



Kişi-iş uyumu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modellemesi ile analizi: İş biçimlendirmenin aracılık rolü*

Lütfiye Haktanır^a, R. Dilek Koçak^{b**}

^aİnsan Kaynakları Kıdemli Uzmanı, Tarım Kredi Tedarik ve Üretim A.Ş., Çankaya, Ankara, 06510, Türkiye. E-Posta: haktanirll@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1623-2184>

^bDoç. Dr., Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Finansal Bilimler Fakültesi, Yenimahalle, Ankara, 06500, Türkiye. E-Posta: dilek.kocak@hbv.edu.tr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3077-0706>

MAKALE BİLGİSİ

Geliş: 06.09.2025
Kabul: 25.09.2025
Çevrim içi kullanım
tarihi: 27.10.2025
Makale Türü: Araştırma
makalesi

Anahtar Kelimeler:

Kişi-İş Uyumu, İş-
Yaşam Dengesi, İş
Biçimlendirme,
Aracılık Rolü.

ÖZ

Bu çalışmada, kişi-iş uyumunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemek ve kişi-iş uyumu ile iş-yaşam dengesi arasındaki etkileşimde iş biçimlendirmenin aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla, araştırma yaklaşımı olarak nicel yöntem kullanılmıştır. Çalışma, konaklama ve yiyecek sektöründe faaliyet gösteren 536 çalışandan toplanan verilerle gerçekleştirilmiştir. Veriler, SmartPLS 4 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, kişi-iş uyumunun iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Kişi-iş uyumunun ayrıca iş biçimlendirme (görevsel, ilişkisel ve bilişsel) üzerinde de pozitif bir etki yarattığı gözlemlenmiştir. Ek olarak, iş biçimlendirmenin alt boyutu olan bilişsel biçimlendirmenin de iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, kişi-iş uyumu ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide iş biçimlendirmenin rolü incelenmiştir. Bu analizin sonucunda, iş biçimlendirmenin bu iki değişken arasında kısmi aracı rol oynadığı görülmüştür. Daha detaylı incelendiğinde ise bu etkinin özellikle görevsel biçimlendirme boyutundan kaynaklandığı ve görevsel biçimlendirmenin tam aracılık rolü üstlendiği sonucuna varılmıştır.

Analysis of the relationship between person-job fit and work-life balance with structural equation modeling: The mediating role of job crafting

ARTICLE INFO

Received: 06.09.2025
Accepted: 25.09.2025
Available online: 27.10.2025
Article type: Research
article

ABSTRACT

In this study, the aim was to determine the effect of person-job fit on work-life balance and to test whether job crafting has a mediating effect in the interaction between person-job fit and work-life balance. In this study, the quantitative method was used as the research approach. This

* Bu çalışma, Haktanır L. (2023) tarafından Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, ikinci yazarın danışmanlığında yazılan "Kişi-iş uyumunun iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş biçimlendirmenin aracılık rolü: Ankara ilinde bir alan araştırması" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Sorumlu yazar

Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2025.11.3.011>

Keywords:

Person-Job Fit, Work-Life Balance, Job Crafting, Mediating Role.

study was conducted with data collected from 536 employees operating in the accommodation and food sectors. The data were analyzed via the SmartPLS 4 program. As a result of the research, it was revealed that person-job fit has a positive effect on work-life balance. It was also observed that person-job fit creates a positive impact on job crafting (task, relational, and cognitive). Additionally, it was found that cognitive crafting, a sub-dimension of job crafting, also has a positive impact on work-life balance. Furthermore, the role of job crafting in the relationship between person-job fit and work-life balance was examined. As a result of this analysis, it was seen that job crafting plays a partial mediator role between these two variables. Upon closer examination, it was concluded that this effect originates especially from the task crafting dimension, and that task crafting assumes a full mediating role.

1. Giriş

Organizasyonel sistemlerin sürdürülebilir bir başarıya ulaşması ve rekabet avantajı sağlaması için insan kaynaklarının etkin bir şekilde yönetilmesi, günümüz rekabetçi iş dünyasının anahtardır. İşte bu bağlamda; çalışanların kişisel niteliklerinin ve iş gereklilikleri arasındaki uyum, kişi-iş uyumu olarak adlandırılmakta ve gerek bireysel gerek ise örgütsel çıktılar bağlamında son derece büyük bir önem arz etmektedir. Bu uyumun sağlanması, çalışanların iş tatminini artırmakta ve dolayısıyla motivasyonlarının ve bu doğrultuda performanslarının yükseltilmesine katkıda bulunurken işten ayrılma niyetini de azaltmaktadır. Böylelikle kurumlar yetenekli ve potansiyelleri yüksek olan çalışanları işinde tutabilme ve dolayısıyla verimliliklerini artırma noktasında büyük bir avantaj elde edebilirler.

Modern çalışma hayatının getirdiği zorluklarla ortaya çıkan bir diğer önemli kavram ise iş-yaşam dengesidir. Çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurabilmeleri, genel refahları ve mutlulukları için hayati bir rol oynamaktadır. İş-yaşam dengesinin sağlanması, çalışanların stres seviyelerini düşürebilmekte fiziksel ve zihinsel sağlıklarını korumalarına yardımcı olmaktadır. Bu denge, çalışanların işlerine daha iyi odaklanmalarını ve daha yaratıcı olmalarını sağlayarak örgütsel performansa da olumlu katkıda bulunmaktadır.

Son yıllarda literatürde öne çıkan bir diğer kavram, iş biçimlendirme davranışıdır. Kavram, çalışanların işlerini daha anlamlı ve tatmin edici kılmak amacıyla proaktif bir şekilde rollerini ve görevlerini yeniden yapılandırdıkları bir davranış biçimi olarak tanımlanabilir. İş biçimlendirme, çalışanların görevlerini, ilişkilerini ve işlerine yönelik bilişsel algılarını değiştirmelerine yöneliktir. Bu noktada işlerini kendi beceri, ilgi ve değerleriyle daha uyumlu hale getirmelerini mümkün kılmaktadır. Bunun bir süreç olduğunu vurgulamak gerekir ve çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve işleriyle olan uyumlarını artırmada önemli bir potansiyele sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışma, kişi-iş uyumu, iş-yaşam dengesi ve iş biçimlendirme arasındaki karmaşık ilişkilerin derinlemesine incelenmesini hedeflemektedir. Araştırmanın temel sorusu, kişi-iş uyumunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş biçimlendirmenin aracılık rolü taşıyıp taşımadığını incelemektir. Bu bağlamda, Ankara ilinde konaklama ve yiyecek hizmetleri sektörü çalışanları üzerinde bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmış ve veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler, istatistiksel analiz yazılımları aracılığıyla incelenmiş ve bu süreçte geliştirilmiş hipotezler üzerinde testler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın, ilgili literatüre katkı sağlaması ve uygulamacılara yol göstermesi beklenmektedir. Bu bağlamda elde edilen bulguların, insan kaynakları yöneticilerine ve örgüt liderlerine, çalışanların kişi-iş uyumunu ve iş-yaşam dengesini artırmaya yönelik stratejiler geliştirme konusunda önemli bilgiler sunacağı öngörülmektedir. İş biçimlendirmenin rolünün anlaşılması, çalışanların işlerini daha anlamlı ve tatmin edici görmelerine katkı sağlayabilir ve bu doğrultuda müdahalelerin geliştirilmesine zemin oluşturabilir. Bu minvalde, çalışmamız, kişi-iş uyumu, iş-yaşam dengesi ve iş biçimlendirme arasındaki

dinamikleri daha derinlemesine anlayarak hem çalışanların refahını hem de örgütsel etkinliği artırmaya yönelik bütüncül bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir.

2. Literatür taraması

2.1. Kişi-iş uyumu

Kişi-iş uyumunun temelleri, bireylerin sahip oldukları kişisel özellikler ile işlerin gerektirdiği beceri ve yetenekler arasındaki uyuma dayanmaktadır (Eren, 2020). Bu uyum, bireyin yetenekleri ile bir işin gereksinimleri ya da bireyin istekleri arasındaki benzerlik olarak tanımlanmaktadır. Kişi-iş uyumu, iki farklı bakış açısıyla değerlendirilebilir: ihtiyaç-arz ve talep-yetenek (Sekiguchi, 2004; Willk ve Sackett, 1996). İhtiyaç ve arz yönünden bakıldığında, bireyin isteklerini ve bu istekleri karşılayacak nitelik ve özelliklere sahip olan işleri kapsamaktadır. Talep-yetenek bakış açısı, bir işin yapılabilmesi için gereken iş talepleri ile bireylerin bu iş gereksinimlerini karşılama yeteneklerini içermektedir (Caldwell ve O'Reilly, 1990).

Kişi-iş uyumunu açıklamaya yönelik farklı kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır. Parsons tarafından oluşturulan Özellik ve Etmen Kuramı, bireylerin farklı özellikler barındırdığı ve bu özelliklerin ölçülerek mesleklerin ihtiyaç duyduğu niteliklerle karşılaştırılabileceği görüşüne dayanmaktadır (Elitok, 2019; Yeşilyaprak, 1995). Lofquist, Dawis ve Raounds (1987) tarafından ortaya atılan İşe Uyum Kuramı, kişi ve çalışma ortamı arasındaki karşılıklı uyumun önemini vurgularken (Demirkol ve Aslan, 2021; Swanson ve Schneider, 2013) Holland (1973)'ın Tipoloji Kuramı, bireylerin kişilik tipleri ile mesleki tercihleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu öne sürmektedir (Kamaşak ve Bulutlar, 2010; Keser ve Güler, 2021; Uğur ve Devcar, 2018). Bu kuram, bireylerin kişilik özelliklerine uygun meslekleri seçmelerinin, iş tatminini ve performansı artıracağını savunmaktadır (Perkmen ve Dağıstanlı, 2012; Perkmen ve Şahin, 2013; Pike, 2006; Yıldız, 2005). İş Özellikleri Kuramı, Hackman ve Oldham (1976) tarafından geliştirilmiş bir teorik çerçeve olup, işin temel boyutlarının bireyin psikolojik durumu ve motivasyonu üzerindeki etkilerini analiz etmektedir (George ve Jones, 2012; Kilduff ve Brass, 2010; Gürbüz, 2019; Varoğlu, 2019).

Öte yandan, kişi-iş uyumunun sağlanması için örgütler tarafından çeşitli stratejiler öne sürülmüştür. İşe alım sürecinde doğru adayın seçilmesi bu stratejilerin en başında yer almaktadır (Budak, 2016; Camgöz, 2016; Ögüt ve Kocabacak, 2013). Çalışanların kendilerini işlerinde yetiştirmeleri ve yeni beceriler kazanmaları da uyumu artıran önemli faktör olarak göze çarpmaktadır (Çırpan, Varlıer ve Koçak, 2019; Koçak, 2021). Hizmet içi eğitimler, çalışanların değişen koşullara adapte olmalarını ve yetkinliklerini geliştirmelerini sağlayarak kişi-iş uyumuna katkıda bulunmaktadır (Pehlivan, 1992; Selimoğlu ve Yılmaz, 2009; Öztürk ve Sancak, 2007). Önemli bir uygulama olan iş rotasyonu ise çalışanların farklı görev ve sorumluluklar üstlenerek monotonluktan kurtulmalarına ve yeni beceriler kazanmalarına imkân sağlar (Düzgün, 2021; Güney, 2019; Yılmaz, 2020). İş standartlarının belirlenmesi de göz ardı edilmeyecek öneme sahip stratejilerden biridir. Böylelikle çalışanların rolleri ve sorumlulukları net bir şekilde tanımlanarak, belirsizlik azaltılır ve uyum kolaylaştırılmış olur (Coşkun, 2020; Eren, 2020).

Kişi-iş uyumunun sağlanması, örgütsel vatandaşlık davranışı (Büyükyılmaz, 2018; Can ve Kerse, 2020; Kalp ve Hasit, 2022; Koçak, 2018), iş tatmini (Aksoy ve Türk, 2021; İlkım ve Derin, 2018; Polatçı, Sobacı ve Kaban, 2020; Risman, Erickson ve Diefendorff, 2016; Sökmen ve Benk, 2020) ve iş performansı (Aslan, 2021; Beğenirbaş ve Turgut, 2014; Demir, 2015; Kılıç ve Yener, 2015) gibi birçok olumlu örgütsel çıktıyla ilişkilendirilmiştir. Kişi-iş uyumunun sağlanamadığı durumlarda ise bireylerde artan iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlar gözlemlenmektedir (Polatçı vd., 2020).

2.2. İş biçimlendirme

İş biçimlendirme, çalışanların kendi işlerini adeta bir sanatçı gibi yeniden şekillendirmesidir. Yani bu süreçte çalışanlar, kendi inisiyatiflerini kullanarak işlerinin görevsel, ilişkisel ve hatta anlamsal sınırlarını değiştirirler; çünkü amaçları, işlerini kendi kişisel yetenekleri, ihtiyaçları ve tercihleriyle daha uyumlu bir hale getirmektir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Bu kavram, geleneksel iş tasarımı yaklaşımlarından farklı olarak, işin tasarımında çalışanın aktif rolünü vurgular. İş biçimlendirme,

çalışanların işlerini daha anlamlı, tatmin edici ve ilgi çekici bulmalarını sağlayarak, işe angaje olmalarını ve motivasyonlarını artırır.

İş biçimlendirmenin teorik temellerine baktığımızda, özellikle İş Tasarım Teorisi ve İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) Modeli'nin oldukça etkili olduğunu görmekteyiz. Nitekim JD-R Modeli (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001), çalışanların, üzerlerindeki iş taleplerini yöneterek ve mevcut iş kaynaklarını artırarak işlerini proaktif bir şekilde biçimlendirebileceklerini öne sürer. Bu temelden hareketle Tims, Bakker ve Derks (2012), iş biçimlendirmeyi dört somut boyutta kavramsallaştırmıştır: “Yapısal iş kaynaklarını artırma, sosyal iş kaynaklarını artırma, gelişimi destekleyen zorlayıcı iş taleplerini artırma ve performans engelleyici iş taleplerini azaltma” (s. 174). İş biçimlendirme davranışlarını ölçmek amacıyla geliştirilen 21 maddelik İş Biçimlendirme Ölçeği (Tims vd., 2012), Çetin, Güner-Kıbaroğlu ve Basım (2021) tarafından ulusal literatüre kazandırılmış ve Türkçeye uyarlanma çalışması yapılmıştır. Kavramın öncülerinden olan Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından geliştirilen ve üzerinde çokça çalışılan alan boyutlandırmaya göre ise, iş biçimlendirmenin üç temel sacayağı bulunmaktadır: görevsel, ilişkisel ve bilişsel biçimlendirme. Burada görevsel biçimlendirme, çalışanların görevlerinin fiziksel ve zamansal sınırlarını, yani görevlerin kapsamını veya sayısını değiştirmelerini ifade eder. İlişkisel biçimlendirme, çalışanların iş yerindeki sosyal etkileşimlerinin niteliğini ve sıklığını, yani kimlerle ve ne ölçüde etkileşim kuracaklarını yeniden düzenlemelerini içerir. Son olarak bilişsel biçimlendirme ise, çalışanların işlerine yönelik algılarını ve zihinsel çerçevelerini, yani işlerini nasıl gördüklerini ve anlamlandırdıklarını değiştirmelerini ifade etmektedir.

İş biçimlendirme davranışının ortaya çıkmasında ve teşvik edilmesinde hem bireysel farklılıkların hem de durumsal faktörlerin rol oynadığı kabul edilmektedir. Bireysel düzeyde, proaktif kişilik, öz-yeterlilik ve öğrenme yönelimi gibi özelliklere sahip çalışanların, işlerini daha fazla biçimlendirme eğiliminde oldukları yapılan çalışmalarla gösterilmiştir (Tims vd., 2012). Bununla birlikte, örgütsel bağlam da bu davranışın sergilenmesinde kritik bir öneme sahiptir. Özellikle iş özerkliği, yönetici desteği ve olumlu bir çalışma iklimi gibi durumsal faktörlerin, çalışanların iş biçimlendirme davranışlarını sergilemelerini önemli ölçüde teşvik ettiği belirtilmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001).

İş biçimlendirmenin sonuçlarına baktığımızda ise hem çalışan hem de örgüt için oldukça olumlu etkiler görüyoruz. Nitekim yapılan birçok çalışma, iş biçimlendirmenin; çalışanların işe angaje olmalarını, iş tatminlerini, performanslarını ve hatta yaratıcılıklarını artırdığını ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, Güner, Güner-Kıbaroğlu ve Basım (2023) tarafından kamu sektöründe yapılan araştırmada, iş biçimlendirmenin iş performansı üzerinde olumlu yönde etkili olduğu ve örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan, iş biçimlendirmenin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz örgütsel sonuçları da azalttığı araştırmalarla ortaya konmuştur (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009; Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland, 2012; Tims, Bakker, Derks ve Van Rhenen, 2013). Dolayısıyla iş biçimlendirme, aynı zamanda çalışanların zamanla değişen beklentileri ile işin gerekleri arasındaki uyumu, yani kişi-iş uyumunu sağlamaları için de son derece etkili bir mekanizma olarak kabul edilmektedir.

2.3. İş-yaşam dengesi

İş-yaşam dengesi kavramı, aslında modern hayatın getirdiği temel bir sorunsaldan, yani insanların hem çalışma hem de özel yaşamlarını bir arada yürütme mecburiyetinden doğmuştur. Tarihsel olarak baktığımızda, özellikle Sanayi Devrimi'nin bu iki alan arasındaki sınırları sarstığını görürüz. O dönemde iş bulmanın zorluğuyla başlayan göçler, insanların işleriyle aile hayatları arasına coğrafi mesafeler sokarak bu ayrımı daha da keskinleştirmiştir (Yasım, 2021; Yılmaz ve Bakan, 2020). Bu bağlamda iş-yaşam dengesi, en temelde, bireyin kendi hayatının farklı sahnelerinde kontrolü elinde tutarak bir ahenk yakalamasıdır. Yani bu denge, kişinin hayatının akışına göre bazen işine, bazen de özel yaşamına esnek bir şekilde odaklanarak en doğru adımı atabilme becerisi olarak da okunabilir (Javed, Khan, Yasir, Aamir ve Ahmed, 2014). Nitekim Delecta (2011)'nin, tanımını da bu fikri destekler; ona göre denge, “kişinin iş ve aileden gelen talepler başta olmak üzere, hayatın getirdiği tüm sorumlulukları başarıyla yönetebilme kapasitesidir” (s.186).

Konunun katmanlarına indiğimizde ise iş-yaşam dengesinin; bağlılık, tatmin ve zaman sacayakları üzerinde durduğunu fark ederiz. Buradaki bağlılık, bireyin hem iş kimliğine hem de ailedeki rolüne benzer bir içtenlikle kendini ait hissetmesidir. Tatmin ise, bu farklı rollerin her birinden benzer düzeyde bir doyum alabilme halini anlatır. Zaman ise en somut haliyle, bu iki değerli alana ayrılan vaktin adil bir şekilde paylaştırılmasıdır (Gökkaya, 2014).

Bu dengenin nasıl kurulacağına dair literatürde iki temel görüş çarpışır. Birincisi, daha idealist bir yaklaşımla, dengeyi ancak kişinin hayatındaki her role eşit değer atfetmesiyle mümkün görür. İkinci ve daha pragmatik olan görüş ise, her şeye eşit önem vermenin gerçekçi olmadığını, asıl meselenin kişinin kendi değerlerine göre bir öncelik haritası çizmesi olduğunu savunur (Yasım, 2021, s.129). Bu denge arayışının pratikte iki temel sonucu vardır: iş-aile kolaylaştırması ve iş-aile çatışması. Kolaylaştırma, bir roldeki pozitif enerjinin, becerinin veya kaynağın diğer role adeta bir yakıt olmasıdır (Demirel, 2017). Çatışma ise, tam tersine, bir rolün taleplerinin diğerini gölgede bırakması, yani birini yaparken diğerini ihmal etme durumudur (Voydanoff, 2005).

Nihayetinde, iş-yaşam dengesini ele alan teorik yaklaşımların ortak paydası, iş ve özel yaşam alanları arasında bir uyumun gerekliliğidir. Bu ahenk yakalandığında, bireyin sadece hayat kalitesinin ve psikolojik sağlığının iyileşmekle kalmadığı, aynı zamanda toplumsal hayata daha aktif katıldığı ve geleceğe daha umutla baktığı belirtilmektedir. Elbette bu pozitif hava iş ortamına da yansır; artan bir moral, beraberinde verimlilik ve performans artışını getirir (Özaydın, 2013). Bu dengeyi açıklamak için ortaya atılan kuramlardan ikisi ise özellikle önemlidir: Yayılma Kuramı ve Telafi Kuramı. Yayılma Kuramı, bir alandaki duygu ve deneyimlerin (iyi ya da kötü) diğer alana sızdığı fikrine dayanır (Wilensky, 1960; Demir, 2022). Telafi Kuramı ise, alanlar arasında zıt bir dinamik olduğunu öne sürer; birey, bir alandaki tatminsizliği veya boşluğu, diğer alandaki başarılarla daha sıkı sarılarak gidermeye çalışır (Gupta ve Beehr, 1981).

2.4. Kavramlar arası ilişkiler

Kiş-iş uyumu üzerine yapılan çalışmalar temel bir gerçeği de ortaya koymaktadır; bir çalışanın kimliği, yani yetenekleri, değerleri ve özü, yaptığı işle çatışıyorsa, içsel refahı bundan olumsuz yönde etkilenmektedir. Buna karşın, çalışanlara işleri üzerinde söz hakkı tanımak, onlara kendi işlerini şekillendirme gücü vermekse uyumu kökten güçlendirmektedir. Çünkü bir çalışanın kendi perspektifini ve kendi becerilerini işin içine katması, o işi gerçekten sahiplenmesini sağlayan temel adımdır (Tims, Derks ve Bakker, 2016). İş biçimlendirme tam da bu etki alanını tesis etmektedir. Hem çalışanın işiyle bütünleşmesini pekiştirmekte hem de psikolojisine refah sağlamaktadır. Kişinin kendini bedenlen, zihnen ve sosyal olarak iyi hissetmesi işine daha tutkuyla sarılmasına ve ortaya çıkan pozitif enerjiyi hayatının geneline yayılmasına olanak sağlayacaktır. Bu teorik zemin, araştırmanın ilk hipotezini şekillendirmektedir:

H1: Kiş-iş uyumunun iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Bu fikrin sadece teoride kalmadığı çalışmalar ile ortaya koyulmuştur. Angelo ve Chambel (2014), çalışana işini kendi bildiği yoldan yapma özgürlüğünü tanımanın, o kişiyi doğal olarak hayatının farklı alanlarını dengelemeye yönelttiğini belirtmişlerdir. Kiş-iş uyumu yüksek olan bir çalışanın, işini kendi istek ve becerilerine daha uygun hale getirmek için proaktif adımlar atması, yani işini biçimlendirmesi beklenebilir. Bu beklenti, araştırmanın ikinci ana hipotezini ve alt hipotezlerini oluşturmaktadır:

H2: Kiş-iş uyumunun iş biçimlendirme boyutları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2a: Kiş-iş uyumunun görevsel biçimlendirme boyutu üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2b: Kiş-iş uyumunun ilişkisel biçimlendirme boyutu üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2c: Kiş-iş uyumunun bilişsel biçimlendirme boyutu üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

İşini başarıyla biçimlendiren, yani görevlerini, ilişkilerini ve işine dair algısını daha anlamlı hale getiren bir çalışanın, bu olumlu deneyimleri hayatının geneline yayarak iş-yaşam dengesini daha kolay kuracağı öngörülebilir. Nitekim Romeo, Yepes-Baldó, Westerberg ve Nordin (2018)'in araştırması, işini biçimlendirebilen insanların sadece daha iyi bir iş-yaşam dengesine kavuşmakla kalmadığını, aynı zamanda genel yaşam doyumlarının da yükseldiğini tespit etmiştir. Sturges (2012) de bu kritik rolü

desteklemektedir. Bu bulgular doğrultusunda, araştırmanın üçüncü ana hipotezi ile bağlantılı alt hipotezler aşağıdaki şekilde sunulmuştur:

H3: İş biçimlendirme boyutlarının iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H3a: Görevsel biçimlendirme boyutunun iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H3b: İlişkisel biçimlendirme boyutunun iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H3c: Bilişsel biçimlendirme boyutunun iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

Son olarak, tüm bu ilişkiler bir araya getirildiğinde, iş biçimlendirmenin sadece bir sonuç değil, aynı zamanda kritik bir mekanizma olduğu düşünülmektedir. Zhang, Wang ve Das (2020) iş biçimlendirmenin, bireyin yaşamındaki farklı roller arasında bir ahenk kurmada aracılık rolü üstlendiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, kişi-iş uyumunun iş-yaşam dengesi üzerindeki pozitif etkisinin, doğrudan olmaktan ziyade, çalışanın işini biçimlendirme çabaları aracılığıyla gerçekleştiği varsayılmaktadır. Bu varsayım, araştırmanın temel aracılık hipotezini ve alt boyutlarını şekillendirmektedir:

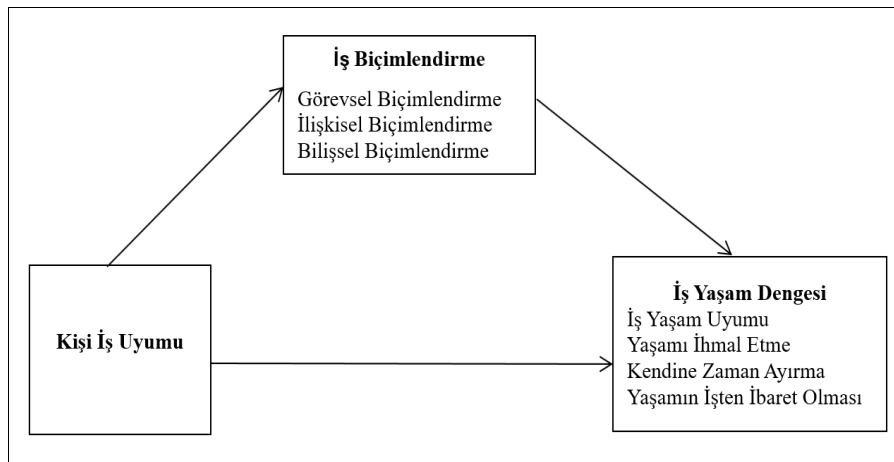
H4: Kişi-iş uyumuyla iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide iş biçimlendirme boyutlarının aracılık rolü vardır.

H4a: Kişi-iş uyumuyla iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide görevsel biçimlendirme boyutunun aracılık rolü vardır.

H4b: Kişi-iş uyumuyla iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide ilişkisel biçimlendirme boyutunun aracılık rolü vardır.

H4c: Kişi-iş uyumuyla iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide bilişsel biçimlendirme boyutunun aracılık rolü vardır.

Hair, Black, Babin ve Anderson (2022) tarafından yapılan araştırmaya göre, bağımlı değişken olarak tanımlanan iş-yaşam dengesi dört temel boyut içermekte olup, aracı değişken konumundaki iş biçimlendirmenin ise üç boyutu bulunmaktadır. Bu bağlamda, incelenmesi gerekli olan ilişki sayısının azaltılabilmesi amacıyla, araştırmada bağımlı değişken ileri düzey modelleme yöntemi kullanılarak tek bir boyuta indirgenmiştir. Yukarıda yer alan hipotezler Şekil 1’de sunulan araştırma modelinde gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli

3. Araştırmanın metodolojisi

3.1. Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Ankara ilindeki konaklama ve yiyecek hizmetleri sektöründe istihdam edilen 43.695 çalışan oluşturmaktadır (İŞKUR, 2022). Evrenin temsili için gerekli örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Bartlett, Körtlik ve Higgins (2001, s.46) tarafından önerilen "Nicel Değişkenli Araştırmalar İçin Örneklem Hesaplama Formülü" kullanılmıştır. Bu bağlamda, %95 güven

düzeyine ulaşarak örneklem büyüklüğünün 384 olarak belirlenmesi sağlanmıştır. Bu çalışma çerçevesinde 536 katılımcıdan elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda, örneklemin evreni temsil etme kapasitesinin yeterli düzeyde olduğu ifade edilebilir.

3.2. Veri toplama araçları

Araştırma kapsamında verileri toplamak için bir anket oluşturulmuştur. Araştırma anketi, 53 ifadeden meydana gelen 2 ayrı bölüm içermektedir; sorular ise kapalı uçlu biçimde hazırlanmıştır. Birinci bölümde demografik verileri toplamak amacıyla 8 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, kişi-iş uyumu, iş yaşam dengesi ve iş biçimlendirme değişkenlerinin değerlendirilmesi için 45 ifade yer almaktadır. Veri toplama aracının etiğe uygunluğu bakımından Ufuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Etik Kurulu Başkanlığının İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Etik Kurulu'nun 03.07.2023 tarih ve 36174 sayılı kararı ile bilimsel etik kurul onayı ile nihai veriler alınmıştır. Veri toplama sürecinden önce, 50 kişilik bir katılımcı grubu ile deneme çalışması yapılmıştır. Pilot çalışma neticesinde ölçeklerde herhangi bir sorun bulunmadığı belirlenmiştir. Pilot çalışmada yer alan verilerle birlikte 536 katılımcıya ait kullanılabilir veriler elde edilmiştir.

Bu çalışmada, Cable ve De Rue (2002) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Behram ve Dinç (2014) ile Büyükyılmaz (2019) tarafından uyarlanan "*Kişi-İş Uyumu Ölçeği*" kullanılmıştır. 6 ifadeden oluşan ölçekte ilk üç madde ihtiyaç-arz uyumunu ve son üç madde talep-yetenek uyumunu ölçmektedir ve ölçek tek boyut olarak ele alınmıştır. Ölçek güvenirliği Cronbach Alfa katsayısı ile sırasıyla 0,908 ve 0,876 olarak tespit edilmiştir (Büyükyılmaz, 2019).

"*İş Yaşam Dengesi Ölçeği*" Apaydın'ın (2011) çalışmasından alınmış olup 4 boyut ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenirliği 0,910 olarak hesaplanmış, boyutlarına bakıldığında iş yaşam uyumu boyutu 0,880, yaşamı ihmal etme boyutu 0,81, kendine zaman ayırma boyutu 0,770 ve yaşamın işten ibaret olması boyutu 0,790 olarak tespit edilmiştir (Apaydın, 2011).

"*İş Biçimlendirme Ölçeği*", Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Kerse (2017) tarafından uyarlanmıştır. 19 ifade ve 3 boyuttan oluşan ölçeğin güvenirliği 0,918 olarak hesaplanmış, görevsel biçimlendirme boyutu 0,757, bilişsel biçimlendirme boyutu 0,860, ilişkisel biçimlendirme boyutu 0,844 olarak tespit edilmiştir (Kerse, 2017).

3.2.1. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri

Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirliğini ve geçerliliğini değerlendirmek için geliştirilmiş ölçüm modeli kullanılmıştır. Geçerlilik ve güvenirlik analizi için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz ile yapıların birleşme ve ayrışma geçerliliği, ayrıca iç tutarlılık güvenirliği incelenmiştir. Birleşme geçerliliği açısından yapıları değerlendiren ifadelerin faktör yükleri kullanılarak ortalama varyans (AVE=Ortalama Varyans Çıkarımı) katsayıları hesaplanmış ve analiz edilmiştir. İç tutarlılık güvenirliği için ise Cronbach's Alfa ve birleşik güvenirlik (CR=Birleşik Güvenirlik) katsayıları dikkate alınmıştır. Hair ve arkadaşlarının görüşüne göre, "ifadelerin faktör yüklerinin en az 0,700; değişkenlerin Cronbach's Alfa değerinin" (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2018, s.161) ve "CR katsayılarının en az 0,700" (Hair vd., 2018, s. 760) olması gerektiği belirtilmektedir; ayrıca "AVE değerinin de en az 0,500 seviyesine ulaşması gerektiği" vurgulanmaktadır (Hair vd., 2018, s. 775). Tablo 1'de araştırma kapsamında değişkenler için elde edilen faktör sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1

Faktör Analizi Sonuçları

Yapı	İfadeye Verilen Kod	Faktör Yüğü	Cronbach's Alfa	Birleşik Güvenirlik	Açıklanan Ortalama Varyans
Kişi-İş Uyumu	kiu1	0,829	0,907	0,928	0,684
	kiu2	0,847			
	kiu3	0,860			
	kiu4	0,845			
	kiu5	0,819			
	kiu6	0,757			
Görevsel Biçimlendirme	gb1	0,733	0,818	0,868	0,523
	gb3	0,719			
	gb4	0,740			
	gb5	0,711			
	gb6	0,743			
	gb7	0,695			
İlişkisel Biçimlendirme	ib1	0,807	0,873	0,902	0,570
	ib2	0,805			
	ib3	0,694			
	ib4	0,642			
	ib5	0,795			
	ib6	0,772			
	ib7	0,756			
Bilişsel Biçimlendirme	bb1	0,652	0,825	0,878	0,593
	bb2	0,811			
	bb3	0,811			
	bb4	0,837			
	bb5	0,722			
İş Yaşam Dengesi	İş Yaşam Uyumu	0,487	0,759	0,850	0,596
	Yaşamı İhmal Etme	0,881			
	Kendine Zaman Ayırma	0,810			
	Yaşamın İşten İbareti Olması	0,846			

Hair vd. (2022) çalışması ışığında faktör yüklerinin $\geq 0,70$ olması gerektiği, 0,40'ın altındaki ifadelerin ölçüm modeline dahil edilmemesi gerektiği belirtilmektedir. Bu kriterlere göre görevsel biçimlendirme boyutunun 2 numaralı ifadesi AVE değerinin eşik değerin altında olması nedeniyle modelden çıkarılmıştır. Bazı ifadelerin faktör yükleri 0,487-0,695 arasında ölçülmesine rağmen, ait oldukları değişkenlerin CR ve AVE katsayıları eşik değerin üzerinde olduğundan modelde tutulmuştur. Cronbach's Alpha katsayıları 0,759-0,907, CR katsayıları 0,850-0,928 aralığında hesaplanarak iç tutarlık

güvenirliliği sağlanmıştır. AVE katsayıları 0,523-0,684 arasında değişerek birleşme geçerliliği, HTMT katsayıları ile de ayrışma geçerliliği test edilmiştir (Hair vd., 2022; Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015).

Tablo 2

Ayrışma Geçerliliği Sonuçları

	Bilişsel Biçimlendirme	Görevsel Biçimlendirme	Kişi-İş Uyumu	İlişkisel Biçimlendirme	İş Yaşam Dengesi
Bilişsel Biçimlendirme					
Görevsel Biçimlendirme	0,731				
Kişi-İş Uyumu	0,490	0,422			
İlişkisel Biçimlendirme	0,681	0,713	0,452		
İş Yaşam Dengesi	0,282	0,321	0,424	0,265	

4. Bulgular

4.1. Demografik yapı

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin elde edilen veriler, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu gibi önemli bilgileri içermektedir. Toplam katılımcı sayısı 536'dır. Bu katılımcıların %36,9'u yani 198 kişi kadın; %63,1'i yani 338 kişi erkek olarak belirlenmiştir. Medeni durumlarına bakıldığında ise, katılımcıların %71,3'ü (382 kişi) evli, %28,7'si (154 kişi) bekar durumundadır. Ayrıca, katılımcıların %66,2'si (335 kişi) çocuk sahibidir. Bu veriler, katılımcı grubunun cinsiyet, aile durumu ve ebeveynlik ile ilgili özelliklerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktadır. Elde edilen veriler, araştırma katılımcılarının demografik özelliklerine ilişkin önemli bilgiler sunmaktadır. Katılımcıların %38,8'i, yani toplamda 208 kişi, 30-39 yaş aralığında yer almaktadır. Ayrıca, katılımcıların %34,1'i, yani 183 birey, lise diplomasına sahip olduklarını belirtmiştir. Bunun yanı sıra, katılımcıların %40,3'ü, yani 216 kişi, işçi pozisyonunda çalışmaktadır. Bu bulgular, katılımcıların yaş, eğitim düzeyi ve mesleki durumları hakkında detaylı bir anlayış sağlamaktadır. Ankete katılan bireylerin %37,5'i mevcut iş yerlerinde 1 ile 5 yıl arasında bir süre boyunca görev yapmaktadır (N=201). Ayrıca, katılımcıların %30,2'sinin ise toplam mesleki deneyimi 1 ile 5 yıl arasındadır (N=162). Bu veriler, katılımcıların iş yerindeki bağlılıklarını ve profesyonel deneyimlerini gözler önüne sermektedir. Tablo3'de detaylı olarak yer verilmiştir.

Tablo 3

Demografik Yapı

	Özellik	Sıklık	Yüzde		Özellik	Sıklık	Yüzde
	Kadın	198	36,9		İşçi	216	40,3
Cinsiyet	Erkek	338	63,1		Personel/ Memur	147	27,4
	Toplam	536	100	Unvan	Uzman Yrd./ Uzman/ Kıdemli Uzman	79	14,7
Medeni Durum	Evli	382	71,3				
	Bekar	154	28,7				

	Özellik	Sıklık	Yüzde		Özellik	Sıklık	Yüzde
Çocuk	Toplam	536	100	İşletmedeki Çalışma Süresi	Şef/ Yönetmen	30	5,6
	Evet	355	66,2		Müdür ve üzeri	64	11,9
	Hayır	181	33,8		Toplam	536	100
	Toplam	536	100		1 yıldan az	56	10,4
Yaş	20'nin altında	11	2,1	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	201	37,5
	20-29	111	20,7		6-10 yıl	107	20,0
	30-39	208	38,8		11-15 yıl	65	12,1
	40-49	150	28,0		16-20 yıl	33	6,2
	50-59	51	9,5		21 ve üzeri	74	13,8
	60 ve üzeri	5	0,9		Toplam	536	100
Eğitim	Toplam	536	100		1 yıldan az	41	7,6
	İlköğretim	46	8,6		1-5 yıl	162	30,2
	Lise	183	34,1		6-10 yıl	99	18,5
	Ön Lisans	78	14,6		11-15 yıl	77	14,4
	Lisans	157	29,3		16-20 yıl	61	11,4
	Lisansüstü	72	13,4		21 ve üzeri	96	17,9
	Toplam	536	100		Toplam	536	100

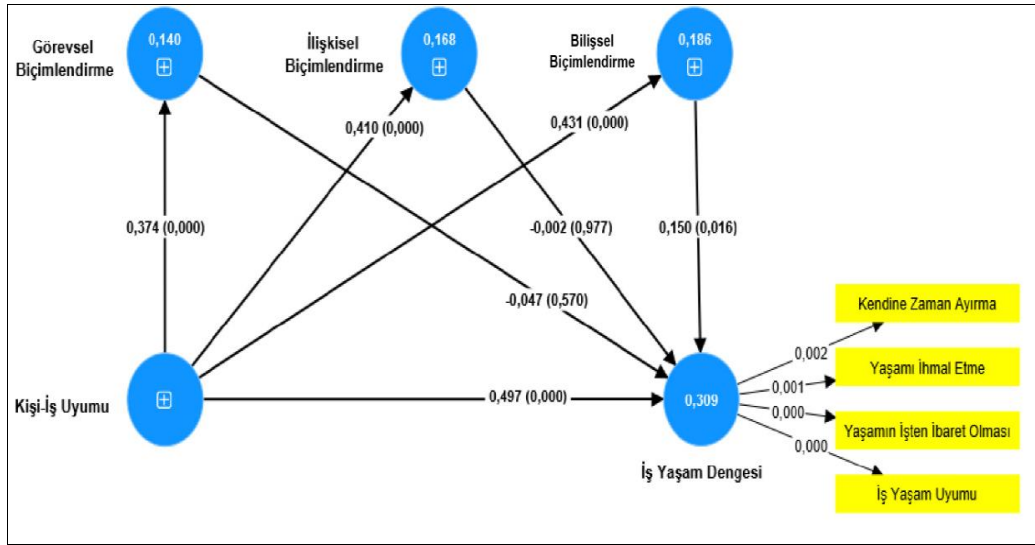
4.2. Tanımlayıcı istatistikler

Tanımlayıcı istatistik sonuçları incelendiğinde, kişi-iş uyumu değişkeninin ortalaması 3,43 olarak hesaplanmış olup, en yüksek ortalama "İşimin benden talep ettikleriyle kişisel yeteneklerim arasındaki eşleşme oldukça iyidir" ifadesinde 3,66 değeri ile gerçekleşmiştir. İş-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde; iş yaşam uyumu boyutu 3,43 ortalama ile en yüksek değeri "İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum" ifadesinde (3,74), yaşamı ihmal etme boyutu 3,07 ortalama ile en yüksek değeri "Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum" ifadesinde (3,49), kendine zaman ayırma boyutu 3,07 ortalama ile en yüksek değeri "Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum" ifadesinde (3,58), yaşamın işten ibaret olması boyutu ise 3,32 ortalama ile en yüksek değeri "Hafta sonlarını eşimle

ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum" ifadesinde (3,53) almıştır. İş biçimlendirme ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin bulgular incelendiğinde; görevsel biçimlendirme boyutu 3,69 ortalama ile en yüksek değeri "Yeteneğime ve ilgi alanıma uygun görevler üstlenmeyi tercih ederim" ifadesinde (3,97), ilişkisel biçimlendirme boyutu 3,82 ortalama ile en yüksek değeri "Benimle benzer yeteneğe ve ilgiye sahip olan işyerindeki diğer bireylerle arkadaşlıklar kurarım" ifadesinde (4,07), bilişsel biçimlendirme boyutu ise 3,80 ortalama ile en yüksek değeri "Yaptığım işin daha geniş topluluklar (toplum) için önemli olduğunun farkındayım" ifadesinde (3,89) göstermiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde, yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma boyutları dışındaki tüm değişkenlerin ortalama değerinin üzerinde skorlar aldığı tespit edilmiştir.

4.3. Yapısal eşitlik modelinin testi

Araştırma modeline yönelik geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için oluşturulan yapısal model yer Şekil 2’de yer almaktadır.



Şekil 2. Hipotetik Model

Araştırma modelinin incelenmesi için kısmi en küçük kareler yol analizi (PLS-SEM) yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizi için SmartPLS 4 yazılımı tercih edilmiştir. SmartPLS 4, güçlü özellikleri ile dikkat çekmektedir. Bu nedenle, verilerin analizinde bu yazılımın seçilmesi araştırmanın doğruluğunu artırmaktadır. Araştırma modelinde doğrusal ilişkilerin yanı sıra yol katsayıları, R² değeri ve etki büyüklüğü (f²) hesaplamaları için PLS algoritması kullanılmıştır. Ayrıca, tahmin kapasitesini belirlemek için PLSpredict analizi yapılmıştır. Bu işlemler titizlikle yürütülmüştür. PLS yol katsayılarının istatistiksel anlamlılıkları için bootstrapping yöntemi uygulanmıştır. Bu yaklaşım, yol katsayılarının anlamlılık düzeylerini daha doğru belirlemeyi sağlamıştır. 10. sayıda detaylı sonuçlar ve yorumlar sunulmuştur. Sıfırdan alt örneklem alınarak t değerleri hesaplanmıştır. Bu işlem, veri setinin temel özelliklerini anlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. T değerleri, örneklem verilerinin ortalamalarının karşılaştırılmasında önemlidir. Alınan alt örneklem üzerinden yapılan hesaplamalar geniş bir popülasyon hakkında anlamlı sonuçlar elde etmeyi sağlar. Araştırma bulguları için VIF, R², f² ve Q² değerlerinin sunulduğu Tablo 4, istatistiksel analizde önemlidir. Bu değerler, modelimizin geçerliliğini değerlendirmek için kritik bilgiler sunmaktadır.

Tablo 4

Yapısal Model Katsayıları

Değişkenler		VIF	R ²	f ²	Q ²
Kişİ-İş Uyumu		1,296		0,276	
Görevsel Biçimlendirme	İş Yaşam Dengesi	1,841	0,309	0,002	0,284
İlişkisel Biçimlendirme		1,881		0,000	
Bilişsel Biçimlendirme		1,851		0,018	
	Görevsel Biçimlendirme	1,000	0,140	0,163	0,130
Kişİ-İş Uyumu	İlişkisel Biçimlendirme	1,000	0,168	0,202	0,160
	Bilişsel Biçimlendirme	1,000	0,186	0,228	0,179

Araştırma modelinin geçerliği ve güvenirliği çeşitli istatistiksel testlerle değerlendirilmiştir. Hair ve diğerleri (2022) tarafından önerilen VIF (Variance Inflation Factor) katsayıları 1,000 ile 1,881 arasında değişmekte olup, 5'ten küçük olması nedeniyle değişkenler arasında doğrusallık problemi bulunmamaktadır. Modelin açıklayıcılık gücü R² değerleri incelendiğinde; iş yaşam dengesi %31, görevsel biçimlendirme %14, ilişkisel biçimlendirme %17 ve bilişsel biçimlendirme %19 oranında açıklanmaktadır. Cohen (1988) kriterlerine göre etki büyüklüğü katsayıları (f²) değerlendirildiğinde; kişi-iş uyumunun iş yaşam dengesi üzerinde ve iş biçimlendirme boyutları üzerinde orta düzeyde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (f² > 0,15). Hair ve diğerleri (2022) tarafından belirtilen tahmin gücü katsayıları (Q²) sıfırdan yüksek değerler göstererek, araştırma modelinin içsel değişkenleri başarılı bir şekilde tahmin edebilme yeteneğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yeniden örnekleme tekniği ile hesaplanan doğrudan etki katsayıları Tablo 5'de dolaylı etki katsayıları ise Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 5

Yol Analizi Doğrudan Etki Katsayıları

Yol	β	Standart Sapma	t-değeri	p-değeri
Kişİ-İş Uyumu	0,497	0,043	11,690	0,000
Görevsel Biçimlendirme	-0,047	0,084	0,568	0,570
İlişkisel Biçimlendirme	-0,002	0,071	0,029	0,977
Bilişsel Biçimlendirme	0,150	0,063	2,402	0,016
Kişİ-İş Uyumu	0,374	0,045	8,226	0,000

Yol	β	Standart Sapma	t-değeri	p-değeri
İlişkisel Biçimlendirme	0,410	0,041	10,048	0,000
Bilişsel Biçimlendirme	0,431	0,045	9,659	0,000

Tablodaki sonuçların incelenmesi neticesinde, kişi-iş uyumu değişkeninin iş yaşam dengesi üzerinde olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etki yarattığı belirlenmiştir ($\beta=0,497$; $p<0,01$). Ayrıca bilişsel biçimlendirme boyutunun da iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,150$; $p<0,05$). Kişi-iş uyumu değişkeninin iş biçimlendirme boyutları üzerindeki etkileri incelendiğinde ise, “görevsel biçimlendirme” ($\beta=0,374$; $p<0,01$), “ilişkisel biçimlendirme” ($\beta=0,410$; $p<0,01$) ve “bilişsel biçimlendirme” ($\beta=0,431$; $p<0,01$) boyutlarının tümü üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkilerin mevcut olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6

Yol Analizi Dolaylı Etki Katsayıları

			β	Standart Sapma	t değeri	p değeri
Kişi-İş Uyum	Görevsel Biçimlendirme		-0,018	0,032	0,551	0,582
	İlişkisel Biçimlendirme	İş Yaşam Dengesi	-0,001	0,029	0,029	0,977
	Bilişsel Biçimlendirme		0,065	0,029	2,248	0,025

Analiz sonuçları, kişi-iş uyumunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin bir kısmının, bilişsel biçimlendirme boyutu üzerinden dolaylı bir yolla gerçekleştiğini ve bu dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta=0,065$; $p<0,05$). Bu bulgu, tek başına dahi bir aracılık mekanizmasının devrede olduğuna işaret eder. Nitekim, alanın önde gelen çalışmalarından olan Zhao, Lynch ve Chen (2010) tarafından geliştirilen modern aracılık analizi yaklaşımı, anlamlı bir dolaylı etkinin varlığını, aracılığın kanıtı olarak kabul etmek için yeterli görmektedir. Ayrıca, kişi-iş uyumunun iş-yaşam dengesi üzerindeki doğrudan etkisinin de anlamlılığını koruduğu görülmüştür. Bu durum, etkinin hem doğrudan hem de bilişsel biçimlendirme üzerinden dolaylı olarak, yani iki farklı kanaldan işlediğini göstermektedir. Her iki etkinin de pozitif yönde olması, bu mekanizmanın "bütünleyici" (complementary) bir yapıda olduğunu gösterir; yani dolaylı etki, doğrudan etkiyi tamamlayarak onu daha da güçlendiren bir rol oynamaktadır. Bu sebeple, bilişsel biçimlendirmenin bu ilişkide bütünleyici bir kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna varılmıştır.

5. Tartışma ve sonuç

Bu araştırma kapsamında, kişi-iş uyumunun iş biçimlendirme üzerindeki etkileri ele alınmış ve bu bağlamda iş biçimlendirmenin aracılık işlevinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda, toplam 536 katılımcıya ait veriler analiz sürecine tabi tutulmuştur. Araştırmada, "Kişi-iş uyumunun iş yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır" şeklindeki hipotez (H1) test edilerek doğrulanmıştır. Çalışanlar arasındaki kişi-iş uyumunun artışı, iş yaşam dengelerini sağlama olasılıklarını da artırmaktadır. Yılmaz (2016), bireylerin özellikleri, değerleri ve misyonları ile örgütlerin ihtiyaç duyduğu iş gereklilikleri arasındaki uyumun, çalışanların işlerine daha fazla odaklanmalarına katkı sağladığını ifade etmiştir. Polat ve Özdemir (2017), kişinin iş ile olan uyumunun, iş-yaşam dengesini

olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Ordu (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenler üzerinde olumlu bir etkiyi destekleyen bulgular elde edilmiştir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu, kişi-iş uyumunun iş biçimlendirme üzerinde olumlu bir etki yarattığını belirten hipotez (H2) için doğrulama sağlanmış olduğudur. Ayrıca alt hipotezlerin de geçerliliği sunulmuştur. Bu bulgu, Ariani (2025)'nin çalışmayla da desteklenmektedir; araştırma iş biçimlendirmenin iş yaşam dengesi ve çalışan performansı üzerinde pozitif etkisi olduğunu göstermektedir. Dahası, Köksal ve Şenel (2022), bankacılık alanında yürüttükleri araştırma da kişi-iş uyumu ile iş biçimlendirme ve alt boyutları arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğunu göstermişlerdir. Tekin (2021), kişi-örgüt uyumu ile iş biçimlendirme arasında anlamlı ve olumlu bir bağlantının mevcut olduğuna işaret ederken, Tims, Derks ve Bakker (2016), Hollanda'da gerçekleştirdikleri araştırmada çalışanların iş biçimlendirme sayesinde iş uyumlarını arttırabileceğini belirtmektedir.

Araştırmada iş biçimlendirmenin iş yaşam dengesi üzerindeki olumlu etkilerine dair geliştirilmiş olan hipotez (H3) kısmen desteklenmiştir. H3a ve H3b reddedilirken H3c onaylanmıştır. Görevsel ve ilişkisel biçimlendirmenin iş yaşam dengesine olumsuz bir etkisi yokken, bilişsel biçimlendirmenin bu dengeyi olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Signore, Mariani ve Zaniboni (2025)'nin yürüttüğü çalışma, iş biçimlendirmenin pozitif psikolojik ve duygusal kaynakları aktive etmede önemli bir strateji olduğunu ve özellikle zorlu dönemlerde bile etkili olduğunu göstermektedir. DeLongchamp (2020), iş biçimlendirmenin iş yaşam dengesini sağlama noktasında önemli bir araç olabileceğini belirtirken, Kardas (2023), çalışanların işlerini kişiselleşme fırsatı tanıyacak şekilde düzenlemelerinin önemini vurgulamaktadır. Araştırmada birey-iş uyumunun iş yaşam dengesi üstündeki etkisinde iş biçimlendirmenin aracılık işlevine sahip olduğuna dair geliştirilmiş hipotez (H4) de kısmen destek bulmuştur. H4a ve H4b reddedilirken H4c kabul edilmiştir. Bilişsel biçimlendirmenin aracılık görevi üstlendiği sonucuna varılmıştır.

Görevsel biçimlendirme ve ilişkisel biçimlendirmenin iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı etkisinin bulunmaması literatürdeki bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Demerouti (2014) iş biçimlendirme davranışlarının her zaman pozitif sonuçlar doğurmayabileceğini, özellikle aşırı görev yükü ve sosyal etkileşim artışının çalışanlarda stres yaratabileceğini belirtmiştir. Petrou, Demerouti ve Schaufeli (2015) görevsel biçimlendirmenin bazı durumlarda iş yükünü artırarak iş-aile çatışmasına neden olabileceğini ifade etmiştir. Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş biçimlendirmenin üç boyutunun farklı mekanizmalar aracılığıyla çalıştığını ve her boyutun aynı sonuçları doğurmayabileceğini ifade etmiştir.

Araştırmanın yalnızca Ankara ilindeki konaklama ve yiyecek hizmetleri alanında yapılması ve sadece aktif olarak çalışan özel sektör işçileri tarafından katılım sağlanması, çalışmanın kısıtlarından biridir. Ayrıca, farklı bir sektör veya şehirdeki bireylerden oluşan bir örnekleme elde edilebilecek farklı sonuçlar da araştırmanın bir sınırlaması olarak değerlendirilmektedir. Seçilen katılımcıların anket sorularına dürüst ve içten yanıtlar verdikleri düşünülmüştür. Çalışmanın tek bir sektörde, belirli bir coğrafyada ve belirli bir zaman diliminde yapılması, sonuçların genelleştirilmesini kısıtlamaktadır.

Bu araştırmanın bulguları, özel sektör kuruluşlarının çalışan performansını ve memnuniyetini artırmak için uygulamaları gereken stratejiler konusunda önemli ipuçları sunmaktadır. İşe alım süreçlerinde sadece teknik yetkinliklere odaklanmak yerine, adayların kişilik özellikleri, değerleri ve motivasyon kaynaklarının iş gereklilikleriyle uyumunu değerlendiren kapsamlı bir yaklaşım benimsenmelidir. Çalışan gelişimi açısından, araştırmanın bilişsel biçimlendirmenin önemini vurgulaması nedeniyle örgütlerin bu alanda özel eğitim programları geliştirmesi kritik önem taşımaktadır. Çalışanlara işlerinin örgüt misyonu ve toplumsal katkı açısından önemini anlatan farkındalık eğitimleri verilmeli, mentorluk programları aracılığıyla deneyimli çalışanların yeni çalışanlara işin anlamını ve değerini aktarması sağlanmalıdır. İş-yaşam dengesi konusunda elde edilen bulgular, örgütlerin esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları ve hibrit çalışma modelleri uygulaması gerektiğini göstermektedir. Yönetim ve liderlik uygulamaları açısından, yöneticilerin çalışanların güçlü yönlerini keşfetme ve bu yönleri işe yansıtma konusunda eğitilmesi gerekmektedir. Örgüt kültürü ve iletişim stratejileri, araştırmanın bilişsel biçimlendirme bulgularını destekleyecek şekilde tasarlanmalı, örgütün toplumsal katkısı ve değer yaratma süreci çalışanlara düzenli olarak hatırlatılmalıdır. Bu kapsamlı yaklaşım, araştırma bulgularının gösterdiği kişi-iş uyumu, iş-yaşam

dengesi ve bilişsel biçimlendirme arasındaki pozitif ilişkileri güçlendirerek hem çalışan memnuniyetini hem de örgütsel performansı artıracaktır.

Yazar beyanı

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

Etik kurul onayı: Bu araştırma için bakımından Ufuk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Etik Kurulu Başkanlığının İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Etik Kurulu'nun 03.07.2023 tarih ve 36174 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

Yazar katkıları: İlk yazarın çalışmaya katkısı %60, ikinci yazarın %40 oranındadır.

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

Destek beyanı: Bu çalışma için herhangi bir destek alınmamıştır.

Kaynakça

- Aksoy, A. ve Türk, M. (2021). *Algılanan örgüt yapısı, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun iş tatmini ve işe kenetlenme üzerine olan etkisi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Angelo, R. P. ve Chambel, M. J. (2014). The role of proactive coping in the job demands-resources model: A cross-section study with firefighters. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 203-216.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Ariani, D. W. (2025). Examining the impact of job crafting, work-life balance, and procrastination on performance enhancement. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 482-495. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.37](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.37)
- Aslan, A. (2021). Çalışanların iş becerikliliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde birey-örgüt-uyumunun aracı rolü. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 3(2), 1-21.
- Bartlett, J.E., Körtlik, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Tecnology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Beğenirbaş, M., ve Turgut, E. (2014). İş performansının sağlanmasında çalışanın duygusal emeğinin ve örgütte güven algısının etkileri. *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3), 131-149.
- Behram, N. K., ve Dinç, E. (2014). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 115-124.
- Budak, G. (2016). *Yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi* (3. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Büyükyılmaz, B. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu ve etik tutum algıları arasındaki ilişki: Batı Karadeniz Bölgesi'nde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi.
- Büyükyılmaz, O. (2018). Relationship between person-organization fit and organizational citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Management and Administration*, 2(4), 135-146.
- Cable, D. M., ve De Rue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648-657.
- Caldwell, D. F. ve O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job with a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648-657.
- Camgöz, S. M. (2016). İnsan kaynakları yönetiminde başvuru sağlama. A. Ergeneli (Ed.), *İnsan kaynakları yönetimi* (2. basım) içinde (s. 99-173). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Can, A., ve Kerse, G. (2020). Kişi-örgüt ve kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2327-2336.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ.

- Coşkun, Ö. F. (2020). Örgütsel sosyalleşme sürecinde kişi-iş uyumundan kişi-örgüt uyumuna yönelik bir model önerisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(46), 605-625.
- Çetin, F., Kibaroglu, G. G., ve 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. <https://doi.org/10.18394/iid.992676>
- Çırpan, H., Varlier, P., ve Koçak, Ö. E. (2019). Kişi-iş uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı etkisi. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 22(41), 237-252.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- DeLongchamp, A. C. (2020). *Evaluating the effects of a job crafting intervention on employee work-life balance* (Yüksek lisans tezi, University of Minnesota) University of Minnesota Digital Conservancy. <https://hdl.handle.net/11299/212273>
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237-247.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demir, H. H. (2022). *İş ve yaşam dengesi: sağlık sektörü çalışanlarına yönelik istatistik analiz*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71.
- Demirel, E. K. (2017). Çift kariyerli eşler (aileler) sorunu. B. Akdemir (Ed.), *İnsan kaynakları yönetiminde güncel yaklaşımlar* içinde (s. 67-89). İstanbul: Beta Basım.
- Demirkol, A., ve Aslan, S. (2021). Holland'ın tipolojisi, bağlanma ve beş faktör kişilik kuramı üzerine bir derleme çalışması. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 1127-1150.
- Düzgün, A. (2021). İş rotasyonu. Tekin, İ. Ç. (Ed.), *Güncel ve teknolojik gelişmeler ışığında insan kaynakları yönetimi*, içinde (s.113-126). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Elitok, Y. (2019). Kariyer çalışmalarının tarihsel gelişimi. E. Kaygun ve Y. Zengin (Ed.), *Kariyer: Temel kavramlar, yönetimi, güncel konular* içinde (s. 21-33). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- George, M. J., ve Jones, R. G. (2012). *Understanding and managing organizational behavior* (Sixth Edition). Pearson Education.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi kocaali belediyeleri örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Gupta, N., ve Beehr, T. A. (1981). Relationships among employees' work and nonwork responses. *Journal of Organizational Behavior*, 2(3), 203-209.
- Güner, B., Güner Kibaroglu, G., & Basım, H. N. (2023). The role of job crafting and job engagement in the effect of organizational commitment on job performance. *Ege Akademik Bakış*, 23(3), 457-470. <https://doi.org/10.21121/eab.1124876>.
- Güney, S. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019). Kişi-çevre uyumu, örgütsel sosyalizasyon ve iş dizaynı uygulamaları. Ü. Sıgır ve S. Gürbüz (Ed.), *Örgütsel davranış* (5. baskı) içinde (s. 175-215). İstanbul: Beta Basım Yayınevi.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis* (8th Edition), Cengage Learning EMEA: United Kingdom. ISBN-13: 9781473756540
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning. ISBN: 9781473756540
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM), (3rd ed.) Thousand Oaks, CA: Sage.

- Henseler, J., Ringle, C.M., ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modelling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43,115-135.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Prentice Hall. New Jersey.
<https://archive.org/details/makingvocational00holl/page/n1/mode/1up?view=theater> Erişim tarihi: 24.09.2022.
- Ilkım, N. Ş., ve Derin, N. (2018). Algılanan iş güvencesizliği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu kavramları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(36), 238-254.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., ve Ahmed, K. (2014). Effect of role conflict, work life balance and job stress on turnover intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3), 125-133.
- Kalp, G., ve Hasit, G. (2022). Holland mesleki kişilik tipi özelliklerinin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılığına etkileri üzerine bir araştırma. *8th Global Research Congress (GBRC-2022)*, 15,10-20.
- Kamaşak, R., ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, mesleki tercih ve performans ilişkisi: Akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 119-126.
- Kardas, J. S. (2023). Job crafting and work-life balance in a mature organization. *Preprints*, 1-15.
- Kerse, G. (2017). İş becerikliliği (job crafting) ölçeğini Türkçe 'ye uyarlama ve duygusal tükenme ile ilişkisini belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Keser, A., ve Güler K. B. (2021). *Çalışma psikolojisi (2. Baskı)*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Kılıç, K. C., ve Yener, D. (2015). Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- Kilduff, M., ve Brass, J. D. (2010). Organizational social network research: core ideas and key debates. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 317-357.
- Koçak, D. (2018). Kişi-örgüt uyumu, zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışı ve lider-üye etkileşimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(3), 1487-1508.
- Koçak, Ö. E. (2021). İşte kendini yetiştirme ölçeğinin meslek grupları arasında ölçüm değişmezliğinin test edilmesi. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 73-84.
- Köksal, O., ve Şenel, Ö. (2022). İş biçimlendirmenin işe tutulma üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 73-86.
- Leana, C., Appelbaum, E., ve Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: the role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Lofquist, L. H., Dawis, R. V., ve Raounds, J. B. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 297-318.
- Ordu, A. (2021). Mediating role of work-life balance and job satisfaction in the relationship between person-job fit and life satisfaction among teachers. *Psycho-Educational Research Reviews*, 10(2), 29-41.
- Öğüt, A., ve Kocabacak, A. (2013). *Doğru işe doğru insan: insan kaynakları ve kişilik tipleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72.
- Öztürk, D., ve Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(7), 761-794.
- Pehlivan, İ. (1992). Hizmet içi eğitim-verimlilik ilişkisi. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 25(1), 151-162.
- Perkmen, S., ve Dağıstanlı, Ö. (2012). Kimler bilişim teknolojileri öğretmeni olmalı? Meslek kişiliği yaklaşımı. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4), 1045-1053.
- Perkmen, S. ve Sahin, S. (2013). Who should study instructional technology? Vocational personality approach. *British Journal of Educational Technology*, 44(1), 54-65.

- Petrou, P., Demerouti, E., ve Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470- 480.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B. ve 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.
- Pike, G. R. (2006). Students' personality types, intended majors, and college expectations: further evidence concerning psychological and sociological interpretations of Holland's Theory. *Research in Higher Education*, 47(7), 801-822.
- Polat, Ş., ve Özdemir, M. (2017). İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin aday öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 340-360.
- Polatçı, S., Sobacı, F., ve Kaban, İ. (2020). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: taşeron çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review (JOBReview)*, 2(1), 12-30.
- Risman, K. L., Erickson, R. J., ve Diefendorff, J. M. (2016). The impact of person-organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research*, 31, 121-125.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., Westerberg, K., ve Nordin, M. (2018). Impact of job crafting on quality of care: The moderating effect of commitment. *Psychology*, 9(12), 2649-2661.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- Selimoğlu, E. ve Yılmaz H. B. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1), 1-12.
- Signore, F., Mariani, M. G., ve Zaniboni, S. (2025). Job crafting and its role in fostering personal resources. *Frontiers in Organizational Psychology*, 3, 1576289. <https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1576289>
- Slemp, G. R., ve Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: a new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Sökmen, A., ve Benk, O. (2020). Dönüşümsel liderlik, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: kamu çalışanlarına yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1347-1357.
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65(12), 1539-1559.
- Swanson, J. L., ve Schneider, M. (2013). Minnesota Theory of Work Adjustment. S. D. Brown ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* içinde (s. 29-53). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Tekin, İ. Ç. (2021). İş becerikliliğine kişi-örgüt uyumunun etkisi: Konya organize sanayi bölgesi örneği. *Pearson Journal*, 6(11), 403-414.
- Tims, M., Bakker, A. B., ve 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., ve Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual levels: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427-454.
- Tims, M., Derks, D., ve Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2022). *İşgücü piyasası araştırması Ankara ili 2022 yılı sonuç raporu*. Erişim, <https://media.iskur.gov.tr/66863/ankara.pdf>
- Uğur, S. S., ve Devcar, M. A. (2018). Girişimcilik özellikleri ile Holland' ın kişilik tipleri arasındaki ilişki üzerine nitel bir çalışma. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 98-100.
- Varoğlu, D. (2019). İş özellikleri kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel davranış kuramları içinde* (s. 281-312). İstanbul: Beta Basım.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Wilensky, H. (1960). Work, careers, and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.

- Willk, S. L., ve Sackett, P. R. (1996). Longitudinal analysis of ability-job complexity fit and job change. *Personnel Psychology*, 49(4), 937-967.
- Wrzesniewski, A., ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.
- Yasım, Y. K. (2021). İş yaşam dengesi. İ. Ç. Tekin (Ed.), *Güncel ve teknolojik gelişmeler ışığında insan kaynakları yönetimi* içinde (s. 127-146). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki gelişim kuramları üzerine bir eleştirel değerlendirme. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), 43-49.
- Yıldız, S. (2005). Kişilik, meslek, mutluluk. A. Keser (Ed.), *Çalışma yaşamında dönüşümler-örgütsel bakış* içinde (s. 369-384). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yılmaz, S. (2020). İş yaşam dengesi. İ. Bakan (Ed.), *Örgütsel davranış* içinde (s. 207-247). İstanbul: Beta Basım.
- Yılmaz, S., ve Bakan, İ. (2020). İş yaşam dengesi. İ. Bakan (Ed.), *Örgütsel davranış* içinde (s. 697-711). İstanbul: Beta Basım.
- Yıluzar, H. (2016). *Kiş-i-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Zhang, M., Wang, F., ve Das, A. K. (2020). Work-family conflict on sustainable creative performance: Job crafting as a mediator. *Sustainability*, 12(9), 1-15.
- Zhao, X., Lynch, J. G., ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 97-206.