


İş biçimlendirme ve işe adanmışlık: Kişi-iş uyumunun düzenleyici rolü

Job crafting and work engagement: The moderating role of person-job fit

İlkay Gülerüz¹ 

Lütfi Sürücü² 

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye, ilkayguleryuz@yahoo.com

ORCID: 0000-0002-4700-3386

² Dr., World Peace University, Lefkoşa, KKTC, lutfi.surucu@wpu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-6286-4184

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

İlkay Gülerüz,

Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye, ilkayguleryuz@yahoo.com

Başvuru/Submitted: 15/04/2023

Revizyon/ Revised: 31/05/2023

Kabul/Accepted: 21/06/2023

Yayın/Online Published: 26/06/2023

Atıf/Citation: Gülerüz, İ., & Sürücü, L. İş biçimlendirme ve işe adanmışlık: Kişi-iş uyumunun düzenleyici rolü, bmij (2023) 11 (2): 580-593, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i2.2236>

Öz

İşletmelerin ve akademik dünyanın odak noktalarından olan örgütsel davranış konusunda sürekli yenilik ve değişimler görülmektedir. İş biçimlendirme, işe adanmışlık ve kişi-iş uyumu da bu değişimlerin başında gelmektedir. Özellikle bu değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi hem literatür hem de işletme dünyası açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmada iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide kişi-iş uyumunun düzenleyici rolü incelenmiştir. Türkiye’de araştırmalarına devam eden 308 akademisyene internet üzerinden anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Toplanan bu veriler AMOS-22 ve SPSS-27 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit için korelasyon analizi ve hipotezleri test etmek için Process Macro ile regresyon analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda iş biçimlendirmenin işe adanmışlığı artırdığı ve kişi-iş uyumunun iş biçimlendirme ve işe adanmışlık ilişkisinde düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Biçimlendirme, İşe Adanmışlık, Kişi-İş Uyumu

İel Kodları: M10, M14, M19

Abstract

Constant innovations and changes in organizational behaviour are focal points of businesses and the academic world. Job crafting, work engagement and person-job fit are among these changes. In particular, determining these variables' relationships is important in the literature and the business world. This study examined the moderator role of person-job fit in the relationship between job crafting and work engagement. Data were collected by applying an online questionnaire to 308 academics who continue their research in Turkey. These collected data were analysed using AMOS-22 and SPSS-27 package programs. Correlation analysis was performed to determine the relationship between the variables, and regression analysis was performed with Process Macro to test the hypotheses. As a result of the analysis, it has been determined that job crafting increases job engagement, and person-job fit has a moderator role in the relationship between job crafting and work engagement.

Keywords: Job Crafting, Work Engagement, Person-Job Fit

İel Codes: M10, M14, M19

Extended Abstract

Job crafting and work engagement: The moderating role of person-job fit

Literature

Job crafting is defined as employees' changing the scope, form and amount of work to eliminate obstacles to work and improving behaviours in physical and cognitive aspects of the job (Wrzesniewski and Dutton, 2001, s.180). Work engagement is expressed as a high level of energy and mental endurance while working, a willingness to put effort into one's work, and perseverance in the face of difficulties (Rayan vd., 2019). Person-job fit is the relationship between employee and job characteristics (Kristof-Brown et al., 2005). The number of studies dealing with these three variables is very limited. Some studies show that person-job fit mediates the relationship between the other two variables (Chen et al., 2014; Guo and Hou, 2022; Kim and Tak, 2015). However, regarding the research topic, no research was found that played a role as a regulator between the other two variables.

Research purpose and importance

It is aimed to contribute to the literature by bringing innovation. Another important aim of the study is to reveal the benefits of using these variables together when approaching their employees.

Contribution of the article to the literature

There are no studies in the literature to determine the moderator role of person-job fit on the relationship between job crafting and work engagement. This article will fill the gap on this subject as a first in this field.

Design and method

Research type

This is a research (quantitative analysis) article.

Data collection method

The research sample consists of academicians and researchers regardless of the province in Turkey. In order to carry out the research, questionnaires were prepared in an electronic environment. In order to reach the participants, all the issues of the "Business & Management Studies: An International Journal" in the last ten years were examined, and the academicians and researchers who were the article author(s) were determined. As a result of the research, 317 survey data were obtained. When the data obtained by the researchers were examined, it was determined that nine questionnaires were not filled in appropriately or were incorrect, and these questionnaires were not included in the research. Thus, the research was completed with 308 questionnaires.

Quantitative analysis

Data were analyzed with IBM AMOS-22 and IBM SPSS-27 package programs. In this context, descriptive analyses were performed to determine the demographic structure of the participants, validity and reliability analyses of the scales, correlation analysis to determine the relationship between variables, and regression analysis with Process Macro to test the hypotheses.

Research model

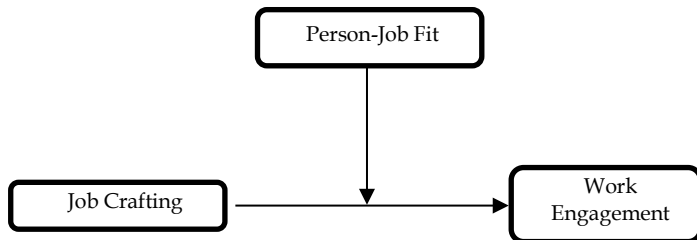


Figure 1: Research Model

Research hypotheses

H1: Job crafting increases job engagement.

H2: Person-job fit has a moderating role in the effect of job crafting on work engagement.

Findings and discussion

Findings as a result of the analysis

Table 1: Descriptive Statistics and Correlation Analysis Findings

Variable	Avg.	S.err.	1.	2.	3.
1. Job Crafting	3,35	0,854	(0,709)		
2. Work engagement	3,78	0,541	0,482**	(0,717)	
3. Person-job Fit	3,42	0,434	0,276**	0,315**	(0,721)

The results of the correlation analysis show that job crafting has a positive correlation with work engagement ($r=0.482^{**}$; $p<0.05$) and person-job fit ($r=0.276^{**}$; $p<0.05$). In addition, it was determined that there was a significant and positive relationship between person-job fit and work engagement ($r=0.315^{**}$; $p<0.05$).

Table 2: The Moderatory Role of Person-Job Fit in the Effect of Job Crafting on Work Engagement

	β	Std. Err.	t	p
Job Crafting (X)	0,825	0,157	5,223	0,000
Work engagement (W)	0,656	0,140	4,679	0,000
Int. Term (X.W)	-0,131	0,042	-3,198	0,001
Low (-1SD)	0,167	0,075	2,200	0,028
Med. (M)	0,298	0,053	5,636	0,000
High (+1 SD)	0,430	0,057	7,551	0,000
Model sum: R=0,5465; R ² =0,2986; f=45,2757; p<0,05				

The table shows that job crafting significantly and positively affects work engagement ($\beta = 0.825$, $p < 0.05$). In addition, it was determined that person-job fit had a moderating role in the effect of job crafting on work engagement ($\beta = -0.131$, $p < 0.05$).

Hypothesis test results

H1 and H2 were accepted.

Discussing the findings with the literature

There are many studies in the literature that support the positive effect of job crafting on work engagement (Schaufeli et al., 2002; Bakker et al., 2012; Blessing White, 2011; Bakker and Demerouti, 2007; Podsakoff et al., 2007; Crawford et al., 2010; Bindl and Parker, 2011; Parker and Griffin, 2011; Hakonen et al., 2005). As a result of this research, which was conducted for academicians and researchers, found that job crafting strengthens the work engagement variable ($\beta = 0.825$, $p < 0.05$).

Regression analysis was performed with Process Macro to determine the moderator role of person-job fit between job crafting and work engagement. As a result of the analysis, it was concluded that person-job fit regulates the relationship between these two variables ($\beta = -0.131$, $p < 0.05$). Although these three variables come together in a few studies with different relationships in the literature (Chen et al., 2014; Guo & Hou, 2022; Kim & Tak, 2015), the direct effect of person-job fit on the relationship between job crafting and work engagement. There are no studies to determine its moderator role. Therefore, it was impossible to compare the result of the study's second hypothesis with the result of another study.

Conclusion, recommendation and limitations

Results of the article

Suggestions based on results

It is important to carry out studies to determine the effects of these variables in the future in different sample groups and sectors, both in terms of supporting the results of this study and increasing its contribution to the business world.

Limitations of the article

The sample number was determined as 308 because all the academicians/researchers in the sample group did not fill in the questionnaires in the given time, and the researchers who conducted this study could not wait for the return of all the questionnaire forms due to time constraints.

Giriş

İşletmeler faaliyet gösterdikleri dış çevreye uyum sağlayabilmek ve güncel örgütsel davranış yaklaşımlarını iş süreçlerine yansıtabilmek için sürekli arayış içerisinde (Varoğlu, Basım, Sözen, Yeloğlu, Sağsan ve Şeşen, 2014). Özellikle sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmeyi hedefleyen işletmeler, bu arayışları daha sistematik ve ciddi bir şekilde yürütmektedir. Bu arayışlar neticesinde akademik literatürden ve iş dünyasından elde edilen verilerin iç çevreye uyarlanması da önemli bir çalışmayı gerektirmektedir.

Bu çalışmada, yukarıda belirtilen güncel örgütsel davranış konularından iş biçimlendirme (job crafting), işe adanmışlık (work engagement) ve kişi-iş uyumu (person-job fit) ele alınacaktır. Literatürde özellikle iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki etkiyi inceleyen çok sayıda çalışma yer almaktadır (Nykolaiszyn, 2023; Lu, Wang, Lu, Du ve Bakker, 2014; Khawaja, Ahmad, Ramzan ve Durrani, 2023; Demerouti, Bakker ve Gevers, 2015). Bu çalışmaların genelinde iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır. Ancak belirtilen üç değişkeni aynı anda konu alan çalışma sayısı oldukça kısıtlıdır (Chen, Yen ve Tsai, 2014; Guo ve Hou, 2022). Bu çalışmalarda da kişi-iş uyumunun iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye ne düzeyde aracılık ettiği ele alınmıştır. Yani kişi-iş uyumunun iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi nasıl düzenlediğine yönelik bir araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırmanın amacı literatürde yer alan bu eksikliğin giderilmesi adına iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin kişi-iş uyumu değişkeni tarafından nasıl düzenlenebildiğini resmetmektir. Bu sayede işletmelerin çalışanlarına yaklaşırken bu değişkenleri birlikte kullanmalarının iş süreçlerine sağlayacağı faydaları ortaya koymak da çalışmanın diğer önemli bir amacıdır.

Bu çalışmanın bir başka önemli noktası, örneklemin akademisyen/araştırmacılardan oluşmasıdır. Literatürde iş biçimlendirme ve işe adanmışlık değişkenlerinin arasındaki ilişki incelenirken, kütüphane çalışanları (Martin, 2020), diş hekimleri (Hakanen, Bakker ve Demerouti, 2005), otel çalışanları (Chen vd., 2014), tur şirketi liderleri (Guo ve Hou, 2022) vb. meslek grupları örneklem olarak ele alınmış ancak akademisyenlere yönelik bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu durum aynı zamanda araştırmanın özgünlüğünü de artırmaktadır. Bunun yanında akademisyen/araştırmacıların iş biçimlendirme davranışları ile işe adanmışlık duyguları arasındaki ilişkinin incelenmesinin, üniversitelerin etkinliği ve ortaya konulacak bilimsel çalışmaların kalitesi açısından da önemli veriler sunabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca akademisyen/araştırmacıların iş uyumlarının bu iki değişken arasında düzenleyici rol oynaması, örneklemini oluşturan kitlenin iş uyumlarının geliştirilerek gerek akademik kurumların daha verimli ve etkin hale gelmesi gerekse bu durumun akademik araştırmalara olumlu yansımaları açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırma sonunda iş biçimlendirmenin işe adanmışlığa olumlu etki ederek bu davranışı artırması ve kişi-iş uyumunun da bu ilişkiyi düzenleyici bir rol oynaması beklenmektedir. Ayrıca işletmelere bu üç örgütsel davranış unsurunu iş süreçlerine yansıtmaları aşamasında rehberlik edebilecek önemli bulgular sunarak, insan kaynağı üzerindeki yönetsel etkinliğin artırılması sürecinde katkı sağlayacağı da değerlendirilmektedir.

Literatür taraması ve hipotezler

İş biçimlendirme

İlk defa 2001 yılında literatüre girmiş olan iş biçimlendirme kavramı, çalışanların işe yönelik engelleri ortadan kaldırmak amacıyla işin kapsamını, biçimini, miktarını değiştirmeleri ve işe ait fiziksel ve bilişsel konularda iyileştirme davranışları olarak tanımlanmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, s.180). Bu unsurlardan herhangi birini değiştirebilen çalışanlar, iş tasarımını ve çalıştıkları sosyal çevreyi de değiştirmektedir. Bu tür eylemler hem işin anlamını hem de bir çalışanın iş kimliğini etkilemektedir (Chen vd., 2014).

Araştırmalar, iş biçimlendirmenin bilişsel yetenek, proaktif kişilik, öz yeterlilik ve öz düzenleme gibi bireysel; görev bağımlılığı, özerklik, süpervizör desteği ve sosyal bağlar gibi işe yönelik konulardan önemli derecede etkilediğini vurgulamaktadır (Leana, Appelbaum ve Shevchuk, 2009; Tims ve Bakker, 2010; Bakker, Tims ve Derks, 2012). Ayrıca, iş biçimlendirmenin, çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarıyla da anlamlı ve olumlu bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli ve Hetland, 2012; Tims ve Bakker, 2010). Lyons (2008), bir işletmede istihdam edilen ABD dışındaki satış temsilcileriyle yapılan bir çalışmada, iş biçimlendirmenin öz imajı, algılanan kontrolü ve değişime hazırlığı da artırdığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Leana vd. (2009) tarafından yapılan bir çalışmada, iş biçimlendirmenin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile olumlu bir ilişkide olduğu ortaya konulmuştur.

İşe adanmışlık

İşe adanmışlık, işle ilgili canlı davranarak olumlu davranışlar sergileme ve işe kendini verme olarak da ifade edilen işyerinde olumlu bir ruh hali içinde bulunmak olarak tanımlanmaktadır (Rayan, Sebaie ve Ahmed 2019, s.28). Aynı zamanda işe adanmışlık, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılık, kişinin işine çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında sebat etme davranışı olarak da ifade edilmektedir. Çalışanların işlerine güçlü bir şekilde dahil olarak coşku, ilham, gurur ve mücadele duygularına sahip olması işe adanmışlığın önemli göstergeleri arasındadır (Topa ve Aranda-Carmena, 2022). Çalışırken mutlu olmayı ve kuvvetli bir konsantrasyonu öngören işe adanmışlık davranışı, çalışanlar için zamanın çok hızlı geçmesini ve işten ayrılmak istememeleri sonuçlarını doğurmaktadır. Bu nedenle, yüksek düzeyde işe adanmışlığa sahip çalışanlar, enerjik olduklarından, kendilerini işlerine adadıklarından ve kendilerini işlerine kaptırdıklarından, iş hedeflerine ulaşmak için içsel olarak motive olarak hedeflere ulaşmak için sürekli arayış içinde olmaktadır (Thai, To, Tran, Hoang ve Ho, 2023).

Kişi-iş uyumu

Kişi-iş uyumu, çalışan özellikleri ile iş özellikleri arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005). Bu ilişki, ihtiyaçlar-tedarikler (N-S) uyumu ve talepler-yetenekler (D-A) uyumuna benzetilerek kavramsallaştırılmıştır (Cable ve DeRue, 2002). Başka bir deyişle kişi-iş uyumu, bireyin bilgisinin, tercihlerinin, etkinliklerinin ve becerilerinin iş gereklilikleriyle eşleşme derecesi olarak da tanımlanmaktadır (Chen ve Lin, 2023, s.90). Cinsiyetin de kişinin iş ile uyumunda etkili olduğu vurgulanmaktadır (Kılınç ve Karaçay, 2021). Yaklaşık 25 yıl önce, işletmeler çalışan seçiminde kişilikle ilgilenirken, günümüzde kişi-iş uyumu kavramının da yaygınlaşmasıyla örgütsel uyumu içerecek konulara odaklanmaya başlamıştır. Çünkü yöneticiler için artık bireyin belirli bir işi yapma becerisinden öte değişen durumlarda esneklik sağlayabilmesi daha önemli bir konu haline gelmektedir.

İş biçimlendirme ve işe adanmışlık

İşe adanmışlık literatürde genellikle iş biçimlendirme ile eşleştirilmiş ve bunun sonucunda da karmaşık sonuçlar vermiştir (Nykolaiszyn, 2023). Örneğin, Tims, Bakker ve Derks (2012), biçimlendirmeden doğan artan iş kaynaklarının adanmışlıkla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulurken, Nielsen ve Abildgaard (2012) ve Petrou vd. (2012), araştırmalarına dayanarak bu ikilinin birbiriyle alakasız olduğunu vurgulamıştır. Martin (2020) ise akademik kütüphaneciler üzerine yaptığı araştırmada adanmışlık ve biçimlendirme arasında çok küçük ilişkilere rastlamıştır. Bu yüzden iş biçimlendirme ve adanmışlık konusunda yapılacak araştırmalar için hâlâ çok fazla alan (farklı örneklem seviyeleri, farklı sektörler vb.) çeşitliliği bulunmaktadır. Benzer şekilde, Harju, Hakanen ve Schaufeli (2016), uzun vadede iş biçimlendirmenin çalışanların adanmışlığı üzerindeki etkileri hakkında hala çok az şey bilindiğini ifade etmektedir.

Lu vd. (2014), işe adanmışlığın çalışanların düşünce-eylem repertuarlarını genişleterek kişisel ve iş kaynaklarının oluşturulmasına veya artmasına yardımcı olduğunu ve bu sayede iş geliştirmeyi olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir.

İş biçimlendirme ilk zamanlarda yapılan araştırmalarda bireysel olarak ele alınmış ve bu yüzden örgütsel etkileri tam olarak ortaya konulamamıştır (Khawaja vd., 2023). Ancak, Leana vd. (2009), tarafından yapılan araştırmada iş biçimlendirmenin işbirlikçi bir perspektiften ele alınmasıyla çalışanların "ortak amaç veya hedefe ulaşmak için çalışmalarını nasıl değiştirebileceklerini ortaklaşa belirleyebilecekleri" bir anlayış benimsenmeye başlamıştır. Literatürde işbirlikçi iş biçimlendirmeye yönelik çalışmaların oldukça az olduğunu vurgulayan McClelland, Cameron, Duncan, Bowles, Acock, Miao ve Pratt (2014) tarafından yapılan çalışmada, iş biçimlendirmenin işbirlikçi bakışla ele alınmasının adanmışlığı daha fazla teşvik ettiği gözlemlenmiştir. Bu çalışmada, işbirlikçi bir iş biçimlendirmenin, çalışanların karşılıklı çabalarla, zor edinilen iş ihtiyaçları da dahil olmak üzere sosyal ve yapısal iş varlıklarını artıracak ve iş süreçlerini engelleyen hususları azaltmaya yönelik girişimlerinin daha fazla olacağı vurgulanmaktadır.

Chang, Hsu, Liou ve Tsai (2013), işe adanmışlık düzeyi yüksek çalışanların, daha iyi performans gösterdiklerini ve böylece içsel olarak motive olan çalışanların da iş yerlerine yenilik getirdiklerini vurgulamaktadır. Bu durumun, sadece bireysel veya takım düzeyinde performansı artırmakla kalmayacağı, aynı zamanda örgütsel düzeyde performansı da artıracakını ifade etmektedir. Çünkü çalışanların iş tatmini, düşük işten ayrılma niyeti, müşteri memnuniyeti ve her şeyden önce karlılık ile ilgili olarak kuruluşlara rekabet avantajı sağlamaktadır.

Literatürün geneline bakıldığında iş biçimlendirme ve işe adanmışlığın karşılıklı etkilerini inceleyen birçok çalışma olduğu görülmekte ve bu çalışmaların büyük bir kısmında bu iki önemli değişkenin

birbirlerini olumlu yönde etkilediklerine yönelik sonuçlar bulunmaktadır (Schaufeli vd., 2002; Bakker vd, 2012; Blessing White, 2011).

Petrou vd. (2012), iş biçimlendirmenin üç hedefinden ikisinin, yani iş kaynakları ve iş zorluklarının işe adanmışlıkla olumlu bir şekilde bağlantılı olduğunu göstermiştir. Benzer bir araştırma yine bu çalışmayı destekler nitelikte; iş kaynaklarının, içsel bir motivasyon rolü oynayarak, temel insan ihtiyaçlarını karşıladığını veya başarılı bir görev tamamlama ve tatmin yoluyla dışsal bir motivasyon rolü oynadığını; iş zorluklarının ise olumlu duygu ve tutumlar aracılığıyla çalışan motivasyonunu önemli ölçüde artırdığını vurgulamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Aynı şekilde, Podsakoff, Pine ve Pine (2007) ve Crawford, LePine ve Rich (2010) tarafından yapılan çalışmalar da çalışanların iş biçimlendirme ögesi olan, zorluklar olarak da değerlendirilen, iş taleplerinin işe adanmışlıkla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

JD-R (Job Demands-Resources/İş Talepleri-Kaynakları) modeline göre bir bireyin iş kaynaklarını artıran ve iş taleplerini zorlayan iş biçimlendirme davranışlarının işe adanmışlık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu teorize edilmektedir. Bununla birlikte, engelleyici iş taleplerinin yaratılmasının işe adanmışlıkla doğrudan bağlantılı olduğu düşünülmemektedir (Bakker vd., 2012).

Zhang ve Parker (2019) ve Bakker (2011), iş biçimlendirme ile işe adanmışlık arasındaki ilişkinin büyük oranda dinamik olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki nedensel pozitif ilişkiye ek olarak, tersine çevrilmiş bir nedensel ilişkinin olması da aynı derecede mümkündür. Bu nedenle, işe adanmışlığı olan ve olumlu duygular içerisinde olan çalışanların, olasılıkları daha iyi görebildikleri ve yenilikçi düşünebildikleri için proaktif davranış gösterme olasılıkları daha yüksektir. Böylece iş biçimlendirme davranışı da ortaya çıkmaktadır (Bindl ve Parker, 2011; Parker ve Griffin, 2011).

Hakanen vd. (2005) tarafından Finlandiya'da diş hekimlerine yönelik olarak yapılan çalışmada iş biçimlendirmeyi oluşturan, yüksek iş talepleri (iş baskısı, duygusal talepler) ve yüksek iş kaynakları (gerekli mesleki becerilerdeki değişkenlik, akran ilişkileri) kombinasyonunun, işe adanmışlığı kolaylaştırdığı sonuçlarına varılmıştır. Ayrıca Hollanda merkezli bir Telekom şirketinin yöneticileri arasında yaptıkları çalışmada Schaufeli, Bakker ve Van Rhenen (2009), iş kaynaklarındaki değişikliklerin bir yıllık bir süre boyunca adanmışlığı etkilediğini ortaya koymuştur. Sosyal destek, özerklik, öğrenme fırsatları ve performans geri bildirimindeki artışların, gelecekteki işe adanmışlığı ve işe devam etme arzusunun olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir.

İş biçimlendirme ve işe adanmışlığın birlikte ele alındığı çalışmalar incelendiğinde, her ne kadar bu konularda yapılmış çalışma sayısı fazla olsa da farklı sektör ve örneklerde yapılacak araştırmaların literatüre önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu kabulden yola çıkılarak aşağıdaki çalışma hipotezi belirlenmiştir:

H₁: İş biçimlendirme işe adanmışlığı arttırmaktadır.

İş biçimlendirme, işe adanmışlık ve kişi-iş uyumu

İş biçimlendirme, işe adanmışlık ve kişi-iş uyumu konuları literatürde az sayıda çalışmada birlikte ele alınmıştır (Chen vd., 2014; Guo ve Hou, 2022; Kim ve Tak, 2015). Birbiri üzerindeki etkilerinin yanı sıra aracı veya düzenleyici olup olmadıkları araştırmacıların ilgilendikleri konular arasındadır. Yapılan detaylı literatür taramasında özellikle iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki etkiye yönelik çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Bu araştırmaların çok büyük kısmında yukarıda da belirtildiği gibi bu iki değişkenin birbirini olumlu yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır (Schaufeli vd., 2004; Bakker, 2008; Blessing White, 2011; Podsakoff vd., 2007; Crawford vd., 2010; Lu vd., 2014; Zhang ve Parker, 2019; Bakker, 2011). Bunun yanında, az sayıda da olsa kişi-iş uyumu değişkeninin bu ilişkiye nasıl aracılık ettiğine yönelik de çalışmalar bulunmaktadır (Chen vd., 2014; Guo ve Hou, 2022; Khawaja vd., 2023).

Chen vd. (2014) tarafından Tayvan'da otel çalışanlarının örneklem alınarak yürütülen çalışma sonucunda, kişi-iş uyumunun, iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiği ortaya konulmuştur. Bu nedenle, kişi-iş uyumunun, iş biçimlendirme ve işe adanmışlık üzerindeki etkisinin bir göstergesi olarak görülebileceği doğrulanmıştır. Bu durum, yöneticilerin çalışanlarında düşük kişi-iş uyumunu tespit ettiklerinde onların iş biçimlendirme davranışlarını pekiştirme yoluna gitmelerini önermektedir. Yani yöneticiler, çalışanları iş içeriklerini bireysel olarak yeniden şekillendirmeye (bireysel biçimlendirme) veya ortak iş hedeflerine ulaşmak için diğer meslektaşlarıyla görev sınırlarını değiştirmeye (işbirlikçi biçimlendirme) teşvik etmelidir. Bu, çalışanların algılanan kişi-iş uyumunu geliştirecek ve bu da işe adanmışlıklarını arttıracaktır. Ayrıca bu çalışmanın yapıldığı zamana kadar olan süreçte, literatürde iş biçimlendirme ve işe adanmışlık

arasındaki ilişkiye kişi-iş uyumu davranışının aracı etkisini incelemeye yönelik herhangi bir çalışmanın da olmadığı vurgulanmaktadır.

Guo ve Hou (2022) tarafından Çin’de tur lideri olarak görev yapan personele yönelik olarak yapılan çalışma yine benzer sonuçlar göstermiştir. Buna göre, iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye kişi-iş uyumu davranışının önemli ölçüde aracılık ettiği ortaya konulmuştur.

Kişi-iş uyumunun iş biçimlendirme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi düzenlediği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca yapılan literatür taramasında, yalnızca kişi-iş uyumu değil herhangi bir değişkenin iş biçimlendirme ve işe adanmışlık değişkenleri arasında düzenleyici etkisi olup olmadığını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna yönelik olarak oluşturulan ve aşağıda belirtilen araştırma hipotezi, dolayısıyla bu araştırmanın özgünlüğünü de ortaya koymaktadır:

H₂: İş biçimlendirmenin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde kişi iş uyumunun düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Yöntem

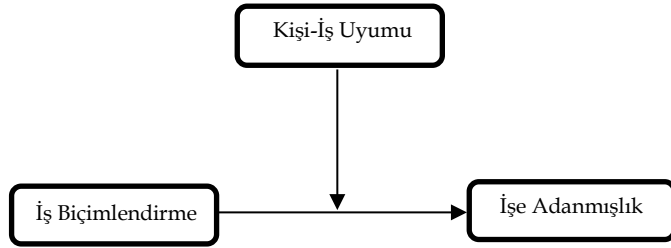
Araştırmanın amacı, hipotezleri ve modeli

Bu çalışmanın amacı, iş biçimlendirmenin işe adanmışlık üzerindeki etkisi ve bu etkinin kişi iş uyumuna göre düzenlenip düzenlenmediğini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H₁: İş biçimlendirme işe adanmışlığı arttırmaktadır.

H₂: İş biçimlendirmenin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde kişi iş uyumunun düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Veri toplama süreci ve araştırmanın örnekleme

Araştırma örneklemini Türkiye’de il farkı gözetmeksizin akademisyenler ve araştırmacılar oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılması için elektronik ortamda anketler hazırlanmıştır. Katılımcılara ulaşabilmek için “*Business & Management Studies: An International Journal*” dergisinin son 10 yıldaki tüm sayıları incelenmiş ve makale yazar(lar)ı olan akademisyen ve araştırmacılar belirlenmiştir. Kendini işine adanmış akademisyenler, yeni nesillerin yetiştirilmesi ve ülkenin geleceğinin belirlenmesinde çok önemli bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle araştırma evreni olarak akademisyenler belirlenmiştir. Bilimsel çalışmalar yapan akademisyenlere ulaşabilmek için de alanında başarı yayınlar yapan “*Business & Management Studies: An International Journal*” dergisinde yakın tarihlerde yayın yapan akademisyenler belirlenmiştir. Belirlenen bu katılımcılara elektronik ortamda hazırlanan anket gönderilmiştir. Anketin birinci sayfasında araştırmanın amacı ve bilgilendirme formu bulunurken diğer sayfalarda araştırmadaki ölçeklere ait ifadeler yer almaktadır. Ayrıca gönderilen mailde anketinin diğer akademisyenler ile paylaşılması da rica edilmiştir. Böylelikle araştırmadaki örneklem seçiminde kolayda örneklem metodu ile beraber kartopu metodu da uygulanmıştır. Kartopu metodunun uygulanmış olması, anketin kaç akademisyene ulaştırıldığı konusunda kesin bir bilgiye ulaşmamıza engel teşkil etmektedir. Araştırma sonucunda 317 anket verisi elde edilmiştir. Araştırmacılar tarafından elde edilen veriler incelendiğinde 9 anketin uygun doldurulmadığı veya hatalı olduğu değerlendirilmiş ve araştırmaya bu anketler dâhil edilmemiştir. Böylelikle araştırma 308 anket ile tamamlanmıştır. Kolayda örneklem yöntemi kullanılan ve evrenin tam olarak bilinmediği durumlarda Anderson ve Gerbing (1988) 150 kişiden oluşan örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu düşünürken, Sürücü, Şeşen ve Maslakçı (2023) ise 250 örneklemin yeterli olacağı kanaatindedir. Araştırma örneklemin 308 olduğu düşünüldüğünde örneklemin evreni temsil becerisi için yeterli olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca veriler, Dünya Barış Üniversitesinin WPU-ETK-2023-04 numaralı etik izni ile toplanmıştır.

Veri toplama aracı

Veri toplanması için Google formda elektronik anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anketin birinci bölümünde katılımcılara araştırmanın amacı konusunda bilgilendirme yapılırken ikinci bölümde ölçeklere ait ifadeler yer almaktadır. Ölçeklere yönelik ifadeler 5'li Likert derecelendirilmesine göre hazırlanmıştır. Tüm ölçek maddeleri 1'den (Hiç Katılmıyorum), 5'e (Tamamen Katılıyorum) kadar derecelendirilmiştir.

İş Biçimlendirme: Tims, Bakker ve Derks (2012) tarafından geliştirilen ve Çetin, Güner ve Basım (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte 21 madde bulunmaktadır. Örnek maddeler "Bulduğum işte tüm becerilerimi en üst seviyede kullanırım.", "Çalışma arkadaşlarımdan tavsiye isterim." şeklindedir.

İşe Adanmışlık: Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ölçek Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte 9 madde bulunmaktadır. Örnek maddeler "İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim.", "Yaptığım işten gurur duyuyorum." şeklindedir.

Kişİ İş Uyumu: Netemeyer vd.'nin (1997) geliştirdiği ölçeğin Türkçede geçerlik ve güvenilirliği Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 4 madde bulunmaktadır. Örnek maddeler "Çalıştığım işletmenin değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur.", "Çalıştığım işletmenin değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur." şeklindedir.

Verilerin analiz yöntemi

Anket çalışmasından elde edilen veriler IBM AMOS-22 ve IBM SPSS-27 paket programı ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların demografik yapısını belirlemeye yönelik tanımlayıcı analizler, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, değişkenler arasındaki ilişkinin tespiti için korelasyon analizi ve son olarak hipotezleri test etmek için Process Macro ile regresyon analizi yapılmıştır.

Bulgular

Demografik bulgular

Araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Demografik Bulgular

Özellikler		Sayı (N)	Yüzde (%)	Özellikler		Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	169	54,9	Medeni Durum	Evli	209	67,9
	Kadın	139	45,1		Bekâr	99	32,1
Hizmet Yılı	≤ 5 yıl	85	27,6	Akademik Unvan	Profesör	22	7,1
	6-10 yıl	142	46,1		Doçent	39	12,7
	11-15 yıl	46	14,9		Dr. Öğr. Üyesi	73	23,7
	≥16 yıl	35	11,4		Öğr. Gör.	56	18,2
Yaş	≤ 25 yaş	12	3,9		Arş. Gör.	77	25,0
	26-35	86	27,9	Diğer	41	13,3	
	36-45	118	38,3	Toplam	308	100	
	≥ 46 yaş	92	29,9				

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların, %54,9'u erkek, %45,1'i kadındır. Bu katılımcıların %67,9'u evli, %32,1'i bekârdır. Hizmet yıllarına bakıldığında önemli bir kısmı (%46,1) 6-10 yıl arasında hizmet süresine sahiptir. Katılımcıların %3,9'u 25 yaş ve altı, %27,9'u 26-35 yaş aralığında, %38,3'ü 36-45 yaş aralığında, %29,9'u ise 46 yaş ve üstündedir. Bu katılımcıların %7,1'i profesör, %12,7'si doçent, %23,7'si Dr. Öğr. Üyesi, %18,2'si Öğr. Gör., %25,0'i Arş. Gör., %13,3'ü ise diğer unvanlara sahiptir.

Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamı geçmiş araştırmalarda sıklıkla kullanılmış ve Türkçede geçerlik/güvenirlik çalışması yapılmış ölçeklerdir. Sürücü vd. (2023) Türkçeye uyarlanmış, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ölçeklerde keşfedici faktör analizine gerek olmadığını, sadece yapının kontrol edilmesi için doğrulayıcı faktör analizinin (DFA) yeterli olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda AMOS paket programı yardımıyla her bir ölçek için ayrı ayrı DFA yapılarak ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği kontrol edilmiştir. Yapılan DFA'da t değerleri anlamlı çıkmıştır. Faktör yüklerine yönelik bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur. Ayrıca DFA analizinde ölçüm modelinin de uyum indeksleri kontrol edilmiş ve ölçüm modelinin iyi uyum indekslerine sahip olduğu tespit edilmiştir (CMIN/df=4,598, GFI=0,901, NFI=0,952, TLI=0,963, CFI=0,911, RMSEA=0,056)

Ölçeklerin yakınsak geçerliliği için olabilmesi için açıklanan ortalama varyans (AVE) değerinin 0,5'den büyük, CR değerinin ise 0,7'den ve ayrıca AVE değerinden büyük olması gerekmektedir (Hair vd., 2017). Tablo 2'deki sonuçlar ölçeklerin tüm bu şartları sağladığını ve yakınsak geçerliliğinin olduğunu göstermektedir. İraksak geçerliliğin de test edilmesi için AVE karekök değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3'de parantez içindeki değerler AVE karekök değerini göstermektedir. Fornell ve Larcker (1981) AVE karekök değerlerinin değişkenler arasındaki korelasyon değerinden büyük olması durumunda iraksak geçerliliğin olduğunu belirtmektedir. Tablo 3'deki sonuçlar değişkenlerin iraksak geçerliliğinin olduğunu göstermektedir.

Ölçeklerin güvenilirliği ise Cronbach alfa (α) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri ile kontrol edilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Literatür Cronbach alfa ve birleşik güvenilirlik değeri için alt eşiğin 0,7 olduğunu belirtmektedir (Hair, Risher, Sarstedt ve Ringle, 2019; Sürücü ve Maslakçı, 2020; Sürücü, Şeşen ve Maslakçı, 2023). Tablo 2'deki sonuçlardan da görülebileceği gibi araştırmadaki değişkenlerin Cronbach alfa (α) ve birleşik güvenilirlik değerleri 0,7'nin üzerindedir. Bu sonuçlar ölçeklerin iç tutarlı ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Sonuçları

Değişken	Faktör Yük Aralığı	Cronbach Alfa	CR	AVE
İş Biçimlendirme	0,511 – 0,859	0,778	0,816	0,503
İşe Adanmışlık	0,631 – 0,788	0,875	0,905	0,515
Kişi İş Uyumu	0,524 – 0,821	0,729	0,808	0,520

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin birbirleri ile ilişkisini tespit etmeye yönelik olarak korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi Bulguları

Değişken	Ort.	Sh.	1.	2.	3.
İş Biçimlendirme	3,35	0,854	(0,709)		
İşe Adanmışlık	3,78	0,541	0,482**	(0,717)	
Kişi İş Uyumu	3,42	0,434	0,276**	0,315**	(0,721)

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçları iş biçimlendirmenin işe adanmışlık ($r=0,482^{**}$; $p<0,05$) ve kişi iş uyumu ($r=0,276^{**}$; $p<0,05$) ile pozitif yönlü bir korelasyona sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca kişi iş uyumu ile işe adanmışlık ($r=0,315^{**}$; $p<0,05$) arasındaki ilişkide anlamlı ve pozitif yönlü olduğu saptanmıştır.

Hipotez testleri

Araştırma hipotezlerini test etmek için Process Macro ile regresyon analizi yapılmıştır. Analizler %95 güven aralığında ve 5000 yeniden örneklem ile yapılmıştır. Model 1'de yapılan analizlere ait bulgular Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4: İş Biçimlendirmenin İşe Adanmışlığa Etkisinde Kişi İş Uyumunun Düzenleyici Rolü

	β	Std. Hata	t	p
İş Biçimlendirme (X)	0,825	0,157	5,223	0,000
Kişi İş Uyumu (W)	0,656	0,140	4,679	0,000
Etkileşimsel Terim (X.W)	-0,131	0,042	-3,198	0,001
Düşük (-1SD)	0,167	0,075	2,200	0,028
Orta (M)	0,298	0,053	5,636	0,000
Yüksek (+1 SD)	0,430	0,057	7,551	0,000

Model Özeti: $R=0,5465$; $R^2=0,2986$; $f=45,2757$; $p<0,05$

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Tablo 4'deki sonuçlar, iş biçimlendirmenin işe adanmışlık üzerinde anlamlı ve pozitif yönü bir etkisinin olduğunu göstermektedir ($\beta= 0,825$, $p<0,05$). Ayrıca iş biçimlendirmenin işe adanmışlığa etkisinde kişi iş uyumunun düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir ($\beta= -0,131$, $p<0,05$). Şöyle ki kişi iş uyumu arttıkça iş biçimlendirmenin işe adanmışlık üzerindeki etkisi de artmaktadır. Bu bulgular Hipotez 1 ve Hipotez 2'nin desteklendiğini göstermektedir.

Sonuç, tartışma ve öneriler

Bu araştırma, iş biçimlendirmenin işe adanmışlık üzerindeki etkisini ve kişi-iş uyumunun bu etki üzerindeki düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Literatürde iş biçimlendirmenin işe

adlanmışlık üzerindeki pozitif yönlü etkisini destekleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Schaufeli vd., 2002; Bakker vd., 2012; Blessing White, 2011; Bakker ve Demerouti, 2007; Podsakoff vd., 2007; Crawford vd., 2010; Bindl ve Parker, 2011; Parker ve Griffin, 2011; Hakanen vd., 2005).

Moderatör değişken olarak da bilinen düzenleyici değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkileşime katıldığında, bu etkileşimi (ilişkiyi) ters yöne çeviren, zayıflatan veya güçlendiren değişken olarak ifade edilmektedir (Dawson, 2014). Literatürde her ne kadar bu 3 değişken farklı ilişkilerle, az sayıda çalışmada bir araya gelse de (Chen vd., 2014; Guo ve Hou, 2022; Kim ve Tak, 2015), doğrudan kişi-iş uyumunun iş biçimlendirme ve işe adlanmışlık arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

Bu araştırmada, iş biçimlendirme, işe adlanmışlık ve kişi iş uyumunun literatürdeki yeri resmedilerek, bu değişkenlerin birbirlerini etkileme düzeylerini incelemektedir. Bu kapsamda; (H1) iş biçimlendirmenin çalışanların işe adlanmışlıklarının üzerinde etkisi olduğu önerilerek test edilmiştir. Elde edilen bulgular, iş biçimlendirmenin işe adlanmışlığı anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkilediğine dair ipuçları vermiştir. Bu durum, literatürde yer alan çalışmalar (Chang vd., 2013; Schaufeli vd., 2002; Bakker vd., 2012; Blessing White, 2011; Petrou vd., 2012) ile de benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada odaklanılan ve literatüre en fazla destek vermesi beklenen diğer bir husus ise (H2) iş biçimlendirmenin işe adlanmışlık üzerindeki etkisinde kişi iş uyumunun düzenleyici rolünün test edilmesi olmuştur.

Hem ulusal hem de uluslararası literatürde bu modelin daha önce hiç kullanılmamış olması, bu çalışmayı özgün kılarak bu yöndeki çalışmalara rehberlik edebilir konuma getirmiştir. Yapılan analiz sonucunda kişi iş uyumunun iş biçimlendirmenin işe adlanmışlığa olan etkisi üzerinde düzenleyici rolünün olduğu gözlemlenmiştir. Literatürde bu üç değişkenin bu kapsamda ele alındığı bir çalışma olmadığı için literatür geneliyle kıyaslama imkânı olmamıştır. Böylece yapılan analizler, araştırmanın tüm hipotezlerinin (H1 ve H2) kabul edildiğini göstermiştir.

Literatürde daha önce ele alınmamış olan bu model, ayrıca iş biçimlendirme konusunda yapılan çalışmaların tavsiye kısımlarına da odaklanmıştır. Bu çalışmalarda (Chen vd., 2014; Guo ve Hou, 2022; Kim ve Tak, 2015; Guo ve Hou, 2022; Khawaja vd., 2023), iş biçimlendirmenin farklı örgütsel davranış başlıklarıyla ilişkisinin incelenmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu araştırma, bu bakımdan literatürdeki açıklıkların giderilmesine yönelik de bir nitelik taşımaktadır.

Nicel analiz sonucu ortaya konulan iş biçimlendirmenin işe adlanmışlık üzerindeki pozitif yönlü ve anlamlı etkisi, literatürde yer alan benzer çalışmaları destekler niteliktedir. Buna göre çalışanların işe yönelik engellerinin kaldırılarak işin fiziksel ve bilişsel konularda iyileştirilmesi çalışanların işe adlanmışlık düzeylerini olumlu etkileyerek, onların işlerine karşı olumlu duygular beslemelerine ve kendilerini işe vermelerine neden olmaktadır. İş biçimlendirmeye önem verilerek artırılması çalışanların daha verimli ve pozitif davranışlar sergilemelerini önemli ölçüde desteklemektedir.

Çalışmanın özgün boyutunu oluşturan ve literatürdeki önemini artıran kısım ise iş biçimlendirmenin işe adlanmışlık üzerindeki etkisinde kişi iş uyumunun düzenleyici rolünün incelenmesi olmuştur. Buna göre iş biçimlendirme ile birlikte ortaya çıkan kişi iş uyumunun işe adlanmışlığa etkisi olduğu gözlemlenmiş ve kişi iş uyumunun bu iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici olduğu tespit edilmiştir. Yani kişi iş uyumunun iş biçimlendirme ve işe adlanmışlık arasındaki anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiyi daha da güçlendirdiği görülmüştür. Ayrıca bu düzenleyici etkinin varlığına yönelik elde edilen sonuca göre, işletmelerin çalışanların işe adlanmışlık düzeyini geliştirmek için onların iş biçimlendirme davranışlarını desteklerken kişi-iş uyumuna da dikkat etmeleri ve bu değişkene yönelik de girişimlerde bulunması gerekmektedir. Hem işin geliştirilerek, işe yönelik problemlerin çözülerek daha iyi şartların oluşturulması hem de kişinin niteliklerine göre bir işte faaliyet göstermesinin işe adlanmışlığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Literatüre yeni ve özgün bir model kazandırmayı amaçlayan bu çalışmanın bu yönüyle işletmelere ve araştırmacılara yön göstermesi beklenmektedir.

Çalışmanın akademik literatüre katkısının yanı sıra, gelecekte bu değişkenler arasındaki etkileri belirlemeye yönelik çalışmaların farklı örneklem grupları ve farklı sektörlerde yürütülmesi hem bu çalışma sonuçlarını desteklemesi hem de iş dünyasına katkısının artması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca tavsiye olarak; örgütsel davranış disiplinine ait bu kavramların farklı değişkenlerle doğrudan, düzenleyici ve aracı etkilerinin incelenmesinin, organizasyonların özellikle yönetsel verim ve etkinliklerini artıracığı değerlendirilmektedir.

Hakem Deęerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The authors declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Dünya Barış Üniversitesi Etik Komitesinden 14/04/2023 tarihli ve WPU-ETK-2023-04 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from World Peace University, Ethics Committee on 14/04/2023 and WPU-ETK-2023-04 document number.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/ Design: İ.G., L.S.*, Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing: İ.G., L.S.*, Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation: İ.G., L.S.*, Kaynak Taraması - *Literature Review: İ.G., L.S.*, Makalenin Yazımı - *Writing the Article: İ.G., L.S.*, Eleştirel İnceleme - *Critical Review: İ.G., L.S.*, Onay - *Approval: İ.G., L.S.*

Kaynakça / References

- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach, *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Bakker, A. (2008). Building engagement in the workplace, In *The peak performing organization* (pp. 96-118). Routledge.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement, *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., Tims, M. ve Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement, *Human relations*, 65(10), 1359-1378.
- Bakker, A.B., ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bindl, U. K., ve Parker, S. K. (2011). Proactive work behaviour: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization.* (pp. 567-598). American Psychological Association.
- Blessing White (2008). The Employee Engagement Equation in India. Presented by Blessing White and HR Anexi, [Online] www.blessingwhite.com (Erişim Tarihi: 17.03.2023)
- Cable, D. M. ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions, *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.

- Chang, H. T., Hsu, H. M., Liou, J. W., ve Tsai, C. T. (2013). Psychological contracts and innovative behavior: a moderated path analysis of work engagement and job resources. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(10), 2120-2135.
- Chen, C. Y., Yen, C. H. ve Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit, *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Chen, L., ve Lin, C. (2023). Does Person-Job Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and Work Engagement? The Case of Chinese Civil Servants. In *Frontier Research in Behavioural Public Administration* (pp. 89-101). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Crawford, E.R., LePine, J.A. ve Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test, *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848.
- Çetin, F., Güner, G. ve Basım, N. (2021). İş biçimlendirme (job crafting) ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 257-271.
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how, *Journal of business and psychology*, 29(1), 1-19.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Gevers, J. M. (2015). Job crafting and extra-role behaviour: The role of work engagement and flourishing, *Journal of Vocational Behaviour*, 91, 87-96.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Guo, Y. ve Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Hair, J. F., Hult, G. Tomas M., Ringle, C. M. ve Sarstedt M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), SAGE Publications, Printed in The United States of America, Second Edition.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. ve Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM, *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources, *European journal of oral sciences*, 113(6), 479-487.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J. ve Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study, *Journal of Vocational Behaviour*, 95-96(August-October), 11-20
- Khawaja, A., Ahmad, M. B., Ramzan, M. ve Durrani, M. K. (2023). Role of Job Crafting & Work Engagement: Application of Person Job (PJ) Fit, *Journal of Policy Research*, 9(1), 20-27.
- Kılınc, N. ve Karaçay, H. (2021). İşgücü Piyasasında Kadının Konumu ve Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Neoklasik ve Marksist Yaklaşımlar Üzerine Bir Değerlendirme. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, 9(1), 24-33.
- Kim, H. ve Tak, J. (2015). The effect of leader empowering behaviour on work engagement: The mediating role of job crafting and moderating effects of core-self evaluation and person-job fit, *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 28(2), 275-299.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- 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.
- Lu, C. Q., Wang, H. J., Lu, J. J., Du, D. Y. ve Bakker, A. B. (2014). Does work engagement increase person-job fit? The role of job crafting and job insecurity, *Journal of vocational behaviour*, 84(2), 142-152.
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences, *Journal of Business and Psychology*, 23, 25-36.
- Mäkikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach, *Journal of Vocational Behaviour*, 106, 101-111.

- Martin, J. (2020). Workplace engagement of librarians and library staff, *Journal of Library Administration*, 60(1), 22-40.
- McClelland, M. M., Cameron, C. E., Duncan, R., Bowles, R. P., Acock, A. C., Miao, A. ve Pratt, M. E. (2014). Predictors of early growth in academic achievement: The head-toes-knees-shoulders task, *Frontiers in psychology*, 5, 599.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., Mckee, D. O. ve Mcurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenhip behaviours in a personal selling context, *Journal of Marketing*, 61(3), 8598
- Nielsen, K. ve Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers, *Work & Stress*, 26(4), 365-384.
- Nykolaizyn, J. M. (2023). The impact of job crafting and work engagement on academic librarians before and during the COVID-19 pandemic, *The Journal of Academic Librarianship*, 102697.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan İşe Angaje Olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Parker, S. K. ve Griffin, M. A. (2011). Understanding active psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance, *European Journal of work and organizational psychology*, 20(1), 60-67.
- 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 Behaviour*, 33(8), 1120-1141.
- Podsakoff, N. P., Le Pine, J. A. ve Le Pine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behaviour: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.
- Rayan, A. R., Sebaie, A. S., ve Ahmed, N. A. (2019). Empowering Leadership Behaviour and Work Engagement: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Current Perspective to Economics and Management*, 3(12), 27-43.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism, *Journal of Organizational Behaviour: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behaviour*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Sürücü, L. ve Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research, *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726.
- Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maslakçı, A. (2023). Regression, Mediation/Moderation, and Structural Equation Modeling with SPSS, AMOS, and PROCESS Macro. *Livre de Lyon, France*
- Thai, K. P., To, A. T., Tran, T. S., Hoang, V. T. ve Ho, T. T. H. (2023). How Job Crafting Transmits the Impact of Perceived Organizational Support and Autonomy on Work Engagement.
- Tims, M. ve 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. ve Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 80(1), 173-186.
- Topa, G. ve Aranda-Carmena, M. (2022). It Is Better for Younger Workers: The Gain Cycle between Job Crafting and Work Engagement, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14378.

- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2).57-78.
- Varoğlu, K., Basım, N., Sözen, H. C., Yeloğlu, O., Sağsan, M., ve Şeşen, H. (2014). *Örgütsel değişim ve öğrenme*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Zhang, F. ve Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review, *Journal of organizational behaviour*, 40(2), 126-146.