

Kişi İş Uyumu (Person-Job Fit) Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması¹

Meral KIZRAK² 

Gamze GÜNER KİBAROĞLU³ 

Öz

Bu çalışma, Saks ve Ashforth (1997) tarafından geliştirilen Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanmasını ve bu bağlamda ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Kişi-iş uyumu, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gereksinimleriyle ne ölçüde örtüştüğünü değerlendiren; iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve çalışan refahı gibi olumlu iş yaşamı çıktılarıyla ilişkilendirilen kritik bir kavramdır. Bu kapsamda ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, Türkiye bağlamında kavramın güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçülmesine katkı sağlayarak, akademik çalışmalar için önemli bir araç sunmayı hedeflemektedir. Çalışmanın uyarlama sürecinde, dil ve kültürel farklılıklar dikkate alınarak çeviri-geri çeviri yöntemi uygulanmış, Türk kültürüne uygunluğun sağlanması için uzman görüşleri alınarak kapsam geçerliliği değerlendirilmiştir. Psikometrik analizler sonucunda ölçeğin Türkçe versiyonunun hem geçerli hem de güvenilir bir ölçüm aracı olduğu doğrulanmıştır. Çalışma kapsamında ayrıca, ölçüt bağımlılığı analizleri ile cinsiyet grupları arasındaki ölçüm eşdeğerliliği analizleri gerçekleştirilmiştir. Uyarlama, Türkiye'de kişi-iş uyumu konusundaki araştırmaların yaygınlaşmasına ve bu kavramın daha derinlemesine anlaşılmasına önemli bir katkı sunmaktadır. Aynı zamanda, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış ve psikoloji gibi alanlarda çalışan araştırmacılar ve uygulayıcılar için güvenilir bir ölçüm aracı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişi-İş Uyumu Ölçeği, Kişi-Çevre Uyumu Kuramı, Ölçek Uyarlama.

Adaptation of the Person-Job Fit Scale into Turkish

Abstract

This study aims to adapt the Person-Job Fit Scale, developed by Saks and Ashforth (1997), into Turkish and examine its psychometric properties. Person-job fit is a key concept that evaluates how well an individual's knowledge, skills, and abilities align with job requirements. It is linked to positive work outcomes, including job performance, satisfaction, organizational commitment, and employee well-being. Adapting the scale into Turkish aims to offer a reliable and valid tool for assessing this concept in Turkey, contributing to research in the field. The adaptation process followed a rigorous methodology, including translation and back-translation, to address linguistic and cultural differences. Expert reviews were conducted to assess content validity and ensure the scale's suitability for the Turkish context. Psychometric analyses confirmed that the Turkish version is both valid and reliable. The study also incorporated criterion-related validity analyses and measurement invariance testing between male and female groups. This adaptation provides a significant contribution to the study of person-job fit in Türkiye, promoting a deeper understanding of the concept and encouraging further research. Moreover, it offers a reliable measurement tool for researchers and practitioners in fields such as human resource management, organizational behavior, and psychology.

Keywords: Person-Job Fit, Person-Environment Fit Theory, Scale Adaptation

¹ Bu çalışma için Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Alan Araştırma Kurulu/Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan E-62310886-605-410895 numaralı etik kurul onayı alınmış ve süreç bu onaya uygun şekilde gerçekleştirilmiştir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara/TÜRKİYE, mkizrak@baskent.edu.tr

³ Doç. Dr., Başkent Üniversitesi, Ankara/TÜRKİYE, gamzegunerkibaroglu@gmail.com

1. Giriş

İhtiyaçların ve beklentilerin sürekli değişmesi nedeniyle, çalışanların örgütsel hedeflere katkıları ile örgütlerin ihtiyaç duyduğu iş davranışları arasında iyi bir uyum sağlamanın karmaşık bir hale geldiği görülmektedir (Brkich vd., 2002). Dolayısıyla, çalışanların bilgi, beceri ve yetkinlikleri ile işin gereklilikleri arasındaki uyumun doğru bir şekilde değerlendirilmesi, günümüzün dinamik iş ortamında hem çalışanların iş tatmini ve performansını artırmak hem de örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşmasını desteklemek adına insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında kritik bir öncelik haline gelmiştir (Rajper vd., 2020; Warr ve Inceoglu, 2012). Özellikle, çalışanların yeteneklerinin işin talepleriyle örtüşmesi ve işin sağladığı kaynakların çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması hem bireysel hem de örgütsel düzeyde sürdürülebilir bir başarı için temel teşkil etmektedir.

Bu bağlamda, kişi-iş uyumunun artırılması, sadece bireysel iş performansını değil, aynı zamanda örgütsel verimliliği ve çalışan bağlılığını da doğrudan etkileyen stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Beier vd., 2020; Milliman vd., 2017). Bu çerçevede çalışanların yeteneklerinin işin talepleriyle uyumlu hale gelmesi, onların motivasyonlarını artırarak, performanslarını ve genel iş tatminlerini önemli ölçüde iyileştirmektedir. Kişi-iş uyumu, çalışanların işyerindeki rollerine daha fazla anlam yüklemelerini ve böylece örgütsel hedeflere ulaşmada daha istekli ve verimli olmalarını sağlamaktadır (Kristof-Brown vd., 2005). Bunun yanı sıra, işin sağladığı kaynakların çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirir ve işten ayrılma oranlarını azaltmaktadır. Güçlü bir kişi-iş uyumu, çalışanların sadece performansını değil, aynı zamanda iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum da uzun vadede örgüt için rekabet avantajı yaratmaktadır.

Kişi-iş uyumu, bireyin yetenekleri ile işin taleplerinin veya bireyin ihtiyaçları ile işin sunduklarının örtüşmesi olarak tanımlanmakta ve bu uyumun, çalışanların duygusal, bilişsel ve davranışsal çıktıları üzerinde doğrudan etkili olduğu belirtilmektedir (Carless, 2005; Cable ve Edwards, 2004). Kişi-iş uyumu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırarak, iş tatminlerini ve motivasyonlarını güçlendirir. Bu uyum, aynı zamanda çalışanların işyerindeki stresle başa çıkma becerilerini ve iş performanslarını iyileştirir. Kişi-iş uyumunun, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarını pekiştirdiği, bilişsel olarak daha etkin kararlar almalarını sağladığı ve davranışsal düzeyde daha yüksek performans sergilemelerine katkıda bulunduğu belirtilmişti (De Beer vd., 2016). Bu nedenle, kişi-iş

uyumunun sağlanması, çalışanların iş yerinde daha verimli ve mutlu olmalarını sağlayarak, örgütlerin genel başarısını ve sürdürülebilirliğini doğrudan etkileyen bir faktör haline gelmektedir.

Bu doğrultuda, ulusal yazında kişi-iş uyumu kavramına olan ilgi son yıllarda giderek artmaktadır. Ancak, yabancı dilde geliştirilmiş kişi-iş uyumu ölçeklerinin ulusal yazındaki kullanımı, çoğunlukla ölçeklerin yalnızca dil geçerliliği ve temel düzeyde yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizleriyle sınırlı kalmaktadır. Bu durum, ölçeklerin daha ileri düzey psikometrik özelliklerinin yeterince ele alınmadığını göstermektedir. Dolayısıyla bu sınırlılık, kişi-iş uyumu ölçüm araçlarının ulusal bağlamda bilimsel bir standart haline gelmesini ve uluslararası literatürle uyumlu bir şekilde kullanılmasını engellemektedir. Ayrıca bu sınırlılık, kişi-iş uyumu araştırmalarında önemli bir yazın boşluğu yaratmakta ve daha kapsamlı, metodolojik açıdan güçlü bir ölçek uyarlama yaklaşımına olan ihtiyacı gündeme getirmektedir. Diğer bir deyişle, yabancı dilde geliştirilmiş kişi-iş uyumu ölçeklerinin ulusal yazındaki sınırlılıkları, söz konusu ölçeklerin daha ileri düzeyde psikometrik özelliklerinin, örneğin doğrulayıcı faktör yapılarının daha ayrıntılı test edilmesi, ölçüm eşdeğerliği analizleri, zaman içindeki güvenilirliğinin değerlendirilmesi ve farklı alt gruplar arasında geçerliliğinin incelenmesi gibi kritik unsurların yeterince ele alınmadığını ortaya koymaktadır. Özellikle, kişi-iş uyumu gibi hem bireysel hem de örgütsel çıktılar için önemli bir kavramın ölçülmesinde bu tür derinlemesine analizlerin eksikliği, ulusal bağlamda kullanılan ölçüm araçlarının bilimsel bir standart haline gelmesini güçleştirmektedir. Bu durum, aynı zamanda, uluslararası yazındaki bulgularla kıyaslanabilir sonuçlar elde edilmesini ve Türkçe ölçeklerin daha geniş bir ölçüm geçerliliği kazanmasını da engellemektedir. Bu eksiklikler, kişi-iş uyumu alanında önemli bir yazın boşluğu yaratmakta ve daha kapsamlı, metodolojik açıdan güçlü bir ölçek uyarlama yaklaşımına duyulan ihtiyacı açıkça gözler önüne sermektedir. Türkiye'nin iş gücü piyasasının kendine özgü dinamiklerini, sektörel farklılıklarını ve kültürel özelliklerini dikkate alarak geliştirilecek veya uyarlanacak daha ayrıntılı ölçüm araçları, bu yazın boşluğunu doldurmak açısından kritik bir rol oynamaktadır. Örneğin, Türkiye'deki ekonomik dalgalanmalar, bölgesel istihdam farklılıkları ve iş gücünün eğitim seviyesindeki çeşitlilikleri, kişi-iş uyumu kavramını diğer ülkelerdeki uygulamalardan farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, mevcut ölçeklerin yalnızca temel geçerlilik-güvenilirlik analizleriyle sınırlı kalması, bu dinamiklerin yeterince temsil edilmesini engellemekte ve daha özgün ölçüm yaklaşımlarına olan ihtiyacı artırmaktadır.

Bu ölçek uyarlama çalışmasının amacı, Saks ve Ashforth (1997) tarafından geliştirilen kişi-iş uyumu ölçeğinin, gıda üretimi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren çalışanlardan oluşan farklı örneklem grubu üzerinde geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmektir. Bu çalışmada, ölçeğin psikometrik özellikleri daha kapsamlı bir şekilde incelenerek, farklı sektörlerdeki uyumu ve geçerliliği değerlendirilmiştir. Özellikle, ölçeğin çeşitli sektörlerdeki çalışanlar için ne derece uygun ve uygulanabilir olduğunu görmek, sektörler arası farklılıkların belirlenmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca, kişi-iş uyumu algısının demografik faktörler (cinsiyet) gibi değişkenlerle olan ilişkisi incelenerek bu alanda Türkiye'ye özgü önemli katkılar sunulması hedeflenmektedir. Çalışmanın bu yönü, ulusal yazındaki boşlukları doldurmak ve sektörel farklılıkların kişi-iş uyumu algısındaki etkilerini ortaya koymak adına büyük önem taşımaktadır. Böylelikle, bu çalışma, Türkiye'deki insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış ve psikoloji alanlarında kişi-iş uyumu üzerine yapılan araştırmalar için daha güvenilir ve geçerli sonuçlar üretecek metodolojik bir zemin oluşturmayı amaçlamaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kişi İş Uyumu Kavramı

Kişi-iş uyumu kavramı, kuramsal temellerini kişi-çevre uyumu kuramından almaktadır. Kişi-çevre uyumu kuramı, Van Vianen'in (2018) açıkladığı gibi birey ve çevre arasındaki ilişkinin insan davranışını nasıl etkilediğini açıklayan üç temel ilkeye dayanmaktadır: (a) kişinin bireysel özellikleri ve çevrenin özelliklerinin birlikte incelenmesiyle, davranışların tahmin edilmesinde bu unsurların tek başına incelenmesinden daha iyi sonuçlar alınabilir, (b) kişinin beklentileri, ihtiyaçları ya da öncelikleri ile çevresel koşullar (örneğin, iş ortamının sundukları, sosyal destek veya organizasyon kültürü) ne kadar örtüşürse, kişinin performansı, tatmini ya da iyi oluş düzeyi o kadar artar, (c) uyumsuzluk kişinin beklentilerinin çevrenin sunduklarından daha yüksek olması ya da tam tersine çevrenin sunduklarının kişinin beklentilerinden fazla olması fark etmez; önemli olan, uyumsuzluğun varlığıdır. Bu kurama göre kişi-çevre uyumsuzluğu algılandığında olumsuz psikolojik, fizyolojik ve davranışsal sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Edwards ve Van Harrison, 1993).

Kişi-çevre kuramının öne sürdüğü temel varsayımlar, kişi-iş uyumu kavramının anlaşılmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Örgüt, bireyin içinde bulunduğu önemli bir çevresel unsur olarak ele alınarak, "kişi-iş uyumu bireyin bilgi, beceri ve yetenekleri ile işin

gereksinimleri veya bireyin ihtiyaçları/istekleri ile işin sundukları arasındaki uyum olarak kavramsallaştırılmaktadır” (Carless, 2005, s.412). Cable ve Edwards (2004)’ın tamamlayıcı uyum-destekleyici uyum modeline göre kişi-iş uyumu, kuramsal yönden ihtiyaçların karşılanması ve değer uyumunu olarak iki temel perspektif üzerine inşa edilmiştir: İhtiyaçların karşılanması, bir bireyin ya da örgütün sahip olduğu özelliklerin, diğer tarafın ihtiyaçlarını veya beklentilerini karşıladığı bir uyumu işaret ettiği gibi, değerler benzerliği temelinde de tarafların uyumlu olmasını kapsamaktadır. Dolayısıyla, kişi-iş uyumu olarak işletimselleştirilen bu kavram, bireyler ve iş ortamı arasında karşılıklı gerekliliklerin karşılanması ve neyin önemli olduğuna dair beklentilerin taraflar arasındaki uyumu konusunda bireyde oluşan algıyı ifade etmektedir. Bu uyum, bireylerin işlerini daha verimli ve tatmin edici bir şekilde gerçekleştirmelerine olanak tanırken, aynı zamanda iş ortamındaki performanslarını da etkileyebilmektedir. Bu çerçevede kişi-iş uyumu, sadece bireysel başarıyı değil, aynı zamanda örgütsel başarıyı da doğrudan etkileyen bir faktör olarak görülebilir. Kişi-iş uyumu sağlandığında, çalışanlar kendilerine uygun görevlerde yer alarak yeteneklerini geliştirme fırsatı bulabilirler. Bu durum aynı zamanda iş süreçlerinde zaman ve emek kaybını önleyerek hem bireysel hem de örgütsel düzeyde performansın artmasına katkıda bulunabilir (Sekiguchi, 2004). Bu çerçevede, kişi-iş uyumu (person-job fit) ve kişi-örgüt uyumu (person-organization fit) arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kişi-iş uyumu, bireyin ihtiyaçları, istekleri ve değerleri ile yaptığı işin sunduğu fırsatlar ve kaynaklar arasındaki uyuma vurgu yaparken, kişi-örgüt uyumu, bireyin örgüt iklimine, değerlerine, ödüllendirme sistemine veya iletişim yöntemlerine ne derece uyum sağladığına odaklanmaktadır (Sekiguchi, 2004). Ayrıca, kişi-örgüt uyumu, daha çok uzun vadeli bağlılık ve aidiyet duygusunu desteklemekle sınırlı bir rol oynayabilir (Carless, 2005; Kristof-Brown, 2000). Ancak, bir çalışanın iş gereklilikleriyle uyum sağlayamaması durumunda, örgütle uyumu bulursa dahi performansı düşük kalabilir. Bu nedenle, işe alım süreçlerinde ve insan kaynakları uygulamalarında kişi-iş uyumuna öncelik verilmesi, hem çalışanların bireysel başarısını artırmak hem de örgütsel hedeflere ulaşmak açısından daha stratejik bir yaklaşım sunabilmektedir.

2.2. İlişkili Değişkenler

Kişi-iş uyumu özellikle örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi ve psikoloji odaklı çalışmalarda birçok kavramla ilişkilendirilmektedir. Kişilik özelliklerinden, duygusal denge (Ehrhart, 2006) ve diğer beş-faktör kişilik özelliklerinin (Ehrhart ve Makransky, 2007)

bireyin kişi-iş uyumu algısıyla ilişkili olduğunu raporlamaktadır. Ayrıca iş biçimlendirme davranışları arttığında, kişi-iş uyumu algısının da olumlu yönde geliştiği ifade edilmektedir (Tims vd., 2016; Köksal ve şenel, 2022). Kişi-iş uyumu ayrıca stratejik insan kaynakları yönetimi (Boon vd., 2011), örgütsel kültür (O'Reilly III, vd., 1991; Suryanarayana, 2023), örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güvenlik (Liu vd., 2021) gibi bağlama özđü değişkenler ile de ilişkilendirilmiştir.

Kişi-iş uyumu üretkenliğe yol açabilecek değişkenlerle de olumlu yönde ilişkilidir. İyi oluş hali ve görev performansını yükselttiği (Lin vd., 2014) ve psikolojik sermaye, örgüttemelli öz sayđı, iş tatmini, motivasyon ve örgütsel bağlılığı arttırdığı (Nur Iplik vd., 2011; Tong vd., 2015; Kim vd., 2020) bildirilmektedir. Ayrıca, çalışanların işe bağlılık düzeylerini artırarak yenilikçi davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir ve bu ilişki, kariyer bağlılığı yüksek olduğunda daha da güçlenmektedir (Huang vd., 2019). Bunun yanı sıra, kişi-iş uyumunun bireyin yalnızca iş performansı ve iş yaşamıyla sınırlı kalmayıp, iş dışındaki yaşam alanlarını da olumlu etkilediğini gözlenmektedir (Çırpan vd., 2019)

Kişi-iş uyumunun olumsuz yönde ilişkide olduğu değişkenler incelendiğinde uluslararası yazında araştırmacıların, tükenmişlik, iş baskısı (Zeng ve Hu, 2024), işten ayrılma niyeti (Saufi vd., 2020; Abdalla vd., 2018), örgütsel stress (Nur Iplik vd., 2011) duygusal tükenmişlik, yetersizlik hissi ve sinizm (Tong vd., 2015) değişkenleri üzerinde durulduğu gözlemlenmiştir. Ulusal yazın çalışmalarda ise (Aslan, 2021; Polatçı ve Aydın, 2022) kişi-iş uyumu algısının azalmasıyla ortaya çıkabilecek olumsuz çıktılara işaret eden uluslararası yazını destekler niteliktedir. Bunlara ilave olarak yaş faktörünün kişi-iş uyumunun çalışan çıktıları üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol oynayabileceği de belirtilmektedir. Örneğin Kim, Schuh ve Cai'nin (2020) çalışması, genç çalışanların kişi-iş uyumundaki artış ya da azalışa yaşlı çalışanlardan daha güçlü tepkiler verdiğini ortaya konulmuştur. Kişi-iş uyumu algı farklılıkları cinsiyet faktöründen de etkilenmektedir. Örneğin iş yerindeki ilişkiler ve aidiyet duygusu gibi sosyal unsurlar kadınlar için kişi-iş uyumu algısında daha önemli bir yere sahip olduğu bildirilmiştir (Venkatesh vd., 2017).

2.3. Bugüne Kadar Yapılan Nicel Çalışmalar

Kişi-iş uyumu algısının ölçümünde yazında çoğunlukla nicel araştırma desenlerinin tercih edildiği görülmektedir. Kullanılan ölçüm araçlarında da genellikle sınırlı bir çeşitlilik olduğu dikkat çekmektedir. Bu araçlardan, Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen *Kişi-İş Uyumunu Ölçeği*, dokuz maddeden oluşan ve tek boyutlu bir ölçektir. Ölçek,

ters ifadeler de içermektedir ve güvenirlik katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır. Türkiye’de bu ölçek, ilk olarak Kerse (2018) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve 5’li Likert tipi kullanılarak uyarlanmıştır. Çalışmada, ölçeğin tek boyutlu olduğu belirlenmiş ve Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır. Benzer bir şekilde, Koçak (2020) da ölçeği Türkçeye çevirmiş ve güvenirlik katsayısını 0.88 olarak bulmuştur. Daha yakın tarihlerde, Pamuk ve Marşap (2023) tarafından yapılan çeviri çalışmasında da ölçeğin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Uçanok (2008), ölçeğin Türkçe çevirisi yapmış ve güvenirlik katsayısını 0.92 olarak raporlamıştır. Köksal ve Şenel (2022) ise Uçanok (2008) ve Kerse (2018) tarafından yapılan çevirilerden faydalanarak kendi çalışmasında ölçeği kullanmış ve çalışma verisi kapsamında ölçeğin Cronbach alpha değeri 0.89 olarak hesaplanmıştır.

Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian (1997) tarafından geliştirilen *Kişi-iş uyumu ölçeği* dört maddeden oluşan ve tek boyutlu bir ölçektir. Ölçeğin orijinal çalışmasında güvenirlik katsayısı Cronbach alpha ile 0.88 olarak hesaplanmıştır. Ulusal yazında, Turunç ve Çelik (2012) bu ölçeğin çeviri çalışmasını yapmış ve güvenirlik katsayısını 0.81 olarak hesaplamıştır. Daha sonraki çalışmalarda, Cindiloğlu Demirer (2019) ve Polatçı, Sobacı ve Kaban (2020), Turunç ve Çelik (2012) tarafından çevrilmiş maddeleri kullanılmıştır. Polatçı ve Aydın (2022) ise ölçeğin Türkçeye çevrilmiş formunu kullanarak güvenirlik katsayısını 0.73 olarak raporlamıştır.

Kapsamlı ve güvenilir olarak kabul edilen bir başka ölçek de Cable ve DeRue (2002), çalışmalarında kişi-iş uyumunu ölçmek için üçer maddeli iki alt boyut yapısından oluşan bir ölçek geliştirmiştir. *Algılanan ihtiyaçlar-sağlanan destekler uyumu* (Perceived needs–supplies fit) boyutu, bireyin iş ortamındaki ihtiyaçlarının işveren tarafından karşılanma düzeyini algılamasını ölçmektedir. Çalışmada, bu boyut için güvenirlik katsayısı tek bir firmadan toplanan verilerle 0.89, farklı firmalardan elde edilen verilerle ise 0.93 olarak hesaplanmıştır. *Algılanan gereksinimler-yetenekler uyumu* (Perceived demands–abilities fit) boyutu ise, bireyin sahip olduğu yetenek ve becerilerin işin gereklilikleriyle ne derece uyumlu olduğunu algılamasını değerlendirmektedir. Güvenirlik katsayısı tek firmadan alınan verilerde 0.89, farklı firmalardan alınan verilerde ise 0.84 olarak belirlenmiştir. Lu vd., (2014), Boon vd., (2011), Chen vd., (2014) ve Kooij vd., (2017), söz konusu 2 boyutlu ölçeği çalışmalarında kullanmıştır. Ulusal yazında ise bu ölçeğin Türkçe çevirisi Behram ve Dinç (2014) ve Vargün ve Büyükyılmaz (2019) ve Doğan’ın (2024) araştırmalarında yapılmıştır.

Başka bir ölçek geliştirme çalışması ise Lauver ve Kristof-Brown (2001) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyut ve 5 maddeden oluşmaktadır ve güvenirlik katsayısı orijinal çalışmada 0.79 olarak hesaplanmıştır. Bu ölçeğin geçerleme çalışmaları, Goetz ve Wald (2022) ve Farzaneh vd., (2014) gibi yazarların araştırmalarında yapılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye çevrilmiş formu da Alioğulları (2023) tarafından yapılmış ve ölçeğin güvenirlik katsayısı olarak 0.91 değeri elde edilmiştir.

Erme ve Alparslan (2023) tarafından yürütülen çalışmada, kadın akademisyenlerin iş yaşamlarındaki deneyimlerini ölçmek amacıyla Kadın Akademisyenlerin *Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği* geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında, *Kişi-İş Uyum* bir alt boyut olarak tanımlanmıştır. Üç maddeyi bu alt boyut, çalışma yaşamı kalitesindeki toplam varyansın %4,71'ini açıklamaktadır. Ölçeğin kapsamı, kadın akademisyenlerin çalışma hayatındaki kaliteyi belirlemeye yönelik bir perspektif sunmaktadır. Bu bağlamda, kişi-iş uyumu boyutu, bireyin mesleki uyumunu ve iş ortamındaki tatminini anlamaya yönelik önemli bir bileşen olarak değerlendirilmiştir.

Saks ve Ashforth (1997) tarafından *Uyum Algısı (Perception of fit)* ölçeğinin alt boyutu olarak keşfedilen kişi-iş uyumu değişkeni, Türkiye'de çeviri çalışması ise Kula (2022) tarafından yapılmıştır. Kula (2022), spor kulüplerindeki 206 profesyonel yöneticiden veri toplamış ve ölçeğin güvenirlik katsayısını 0.89 olarak bulmuştur.

Saks ve Ashforth'un (1997) 4 maddeli ve tek boyutlu kişi-iş uyumu ölçeği, kavramı derinlemesine ele alan, iş bilgisi kaynakları, bireyin işine uygunluk algısı ve iş sonuçları arasındaki ilişkileri inceleyen güçlü bir kuramsal çerçeveye sahiptir. Ölçeğin orijinal çalışmasında, kişi-iş uyumu kavramını ölçmek için yüksek güvenirlik (Cronbach alpha .89) ve geçerlik sonuçları yazarlar tarafından rapor edilmiştir. Saks ve Ashforth çalışmalarında aynı bireylerden belirli aralıklarla veri toplamış ve bu şekilde, bir kişi-iş uyumunun zaman içerisindeki değişimleri, eğilimleri ve neden-sonuç ilişkilerini değerlendirmiştir. Ayrıca Saks ve Ashforth (1997) ölçeği, yayımlandığı derginin (Personnel Psychology), odak alanının insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış olması metodolojik gücü ve boylamsal tasarımını nedeniyle diğer ölçeklere kıyasla daha geniş kapsamlı ve güvenilir bir araç olarak öne çıkmaktadır. Bu ölçek, özellikle uluslararası yazında örgütsel davranış, insan kaynakları, turizm yönetimi, psikoloji çalışmalarında sıklıkla kullanılmış; farklı sektörlerde görev yapan çalışanlar üzerinde geçerliliği kanıtlanmıştır (Carless, 2005; Ehrhart, 2006; Peng ve Mao, 2015; Tong vd., 2015; Cai vd., 2018; Saleem vd., 2021; Goetz ve Wald, 2022;

Lopes vd., 2022; Shin vd., 2024). Bu durum, ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması durumunda farklı bağlamlarda kullanılabilirliğini destekleyen önemli bir avantaj olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, ölçeğin kısa ve tek boyutlu olması, dört maddesinin de açık ve anlaşılır bir yapıya sahip olması ve ters maddeler içermemesi göz önüne alındığında veri toplama açısından kolaylık sağlayabileceği düşünülmektedir. Bunlara ilave olarak, ulusal çalışmaların, uluslararası yazın ile uyum sağlayabileceği kültürlerarası karşılaştırmalarda kullanılmasına imkan tanıyabileceği da değerlendirilmektedir.

3. Yöntem

Bu çalışma, etik kurallara tam uyum sağlanarak yürütülmüştür. Araştırma sürecinde Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Alan Araştırma Kurulu/Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan E-62310886-605-410895 numaralı etik kurul onayı alınmış ve süreç bu onaya uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aşamasında katılımcılar, araştırmanın amacı hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllü olarak katılım sağlamışlarına olanak tanınmıştır. Veriler anonim olarak toplanmış ve elde edilen tüm bilgiler gizlilik ilkelerine uygun olarak değerlendirilmiştir. Etik kurallar çerçevesinde, katılımcıların mahremiyetine saygı gösterilmiş ve kişisel veriler yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcılara araştırma sırasında herhangi bir zarar verilmeyeceği ve katılımlarının tamamen gönüllü olduğu açıkça ifade edilmiştir.

3.1. Örneklem

Araştırma, kişi-iş uyumu kavramını derinlemesine incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci, iki farklı zaman diliminde, iki aşamalı olarak yürütülmüştür. Çalışmanın her iki aşamasında, yüz yüze ve çevrimiçi yöntemlerle uygulanmak üzere geliştirilen anketler kullanılmış; katılımcılar, kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşan bir grup arasından seçilmiştir. Katılımcılar, gönüllülük esasına dayanarak ve verilerin gizliliği ile paylaşılmaması prensiplerine onay vererek çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırma sürecinde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

İlk aşamada, gıda üretimi yapan firmalardan toplam 311 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak eksik veya hatalı doldurulan anketler nedeniyle analiz için geçerli örneklem 236 katılımcıyla sınırlı kalmıştır. İlk aşama katılımcılarının demografik özellikleri incelendiğinde, %49'unun erkek olduğu ve %51'inin kamu sektöründe çalıştığı görülmüştür.

Çoğunluğu üniversite mezunu olan bu katılımcıların evli oldukları ve en az 5 yıldır aynı işyerinde çalıştıkları belirlenmiştir. İkinci Aşamada hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalardan toplam 336 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak eksik veya hatalı doldurulan anketler nedeniyle analiz için geçerli örneklem 260 katılımcıyla sınırlı kalmıştır. İkinci aşama katılımcılarının demografik özelliklerine bakıldığında, %52'sinin erkek olduğu ve %49'unun kamu sektöründe çalıştığı tespit edilmiştir. Çoğunluğu yine üniversite mezunu olan bu katılımcıların evli oldukları ve en az 3 yıldır aynı işyerinde çalıştıkları saptanmıştır.

3.2. Ölçeğin Çeviri Çalışması

Araştırma kapsamında, kişi-iş uyumu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması süreci, dilsel ve kültürel farklılıkların göz önünde bulundurulduğu dikkatli bir çeviri prosedürüyle gerçekleştirilmiştir. İngilizce olan orijinal kişi-iş uyumu ölçeği için Saks ve Ashforth (1997) ile iletişime geçilmiş, ölçekte yer alan tüm maddeler üzerinde detaylı tartışmalar yapılmış ve gerekli açıklamalar eklenmiştir. Kültürel uygunluğu sağlamak amacıyla, orijinal ifadeler Türkçeye anlamlarına en yakın şekilde çevrilmiş, her bir ifadenin Türk kültürüne uygunluğu doğrulanmıştır. Çevirinin doğruluğu ve geçerliliği konusundaki tartışmalar sonucunda, kültürel eşdeğerlik sağlanmış ve ölçeğin Türkçe uyarlamasının uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Çeviri sürecinde, Brislin, Lonner ve Thordike (1973) tarafından önerilen çeviri yöntemine uygun olarak sistematik bir süreç izlenmiştir. İlk aşamada, ölçeğin orijinal formu, İngilizce dil yetkinliğine sahip iki uzmana iletilmiş ve Türkçeye çevrilmesi sağlanmıştır. Bu çeviriler, alan uzmanları tarafından değerlendirilerek literatür ve bağlam açısından uygunlukları incelenmiştir. Bu aşamada, anlam kaymalarının olup olmadığı ve terimlerin doğru şekilde kullanılıp kullanılmadığı detaylı olarak analiz edilmiştir. Türkçe form, daha sonra, orijinal İngilizce metne geri çevrilmek üzere iki İngilizce dil yetkinliğine sahip başka uzmanlara iletilmiştir. Uzmanlar, geri çevirilen İngilizce metni orijinal metinle karşılaştırarak, anlam bütünlüğünün korunup korunmadığını değerlendirmiştir. Bu inceleme sonucunda, Türkçe çevirilerin orijinal metnin anlamını doğru bir şekilde yansıttığı ve herhangi bir kültürel anlam kaymasının olmadığı belirlenmiştir. Çeviri sürecinin son aşamasında, alanında deneyimli bir uzman, Türkçe uyarlamanın anlaşılabilirliğini ve uygulama açısından uygunluğunu değerlendirmiştir. Uzman, ölçeğin her bir maddesinin dilsel ve kültürel açıdan anlaşılır olduğunu ve Türkçe versiyonun geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini onaylamıştır. Titizlikle yürütülen bu çeviri süreci, ölçeğin Türkçe

versiyonunun güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olmasını sağlamıştır. Bu uyarlama, kişi-iş uyumu konusundaki ampirik araştırmaların daha doğru ve güvenilir bir şekilde yapılmasına katkıda bulunacaktır.

3.3. Ölçüm Araçları

Kişi-İş Uyumu Ölçeği: Saks ve Ashforth (1997) tarafından geliştirilen kişi-iş uyumu ölçeği, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gereksinimleriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu değerlendirmeyi amaçlamaktadır katılımcıların kişi-iş uyumu algıları, 5'li Likert yapı ile ölçülmüştür. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireyin iş gereksinimleriyle uyumunun yüksek olduğunu; düşük puanlar ise uyum düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Bu ölçüm, bireyin yetkinlikleri ile işin gereksinimleri arasındaki uyumun, iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi iş yaşamına ilişkin sonuçlarla bağlantılarını incelemek için kullanılmaktadır.

Psikolojik İyi Oluş (Well-being) Ölçeği: Psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek için Diener ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen, Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış tek faktörlü ve 8 maddelik Psikolojik İyi Oluş (Well-being) Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, bireylerin yaşamlarını anlamlı, amaçlı ve olumlu bir şekilde değerlendirme derecelerini ölçmektedir. Çalışmada, psikolojik iyi oluş ölçeği, uyarlama sürecinde ölçüt bağımlı geçerlilik kapsamında değerlendirilmiştir. Ölçeğin, Kişi-İş Uyumu Ölçeği ile birlikte kullanımında korelasyon analizi yapılmış ve ayrışma geçerliliği test edilmiştir. Bu analizler, Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin psikolojik iyi oluş değişkeninin yapılarıyla olan benzerlik ve farklılıklarını ortaya koyarak, ölçeğin psikometrik özelliklerinin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır..

3.4. İstatistiksel Yöntem

Araştırmada, farklı bir kültürde geliştirilen bir ölçeğin Türkçeye uyarlanması hedeflendiği için çeviri ve geri çeviri süreci titizlikle yürütülmüştür. Bu süreçte, özellikle teorik çerçevede geliştirilen ifadelerin doğru çevrilmesine ve teorik temele uygunluğunun korunmasına büyük özen gösterilmiştir. Ölçeğin çevirisi sırasında Brislin ve arkadaşlarının (1973) önerdiği çeviri yöntemi izlenmiş ve bu sayede hem dilsel hem de kültürel eşdeğerlik sağlanmıştır. Çeviri sürecine dair detaylı sonuçlar, gelecekteki çalışmalara referans oluşturmak amacıyla ekte sunulmuştur.

Ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemek için öncelikle geçerlilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, yapısal geçerlilik ve ölçüt bağımlı geçerlilik test edilmiştir. Yapısal geçerlilik, kısmi en küçük kareler (PLS) yöntemiyle ve açıklanan varyansların test edilmesiyle sağlanmıştır. Bu analizler, Smart PLS 4 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach's Alpha katsayısı ile değerlendirilmiş ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yüksek Cronbach's Alpha değeri, ölçeğin güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermiştir. Ayırışma geçerliliği, ölçeğin farklı kavramlarla ilişkisini değerlendirmek amacıyla korelasyon katsayısı kullanılarak test edilmiştir. Bu analizler IBM SPSS programı ile yapılmıştır. Ayırışma geçerliliği sonuçları, ölçeğin diğer yapılarla olan ilişkilerinin uygun olduğunu göstermiştir.

Son olarak, ölçeğin demografik faktörlere (örneğin, cinsiyet) göre farklılaşp farklılaşmadığını değerlendirmek amacıyla doğrulanın faktör yapısının ölçüm eşdeğerliliği (measurement invariance) test edilmiştir. Bu analiz, IBM AMOS 29 programı kullanılarak gerçekleştirilmiş ve ölçeğin demografik değişkenler karşısında eşdeğerliği doğrulanmıştır. Bu kapsamlı psikometrik analizler, ölçeğin Türkçe versiyonunun hem geçerli hem de güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymuş ve araştırma ve uygulama alanlarına uygunluğunu desteklemiştir.

4. Bulgular

4.1. Açıklayıcı İstatistikler

Ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri, her iki veri aşamasında elde edilen sonuçlarla birlikte Tablo 1'de yer almaktadır. Birinci çalışma (n=236) ve ikinci çalışma (n=260) veri analizi sonuçlarına, katılımcıların genel olarak tüm maddelerden ortalamanın üzerinde puanlar aldıkları gözlemlenmiştir. Bu durum, katılımcıların kişi-iş uyumu süreçlerine farklı davranışlarla katkı sağladıklarını göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, ilk çalışmada 1. ve 4. maddelerin basıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırların (± 1.96) dışında olduğu ve bu maddelerin normal dağılımdan sapma gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak, ikinci çalışmada bu maddelerle ilgili herhangi bir sorun gözlemlenmemiştir. Bu farkın, veri toplama koşullarındaki değişikliklerden veya katılımcıların yanıt verme eğilimlerindeki farklılıklardan kaynaklanabileceği ve yine de kabul edilebilir seviyelerde olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 1*Ölçeğin Madde İstatistikleri*

	n=236				n=260			
	Ort.	SS	Çarp.	Bas.	Ort.	SS	Çarp.	Bas.
Madde 1	4.23	.611	-1.968	1.214	4.54	.511	-1.314	1.811
Madde 2	4.20	.592	-1.412	1.311	4.68	.502	-1.517	1.215
Madde 3	4.29	.607	-1.418	1.618	4.70	.401	-1.418	1.715
Madde 4	4.68	.491	-1.962	1.215	4.54	.512	-1.312	1.817

* Ort.: Ortalama, SS: Standart Sapma, Çarp: Çarpıklık Değeri, Bas: Basıklık Değeri

4.2. Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenirlik Bulguları

Ölçeğin geçerliliği, kapsamlı bir şekilde yapı geçerliliği ve eşzamanlı geçerlilik analizleriyle değerlendirilmiştir. Yapı geçerliliği açısından, ölçeğin açıklanan varyans yapısı her iki veri seti (n = 236 ve n = 260) için ayrı ayrı analiz edilmiştir. Bu süreçte, ölçeğin tek boyutlu yapısının uyumu ve psikometrik özellikleri detaylı bir şekilde incelenmiştir (Hair vd., 2006; Hair vd., 2017). Ayrıca, ölçeğin birleşme ve ayrışma geçerliliği, Smart PLS 4 programı kullanılarak test edilmiştir. Bu testlerde, Fornell ve Larcker (1981) tarafından belirlenen kriterler ve Henseler, Ringle ve Sarstedt'in (2015) ayrışma geçerliliği ölçütleri esas alınmıştır.

Analizler sonucunda, ölçek maddelerinin faktör yüklerinin %40'tan yüksek olduğu ve açıklanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin %50 ve üzeri olduğu görülmüştür. Bu, ölçeğin maddelerinin yeterli düzeyde ortak varyansa sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinin %70'in üzerinde, çoklu bağlantı katsayılarının (VIF) 5'in altında ve veri tutarlılığı katsayısının (ρ_A) %70'ten büyük olduğu belirlenmiştir (Hair vd., 2017). Model uyum istatistikleri açısından yapılan değerlendirmeye göre, iyi uyum değeri (SRMR) 0.08'in altında bulunmuş, model uyum değerleri (d-ULS ve d-G) ise modelin tahmin edilen ve gözlemlenen korelasyon katsayıları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ($p > 0.05$) göstermiştir. Ayrıca, normlu uyum indeksi (NFI) %90'ın üzerinde tespit edilmiştir (Hair vd., 2006; Hair vd., 2017; Yıldız, 2020).

Tablo 2*Ölçüm Modeli Sonuçları*

Model	FYK	CA	CR	AVE	VIF	ρ_A	SRMR	d-ULS	d_G	NFI
n=236	.486-.619	.874	.771	.524	1.217-3.451	.812	.078	1.456 ($p > 0.05$)	1.157 ($p > 0.05$)	.951
n=260	.511-.685	.874	.789	.573	1.115-2.998	.826	.072	1.312	1.105	.968

* FYK: Faktör Yüğü Aralığı, CA: Cronbach Alfa, CR: Birleşik güvenilirlik, AVE: Açıklanan ortalama varyans değeri, VIF: Çoklu bağlantı katsayısı, ρ_A : Veri tutarlılığı kat sayısı, SRMR: İyi uyum değeri, d-ULS ve, d-G: Model iyi uyum değeri, NF: Normlu uyum indeksi.

4.3. Ölçeğin Birleşme ve Ölçüt Bağımlı Geçerliliği

Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanmasıyla ilgili çalışmada elde edilen birleşme geçerliliği ve ölçüt bağımlı geçerlilik bulguları, Tablo 3'te detaylı bir şekilde sunulmuştur. Bu tablo, iki farklı örneklem (n=236 ve n=260) üzerinden, Kişi-İş Uyumu ile Psikolojik İyi Oluş değişkenleri arasındaki ilişkileri ve ölçeğin psikometrik özelliklerini inceleyen analiz sonuçlarını içermektedir.

Birleşme geçerliliği açısından yapılan değerlendirmelerde, Kişi-İş Uyumu Ölçeği için hesaplanan AVE karekökü değerleri n=236 örnekleminde 0.723, n=260 örnekleminde ise 0.756 olarak bulunmuştur. Bu değerler, 0.50'nin üzerinde olması gereken kriteri karşılayarak ölçeğin yüksek düzeyde birleşme geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, ölçeğin ölçmekte olduğu kavramı doğru ve tutarlı bir şekilde yansıttığını ortaya koyarken, aynı zamanda güvenilirlik ve yapı geçerliliği açısından güçlü bir temel sunduğunu da göstermektedir. Tabloda ayrıca, Kişi-İş Uyumu ile Psikolojik İyi Oluş arasındaki korelasyon değerlerine yer verilmiştir. Bu çerçevede n=236 örneklemin için bu değer 0.433, n=260 örneklemin için ise 0.511 olarak hesaplanmıştır. Her iki örnekleminde de bu iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu kapsamda $p < 0.01$ düzeyinde anlamlılık, bu ilişkinin güçlü ve güvenilir olduğunu desteklemektedir.

Ölçüt bağımlı geçerlilik bağlamında yapılan analizler, Kişi-İş Uyumu Ölçeği ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, her iki ölçeğin benzer yapılarla uyumlu olduğunu ve birbirini destekleyen sonuçlar sunduğunu göstermektedir. Böylelikle, Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin geçerliliği bir kez daha doğrulanmıştır. Sonuç olarak, Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması sürecinde elde edilen bulgular, ölçeğin hem güvenilir hem de geçerli bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma, ölçeğin Türkiye'deki çalışanlar için uygulanabilirliğini artırmakta ve kültürel uyum açısından da geçerliliğini güçlendirmektedir.

Tablo 3

Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin İç Tutarlılık ve Ölçüt Bağımlı Geçerlilik Sonuçları

Değişkenler	n=236		n=260	
	(1)	(2)	(1)	(2)
Kişi-İş Uyumu	(0.723)		(.756)	
Psikolojik İyi Oluş	.433**	(0.788)	.511**	(.791)

* $p < .05$, ** $p < .01$, Parantez içinde yazılmış olan değerler AVE'nin karekök değerlerini göstermektedir.

4.4. Ölçüm Eşdeğerliliği

Bu çalışmada, Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin kadın ve erkek grupları arasında ölçüm eşdeğerliliğini değerlendirmek için çoklu-grup doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu analiz, yalnızca ortalama skorların karşılaştırılmasına değil, aynı zamanda modeldeki tüm istatistiksel hesaplamaların gruplar arası farklılıklarını incelemeye dayanmaktadır. İlk olarak, doğrulayıcı faktör analiziyle oluşturulan ölçek yapısı, kadın ve erkek gruplarında ayrı ayrı test edilmiştir. Daha sonra, her iki gruba ait ortak modelin faktör yükleri, ölçüm sabitleri, varyans ve kovaryanslar ile hata terimleri açısından tutarlılığı incelenmiştir. Modeller arasındaki farklılıkları belirlemek için ki-kare fark testi yapılmış ve bu farkın anlamsız olup olmadığı ($p > 0.05$) değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, uyum indeksleri farklarının Chen'in (2007) belirttiği kriterlere uygun olup olmadığına ($\Delta RMSEA \leq 0.015$, $\Delta TLI \leq 0.010$) bakılmıştır. Tablo 4'te yer alan sonuçlar, kadın ve erkek grupları arasında ölçüm eşdeğerliliğini sağlamaya yönelik kapsamlı analizlerin bulgularını içermektedir. Bu yöntem, ölçeğin her iki grup için de tutarlı bir şekilde işleyip işlemediğini belirlemiş ve modelin geçerlilik ile güvenilirlik düzeyini ortaya koymuştur.

Bu metodoloji doğrultusunda, ilk olarak kadın ve erkek grupları üzerinde doğrulanan yapısal model test edilmiş, tüm istatistikler serbest bırakılarak diğer modellerle karşılaştırılacak referans temel model (Model 1) oluşturulmuştur. Tablo 4 incelendiğinde, referans modelin uyum değerlerinin kabul edilen sınırların biraz altında kaldığı gözlemlenmiştir. Bu durum üzerine, programın önerileri doğrultusunda, 1. soru ("Bilgi, beceri ve yeteneklerin, yaptığın işin koşullarına ne derece uygun?") ve 4. soru ("Yaptığın iş, yapmak istediğin şeylere ne derece imkân sağlıyor?") arasındaki hata varyansları ilişkilendirilmiştir. Bu düzenlemeler, araştırma sürecinde kısıt olarak değerlendirilmiştir. Yapılan düzenlemeler sonrasında elde edilen sonuçlar, düzenlenmiş modelin iyi bir uyum sağladığını ortaya koymuş ve devam eden tüm analizlerde bu model (Model 2) referans model olarak kabul edilmiştir..

İlk aşamada, modeldeki tüm faktör yükleri kısıtlanmış (Model 3) ve elde edilen sonuçlar Model 2 ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Bu analiz sonucunda, Model 3'ün Model 2'den anlamlı biçimde farklı olduğu ($p < 0.01$) belirlenmiştir. Bu durum üzerine, en fazla farklılık yaratan faktör yükünden başlanarak belirli faktör yükleri serbest bırakılmış ve model her seferinde tekrar test edilmiştir. Bu işlem, modelde farkın ortadan kalktığı aşamaya kadar sürdürülmüştür. Sonuç olarak, 2. ve 3. soruların faktör yükleri serbest bırakılmıştır.

Bu düzenleme sonrasında elde edilen değerler şu şekildedir: 2. soru için Kadın= 0.11, $p < 0.01$ ve Erkek=0.28, $p < 0.01$; 3. soru için Kadın=0.42, $p < 0.01$ ve Erkek=0.64, $p < 0.01$. Bu düzenlemelerin ardından, Model 2 ile Model 3 arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p = 0.211$, $\Delta RMSEA = 0.001$, $\Delta TLI = 0.005$).

Bu çalışmada, elde edilen modele ek olarak ölçüm sabitleri kısıtlanmış ve bu şekilde Model 4 oluşturulmuştur. İlk aşamada, Model 4 ile Model 3 arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Ancak, 3 numaralı ölçüm sabitinin serbest bırakılmasının ardından (3 için Kadın=2.316, $SS = 0.052$; Erkek=3.112, $SS = 0.81$), Model 3 ile Model 4 arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p = 0.089$, $\Delta RMSEA = 0.001$, $\Delta TLI = 0.003$). Sonraki adımda, Model 4'e varyans ve kovaryans kısıtlamaları eklenerek Model 5 oluşturulmuştur. Model 5 ile Model 4 arasında yapılan karşılaştırma sonuçları, iki modelin farklılık göstermediğini ortaya koymuştur ($p = 0.811$, $\Delta RMSEA = 0.003$, $\Delta TLI = 0.007$). Son olarak, Model 5'e hata varyansları kısıtlanmış ve Model 6 elde edilmiştir. Yapılan analizler, Model 6 ile önceki model arasında istatistiksel bir farklılık olmadığını göstermiştir ($p = 0.214$, $\Delta RMSEA = 0.003$, $\Delta TLI = 0.005$). Bu bulgular, Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin dört sorusu bağlamında kadın ve erkek grupları arasında bazı istatistiksel farklılıklar bulunduğunu, ancak ölçeğin diğer sorularına ilişkin istatistiklerde anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 4.

Grup Karşılaştırması (n = 496, n_{kadın} = 246, n_{erkek} = 250)

Model	Ki kare (χ^2)	Sd	χ^2 / sd	p	CFI	TLI	RMSEA	ΔTLI	$\Delta RMSEA$
Model 1	615.03	281	1.315	.000	.91	.95	.084	-	-
Model 2	609.15	234	1.289	.000	.92	.93	.043	-	-
Model 3	633.52 (13.72)	314 (11)	1.512	.000 (.211)	.86	.90	.062	(.005)	(.001)
Model 4	624.32 (12.09)	309 (10)	1.416	.000 (.289)	.89	.92	.058	(.003)	(.001)
Model 5	622.10 (1.69)	398 (9)	1.408	.000 (.271)	.87	.91	.053	(.007)	(.003)
Model 6	667.09 (18.51)	381 (18)	1.714	.000 (.318)	.85	.85	.078	(.005)	(.003)

*Parantez içindeki değerler serbest bırakılan değerler sonrasında ilgili model ile karşılaştırma istatistiklerini göstermektedir. CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı uyum indeksi), TLI = Tucker Lewis Index (Tucker Lewis indeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (tahmin hatasının ortalama karakökü)

5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma, Kişi-İş Uyumu (P-J Fit) kavramının Türkçeye uyarlanması ve psikometrik analizlerinin yapılması açısından önemli bir adımdır. İki farklı sektörden elde edilen veri setiyle gerçekleştirilen bu çalışmadan bulgular, Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması sürecinde geçerlilik ve güvenilirlik açısından güçlü kanıtlar sunmaktadır. İç tutarlılık ve ölçüt bağımlı geçerlilik analizleri, her iki veri seti üzerinden

yapılan testlerle sağlam bir şekilde doğrulanmıştır. İç tutarlılık analizlerinin sonuçları, ölçeğin güvenilir olduğunu ve her iki örnekleme de tutarlı ölçümler sağladığını göstermektedir. Ayrıca, kişi-iş uyumu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi ölçmede kullanılan ölçeğin geçerliliği, yapılan korelasyon analizleri ile desteklenmiştir. Kişi-iş uyumu ile Psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişki, ölçeğin teorik yapısını ve işlevselliğini doğrulamaktadır.

Araştırma bulguları, daha geniş kuramsal çerçevelerle bağlantı kurulmasına olanak tanımaktadır ve özellikle Kişi-Çevre Uyumu kuramına ışık tutmaktadır. Bu kuram, bireylerin psikolojik iyi oluşunun yalnızca işin kendisiyle değil, aynı zamanda örgütsel kültür, değerler ve çalışma koşulları gibi iş çevresiyle olan uyumlarına bağlı olduğunu savunmaktadır. Araştırmada, kişi-iş uyumu kişi-çevre uyumu çerçevesinde ele alınmış ve bireylerin çevreleriyle uyum sağlamalarını desteklemek amacıyla iş tasarımında gerçekleştirilen düzenlemelerin, psikolojik iyi oluş ve iş sonuçları üzerinde önemli bir etkisi olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, çalışma kişi-iş uyumunun, kişi-çevre uyumu modelinin temel bileşenlerinden biri olduğunu ortaya koymakla birlikte, bu modelin kişi-örgüt uyumu, kişi-yönetici uyumu ve kişi-takım uyumu gibi diğer bileşenlerini de içerdiğine dikkat çekmektedir.

Araştırmanın bulguları, akademik alanda da önemli bir katkı sunmaktadır. Kişi-İş uyumu ve iş biçimlendirme üzerine yapılan bu çalışma, Türkçe'ye uyarlanmış geçerli bir ölçüm aracının kullanılabilirliğini ortaya koymuştur. Gelecek çalışmalarda, bu ölçeğin farklı sektörlerden ve çeşitli demografik özelliklere sahip geniş örneklemlerle test edilmesi, kişi-iş uyumu üzerine daha kapsamlı ve derinlemesine bilgiler elde edilmesine olanak tanıyacaktır. Ayrıca, bu araştırmaların farklı kültürel bağlamlarda gerçekleştirilmesi, iş uyumunun kültüre özgü dinamiklerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir. Bununla birlikte, araştırmacılar, bu ölçüm aracını kullanarak örgütlerde kişi-iş uyumunun, iş tatmini, verimlilik ve çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerini daha ayrıntılı bir şekilde inceleyebilirler. Bu tür çalışmalar, iş yerindeki bireysel uyum düzeylerinin, çalışanların genel psikolojik ve fiziksel sağlığı ile örgütsel hedeflere ulaşma sürecindeki rolünü daha net bir şekilde ortaya koyarak, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış yazınına değerli katkılar sağlayabilir. Ayrıca, bu tür araştırmalar, iş ortamındaki farklı değişkenlerin çalışanların genel deneyimlerine etkisini analiz ederek, gelecekteki iş tasarımları ve stratejik uygulamalara yön verebilir. Bunlara ilave olarak kişi-İş uyumu ile kişi-çevre uyumu kuramı

arasında bağlantı kurarak, bu araştırma, bireylerin iş çevreleriyle olan dinamik etkileşimlerinin anlaşılmasının önemini vurgulamaktadır. Gelecekteki araştırmalar, bu uyumun çeşitli boyutlarını (örneğin, kişi-örgüt, kişi-takım, kişi-yönetici uyumu) inceleyerek çalışanların iyi oluş düzeyleri ve örgüt verimliliği üzerindeki etkilerini araştırabilir.

Bu araştırma özellikle insan kaynakları alanındaki profesyoneller için de önemli çıkarımlar sunmaktadır. Çalışanların iş uyumunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirme noktasında bu ölçeğin insan kaynakları uygulamalarında kullanımı, etkili bir araç olarak öne çıkmaktadır. İş gücünün taleplerini daha etkin bir şekilde yönetebilmek ve iş kaynaklarını artırabilmek, iş biçimlendirme davranışlarının doğru uygulanması ile mümkün olabilmektedir. Bu süreç, sadece çalışanların verimliliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda sürdürülebilir yenilikçiliği destekleyerek çalışan bağlılığını pekiştirme açısından kritik bir rol üstlenebilmektedir. Çalışanların iş taleplerine uygun iş tanımları ve örgütsel düzenlemeler sağlamak, kurumların verimliliğini artırırken rekabet gücünü de güçlendirebilir. Bunlara ilave olarak, çalışanların beceri ve yetkinlikleri ile iş talepleri arasındaki uyumu güçlendirmek, işyerindeki motivasyon, iş tatmini ve genel performansı artırabilir. Özellikle cinsiyet farklılıklarını dikkate alarak, çalışanların bireysel ihtiyaçlarına yönelik daha esnek iş yapıları geliştirilmesi gerektiği konusunda önemli ipuçları sunabilmektedir. Bu bağlamda, iş yapısının şekillendirilmesinde, her bireyin kendine özgü ihtiyaçları ve potansiyeli göz önünde bulundurularak daha adil, kapsayıcı ve etkili çözümler üretmek mümkün olabilir. Bu çerçevede bu araştırmanın bulguları, daha geniş bir perspektifte iş niteliklerinin doğru şekilde biçimlendirilmesinin çalışanların kişisel gelişimlerine ve örgütsel hedeflere nasıl daha fazla katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

Sonuç olarak bu araştırma, Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nin Türkçe versiyonunun güvenilir ve geçerli olduğunu kanıtlayarak, iş ve çalışan ilişkisini daha iyi anlamak ve insan kaynakları uygulamalarını geliştirmek için yerli yazına önemli bir ölçüm aracı sunmuştur. Bu araştırmanın bulguları, gelecekteki araştırmalar için sağlam bir temel oluşturarak, çalışanların iş uyumunu artırmaya yönelik pratik uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Hem araştırmacılar hem de uygulamacılar için bu çalışma, insan kaynakları yönetimi alanındaki yenilikçi stratejilerin şekillendirilmesinde önemli bir rol oynayacaktır. Bu kapsamda, Kişi-İş Uyumu Ölçeği'nde yer alan maddeler, aşağıda belirtilen Tablo 5'de sunulmuştur. Tablo, işin bireylerin bilgi, beceri ve yetenekleriyle ne derece uyumlu olduğunu, işin bireylerin kişisel hedeflerine ve isteklerine nasıl katkı sağladığını, çalışanın işindeki uyum ve tatmin düzeyine ilişkin algısının ne düzeyde olduğunu ölçen maddeleri

göstermektedir. Ölçek, 5'li Likert tipi bir ölçüm kullanarak her maddeye 1 ile 5 arasında bir puan verilmesini sağlamaktadır. Puanın yüksek olduğu durumlarda, kişi-iş uyumunun da yüksek olduğu, kişinin beceri, yetenek, değerler ve işin gereksinimleri arasında yüksek bir uyum olduğunu göstermektedir. Öte yandan, daha düşük puanlar, kişi-iş uyumunun daha düşük olduğunu ve bireylerin işine uyum sağlamakta zorlandığını ve işin kişiye sundukları ile bireysel beceri, yetenek veya kişinin beklentileri arasında uyumsuzluk olduğunu göstermektedir.

Tablo 5

Kişi-İş Uyumu (Person-Job Fit) Ölçek Maddeleri

	Bilgi, beceri ve yeteneklerin, yaptığın işin koşullarına ne derece uygun?
1.	1= Hiç uygun değil; 2= Genel olarak uygun değil; 3= Orta düzeyde uygun; 4= Genel olarak uygun; 5= Tamamen uygun
	Yaptığın iş, ihtiyaçlarını ne derece tatmin ediyor?
2.	1= Hiç tatmin etmiyor; 2= Pek tatmin etmiyor; 3= Orta düzeyde tatmin ediyor; 4= Genel olarak tatmin ediyor; 5= Tamamen tatmin ediyor
	Yaptığın iş, sana ne derece uygun?
3.	1= Hiç uygun değil; 2= Genel olarak uygun değil; 3= Orta düzeyde uygun; 4= Genel olarak uygun; 5= Tamamen uygun
	Yaptığın iş, yapmak istediğin şeylere ne derece imkân sağlıyor?
4.	1= Hiç sağlamıyor; 2= Genel olarak sağlamıyor; 3= Orta düzeyde sağlıyor; 4= Genel olarak sağlıyor; 5= Tamamen sağlıyor

Destek Bilgisi: Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

Çıkar Çatışması: Bu çalışmada yazar çıkar çatışması olmamıştır.

Etik Onayı: Bu çalışmada gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve/veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Bu çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

Kaynakça

- Abdalla, A., Elsetouhi, A., Negm, A. ve Abdou, H. (2018). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 863-881. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0085>
- Alioğulları, Z. D. (2023). Başarının kilidini açmak: Örgütsel çevikliğin kişi-iş uyumunu yükseltmesinde iş şekillendirmenin aracılık rolü. *Sosyal Mucit Academic Review*, 4(3), 297-319. <https://doi.org/10.54733/smar.1318708>
- 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. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jeaa/issue/67560/958151>
- 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.

- Beier, M. E., Torres, W. J., Fisher, G. G. ve Wallace, L. E. (2020). The impact of job fit on employee health and performance: Testing a model of work context and adaptive performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 25*(4), 227–243. <https://doi.org/10.1037/ocp0000164>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P. ve Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: Examining the role of person–organisation and person–job fit. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(01), 138-162. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538978>
- Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R., M. (1973). *Cross-cultural research methods*. Wiley.
- Brkich, M., Jeffs, D. ve Carless, S. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment, 18*(1), 43-51. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.1.43>
- Cable, D. M. ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Cable, D. M. ve Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 822. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.822>
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y. ve Ma, J. (2018). Linking empowering leadership and employee work engagement: The effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality. *Frontiers in Psychology, 9*, 1304. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304>
- Carless, S. A. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational And Organizational Psychology, 78*(3), 411-429. <https://doi.org/10.1348/096317905X25995>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling, 14*(3), 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Cindiloğlu Demirer, M. (2019). Kişi örgüt uyumunun iş performansı üzerine etkisi: Mutluluğun aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33*(1), 283-302. <https://dergipark.org.tr/pub/atauniiibd/issue/43125/479393>
- Çırpan, H., Vardarlıer, P. ve Koçak, Ö. E. (2019). Kişi-iş uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı etkisi. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 41*(22), 237-252. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.581782>
- De Beer, L. T., Rothmann, S., Jr. ve Mostert, K. (2016). The bidirectional relationship between person-job fit and work engagement: A three-wave study. *Journal of Personnel Psychology, 15*(1), 4–14. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000143>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2009). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research, 97*(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Doğan, Y. (2024). Birey-örgüt uyumunun iş tatminine etkisinde yöneticilerin iletişim becerilerinin aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 23*(91), 963-977. <https://doi.org/10.17755/esosder.1361120>
- Edwards, J. R. ve Van Harrison, R. (1993). Job demands and worker health: Three-dimensional re-examination of the relationship between person-environment fit and strain. *Journal of Applied Psychology, 78*, 628–648. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.628>
- Ehrhart, K. H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person–job fit. *Journal of Business and Psychology, 21*, 193-226. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9025-6>

- Ehrhart, K. H. ve Makransky, G. (2007). Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 206-226. <https://doi.org/10.1177/1069072706298105>
- Erme T. ve Alparslan A. M., (2023). Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamı kalitesi ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/ Journal of Higher Education and Science*, 13(1), 19-31. <https://doi.org/10.5961/higheredusci.1075719>
- Farzaneh, J., Dehghanpour Farashah, A. ve Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel Review*, 43(5), 672-691. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2013-0118>
- 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. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Goetz, N. ve Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251-261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis, Upper Saddle River*, Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2017). *Primer on partial least square structural equations modeling (PLS-SEM), (2nd Ed.)*. Thousand Oaks.
- 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. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Huang, W., Yuan, C. ve Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 1134. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Kerse, G. (2018). The impact of job crafting on person-job fit: "I am compatible with my work because I can make changes in my work". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(4), 941-958. <https://dergipark.org.tr/pub/atauniiibd/issue/39554/420261>
- Kim, T. Y., Schuh, S. C. ve Cai, Y. (2020). Person or job? Change in person-job fit and its impact on employee work attitudes over time. *Journal of Management Studies*, 57(2), 287-313. <https://doi.org/10.1111/joms.12433>
- Koçak, D. (2020). İş özerkliği ile işe bağlanma arasındaki ilişki: Kişi-iş uyumunun aracı ve algılanan yönetici desteğinin düzenleyici rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(2), 699-718. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.610246>
- Kooij, D. T. A. M., van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L. ve Denissen, J. J. A. (2017). Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 971-981. <https://doi.org/10.1037/apl0000194>
- 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. <https://doi.org/10.18394/iid.1085785>
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>

- Kula, M. E. (2022). Investigating the relationship between mental well-being, self-leadership, job autonomy and person-job fit. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(9), 6200–6205. <https://doi.org/10.47750/pnr.2022.13.S09.738>
- Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal Of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Lin, Y. C., Yu, C. ve Yi, C. C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 42(9), 1537-1547. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.9.1537>
- Liu, C., Wang, C. ve Wang, H. (2021). How do leaders' positive emotions improve followers' person–job fit in China? The effects of organizational identification and psychological safety. *Leadership ve Organization Development Journal*, 42(2), 161-177. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2019-0388>
- Lopes, S., Dias, P. C., Sabino, A., Cesário, F. ve Peixoto, R. (2022). Employees' fit to telework and work well-being:(in) voluntariness in telework as a mediating variable?. *Employee Relations: The International Journal*, 45(1), 257-274. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2021-0441>
- 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 Behavior*, 84(2), 142-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.004>
- Milliman, J., Ausar, K. ve Bradley-Geist, J. C. (2017). The implications of workplace spirituality for person–environment fit theory. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.1037/rel0000068>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., Mckee, D. O. ve Mcmurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98. <https://doi.org/10.1177/002224299706100306>
- Nur Iplik, F., Can Kilic, K. ve Yalcin, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5), 644-661. <https://doi.org/10.1108/09596111111143386>
- O'Reilly III, C. A. Chatman, J., ve Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy Of Management Journal*, 34(3), 487-516. <https://doi.org/10.5465/256404>
- Pamuk, M. M. ve Marşap, A. (2023). İş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 73-99. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1230489>
- Peng, Y. ve Mao, C. (2015). The impact of person–job fit on job satisfaction: The mediator role of Self efficacy. *Social Indicators Research*, 121, 805-813. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0659-x>
- Polatçı, S. ve Aydın, N. C. (2022). Çalışanların duygusal zekâ ve kişi-iş uyumu düzeylerinin tükenmişliğe etkisi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 4(1), 48-63. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jobreview/issue/68155/1023007>
- 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*, 2(1), 12-30. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jobreview/issue/51579/639450>
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A. ve Mangi, R. A. (2020). The impact of person-job fit and person-organization fit on employee job performance: A study among employees of services sector. *Journal of Administrative and Social Sciences*, 13(1), 65–79. <https://doi.org/10.34091/JASS.13.1.05>

- Saks, A. M ve Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x>
- Saleem, S., Rasheed, M. I., Malik, M. ve Okumus, F. (2021). Employee-fit and turnover intentions: The role of job engagement and psychological contract violation in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 385-395. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.10.009>
- Saufi, R. A., Mansor, N. N. A., Kakar, A. S. ve Singh, H. (2020). The mediating role of person-job fit between person-organisation fit and intention to leave the job: Empirical evidence from Pakistan. *Sustainability*, 12(19), 8189. <https://doi.org/10.3390/su12198189>
- 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.
- Shin, G., Hur, W. M. ve Shin, Y. (2024). Does person-job fit buffer employees from rumination about customer incivility?. *Current Psychology*, 43(8), 7411-7423. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04930-5>
- Suryanarayana, A. (2023). An empirical study into the effects of organization culture and person-job fit on post-merger and acquisition resistance to change in select commercial banks. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 12(2), 28-57.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384. <https://dergipark.org.tr/en/pub/hunefd/issue/7791/101929>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Tong, J., Wang, L. ve Peng, K. (2015). From person-environment misfit to job burnout: Theoretical extensions. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 169-182. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0404>
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78. <https://dergipark.org.tr/en/pub/isguc/issue/25465/268665>
- Uçanok, B. (2008). *The effects of work values, work centrality and person-job fit on organizational citizenship behavior*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi].
- Van Vianen, A. E. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75-101. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104702>
- Vargün, H. ve Büyükyılmaz, B. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının kişi-iş uyumu ve etik tutum algıları arasındaki ilişki: Zonguldak, Bartın Ve Karabük illerinde bir araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 21(4), 1091-1108.
- Venkatesh, V., Windeler, J. B., Bartol, K. M. ve Williamson, I. O. (2017). Person-organization and person-job fit perceptions of new it employees. *MIS Quarterly*, 41(2), 525-558. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2017/41.2.09>
- Yıldız, E. (2020). *Smart PLS ile yapısal eşitlik modellemesi: Sosyal bilimler*. Seçkin Yayıncılık.
- Warr, P. ve Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
- Zeng, P. ve Hu, X. (2024). A study of the psychological mechanisms of job burnout: Implications of person-job fit and person-organization fit. *Frontiers in Psychology*, 15, 1351032. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1351032>