın kesitsel çalışma olarak gerçekleştirilmesi, kolayda örneklem yönteminin kullanılması, araştırmanın Türkiye ile sınırlı olması gibi kısıtlılıkları bulunmaktadır.

Bu çalışma, temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini belirlemek için çeşitli sektörlerde çalışan 386 çalışan ile online anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçümlerin geçerliliğini test etmek için AMOS 21 paket programı ile SPSS PROCESS makrosu (Model 6) kullanılmıştır.

Bu bağlamda çalışma, sekiz ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm olan bu giriş bölümünde, araştırmanın konusu, amacı, önemi ve kapsamı hakkında genel bilgiler sunulmuştur. İkinci bölümde, temel benlik değerlendirmesi kavramı ele alınarak ilgili literatür incelenecektir. Üçüncü bölümde, iş zanaatkârlığı kavramı ele alınarak ilgili literatür incelenecektir. Dördüncü bölümde, iş anlamlılığı kavramı ele alınarak ilgili literatür incelenecektir. Beşinci bölümde, işe tutkunluk kavramı ele alınarak ilgili literatür incelenecektir. Altıncı bölümde, incelenen literatür sonucunda oluşturulan hipotezlerin gelişim süreci açıklanacaktır. Yedinci bölümde, araştırma modeli ve hipotezler sunulacak, ayrıca araştırma metodolojisi açıklanacaktır. Araştırma

kapsamında toplanan veriler analiz edilecek ve hipotez testleri gerçekleştirilecektir. Sekizinci ve son bölümde, araştırmanın bulguları tartışılacak, sonuçlar değerlendirilecek ve gelecek araştırmalar için öneriler sunulacaktır. Bu yapıyla birlikte, tezde temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisini detaylı bir şekilde analiz edilerek teorik ve pratik anlamda sonuçlar elde edilmesi hedeflenmektedir.



2. TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMESİ

2.1. Temel Benlik Değerlendirmesinin Tanımı

Temel benlik değerlendirme (TBD), bireyin kendi değeri, yeterliliği ve yetenekleri hakkında genel olumlu değerlendirme yapma eğilimi hakkında bilgi veren bir kişilik ölçeğidir. (Judge vd., 2003). Yüksek TBD'ye sahip bir birey iyi uyum sağlamış, kendine güvenen, pozitif ve etkili olacak ve yeteneklerine güçlü bir inanç duyacaktır (Judge vd., 1998).

Temel benlik değerlendirme öz saygı (self-efficacy), öz yeterlilik (generalized self-efficacy), kontrol odağı (locus of control) ve duygusal istikrar ya da düşük nevrozizm (emotional stability or low neuroticism) olmak üzere dört temel kavramdan oluşmaktadır (Judge vd., 1998). Öz saygı, bireyin kendisini değerli ve önemli görüp saygı duyarak kabul etme ölçüsüdür (Judge vd., 2003). Genelleştirilmiş öz yeterlilik, bir bireyin farklı görev ve durumlarla başa çıkabileceğine dair olan olumlu değerlendirmesi ve hedeflerine ulaşma konusundaki öz güvenini ifade eder (Judge vd., 1998). Kontrol odağı, bireylerin eylemlerinin sonuçlarını çaba ve yetenekleri gibi kişinin içinden gelen nedenlere mi yoksa şans ve kader gibi bireyin dışındaki nedenlerden mi kaynaklandığına olan inancını temsil eder. Temel benlik değerlendirme bağlamında kişilerin kendi çaba, yetenek ve eylemleriyle sonuçları etkileyebileceklerine inandıkları içsel kontrol odağını ifade eder (Judge vd., 2003). Öte yandan duygusal istikrar, kaygı ve depresyon gibi sık görülen olumsuz duygulardan etkilenmeme, sakin ve güvende hissetme eğilimini ifade eder (Judge vd., 1998).

2.2. Temel Benlik Değerlendirmesinin Literatür Taraması

Bu bölümde temel benlik değerlendirme ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar ve bu çalışmalarda hangi kavramlar ile araştırmalar yapıldığı incelenmiştir.

Wang ve Ding (2024), Çin'deki bir enerji şirketinde 344 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada temel benlik değerlendirme ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda çalışanın güçlü yönlerini kullanmasının temel benlik değerlendirme ile işe tutkunluk arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. İş hayatındaki rollerdeki aşırı yüklenmenin, çalışanın güçlü yönlerini

kullanması ile işe tutkunluğu arasındaki doğrudan ilişkiyi ve temel benlik değerlendirmesinin çalışanın güçlü yönlerini kullanması aracılığı ile işe tutkunluğu arasındaki dolaylı ilişkiyi zayıflattığı bulunmuştur. Çalışmalarında temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisinin çalışanın güçlü yönlerini kullanması aracılığı ile nasıl gerçekleştiği açıklanmıştır.

Khan ve Jin (2024), çalışmalarında Çin'deki çok uluslu şirketlerin Bangladeş'teki iştiraklerinde çalışan 326 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada kültür merkezci (ethnocentrism) davranışların işten kopma (work disengagement) üzerindeki etkilerini; sosyal baltalama (social undermining), iş yeri çatışması ve temel benlik değerlendirmesi ışığında incelemiştir. Araştırma sonucunda yüksek TBD düzeyine sahip çalışanların kültür merkezci davranışların sosyal baltalama ve işyeri çatışması üzerindeki olumsuz etkilerini daha az hissettiklerini ve dolaylı olarak işten kopma düzeylerinin azaldığı bulunmuştur.

Anjaly ve Nemat Sheereen (2024), Hindistan'da 4-5 yıldızlı otellerde müşteri ile doğrudan temaslı 420 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada temel benlik değerlendirmesi yüksek olan çalışanların amir nezaketsizliği sonucunda oluşan düşük yaratıcılık sorunundan daha az etkilendikleri bulunmuştur.

Zahoor ve arkadaşları (2024), Birleşik Arap Emirlikleri'ndeki 173 çalışan ve ABD'de 306 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada dijitalleşmenin çalışan dayanıklılığı üzerindeki etkisini, temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisi doğrultusunda incelemiştir. Yüksek düzeyde temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanların, dijitalleşmenin çalışan dayanıklılığı üzerindeki olumlu etkilerini daha fazla deneyimledikleri bulunmuştur.

Nwanzu ve Babalola (2024), Nijerya'nın Delta eyaletinde 255 çalışan ile yaptıkları çalışmada temel benlik değerlendirmesi ile proaktif iş davranışı (PWB) arasındaki ilişki ve psikolojik güçlendirmenin bu ilişkideki düzenleyici rolünü incelemiştir. Bu çalışmada, temel benlik değerlendirmesi ile proaktif iş davranışı arasında beklenildiği gibi olumlu bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma, TBD'nin proaktif iş davranışı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Yani, TBD seviyesi yüksek olan çalışanların PWB sonuçları beklenenden daha düşük çıkmıştır.

Wang ve arkadaşları (2024), Çin'de otel sektöründe çalışan 328 hizmet çalışanı ve onların 45 amirinin katılımı ile yaptıkları çalışmada alçakgönüllü liderliğin (humble

leadership) çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini ve bu ilişkide lider-üye değişimi ve temel benlik değerlendirmesinin rollerini araştırmıştır. Temel benlik değerlendirmesinin alçakgönüllü liderlik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği bulunmuştur. Yüksek TBD'ye sahip çalışanların, alçakgönüllü liderlerin destekleyici davranışlarından ve kaliteli lider-üye değişimi ilişkilerinden daha fazla yararlandığı belirlenmiştir. Bu durum, bu çalışanların yenilikçi davranışlarını daha fazla ortaya koymalarına yardımcı olmuştur. Ayrıca, LMX'in aracı bir rol oynadığı ve bu ilişkinin TBD düzeyine bağlı olarak değiştiği tespit edilmiştir. Yüksek TBD'ye sahip çalışanlar, LMX yoluyla liderlerinin desteğinden daha fazla yararlanarak yenilikçi davranışlarını artırmaktadır.

Zhang ve arkadaşları (2024), sivil havacılık sektöründe çalışan 804 personel ve 198 pilot üzerinde yaptıkları çalışmada, sivil havacılık personelinin psikolojik adaptasyonunda bilinçli farkındalığın rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonuçları, bilinçli farkındalığın temel benlik değerlendirmesini pozitif etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, pilotların temel benlik değerlendirme sonuçları ile diğer havacılık çalışanlarının sonuçları karşılaştırıldığında, pilotların temel benlik değerlendirmesinin daha yüksek olduğu ve bu durumun pilotların psikolojik adaptasyonlarını olumlu yönde etkileyerek zihinsel sağlık sorunlarının daha düşük seviyelerde olmasını sağladığı belirlenmiştir.

Krishna ve arkadaşları (2023), Hindistan'da 320 üniversite öğretim üyesi ile online olarak yaptıkları çalışmada; iş yerindeki zorbalık ile çekingen sessizlik (diffident silence) arasındaki ilişkide utancın aracılık etkisi ve temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, temel benlik değerlendirmesinin iş yerindeki zorbalık ile utanç arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunmadığı, ancak utanç ile çekingen sessizlik arasında düzenleyici etkisinin bulunduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular, utancın neden olduğu çekingen sessizliğin, yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanlar için daha zayıf olduğunu ortaya koymaktadır.

Lu ve arkadaşları (2023), Çin'de hizmet sektöründe çalışan 82 çalışan ile 9 gün boyunca yaptıkları anket çalışması ile müşteri kötü muamelesinin çalışanın müşteriye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları ya da prososyal hizmet davranışlarına yönelmesi hakkında araştırma yapmışlardır. Çalışmada temel benlik değerlendirmesi düzenleyici olarak kullanılmıştır. Yüksek TBD'ye sahip çalışanlar, müşterilerin kötü

muamelesini zorluk olarak değerlendirme ve prososyal hizmet davranışları göstererek üstesinden gelmeye eğilimindeyken, düşük TBD'ye sahip çalışanlar tehdit olarak değerlendirme ve müşteriye yönelik üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterme eğilimindedirler.

Sun ve arkadaşları (2023), Çin'de üç farklı üretim firmasından 214 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin, lider adaletsizliği karşısında öz düzenleme tükenmesi (self-regulation depletion) üzerindeki etkisini ve bireylerin lider bağımlı öz saygılarının (Leader-Contingent Self-Esteem- LCSE) bu ilişkiyi nasıl şekillendirdiğini ele almıştır.

Xie ve arkadaşları (2023), Çin'de 844 meslek yüksekokullu öğrenci ile yaptıkları çalışmada mesleki temel yeterliliklerin, yenilikçi davranış üzerindeki etkisini ve yaratıcı öz-yeterliliğin aracı rolünü ve temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisini analiz etmişlerdir. Temel benlik değerlendirmesi, mesleki yeterlilikler ve yaratıcı öz-yeterlilik arasındaki ilişkiyi düzenleyerek yenilikçi davranışları arttırmaktadır. Temel benlik değerlendirmesi yüksek olduğunda yaratıcı öz-yeterlilik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişki güçlenmektedir.

Okorie ve arkadaşları (2023), Nijerya'da kamu sektöründe 387 çalışan ile yaptıkları çalışmada kariyer uyumluluğu ve işe gömülmüşlük kavramlarının işe tutkunluk üzerindeki etkilerini ve bu ilişkide temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisini incelemişlerdir. Temel benlik değerlendirmesi hem doğrudan hem de dolaylı ilişkilerde düzenleyici etkisi göstermiştir.

Tang ve arkadaşları (2023), akıllı makinelerle çalışmanın çalışanların iş hedeflerini gerçekleştirme süreçlerine ve öz-değer tehditlerine etkisini araştırıyor. Bu etkilerin çalışanların görev performansını nasıl etkilediğini ve temel benlik değerlendirmesinin bu süreçteki düzenleyici etkisini araştırmışlardır.

Ding ve arkadaşları (2022a), Çin'de çeşitli sektörlerde çalışan 157 katılımcı ile gerçekleştirdikleri anket çalışmalarında; temel benlik değerlendirmesinin algılanan örgütsel destek aracılığı ile görev performansı ve yenilikçi davranış üzerine etkisini incelemişlerdir.

Usman ve arkadaşları (2022), Çin'de çeşitli sektörlerde çalışan 360 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, istismarcı yönetimin çalışanların işte gelişimi (workplace thriving) üzerindeki etkisini ve bu etkiye görev odaklılık ve özenli ilişki

kurma davranışlarının aracılık ile temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, kötüye kullanım denetiminin çalışanların öğrenme ve enerji düzeylerini düşürerek iş yerinde gelişimi azalttığı, görev odaklılık ve özenli ilişki kurmanın bu ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Yüksek TBD'ye sahip çalışanların bu olumsuz etkileri daha az hissettikleri için TBD'nin iş yerinde gelişimi moderetör etkisi ile pozitif olarak desteklediği bulunmuştur.

Baig ve arkadaşları (2022), Pakistan'da kamu hastanelerinde 226 hemşire ile gerçekleştirdikleri çalışmada, sağlık sektöründe çalışanların ödül sistemleri, motivasyon ve hasta odaklı davranışları (patient-oriented behavior) arasındaki ilişkileri ve temel benlik değerlendirmesinin bu ilişkiler üzerindeki düzenleyici etkisi ile motivasyonun aracılık rolünü araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, temel benlik değerlendirmesinin ödül sistemi ile çalışan motivasyonu arasındaki pozitif etkisinin hasta odaklı davranışları olumlu olarak arttırdığı bulunmuştur.

Saleem ve arkadaşlarının (2022), Pakistan'daki devlet üniversitelerinde çalışan 398 akademisyen ile yaptıkları çalışmada, etik liderlik davranışlarının çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkisi ve bu etkiye iş yeri kin duygusunun (workplace embitterment) aracı rolü ile temel benlik değerlendirmelerinin bu ilişkide düzenleyici etkisi incelenmiştir. Çalışmada temel benlik değerlendirmesinin iş yeri kin duygusu üzerinden dolaylı olarak çalışanların refahını liderlerin etik olmayan davranışlarına rağmen arttığı gözlenmiştir.

Ding ve arkadaşları (2022b), Çin'deki üretim sektöründe çalışan 299 çalışan ile yaptıkları çalışmada, temel benlik değerlendirmesi ile çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi ve duygusal zekânın aracı rolü ile duygusal tükenmişliğin bu ilişkide düzenleyici etkisini incelemişlerdir. Temel benlik değerlendirmesinin çalışanların yenilikçi davranışlarını pozitif şekilde etkilediği gözlemlenmiştir.

Ma ve arkadaşları., (2022) Çin'de 280 katılımcı ile yaptıkları çalışmada, TBD'nin işe tutkunluk üzerine etkisini incelemişlerdir. Bu ilişkide gayri resmi saha tabanlı öğrenmenin (informal field based learning- IFBL) aracılık etkisi ve sorun çözmenin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda TBD'nin, çalışanların iş katılımıyla pozitif ilişkili olduğu; IFBL, TBD ile iş tutkunluk arasındaki ilişkiye aracılık ettiği; problem çözmenin, IFBL'nin iş tutkunluk üzerindeki etkisini

güçlendirdiği, bu da sonuç olarak IFBL aracılığıyla CSE ile iş katılımı arasındaki aracılık eden ilişkiyi güçlendirdiği bulunmuştur.

Zhang ve Liu (2021), Çin’de 438 çalışan ile yaptıkları çalışmada, iş şekillendirme davranışının iş performansı üzerindeki etkilerini incelerken, bu ilişkinin sosyal sermaye aracılığıyla nasıl şekillendiğini ve temel benlik değerlendirmesinin bu etkileşimdeki düzenleyici etkisini araştırmışlardır. TBD, iş şekillendirmenin ve sosyal sermaye ile performans arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi bulunmuştur. Yüksek TBD, bireylerin stresle daha etkili başa çıkmalarını sağlamaktadır.

Wang ve arkadaşları (2021), Çin’de çeşitli sektörlerden 498 çalışan ve yöneticileri ile yaptıkları çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye üzerindeki etkisini ve bireysel entelektüel sermayelerin çalışan yaratıcılığı üzerindeki dolaylı rolünü incelemişlerdir. Ayrıca, TBD’nin yaratıcılığın türleri olan kademeli (incremental) ve radikal yaratıcılığa olan etkilerini karşılaştırmışlardır. TBD, kademeli yaratıcılığa güçlü bir pozitif etki yaparken, radikal yaratıcılık üzerindeki etkisi daha sınırlıdır. Yüksek TBD düzeyine sahip bireyler, düşük riskli ve kademeli değişiklikler yapma eğilimindedir.

Zhang ve arkadaşları (2020), Çin’de araştırma enstitüsünde çalışan 200 araştırmacı ve onların yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin yaratıcılık üzerine etkisi ve bu etkide bilgi paylaşımının aracılık rolü ile işin anlamlılığının düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; temel benlik değerlendirmesinin yaratıcılığı arttırdığı, bu ilişkiye bilgi paylaşımının aracılık etkisi ve işin anlamlılığının düzenleyici etkisi bulgulanmıştır. Yüksek TBD’ye sahip çalışanlar, bilgi paylaşmanın yararları konusunda daha bilinçli olduklarından daha fazla bilgi paylaşımında bulunurlar. TBD yaratıcılığı pozitif etkileyen bir kişilik özelliğidir. İşin anlamlılığı temel benlik değerlendirmesinin etkilerini arttırmaktadır.

Tisu ve arkadaşları (2020), Romanya’da özel sektörde çalışan 365 kişi ile yaptıkları çalışmada, kişilik özelliklerinin (temel benlik değerlendirmesi, proaktif kişilik, psikolojik sermaye), iş performansı ve zihinsel sağlık (mental health) üzerine etkisini ve bu etkide işe tutkunluğun aracılık rolünü araştırmışlardır. Temel benlik değerlendirmesi, işe tutkunluk aracılığı ile performans ve psikolojik iyilik hallerini arttırmaktadır.

Guan ve Frenkel (2021), Çin'de 209 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların güçlü yönlerini kullanmalarına yönelik algılanan örgütsel desteğin, çalışanların iş yerinde gelişim durumunu nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırmada, bu ilişkinin iş şekillendirme ve anlamlılık gibi aracılık eden faktörler üzerinden nasıl şekillendiği ve temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisi ele alınmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların güçlü yönlerini kullanmalarına yönelik algılanan örgütsel desteğin, çalışanların iş yerinde gelişimi üzerinde doğrudan pozitif etki gözlemlendi. Bu pozitif etkiye iş şekillendirme ve anlamlılık aracılık etkisi göstermiştir. Temel benlik değerlendirmesi bu ilişkide düzenleyici olarak rol almıştır. Yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanlar, iş yerindeki zorluklarla daha etkili başa çıkabildikleri için gelişimlerini sürdürebilmektedirler.

Shi ve arkadaşları (2021), Çin'de hizmet, üretim ve sağlık sektörlerinde çalışan 77 kişi ile yaptıkları çalışmada, iş-serbest zaman çatışmasının, çalışanların ego tükenmesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmada olumsuz duyguların (aracılık rolü ve temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Yüksek TBD, iş-eğlence çatışmasının olumsuz duygular üzerindeki etkisini zayıflattığı bulunmuştur.

Bisht ve Mahajan (2021), Hindistan'da üretim tesisinde çalışan 217 çalışan ve 29 yönetici ile yaptıkları çalışmada; temel benlik değerlendirmesi ile iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, grup seviyesindeki paylaşılan stresörlerin (shared stressors), bu ilişkide bir düzenleyici olarak nasıl rol oynadığını araştırılmıştır. Çalışmada, yüksek TBD'ye sahip bireylerin iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı pozitif bir artış görülmüştür.

Ding ve arkadaşları (2020), Çin'de çeşitli sektörlerde 406 çalışan ile yaptıkları çalışmada, dönüşümcü liderlik ile temel benlik değerlendirmesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Dönüşümcü liderin desteği çalışanların TBD düzeylerini pozitif olarak etkilemektedir.

2.3. Temel Benlik Değerlendirmesinin Önemi

Temel benlik değerlendirmesi kişinin kendine dair özsaygısı, öz-yeterliliği, duygusal dengesi ve iç kontrol odağı hakkında değerlendirmelerinden oluşan önemli bir kavramdır (Judge vd., 1998). TBD'nin iş yaşamında bireylerin davranışlarını ve

performanslarını etkileyen kritik bir kişilik özelliği olduğu literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Wang ve Ding, 2024; Zahoor vd., 2024). Araştırmalar, daha yüksek TBD seviyelerine sahip bireylerin daha iyi iş performansı, artan iş tatmini ve zorlu çalışma ortamlarında daha yüksek dayanıklılık gösterme eğiliminde olduğunu göstermiştir (Chang vd., 2012). Bono ve Judge (2003) tarafından yapılan bir meta-analiz, TBD ile iş tatmini ve görev performansı arasında önemli bir pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum TBD'nin iş hayatında ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Günümüzde giderek artan rekabet ve olumsuz koşulların insanların iş hayatında performanslarını olumsuz etkilememesi için çalışanların TBD düzeylerinin yüksek olması oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca Judge ve arkadaşlarının (2005), yaptığı araştırmada TBD'nin iş tatminin yanında yaşamda tatmin olma konusunda da çok önemli olduğu görülmektedir. Araştırmada yüksek TBD'ye sahip insanların daha çok kendilerine uyumlu hedef belirledikleri ve bu hedeflere ulaşarak işte ve özel yaşamda daha tatmin oldukları görülmüştür. TBD, bireylerin işlerini daha anlamlı bulmalarına ve bu sayede daha yüksek düzeyde işe bağlılık göstermelerine yol açar, bu bireyler daha güçlü duygusal zekâ gösterir ve güçlü yönlerini daha etkin kullanırlar (Wang ve Ding, 2024).

Yüksek düzeyde TBD'ye sahip çalışanlar daha yüksek içsel motivasyona sahip oldukları için yeteneklerini daha etkili kullanırlar (Khan ve Jin, 2024). Ayrıca, yüksek TBD'ye sahip bireyler iş yerinde yaşanan sosyal baltalama ve iş yeri çatışmalarından daha az etkilenirler (Khan ve Jin, 2024). Yüksek temel benlik değerlendirmesine sahip çalışanlar, amir nezaketsizliğinden daha az etkilenmekte ve bu durum onların yaratıcılıklarını korumalarına yardımcı olmaktadır (Anjaly ve Nemat Sheereen, 2024). Temel benlik değerlendirmesi yüksek olan kişilerin kendine güven, iç kontrol odağı ve stresle başa çıkma kapasiteleri yüksek olduğundan yenilikçi davranışlarda bulunmak için motivasyonları yüksek olmaktadır (Xie vd., 2023). Yüksek TBD'ye sahip çalışanlar, iş yerindeki zorluklarla daha etkili başa çıkabildikleri için gelişimlerini sürdürebilmektedirler (Guan ve Frenkel, 2021). Yüksek TBD'ye sahip bireyler, zorluk stresörlerini öğrenme ve gelişim fırsatı olarak gördükleri için bu durumlar onların yenilikçi düşünme, sorun çözme ve performans artışı gibi olumlu sonuçlar sergilemelerini sağlar (Bisht ve Mahajan, 2021). Sonuç olarak, temel benlik

değerlendirmesi, bireylerin hem iş yerindeki başarısını hem de hayatlarındaki psikolojik iyilik hallerini arttıran önemli bir etkidir.

2.4. Temel Benlik Değerlendirmesinin Öncülleri

Temel benlik değerlendirme kişilerin bireysel algılarından, çevresel etkenlerden ve farklı liderlik tarzlarından büyük ölçüde etkilenmektedir. Literatürde, bireylerin kendilerine dair genel değerlendirmelerini şekillendiren birçok öncül olduğu görülmektedir. Bu öncüller arasında dönüşümcü liderlik, iş anlamlılığı ve örgütsel destek gibi faktörler öne çıkmaktadır. Ding ve arkadaşları (2020), Çin’de çeşitli sektörlerde 406 çalışan ile yaptıkları çalışmada, dönüşümcü liderliğin TBD üzerindeki olumlu etkisini incelemiş ve dönüşümcü liderlerin çalışanların psikolojik iyi oluşlarını artırarak, onların kendi potansiyellerine olan inançlarını güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Bu liderlik tarzı, çalışanların işlerine yönelik daha pozitif bir tutum geliştirmelerine ve öz-yeterlilik algılarının artmasına katkı sağlamaktadır.

Zhang ve arkadaşları (2020), Çin’de araştırma enstitüsünde çalışan 200 araştırmacı ve onların yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada, bireylerin işlerini anlamlı bulmalarının, onların özsaygı ve öz-yeterlilik gibi temel bileşenlerini güçlendirdiğini göstermiştir. İş anlamlılığı, çalışanların işlerinden tatmin olmalarına ve kendilerini daha değerli hissetmelerine neden olarak temel benlik değerlendirmesini olumlu etkilemektedir.

Örgütsel destek de TBD’nin önemli bir öncülüdür. Ding ve arkadaşları (2022a) Çin’de çeşitli sektörlerde çalışan 157 katılımcı ile gerçekleştirdikleri anket çalışmalarında, örgütsel desteğin de temel benlik değerlendirme üzerinde etkili olduğu göstermişlerdir. Çalışanlar, örgüt tarafından değerli görüldüklerinde ve desteklendiklerinde kendilerini daha yeterli hissetmekte ve bu durum TBD düzeylerini artırmaktadır. Ayrıca ergenler üzerinde yapılan bir çalışma da sosyal desteğin TBD’nin önemli bir öncülü olduğunu göstermiştir. Sınıf arkadaşı desteğinin olumlu psikolojik sonuçları desteklediği bu durumda destekleyici sosyal ortamın TBD’yi artırabileceğini göstermektedir (Yudes vd., 2025). Çevresel etkenlerden sosyal sermayenin etkisini Zhang ve Liu (2021), incelemiş ve bireylerin güçlü sosyal ağlara sahip olduklarında daha yüksek TBD düzeyine ulaştığını göstermiştir. Bu, bireylerin

destekleyici bir sosyal çevreye sahip olmalarının TBD'lerini güçlendirebileceğini ifade etmektedir.

Ayrıca, doğuştan gelen bireysel özelliklerin TBD üzerindeki etkisi literatürde vurgulanmıştır. Bireysel olarak doğuştan gelen genetik farklılıklar temel benlik değerlendirmesini %52 oranında etkilemektedir (Instinske ve Kandler, 2024).

Sonuç olarak, temel benlik değerlendirmesi, bireysel ve çevresel birçok faktörden etkilenmektedir. Özellikle dönüşümcü liderlik, iş anlamlılığı ve örgütsel destek gibi öncüller, çalışanların TBD düzeylerini artırarak onların işyerindeki performanslarına ve bağlılıklarına olumlu katkılar sunmaktadır.

2.5. Temel Benlik Değerlendirmesinin Sonuçları

Temel benlik değerlendirmesi, bireylerin iş yerindeki performansları ve davranışları üzerinde doğrudan etkili bir kişilik özelliğidir. Yüksek TBD'ye sahip bireyler, yalnızca kişisel gelişimleri açısından değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de birçok fayda sağlamaktadır. Bu bireyler, genellikle daha yüksek motivasyona, dayanıklılığa ve yenilikçi düşünceye sahip olduklarından, örgütsel hedeflere ulaşılmasına önemli katkılarda bulunmaktadır. Yüksek TBD'ye sahip çalışanlar, örgütlere özellikle yenilikçilik ve yaratıcılık alanında önemli faydalar sunmaktadır. Örgütlerde çalışanların sorunlara yaratıcı çözümler bulması önemli bir unsurdur. Yaratıcı çalışanlar olaylara farklı açılardan bakabildiklerinden buldukları çözümler ile çalıştıkları kuruma katma değeri yüksek faydalar sağlayabilirler. Ayrıca kurumlarda bilgi paylaşımı da önem arz etmektedir. Yüksek temel benlik değerlendirmesi olan çalışanlar bilgi paylaşmaya daha motive olmaktadır. Bilgisini paylaşan bir çalışan çalışma arkadaşlarının gelişimi için fayda sağlar böylece kurumda öğrenen bir kültür ortamı oluşur. Ding ve arkadaşları (2022b), Çin'deki üretim sektöründe çalışan 299 çalışan ile yaptıkları çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin çalışanların yenilikçi davranışlarını artırarak örgütlerin değişim süreçlerini daha etkili yönetmelerine yardımcı olduğunu belirtmiştir. Bu durum, örgütlerin rekabet avantajını sürdürmesine olanak sağlamaktadır.

Ayrıca, temel benlik değerlendirmesi, çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarına katkı sağlayarak iş tatmini ve bağlılık düzeylerini artırmaktadır. Wang ve Ding (2024), TBD düzeyi yüksek bireylerin güçlü yönlerini daha etkin bir şekilde kullanarak işe

tutkunluk gösterdiklerini ve bu durumun örgütsel verimliliği artırdığını ifade etmişlerdir. Çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması, örgüt içindeki iş gücü devrini azaltarak sürdürülebilir bir iş ortamı oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.

Temel benlik değerlendirmesinin bir diğer faydası da örgüt içindeki sosyal dinamikleri olumlu yönde etkilemesidir. Khan ve Jin (2024), yüksek TBD'ye sahip bireylerin sosyal baltalama ve işyeri çatışmalarından daha az etkilendiklerini ve bu durumun örgütsel bağlılıklarını artırdığını vurgulamışlardır. Çatışmaların azalması ve daha uyumlu bir iş ortamının oluşması, örgütün genel işleyişine pozitif katkı sağlamaktadır.

Dijitalleşme gibi örgütleri dönüşüme zorlayan süreçlerde de temel benlik değerlendirmesi kritik bir rol oynamaktadır. Zahoor vd., (2024), yüksek TBD düzeyine sahip bireylerin dijitalleşme kaynaklı zorluklara karşı daha dayanıklı olduklarını ve bu süreçlerden daha etkin bir şekilde yararlandıklarını ortaya koymuştur. Dijitalleşme dönemlerinde adaptasyon yeteneği yüksek olan çalışanlar, örgütlerin değişim yönetim süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır.

Son olarak, temel benlik değerlendirmesi, çalışanların stresle başa çıkma becerilerini artırarak örgüt içindeki iş yükünü daha iyi yönetmelerine olanak tanımaktadır. Anjaly ve Nemat Sheereen (2024), TBD düzeyi yüksek bireylerin amir nezaketsizliği gibi olumsuz örgütsel davranışlardan daha az etkilendiğini ve yaratıcılıklarını koruyabildiklerini belirtmiştir. Bu durum, örgüt içindeki olumsuzlukların etkisini azaltarak çalışanların verimliliğini artırmaktadır.

Sonuç olarak, temel benlik değerlendirmesi, bireylerin iş yerindeki verimliliklerini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütsel başarıyı destekleyen kritik bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir.

3. İŞ ZANAATKÂRLIĞI

3.1. İş Zanaatkârlığının Tanımı

İş zanaatkârlığı kavramı Türkçe literatürde iş şekillendirme, iş becerikliliği ve bireysel iş yapılandırma olarak da kullanılmıştır (Yavuz ve Artan, 2019). Zanaatkâr kelimesi Arapça şinā'at ve Farsça -kâr sözcüklerinden oluşmaktadır (Türk Dil Kurumu). Wrzesniewski ve Dutton, (2001, s.21) iş zanaatkârlığı kavramını “bireylerin işlerindeki görev veya ilişkisel sınırlarda yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler” olarak tanımlamaktadır. Çalışanların işlerini şekillendirmek, biçimlendirmek ve yeniden tanımlamak için gerçekleştirdikleri eylemler, iş zanaatkârlığı kapsamında yer alır. İş zanaatkârlığı, aynı zamanda çalışanların iş rollerini, görevlerini ve ilişkilerini kişiselleştirmek, işlerini daha ilgi çekici ve anlamlı hale getirmek için benimsedikleri proaktif bir yaklaşımı ifade eder (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

3.2. İş Zanaatkârlığının Önemi

İş zanaatkârlığı, çeşitli sektörlerde çalışanların katılımını, performansını, memnuniyetini ve işe bağlılığını arttırmak için stratejik bir kavramdır. Günümüzde Z kuşağı ve sonrası için işin anlamlı olması ve işlerine değer katmak önceki kuşaklara göre daha fazla önem arz etmektedir. İş zanaatkârlığı; bireylerin iş sorumluluklarını güçlü yönleri, değerleri ve tutkularıyla nasıl uyumlu hale getirebileceklerini vurgulayarak daha fazla tatmin, üretkenlik ve işe bağlılık sağlar (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Zhang ve Liu (2021), Çin'de 438 çalışan ile yaptıkları çalışmada, iş zanaatkârlığının iş performansı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada işverenlerin, çalışanların iş zanaatkârlığını teşvik etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır. İş zanaatkârlığının çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırabileceği ve genel iş performansını iyileştirebileceği belirtilmiştir.

Guan ve Frenkel (2021), Çin'de 209 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada; iş zanaatkârlığının çalışanların işlerini anlamlı bularak iş yerinde gelişimini pozitif olarak desteklediğini göstermektedir. Çalışanlar işlerini şekillendirdikçe, işlerinin

kendileri için daha anlamlı hale geldiğini hissederek. Bu durum, çalışanların işteki bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırır.

Köksal ve Şenel, (2022) farklı bankalarda çeşitli düzeylerde çalışan 370 kişi ile yaptıkları anket çalışmasında; iş zanaatkârlığının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, iş zanaatkârlığının işe tutulmayı pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Bu sonuç, iş zanaatkârlığının bireylerin işleriyle uyum sağlamalarına neden olduğunu ve sonrasında işe tutulma düzeylerinin arttığını ortaya koymaktadır.

Alkhraishi ve Yesiltas, (2024) Abu Dabi'deki Al Dhafra Hastanelerinde çalışan 348 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada; iş zanaatkârlığı çeşitlerinin (görev zanaatkârlığı, bilişsel zanaatkârlık ve ilişkisel zanaatkârlık) hemşirelerin işe tutkunluğu üzerindeki etkilerini ve bu ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünü araştırmıştır. Görev, bilişsel ve ilişkisel zanaatkârlığın iş bağlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkileri bulunmuştur. İş zanaatkârlığı, hemşirelerin işlerini kişisel değer ve hedefleriyle daha uyumlu hale getirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu çalışma, iş zanaatkârlığının farklı boyutlarının çalışanlar üzerindeki olumlu etkilerini desteklemektedir.

Berdicchia ve arkadaşları, (2024) İtalya'da çeşitli sektörlerde çalışan 167 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada; iş zanaatkârlığının çalışanların yaratıcı performanslarını nasıl etkilediğini ve bu ilişkinin iş anlamlılığı ve bilgi paylaşımı ile nasıl şekillendiğini incelemiştir. İş zanaatkârlığı iş anlamlılığı aracılığı ile çalışanların yaratıcı performansına pozitif etki etmektedir. İş zanaatkârlığı, çalışanların işlerini daha anlamlı hale getirmelerine yardımcı olur. Bireyler, işlerini kişisel hedefleriyle ilişkilendirerek, daha yüksek bir motivasyon ve bağlılık hissi geliştirebilirler. Ayrıca, iş zanaatkârlığı çalışanların daha anlamlı ve zorlu görevlerle meşgul olmalarını sağladığı için yaratıcılığı teşvik etmektedir. İş zanaatkârlığı, bireylerin işlerini kendi tercihlerine göre şekillendirmelerine olanak tanır. Bu, çalışanların kendi güçlü yönlerini ve ilgi alanlarını kullanarak daha etkili ve yaratıcı bir şekilde çalışmalarını sağlar.

İş zanaatkârlığı, çalışanların iş görevlerini ve ortamlarını yeniden şekillendirmelerine olanak tanıdığı, refahlarını ve üretkenliklerini artırdığı için zorlu çalışma koşulları ve

personel eksikliği gibi zorlukların önüne geçilmesine yardımcı olur ve sonuçta daha uzun ve sürdürülebilir bir çalışma hayatını destekler (Jaldestad, 2024).

Sonuç olarak iş zanaatkârlığı kavramı çalışanların performansı, yaratıcı davranışları, işe bağlılığı ve yaptıkları işleri anlamlı bulmaları açısından önemi giderek artan bir kavramdır.

3.3. İş Zanaatkârlığının Çeşitleri

İş zanaatkârlığı; görev zanaatkârlığı, ilişkisel zanaatkârlık ve bilişsel zanaatkârlık (task crafting, relational crafting, cognitive crafting) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Yavuz ve Artan, 2019). Her boyut, bireylerin motivasyon ve memnuniyeti artırmak için iş deneyimlerini ve rollerini proaktif olarak şekillendirebilecekleri farklı yolları temsil eder (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

3.3.1 Görev Zanaatkârlığı

Görev zanaatkârlığı, çalışanların motivasyon ve memnuniyetini arttırmak için iş görevlerinin sınırlarını proaktif olarak değiştirmelerini içeren bir iş oluşturma biçimidir. Wrzesniewski ve Dutton, (2001) iş zanaatkârlığını açıklamak için yaptıkları vaka çalışmasında, hastane temizlik görevlilerinin işlerini nasıl algıladıklarını ve yeniden çerçevelediklerini incelemişlerdir. Çalışmada temizlik görevlileri pasif yaklaşım gösterenler ve proaktif yaklaşım gösterenler olarak iki gruba ayrılmıştır. Pasif grupta bulunan çalışanlar işlerini yalnızca rutin ve gerekli temizlik görevlerini yerine getirmek olarak tanımlarken, proaktif yaklaşım gösteren grup işlerini sadece temizlik görevlerini yerine getirmekle sınırlandırmayıp iş tanımlarının ötesine geçerek hastaların ve ziyaretçilerin ihtiyaçlarına odaklanarak temizlik zamanlamalarını hemşirelerin ve diğer çalışanların programlarına uyacak şekilde ayarlamışlardır. Temizlik görevlilerinin çalışma saatleri üzerindeki düzenlemesi iş zanaatkârlığının görev zanaatkârlığı boyutunda bir düzenlemedir. Bu durum temizlik çalışanlarının işlerini yeniden tanımlayarak hem iş tatminlerini arttırmakta hem de birim içerisindeki iş akışını daha verimli hale getirmektedir.

3.3.2 İlişkisel Zanaatkârlık

İlişkisel zanaatkârlıkta, çalışanlar daha destekleyici veya anlamlı bir çalışma ortamı yaratmak için işyerindeki sosyal etkileşimleri ve ilişkileri geliştirirler. Wrzesniewski ve Dutton, (2001) yaptıkları çalışmada pasif gruptaki temizlik çalışanları hasta ve ziyaretçilerle çok az etkileşim kurarken, proaktif gruptaki temizlik çalışanları hastalara moral vermek veya ziyaretçilerin yönlerini bulmasına yardımcı olmak gibi davranışlarla hasta ve ziyaretçilerle daha fazla iletişim kurarak işlerinde ilişkisel boyutta iş zanaatkârlığı davranışı sergilemişlerdir. Böylece temizlik çalışanları işlerini daha anlamlı hale getirmişlerdir.

3.3.3 Bilişsel Zanaatkârlık

Bilişsel zanaatkârlıkta, çalışanlar işlerinin başkalarını nasıl olumlu etkilediğine odaklanarak işleri hakkındaki algılarını değiştirirler. Wrzesniewski ve Dutton, (2001) yaptıkları çalışmada pasif grupta bulunan temizlik çalışanları kendilerini sadece düşük beceri gerektiren işleri yapan temizlik görevlisi olarak tanımlarken, proaktif grupta bulunan temizlik çalışanları kendilerini hastanenin genel işleyişine katkı sağlayan ve iyileşme sürecine katkıda bulunan bir parça olarak tanımlamışlardır. Bu grup, işlerini sadece "temizlik" olarak görmeyip hastaların iyileşmesinde katkıda bulunduklarına inanarak işlerinde bilişsel boyutta iş zanaatkârlığı göstermişlerdir. Böylece, yaptıkları işin anlamını ve iş kimliğini değiştirmişlerdir.

3.4. İş Zanaatkârlığının Öncülleri

Bireysel düzeyde, kişilik özellikleri iş zanaatkârlığında kritik bir rol oynar. Araştırmalar, proaktif kişiliklere sahip çalışanların iş zanaatkârlığı davranışlarına girme olasılığının daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır (Bakker vd., 2012). Proaktif bireyler, çalışma ortamlarını iyileştiren ve kişisel hedefleriyle uyumlu geliştirme yapma eğilimindedirler. Öz yeterlilik veya kişinin görevleri başarıyla yerine getirme yeteneğine olan inancı, bir diğer önemli öncüdür. Yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanlar, işlerinde anlamlı değişiklikler yapma kapasitelerine daha fazla güvenirlir (Lichtenthaler ve Fischbach, 2019). Ayrıca, içsel motivasyon (dışsal ödüller yerine içsel tatmin için görevleri yerine getirme isteği) iş zanaatkârlığının öncüsü olarak

tanımlanmıştır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). İçsel olarak motive olmuş çalışanların rollerini tutkularına ve ilgi alanlarına uyacak şekilde uyarlama olasılıkları daha yüksektir.

Bir bireyin öz değeri, yetenekleri ve genel yeterliliği hakkındaki temel değerlendirmelerini yansıtan temel benlik değerlendirmesi, iş zanaatkârlığını etkiler. Olumlu temel benlik değerlendirmeleri olan çalışanların, çalışma ortamlarını şekillendirmede daha fazla güvene sahip oldukları için iş zanaatkârlığına katılma olasılıkları daha yüksektir (Rudolph vd., 2017). Yüksek TBD, çalışanları güçlü yönleri ve istekleriyle uyumlu değişiklikler aramaya ve uygulamaya yönlendirir.

İşin anlamlılığı veya kişinin işinin önem ve amacı olduğuna dair algı, bir diğer öncüdür. İşlerini anlamlı bulan çalışanlar, rolleri ve kişisel değerleri arasındaki uyumu daha da artırmak için iş zanaatkârlığı davranışları sergilemeye daha fazla motive olurlar (Kim ve Park, 2024). Anlamlı iş, bireyleri görevlerini kişisel tatmin ve katkılarını en üst düzeye çıkaracak şekilde iş zanaatkârlığına teşvik eden itici güç görevi görür.

Örgüt kültürü ve destek sistemleri iş zanaatkârlığını önemli ölçüde etkiler. Gelişimi ve rasyonel kültürleri destekleyen, yenilikçilik, esneklik ve stratejik hedef uyumu ile karakterize edilen bir iş yeri, iş zanaatkârlığını olumlu etkiler (Kim, 2021). Gelişim kültürü öğrenme ve büyümeyi vurgularken, rasyonel kültür örgütsel hedeflere etkili bir şekilde ulaşmaya odaklanır ve her ikisi de çalışanların rollerinde değişikliklere elverişli bir ortam yaratır. Ayrıca, organizasyon içinde gelişim fırsatlarının bulunması, çalışanları iş zanaatkârlığına teşvik eder. Çalışanlar, organizasyonlarının büyümelerine yatırım yaptığını algıladıklarında, iş zanaatkârlığında inisiyatif alma olasılıkları daha yüksektir (Bakker vd., 2012).

Çalışanlar arasındaki iş zanaatkârlığı davranışları çeşitli çevresel düzeydeki öncüllerden önemli ölçüde etkilenir. Bu faktörler çalışanların iş rollerini değiştirmeleri için elverişli bir atmosfer yaratır, katılımlarını ve memnuniyetlerini artırır.

Yüksek performanslı çalışma sistemleri ve proaktif bir çalışma iklimi, çalışanlar arasında iş oluşturma davranışlarını etkileyen belirli çevresel düzeydeki öncüllerdir. Proaktif bir çalışma iklimi dönüşümsel liderliğin iş zanaatkârlığı üzerindeki etkisini artırır (Chen vd., 2024).

Meslektaşlar ve yöneticilerden gelen sosyal destek, iş zanaatkârlığını daha da geliştirir. İşyerlerinde güven ve iş birliği duygusu hisseden çalışanların, kişisel ve kurumsal hedeflerle daha iyi uyuma yol açan proaktif çalışma davranışları sergileme olasılıkları daha yüksektir. Öğrenmeyi ve gelişmeyi teşvik eden bu ortamlar iş zanaatkârlığını önemli ölçüde etkiler. Destekleyici liderlik ve sürekli öğrenme kültürü, çalışanların işlerini yaratmalarına olanak tanır ve bu da iş tatmininin artmasına yol açar (Melhem ve Al-Yakoub, 2023).

İş zanaatkârlığı öncülleri bireysel, örgütsel ve çevresel faktörleri kapsar. Kişilik özellikleri, öz yeterlilik, içsel motivasyon, temel benlik değerlendirmesi ve işin anlamlılığı bireysel düzeyde temeli oluşturur. Örgütsel düzeyde, destekleyici kültürler, dönüşümsel liderlik ve gelişim fırsatları önemli kolaylaştırıcılar olarak hareket eder. Son olarak, endüstri dinamikleri ve sosyal destek gibi çevresel faktörler iş zanaatkârlığı davranışlarını daha da teşvik eder. Bu öncülleri anlamak, kuruluşların iş zanaatkârlığını teşvik etmek için müdahaleler ve politikalar tasarlamalarına yardımcı olabilir ve nihayetinde çalışan memnuniyetini ve üretkenliğini artırabilir.

3.5. İş Zanaatkârlığının Sonuçları

İş zanaatkârlığı, proaktif çalışan odaklı bir süreç olarak, örgütsel davranış alanında giderek daha fazla ilgi görmektedir. Çalışanların rollerinin yönlerini kişisel güçlü yönleri, değerleri ve tercihleriyle uyum sağlayacak şekilde yeniden şekillendirmelerine izin vererek, iş zanaatkârlığının yalnızca bireysel çalışanlara değil, aynı zamanda çalıştıkları kuruluşlara da önemli faydalar sağladığı gösterilmiştir (Zhang ve Liu, 2021).

İş zanaatkârlığı, özellikle hemşirelik gibi yüksek stresli mesleklerde çalışanlar arasında iş katılımını artırarak kuruluşlara fayda sağlar (Alkhraishi ve Yesiltas, 2024). İş zanaatkârlığının bireylerin işleriyle uyum sağlamalarına neden olmakta ve işe tutulma düzeylerinin arttırmaktadır (Köksal ve Şenel, 2022). Alkhraishi ve Yesiltas, (2024) iş zanaatkârlığı boyutlarının (görev, bilişsel ve ilişkisel zanaatkârlık) psikolojik sermayeyi önemli ölçüde etkilediğini ve bunun da işe bağlılığı artırdığını vurgulamaktadır. Bu ilişki bireysel refahı teşvik ederek, gelişmiş kurumsal verimliliğe ve iş değiştirme oranının azalmasına yol açar. İş zanaatkârlığını teşvik etmek için hedefli programlar uygulayarak, sağlık kuruluşları daha katılımcı ve dirençli bir

hemşirelik iş gücü yetiştirebilir ve sonuçta genel kurumsal performansa fayda sağlayabilir.

İş zanaatkârlığı, çalışanların iş şekillendirme davranışları ile kendileriyle uyumlu hedeflere ulaşmaları arasında olumlu bir karşılıklı ilişki geliştirerek kuruluşlara fayda sağlar. Bu devam eden katılım, çalışan motivasyonunu ve memnuniyetini artırarak performansın artmasına ve kurumsal hedeflerle uyuma yol açar. Bunun yanında yüksek kurumsal hedeflerin zamanla iş zanaatkârlığı arasındaki ilişkiyi zayıflatabileceği, çalışanların öz-uyumlu hedefler ile iş zanaatkârlığını teşvik etmenin çalışan katılımını sürdürecektir ve uzun vadede kurumsal başarıya katkı sağlayacaktır (Clinton vd., 2025).

İş zanaatkârlığı, çalışanların rollerini geliştirmelerine, kişisel yeterlilik, özerklik ve ilişki kurmalarına olanak tanıdığı için hayati önem taşıyarak sürekli değişen ortamlara uyum sağlamak için gerekli olan kurumsal rekabete yol açmaktadır (Chen vd., 2024).

Öte yandan iş zanaatkârlığı, çalışanlarının memnuniyetini önemli ölçüde artırarak olumlu örgüt kültürü besler, iş-yaşam dengesini teşvik eder, liderliği, şeffaf iletişimi ve çalışan takdirini teşvik eder ve çalışanların potansiyelini en üst düzeye çıkararak örgütlere fayda sağlar (Izegbuwa vd., 2024).

Sonuç olarak, iş zanaatkârlığı hem çalışan memnuniyetini hem de kurumsal başarıyı artıran önemli bir süreçtir. Çalışanların rollerini görevsel, ilişkisel ve bilişsel açıdan yeniden şekillendirmelerine olanak tanıyan bu yaklaşım, değişen iş dünyasında rekabet avantajı sağlamak için kritik bir role sahiptir. İş-yaşam dengesini geliştirmesi, liderlik ve iletişim süreçlerini güçlendirmesi sayesinde, iş zanaatkârlığı hem çalışanların potansiyelini ortaya çıkarır hem de olumlu bir örgüt kültürünün oluşmasına katkı sunar. Örgütler, bu süreci destekleyerek çalışanlarının refahını artırabilir ve uzun vadede daha sürdürülebilir bir başarı elde edebilir.

4. İŞ ANLAMLILIĞI

4.1. İş Anlamlılığının Tanımı ve Önemi

Literatürde "anlam" (meaning) ve "anlamlılık" (meaningfulness) kavramları farklı olarak tanımlanmaktadır. Anlam, bir şeyin neyi temsil ettiğini ifade ederken, anlamlılık bir şeyin birey için taşıdığı önemi ifade etmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003). İş bağlamında anlam, çalışanın işini geçim kaynağı olarak ya da kariyer ve mevki olarak değerlendirmesi iken anlamlılık, işin çalışan için ne kadar önemli olduğu konusundaki bakış açısını temsil eder (Wrzesniewski vd., 1997). İş anlamlılığı, çalışanın işinin kendisi ve toplum için bir amaca, değere ve öneme sahip olduğu konusundaki algısını ifade etmektedir (Rosso vd., 2010).

Pratt ve Ashforth, (2003)'a göre anlamlılık; işin veya işyerinin, çalışanlar tarafından amaçlı ve önemli olarak algılanmasıdır. Çalışmada anlamlılığın iki boyutundan bahsedilmektedir:

1. Çalışmada Anlamlılık (Meaningfulness in Work): Bireyin yaptığı işin kendisi için anlamlı ve değerli olmasıdır. Bir mühendisin sürdürülebilir enerji projelerinde çalışarak çevreye katkı sağlamayı amaçlaması, çalışmada anlamlılığa örnek olarak verilebilir.
2. İşyerinde Anlamlılık (Meaningfulness at Work): Örgüte aidiyet duygusu ve kolektif bir amaçla bağlantı kurarak çalışanın işini anlamlı bulmasıdır. Bu durum, çalışanın değerleri ve misyonunun işyeri ile uyum göstermesiyle ortaya çıkar. Örneğin, bir mühendisin sürdürülebilirlik hakkındaki bireysel işine anlam yüklemesinin ötesinde, bu misyonu paylaştığı bir örgüt veya toplulukla çalışması işyerinde anlamlılık oluşturacaktır.

Ayrıca çalışmada bu iki boyutun birlikteliğinden oluşan aşkınlık (transcendence) kavramından da bahsedilmektedir. Aşkınlık işin içeriğinin ve örgütsel aidiyetin anlamlı olması ile bireyin kendini aşan amaca kendisini adanmasıdır. Örneğin, bir doktorun hem hastaları iyileştirmesi (çalışmada anlam) hem de bir hastanenin "insanlığa hizmet" misyonuna katkı (işyerinde anlam) sağlaması, aşkınlığa örnek olarak verilebilir (Pratt ve Ashforth, 2003).

İş anlamlılığı bireysel ve kolektif sonuçları etkileyerek örgütler için önemli avantajlar sağlar. Bireysel düzeyde, anlamlı iş çalışan katılımını ve psikolojik gelişmeyi teşvik eder. Son yıllarda yapılan araştırmalar incelendiğinde iş anlamlılığının öneminin giderek arttığı görülmektedir. Özellikle Z kuşağı için yapılan işin anlamlılığı oldukça önem arz etmektedir (Popaitoon, 2022). İş anlamlılığı hakkında yapılan araştırmalar incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Zhang ve arkadaşları (2020), Çin’de araştırma enstitüsünde çalışan 200 araştırmacı ve onların yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin yaratıcılık üzerine etkisi ve bu etkide bilgi paylaşımının aracılık rolü ile iş anlamlılığının moderatör rolünü araştırmışlardır. Çalışmada, iş anlamlılığının temel benlik değerlendirmesi ve yaratıcılık arasında bir aracı görevi gördüğünü ve bilgi paylaşımının bu ilişkiyi daha da güçlendirdiği bulundu. Çalışmalarını anlamlı olarak algılayan çalışanların, sosyal davranışlarda bulunma, bilgi paylaşma ve etkili bir şekilde iş birliği yapma olasılıkları daha yüksektir.

Guan ve Frenkel (2021), Çin’de 209 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların güçlü yönlerini kullanmalarına yönelik algılanan örgütsel desteğin (Perceived Organizational Support for Strength Use- POSSU), çalışanların iş yerinde gelişim (employee thriving at work) durumunu nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırmada, bu ilişkinin iş zanaatkarlığı ve anlamlılık gibi aracılık eden faktörler üzerinden nasıl şekillendiği ve temel benlik değerlendirmesinin düzenleyici etkisi ele alınmıştır. Çalışma, kurumsal desteğin iş anlamlılığını artırmada kritik bir rol oynadığını ve bunun da çalışanların işte gelişmesine katkıda bulunduğunu vurgular. Gelişen çalışanların üretken ve yenilikçi olma olasılıkları daha yüksektir.

Popaitoon (2022), Tayland’taki 746 tane Z kuşağı (1995-2010 yılları arasında doğmuş) olan çalışan ile yaptıkları anket çalışmasının amacı; iş anlamlılığının iş tatminindeki aracı rolünü incelemek ve Z kuşağının ihtiyaçlarına göre iş tasarımı stratejileri geliştirmeyi sağlamaktır. İşin anlamlılığı, işte kalma niyeti ile beceri çeşitliliği (skill variety), görev önemi (task significance) ve özerklik (autonomy) arasındaki ilişkilere aracılık etmektedir. Çalışmada işin anlamlı olmasının, çalışanların refahı, kişisel gelişimi ve kurumsal performans açısından önemi vurgulanmaktadır. Anlamlı işler genç yetenekleri çekebilir ve elde tutabilir, çalışanların bağlılığını ve motivasyonunu arttırabilir. Kariyer başlangıcında anlamlı deneyimler yaşamak, iş deneyimlerinin kişisel değerlerle ve gelişim fırsatlarıyla uyumlu olmasıyla bağlantılıdır. Çalışma iş

anlamlılığının Z kuşağı tarafından önemini vurgulamaktadır. Çalışanların kurumda kalma isteğiyle güçlü bir şekilde ilişkili olan işin anlamlılığı, bir kurumda kalma niyetini etkileyen temel faktör olarak işlev görür.

Rai ve arkadaşları (2023), yaptıkları çalışmada iş anlamlılığının, görev duygusunu ve ahlaki sahiplenmeyi teşvik ederek etik davranışa ve etik olmayan uygulamaların azalmasına yol açtığını keşfetmişlerdir. Araştırma, anlamlı işin, çalışanların motivasyonunu, iş tatmini ve genel iş performansını artıran bir faktör olduğunu göstermektedir. Anlamlı işler, çalışanların işlerine bağlılık hissi geliştirmelerine yardımcı olur.

İş anlamlılığı, çalışanların işlerini sadece gelir kaynağı olarak görmenin ötesinde, işlerine bağlılık ve amaç duygusu geliştirmelerini sağlar. Bu durum bireysel ve kurumsal açıdan performansın artmasını sağlayacaktır. Anlamlı bir iş deneyimi, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırarak, iş yerinde olumlu bir atmosfer oluşturur. Özellikle değişen kuşak dinamikleri ve artan etik farkındalık bağlamında, iş anlamlılığını merkeze alan yaklaşımlar, geleceğin iş dünyası için vazgeçilmezdir.

4.2. İş Anlamlılığının Öncülleri

İş anlamlılığı, bireylerin yaptıkları işin önemli, değerli ve kişisel olarak anlamlı olduğunu hissetmeleri ile ilgilidir. İş anlamlılığı, çalışanların işlerinden tatmin olmalarını, işe olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırarak, iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Rosso vd., 2010). İş anlamlılığını etkileyen çeşitli bireysel, örgütsel ve sosyal faktörler bulunmaktadır. Bu bölümde iş anlamlılığının öncülleri incelenerek, işin bireyler için daha anlamlı hale gelmesini sağlayan etkenler ele alınacaktır.

İş anlamlılığı temelde kişinin bireysel bakış açısından etkilendiği için bireylerin kendileri hakkındaki genel olumlu değerlendirmelerini içeren temel benlik değerlendirmesi iş anlamlılığı duygusunun oluşmasını etkilemektedir. Zhang ve arkadaşları (2020), yüksek TBD düzeyine sahip bireylerin işlerini daha anlamlı algıladıkları ve iş yerinde daha yaratıcı olduklarını belirtmektedir. Bu durum, bireyin kendine duyduğu güvenin, işine yüklediği anlamı artırdığını göstermektedir.

Bireyin yaptığı işin, kendi değerleri ve inançları ile uyum içinde olması işin anlamlılığını artırmaktadır. İçsel motivasyonu yüksek bireyler, yaptıkları işin sadece

maddi getirisini değil, aynı zamanda sağladığı manevi tatmini de önemsemektedirler (Rosso vd., 2010). Bu doğrultuda, bireyin işine olan kişisel ilgisi ve işinin toplum üzerindeki etkisi iş anlamlılığını artırıcı unsurlar arasında yer almaktadır.

Çalışanların kendi iş süreçleri üzerinde kontrol sahibi olmaları ve karar alma durumlarında katılım sağlamaları, işin anlamlılık algısını artırmaktadır. Çalışanların özyeterlilik (self-efficacy) ve özerkliği (autonomy) iş anlamlılığını olumlu etkilemekte ve bireylerin iş süreçlerinde bağımsız hareket edebilmelerinin, işlerinden daha fazla anlam çıkarmalarına yardımcı olmaktadır (May vd., 2004).

Örgütlerde liderlerin çalışanlara sağladığı destek işin anlamlılığı üzerinde pozitif etki etmektedir. Rai ve arkadaşlarının (2023), yaptıkları çalışmada, dönüşümcü liderlik ve etik liderlik tarzlarının çalışanların işlerini daha anlamlı algılamalarına destek olduğunu göstermiştir. Destekleyici liderlik anlayışı, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve işlerine bağlılıklarının artmasına yardım etmektedir. Böylece çalışanlar işlerine anlamlılık açısından olumlu bir algıya sahip olmaktadır.

Örgütlerin misyon, vizyon ve değerleri çalışanların işlerini nasıl algıladıklarını etkilemektedir. Pratt ve Ashforth (2003), bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun, işin anlamlılığını artıran etkenlerden biri olduğunu belirtmiştir. Özellikle sürdürülebilirlik odaklı şirketlerde çalışan çalışanlar, yaptıkları işin doğayı korumaya ve kaynakların etkili kullanımına katkı sağladığını düşündüklerinde, işlerini daha anlamlı bulmaktadırlar.

Sosyal çevreninde iş anlamlılığı üzerinde etkisi vardır. Rosso ve arkadaşları (2010), çalışanların iş arkadaşları ile olan güçlü sosyal bağlarının işten alınan tatmini arttırdığı ve çalışanların işlerini daha anlamlı görme eğiliminde olmalarını sağladığını belirtmişlerdir. Ayrıca çalışanların topluma katkı ve sosyal sorumluluk gibi konular ile işlerinin bağlantılı olması işin anlamlılığını arttırmaktadır. Allan ve arkadaşları (2019), sosyal sorumluluk projelerine katılarak topluma faydalı işler yapan çalışanların işlerine daha fazla anlam yükledikleri ve yüksek iş tatmini yaşadıklarını göstermiştir.

Sonuç olarak iş anlamlılığı, çalışanın yaptığı işin kişisel değerleri ve toplumsal etkileriyle nasıl örtüştüğüne bağlı olarak şekillenmektedir. Temel benlik değerlendirmesi, içsel motivasyon, lider desteği ve örgütsel değerler gibi faktörler, işin anlamlı algılanmasını etkileyen etkenlerdir. Çalışanların işlerinden anlam çıkarmalarına yardımcı olan bu etkenler, işe tutkunluğu ve performansı artırarak

bireysel ve örgütsel başarıya katkı sağlamaktadır. İş anlamlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirilerek, çalışan memnuniyeti ve iş verimliliği artırılarak örgütlere fayda sağlanabilir.

4.3. İş Anlamlılığının Sonuçları

Günümüz iş dünyasında rekabet avantajı sağlamak isteyen örgütler, çalışanlarına maddi kazancın ötesinde işlerini anlamlı bulmalarını sağlayacak stratejiler uygulamaları gerekmektedir. Bu sayede çalışanlar iş anlamlılığının bireysel faydalarından yararlanarak örgütlerinin rekabet ortamında ön plana çıkmalarını sağlayacaklardır. Anlamlı iş, çalışan motivasyonu için önemli bir kaynaktır. Motivasyonu yüksek çalışanlar çalıştığı kurumu daha fazla fayda sağlayacaktır. Ayrıca anlamlı iş etik davranışları teşvik ederek etik olmayan davranışları azaltır (Rai vd., 2023). Böylece çalışan görev hassasiyeti geliştirerek çalıştığı kurumu benimser.

Örgütlerde çalışanların sorunlara yaratıcı çözümler bulması önemli bir unsurdur. Yaratıcı çalışanlar olaylara farklı açılardan bakabildiklerinden buldukları çözümler ile çalıştıkları kuruma katma değeri yüksek faydalar sağlayabilirler. Ayrıca kurumlarda bilgi paylaşımı da önem arz etmektedir. Yüksek temel benlik değerlendirmesi olan çalışanlar bilgi paylaşmaya daha motive olmaktadır. Bilgisini paylaşan bir çalışan çalışma arkadaşlarının gelişimi için fayda sağlar böylece kurumda öğrenen bir kültür ortamı oluşur. Çalışmalarını anlamlı bulan çalışanların bilgi paylaşma ve işlerinde yaratıcı olma ihtimalleri artmaktadır (Zhang vd., 2020). İşini anlamlı bulan çalışan yaratıcı olarak kurumlarına faydalı ürün ve hizmetler üretmenin yanında bilgi ve tecrübelerini paylaşarak kurum içerisinde olumlu destekleyici bir ortam oluştururlar.

İş anlamlılığı çalışanların işe bağlılığını arttırarak işteki performansı yükseltir, ayrıca destekleyici liderlik iş anlamlılığını arttırır (Panda vd., 2022). Örgütler, iş anlamlılığını arttırarak çalışanlarından daha fazla verim alabilirler. Böylece çalışanları daha iyi performans göstermeye motive ederek genel olarak örgütün başarısı arttırılmış olur.

5. İŞE TUTKUNLUK

5.1. İşe Tutkunluğun Tanımı ve Önemi

İşe tutkunluk; canlılık (vigor), adanmışlık (dedication) ve odaklanma (absorption) kavramlarından oluşan çalışanların tamamen işlerine daldıkları olumlu ve tatmin edici bir zihin durumudur (Schaufeli vd., 2002). Bu kavram, çalışan performansını, iş memnuniyetini psikolojik sağlığı etkilediğinden örgütler için kritik öneme sahiptir (Kahn, 1990). İşini tutku ile yapan çalışanlar yüksek düzeyde enerji ve coşku sergileyerek işlerine odaklanabilirler (Bakker ve Demerouti, 2007).

Canlılık; enerjinin yüksek olması, zihinsel olarak dayanıklı olma ve zorluklara rağmen çalışanın işini yapma isteğidir (Schaufeli vd., 2002). Canlılık gösteren çalışanlar işlerine daha bağlıdır, coşkuludur ve görevleri sırasında yorgun hissetme olasılıkları düşüktür (Bakker vd., 2008). Çalışanların enerjik ve canlı olması birbirlerini olumlu etkileyerek takım çalışmalarında sinerjinin sağlanmasına ve daha verimli işlerin yapılmasını sağlayacaktır.

Adanmışlık, çalışanın işine karşı güçlü bir bağ kurması ve önem vermesidir (Schaufeli vd., 2002). Kendisini işlerine adanmış çalışanlar işlerine karşı duygusal bağ oluştururlar bu bağ işlerini daha anlamlı ve tatmin edici bulmalarını sağlar (Bakker vd., 2008). Adanmışlık genellikle içsel motivasyona bağlıdır, çünkü işlerini değerli olarak algılayan çalışanların bağlı kalma ve daha yüksek seviyelerde performans gösterme olasılıkları yüksektir (Kahn, 1990). Adanmışlık duygusu ile çalışan çalışanlar işlerinde değer vererek geliştirme eğiliminde olacaklardır.

Odaklanma, çalışanın işine tamamen kendisini kaptırmış olması, derin bir konsantrasyon ve zamanın nasıl geçtiği anlamadıkları bir haldir (Schaufeli vd., 2002). Yüksek odaklanma seviyesine sahip çalışanlar, görevlerine o kadar odaklanırlar ki çevrelerinin farkında olmayabilirler. Bu durumda çalışanlar zamanın nasıl geçtiğini anlamadan yaptıkları işten keyif alarak çalışırlar.

İşe tutkunluğun çalışanlar ve örgütlere sağladığı faydalar hakkında literatürde birçok araştırma yapılmıştır. Tisu ve arkadaşları (2020), Romanya’da özel sektörde çalışan 365 kişi ile yaptıkları çalışmada, kişilik özelliklerinin iş performansı ve zihinsel sağlık üzerine etkisini ve bu etkide işe tutkunluğun aracılık rolünü araştırmışlardır. TBD, işe

tutkunluk aracılığı ile performans ve psikolojik iyilik hallerini arttırmaktadır böylece iş performansları ve zihinsel sağlık dolaylı olarak artmaktadır.

Saks, (2019) yaptığı çalışmada 2006 yılında yayınladığı “çalışan katılımının öncülleri ve sonuçları” adlı çalışmanın verilerini yeniden analiz etmiştir. Katılımcılar çeşitli işlerde ve organizasyonlarda çalışan 102 kişiden oluşmaktadır. Araştırma, çalışan bağlılığını etkileyen ana faktörleri ve bu faktörlerin sonuçlarını değerlendirmiştir. Araştırmada beceri çeşitliliğinin işe tutkunluğu en çok etkileyen unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş özelliklerinin işe tutkunluğu önemli ölçüde etkilediğini ve diğer önemli öncüllerin arasında algılanan organizasyonel destek, ödüller ve tanıma ve adalet bulunmaktadır. İşe tutkunluk, aktif bir psikolojik bağlılık ve coşku durumu oluşturur.

İş tutkunluk; çalışan performansını artırdığı, aidiyet duygusunu geliştirdiği, yaratıcılığı ve yeniliği teşvik ettiği için önemlidir (Yuli Evitha, 2024). Ayrıca işe tutkunluk, işten ayrılma niyetini önemli ölçüde azaltır (Dewanti ve Prakosa, 2023). İşe tutkunluk, dayanıklılıkla pozitif korelasyon gösterdiği ve tükenmişlik ve stresle negatif korelasyon gösterdiği için psikolojik refahı artırarak çalışanların zor durumlarla daha iyi başa çıkmalarına yardımcı olur (Fietta vd., 2023).

5.2. İşe Tutkunluğun Öncülleri

İşe tutkunluk, çalışanların işlerinde duyduğu bağlılık, motivasyon ve özveri düzeyini belirtir. Kahn (1990) yapmış olduğu çalışmada işe tutkunluk için üç ana psikolojik öncülden bahsetmektedir. Bu öncüller anlamlılık, güvenlik ve erişilebilirliktir. Anlamlılık, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını artırır; bu da onların işleriyle ilgili daha fazla çaba ve enerji harcamalarına yol açar. Çalışanların işlerinin ve görevlerinin kendi kişisel değerleri ve hedefleriyle örtüşmesi, işe tutkunluk geliştirmeleri için önemli bir öncüdür. Psikolojik güvenlik, çalışanların fikirlerini özgürce paylaşmalarını ve yenilikçi olmalarını teşvik eder, bu da işe tutkunluğu artıran olumlu bir ortam yaratır. Çalışanların, işlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli olan kaynaklara erişebildiklerinde çalışanlar kendilerini işlerine daha fazla adanlar ve bu durum da işe tutkunluk düzeylerini yükseltir. Kahn'ın araştırmasına göre (1990), bu psikolojik koşullardan herhangi birinin eksikliği, çalışanların işe tutkunluk düzeylerini olumsuz etkileyebilir.

Bakker ve Demerouti, (2007) yaptıkları araştırmada, işe tutkunluğun iş kaynakları ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek kaynakların işte zorlanmayı sınırlandırıp motivasyonu artırarak işe tutkunluğu pozitif etkileyerek çalışanların genel iyiliğine katkı sağlamaktadır. Çalışma, sağlık hizmetlerinde çalışan dış hekimlerinin yeterli mesleki kaynaklar ile yüksek iş talepleri altında bile işe tutkunluklarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Ugwu ve arkadaşları, (2023) Güneydoğu Nijerya'dan 320 trafik kontrol memuru ile yaptıkları anket çalışmasında; mesleki öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisini ve bu etkiye iş zanaatkarlığının aracılık etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, mesleki öz yeterliliğin iş zanaatkarlığı davranışları aracılığı ile işe tutkunluğu olumlu şekilde etkilediği bulunmuştur.

Wang ve Ding (2024), Çin'deki bir enerji şirketinde 344 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada temel benlik değerlendirmesi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada çalışanların güçlü yönlerini kullanmasının (employee strengths use- ESU) aracılık etkisi, rol aşırı yüklenmesi (role overload)'nin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanın güçlü yönlerini kullanmasının temel benlik değerlendirmesi ile işe tutkunluk arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Rol aşırı yüklenmenin, çalışanın güçlü yönlerini kullanması ile işe tutkunluğu arasındaki doğrudan ilişkiyi ve temel benlik değerlendirmesinin çalışanın güçlü yönlerini kullanması aracılığı ile işe tutkunluğu arasındaki dolaylı ilişkiyi zayıflattığı bulunmuştur. Temel benlik değerlendirmesi, bireylerin işlerini daha anlamlı bulmalarına ve bu sayede daha yüksek düzeyde işe tutkunluk göstermelerine yol açar, bu bireyler daha güçlü duygusal zekâ gösterir ve güçlü yönlerini daha etkin kullanırlar.

Okorie ve arkadaşları (2023), Nijerya'da kamu sektöründe 387 çalışan ile yaptıkları çalışmada kariyer uyumluluğu (career adaptability) ve işe gömülmüşlük (job embeddedness) kavramlarının işe tutkunluk üzerindeki etkilerini ve bu ilişkide temel benlik değerlendirmesinin moderatör etkisini incelemişlerdir. Temel benlik değerlendirmesi doğrudan ve dolaylı ilişkilerde moderatör etkisi göstermiştir. Yüksek TBD'ye sahip çalışanlar, kariyer uyumluluğu ve işe gömülmüşlüğü işe tutkunluk üzerindeki pozitif etkiden daha fazla yararlanmaktadır. TBD, çalışanların kariyerlerinde uyum sağlama becerilerini iyileştirerek işe tutkunluklarını artırır.

Seçkin ve Çağın, (2024) Şırnak ilindeki devlet hastanelerinde görev yapan 249 hemşire ile yaptıkları anket çalışmasında; hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin (AÖD) ve temel benlik değerlendirmesinin (TBD) işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolünü incelemişlerdir. Yaptıkları analizler sonucunda hemşirelerin AÖD'in ve TBD'sinin iş becerikliliklerini ve işe tutkunluklarını olumlu yönde etkilediği; AÖD'in ve TBD'sinin işe tutkunlukları üzerindeki etkisinde iş becerikliliklerinin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin AÖD'lerini artırdıkça, işe yönelik tutum ve davranışlarının daha olumlu hale geldiği anlaşılmaktadır. Bu durum, çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerine ve işlerine olan bağlılıklarının artmasına yol açmaktadır. Yöneticilerin, hemşirelerin katkılarını ödüllendirmesi ve destekleyici bir ortam sağlaması, hemşirelerin işe tutkunluklarını artırabilir. Yüksek TBD düzeyine sahip hemşireler, görevlerini daha iyi yerine getirme ve yeni zorluklarla yüzleşme konusunda daha istekli olmaktadır. Bu, kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekleyerek, organizasyonel başarıya da katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla, TBD düzeyinin artırılması, hemşirelerin motivasyonunu, performansını ve işe tutkunluklarını artıracaktır. İşin proaktif olarak yeniden tasarlanması ve hemşirelerin iş talepleri ile kaynaklarını daha iyi yönetebilmeleri, iş becerikliliği sayesinde mümkün olmaktadır. Araştırma, iş becerikliliğinin AÖD ve TBD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. AÖD ve TBD'nin hemşirelerin iş becerikliliği aracılığıyla işlerine olan tutkunluklarını etkilediğini göstermektedir.

Dönüşümsel liderlik, işe tutkunluğu geliştirmede önemli bir öncüdür. Dönüşümsel liderler astlarına güvendiği ve onları yaratıcı ve yenilikçi olmaya teşvik ettiği için çalışanların işlerine tutkunluğu artmakta böylece çalışanların motivasyon ve performansı gelişmektedir (Yuli Evitha, 2024).

5.3. İşe Tutkunluğun Sonuçları

İşe tutkunluk, çalışanlar ve örgütler için önemli olumlu sonuçlara sahiptir. İşlerine tutkulu çalışanların daha yüksek iş performansı ve örgütsel bağlılık göstermektedir (Ozturk vd., 2021). İşe tutkunluk; iş tatmini, organizasyona bağlılık, organizasyonel vatandaşlık davranışları ve işten ayrılma niyeti gibi sonuçları aracı olarak

etkilemektedir (Saks, 2019). İşlerine bağlılık gösteren çalışanlar işlerinden daha fazla memnuniyet duymaktadırlar (Kahn, 1990).

İmamoğlu vd., (2024) Kocaeli ilinde lojistik sektöründe çalışan 356 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; çalışanların işe tutkunluğu, öz yeterlilik ve görev performansı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öz yeterlilik ve işe tutkunluğun performansı arttırmada önemli rol oynadıkları ve işe tutkunluğun performansa etkisinde öz yeterliliğin aracı rolü bulunmuştur. Çalışanların işe tutkunlukları, öz yeterliliklerini artırmakta, bu da iş performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Şahin ve Çankır, (2018) İstanbul’da satış ve pazarlama alanında çalışan 344 çalışan ile gerçekleştirdikleri anket çalışmasında; iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide işe tutkunluğun aracılık rolünü incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda işe tutkunluğun aracılık etkisi gözlemlenmiştir. İşe tutkunluk çalışanların performanslarını aracılık etkisi ile arttırmaktadır.

İşe tutkunluk, dönüşümsel liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi düzenler, çalışanların motive olduğu, kendini adadığı ve yeni fikirlere açık olduğu bir ortamı teşvik eder ve sonuç olarak örgütsel yenilikçiliği ve yaratıcılığı artırır (Fu vd., 2022).

Sharma ve Nambudiri, (2020) Hindistan’da bilişim sektöründe 377 çalışan ile yaptıkları çalışmada işe tutkunluğun, çalışanlar arasında daha yüksek iş zanaatkarlığı davranışlarını destekleyerek örgütsel yenilikçiliği ve yaratıcılığı artırdığını göstermişlerdir. Çalışanlar yenilikçilik davranışları daha fazla gösterme eğiliminde olurlar, bu durum da örgütlerin üretkenliklerinin gelişmesi ve büyüme için işe tutkunluğa öncelik vermesi gerektiğini gösterir.

Öztürk ve arkadaşları., (2021) Rusya’da otel sektöründe çalışan 159 ön cephe çalışanı ve 37 yönetici ile gerçekleştirdikleri çalışmada; hizmetkar liderliğin otel çalışanlarının işe tutkunluk ve iş tatmini aracılığı ile devamsızlık, rol içi performans ve rol dışı performans üzerindeki rollerini karşılaştırmıştır. Hizmetkar liderlik ile devamsızlık, rol içi performans ve rol dışı performans arasındaki ilişkide iş tutkunluğun aracılık etkisinin, iş tatmininin aracılık etkisinden daha yüksek olduğu gösterilmiştir. Sonuç olarak, işe tutkunluk, artan üretkenlik, azalan devamsızlık ve iyileştirilmiş iş performansı dahil olmak üzere çok sayıda olumlu örgütsel sonuca yol açmaktadır.

Daha yüksek iŖe tutkunluk, artan iŖ memnuniyetine, olumlu iŖ deneyimlerine ve daha iyi fiziksel ve ruhsal sağlığa neden olarak nihayetinde alıŖanların değerli hissetmesini ve iŖlerini bırakma olasılıklarının azalmasını sağlar (Dewanti ve Prakosa, 2023).



6. HİPOTEZ GELİŞTİRME

6.1. Temel Benlik Değerlendirmesi ve İşe Tutkunluk

İşe tutkunluk; canlılık, adanmışlık ve odaklanma boyutlarından oluşan, çalışanın işine kendini kaptırdığı ve zamanın nasıl geçtiğini anlamadığı olumlu bir psikolojik durumdur (Schaufeli vd., 2002). İşe tutkulu olan çalışanlar yüksek iş performansı gösterme, iş yerinde motive olmuş hissetme ve örgütsel bağlılık geliştirme eğiliminde olurlar (Bakker ve Demerouti, 2007).

Yapılan araştırmalar, kişilik özelliklerinin işe tutkunluğu etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir. Bu faktörlerden biri temel benlik değerlendirmesidir. Çalışanların öz yeterlilik, öz saygı, iş kontrol odağı ve duygusal istikrarları ile ilgili kişisel özelliklerinden oluşan temel benlik değerlendirmesi (TBD), iş hayatında olumlu davranışlar üzerinde etkiye sahiptir (Judge vd., 2003). Bu doğrultuda, Tims ve Akkermans (2017), temel benlik değerlendirmesinin çalışanların işe tutkunluk düzeylerini artıran bir etken olduğunu ve bu sürecin algı, eylem ve gelişim olmak üzere üç aşamadan oluştuğunu belirtmiştir. Çalışanların ilk olarak iş ortamlarının nasıl olduğu konusunda algıları oluşur, ardından bu ortamı daha anlamlı ve ilgilerini çekecek duruma getirmek için eyleme geçerler ve sonuç olarak, işe olan bağlılıklarını ve tutkunluklarını geliştirirler. Bu çalışma TBD'si yüksek çalışanların yaptıkları işleri daha olumlu algıladıkları, işlerini daha fazla sahiplenerek işlerine tutkunluklarını güçlendirdiklerini göstermektedir.

Tisu ve arkadaşları (2020), Romanya'da özel sektörde çalışan 365 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, temel benlik değerlendirmesi, proaktif kişilik ve psikolojik sermaye gibi kişilik özelliklerinin işe tutkunluk aracılığıyla iş performansı ve zihinsel sağlık üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Sonuçlar, temel benlik değerlendirmesi yüksek bireylerin, işe tutkunluklarını artırarak iş performanslarını ve psikolojik iyilik hâllerini güçlendirdiğini ortaya koymuştur.

Wang ve Ding (2024) tarafından yapılan çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki pozitif etkisini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Okorie ve arkadaşları (2023), yüksek TBD'ye sahip bireylerin, kariyer uyumluluğu ve işe gömülmüşlük gibi iş tatmini sağlayan unsurlar aracılığıyla işe olan tutkunluklarını

artırdıklarını göstermiştir. İmamoğlu vd., (2024) Kocaeli ilinde lojistik sektöründe çalışan 356 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; çalışanların işe tutkunluğu, öz yeterlilik ve görev performansı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulgulamıştır.

Sonuç olarak, temel benlik değerlendirmesi yüksek çalışanlar öz yeterlilikleri yüksek olduğu için işleri ile daha etkili şekilde baş edebildiklerinden işlerini olumlu olarak algılar ve böylece TBD'si düşük çalışanlara göre daha fazla işe tutkunluk davranışları gösterirler (Ma vd., 2022). Bu bulgular, temel benlik değerlendirmesinin çalışanların işlerine olan tutkunluğunu güçlendirdiğini göstermektedir. Literatürdeki bulgular doğrultusunda, araştırmanın ilk hipotezi şöyledir:

H1: Temel benlik değerlendirmesi ile işe tutkunluk pozitif ilişkilidir.

6.2. TBD, İş Zanaatkârlığı ve İşe Tutkunluk

Çalışanların kendilerine yönelik genel olumlu değerlendirmelerinden oluşan temel benlik değerlendirmesi (TBD), iş hayatındaki davranışları şekillendiren bir kişilik özelliğidir (Judge vd., 2003). İşe tutkunluk; çalışanların işlerine duyduğu yüksek enerji, işe adanmışlık ve işe odaklanma durumlarını kapsayan olumlu bir psikolojik durumdur (Schaufeli vd., 2002). Öte yandan iş zanaatkârlığı, bireylerin işlerini daha anlamlı ve motive edici hale getirmek amacıyla görev, bilişsel ve ilişkisel düzeylerde bilinçli değişiklikler yapmalarıdır. (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

Yapılan araştırmalar, olumlu temel benlik değerlendirmeleri olan çalışanların, çalışma ortamlarını şekillendirmede daha fazla güvene sahip oldukları için iş zanaatkârlığı davranışlarında bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Judge ve Bono, 2001). Yüksek TBD, çalışanları güçlü yönleri ve istekleriyle uyumlu değişiklikler aramaya ve uygulamaya yönlendirir. Yüksek TBD'ye sahip çalışanların işlerini daha iyi uyum sağlayacak şekilde değiştirecektir ve bu değişim işe tutkunluk seviyelerini arttırmaktır.

Kim ve Tak (2015), çalışanların işlerini bilinçli olarak yeniden şekillendirme isteklerinin işe tutkunluk düzeylerini yükselttiğini göstermektedir. Alkhraishi ve Yesiltas (2024), iş zanaatkârlığı yoluyla iş ortamlarını şekillendiren çalışanların işe tutkularının yükseldiği anlaşılmaktadır. Benzer şekilde Köksal ve Şenel (2022),

iş zanaatkârlığının bireylerin işleriyle uyum sağlamalarına neden olduğunu ve sonrasında işe tutkunluk düzeylerinin arttığını ortaya koymaktadır. Violinda ve arkadaşları, (2023), iş zanaatkârlığının çalışanların işlerine anlam yüklemelerine yardımcı olarak, işe tutkunluklarını artırdığını belirtmiştir. İş zanaatkârlığı yüksek olan çalışanlar, iş ortamlarını kendi ihtiyaç ve değerlerine göre şekillendirdikleri için işe olan tutkunlukları artmaktadır.

Buradan hareketle, temel benlik değerlendirmesi yüksek olan çalışanların iş zanaatkârlığı eğiliminin yüksek olduğunu, iş zanaatkârlığı yüksek olan bu çalışanların da işe tutkunluk düzeylerinin yüksek olduğu öngörülmektedir. Nitekim Ugwu ve arkadaşları (2023), temel benlik değerlendirmesinin bir bileşeni olan öz yeterliliğin iş zanaatkârlığı davranışları aracılığı ile işe tutkunluğu olumlu şekilde etkilediğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, TBD'nin çalışanları proaktif davranışlara yönlendirerek iş zanaatkârlığı yoluyla işe tutkunluğu geliştirmektedir. İş zanaatkârlığının aracılık etkisi ise, çalışanların işlerinden anlam ve tatmin sağlamalarıyla güçlenmektedir. Literatürdeki bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın ikinci hipotezi şöyledir:

H2: İş zanaatkârlığı, temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

6.3. TBD, İş Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk

Çalışanların kendileri hakkındaki olumlu değerlendirmelerinden oluşan temel benlik değerlendirmesi (TBD), çalışanların iş yaşamında nasıl anlam aradıklarını ve deneyimlediklerini etkileyen bir kişilik özelliğidir (Judge vd., 2003). İş anlamlılığı ise, bireylerin yaptıkları işin değerli, önemli ve kendileriyle uyumlu olduğunu hissetme algılarını ifade etmektedir (Rosso vd., 2010).

Bireyin kendine ve kendi yeteneğine olan güçlü inancı, birçok olumlu sonucun öncüsü olarak hareket ederek işe yüklenen anlamı arttırmaktadır (Nair, 2020). Wang ve Xu, (2019) yaptıkları çalışmadan temel benlik değerlendirmesinin iş anlamlılığı üzerindeki etkisinde bireysel ve çevresel faktörlerden (algılanan örgütsel destek, etik liderlik) etkilendiği anlaşılmaktadır. Zhang ve arkadaşları (2020), temel benlik değerlendirmesinin bireylerin işlerinden daha fazla anlam çıkarmalarını sağladığını göstermiştir.

Öte yandan iş anlamlılığı yüksek çalışanlar, çalıştıkları işten daha fazla tatmin duyarak işlerine tutku geliştirmektedir (Violinda vd., 2023). Silva ve arkadaşları (2023), iş anlamlılığının işe tutkunluk üzerindeki olumlu etkileri olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Panda ve arkadaşları (2022), işini anlamlı bulan çalışanların işlerini olan tutkunluk düzeylerinin yüksek olduğunu bulgulamıştır. Meng ve arkadaşları (2022), çalışmasında iş anlamlılığının, işe yönelik tutkunlukları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Buradan hareketle, temel benlik değerlendirmesi (TBD) yüksek olan çalışanlar, işlerine daha fazla anlam yüklemekte ve daha anlamlı işler yaptıklarını düşünme ve algılama eğilimindedir. Temel benlik değerlendirmesi (TBD) dolayısıyla daha anlamlı algılanan işler, çalışanların işe tutkunluklarını arttırmaktadır. Bu sonuçlar, işin anlamlılığının temel benlik değerlendirmesi (TBD) ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle TBD, çalışanların işlerine yüklediği anlamı arttırarak işe tutkunluklarını olumlu şekilde etkilemektedir. Literatürdeki bulgular doğrultusunda, araştırmanın üçüncü hipotezi şöyledir:

H3: İş anlamlılığı, temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

6.4. İş Zanaatkârlığı ve İş Anlamlılığının Seri Aracılık Etkisi

Çalışanların kendileri hakkındaki olumlu değerlendirmelerini içeren temel benlik değerlendirmesi (TBD), çalışanların iş hayatındaki algı ve davranışlarını etkileyen bir kişilik özelliğidir (Judge vd., 2003). TBD düzeyi yüksek bireyler, çalışma ortamlarını kendileri için daha anlamlı ve motive edici hale getirme eğilimindedirler (Bakker vd., 2012). Yüksek TBD düzeyine sahip bireyler, proaktif kişilik özellikleri sayesinde işlerini daha verimli ve anlamlı hale getirecek değişiklikler yapma eğilimindedirler (Bakker vd., 2012).

İş zanaatkârlığı davranışı sergileyen çalışanlar, işlerinin kişisel değerleriyle uyumlu hale gelmesini sağlayarak iş tatminlerini arttırmakta ve işlerine daha fazla anlam yüklemektedir (Kim ve Park, 2024). İş zanaatkârlığı, çalışanların iş rollerini ve ilişkilerini bilinçli olarak şekillendirmeleri ve geliştirmeleri sürecidir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

İş anlamlılığı, çalışanların yaptıkları işin önemli, değerli ve kendileriyle uyumlu olduğunu hissetmeleri ile ilgilidir (Rosso vd., 2010). İşlerini anlamlı bulan bireyler, işlerine daha fazla bağlılık göstererek işe tutkunluk düzeylerini artırmaktadırlar (Tisu vd., 2020). Tims ve Akkermans (2017) çalışmaları, iş zanaatkârlığının çalışanların işlerini daha anlamlı algılamalarına ve bunun sonucunda işe daha fazla bağlanmalarına yardımcı olduğunu ortaya koymuştur.

Guo ve Hou (2022), iş zanaatkârlığının tur liderlerinin kişi-iş uyumunu ve işin anlamlılığını artırdığını ve bunun da işe tutkunluğu teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Violinda ve arkadaşları, (2023), iş zanaatkârlığının çalışanların işlerini anlamlı bulmalarını sağlayarak, işe tutkunluklarını artırdığını belirtmektedir. Sonuç olarak, İş zanaatkârlığı ve işin anlamlılığının temel benlik değerlendirmesi (TBD) ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide seri aracılık etkisi olduğu düşünülmektedir. İş zanaatkârlığının iş anlamlılığını artırdığı ve bunun da işe tutkunluğu güçlendirdiği yönündeki bulgular, bu iki değişkenin seri aracılık etkisini desteklemektedir. İş zanaatkârlığı, çalışanların iş ortamlarını kişisel hedefleriyle uyumlu hale getirmelerini sağlarken, iş anlamlılığı da bu süreci destekleyerek çalışanın işine duyduğu bağlılığı artırmaktadır (Kim ve Park, 2024). Sonuç olarak, temel benlik değerlendirmesi iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığını artırarak işe tutkunluğu olumlu olarak etkilemektedir. Literatürdeki bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın dördüncü hipotezi şöyledir:

H4: Temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiye iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığı seri olarak aracılık eder.

7. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu kısımda araştırmanın amacı ve önemi, modeli ve hipotezleri, ölçekleri, yöntemi ve analizler yer almaktadır.

7.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde, çalışanların işe olan bağlılıkları ve motivasyonları, örgütlerin sürdürülebilir başarısı için oldukça önemlidir (Schaufeli vd., 2006). Çalışanların işlerine duydukları tutku, onların iş tatmini, performansı ve genel iyi oluşları üzerinde doğrudan etkili olmaktadır (Tisu vd., 2020). Bu bağlamda, bireylerin kişilik özelliklerinin ve içsel değerlendirmelerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi önemli bir araştırma konusu olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı, temel benlik değerlendirmesinin (TBD) çalışanların işe tutkunluk düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek ve bu süreçte iş zanaatkârlığı ile iş anlamlılığının aracılık rollerini değerlendirmektir.

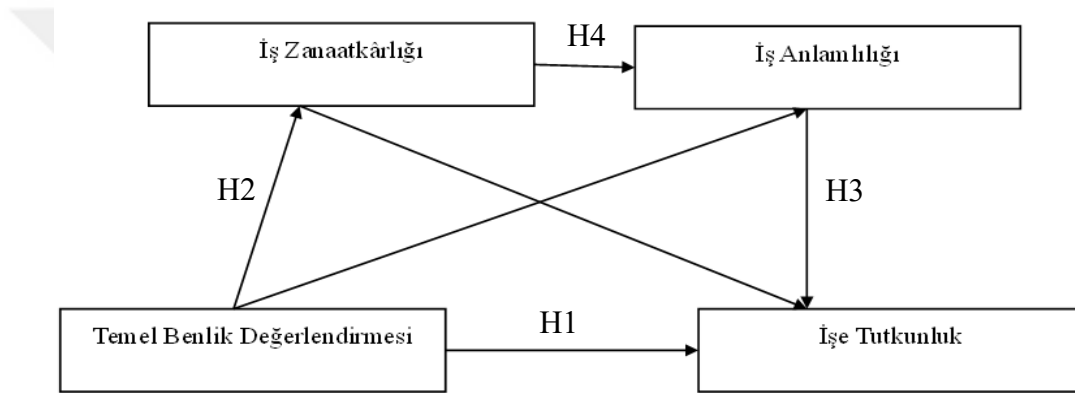
Temel benlik değerlendirmesi, bireylerin kendilerine yönelik genel algılarının bir yansıması olup, bireyin öz saygısı, öz yeterliliği, iç kontrol odağı ve duygusal istikrarı gibi faktörleri oluşmaktadır (Judge vd., 1998). Yüksek TBD'ye sahip bireylerin daha yüksek performans gösterdiği, stresle daha iyi başa çıktığı ve işlerini daha anlamlı buldukları bilinmektedir (Zhang ve Liu, 2021). Ancak, temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının nasıl bir rol oynadığı literatürde yeterince incelenmemiştir.

Bu bağlamda, çalışmada öncelikle temel benlik değerlendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki doğrudan etkisi test edilecek, ardından iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının bu ilişkideki aracılık rolleri araştırılacaktır. Çalışanların işlerini proaktif olarak şekillendirme süreci olan iş zanaatkârlığının, bireylerin işe duyduğu bağlılık ve motivasyon üzerindeki etkisi giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Köksal ve Şenel, 2022). Benzer şekilde, işin birey için ne derece anlamlı olduğu da işe yönelik bağlılığı artıran önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Panda vd., 2022). Bu nedenle, araştırmada iş zanaatkârlığının ve iş anlamlılığının temel benlik değerlendirmesi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi nasıl şekillendirdiği analiz edilecektir.

Araştırmanın sonuçlarının, çalışan bağlılığını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek isteyen yöneticilere ve insan kaynakları profesyonellerine önemli katkılar sunması beklenmektedir. Ayrıca, bireysel kişilik özellikleri ile iş davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen literatüre yeni bir bakış açısı kazandırarak, örgütsel davranış alanında önemli teorik ve pratik çıkarımlar sağlaması amaçlanmaktadır.

7.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli Şekil 7.1'de sunulmuştur.



Şekil 7.1: Araştırma Modeli

Bu modele dayanarak araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H1. Temel benlik değerlendirmesi ile işe tutkunluk pozitif ilişkilidir.

H2. İş zanaatkârlığı, temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

H3. İş anlamlılığı, temel benlik değerlendirme ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

H4. Temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiye iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığı seri olarak aracılık eder.

7.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Önceki çalışmalardan alınan çok maddeli ölçekler, araştırmanın hipotezlerini deneysel olarak araştırmak için kullanılmıştır. Anket; temel benlik değerlendirmesini, iş zanaatkârlığını, iş anlamlılığını ve işe tutkunluğu ölçeği toplam 42 maddeden oluşmaktadır.

7.3.1. Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği

Bireylerin öz saygı, duygusal denge, öz yeterlik ve kontrol odağı gibi psikolojik eğilimlerini ölçen Temel Benlik Değerlendirmesi Ölçeği, bireyin kendine yönelik genel değerlendirmesini anlamaya yönelik toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Judge ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) formatında olup, yüksek puanlar bireyin kendine dair olumlu bir algıya sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin örnek maddeleri arasında şunlar yer almaktadır: "Hayatta hak ettiğim başarıyı elde ettiğimden eminim." ve " Genelde kendimi depresif hissetmem." Judge ve arkadaşları (2003) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık (α) değeri 0,84 – 0,87 ve test-tekrar test güvenirliğinin 0,81 olduğu gösterilmiştir.

7.3.2. İş Zanaatkârlığı Ölçeği

İş zanaatkârlığı, çalışanların iş rollerini, görevlerini ve ilişkilerini kişiselleştirmek, işlerini daha ilgi çekici ve anlamlı hale getirmek için benimsedikleri proaktif bir yaklaşımı ifade eder (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bu bağlamda, Slep ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen İş Zanaatkârlığı Ölçeği, bireylerin işlerini nasıl şekillendirdiklerini anlamak amacıyla oluşturulmuş ve 15 maddeyle ölçülmüştür. Ölçek, 5'li Likert tipi formatında olup, yüksek puanlar bireylerin işinde daha çok yeniden biçimlendirme davranışları gösterme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin örnek maddeleri arasında şunlar yer almaktadır: "İşimi geliştirmek için yeni bakış açıları sunarım." ve "İşimde yaptığım görevlerin kapsamını veya türünü değiştiririm." Slep ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen bu ölçeğin genel güvenirlik katsayısı (α) 0,91 olarak gösterilmiştir.

7.3.3. İşin Anlamlılığı Ölçeği

İş anlamlılığı, çalışanın işinin kendisi ve toplum için bir amaca, değere ve öneme sahip olduğu konusundaki algısını ifade etmektedir (Rosso vd., 2010). Çalışanların işlerini ne derece anlamlı bulduklarını ölçmek için İşin Anlamlılığı Ölçeği kullanılmıştır. May ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen bu ölçek, işin birey için değerini ve önemini değerlendiren 6 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert ölçeği kullanılarak yanıtlanan bu ölçek, yüksek puanların işin birey açısından daha anlamlı olduğunu gösterdiği şekilde yorumlanmaktadır. Ölçeğin örnek maddeleri arasında şunlar yer almaktadır: "Yaptığım iş benim için çok önemlidir." ve "Yaptığım iş benim için değerlidir." May ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilen ölçeğin iç tutarlılık güvenirliği (α) 0,90 olarak gösterilmiştir.

7.3.4. İşe Tutkunluk Ölçeği

İşe tutkunluk; canlılık, adanmışlık ve odaklanma boyutlarından oluşan çalışanların tamamen işlerine daldıkları olumlu ve tatmin edici bir zihin durumudur (Schaufeli vd., 2002). Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen İşe Tutkunluk Ölçeği, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını ölçmek için kullanılan 9 maddelik bir ölçektir. 5'li Likert ölçeği kullanılarak yanıtlanan bu ölçekte, yüksek puanlar bireylerin işlerine daha bağlı olduklarını göstermektedir. Ölçeğin örnek maddeleri arasında şunlar yer almaktadır: "İşimi yaparken enerji dolu olurum." ve "İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim." Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen ölçeğin genel güvenirlik katsayısı (α): 0,92 olarak gösterilmiştir.

7.4. Veri Toplama ve Örneklem

Bu araştırmanın verileri, 2024 yılının Temmuz-Ağustos ayları arasında surveey.com online anket sitesi kullanılarak toplanmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış, verilerin gizli tutulacağı ve yalnızca bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilmiştir. Katılımcılara oluşturulan anketin bağlantısı gönderilmiştir.

7.5. Veri Analizi

7.5.1 Demografik Analizler

Araştırmanın örneklemini farklı sektörde çalışan toplam 386 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 7.1: Katılımcıların Cinsiyet Açısından Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Oran (%)
Erkek	257	66,58
Kadın	129	33,42

Katılımcıların cinsiyet dağılımı incelendiğinde, %66,58 erkek, %33,42 ise kadın olduğu görülmektedir. Bu dağılım, araştırma kapsamında erkek katılımcıların sayıca daha fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 7.2: Katılımcıların Yaş Açısından Demografik Özellikleri

Yaş	Frekans	Oran (%)
18-24	32	8,29
25-34	139	36,01
35-44	83	21,50
45-54	85	22,02
55 ve üzeri	47	12,18

Araştırmaya katılan 386 kişinin yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %8,29'unun 18-24 yaş aralığında, %36,01'inin 25-34 yaş aralığında, %21,50'sinin 35-44 yaş aralığında, %22,02'sinin 45-54 yaş aralığında ve %12,18'inin 55 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. En yüksek katılım oranı %36,01 ile 25-34 yaş grubunda gerçekleşmiştir. Bu dağılım, katılımcıların büyük çoğunluğunun genç ve orta yaş grubunda olduğunu göstermektedir.

Tablo 7.3: Katılımcıların Eğitim Durumu Açısından Demografik Özellikleri

Eğitim Durumu	Frekans	Oran (%)
İlköğretim	11	2,85
Lise	72	18,65
Ön Lisans	64	16,58
Lisans	144	37,31
Yüksek Lisans	57	14,77
Doktora	38	9,84

Araştırmaya katılan 386 kişinin eğitim durumları incelendiğinde, katılımcıların %2,85'inin ilköğretim, %18,65'inin lise, %16,58'inin ön lisans, %37,31'inin lisans, %14,77'sinin yüksek lisans ve %9,84'ünün doktora düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%37,31) lisans mezunlarından oluşmaktadır. Bu dağılım, araştırma kapsamında yer alan bireylerin eğitim düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 7.4: Katılımcıların Çalıştıkları Kurumların Sahiplik Türü Açısından Demografik Özellikleri

Sahiplik Türü	Frekans	Oran (%)
Kamu	171	44,30
Özel	215	55,70

Araştırmaya katılan 386 kişinin çalıştıkları kurumların sahiplik türüne göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %44,30'unun kamu sektöründe, %55,70'inin ise özel sektörde çalıştığı görülmektedir. Bu dağılım, katılımcıların çoğunluğunun özel sektörde istihdam edildiğini göstermektedir. Kamu ve özel sektör arasındaki bu dengeli dağılım, araştırma bulgularının farklı sektörler açısından genellenebilirliğine katkı sağlamaktadır.

Tablo 7.5: Katılımcıların Çalışma Süresi Açısından Demografik Özellikleri

Çalışma Süresi	Frekans	Oran (%)
1 yıldan az	52	13,47
1-5 yıl arası	128	33,16
6-10 yıl arası	84	21,76
11 yıl ve üzeri	122	31,61

Araştırmaya katılan 386 kişinin çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %13,47'sinin 1 yıldan az, %33,16'sının 1-5 yıl arası, %21,76'sının 6-10 yıl arası ve %31,61'inin 11 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı (%33,16) 1-5 yıl arası çalışma süresine sahipken, 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar da önemli bir oran (%31,61) oluşturmaktadır. Bu dağılım, katılımcıların farklı deneyim seviyelerini temsil ettiğini ve araştırma bulgularının çeşitli çalışma sürelerine sahip bireyler açısından genellenebilirliğini göstermektedir.

Tablo 7.6: Katılımcıların Çalıştıkları Kurumdaki Pozisyonları Açısından Demografik Özellikleri

Kurumdaki Pozisyon	Frekans	Oran (%)
Üretim Çalışanı	91	23,58
Ofis Çalışanı	138	35,75
Alt Düzey Yönetici	20	5,18
Orta Düzey Yönetici	77	19,95
Üst Düzey Yönetici	29	7,51
CEO / İş Ortağı / Patron	31	8,03

Araştırmaya katılan 386 kişinin kurumlarındaki pozisyonlarına göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %23,58'inin üretim çalışanı, %35,75'ini ofis çalışanı, %5,18'inin alt düzey yönetici, %19,95'inin orta düzey yönetici, %7,51'inin üst düzey yönetici ve %8,03'ünün CEO, iş ortağı veya patron olduğu görülmektedir. Katılımcıların en büyük grubunu ofis çalışanları (%35,75) oluştururken, üretim çalışanları (%23,58) ve orta düzey yöneticiler (%19,95) de önemli bir oranı temsil etmektedir.

Tablo 7.7: Katılımcıların Çalıştıkları Sektör Açısından Demografik Özellikleri

Çalışılan Sektör	Frekans	Oran
Ulaştırma, lojistik ve haberleşme	25	6,47
Tarım, hayvancılık, balıkçılık, ormancılık ve madencilik	14	3,62
İmalat sanayi	25	6,47
Enerji	24	6,21
İnşaat sektörü	16	4,14
Tekstil, hazır giyim, deri	7	1,81
Kimya, petrol, lastik ve plastik	5	1,29
Sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetler	41	10,62
Eğitim	94	24,35
Turizm, konaklama ve yiyecek hizmetleri	9	2,33
Medya, iletişim ve yayıncılık	1	0,25
Bilişim teknolojileri	10	2,59
Finans	8	2,07
Gıda	17	4,4
Toptan ve perakende ticaret	7	1,81
Kültür, sanat, eğlence ve tasarım	2	0,51
Otomotiv	7	1,81
Diğer	74	19,17

Araştırmaya katılanların çalıştıkları sektör bilgileri Tablo 7.7'de sunulmuştur. Araştırmaya katılan 386 kişinin çalıştıkları sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların en yüksek oranda eğitim sektöründe (%24,35, 94 kişi) çalıştığı

görülmektedir. Bunu sırasıyla sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetler (%10,62, 41 kişi), diğer sektörler (%19,17), ulaştırma, lojistik ve haberleşme (%6,47), imalat sanayi (%6,47) ve enerji (%6,21) sektörleri takip etmektedir. Diğer sektörler arasında tarım, hayvancılık, balıkçılık, ormancılık ve madencilik (%3,62), inşaat (%4,14), gıda (%4,4), bilişim teknolojileri (%2,59), turizm, konaklama ve yiyecek hizmetleri (%2,33), finans (%2,07), tekstil, hazır giyim, deri (%1,81), toptan ve perakende ticaret (%1,81), otomotiv (%1,81), kimya, petrol, lastik ve plastik (%1,29), kültür, sanat, eğlence ve tasarım (%0,51) ve medya, iletişim ve yayıncılık (%0,25) yer almaktadır. Bu dağılım, katılımcıların çok çeşitli sektörlerden geldiğini ve araştırma bulgularının geniş bir sektörel yelpazede geçerlilik taşıdığını göstermektedir.

7.5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Ölçümlerin geçerliliğini test etmek için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) AMOS 21 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 7.8’de sunulmuştur. DFA, kuramsal olarak belirlenen faktör yapısının, gözlenen verilerle ne derece uyumunu değerlendiren bir analiz tekniğidir (Hair vd., 2010). Faktör yükleri 0,50’nin altında bulunan maddeler yeterli düzeyde geçerliliğe sahip değildir (Hair vd., 2010). Bu nedenle; temel benlik değerlendirmesi ölçeklerinden 2 madde, iş zanaatkârlığı ölçeklerinden 3 madde, işe tutkunluk ölçeğinden 1 madde çıkarılarak analiz dışında tutulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçüm modelinin geçerliliğini ve modelin veriye uyumunu test etmek amacıyla çeşitli uyum indekslerinden yararlanılmıştır. Ölçüm modeli ve verilerin uyumunu açıklamak için CFI, NFI, TLI, IFI, RMSEA ve χ^2/df kullanılmıştır.

Model uyumu değerlendirilirken literatürde yer alan kabul edilebilir eşik değerler referans alınmıştır. Hair ve arkadaşları (2010) tarafından belirtildiği üzere, CFI, TLI, NFI ve IFI değerlerinin 0.90 ve üzerinde olması, modelin iyi düzeyde uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Aynı şekilde RMSEA değerinin 0.08’in altında kalması, modelin yeterli düzeyde hata payı ile veriye uyumlu olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak, Schumacker ve Lomax (2004), modelin kabul edilebilir düzeyde uyum göstermesi için χ^2/df oranının 1 ile 5 arasında olması gerektiğini ifade etmektedir. Nihai faktör analizi sonucunda ölçüm modelinin iyi uyum sağladığı görülmüştür ($\chi^2_{(582)}=1551,769$, CFI=0,914, IFI=0,915, TLI=0,907, $\chi^2/df=2,666$, RMSEA=0,066).

Tablo 7.8: Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları

Yapılar	Faktör Yükleri	CR	AVE	Cronbach Alpha
Temel Benlik Değerlendirmesi	0,54	0,91	0,51	0,91
CSE12	0,76			
CSE11	0,62			
CSE10	0,67			
CSE9	0,77			
CSE8	0,77			
CSE7	0,77			
CSE6	0,80			
CSE5	0,75			
CSE3	0,62			
CSE1	0,54			
İş Anlamlılığı		0,96	0,78	0,96
MEAN1	0,87			
MEAN2	0,86			
MEAN3	0,87			
MEAN4	0,88			
MEAN5	0,93			
MEAN6	0,89			
İş Zanaatkârlığı		0,93	0,81	0,92
Görev Zanaatkârlığı		0,81	0,51	0,81
TASK1	0,77			
TASK3	0,71			
TASK4	0,68			
TASK5	0,70			
Bilişsel Zanaatkârlık		0,94	0,84	0,88
COG1	0,76			
COG2	0,76			
COG3	0,79			
COG4	0,79			
COG5	0,77			
İlişkisel Zanaatkârlık		0,79	0,56	0,79
REL1	0,70			
REL4	0,79			
REL5	0,75			
İşe Tutkunluk		0,93	0,63	0,94
DEDIC3	0,83			
DEDIC2	0,82			
DEDIC1	0,86			
ABSORP3	0,74			
ABSORP2	0,71			
VIGOR3	0,74			
VIGOR2	0,83			
VIGOR1	0,82			

DFA kapsamında faktör yükleri, bileşik güvenilirlik (CR), ortalama varyans çıkarımı (AVE) ve Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Temel Benlik Değerlendirmesi ölçeğine ait faktör yükleri 0,54 ile 0,80 arasında değişmektedir.

Bileşik güvenilirlik (CR) değeri 0,91, ortalama varyans çıkarımı (AVE) değeri 0,51 ve Cronbach's Alpha katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır.

İş Anlamlılığı ölçeğinin faktör yükleri 0,87 ile 0,93 arasında olup oldukça yüksek düzeydedir. CR değeri 0,96, AVE değeri 0,78 ve Cronbach's Alpha değeri 0,96 olarak bulunmuştur. Bu değerler, ölçeğin güçlü iç tutarlılığa ve yüksek geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

İş Zanaatkârlığı yapısına ilişkin faktör yükleri 0,71 ile 0,79 arasında değişmektedir. CR değeri 0,93, AVE değeri 0,81, Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,92 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin üç alt boyutu olan görev zanaatkârlığı, bilişsel zanaatkârlık ve ilişkisel zanaatkârlık alt boyutlarında da benzer şekilde yüksek içsel tutarlılık değerleri elde edilmiştir.

İşe Tutkunluk için faktör yükleri 0,71 ile 0,86 arasında değişmektedir. CR değeri 0,93, AVE değeri 0,63 ve Cronbach's Alpha değeri 0,94 olarak belirlenmiştir. Bu bulgular da ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu sonuçlar, faktör yüklerinin önerilen eşik değer olan 0,50'nin üzerinde olması (Hair vd., 2010); Bileşik güvenilirlik (CR) değerinin eşik değer olan 0,70'ten ve ortalama varyans çıkarımı (AVE) değerinin 0,50'den büyük olması (Fornell ve Larcker, 1981); ayrıca Cronbach's Alpha değerleri önerilen sınırın (0,70) üzerinde olması (Nunnally ve Bernstein, 1994) nedeniyle ölçeklerin içsel tutarlılığının ve yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Bu sonuç hipotezleri test etmek için istatistiksel şartların uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 7.9: Ayrım Geçerliliği Sonuçları

Değişkenler		1	2	3	4
Temel Benlik Değerlendirmesi	1	(0,71)			
İş Anlamlılığı	2	0,71**	(0,88)		
İş Zanaatkârlığı	3	0,77**	0,85**	(0,90)	
İşe Tutkunluk	4	0,68**	0,80**	0,78**	(0,80)
Ortalama		3,92	4,17	4,01	3,95
Standart Sapma		0,73	0,86	0,71	0,85

** $p < 0,01$; Parantez içindeki değerler, AVE'nin karekökünü göstermektedir.

Tablo 7.9’da çalışmadaki tüm değişkenler arasındaki tanımlayıcı istatistikleri ve korelasyonları göstermektedir. Yapısal geçerlilik analizinin bir parçası olarak, araştırmada kullanılan ölçeklerin ayrışma geçerliliği test edilmiştir.

Ayrışma geçerliliğini test etmek amacıyla Fornell ve Larcker (1981) kriteri uygulanmıştır. Bu yöntemle göre, her bir yapının AVE karekök değeri, o yapının diğer yapılarla olan korelasyon katsayılarından büyük olmalıdır. Analiz sonuçları genel olarak bu kriterin sağlandığını göstermektedir.

7.5.3. Hipotez Testleri

Hipotez testleri için %95 güven aralıklarını kullanarak SPSS PROCESS makrosu (Model 6) kullanılarak regresyon analizi yapılmıştır (Hayes, 2013). Hipotezler, Bootstrapping yöntemiyle test edilmiş ve 5000 örnekleme ile güven aralıkları hesaplanmıştır. Araştırmanın hipotez testlerine ilişkin tüm bulgular Tablo 7.10’da ayrıntılı biçimde sunulmuştur.

Analiz sonuçlarına göre, temel benlik değerlendirmesi, işe tutkunluğu istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,79$, $p<0,001$; GA[0,70, 0,81]). **Buradan hareketle, H1 hipotezi desteklenmiştir.**

Ayrıca, iş zanaatkârlığının TBD ile işe tutkunluk arasındaki ilişkideki aracılık rolü incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, temel benlik değerlendirmesi, iş zanaatkârlığını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,75$, $p<0,001$; GA[0,69, 0,81]) ve iş zanaatkârlığı, işe tutkunluğu istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,94$, $p<0,001$; GA[0,86, 1,01]). İş zanaatkârlığı, TBD ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir ($\beta = 0,26$, $p<0,001$; GA [0,13, 0,40]). Bu sonuç, **H2 hipotezini desteklemektedir.**

Benzer şekilde, iş anlamlılığının temel benlik değerlendirmesi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkideki aracılık rolü incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, temel benlik değerlendirmesi, iş anlamlılığını istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,84$, $p<0,001$; GA[0,76, 0,92]). İş anlamlılığı, işe tutkunluğu istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,79$, $p<0,001$; GA [0,73, 0,85]). İş anlamlılığı, TBD ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir ($\beta=0,08$, $p<0,001$; GA[0,03, 0,15]). Bu sonuç, **H3 hipotezini desteklemektedir.**

Tablo 7.10: Aracılık Etkisi ve Hipotez Testi Sonuçları

		%95 Güven Aralığı (CI)	
	β	Alt Sınır	Üst Sınır
Doğrudan ve Dolaylı Etkiler			
<i>Doğrudan Etkiler</i>			
Temel Benlik Değerlendirmesi → İşe Tutkunluk	0,79**	0,70	0,81
Temel Benlik Değerlendirmesi → İş Zanaatkârlığı	0,75**	0,69	0,81
Temel Benlik Değerlendirmesi → İş Anlamlılığı	0,84**	0,76	0,92
İş Zanaatkârlığı → İşe Tutkunluk	0,94**	0,86	1,01
İş Anlamlılığı → İşe Tutkunluk	0,79**	0,73	0,85
<i>Aracılık Etkileri</i>			
Temel Benlik Değerlendirmesi → İş Zanaatkârlığı → İşe Tutkunluk	0,26**	0,13	0,40
Temel Benlik Değerlendirmesi → İş Anlamlılığı → İşe Tutkunluk	0,08**	0,03	0,15
<i>Seri Aracılık Etkisi</i>			
Temel Benlik Değerlendirmesi → İş Zanaatkârlığı → İş Anlamlılığı → İşe Tutkunluk	0,31**	0,21	0,44

** $p < 0,001$

Son olarak temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının seri aracılık rolü incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, İş zanaatkârlığı, TBD ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir ($\beta=0,26$, $p<0,001$; GA [0,13, 0,40]). İş anlamlılığı, TBD ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir ($\beta=0,08$, $p<0,001$; GA [0,03, 0,15]). Sonuç olarak, temel benlik değerlendirmesi ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiye iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığı seri olarak aracılık ettiği bulunmuştur ($\beta=0,31$, $p<0,001$; GA[0,21, 0,44]). Bu sonuç, **H4 hipotezini desteklemektedir.**

8. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışma, temel benlik değeriendirmesi (TBD) ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide iş zanaatkârlığı ile iş anlamlılığının aracılık rollerini analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri kartopu örneklem yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini farklı sektörde çalışan toplam 386 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın bulguları, temel benlik değeriendirmesinin işe tutkunluk üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırmanın ilk hipotezi (H1), temel benlik değeriendirmesi ile işe tutkunluk arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Analiz sonuçları, bu hipotezi desteklemiştir. Yüksek TBD'ye sahip bireylerin, işlerine daha fazla tutkunluk gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda literatüre baktığımızda; Judge ve arkadaşları, (2003) TBD'nin çalışanların iş hayatında olumlu davranışlar sergilemelerini desteklediğini belirtmişlerdir. Bu araştırmada olumlu davranış olan işe tutkunluğun TBD'si yüksek çalışanlarda yüksek olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, Tims ve Akkermans (2017), TBD'nin çalışanların işe tutkunluk düzeylerini artıran bir etken olduğunu ve bu sürecin algı, eylem ve gelişim olmak üzere üç aşamadan oluştuğunu belirtmiştir. Tisu ve arkadaşları (2020), TBD'si yüksek bireylerin, işe tutkunluklarını artırarak iş performanslarını ve psikolojik iyilik hâllerini güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Okorie ve arkadaşları (2023), yüksek TBD'ye sahip bireylerin, kariyer uyumluluğu ve işe gömülmüşlük gibi iş tatmini sağlayan unsurlar aracılığıyla işe olan tutkunluklarını artırdıklarını göstermiştir. İmamoğlu vd., (2024) çalışanların işe tutkunluğu, öz yeterlilik ve görev performansı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda öz yeterliliğin işe tutkunluk üzerinde olumlu etkileri olduğunu bulgulanmıştır. Sonuç olarak, temel benlik değeriendirmesinin işe tutkunluk üzerinde pozitif etki ettiğini öne sürdüğümüz H1 hipotezimiz analiz sonuçları ile desteklendiği gibi literatürle de tutarlılık sağlamaktadır.

İkinci hipotez (H2), iş zanaatkârlığının TBD ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide aracılık ettiğini öne sürmekteydi. Analiz sonuçları, bu hipotezi de desteklemiştir. TBD'si yüksek olan çalışanların, işlerini daha fazla şekillendirme eğiliminde oldukları ve bu durumun işe tutkunluklarını artırdığı görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda literatüre baktığımızda; Kim ve Tak (2015), çalışanların işlerini bilinçli olarak yeniden

şekillendirme isteklerinin işe tutkunluk düzeylerini yükselttiğini göstermektedir. Alkhraishi ve Yesiltas (2024), iş zanaatkârlığı yoluyla iş ortamlarını şekillendiren çalışanların işe olan tutkularının yükseldiği anlaşılmaktadır. Benzer şekilde Köksal ve Şenel (2022), iş zanaatkârlığının bireylerin işleriyle uyum sağlamalarına neden olduğunu ve sonrasında işe tutkunluk düzeylerinin arttığını ortaya koymaktadır. Ugwu ve arkadaşları (2023), temel benlik değerlendirmesinin bir bileşeni olan öz yeterliliğin iş zanaatkârlığı davranışları aracılığı ile işe tutkunluğu olumlu şekilde etkilediğini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, iş zanaatkârlığının temel benlik değerlendirmesi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini öne sürdüğümüz H2 hipotezimiz analiz sonuçları ile desteklendiği gibi iş zanaatkârlığının çalışanların işlerine olan bağlılıklarını güçlendirdiğini gösteren literatürle tutarlıdır.

Üçüncü hipotez (H3), iş anlamlılığının TBD ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide aracılık ettiğini öne sürmekteydi. Analiz sonuçları, bu hipotezi de desteklemiştir. TBD'si yüksek olan çalışanların, işlerini daha anlamlı buldukları ve bu durumun işe tutkunluklarını artırdığı tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda literatüre baktığımızda; iş anlamlılığı yüksek çalışanlar, çalıştıkları işten daha fazla tatmin duyarak işlerine tutku geliştirmektedir (Violinda vd., 2023). Silva ve arkadaşları (2023), iş anlamlılığının işe tutkunluk üzerindeki olumlu etkileri olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, Panda ve arkadaşları (2022), işini anlamlı bulan çalışanların işlerini olan tutkunluk düzeylerinin yüksek olduğunu bulgulamıştır. Meng ve arkadaşları (2022), çalışmada iş anlamlılığının, işe yönelik tutkunlukları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, iş anlamlılığının temel benlik değerlendirmesi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini öne sürdüğümüz H3 hipotezimiz analiz sonuçları ile desteklendiği gibi iş anlamlılığının bağlılığı üzerindeki etkisini vurgulayan literatürle uyumludur.

Dördüncü hipotez (H4), TBD ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının seri aracılık etkisi olduğunu öne sürmekteydi. Analiz sonuçları, bu hipotezi de desteklemiştir. TBD'si yüksek olan çalışanların, işlerini daha fazla şekillendirdikleri ve bu durumun işlerini daha anlamlı bulmalarına yol açtığı, sonuç olarak işe tutkunluklarını artırdığı görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda literatüre baktığımızda; Violinda ve arkadaşları (2023), iş zanaatkârlığının çalışanların işlerine anlam yüklemelerine yardımcı olarak, işe tutkunluklarını artırdığını belirtmiştir. İş zanaatkârlığı, çalışanların iş ortamlarını kişisel hedefleriyle uyumlu hale getirmelerini

sağlarken, iş anlamlılığı da bu süreci destekleyerek çalışanın işine duyduğu bağlılığı artırmaktadır (Kim ve Park, 2024). Sonuç olarak, temel benlik değerlendirmesi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının seri aracılık etkisi olduğunu öne sürdüğümüz H4 hipotezimiz analiz sonuçları ile desteklendiği gibi iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının birbirini tamamlayan süreçler olduğunu gösteren literatürle uyumludur

Bu çalışma, temel benlik değerlendirmesi, iş zanaatkârlığı, iş anlamlılığı ve işe tutkunluk arasındaki ilişkileri bütüncül bir şekilde inceleyerek literatüre önemli katkılar sunmaktadır. Özellikle, TBD'nin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının aracılık rollerini ortaya koyması, bu alanda yapılan çalışmalara yeni bir bakış açısı getirmektedir. Ayrıca, iş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının seri aracılık etkisinin incelenmesi, bu iki kavramın birbirini nasıl desteklediğini ve çalışanların işe tutkunluklarını nasıl artırdığını göstermesi açısından önemlidir.

8.1. Araştırma Kısıtları ve Araştırmacılara Öneriler

Bu araştırmada temel benlik değerlendirmesi, iş zanaatkârlığı, iş anlamlılığı ve işe tutkunluk değişkenleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Ancak her bilimsel araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Bu kısıtlılıkların farkında olunması, araştırma sonuçlarının yorumlanmasında ve gelecekte yapılacak çalışmalar için yol gösterici olması açısından önemlidir.

Araştırma kesitsel çalışma olarak gerçekleştirilmiştir. İnsanların duygu durumu zaman içerisinde değişim göstereceğinden elde edilen bulguların güvenilirliği azalmaktadır. Bu bağlamda, zaman içerisindeki değişimlerin incelenebilmesi açısından boylamsal bir çalışma gerçekleştirilirse hipotezler daha doğru biçimde test edilebilecektir. Gelecekteki çalışmalarda boylamsal bir tasarım kullanılarak değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerinin daha net bir şekilde incelenmesi önerilmektedir.

Araştırma örnekleme kartopu örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Katılımcılar, çeşitli sektörlerden olup belirli bir sektöre ait değildir. Dolayısıyla araştırmanın sonuçları, belirli bir sektörü yansıtmamaktadır. Çeşitli sektörlerden katılımcılar ile gerçekleştirilen bu çalışmada sektörel anlamda bir sonuç çıkarılamamaktadır. Gelecekte farklı sektörlerde veya meslek gruplarında yapılacak benzer çalışmalar,

bulguların sektör özelinde incelenmesini sağlayacaktır. Araştırma, Türkiye'deki çeşitli sektörlerde çalışan 386 kişiden oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, bulguların diğer ülkelerdeki çalışanlar için genellenebilirliği sınırlı olabilir. Gelecekteki çalışmalarda, farklı kültürel bağlamlarda ve daha geniş örneklemlemlerle bu ilişkilerin test edilmesi önerilmektedir.

Araştırmada kullanılan veriler, katılımcıların kendi beyanlarına dayalı olarak elde edilmiştir. Bu durum, özellikle öz bildirim yöntemiyle toplanan verilerde sıklıkla karşılaşılan ortak yöntem yanlılığı riskini beraberinde getirmektedir. Her ne kadar ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış olsa da katılımcıların önyargıları ve zamanla değişen ruh halleri gibi faktörlerin verileri etkilemiş olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Son olarak, araştırma modelinde yer alan değişkenler yalnızca bireysel düzeyden oluşmaktadır. Oysa işe tutkunluk gibi bir değişken, çoğu zaman sadece bireysel etkenlerle değil, aynı zamanda örgütsel faktörlerle de şekillenmektedir. Bu nedenle, ileriki çalışmalarda örgütsel düzeyde değişkenlerin (örgütsel destek, liderlik tarzı, örgüt kültürü vb.) modele dahil edilmesi faydalı olacaktır.

8.2. Yöneticilere Öneriler

Araştırma sonuçları, yöneticilerin çalışanların işe tutkunluk seviyelerini artırmalarına yönelik çeşitli stratejiler geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir;

Yöneticiler, çalışanların temel benlik değerlendirmelerini güçlendirmeye yönelik programlar geliştirebilirler. Özellikle, öz saygı, öz yeterlilik ve duygusal istikrar gibi faktörleri destekleyen eğitimler çalışanların işe tutkunluklarını artırabilir. Ayrıca çalışanların desteklenmesi ve olumlu olarak motive edilmesi çalışanların kendilerine güvenlerini arttıracığından dolayı çalışanlara geri bildirim verilirken yapıcı olmaya dikkat edilmesi gerekmektedir. Yöneticilerin geri bildirim konusunda kendilerini geliştirmeleri çalışanlarının TBD'lerinin yükselmesine ve potansiyellerini daha iyi kullanmalarını sağlayabilir.

Yöneticiler, çalışanların işlerini kendi değerleri ve hedefleri doğrultusunda şekillendirmelerine olanak tanıyan esnek çalışma ortamları yaratabilirler. Çalışanlar, kendilerini ifade edebilecekleri esnek çalışma ortamlarında işleri ile ilgili inisiyatif alarak işlerini şekillendirme davranışlarında bulunma olasılıkları daha fazla olabilir. İş

zanaatkârlığını teşvik eden ortam ve uygulamalar, çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarını sağlayabilir.

Yöneticiler, çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarını sağlamak için kurumun değerleri ve misyonunu çalışanların benimsemesini sağlayarak örgütsel değerler ve misyonla uyumlu projeler geliştirebilirler. Örgütün değerlerini ve misyonunu benimseyen çalışanlar örgüte hizmet ederken işlerini daha anlamlı bulma eğiliminde olabilirler. Ayrıca yöneticiler astlarına verdikleri görevlerin anlam ve önemini çalışanlarına açıklamaları çalışanların işlerini daha motive yapmalarına neden olacaktır. Yöneticiler, çalışanlara yaptıkları işin genel hedefe olan etkisini sürekli hatırlatmalı, "neden önemli?" sorusuna net yanıtlar vermelidir.

Yöneticiler işe alacakları çalışanların temel benlik değerlendirmelerini dikkate alarak seçmeleri faydalı olabilir. Benzer düzeydeki iki adaydan temel benlik değerlendirmesi yüksek, kendi hakkındaki değerlendirmesi olumlu olan kişi yapacağı işlerde daha fazla performans gösterebilir. TBD'si yüksek olan çalışanlar iş zanaatkârlığı davranışlarında bulunma olasılıkları yüksek olabileceğinden ve işlerini anlamlı görme eğiliminde olacaklarından dolayı işlerine daha tutkulu olacaklardır. İşlerine olan tutkuları performanslarının yüksek olmasını sağlayacaktır.

Yöneticiler çalışanlara, iş rollerinde değişiklik yapma ve görevlerini kendi beceri ve ilgilerine göre yeniden tanımlama fırsatları sunmalıdırlar. Çalışanların iş süreçlerine dair öneri geliştirmelerini destekleyen ortamlar oluşturulmalı ve bu önerileri değerlendirip uygulamaya koymalıdırlar. Dikey hiyerarşilerden ziyade, yatay örgütsel iletişim teşvik edilmeli, çalışanlar birbirlerinin işlerini desteklemeye yönelik ilişki kurmaya teşvik edilmelidir.

KAYNAKLAR

- Alkhraishi, M. Y., Yesiltas, M. (2024). The Impact of Job Crafting Dimensions on Work Engagement Among Nurses: The mediating role of psychological capital. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(2). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i2.3313>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Anjaly, A., Nemat Sheereen, S. (2024). Supervisor incivility and service employee creativity: a moderated mediation model of negative affect state and core self-evaluation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2023-0187>
- Baig, S. A., Rehman, M. Z. U., Naz, A., Jamil, K. (2022). High core self-evaluation maintains patient oriented behavior: A motivational model of reward system. *Journal of Public Affairs*, 22(2). <https://doi.org/10.1002/pa.2488>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Berdicchia, D., Masino, G., Fortezza, F. (2024). Job crafting as a key ingredient for higher creative performance in coworking spaces. *Management Research Review*, 47(11), 1873-1897. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2023-0648>
- Bisht, N. S., Mahajan, A. (2021). Shared stressors and core self-evaluations: A trait activation perspective on employee performance. *Journal of Business Research*, 131, 103-111. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.053>
- Bono, J. E., Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17(1_suppl), S5-S18. <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *İçinde Journal of Management* (C. 38, Sayı 1, ss. 81-128). <https://doi.org/10.1177/0149206311419661>

- Chen, Y., Chen, S., Nguyen, T. (2024). How organizations and leaders can nurture employee job crafting: Modeling the antecedents of job crafting. *Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21552>
- Clinton, M. E., Bindl, U. K., Frasca, K. J., Martinescu, E. (2025). Once a job crafter, always a job crafter? Investigating job crafting in organizations as a reciprocal self-concordant process across time. *Human Relations*, 78(1), 91-119. <https://doi.org/10.1177/00187267241228997>
- Dewanti, N., Prakosa, M. M. (2023). IMPACT OF WORK ENGAGEMENT ON TURNOVER INTENTION AMONG NURSE AT X HOSPITAL SURABAYA. *Proceeding of International Conference of Kerta Cendekia*, 2(1), 89-96. <https://doi.org/10.36720/ickc.v2i1.502>
- Ding, H., Yu, E., Li, Y. (2020). Transformational leadership and core self-evaluation: The roles of psychological well-being and supervisor-subordinate guanxi. *Journal of Psychology in Africa*, 30(3), 236-242. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1767934>
- Ding, H., Yu, E., Li, Y. (2022a). Core self-evaluation, perceived organizational support for strengths use and job performance: Testing a mediation model. *Current Psychology*, 41(8), 5143-5150. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01029-z>
- Ding, H., Yu, E., Li, Y. (2022b). Exploring the relationship between core self-evaluation and employee innovative behaviour: The role of emotional factors. *Journal of Psychology in Africa*, 32(5), 474-479. <https://doi.org/10.1080/14330237.2022.2120700>
- Fietta, V., Bertoldo, F., Gasperi, L., Mazza, C., Roma, P., Monaro, M. (2023). The Role of Work Engagement in Facing the COVID-19 Pandemic among Mental Healthcare Workers: An Italian Study to Improve Work Sustainability during Emergency Situations. *Sustainability*, 15(4), 3214. <https://doi.org/10.3390/su15043214>
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fu, Q., Cherian, J., Rehman, K. U., Samad, S., Khan, M. A., Ali, M. A., Cismas, L. M., Miculescu, A. (2022). Enhancing Employee Creativity in the Banking Sector: A Transformational Leadership Framework. *Sustainability*, 14(8), 4643-4643. <https://doi.org/10.3390/SU14084643>
- Guan, X., Frenkel, S. (2021). Organizational support and employee thriving at work: exploring the underlying mechanisms. *Personnel Review*, 50(3), 935-953. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2019-0569>
- Guo, Y., Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082>

Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis. İçinde *Multivariate data analysis* (s. 785).

Hayes. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.

İmamoğlu, S. Z., Erat, S., Ayber, E. D. (2024). Çalışanlarda İşe Tutkunluğun Görev Performansına Etkisinde Öz Yeterliliğin Aracı Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 67, 153-160. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.1369865>

Instinske, J., Kandler, C. (2024). Structure and Sources of Core Self-Evaluations: Construct Validation Using Multi-Rater and Genetically Informative Designs. *European Journal of Personality*, 38(3), 516-533. <https://doi.org/10.1177/08902070231176690>

Izegbuwa, T. N., Adenike, A. A., Paul, S. O., Oluwafunmilayo, O. O., Oluwaseun, O. A. (2024). Bolstering the impact of job crafting on the satisfaction of health professionals in Nigeria. *Humanities and Social Sciences Letters*, 12(3), 501-519. <https://doi.org/10.18488/73.v12i3.3793>

Jaldestad, E. (2024). Job Crafting: Changing and adapting work as one piece of the puzzle for a sustainable working life. *Socialmedicinsk tidskrift*, 100(6), 839-840. <https://doi.org/10.62607/smt.v100i6.21400>

Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. (1998). The power of being positive The relation between positive self-concept and job performance. *Human performance*, 11(2-3), 167-187.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>

Khan, M. H., Jin, J. (2024). If you are different, you are inferior: how does ethnocentric behaviour disengage employees? *International Journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-12-2023-0250>

- Kim, E.-J., Park, S. (2024). Linking work meaningfulness, engagement and job crafting to career commitment. *Baltic Journal of Management*, 19(5), 601-621. <https://doi.org/10.1108/BJM-02-2024-0077>
- Kim, H., Tak, J. (2015). The effect of leader empowering behavior on work engagement. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 28(2), 275-299. <https://doi.org/10.24230/kjiop.v28i2.275-299>
- Kim, M. J. (2021). A Study on the Influence of Organizational Culture and Authentic Leadership on Job Crafting. *International Journal of Internet, Broadcasting and Communication*, 13(1), 123-133. <https://doi.org/10.7236/IJIBC.2021.13.1.123>
- Köksal, O., Şenel, Ö. (2022). İş Biçimlendirmenin İşe Tutulma Üzerindeki Etkisinde Kişi-iş Uyumunun Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 73-86. <https://doi.org/10.18394/iid.1085785>
- Krishna, A., Soumyaja, D., Sowmya, C. S. (2023). Workplace bullying and diffident silence: a moderated mediation model of shame and core self-evaluation. *International Journal of Conflict Management*, 34(3), 417-439. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-04-2022-0075>
- Lichtenthaler, P. W., Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30-50. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767>
- Lu, W., Wu, H., Liu, S., Sun, B. (2023). “Render Good for Evil” or “Take an Eye for an Eye”? The Double-Edged Sword of Customer Mistreatment. *Journal of Business and Psychology*, 38(4), 941-953. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09832-0>
- Ma, Y., Qian, Z., Zhong, L. (2022). Influence of Core Self-Evaluations on Work Engagement: The Mediating Role of Informal Field-Based Learning and the Moderating Role of Work Design. *Sustainability*, 14(9), 5319. <https://doi.org/10.3390/su14095319>
- May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Melhem, Y., Al-Yakoub, T. (2023). Job Crafting Antecedents and Consequences: Evidence from Jordanian Universities. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 21(3), 158-173. <https://doi.org/10.34190/ejkm.21.3.2986>
- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., Lin, R. (2022). Linkages Between Transformational Leadership, Work Meaningfulness and Work Engagement: A Multilevel Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 15, 367-380. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344624>
- Nair, R. S. (2020). Core Self-Evaluation as a Predictor of Meaningful Work and Altruism: Perceived Organizational Support as a Mediator. *Journal of Organisation &*

Human Behaviour, 9(1/2), 1-9.
<https://openurl.ebsco.com/contentitem/obo:147613861?sid=ebsco:plink:crawler&id=ebsco:obo:147613861&crl=c>

Nunnally, J., Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory 3rd edition* (MacGraw-Hill, New York).

Nwanzu, C. L., Babalola, S. S. (2024). Psychological empowerment as moderator of the relationship between core self-evaluation and proactive work behaviour. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2297461>

Okorie, C. O., Nwankwo, F. M., Iwuala, H. O., Agudiegwu, M. O., Nnadi, S. O., Nkwede, J. O., Nwachukwu, C. K., Arua, C. C., Osuebi, K. T., Ejem, E. N., Chigbata, E. S. (2023). Core self-evaluations and job embeddedness: Influences on career adaptability and work engagement in Nigerian public sector employees. *Journal of Psychology in Africa*, 33(2), 150-157. <https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2182011>

Ozturk, A., Karatepe, O. M., Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97, 102994. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>

Panda, A., Sinha, S., Jain, N. K. (2022). Job meaningfulness, employee engagement, supervisory support and job performance: a moderated-mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2316-2336. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2020-0434/FULL/HTML>

Popaitoon, P. (2022). Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability*, 14(6), 3626. <https://doi.org/10.3390/su14063626>

Pratt, M. G., Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive organizational scholarship*, Berrett-Koehler Publishers., 309-327. <https://www.researchgate.net/publication/303052224>

Rai, A., Kim, M., Singh, S. K. (2023). Meaningful work from ethics perspective: Examination of ethical antecedents and outcomes of meaningful work. *Journal of Business Research*, 169, 114287. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114287>

Rosso, B. D., Dekas, K. H., Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>

Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>

Saleem, A., Bashir, M., Abrar, M. (2022). Ethical behaviors by leaders act as a stimulant to the wellbeing of employees by restraining workplace embitterment. *Frontiers in Public Health*, 10, 974642. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.974642/BIBTEX>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Seçkin, Ş. N., Çağlın, C. (2024). Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin ve Temel Benlik Değerlendirmesinin İşe Tutkunluk Üzerindeki Etkisinde İş Becerikliliğinin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 61-76. <https://doi.org/10.18394/iid.1326486>

Sharma, A., Nambudiri, R. (2020). Work engagement, job crafting and innovativeness in the Indian IT industry. *Personnel Review*, 49(7), 1381-1397. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0607/FULL/PDF>

Shi, W., Wang, F., Li, X. (2021). Depletion Effect of Work-Leisure Conflict: A Daily Diary Study. *Social Indicators Research*, 158(1), 297-317. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02710-x>

Silva, V. H., Duarte, A. P., Oliveira, J. P. (2023). How Does Authentic Leadership Boost Work Engagement? Exploring the Mediating Role of Work Meaningfulness and Work-Family Enrichment. *Administrative Sciences*, 13(10), 219. <https://doi.org/10.3390/admsci13100219>

Sun, Y., Gao, F., Avolio, B. J. (2023). Do core self-evaluations mitigate or exacerbate the self-regulation depletion effect of leader injustice? The role of leader-contingent self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(4), 919-946. <https://doi.org/10.1111/joop.12456>

Şahin, S., Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 389-402. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.431440>

Tang, P. M., Koopman, J., Yam, K. C., De Cremer, D., Zhang, J. H., Reynders, P. (2023). The self-regulatory consequences of dependence on intelligent machines at work: Evidence from field and experimental studies. *Human Resource Management*, 62(5), 721-744. <https://doi.org/10.1002/hrm.22154>

Tims, M., Akkermans, J. (2017). Core self-evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path. *PLOS ONE*, 12(8), e0182745. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0182745>

Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>

Türk Dil Kurumu. (t.y.). Geliş tarihi 20 Ocak 2025, gönderen <https://sozluk.gov.tr/>

Ugwu, F. O., Onyishi, I. E., Ugwu, L. E., Atama, C. S., Ugwu, M. C. (2023). Job crafting and boredom as mediators of the relationship between occupational self-efficacy and work engagement. *IKENGA International Journal of Institute of African Studies*, 24(1), 1-21. <https://doi.org/10.53836/ijia/2023/24/1/001>

Usman, M., Liu, Y., Zhang, J., Ghani, U., Gul, H. (2022). Why do employees struggle to thrive in the workplaces? A look at the impact of abusive supervision. *Personnel Review*, 51(1), 77-97. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0213>

Violinda, Q., Setyorini, N., Nugraha, A. E. P., Noorzeha, F., Som, S. (2023). The impact of job crafting on job engagement with meaningfulness of work as a mediating variable: A research in Indonesia and India. *Psikohumaniora: Journal of Psychological Research / Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 275-294. <https://doi.org/10.21580/PJPP.V8I2.18152>

Wang, F., Ding, H. (2024). Core self-evaluation and work engagement: employee strengths use as a mediator and role overload as a moderator. *Current Psychology*, 43(19), 17614-17624. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05687-1>

Wang, G., Saher, L., Hao, T., Ali, A., Amin, M. W. (2024). Unlocking employee innovative behavior: the role of humble leadership, core self-evaluation, and leader-member exchange. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01668-y>

Wang, Z., Bu, X., Cai, S. (2021). Core self-evaluation, individual intellectual capital and employee creativity. *Current Psychology*, 40(3), 1203-1217. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0046-x>

Wang, Z., Xu, H. (2019). When and for Whom Ethical Leadership is More Effective in Eliciting Work Meaningfulness and Positive Attitudes: The Moderating Roles of Core Self-Evaluation and Perceived Organizational Support. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 919-940. <https://doi.org/10.1007/S10551-017-3563-X/TABLES/7>

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>

Xie, X., Yu, Y., Wang, W. (2023). Impact of Vocational Core Competencies of Higher Vocational Students on Innovative Behavior: The Mediating Effect of Creative Self-Efficacy and Moderating Effect of Core Self-Evaluation. *SAGE Open*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231196661>

Yavuz, M., Artan, İ. E. (2019). İş zanaatkârlığı (job crafting) kavramı: türkçe iş zanaatkârlığı ölçeği'nin geliştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-125. <https://doi.org/10.24889/ifede.404744>

Yudes, C., Chamizo-Nieto, M. T., Peláez-Fernández, M. A., Extremera, N. (2025). Core self-evaluations and perceived classmate support: Independent predictors of psychological adjustment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 66(1), 150-157. <https://doi.org/10.1111/sjop.13072>

Yuli Evitha. (2024). The Importance of Transformational Leadership in Creating Work Engagement to Improve Employee Performance: A Case Study of a Private University in Jakarta. *Technium Social Sciences Journal*, 61, 208-219. <https://doi.org/10.47577/tssj.v61i1.11690>

Zahoor, N., Roumpi, D., Tarba, S., Arslan, A., Golgeci, I. (2024). The role of digitalization and inclusive climate in building a resilient workforce: An ability–motivation–opportunity approach. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2800>

Zhang, C., Huang, J., Zhang, Y., Chen, Y., Xu, W. (2024). Exploring the relationship between trait mindfulness and psychological adaptation from a network perspective: is there any difference between pilots and other non-pilot civil aviation employees? *Current Psychology*, 43(18), 16237-16246. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05564-3>

Zhang, C., Liu, L. (2021). The effect of job crafting to job performance. *Knowledge Management Research and Practice*, 19(2), 253-262. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1762517>

Zhang, Y., Sun, J. M. (James), Lin, C. H. (Veronica), & Ren, H. (2020). Linking Core Self-Evaluation to Creativity: the Roles of Knowledge Sharing and Work Meaningfulness. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 257-270. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9609-y>

ÖZGEÇMİŞ

Ömer Faruk DEMİREL, 2022 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Elektrik-Elektronik Mühendisliği bölümünden mezun olmuştur. 2023 yılında Gebze Teknik Üniversitesinde İşletme dalında yüksek lisans eğitimine başlamıştır.



TEZ METNİNDEN TÜRETİLEN YAYINLAR/SUNUMLAR

Demirel, Ö. F., Tatar, B., Elçi, M. (2025). “Temel benlik değerdendirmesinin işe tutkunluk üzerindeki etkisi: İş zanaatkârlığı ve iş anlamlılığının aracılık rolü”. III. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresi, Bingöl, Türkiye, 22-23 Mayıs 2025.



EKLER

Ek-A: Araştırma Anketi

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Gebze Teknik Üniversitesi'nde yürütülmekte olan bir "yüksek lisans tezi" için hazırlanmıştır. Anket esnasında, sizden hiçbir özel bilgi (isminiz, çalıştığınız kurum ismi vb.) istenmeyecek ve toplanacak veriler tamamen bilimsel amaç doğrultusunda kullanılacaktır. Cevaplayacağınız soruların doğru veya yanlış bir cevabı bulunmamaktadır, önemli olan soruları samimiyetle yanıtlamanızdır. Yanıtsız soru bırakmamanız, çalışmanın bütünlüğü açısından önemlidir. Kıymetli vaktinizi ayırıp, bu anketi doldurduğunuz için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Aşağıda yer alan ifadeleri, kişilik özellikleriniz çerçevesinde değerlendirerek, her bir ifadenin size ne derece uygun olduğunu belirtiniz.					
1=Kesinlikle katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3=Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle katılıyorum					
1. Hayatta hak ettiğim başarıyı elde edeceğimden eminim.	1	2	3	4	5
2. Genelde kendimi depresif hissetmem.	1	2	3	4	5
3. Bir şeyi denediğimde, genellikle başarıyorum.	1	2	3	4	5
4. Başarısız olduğumda kendimi değersiz hissetmem.	1	2	3	4	5
5. Bana verilen görevleri başarıyla tamamlarım.	1	2	3	4	5
6. İşimin benim kontrolümde olduğunu hissederim.	1	2	3	4	5
7. Genel anlamda, kendimden memnunum.	1	2	3	4	5
8. Yeteneklerim konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
9. Yaşamımda olacaklar konusunda kendim karar verebilirim.	1	2	3	4	5
10. Kariyerimdeki başarımın benim elimde olduğunu hissederim.	1	2	3	4	5
11. Problemlerimin çoğu ile baş edebilecek kapasiteye sahibim.	1	2	3	4	5
12. Hayatımda olan şeylerin bana kasvetli ve umutsuz görüldüğü anlar nadirdir.	1	2	3	4	5

Aşağıda yer alan ifadeleri işiniz ve çalışma hayatınız çerçevesinde değerlendirerek, her bir ifadenin size ne derece uygun olduğunu belirtiniz.					
13. İşimi geliştirmek için yeni bakış açıları sunarım.	1	2	3	4	5
14. İşimde yaptığım görevlerin kapsamını veya türünü değiştiririm.	1	2	3	4	5
15. Yeteneklerime ve ilgi alanlarıma daha uygun olan yeni görevler belirlerim.	1	2	3	4	5
16. Yaptığım işte, ek görev ve sorumluluklar üstlenmeyi isterim.	1	2	3	4	5
17. Yeteneklerime ve ilgi alanlarıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5

18. İşimin, yaşamımdaki asıl amacıma katkı sağladığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
19. Yaptığım işin, organizasyonun başarısındaki öneminin farkındayım.	1	2	3	4	5
20. Yaptığım işin, yaşadığım toplum için önemli olduğunun farkındayım.	1	2	3	4	5
21. İşimin, yaşamıma olumlu yönde katkı sağladığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
22. İşimin, genel anlamda mutluluğumda rol oynadığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
23. İşyerimde insanları iyi tanımaya gayret ederim.	1	2	3	4	5
24. İşle ilgili sosyal faaliyetler organize eder veya bu faaliyetlere katılırım.	1	2	3	4	5
25. İşyerimde özel etkinlikleri (doğum günü kutlamaları vb.) organize ederim.	1	2	3	4	5
26. Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda destek olurum.	1	2	3	4	5
27. İşimde benimle benzer yetenek ve ilgi alanlarına sahip bireylerle arkadaşlıklar kurarım.	1	2	3	4	5
28. Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
29. İşimi yerine getirirken, yaptığım faaliyetler bana anlamlı gelir.	1	2	3	4	5
30. Yaptığım iş benim için değerlidir.	1	2	3	4	5
31. İş faaliyetlerim benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
32. Yaptığım iş benim için anlamlıdır.	1	2	3	4	5
33. Yaptığım işin değerli olduğunu hissederim.	1	2	3	4	5
34. İşimi yaparken enerji dolu olurum.	1	2	3	4	5
35. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	1	2	3	4	5
36. Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.	1	2	3	4	5
37. Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim.	1	2	3	4	5
38. Çalışırken işime dalıp giderim.	1	2	3	4	5
39. Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.	1	2	3	4	5
40. İşimi hevesle yaparım.	1	2	3	4	5
41. İşim bana ilham verir.	1	2	3	4	5
42. Yaptığım işle gurur duyarım.	1	2	3	4	5

GENEL BİLGİLER

Kurumunuzun Yaşı:	
Sahiplik Türü:	Özel () Kamu ()

Cinsiyetiniz:	Kadın ()	Erkek ()	
Yaşınız:	18-24 ()	25-34 ()	35-44 ()
	45-54 ()	55 ve üzeri ()	
Eğitim	İlk Öğretim ()	Lise ()	Ön Lisans ()
Durumunuz:	Lisans ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()

Çalıştığınız Sektör:	1) Ulaştırma, lojistik ve haberleşme () 2) Tarım, hayvancılık, balıkçılık, ormancılık ve madencilik () 3) İmalat sanayi () 4) Enerji () 5) İnşaat sektörü () 6) Tekstil, hazır giyim, deri () 7) Kimya, petrol, lastik ve plastik () 8) Sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetler () 9) Eğitim () 10) Turizm, konaklama ve yiyecek hizmetleri () 11) Medya, iletişim ve yayıncılık () 12) Bilişim teknolojileri () 13) Finans () 14) Gıda () 15) Toptan ve perakende ticaret () 16) Kültür, sanat, eğlence ve tasarım () 17) Otomotiv () 18) Diğer (.....)			
Şu Anki Kurumunuzdaki Çalışma Süreniz:	1 yıldan az ()	1-5 yıl arası ()	6-10 yıl arası ()	11 yıl ve üzeri ()
Kurumdaki Pozisyonunuz:	Üretim Çalışanı ()	Ofis Çalışanı ()		
	Alt Düzey Yönetici ()	Orta Düzey Yönetici ()		
	Üst Düzey Yönetici ()	CEO / İş Ortağı / Patron ()		
Kurumunuzun Yaşı:				
Kurumunuzun Sahiplik Türü:				