



## Türkiye’de İş Biçimlendirme (Job Crafting) Çalışmaları: Lisansüstü Tezlere Yönelik Bir İnceleme

Merve GERÇEK\*, Dilek ZİĞALOĞLU\*\*

### ÖZ

Çalışanların işlerinin bazı özelliklerini değiştirmelerine yönelik proaktif davranışlar olarak bilinen iş biçimlendirme (job crafting), çalışanların işe adanmışlık, örgüte bağlılık ve performans düzeylerini olumlu yönde etkileme potansiyeline sahiptir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de iş biçimlendirme konusundaki akademik çalışmaların genel durumunu ortaya koyarak, incelenen olgu ile ilgili eğilimleri belirlemek ve elde edilen bulgular ışığında gelecek araştırmalara yol gösterebilmektir. Bu amaçla, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi’nden erişilen 41 lisansüstü tez, doküman analizi yöntemiyle incelenmiş, bu tezlerin tür, üniversite, anabilim dalı, yayın yılı, yayın dili, yöntem gibi niteliklerine göre dağılımları belirlenmiştir. Bulgulara göre, iş biçimlendirme konusundaki tezlerin sayısının son üç yılda arttığı, çoğunda çalışanları kapsayan örneklem kullanıldığı, iş biçimlendirmeyle birlikte en sık çalışılan değişkenlerin iş karakteristikleri, örgütsel destek, işe adanmışlık ve performans olduğu belirlenmiştir. Özgün karşılığı “Job Crafting” olan bu kavramın, farklı Türkçe karşılıklarının kullanıldığı görülmüştür. Bu çalışmanın, Türkiye’de iş biçimlendirme çalışmalarındaki gelişmeleri ortaya koyarak araştırmacılara yeni bakış açıları kazandırması beklenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Biçimlendirme, İş Becerikliliği, İş Zanaatkarlığı, Doküman Analizi, Lisansüstü Tezler

**JEL Sınıflandırması:** M10, M12, D23

## Job Crafting Studies in Türkiye: An Assessment on Postgraduate Theses

### ABSTRACT

Job crafting, known as the proactive behaviors of employees, to change some aspects of their jobs, has the potential to positively affect employees' levels of work engagement, organizational commitment, and performance. This study aims to reveal the current state of academic studies on job crafting in Türkiye, to determine trends, and guide future research. Document analysis was used to determine characteristics such as the thesis type, university, department, publication year, publication language, and method of 41 postgraduate theses from the National Thesis Center of the Council of Higher Education. In the last three years, the number of theses has increased, with most using employee samples and including job characteristics, organizational support, work engagement, and performance. It has been seen that different Turkish equivalents of this concept were used. This study will bring new perspectives to researchers by revealing the developments in job crafting studies in Türkiye.

**Keywords:** Job Crafting, Document Analysis, Postgraduate Theses

**JEL Classification:** M10, M12, D23

*Geliş Tarihi / Received: 09.04.2023 Kabul Tarihi / Accepted: 14.07.2023  
Doi: 10.17541/optimum.1279696*

\* Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, merve.gercek@kocaeli.edu.tr, ORCID:0000-0002-7076-8192

\*\* Önlisans Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, dilekzigaloglu@gmail.com, ORCID:0009-0001-8375-0979

## 1. GİRİŞ

İnsan kaynağının her zamankinden daha fazla değerli görülmeye başlandığı ve önem kazandığı bir dönemde değişimlere uyum sağlamak ve bu değişimlerle başa çıkabilmek için bazı çalışan davranışları kritik önem taşımaktadır. Çalışanların değişimlerle mücadele etmede başvurduğu yöntemler, bir bütün olarak örgütler için başarılı değişim süreçleri geliştirme potansiyeline sahiptir. Ayrıca bu yöntemler, çalışanların değişimi günlük çalışma hayatlarında olumlu bir deneyime dönüştürmelerine yardımcı olabilmektedir (Petrou, 2013). Bu yöntemlerin başında gelen iş biçimlendirme (job crafting) davranışı, çalışanların iş ortamlarıyla uyumsuz olduklarını algıladıklarında işlerini yeniden biçimlendirmeleri (crafting) anlamını taşımaktadır (Tims ve Bakker, 2010). İlk kez Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından tanımlanan iş biçimlendirme kavramı, çalışanların yönetimin müdahaleleri olmadan kendi inisiyatifleriyle başlattığı işlerini yeniden tasarlama davranışlarını ifade etmektedir. Bu tasarlama davranışları, işlerin olumlu yönlerini arttırmaya yönelik olabileceği gibi olumsuz yönlerinden kaçınmak için de sergilenebilmektedir (Tims vd., 2022).

Profesyonel işlerin karmaşıklığı, kendi kendini yöneten ekiplerin artan popülaritesi, yeniden yapılanma ve bilgi teknolojisindeki gelişmelerin mümkün kıldığı yenilikçi çalışma düzenlemeleri çalışma ortamlarındaki dinamizmi arttırmıştır (Demerouti, 2014). İş biçimlendirme, farklı kuramsal modeller açısından incelenmekle birlikte, genel olarak işyerindeki talepler ve kaynaklar arasında denge kurmaya çalışan bireylerin kendi istekleri doğrultusunda işin yapısal, bilişsel ve ilişkisel yönlerini değiştirmeye yönelik çabalarını içermektedir. Yapılan çalışmalar, iş biçimlendirmenin işe adanmışlık ve iş tatminini arttırdığı, tükenmişlik düzeyini azalttığı (Tims vd., 2013), görev performansını arttırdığı (Petrou, 2013), örgüte bağlılık, iyi oluş, istihdam edilebilirlik ve yaratıcılık (Zhang ve Parker, 2019) üzerinde olumlu etkilerinin bulunduğunu ortaya koymuştur.

İş biçimlendirme kavramı, son 20 yılda yönetim ve organizasyon yazınında oldukça ilgi gören ve çalışanların işlerine bakış açısına ışık tutan bir kavram olarak kabul edilmektedir (Lanke ve Nanth, 2022). Türkiye’de de iş biçimlendirme kavramının değerlendirilmesine yönelik değerli çalışmalar bulunduğu, ancak özgün adı “job crafting” olan bu kavramın, farklı şekillerde de kullanıldığı belirlenmiştir. Çetin vd. (2021:260), “job crafting” kavramının Türkiye bağlamına uyarlamasında “bireysel iş yapılandırma”, “iş becerikliliği”, “iş zanaatkarlığı” ve “iş şekillendirme” şeklinde farklı adlandırılmalar olduğuna vurgu yaparak en uygun adlandırmanın ne olması gerektiğine yönelik önerilerde bulunmuşlardır. Yazarlara göre “job crafting” kavramı içerisinde yapılandırma yalnızca bir boyutu, beceriklilik ise bireysel becerileri öne çıkardığı için özgün kavramın Türkçe karşılığını tam olarak vermemektedir. Bununla birlikte yazarlar, “biçimlendirme” kelimesinin bir işe uygun şekli verme anlamıyla ulusal yazında kullanılmasının daha uygun olacağını ifade etmişlerdir. Bu çalışmada da Çetin vd. (2021)’nin yaklaşımı benimsenmiştir.

İş biçimlendirmenin önemli bir belirleyicisinin örgütsel bağlam olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Boehnlein ve Baum (2022), kültürel bağlamın iş biçimlendirme davranışı üzerinde etkili olabileceğini öne sürmüşlerdir. Çalışanların işe yönelik proaktif bir davranış stilini ifade eden iş biçimlendirme kavramının Türkiye bağlamına nasıl uyarlandığını ortaya koyabilmek akademisyenlere ve uygulamacılara yol gösterici olabilir. Bu bilgiler çerçevesinde bu araştırmanın amacı, Türkiye’de iş biçimlendirme konusundaki akademik çalışmaların genel durumunu ortaya koyarak, incelenen olgu ile ilgili gelişmeleri ve eğilimleri belirlemek ve elde edilen bulgular ışığında gelecek araştırmalara yol gösterebilmek için önerilerde bulunmaktır. Bu doğrultuda, Türkiye’de iş biçimlendirme konusunda yapılmış yüksek lisans ve doktora tezlerinin incelenmesinin söz konusu olgu ile ilgili genel değişimlere yönelik ipuçları sağlayabileceği öngörülmüştür. Üniversitelerde özgün katkı sunmayı amaçlayan, yoğun biçimde entelektüel işlem düzeyinde öğrenme ve bilgi aktarımı gerçekleştiren süreçler sonucu ortaya çıkan

yüksek lisans ve doktora tezlerinin bilimsel değeri büyüktür (Bourke ve Holbrook, 2013). Çalışma ortamındaki davranışlara ilişkin kavramlara yönelik yükseköğrenim düzeyindeki çabaların ortaya çıkarılması, bu alandaki olgulara ilişkin bilgi üreten üniversitelerin, uygulamaya yönelik sonuçlara ulaşmış ve ulaşmadığı konusunda da aydınlatıcı olabilir. Gerek uluslararası gerekse ulusal yazında son dönemlerde sıklıkla tercih edilmeye başlayan lisansüstü tez inceleme yaklaşımı, belirli alanlardaki eğilimleri ortaya çıkararak “araştırma zihniyetinin” ne durumda olduğunu belirlemeye de yardımcı olmaktadır (Pilcher, 2011). Belirli bir konudaki lisansüstü tezlerin incelenmesinin o konunun yükseköğrenim düzeyindeki derinliğini ve yaygınlığını ortaya koymada önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, Yükseköğretim Kurumu Ulusal Tez Merkezi’nde yer alan lisansüstü tezler içinde “iş biçimlendirme”, “iş becerikliliği”, “iş şekillendirme”, “iş zanaatkarlığı” ve “iş yapılandırma” kelime gruplarını içeren tezler, doküman analizi yöntemiyle incelenmiş ve bu tezlerin tür (yüksek lisans/doktora), üniversite, anabilim dalı, yayın yılı, yayın dili, yöntem, ölçüm araçları, değişken niteliği, iş biçimlendirme kavramının Türkçe karşılığı gibi genel niteliklerine yönelik dağılımları belirlenmiştir. Bu çalışmanın, Türkiye’de iş biçimlendirme çalışmalarına ilişkin yükseköğrenim düzeyindeki eğilimlerin genel durumunun belirlenmesini sağlaması ve bu alanda çalışmayı planlayan araştırmacılara yeni bakış açıları kazandırması beklenmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalara ilişkin elde edilen bulguların ortaya koyulmasının Türkiye’deki uygulamacılar için de faydalı olacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Biçimlendirme

İş biçimlendirme (job crafting), çalışanların işlerinin bazı özelliklerini değiştirmelerini içeren özel bir proaktif çalışma davranışı türüdür (Tims ve Bakker, 2010). İş biçimlendirme, “*kişinin iş taleplerini, iş zorluklarını ve iş kaynaklarını yeniden şekillendirmeyi hedefleyen, kendi kendine başlatılan gönüllü davranışlar*” olarak tanımlanmaktadır (Petrou, 2013:8). İş biçimlendirme çeşitli şekillerde gerçekleşebilmektedir. Tims vd.’ye (2012) göre çalışanlar görev miktarı, görev içeriği, işlerinin ilişkisel yönlerinde ve işe anlam kazandırmak için bilişsel düzeyde biçimlendirmeler yapabilirler. İş biçimlendirme, işi bir bütün olarak yeniden tasarlamakla ilgili değil, belirli iş görevlerinin sınırları içinde işin belirli yönlerini değiştirmekle ilgilidir.

İş biçimlendirme, çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek için sergiledikleri bir davranış türü olarak kabul edilmektedir. İş biçimlendirme, çalışanın kendi işini daha anlamlı, ilgi çekici ve tatmin edici hale getirmek için kendi tercihinin dayanan, işin yeniden tasarımına yönelik olarak sergilediği proaktif bir davranış türüdür (Demerouti, 2014:237). İş biçimlendirme, kişisel inisiyatif, sorumluluk alma ve ses verme gibi diğer proaktif iş davranış yapılarından (Bakker ve Demerouti, 2014), kişiye özgü iş anlaşmalarından (Hornung vd., 2010) ve işin yeniden tasarlanmasında çalışan katılımından (Nadin vd., 2001) kavramsal olarak farklıdır. İş biçimlendirmenin en temel özelliği, çalışanların çalışma koşullarında yaptıkları değişikliklerin kendi inisiyatiflerine dayanmasıdır (Tims vd., 2012). İş biçimlendirmenin hangi davranışları kapsadığını ve nasıl ortaya çıktığını açıklayabilmek için Wrzesniewski ve Dutton’ın (2001) yaklaşımı ile İş Talepleri-Kaynakları Modeli/İTK (Job Demands-Resources/JD-R) (Bakker ve Demerouti, 2007) kullanılmaktadır. Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş biçimlendirmenin, çalışanların görevlerinde veya iş ilişkilerinin sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler olduğunu vurgulamışlardır. Örneğin, çalışanın işini daha iyi yapabilmesi için yeni şeyler öğrenmesi, yeni sorumluluklar üstlenmesi, çeşitli prosedürleri birleştirilmesi veya işini yapmasını engelleyen etmenleri ortadan kaldırmaya çalışması gibi davranışlar iş biçimlendirme davranışları arasındadır (Çetin vd., 2021). İş biçimlendirme davranışının ortaya çıkışını daha iyi açıklayabilmek için İTK Modeli (Bakker ve Demerouti, 2007), her işin kendine özgü özelliklere sahip olabileceği ve bu özelliklerin talepler ve kaynaklar olmak üzere iki sınıfta toplanabileceğini varsaymaktadır. İTK Modeli’nin diğer bir varsayımı ise iş talepleri yüksek olduğunda ve iş

kaynakları sınırlı olduğunda işin türünden bağımsız olarak bir gerilimin ortaya çıkacağıdır. Daha açık bir ifadeyle, bir işin bireye yönelik taleplerinin kaynaklardan daha fazla olması durumunda birey üzerinde bir gerilim ortaya çıkmaktadır. Öte yandan iş kaynakları, iş taleplerinden daha fazla olduğunda çalışanın motive olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla İTK Modeli, iş taleplerine bağlı olarak çalışan sağlığının durumuyla ve kaynakların genişletilmesiyle ilişkili motivasyon artışı olmak üzere iki sürece odaklanır. Böylece İTK Modeli, Wrzesniewski ve Dutton'ın (2001) yaklaşımını iş talepleri ve kaynakları bağlamında ele alarak bir adım öteye taşımaktadır. İTK Modeli açısından iş biçimlendirme davranışı, çalışanların iş taleplerini ve iş kaynaklarını kişisel yetenek ve ihtiyaçları ile dengelemek için yapabilecekleri değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Tims ve Bakker, 2010).

Wrzesniewski ve Dutton'a (2001) göre, iş biçimlendirmenin temelinde yatan üç bireysel ihtiyaç, işle ilgili olumsuzluklardan kaçma isteği, olumlu bir benlik algısı oluşturma ve ilişki kurma ihtiyacıdır. Bu bağlamda çalışanlar, olumlu bir iş kimliğini deneyimlemek için işlerini biçimlendirebilirler. Çalışanların ayrıntılı iş tanımları ve net çalışma prosedürleri olan en istikrarlı ortamlarda bile yaptıkları görevleri biçimlendirebildikleri ve görevlerini başarılı bir şekilde yerine getirmek için ihtiyaç duydukları kaynakları harekete geçirebildikleri ileri sürülmüştür (Petrou vd., 2012). İş biçimlendirme, yalnızca işe ilişkin olumlu özellikleri geliştirmeyi değil, aynı zamanda kişinin işinin duygusal, zihinsel veya fiziksel olarak zorlu yönlerini en aza indirmeyi, iş yükünü azaltmaya yönelik davranışları da içerebilir. Taleplerin azaltılması olarak da ifade edilebilecek olan bu durum, iş talepleri aşırı derecede yüksek olduğunda bireyin sağlığını korumaya yönelik bir başa çıkma stratejisi olarak değerlendirilebilir (Demerouti vd., 2015:239). Petrou'ya (2013) göre kendi kendine başlatılan gönüllü iş şekillendirme davranışları, örgütsel değişimlerle başa çıkmak için tercih edilen bir çalışan stratejisi olarak da kabul edilebilir.

İş biçimlendirmenin kavramsal yapısına yönelik farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Wrzesniewski ve Dutton (2001), iş biçimlendirmenin, görev biçimlendirme, bilişsel iş biçimlendirme ve ilişkisel iş biçimlendirme olmak üzere üç alt bileşeni olduğunu öne sürmüşlerdir. Görev biçimlendirme, çalışanın görev kapsamını değiştirmesini ifade etmektedir. Bilişsel iş biçimlendirme, çalışanın işe yönelik bakışını yeniden düzenlemesidir. İlişkisel iş biçimlendirme ise çalışanın işyerindeki etkileşimlerinin niteliğini veya niceliğini değiştirmesiyle ilgilidir (Niessen vd., 2016). Tims vd. (2012) iş biçimlendirmeyi dört alt boyutta ele almışlardır: Yapısal iş kaynaklarının artırılması, artan sosyal iş kaynakları, artan zorlu iş talepleri ve engelleyici iş taleplerinin azaltılması. Yapısal iş kaynaklarının artırılması, iş taleplerinin olumsuz etkilerinden kaçınabilmek için başvurulan yöntemleri içermektedir. Artan sosyal iş kaynakları, yöneticilerle ilişkiler gibi işin ilişki boyutuna yönelik kaynakların artırılmasını kapsamaktadır. Artan zorlu iş talepleri boyutu, devamsızlık ve iş tatminsizliği yaşamamak için motive edici ve uyarıcı koşullar yaratmakla ilgilidir. Engelleyici iş taleplerinin azaltılması, çalışanların algıladıkları iş yükünün fazla olması durumunda tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmamak için sergiledikleri davranışları ifade etmektedir. İlk üç iş biçimlendirme boyutu, kişisel inisiyatif ve proaktif kişilik ile büyük ölçüde pozitif ilişkiler göstermiştir. Slemp ve Vella-Brodrick'in (2013) çalışmasında iş biçimlendirme bireysel, kişilerarası (collaborative) ve grup (collective) düzeyinde ele alınmıştır. Zhang ve Parker (2019), hiyerarşik bir yapı kurgulayarak iş biçimlendirmenin yaklaşım ve kaçınma alt boyutları olduğunu ve bu alt boyutların ayrı ayrı davranışsal ve bilişsel biçimlendirmeyi içerdiğini öne sürmüşlerdir. Davranışsal ve bilişsel biçimlendirmenin altında ise kaynak ve talep biçimlendirmesi yer almaktadır. İş biçimlendirmenin değerlendirilmesinde; görev, bilişsel ve ilişkisel ayrımına dayanan Slemp ve Vella-Brodrick'in (2013) ölçeği ile İTK modeline dayanan Tims vd.'nin (2012) ölçeği yaygın biçimde kullanılmaktadır.

Bir çeşit proaktif davranış türü olduğu öne sürülen iş biçimlendirmenin (Zhang ve Parker, 2019) öncülleri arasında, istikrarlı bireysel farklılıkların proaktif davranışı öngördüğü varsayımı temelinde (örn., Parker vd., 2010) kişilik özelliklerinin yer aldığı düşünülmektedir. Diğer yandan iş özellikleri (otonomi, işin kimliği, işin anlamlılığı, lider-üye etkileşimi vb.), motivasyonel

özellikler (özyeterlilik, psikolojik sermaye, gelecek zaman algısı, duygusal bağlılık vb.) ve demografik özellikler (eğitim durumu, unvan vb.) de iş biçimlendirmenin öncüllerindedir (Rudolph vd., 2017; Zhang ve Parker, 2019). Kim vd.’nin (2018) çalışmasında algılanan örgütsel desteğin, otonominin ve yaratıcılık özyeterliliğinin iş biçimlendirmenin öncülleri arasında olduğu öne sürülmüştür.

İş biçimlendirmenin sonuçları arasında iş performansı, iş tutumları ve iş refahı (work-related well-being) (Rudolph vd., 2017), işe bağlılık ve rol içi performans (Bakker vd., 2012) bulunmaktadır. İş biçimlendirmenin işe adanmışlık ve iş tatminini olumlu yönde etkilerken tükenmişlik düzeylerini azalttığı görülmüştür (Tims vd., 2013). Ayrıca iş biçimlendirme davranışının bir parçası olarak kaynak arama davranışının, görev performansının bir yordayıcısı olduğu bilinmektedir (Petrou, 2013). Aynı zamanda iş biçimlendirmenin iş tatmini (Kim vd., 2018), işe adanmışlık, örgüte bağlılık, iyi oluş, istihdam edilebilirlik ve yaratıcılık (Zhang ve Parker, 2019) üzerinde olumlu yönde etkileri olduğu belirlenmiştir.

## **2.2. İş Biçimlendirme Konusunda Yapılan Sistematik Çalışmalar ve Türkiye Bağlamı**

İş biçimlendirme kavramı, yapılan çalışmalarda nicel ve nitel yöntemlerle farklı bakış açılarından ele alınmıştır. Rudolph vd.’nin (2017) çalışmasında iş biçimlendirme; bireysel farklılıklar, iş özellikleri ve iş çıktıları bağlamında meta-analiz yöntemiyle incelenmiştir. Bu incelemede proaktif kişilik, genel özyeterlilik, düzenleme odağı gibi bireysel farklılıkların yanı sıra özerklik ve iş yükü gibi örgütsel etmenlerin iş biçimlendirmenin öncülleri arasında olduğu belirlenmiştir.

Lazazzara vd. (2020)’nin çalışmasında, daha önce nitel yöntemlerle gerçekleştirilmiş olan 24 iş biçimlendirme çalışması meta-sentez yaklaşımıyla incelenmiştir. Yazarlar, bir meta-analiz çalışmasına benzer şekilde, meta-sentez yaklaşımıyla kapsamlı ve yorumlayıcı bulgular üretmek için nitel yöntemle yapılan iş biçimlendirme çalışmalarının sonuçlarını bütünleştirmiştir. Yapılan çalışma sonucunda iş biçimlendirme davranışının bireysel ve örgütsel öncülleri ile sonuçları hakkında kapsamlı bir kavramsal çerçeve ortaya çıkmıştır. Lee ve Lee (2018), iş biçimlendirme ve performans ilişkisini ortaya koyan sistematik yazın derlemesinde, iş biçimlendirmenin performansı arttırdığı ve insan kaynakları geliştirme alanı için önemli bir potansiyeli olduğunu ortaya koymuşlardır. Oprea vd. (2019), iş biçimlendirme müdahalelerinin etkililiğine yönelik meta-analiz çalışması gerçekleştirmişler ve bunların işe adanmışlık üzerinde olumlu etkilerinin bulunduğunu belirlemişlerdir. Zhang ve Parker (2019), iş biçimlendirmenin öncülleri ve ardılları üzerine sistematik bir derleme çalışması yapmışlardır.

Lichtenthaler ve Fischbach (2019) yaptıkları meta-analiz çalışmasında, iş biçimlendirme yazınında yer alan çalışmaları, teşvik ve kaçınma odaklı iş biçimlendirme olarak ikiye ayırmışlardır. Teşvik edici iş biçimlendirme olarak adlandırdıkları davranışların işe adanmışlığı olumlu yönde etkilediği, kaçınma odaklı iş biçimlendirme davranışlarının tükenmişliği olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Wang ve Chen’in (2020) çalışmasında iş biçimlendirmeyi etkileyen sosyal etmenlerin meta-analiz yöntemiyle incelendiği görülmüştür. Yazarlar iş biçimlendirmeyi Lichtenthaler ve Fischbach (2019)’ın meta-analiz çalışmasındaki gibi teşvik ve kaçınma odaklı olarak ikiye ayırmışlardır. Bu ayrıma göre iş biçimlendirmenin öncülleri olabilecek örgüt içi ve örgüt dışı etmenleri belirlemişlerdir. Örgüt içi etmenler arasında liderlik ve iş arkadaşlarıyla etkileşimler; örgüt dışı etmenlerde ise aile ve müşteriler gibi aktörlerle etkileşimler yer almaktadır. Frederick ve VanderWeele (2020), iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkilere yönelik bir meta-analiz çalışması yaparak iki değişken arasında olumlu ilişkiler olduğunu belirlemiştir. Lanke ve Nanth (2022)’in bibliyometrik analiz çalışmasında, iş biçimlendirme yazınının 2000-2020 yılları arasındaki gelişimi ele alınmış, kavramın mikro ve makro açılardan geliştiği vurgulanmıştır.



Türkiye’de uluslararası standartlara uygun olarak geliştirilen ULAKBİM TR Dizin’de yer alan iş biçimlendirme konulu çalışmalar arasında bibliyometrik analiz, meta-analiz veya meta-sentez çalışmalarına rastlanılmamıştır. Bununla birlikte Yıldırım (2022), iş biçimlendirme kavramına ilişkin boşlukların sosyal ağ analizi ile belirlenmesine yönelik yaptığı çalışmada işe adanmışlığın merkezi bir konumda bulunduğunu belirlemiştir. Ayrıca, Türkiye’de iş biçimlendirmeye ilişkin üç adet ölçek çalışması olduğu belirlenmiştir. Bunlar, Kerse (2017)’nin Slempe ve Vella-Brodrick (2013)’e ait olan ölçeğin Türkçe’ye uyarlama çalışması, Yavuz ve Artan (2019)’ın “İş Zanaatkarlığı Ölçeği” geliştirmeye yönelik çalışması ve Çetin vd. (2021)’nin Tims vd. (2012)’ye ait olan İş Biçimlendirme Ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlama çalışmasıdır. Diğer çalışmalarda, arasında iş biçimlendirmenin bulunduğu farklı araştırma modellerinin oluşturulduğu görülmüştür. Turan ve Özdemir (2019) iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki pozitif yönlü ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Basım vd. (2021)’nin İTK Modeli temelinde, olumlu benlik değerlendirmelerinin işe tutulma etkisinde başa çıkma ve iş biçimlendirmenin sıralı aracılık rolünü inceledikleri çalışma ilgi çekicidir. Güner ve Basım (2023), iş biçimlendirmenin görev performansına etkisinde işe adanmışlığın kısmi aracı rolünün bulunduğunu belirlemişlerdir.

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Soruları**

Yönetim ve organizasyon alanında ele alınan çoğu kavram Türkiye dışındaki iş bağlamlarında tanımlanmaktadır. Bu kavramı Türkiye bağlamına uyarlayabilmek için yapılan girişimler, ulusal yazının gelişmesine önemli katkı sağlamaktadır. Ancak herhangi bir kavramın yeni bir kültüre uyarlamak veya o kültürdeki yansımalarının keşfedilmek için yapılan çalışmaların incelenmesi önem taşımaktadır. Mevcut çalışmalar incelendiğinde, söz konusu kavramın ölçüm araçlarının farklı bir bağlamdaki geçerliliği ve güvenilirliğinin yanı sıra ilişkili değişkenlerle bağlantılarının, söz konusu kavramın köken kültürdeki deseni takip edip etmediği ortaya çıkarılabilir. İş biçimlendirmenin kavramsallaştırılmasındaki öncü eserin Amerika Birleşik Devletleri’nde New York Üniversitesi ve Michigan Üniversite’sine bağlı Wrzesniewski ve Dutton (2001) olduğu kabul edilmektedir. Yapılan çalışmalarda iş biçimlendirmenin örgütsel ve kültürel bağlamda farklılaşabileceği öne sürülmüştür (Boehnlein ve Baum, 2022). Üniversitelerde özgün katkı sunmayı amaçlayan, yoğun biçimde entelektüel işlem düzeyinde öğrenme ve bilgi aktarımı gerçekleştiren süreçler sonucu ortaya çıkan yüksek lisans ve doktora tezlerinin bilimsel değeri büyüktür (Bourke ve Holbrook, 2013). Bu nedenle akademik ve uygulamalı alanda büyük bir potansiyele sahip iş biçimlendirme kavramının Türkiye’de nasıl incelendiğine ışık tutabilmek, araştırmacılara yol gösterebilecektir.

Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanında lisansüstü tezlerinin bibliyometrik ve sistematik olarak incelenmesi, oldukça yaygın bir yaklaşımdır. Bu çalışmaların Türkiye’deki lisansüstü çalışmalarının belirli alanlardaki durumuna ışık tuttuğu ve gelecekteki araştırmalara yön göstereceği için oldukça değerli olduğu söylenebilir. Örneğin Koşar (2018), Türkiye’de örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda yazılan 74 tezi içerik analiziyle incelemiştir. Öztürk’ün (2019) çalışmasında sağlık alanında yıldırma davranışına ilişkin tezlere yönelik sistematik bir derleme yapılmıştır. Aksoy Kürü (2022) hizmetkar liderlik konusunda yapılan lisansüstü tezleri bibliyometrik yaklaşımla inceleyerek bu kavramın hangi değişkenlerle ele alındığı, hangi ölçüm yaklaşımları ve tekniklerle değerlendirildiğine yönelik kapsamlı bir araştırma sunmuştur. Özekenci (2022), yeşil lojistik alanında yazılan lisansüstü tezleri içerik analizi yöntemiyle incelemiştir. Bedlek ve Bozyiğit (2022), Türkiye’de Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Ana Bilim Dallarında yazılmış 380 lisansüstü tezi içerik analizi ile inceleyerek oldukça detaylı ve lojistik alanındaki lisansüstü çalışmalara ışık tutan bir çalışma yapmışlardır.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de iş biçimlendirme konusundaki akademik çalışmaların genel durumunu ortaya koyarak, incelenen olgu ile ilgili gelişmeleri ve eğilimleri belirlemek ve elde edilen bulgular ışığında gelecek araştırmalara yol gösterebilmektir. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye’de iş biçimlendirme konusunda yapılmış yüksek lisans ve doktora tezleri doküman analizi yöntemiyle derinlemesine incelenmiştir. Bu çerçevede yanıt aranan araştırma soruları şunlardır: Türkiye’de iş biçimlendirme (job crafting) kavramını konu almış olan lisansüstü tezlerin;

- Türüne (Yüksek Lisans/Doktora),
- Üniversitelere ve anabilim dallarına,
- Yayın yılına ve yayın diline,
- Örneklem özelliklerine (sektör, çalışan/yönetici),
- Yönteme,
- Ölçüm araçlarına,
- İş biçimlendirmenin değişken niteliğine (bağımlı, bağımsız, aracı),
- İçerdiği diğer bağımlı ve bağımsız değişkenlere,
- “Job Crafting” kavramının Türkçe karşılıklarına göre dağılımı nedir?

Bu çalışmanın araştırma sorularına verilen yanıtlar sayesinde Türkiye’de iş biçimlendirme çalışmalarına ilişkin yükseköğrenim düzeyindeki çalışmalarda benimsenen eğilimlerin genel durumunun belirlenmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın genel durum tespitinin yanı sıra iş biçimlendirme konusunda Türkiye’de hangi alanlarda boşlukların yer aldığı, hangi bakış açılarının göz ardı edildiği veya yöneme ilişkin eğilimlerin neler olduğunu da belirleyerek ulusal yazına katkıda bulunulması beklenmektedir.

### **3.2. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Veri Analizi**

Bu çalışmada, Türkiye’de iş biçimlendirme konusunda yazılan lisansüstü tezlere ilişkin bazı niteliklerin çözümlenmesinde doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Doküman analizi /belge incelemesi hem basılı hem de elektronik materyalleri gözden geçirmek veya değerlendirmek için kullanılan sistematik bir süreci ifade etmektedir (Bowen, 2009). Doküman analizi, belirli dokümanlardaki/belgelerdeki kalıpları veya eğilimleri belirlemek için sıklıkların veya yüzdelerin hesaplanması gibi nicel analizlerin yanı sıra yinelenen temaların belirlenmesi veya metnin arkasındaki anlamın yorumlanması gibi nitel çözümlenmeleri de içerebilir (Lee ve Poretta, 2013; Moser ve Korac, 2021). Doküman analizinde elde edilen verilerin sınıflandırılmasında genellikle içerik analizi tercih edilmektedir (Labuschagne, 2003). İçerik analizinin, belirli kavramların sıklıklarının/frekanslarının belirlenmesi yoluyla materyalin genel durumunu ortaya koymayı amaçladığı türü nicel içerik analizi (quantitative content analysis) olarak adlandırılmaktadır (Bowen, 2009). Dolayısıyla doküman analizi, belirli temaların ortaya çıkarıldığı nitel içerik analizi veya tematik analiz ile verilerdeki kilit oluşumların frekansları yoluyla belirli kavramlara yönelik görüş elde edilmesini içeren nicel yaklaşımı içerebilir (Pickard, 2013). Sözü edilen nicel yaklaşım, nicel doküman analizi (quantitative document analysis) adı altında tek başına veya karma yöntem araştırmalarının bir parçası olarak da kullanılmaktadır (Brummel vd., 2020; Muir ve Carrol, 2020; Muir vd. 2020). Bu çalışmada, lisansüstü tezlerin belirli niteliklerine yönelik mevcut durumu ortaya koyabilmek amacıyla frekansların belirlenmesinden yararlanıldığı nicel yaklaşım tercih edilmiştir.

Araştırmanın evrenini, “bireysel iş yapılandırma”, “iş becerikliliği”, “iş zanaatkarlığı” ve “iş şekillendirme” kelimelerini içeren ve özgün adı ile “job crafting” kavramını konu alan, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi’nde yer alan 2017 – 2023 (Ocak) arasında tamamlanmış yüksek lisans ve doktora tezleri oluşturmaktadır. Dolayısıyla örneklemin belirlenmesinde, ana kütlemin tamamına ulaşmayı ifade eden tam sayım yöntemi hedeflenmiştir. Bu amaçla sözü edilen anahtar kelimelere ek olarak kavramın özgün hali olan “job crafting” kelimeleri ile yapılan detaylı tarama sonucunda toplam 42 lisansüstü teze ulaşılmıştır. 42 adet tezin ön inceleme aşamasında, 1 adet tezde “iş şekillendirme” ifadesinin “job crafting” yerine

kullanmadığı ve bu isim altında başka bir kavramın ele alındığı belirlendiği için analiz dışı bırakılmıştır. Bu tez dışında erişilmeyen bir tez olmamıştır. Sonuç olarak 41 lisansüstü tez değerlendirme kapsamına alınmıştır. Erişilen 26 adet yüksek lisans tezi alfabetik sırayla Aydın (2020), Ayvaz (2021), Berber (2022), Buluç (2019), Cinas (2022), Çakır (2022), Delice (2019), Demirkalp (2022), Erdal (2021), Genç (2022), Görgün (2022), Karabınar (2022), Karataş (2019), Mamak (2018), Mavi (2020), Nabıyev (2022), Nazarı (2020), Özteber (2021), Polat (2021), Purtul (2019), Safarova (2022), Sözber (2019), Şahin (2017), Şenel (2021), Uçar (2021), Yılmaz'a (2022) aittir. Erişilen 15 doktora tezi ise alfabetik sırayla Açıan (2021), Çağlın (2022), Çatal (2021), Demiray (2022), Dinç (2019), Güner (2021), Güner Kibaroğlu (2022), Güzel (2020), Katircioğlu (2022), Kaynak (2022), Miser (2022), Özyiğit (2022), Turan (2019), Varol (2023), Yavuz (2018) tarafından yazılmıştır.

Lisansüstü tezlerin bazı niteliklerine yönelik frekansların belirlenmesi için kategorilerin oluşturulmasında araştırma sorularının temel alınmasının yanı sıra daha önce lisansüstü tezlerin incelendiği farklı çalışmalardan yararlanılmıştır (örn. Bedlek ve Bozyiğit, 2022; Aksoy Kürü, 2022). Böylece tezlere ilişkin tür, üniversite, yıl, yayın dili, anabilim dalı, kullanılan yöntem, örneklem türü, sektör, veri toplama aracı, iş biçimlendirme kavramının değişken olarak niteliği ve birlikte ele alınan diğer değişkenlerin neler olduğuna ilişkin bir sınıflandırma yapılmıştır. Bu sınıflandırmaların sıklıkları ve oranları ayrı ayrı sunulmuştur. Doküman analizinde geçerliliği tehdit eden noktalardan birisi "seçim yanlılığı"dır (Yin, 1994: 80). Bu çalışmada seçim yanlılığının önüne geçebilmek için iki yazar birbirinden bağımsız olarak Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi'nde aynı anahtar kelimeler ile tarama yapmış ve ayrı kodlamalar yapmışlardır. Kodlama formu, teze ilişkin tür, üniversite, anabilim dalı/bölüm, yıl, yayın dili, kullanılan yöntem, örneklem türü, sektör, veri toplama aracı, iş biçimlendirme kavramının değişken olarak niteliği birlikte ele alınan diğer değişkenler, iş biçimlendirme kavramının adlandırılma şekline ilişkin kategorileri içermiştir. Bu kodlama formu üzerine yazarlar birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirme yapmışlardır. Kodlama güvenilirliğinin belirlenmesinde kullanılan yöntemlerden birisi Miles ve Huberman'a (1994) ait kodlayıcılar arası güvenilirlik formülüdür. Bu formül temel alınarak, kullanılan kodlama formunda yer alan görüş birliği sayısı ve görüş ayrılıkları üzerinden yapılan hesaplamada benzerlik oranının %89 olduğu belirlenmiştir. Böylece kodlamanın yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

#### 4. BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulguların düzenlenmesinde, Microsoft Word ile hazırlanan kodlama şablonu, Microsoft Excel ve IBM SPSS uygulamalarından yararlanılarak elde edilen frekans ve yüzde değerleri belirlenerek oluşturulan tablolar kullanılmıştır. Bulgular, tezlerin tür (yüksek lisans/doktora), üniversite, anabilim dalı, yayın yılı, yayın dili, örneklem türü (sektör, çalışan/yönetici), ölçüm araçları, iş biçimlendirmenin değişken niteliği, niteliklerine göre kullanılan diğer değişkenler ve iş biçimlendirmenin Türkçe karşılığı bağlamında ayrı ayrı sunulmuştur.

**Tablo 1:** Türlerine Göre Tezlerin Dağılımları

Tez Türü	Sıklık (f)	Yüzde (%)
Yüksek Lisans	26	0,63
Doktora	15	0,37
<b>Toplam</b>	<b>41</b>	<b>100</b>



Tablo 1’de görüldüğü üzere iş biçimlendirmeyi konu alan lisansüstü tezlerin %63’ünü yüksek lisans tezleri, %37’sini ise doktora tezlerinin oluşturduğu belirlenmiş, lisansüstü tezlerin çoğunluğunu yüksek lisans tezlerinin oluşturduğu görülmüştür.

**Tablo 2:** Üniversitelere Göre Tezlerin Dağılımları

Üniversite	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
Afyon Kocatepe Üniversitesi	-	-	1	0,07	1	0,02
Aksaray Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Ankara Üniversitesi	1	0,04	1	0,07	2	0,05
Bahçeşehir Üniversitesi	2	0,07	-	-	2	0,05
Başkent Üniversitesi	-	-	3	0,20	3	0,07
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	-	-	1	0,07	1	0,02
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Hacettepe Üniversitesi	2	0,07	1	0,07	3	0,07
İnönü Üniversitesi	1	0,04	2	0,13	3	0,07
İstanbul Arel Üniversitesi	1	0,04	1	0,07	2	0,05
İstanbul Bilgi Üniversitesi	2	0,07	-	-	2	0,05
İstanbul Aydın Üniversitesi	-	-	1	0,07	1	0,02
İstinye Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
İzmir Demokrasi Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Kastamonu Üniversitesi	2	0,07	-	-	2	0,05
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Kocaeli Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Marmara Üniversitesi	2	0,07	1	0,07	3	0,07
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Niğe Ömer Halisdemir Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Sakarya Üniversitesi	-	-	1	0,07	1	0,02
Selçuk Üniversitesi	-	-	1	0,07	1	0,02
Süleyman Demirel Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
Yeditepe Üniversitesi	-	-	1	0,07	1	0,02
Yıldız Teknik Üniversitesi	1	0,04	-	-	1	0,02
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Tablo 2’de iş biçimlendirme konusunda yapılan tezlerin üniversitelere göre dağılımları, yüksek lisans ve doktora tezleri için ayrı ayrı verilmiştir. Çoğu üniversitede bir veya iki yüksek lisans tezi yapıldığı görülmektedir. Doktora tezleri açısından bakıldığında, Başkent Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi’nin birinci ve ikinci sırada oldukları belirlenmiştir. Ayrıca üniversitelere göre tezlerin toplamda dağılımına bakıldığında, iş biçimlendirme konusunda en fazla tez yazılan üniversitelerin üçer tez ile Başkent Üniversitesi (3 doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi (2 yüksek Lisans tezi, 1 doktora tezi), İnönü Üniversitesi (1 yüksek lisans, 2 doktora tezi) ve Marmara Üniversitesi (1 yüksek lisans tezi, 2 doktora tezi) olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 3:** Anabilim Dallarına Göre Tezlerin Dağılımları

Anabilim Dalı	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
İşletme	16	0,62	12	0,80	28	0,68
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2	0,08	1	0,07	3	0,07
Psikoloji	3	0,12	-	-	3	0,07
İnsan Kaynakları Yönetimi	2	0,08	-	-	2	0,05
Mühendislik yönetimi	1	0,04	-	-	1	0,02
Sağlık Yönetimi	-	-	1	0,07	1	0,02
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	1	0,04	--	-	1	0,02
Turizm İşletmeciliği	-	-	1	0,07	1	0,02
Yönetim Bilişim Sistemleri	1	0,04	-	-	1	0,02
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Tablo 3’te anabilim dallarına göre tezlerin dağılımları verilmiştir. İş biçimlendirme konusunda en fazla yüksek lisans (%62) ve doktora tezi (%80) yapılan anabilim dalının İşletme Anabilim Dalı olduğu belirlenmiştir. Tezlerin toplam dağılımlarına bakıldığında İşletme Anabilim Dalını, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (%7) ile Psikoloji Anabilim Dallarınının (%7) izlediği görülmektedir.

**Tablo 4:** Yıllara Göre Tezlerin Dağılımları

Yayın Yılı	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
2023 (Ocak)	-	-	1	0,07	1	0,02
2022	10	0,38	7	0,47	17	0,41
2021	6	0,23	3	0,20	9	0,22
2020	3	0,12	1	0,07	4	0,10
2019	5	0,19	2	0,13	7	0,17
2018	1	0,04	1	0,07	2	0,05
2017	1	0,04	-	-	1	0,02
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Tablo 4’e bakıldığında iş biçimlendirme konusunda yapılan lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımları görülmektedir. Türkiye’de iş biçimlendirme konusunda yapılan ilk tezin 2017 yılında yapılan bir yüksek lisans tezi olduğu belirlenmiştir. İş biçimlendirme konusunda en sık tez yazılan yılın 2022 olduğu görülmektedir (%41). Bu sırayı 2021 (%22) ve 2019 (%10) yılları izlemektedir.

**Tablo 5:** Yayın Dillerine Göre Tezlerin Dağılımları

Yayın Dili	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
Türkçe	21	0,81	14	0,93	35	0,85
İngilizce	5	0,19	1	0,07	6	0,15
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Tablo 5’te iş biçimlendirme konusunda yazılmış tezlerin yayın dillerine göre dağılımları görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinin %81’inin Türkçe, %19’unun İngilizce, doktora tezlerinin %93’ünün Türkçe, %7’sinin ise İngilizce olduğu belirlenmiştir. Toplamda en fazla Türkçe dilinde (%85) lisansüstü tez yazılmış olduğu görülmektedir.

**Tablo 6:** Tezlerin Araştırma Örneklemine Katılanların Buldukları Sektöre Göre Tezlerin Dağılımları

Sektör	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
Eğitim	4	0,15	1	0,07	5	0,12
Sağlık	1	0,04	3	0,02	4	0,10
Konaklama	1	0,04	2	0,13	3	0,07
Yerel Yönetim	1	0,04	1	0,07	2	0,05
Finans	3	0,12	1	0,07	4	0,10
Madencilik	1	0,04	-	-	1	0,02
Telekomünikasyon	1	0,04	-	-	1	0,02
Mühendislik	1	0,04	1	0,07	2	0,05
Havacılık	1	0,04	-	-	1	0,02
Bilişim Teknolojileri	-	-	1	0,07	1	0,02
Tekstil ve Kimya	1	0,04	-	-	1	0,02
İlaç	-	-	1	0,07	1	0,02
Hizmet	2	0,08	1	0,07	3	0,07
Muhasebe	1	0,04	-	-	1	0,02
Üretim	1	0,04	-	-	1	0,02
Karma	7	0,27	3	0,20	10	0,24
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Tablo 6’da iş biçimlendirme konusunda yapılan lisansüstü tezlerde örneklemin ait olduğu sektöre göre dağılımları görülmektedir. Yapılan lisansüstü tezlerin çoğunun (%24) farklı sektörlerden çalışanları örnekleme dahil ettiği görülmektedir. Lisansüstü tezlerin toplamında en çok eğitim (%12), sağlık (%10) ve (%10) finans sektöründen katılımcılardan veri toplandığı görülmüştür.

**Tablo 7:** Tezlerin Araştırma Örnekleme Katılanların Pozisyon Türüne Göre Tezlerin Dağılımları

Pozisyon	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
Çalışan	24	0,92	14	0,93	38	0,93
Yönetici	-	-	-	-	-	-
Karma	2	0,08	1	0,07	3	0,07
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Tablo 7’de iş biçimlendirme konusunda yapılan lisansüstü tezlerinin örneklem türünün çalışan, yönetici veya hem çalışan hem de yöneticiden oluşan karma örnekleme göre dağılımları görülmektedir. Yüksek lisans (%92) ve doktora (%93) tezlerinin büyük bir çoğunluğunun çalışanlarla yapıldığı belirlenmiştir. Yapılan lisansüstü tezlerin toplamda %7’sinde karma örnekleme kullanılmış, yalnızca yöneticiler ile yapılan bir tez olmadığı belirlenmiştir.

**Tablo 8:** Tezlerin Araştırma Yöntemine Göre Tezlerin Dağılımları

Yöntem	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
Nicel	25	0,96	15	100	40	0,98
Nitel	1	0,04	-	-	1	0,02
Karma	-	-	-	-	-	-
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Tablo 8’da iş biçimlendirme konusunda yapılmış lisansüstü tezlerde benimsenen araştırma yöntemlerine göre dağılımlar yer almaktadır. Yüksek lisans (%96) ve doktora (%100) tezlerinin yüksek oranda nicel araştırma yöntemleri ile yapılmış olduğu görülmüştür. Doktora tezlerinin tamamında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemini kullanan yalnızca bir adet yüksek lisans tezi bulunmaktadır.

**Tablo 9:** Tezlerde Kullanılan Ölçüm Araçlarına Göre Tezlerin Dağılımları

Ölçüm Aracı	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
İş Biçimlendirme Ölçeği (the Job Crafting Questionnaire), Slemp ve Vella-Brodrick, (2013)	14	0,54	9	0,6	23	0,56
İş Biçimlendirme Ölçeği (Job Crafting Scale), Tims vd. (2012)	10	0,38	4	0,27	14	0,34
İş Zanaatkarlığı Ölçeği, Yavuz ve Artan (2019)	1	0,04	2	0,13	3	0,07
Araştırmacı tarafından oluşturulan sorular	1	0,04	-	-	1	0,02
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Tablo 9’da iş biçimlendirme konusunda yapılan lisansüstü tezlerde kullanılan ölçüm araçlarına göre dağılımları görölmektedir. Yüksek lisans (%54) ve doktora (%60) tezlerinde ağırlık olarak Slemp ve Vella-Brodrick’in (2013) ölçüm aracının kullanıldığı belirlenmiştir. İkinci sırada Tims vd.’ye (2012) ait ölçek, üçüncü sırada ise Yavuz ve Artan’ın (2019) geliştirdiği ölçek bulunmaktadır. Nitel araştırma yöntemini kullanan bir yüksek lisans tezinde, araştırmacı tarafından oluşturulan yarı yapılandırılmış soru formu kullanıldığı belirlenmiştir.

**Tablo 10:** İş Biçimlendirmenin Değişken Niteliğine Göre Tezlerin Dağılımları

İş Biçimlendirmenin Değişken Niteliği	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
Bağımlı	5	0,20	1	0,07	6	0,15
Bağımsız	10	0,40	8	0,53	18	0,45
Aracı	7	0,28	6	0,40	13	0,33
Korelasyon	3	0,12	-	-	3	0,08
<b>Toplam</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Tablo 10’da iş biçimlendirme konusunda yapılan lisansüstü tezlerde iş biçimlendirmenin değişken olarak nasıl incelendiğine yönelik dağılımlar yer almaktadır. İş biçimlendirme kavramının yüksek lisans tezlerinin %20’inde bağımlı, %40’ında bağımsız, %7’sinde aracı değişken olarak alındığı, üç tezde ise iş biçimlendirme ve başka değişkenler arasında korelasyon analizi yapılmış olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans tezlerinden bir tanesi nitel araştırma yöntemini benimsediği için söz konusu teze bu tabloda yer verilmemiştir. İş biçimlendirme kavramının doktora tezlerinin %7’sinde bağımlı, %53’ünde bağımsız, %40’inde aracı değişken olarak değerlendirildiği görölmektedir.



**Tablo 11:** İş Biçimlendirmeye Birlikte Ele Alınan Bağımsız Değişkenlere Göre Tezlerin Dağılımları

Bağımsız Değişken	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
	f	%	f	%	f	%
Çalışma Mekânı Esnekliği	-	-	1	0,08	1	0,03
Çalışma Saatleri Esnekliği	-	-	1	0,08	1	0,03
Çift Yetenekli liderlik	1	0,05	-	-	1	0,03
Dijital Dönüşüm	1	0,05	-	-	1	0,03
Dönüşümcü Liderlik	1	0,05	-	-	1	0,03
Dışsal Prestij	1	0,05	-	-	1	0,03
Epistemik Merak	-	-	1	0,08	1	0,03
İş Karakteristikleri	2	0,09	2	0,15	4	0,11
İş Talepleri	1	0,05	-	-	1	0,03
İşe Adanmışlık	2	0,09	-	-	2	0,06
Kişiyi Özgü Anlaşmalar	-	-	1	0,08	1	0,03
Kolektif Verimlilik	1	0,05	-	-	1	0,03
Kişilerarası Güven	1	0,05	-	-	1	0,03
Kişi-İş Uyumu	1	0,05	-	-	1	0,03
Örgütsel Destek	1	0,05	2	0,15	3	0,09
Örgütsel Bağlılık	1	0,05	-	-	1	0,03
Özerk Benlik Yönetimi	1	0,05	-	-	1	0,03
Örgüt Kültürü	1	0,05	1	0,08	2	0,06
Örgütsel Sinerji	1	0,05	-	-	1	0,03
Öz-liderlik	1	0,05	-	-	1	0,03
Öğrenme Odaklılık	-	-	1	0,08	1	0,03
Psikolojik Sermaye	-	-	1	0,08	1	0,03
Proaktif Kişilik	2	0,09	-	-	2	0,06
Pozitif Psikolojik Sermaye	1	0,05	-	-	1	0,03
Temel Benlik Değerlendirmesi	-	-	1	0,08	1	0,03
Yansıtıcı Düşünme Eğilimi	-	-	1	0,08	1	0,03
Yetenek Yönetimi	1	0,05	-	-	1	0,03
<b>Toplam</b>	<b>22</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Tablo 11’de iş biçimlendirme konusunda yapılan lisansüstü tezlerde iş biçimlendirmeyle birlikte ele alınan bağımsız değişkenlere yönelik dağılımlar yer almaktadır. Yüksek lisans tezlerinde en fazla kullanılan bağımsız değişkenlerin iş karakteristikleri (%9) ve proaktif kişilik (%9) olduğu görülmüştür. Doktora tezlerinde ise en sık kullanılan bağımsız değişkenlerin kişiye özgü anlaşmalar (%8) ve örgütsel destek (%8) olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 12:** İş Biçimlendirmeyle Birlikte Ele Alınan Bağımlı Değişkenlere Göre Tezlerin Dağılımları

Bağımlı Değişken	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
Akış Deneyimi	2	0,10	-	-	2	0,05
Algılanan Yetenek	1	0,05	-	-	1	0,03
Bağlamsal Performans	1	0,05	-	-	1	0,03
Birey-İş Uyumu	1	0,05	-	-	1	0,03
Görev Performansı	7	0,33	4	0,22	11	0,28
İş Tatmini	2	0,10	-	-	2	0,05
İşyeri Mutluluğu	1	0,05	-	-	1	0,03
İşten Ayrılma Niyeti	1	0,05	-	-	1	0,03
İşe Adanmışlık	1	0,05	3	0,17	4	0,10
İş-Aile Çatışması	1	0,05	-	-	1	0,03
Kurumda Kalma Niyeti	-	-	1	0,06	1	0,03
Lider-Üye Etkileşimi	-	-	1	0,06	1	0,03
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	-	-	1	0,06	1	0,03
Proaktif Davranışlar	-	-	1	0,06	1	0,03
Rol İçi Performansı	1	0,05	1	0,06	2	0,05
Psikolojik Sermaye	-	-	1	0,06	1	0,03
Rol Dışı Performans	-	-	1	0,06	1	0,03
Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	1	0,05	-	-	1	0,03
Yenilikçi İş Davranışı	1	0,05	2	0,11	3	0,08
Yaşam Doyumunu	-	-	2	0,11	2	0,05
<b>Toplam</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Tablo 12’de iş biçimlendirmeyle birlikte ele alınan bağımlı değişkenlere göre tezlerin dağılımları görülmektedir. Yüksek lisans tezlerinde en sık kullanılan bağımlı değişkenin görev performansı (%33), akış deneyimi (%10) ve işe adanmışlık (%10) olduğu belirlenmiştir. Doktora tezlerinde ise en sık kullanılan bağımlı değişkenler sırasıyla görev performansı (%22), işe adanmışlık (%17), yenilikçi iş davranışı (%11) ve yaşam doyumudur (%11). Toplamda en sık çalışılan iki bağımlı değişkenin görev performansı (%28) ve işe adanmışlık (%10) olduğu

belirlenmiştir. Ayrıca bağlamsal performans, rol içi performans ve rol dışı performans değişkenleri de toplamda %8’lik bir paya (toplamda 3 tez) sahip olduğu göze alındığında performansın farklı boyutlarının iş biçimlendirme bağlamında öne çıkan bir konu olduğunu söylemek mümkündür.

**Tablo 13:** İş Biçimlendirme Kavramının Türkçe Karşılıklarına Göre Tezlerin Dağılımları

Türkçe Karşılık	Tez Türü				Toplam	
	Yüksek Lisans		Doktora		Sıklık	Yüzde
	Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde		
f	%	f	%	f	%	
İş Becerikliliği	19	0,73	8	0,53	27	0,66
İş Biçimlendirme	1	0,04	3	0,20	4	0,10
Bireysel İş Yapılandırma	1	0,04	1	0,07	2	0,05
İş Zanaatkarlığı	2	0,08	2	0,13	4	0,10
İş Uyumlulaştırması	1	0,04	-	-	1	0,03
İş Şekillendirme	2	0,08	1	0,07	3	0,07
<b>Toplam</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Tablo 13’te iş biçimlendirme konusunda yapılan lisansüstü tezlerde özgün adı “job crafting” olan işi biçimlendirme kavramının Türkçe karşılıklarının kullanım sıklıklarına göre dağılımlar yer almaktadır. Yüksek lisans tezlerinde en sık kullanılan Türkçe karşılığın “iş becerikliliği” (%73) olduğu, bu karşılığı “iş zanaatkarlığı” (%8) ve “iş şekillendirme”nin (%8) izlediği belirlenmiştir. Doktora tezlerinin %53’ünde “iş becerikliliği” karşılığını “iş biçimlendirme” (%20) takip etmektedir. Lisansüstü tezlerin toplamına bakıldığında ise “iş becerikliliği” (%66), “iş biçimlendirme” (%10), ve “iş zanaatkarlığı” (%10) kullanımlarının en çok kullanılan üç Türkçe karşılık olduğu belirlenmiştir.

## 5. TARTIŞMA ve SONUÇ

İş biçimlendirme kavramı, son 20 yılda Yönetim ve Organizasyon yazınında oldukça ilgi gören ve proaktif bir çalışan davranışı türüdür (Lanke ve Nanth, 2022). İş biçimlendirme konusunda yapılan bazı sistematik derleme, meta analiz, meta sentez ve bibliyometrik çalışmaların sayısındaki artışa bakılarak bu kavramın kuramsal alt yapısının sağlam bir şekilde oluşmaya başladığı yorumu yapılabilir (Lichtenthaler ve Fischbach, 2019; Wang ve Chen, 2020; Zhang ve Parker, 2019). İş biçimlendirmenin örgüt ve toplum kültürüne duyarlı olduğuna ilişkin çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda Türkiye’de iş biçimlendirme çalışmalarına yönelik detaylı bir bakışa ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Uluslararası yazından Türkiye yazınına aktarılan çoğu kavramın ilk durağının bilgi üretiminde öncü aktörlerden olan yükseköğrenim kurumlarında yapılan lisansüstü çalışmalar olabileceği varsayımına dayanarak, Türkiye’de iş biçimlendirme konusunda yapılmış lisansüstü tezler incelenmiştir.

İncelenen tezlerin üçte ikisini yüksek lisans tezlerinin, üçte birini ise doktora tezlerinin oluşturduğu belirlenmiş, lisansüstü tezlerin çoğunluğunu yüksek lisans tezlerinin oluşturduğu görülmüştür. Türkiye’de iş biçimlendirme konusundaki ilk tezin 2017 yılında yapılan bir yüksek lisans tezi olduğu belirlenmiştir (Şahin, 2017). Bu bağlamda tezlerin son üç yıldaki dağılımları yayın yılına göre incelendiğinde, iş biçimlendirme konusunda yazılan tezlerin sayısında oldukça

önemli bir artış olduğu görülmektedir. 2022’de toplam tezlerin neredeyse yarısı kadar tez yazılmış olması, konuya olan ilgi artışının önemli bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Yapılan incelemelerde iş biçimlendirme konusunda yapılan lisansüstü tezlerin büyük bir oranının Türkçe dilinde yazılmış olduğu belirlenmiştir. Bu durum Türkiye’deki üniversitelerin lisansüstü programlarında İngilizce programlarının oranıyla ilgili olabilir. Üniversitelere göre tezlerin toplamda dağılımına bakıldığında, iş biçimlendirme konusunda en fazla tez yazılan üniversitelerin Başkent Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, İnönü Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi olduğu belirlenmiştir. İş biçimlendirme konusunda en fazla yüksek lisans ve doktora tezi yapılan anabilim dalının “İşletme Anabilim Dalı” olduğu belirlenmiştir. İş biçimlendirme konusunun çalışma ortamındaki çalışan davranışlarına yönelik bir kavram olduğu düşünüldüğünde İşletme Anabilim Dalı’nın oranının yüksek olması anlamlı görülmektedir. Tezlerin toplam dağılımlarına bakıldığında İşletme Anabilim Dalı’nı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ile Psikoloji Anabilim Dalı’nın izlediği belirlenmiştir. Ayrıca Mühendislik Yönetimi, Sağlık Yönetimi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Turizm İşletmeciliği ve Yönetim Bilişim Sistemleri gibi farklı anabilim dallarında da iş biçimlendirmenin ele alınmış olması, bu kavramın geniş bir uygulama alanının bulunduğunu düşündürmektedir.

Yapılan lisansüstü tezlerin çoğunun farklı sektörden çalışanları örnekleme dahil ettiği görülmektedir. Lisansüstü tezlerin toplamında en çok eğitim, sağlık ve finans sektöründen katılımcılardan veri toplandığı görülmüştür. Diğer sektörler arasında konaklama, madencilik, telekomünikasyon, muhasebe, üretim vb. yer almaktadır. Gelecek araştırmalarda farklı sektörler arasında kıyaslamaya olanak tanıyan bir araştırma tasarımının yapılması önerilebilir. Örneğin üretim ağırlıklı bir işletmedeki iş talepleri ve kaynakları ile hizmet ağırlıklı bir işletmedeki iş talepleri ve kaynakları farklı olabileceği için iş biçimlendirme davranışları da farklılaşabilir.

Yüksek lisans ve doktora tezlerinin büyük bir çoğunluğunun çalışanlarla yapıldığı, yöneticiler ile yapılan bir tez olmadığı, karma örneklemin kullanıldığı üç adet tez olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda gelecek çalışmalarda çeşitli kademelerden yöneticilerin bakış açısından iş biçimlendirme davranışının ele alınması önerilebilir (Shin vd., 2020). Örneğin Roczniwska ve Puchalska-Kamińska (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, yöneticilerin idari görevi olmayan çalışanlara göre iş biçimlendirme davranışlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir. Yöntem açısından yapılan incelemede, yüksek lisans ve doktora tezlerinin çok yüksek oranda nicel araştırma yöntemleri ile yapılmış olduğu görülmüştür. Nicel araştırma yöntemini benimseyen tezlerde en sık kullanılan ölçüm aracının Slep ve Vella-Brodrick’in (2013) olduğu, ikinci sırada Tims vd.’ye (2012) ait ölçeğin bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca Yavuz ve Artan (2019), “İş Zanaatkarlığı Ölçeği” geliştirme çalışması ile ulusal yazına önemli bir katkıda bulunmuşlardır.

Nitel araştırma yöntemini kullanan yalnızca bir adet yüksek lisans tezi bulunmaktadır (Polat, 2021). İş biçimlendirme konusunda keşfedici çalışmaların neredeyse hiç olmaması oldukça düşündürücüdür. Bu kavram uluslararası yazından Türk yazınına geçtiği için Türkiye bağlamında iş biçimlendirme davranışlarının hangi koşullarda ortaya çıkabileceği, hangi unsurlardan oluşacağı ve ne gibi sonuçlarının olduğunun, çalışanlar ve yöneticiler açısından keşfedici araştırma yöntemleri ile derinlemesine incelenmesinin önemli kültürel etkileri ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

İş biçimlendirme kavramının çoğunlukla bağımsız ve aracı değişken olarak ele alındığı, bazı tezlerde ise iş tatmini ile arasında korelasyon/ilişki olup olmadığının incelendiği görülmektedir. İş biçimlendirmeyle birlikte ele alınan bağımsız değişkenler sırasıyla iş karakteristikleri, örgütsel destek ve proaktif kişiliktir. İş biçimlendirmenin kuramsal temelleri İTK’ye dayandığı için en sık kullanılan bağımsız değişkenin iş karakteristikleri olması anlamlı görülmektedir. Benzer şekilde iş biçimlendirme yazınında proaktif kişiliğin bağımsız değişken olarak alındığı çalışmalar da yer almaktadır (Bakker vd., 2012). Ancak örgütsel desteğin düzenleyici değişken olarak ele alındığı çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Cheng vd.’nin

(2016) çalışmasında iş biçimlendirmenin performans, iş tatmini ve örgüte bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici rolü bulunmuştur. Benzer şekilde Cheng ve Yi'nin (2018) çalışmasında iş biçimlendirmenin tükenmişlik ve iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin düzenleyici role sahip olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda örgütsel desteğin düzenleyici değişken olarak incelenmesi önerilebilir.

İş biçimlendirmeye birlikte en sık kullanılan bağımlı değişkenin görev performansı ve işe adanmışlık olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bağlamsal performans, rol içi performans ve rol dışı performans değişkenleri tezlerde kullanıldıkları şekilde ele alınmasına rağmen performansın farklı boyutlarını içerdikleri göz önünde bulundurulduğunda performansın, iş biçimlendirme bağlamında öne çıkan bir konu olduğu yorumu yapılabilir. Yazında iş biçimlendirme ve performans arasındaki ilişkilere değinen çokça çalışma bulunmaktadır. Bu bağlamda iş biçimlendirmenin uyumcu performans (adaptive performance), yenilikçilik performans (innovative performance) ve proaktif performans (proactive performance) gibi farklı performans türlerine etkilerinin incelenmesi önerilebilir. Uyumcu performans, çalışanların iş ortamındaki belirsizliklere yanıt verebilme kapasitesi olduğu için iş biçimlendirme davranışı ile olumlu ilişkilere sahip olabileceği düşünülebilir (Park vd., 2020). Benzer şekilde iş biçimlendirmenin çalışan yaratıcılığı üzerindeki olumlu ilişkileri üzerinden yenilikçi ve proaktif performansı artırması ve sonuç olarak örgüt performansını olumlu yönde etkilemesi beklenebilir (Afsar vd., 2019; Baik vd., 2018).

Yapılan lisansüstü tezlerde iş biçimlendirmenin muhtemel olumlu sonuçlarının ağırlıklı olarak çalışıldığı, olumsuz çıktılara ise çok kısıtlı yer verildiği görülmüştür. Bağımsız değişkenler arasında iş-aile çatışması ve üretkenlik karşıtı davranışlar olmak üzere yalnızca iki olumsuz değişkene rastlanılmıştır. Oysaki iş biçimlendirmenin olumsuz yönlerine ilişkin çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Demerouti vd. (2015) iş biçimlendirmenin çalışan performansı üzerinde hem olumlu hem olumsuz etkileri olabileceğini belirlemiştir. Dierdorff ve Jensen (2018) çalışma ortamının özelliklerine göre iş biçimlendirmenin bireyler için olumsuz sonuçlara neden olabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca Schouten'in (2022) çalışmasında iş biçimlendirme davranışı, "aydınlık/bright" ve "karanlık/dark" olarak iki ayrı boyutta incelenmiş kişisel çıkarları ön planda tutan karanlık iş biçimlendirme davranışlarının üretkenlik karşıtı davranışları arttıracaklarını; karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş biçimlendirme davranışlarını kendi çıkarlarına hizmet edecek yönde sergileyecekleri saptanmıştır. Bu nedenle, Türkiye'de gelecekte yapılacak çalışmalarda iş biçimlendirmenin muhtemel olumsuz etkilerine odaklanılması önerilebilir.

Son olarak yapılan incelemede özgün karşılığı "job crafting" olan Kuzey Amerika kökenli iş biçimlendirme kavramının Türkçe karşılıklarının kullanım sıklıkları ortaya çıkarılmıştır. Yapılan lisansüstü tezlerin toplamında "iş becerikliliği" karşılığının daha çok tercih edildiği, bunu "iş biçimlendirme" ve "iş zanaatkarlığı"nın izlediği görülmüştür. Türkçe karşılıklar açısından yüksek lisans ve doktora tezleri arasında farklı yönelimler olduğu söylenebilir. Yüksek lisans tezlerinde "iş becerikliliği"ni "iş şekillendirme" izlemekte olduğu, doktora tezlerinde ise "iş şekillendirme"nin hiç kullanılmadığı saptanmıştır. Ayrıca yüksek lisans tezlerinde "bireysel iş yapılandırma" ve "iş uyumlulaştırılması" gibi farklı kullanımların da olduğu görülmüştür. Bu konuda Türk Dili ile Yönetim ve Organizasyon alanı uzmanlarının ortak çalışmaları temelinde "job crafting" kavramının anlaşılabilirliği ve ifade ettiği olguya yönelik ayrı bir çalışma yapılması tavsiye edilebilir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda gelecek araştırmalar için bazı önerilerde bulunulabilir. İlk olarak iş biçimlendirme konusunda yapılan tezlerde veri elde edilen örneklem gruplarının oldukça çeşitli sektörlerden seçilmiş olması, söz konusu olgunun geniş bir uygulama alanına sahip olduğunu düşündürmektedir. Bu bağlamda farklı iş kollarına yönelik spesifik incelemeler yapılması önerilebilir. Ayrıca beyaz ve mavi yakalı çalışanların iş biçimlendirme davranışları



arasındaki farklılıklar inceleme konusu olabilir. Örneğin, mavi yakalı çalışanlar işin fiziksel boyutu üzerinde değişimler yaparken, beyaz yakalılar işin bilişsel boyutu üzerinde değişimler yapıyor olabilirler. Diğer yandan yazılan tezlerde yoğunluklu olarak nicel araştırma yönteminin tercih edildiği görülmektedir. Oysaki iş biçimlendirme konusunda nitel araştırma yöntemleri ile yapılan ve iş biçimlendirme davranışlarının türlerini daha detaylı inceleyen çalışmalar uluslararası yazında yer almaktadır (örn. Lazazzara vd., 2020). Türk kültürü bağlamında iş biçimlendirme davranışının inceliklerinin keşfedilebilmesi için çalışanlarla ve yöneticilerle derinlemesine görüşmelerin yapılarak ne tür iş biçimlendirme davranışlarını sergiledikleri belirlenebilir. Bununla birlikte nicel araştırma yöntemlerini tercih edecek araştırmacılar hangi durumlarda iş biçimlendirme davranışlarının daha fazla ortaya çıktığını belirleyebilmek için farklı düzenleyici değişkenleri ele alabilirler. Benzer şekilde hangi bağlamlarda iş biçimlendirme davranışlarının olumsuz sonuçlar doğuracağına incelenmesi, söz konusu olgunun “karanlık” yönüne ışık tutması açısından araştırmacılara önerilebilir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları vardır. Öncelikle bu çalışmada benimsenen doküman analizi yöntemi genellikle diğer araştırma yöntemlerine ek olarak bir doğrulama (triangulation) aracı olarak tercih edilebileceği için yalnızca bu yöntemin kullanılmış olması bu çalışmada sınırlı bulgu sunması açısından araştırmanın bir kısıtıdır. Ayrıca bu araştırmadan elde edilen bulgular belirli kategorilere yönelik frekansları içerdiği için herhangi bir nedensellik ilişkisi tespit edebilmek mümkün değildir. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı araştırma kapsamına yalnızca Türkiye’de 2017-2023 (Ocak) yılları arasında yapılan lisansüstü tezlerin girmesidir. Bu tezler dışında kalan makaleler, bildirimler ve kitap bölümleri gibi çalışmalar da Türkiye’de iş biçimlendirme eğilimlerini yansıtabileceği için gelecek çalışmalarda araştırma kapsamına dahil edilebilir. Bu araştırmanın sonuçları, araştırmacılar tarafından belirlenen kategoriler ile sınırlıdır. İş biçimlendirme konusundaki lisansüstü çalışmalar farklı nitelikleri açısından da incelenebilir. Sözü edilen sınırlılıklarla birlikte bu çalışmanın, iş biçimlendirme konusundaki lisansüstü tezlerdeki mevcut durumu ortaya koyması açısından, özgün araştırmalar yapmayı hedefleyen yüksek lisans ve doktora öğrencileri başta olmak üzere diğer tüm araştırmacılar için kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı**

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

### **Yazarların Makaleye Katkı Oranları**

Çalışmanın taslağı, kavramsal çerçevesi ve literatür yazımı 1. yazar tarafından oluşturulmuştur. “Bulgular” bölümü 2. yazar tarafından raporlanmıştır. Araştırma süreci iki yazar tarafından ortaklaşa yürütülmüştür.

Yazar 1’in makaleye katkısı %60, Yazar 2’nin makaleye katkısı %40’tır.

### **Çıkar Beyanı**

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Açan, A.M. (2021). *Bireysel iş yapılandırmanın temel benlik değerlendirmesi ve yenilikçi işgören davranışlarına etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186-1208.
- Aksoy Kürü, S. (2022). Türkiye’de hizmetkâr liderlik üzerine yazılan lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi (2008-2021). *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 379-403.
- Aydın, K. (2020). *İş becerikliliğinin iş tatmini üzerine etkisi* (Yüksek lisan tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayvaz, A. (2021). *İş becerikliliğinin iş yerinde mutluluğa etkisi: algılanan örgüt ve çalışma arkadaşları desteğinin rolü* (Yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Baik, S. J., Song, H. D., & Hong, A. J. (2018). Craft your job and get engaged: Sustainable change-oriented behavior at work. *Sustainability*, 10(12), 4404.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands- resources theory. In C. Cooper, & P. Chen (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 37–64), Wiley-Blackwell.
- 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.
- Basım, N., Güler, M. & Ocak, M. (2021). Bireysel kaynaklar, işi biçimlendirme ve işe tutulma ilişkisinde başa çıkmanın aracılık rolü. *Erciyes Akademi*, 35(4), 1741-1754.
- Bedlek, P. & Bozyiğit, S. (2022). Uluslararası ticaret ve lojistik ile uluslararası ticaret ve lojistik yönetimi ana bilim dallarında yazılan tezlerin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 25(1), 236-253.
- Berber, G. (2022). *Belediye bünyesinde çalışanların iş becerikliliği ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Boehnlein, P., & Baum, M. (2022). Does job crafting always lead to employee well-being and performance? Meta-analytical evidence on the moderating role of societal culture. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 647-685.
- Bourke, S., & Holbrook, A. P. (2013). Examining PhD and research masters theses. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 38(4), 407-416.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Brummell, Z., Vindrola-Padros, C., Braun, D., & Moonesinghe, S. R. (2021). NHS ‘Learning from Deaths’ reports: a qualitative and quantitative document analysis of the first year of a countrywide patient safety programme. *BMJ Open*, 11(7), e046619.
- Buluç, B. (2019). *Araştırma görevlilerinde iş becerikliliği: psikososyal değişkenler açısından bir değerlendirme* (Yüksek lisans tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cheng, J. C., Chen, C. Y., Teng, H. Y., & Yen, C. H. (2016). Tour leaders’ job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19-29.
- Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Cinas, C. (2022). *Yetenek yönetiminin iş uyumlaştırma ve performans üzerindeki etkilerinin araştırılması* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Cresswell, J. W. (2013). Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni. Siyasal Kitabevi.
- Çağlın, C. (2022). *Algılanan örgütsel destek ve benlik değerlendirmenin işe tutkunluk üzerine etkisinde iş becerikliliğinin aracılık rolü* (Doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Çakır, K. (2022). *Uzaktan çalışanlarda işe bağlılığın ve örgütsel bağlılığın iş zanaatkarlığındaki rolü* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Bilgi Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

- Çatal, F. (2021). *Psikolojik sermaye ve yaşam doyumu ilişkisinde iş becerikliliğinin aracı, yaş ve eğitim düzeyinin düzenleyici rolü* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Çetin, F., Güner Kibaroglu, G. & Basım, H. N. (2021). İş biçimlendirme (job crafting) ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi/ The Journal of Human and Work*, 8(2), 257-271.
- Delice, P. U. (2019). *Bireysel iş yapılandırmanın performans sonuçlarında rolü* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi. İstanbul.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Halbesleben, J. R. (2015). Productive and counterproductive job crafting: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 457.
- Demiray, S. (2022). *Psikolojik sermaye ve lider üye etkileşiminin becerikliliği ve örgütsel sinerjiye etkisi* (Doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Demirkalp, S. (2022). *Öğretmen özelliklerine göre iş becerikliliği ve temel teknoloji kullanım yeterliliklerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aksaray.
- Dierdorff, E. C., & Jensen, J. M. (2018). Crafting in context: Exploring when job crafting is dysfunctional for performance effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 463.
- Diñç, Y. E. (2019). *Esnek çalışma ve iş dizaynının iş becerikliliği aracılığı ile çalışan adanmışlığı üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Erdal, E. (2021). *İş Biçimlendirme: Öncülleri ve Ardılları* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1), 1746733.
- Genç, H. F. (2022). *Bilişsel esneklik ve duygu düzenlemenin iş-yasam dengesine etkisi: iş zanaatkarlığının Aracı rolü* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Görgün, O. (2022). *İş becerikliliği ve akış deneyimi ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Güner Kibaroglu, G. (2022). *Sıklık ve esneklik bağlamında örgüt kültürünün iş biçimlendirme üzerindeki etkisinde örgüt temelli öz saygı ve proaktif kişiliğin rolü* (Doktora tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Güner, B. & Basım, H. N. (2023). İş biçimlendirmenin görev performansına etkisinde işe tutulma ve psikolojik sermayenin rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 314-340.
- Güner, B. (2021). *İş biçimlendirmenin görev performansı üzerindeki etkisinde işe tutulma ve psikolojik sermayenin rolü* (Doktora tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Güzel, Ş. (2020). *Sağlık çalışanlarının iş becerikliliği ile çalışmaya tutkunluk ilişkisinde örgütsel erdemliliğin, öz yeterliliğin ve duygusal zekânın aracılık rolü* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 187-215.
- Karabınar, F. D. (2022). *Dijital dönüşümün muhasebe meslek mensuplarının iş becerikliliğine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Karataş, M. T. (2019). *İşe adanmışlık, iş becerikliliği ve işgören performansı etkileşimi: Havacılık sektöründe bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Katircioğlu, E. (2022). *Epistemik merak, iş becerikliliği ve algılanan örgütsel desteğin yenilikçi davranışına etkisi* (Doktora tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyonkarahisar.
- Kaynak, S. (2022). *Yaratıcı düşünme eğilimi, iş becerikliliği duygusal zekâ ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler: eğitim sektöründe bir araştırma* (Doktora tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (Job Crafting) ölçeğini Türkçeye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *Journal of Business Research Turk*, 9(4), 283-304.
- Kim, H., Im, J., & Qu, H. (2018). Exploring antecedents and consequences of job crafting. *International Journal of Hospitality Management*, 75, 18-26.
- Koşar, D. (2018). Türkiye'deki örgütsel vatandaşlık davranışı konulu tezlerin incelenmesi: bir içerik analizi çalışması. *GEFAD /GUJGEF*, 38(2), 779-802.

- Labuschagne, A. (2003). Qualitative research: Airy fairy or fundamental. *The Qualitative Report*, 8(1), 100-103.
- Lanke, P., & Nath, P. (2022). "What have we learned and where are we headed?": A bibliometric review of job crafting literature. In *Academy of Management Proceedings* (1, p. 16427).
- Lazazzara, A., Tims, M., & De Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103267.
- Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018). Job crafting and performance: Literature review and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277-313.
- Lee, J., & Porretta, D. L. (2013). Document analysis of sports literature for individuals with disabilities. *Perceptual and Motor Skills*, 116(3), 847-858.
- 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.
- Mamak, Y. B. (2018). *Proaktif kişiliğin iş becerikliliği, iş performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Mavi, O. (2020). *İş becerikliliği birey-iş uyumu ve iş tatmini ilişkisi: otel çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Miser, E. (2022). *İş karakteristikleri, iş becerikliliği ve kişiye özgü anlaşmaları ile performans ilişkilerinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Moser, B., & Korac, S. (2021). Introducing gender perspectives in the budgetary process at the central government level. *International Journal of Public Administration*, 44(14), 1274-1285.
- Muir, R., & Carroll, M. (2020). It's all in the plan: A document analysis of Victorian council and public library disability access and inclusion plans. *Journal of the Australian Library and Information Association*, 69(1), 102-115.
- Muir, R., Thompson, K. M., & Qayyum, A. (2020). The diversity we seek: A document analysis of diversity and inclusion in the Australian library and information sector job advertisements. *Journal of the Australian Library and Information Association*, 69(4), 473-495.
- Nabiyev, G. (2022). *İş becerikliliği ile algılanan yetenek arasındaki ilişkide içsel motivasyonun düzenleyici rolü* (Yüksek lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi. Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü. Rize.
- Nadin, S. J., Waterson, P. E., & Parker, S. K. (2001). Participation in job redesign: An evaluation of the use of a sociotechnical tool and its impact. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 11, 53-69.
- Nazarı, A. R. (2020). *İş becerikliliği ve tatmini arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.
- Oprea, B. T., Barzin, L., Virgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723-741.
- Özekenci, E. K. (2022). Uluslararası ticaret ve yeşil lojistik alanında yazılan lisansüstü tezlerin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi: ulusal tez merkezi örnekleme, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 238-266.
- Özteber, A. G. (2021). *Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkide iş becerikliliğinin aracı rolü: tekstil ve kimya sektörlerinde bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). İstinye Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Öztürk, İ. (2019). Türkiye'de mobbing ile ilgili sağlık alanında yazılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *UIİİD-IJEAS*, 25, 119-136.
- Özyiğit, F. G. (2022). *İş biçimlendirme ile iş performansı ilişkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü* (Doktora tezi). Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Parker, S., Bindl, U., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Park, Y., Lim, D. H., Kim, W., & Kang, H. (2020). Organizational support and adaptive performance: The revolving structural relationships between job crafting, work engagement, and adaptive performance. *Sustainability*, 12(12), 4872.

- Petrou, P. (2013). *Crafting the change: The role of job crafting and regulatory focus in adaptation to organizational change*. Utrecht University.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
- Pickard, A. J. (2013). *Research methods in information*. Facet publishing
- Pilcher, N. (2011). The UK postgraduate masters dissertation: An ‘elusive chameleon’? *Teaching in Higher Education* 16,(1), 29–40.
- Polat, G. İ. (2021). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve çalışanların iş becerikliliği üzerine bir değerlendirme* (Yüksek lisans tezi). İzmir Demokrasi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Purtul, T. (2019). *Başarılı takım performansının öncüleri algılanan takımın iş şekillendirmesi modelinin testi* (Yüksek lisans tezi). Orta Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Roczniewska, M. A., & Puchalska-Kamińska, M. (2017). Are managers also ‘crafting leaders’? The link between organizational rank, autonomy, and job crafting. *Polish Psychological Bulletin*, (2), 198-211.
- 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.
- Safarova, F. (2022). *Öz liderliğin çalışan performansına olan etkisinde iş becerikliliğinin aracı rolü: Azerbaycan bankacılık sektörü örneği* (Yüksel lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Üniversitesi. İstanbul.
- Schouten, B. (2022). *Exploring the dark side of job crafting* (Master's thesis).Utrecht University.
- Shin, Y., Hur, W. M., Park, K., & Hwang, H. (2020). How managers’ job crafting reduces turnover intention: The mediating roles of role ambiguity and emotional exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3972.
- Slemp, G. R. & Vella-Brodick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Sözber, H. S. (2019). *Algılanan dışsal prestijin, iş becerikliliğinin ve algılanan kişi-örgüt uyumunun iş-aile çatışması üzerindeki etkileri* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Şahin, Y. (2017). *Pozitif psikolojik sermayenin, iş becerikliliği ve üretkenlik karşısı iş davranışları üzerindeki etkileri* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şenel, Ö. (2021). *Kişi-iş uyumu ve işe tutulma ilişkisi: iş biçimlendirmenin aracılık rolü* (Yüksek lisans tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230.
- Tims, M., Twemlow, M., & Fong, C. Y. M. (2022). A state-of-the-art overview of job-crafting research: current trends and future research directions. *Career Development International*, 27(1), 54-78.
- Turan, M. F. (2019). *İş şekillendirmenin iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisinde iş tutulmaların aracılık rolünün incelenmesi* (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü. Sakarya.
- Turan, M. F. & Özdemir, Y. (2019). İş şekillendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişki: ilaç sektöründe satış pazarlama profesyonelleri üzerinde yapılan bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi/Journal of Business Research-Turk*, 11(3), 1346-1357.
- Uçar, H. (2021). *Algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisi: iş becerikliliğinin aracı rolü* (Yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Varol, İ. (2023). *Öğrenme odaklılığın proaktif davranışlar ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinde bilgece farkındalık ve iş zanaatkarlığının aracılık rolü: banka yöneticileri üzerinde bir araştırma* (Doktora tezi). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Çanakkale.
- Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). The impact of social factors on job crafting: A meta-analysis and review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8016.



- 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.
- Yavuz, M. & Artan, İ. E. (2019). İş zanaatkârlığı (job crafting) kavramı: Türkçe iş zanaatkârlığı ölçeği'nin geliştirilmesi. *Dokuz Eylül İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-95.
- Yavuz, M. (2018). *İş zanaatkârlığı ile bireysel performans çıktıları arasındaki ilişkide çalışanların dışsal prestij ve kurum destek algularının rolü* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yıldırım, M. (2022). İş becerikliliği kavramına ilişkin boşlukların sosyal ağ analizi ile tespit edilmesi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(26), 768-788.
- Yılmaz, Y. (2022). *İş becerikliliğinin akış deneyimi üzerindeki etkisi: Afad örneği* (Yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Kastamonu.
- Yin, R. K. (1994). Discovering the future of the case study. Method in evaluation research. *Evaluation Practice*, 15(3), 283-290.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 126-146.

## **Extended Summary**

### **Job Crafting Studies in Türkiye: An Assessment on Postgraduate Theses**

Job crafting, known as the proactive behaviors of employees, to change some aspects of their jobs, has the potential to positively affect employees' levels of work engagement, organizational commitment, and performance. This study aims to reveal the current state of academic studies on job crafting in Türkiye, to determine trends, and guide future research. For this purpose, 41 postgraduate theses accessed from the National Thesis Center of the Council of Higher Education were examined by document analysis method, and the distribution of these theses according to their characteristics such as thesis type, university, department, year of publication, language of publication, and research method were determined. The scholarly output of universities in the form of master's theses and doctoral dissertations is of significant scientific value, owing to the rigorous learning and knowledge sharing that underpin their creation (Bourke and Holbrook, 2013). Understanding how universities generate information for theory and practice is crucial, and as such, it is imperative to comprehend the extent to which research endeavors about employee behaviors are made visible by higher education institutions. Therefore, examining postgraduate theses can reveal patterns in particular fields that highlight a research-oriented perspective (Pilcher, 2011).

Job crafting is a specific type of proactive work behavior that involves employees changing the characteristics of their work (Tims and Bakker, 2010). Job crafting is defined as "*self-initiated voluntary behaviors that aim to reshape one's job demands, job challenges, and job resources*" (Petrou, 2013:8). Job crafting can emerge in various ways. According to Tims et al. (2012), employees can shape the amount and content of tasks, the relational aspects of their work, and, at the cognitive level, give meaning to their work. Job crafting is not about redesigning the job as a whole but about changing certain aspects of the job within the boundaries of specific job tasks. Studies have shown that job crafting enhances work engagement, organizational commitment, and employee performance.

The research population comprises postgraduate theses and dissertations submitted to the Council of Higher Education Theses Center (YÖK) from 2017 to 2023 (January), wherein the term "job crafting" is included. The research involved a total of 41 postgraduate theses. By looking at the number of theses written each year, it has been seen that the number of theses on job crafting has increased in the last three years. The fact that almost half of all these were published in 2022 may be seen as an important sign of how much attention has been paid to the topic. The findings showed that a large number of theses on job crafting were written in Turkish. After assessing the overall distribution of theses across universities, it has been observed that Başkent University, Hacettepe University, İnönü University, and Marmara University have the highest frequency. The research findings indicate that the department of "Business Administration" emerged as the primary academic unit for a significant proportion of master's theses and doctoral dissertations related to job crafting.

The results show that a large number of theses involved employee participants. It was found that none of the theses adopted the managerial perspective. Future studies may benefit from examining job crafting behavior through the lens of managers at different hierarchical levels (Shin et al., 2020). According to Roczniwska and Puchalska-Kamińska's (2017) study, it was found that managers exhibited a greater degree of job crafting behaviors compared to non-managerial employees.

The study revealed that task performance and organizational commitment were the most frequently utilized dependent variables, along with job crafting. Considering the different aspects of performance, such as contextual performance, in-role performance, and extra-role performance,

used frequently in theses, it can be said that performance is a prominent issue in the context of job crafting, considering that they include different dimensions of performance. Within this context, it is advisable to consider investigating the impacts of job crafting on various facets of performance, including but not limited to adaptive performance, innovative performance, and proactive performance. Given that adaptive performance pertains to an employee's ability to effectively navigate uncertain work environments, it may be posited that a positive correlation exists between adaptive performance and job crafting (Park et al., 2020). Similarly, job crafting has the potential to increase innovative and proactive performance through employee creativity and, as a result, positively affect organizational performance (Afsar et al., 2019; Baik et al., 2018).

The prevailing trend in theses has been to concentrate on the favorable outcomes of job crafting, with little attention paid to its negative consequences. It was found that work-family conflict and counterproductive work behaviors were the sole negative independent variables. Nevertheless, research has also been conducted regarding the detrimental effects of job crafting. Demerouti et al. (2015) discovered, for instance, that the impacts of job crafting on employee performance can be both favorable and unfavorable. According to Dierdorff and Jensen's (2017) findings, the effects of job crafting on individuals may vary depending on the particular characteristics of the work environment.

As with any research effort, this study is not without its limitations. The primary objective of this study is to clarify the overall state of job crafting research in Türkiye. To achieve this aim, the document analysis approach was employed as the research methodology. The research is limited to postgraduate theses that were completed during the period spanning from 2017 to 2023 (January) in Türkiye. Future research may consider broadening the scope of the investigation to encompass additional sources such as articles, papers, and book chapters, as these may provide valuable insights into the evolving landscape of job crafting in Türkiye. Despite the previously mentioned limitations, it is anticipated that this study will be useful for other scholars, particularly those pursuing higher education, who aspire to undertake new studies by demonstrating the present state of postgraduate theses on job crafting.