

**İŞ BECERİKLİLİĞİNE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ETKİSİ: KONYA ORGANİZE
SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ****Öğr. Gör. Dr. İlknur ÇEVİK TEKİN**

Selçuk Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon/İşletme Yönetimi

ORCID ID: 0000-0002-0802-1733

Özet

Örgütlerde insan kaynaklarına verilen önem her geçen gün artmaktadır. Çalışanların örgütle uyumlu olmaları ve işlerinde becerikli olmaları tüm örgütlerde istenilen davranışlardır. Çalışanlar, kendilerine benzeyen örgütler tarafından çekilir ve seçilirler. Çalışanların uyum içinde çalıştığı, örgütü ile benzer özellikler sergilediği durumlarda kişi-örgüt uyumu ortaya çıkar. Bu çalışmada, çalışanların kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliğine etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla Konya Organize Sanayi Bölgesinde çalışan 453 katılımcıdan basit tesadüfi örneklem yöntemiyle veri toplanıp, 416 anket verisi araştırma kapsamında kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS 24. 0 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen veri setine, çalışmanın amacı kapsamında, frekans analizi, güvenirlik analizi, farklılık testleri (t testi ve One Way Anova) korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Çalışma sonucunda çalışanların kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği algılarında bazı demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi ve çalışılan pozisyon) tespit edilmiştir. Korelasyon analizi ile kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği değişkenlerinde orta düzeyin üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkisi tespit edilip, regresyon analizi sonucu kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Becerikliliği, Kişi-Örgüt Uyumu, Organize Sanayi Bölgesi, Çalışanlar, Yöneticiler

**IMPACT OF PERSON-ORGANIZATION FIT ON JOB CRAFTING: EXAMPLE OF
KONYA ORGANIZED INDUSTRIAL ZONE****Abstract**

The importance given to human resources in organizations is increasing day by day. It is the desired behavior in all organizations for employees to be compatible with the organization and be competent in their work. Employees are attracted and selected by organizations similar to them. Person-organization harmony occurs when the employees work in harmony and exhibit similar characteristics to the organization. In this study, the effect of employees' person-organization fit on job crafting was investigated. For this purpose, data were collected from 453 participants working in Konya Organized Industrial Zone by simple random sampling method and 416 questionnaire data were used within the scope of the research. SPSS 24.0 package program was used in the analysis of the data obtained. Within the scope of the purpose of the study, frequency analysis, reliability analysis, difference tests (t test and One Way Anova) correlation and regression analysis were applied to the data set obtained through the SPSS Package Program. As a result of the study, significant differences (gender, marital status, age, working time and position) were found in the employees' perceptions of personal-organizational fit and job crafting according to some demographic variables. With correlation analysis, a positive and significant relationship was found above the medium level in the

variables of person-organization fit and job crafting, and as a result of the regression analysis, a positive and significant effect of person-organization fit on job crafting was found.

Keywords: Job Crafting, Person-Organization Fit, Organized Industrial Zone, Employees, Executives

GİRİŞ

Örgütler çalışanları işe alırken, örgütün iklimi ile uyumlu olmasını isterler. Benzer şekilde çalışanlarda iş başvurusunda benzer özelliklere sahip olduklarını düşündükleri örgütleri tercih ederler. Örgütün çalışanların ihtiyaçlarını ne düzeyde karşıladığı ya da çalışan ile örgütün hedefleri, değerleri ve misyonunun ne derecede uyduğu önemlidir. Çalışanların uyum içerisinde çalıştığı örgütte çalışmaya devam etmesinin iş becerikliliğine olumlu etki yapması beklenmektedir. İş becerikliliğine sahip çalışanlar yönetim desteği olmadan da yaptıkları işi yeniden tasarlayıp, çerçevesini genişletebilmektedirler. Literatürde çalışanların iş becerikliliğine etki eden bireysel faktörler ile ilgili fazla çalışma bulunmamaktadır. İş becerikliliği kavramı oldukça yenidir ve çalışmalarda genellikle bağımsız değişken olarak kullanılmaktadır. İş becerikliliği, çalışanların işlerini şekillendirmek ve yeniden tanımlamak için yaptıkları eylemlerdir. Kişi-örgüt uyumu algısının var olduğu örgütlerde çalışanların işlerinin sınırlarını belirleyip, iş ile ilgili çalışma yöntemlerinde değişiklik yapabilmesi beklenebilir tam tersi kişi-örgüt uyumunun bulunmadığı örgütlerde ise çalışanların iş becerikliliklerinde azalma görülebilir. Çalışanların farklı örgütlerde farklı iş becerilerine sahip olmaları da mümkündür. Çalışanların kişi-örgüt uyumu algısı, iş becerikliliklerine etki eder mi? Demografik değişkenler iş becerikliliğini ve kişi-örgüt uyumunu etkiler mi? sorularına cevap aranılan bu çalışmada, kavramlar açıklandıktan sonra araştırma ile ilgili bulgular ele alınacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU

Chatman (1989)'a göre kişi-örgüt uyumu, çalışanın amaçları, değerleri, tutum ve davranışları gibi bazı kişilik özellikleriyle; örgütün iklimi, değerleri, kültürü, amaçları ve kuralları gibi örgüte ait özellikler arasındaki benzerliktir.

Kristof (1996)'a göre, çalışan ve örgütü arasında;

- Bir taraf diğer tarafın ihtiyaçlarını karşıladığında
- Çalışan ve örgüt benzer temel özellikler taşıdığına
- Her iki uyum özelliğinin birlikte olduğu durumlarda ortaya çıkan uyumdur.

Kısacası, Kişi-örgüt uyumunun düzeyi örgütün çalışanların ihtiyaçlarını ne düzeyde karşıladığı ya da çalışan ile örgütün değerleri, hedefleri ve misyonu ile çalışanın ne derecede uyduğu ile ilgilidir. (Turban ve Keon, 1993: 191). Schneider'in (1987)'e ait Çekim-Seçim-Yıpranma Modeli'ne (Attraction-Selection-Attrition Model) göre, kişiler çalışacakları örgütü seçerken, örgütlerde çalışanları işe alırken rastgele seçmezler. Kişiler kendi hedefleriyle uyumlu örgütleri seçerlerken örgütler de benzer özelliklere sahip çalışanları işe almayı tercih ederler. Örgütsel hedefler, benzer özelliklere sahip çalışanları örgüte çekip o çalışanların örgütte kalmalarını sağlar. Örgütle benzer özelliğe sahip kişilerin örgüt tarafından seçilmesi veya örgütle uyum sergilemeyen çalışanların işine son verilmesi sonucu örgüt benzer

özelliklere sahip kişilerden oluşur, örgütte belirli örgütsel kalıpların ortaya çıkmasına neden olur. Çalışanlar örgütle paralel hedeflere sahip oldukları sürece örgütte kalmaya devam ederler ya da örgütsel hedeflerin kendilerine uymadığını düşündüklerinde ise işten ayrılırlar. Sonuç olarak, çalışanlar kendilerine benzeyen örgütler tarafından çekilir ve seçilirler. Bu seçim benzerliği oluşturur benzerlik neticesinde ise kişi-örgüt uyumu ortaya çıkar. Benzerlik ortadan kalktığı anda ise çalışanlar örgütten ayrılmayı tercih ederler ya da örgüt tarafından görevlerine son verilir.

Kişi-örgüt uyumu ile ilgili kavramlar

➤ Kişi-Çevre Uyumu

Örgütler faaliyetlerini devam ettirebilmek için çevreye uyum sağlamak zorundadır. Örgüt işle çevre uyumun sağlanması için öncelikle kişi-çevre uyumu sağlamak gerekir. İnsan, bio-psiko-sosyal boyuta sahip bir varlıktır. Kişi tutum ve davranışlarıyla çevresini etkiler ve ait olduğu çevresel sistemden etkilenir (Ashman ve Hull 1999: 15). Kişilerin davranışları ve davranış gelişimleri yaşadıkları sosyal çevre içerisinde meydana gelen etkileşimlere göre değişebilmektedir. Edwards ve Cable (2009)'a göre kişiler, çevrelerinde bulunan diğer kişilere benzeyen norm, değer ve özelliklere sahip olduklarında çevreleriyle uyum içerisinde olurlar. Kişi kendi değerleriyle bulunduğu çevrenin değerleri arasında benzerlik olduğunu düşündüğünde, bulunduğu ortam ile ilgili tutum ve davranışları pozitif olacaktır.

➤ Kişi-İş Uyumu

Kişi-iş uyumunun sağlanması için çalışanın iş ile bilgi, beceri ve yeteneklerinin uyumlu olması gerekmektedir. Örneğin, belirli bir pozisyon ile ilgili iş başvurusunda bulunan adaylar arasından değerlendirme ve seçim yapılırken kişi-örgüt uyumundan ziyade kişi-iş uyumu daha önemlidir. Dolayısıyla adayların kişiliklerinin işe alım sürecinde doğru analiz edilmesi örgüt açısından oldukça önemlidir. O'Reilly vd. (1991)'e göre kişi-iş uyumu, çalışana ait bilgi, beceri, yetenek ve kişilik özelliklerinin görev tanımında yer alan özelliklerle örtüşmesidir. Kişi iş uyumu işe ve işin gereklerine odaklanırken, kişi-örgüt uyumu değerler, kültür, çevre gibi daha kapsamlı konuları da ele almaktadır (Polatçı ve Cidiloğlu, 2013: 301). Çalışanın kişi-örgüt uyumu yüksek olmasına rağmen kişi-iş uyum düşük ise söz konusu çalışanın mesleki çabası sayesinde örgütte kalmaya devam edebilecekken, aksi bir durumda, kişi-iş uyumu yüksek ve kişi-örgüt uyumu düşük olan bir çalışan ise benzer iş gerekliliğine sahip başka bir örgütte çalışmak isteyecektir (Lam vd., 2018). Kişi-örgüt uyumu yüksek seviyede ise sıradan olma ve birbirine benzeme gibi istenmeyen sonuçlara neden olabilmekte, tam tersi durumda ise çalışanlar arasında fikir ayrılıklarına neden olabilmektedir. Bu nedenle örgütler kişi-örgüt uyumunda optimum seviye iyi bilinmelidir.

➤ Kişi-Kültür Uyumu

Örgüt kültürü, örgüte ait inançlar, değerler ve normlardan oluşması nedeniyle örgüt içindeki iletişime katkı sağlamaktadır. Örgüt kültürünü benimseyen, örgüt kurallarına uyum sağlayan çalışanlar örgüte olumlu katkılar sağlayacaklardır. Örgüt tarafından çalışanların sahip oldukları değerlerle örgüt değerleri arasında uyumun olması istenir. Çalışanın ve örgütün değerleri arasında uyum ne kadar fazlaysa, kişi-örgüt uyumu da o kadar fazla olacaktır. Tam tersi durumda, örgüt değerleriyle ve kişisel değerler uyum sağlamazsa, kişi-örgüt uyumu negatif yönde etkilenecektir (Chatman, 1989). Örgüt kültürü, çalışan davranışlarında standart

oluşturulup örgütsel norm haline getirilmesi gibi pek çok amaca hizmet etmektedir. Örgüt kültürü ile kişi-örgüt uyumu arasında paralellik bulunmaktadır.

İŞ BECERİKLİLİĞİ (JOB CRAFTING)

İngilizcesi “job crafting” olan kavram yerli yazında farklı şekillerde kullanılmaktadır. Yazın incelemesi yapıldığında kavramın “iş zanaatkârlığı”, “iş şekillendirme”, “iş yapılandırma” ve “iş becerikliliği” olarak dört farklı şekilde kullanıldığı görülmüştür. Kavram daha çok “iş becerikliliği” olarak ele alındığı için bu araştırmada da o şekilde kullanımı tercih edilmiştir. Job Crafting kavramı ilk olarak 2001 yılında Wrzesniewski ve Dutton tarafından kaleme alınan makale ile birlikte örgütsel davranış yazınına kazandırılmıştır. İş becerikliliğinde çalışanlar iş tanımında yer alan görevleri yerine getirirken işin yapılış biçimini kendi inisiyatifleriyle, kendilerine uygun biçimde tekrar dizayn etmesine imkân sağladığı için yenilikçi bir süreçtir. İş becerikliliğine sahip çalışanlar yönetim desteği olmadan da kendi geçmiş iş tecrübesi ve bilgi birikimlerinden yararlanarak, yaptıkları işin çerçevesini genişletebilmektedirler (Wrzesniewski ve Dutton 2001: 179:180). İş becerikliliği nihayetinde çalışanların işlerini yeniden tasarlamalarına imkan tanıyan proaktif bir davranıştır (Van den Heuvel vd., 2015).

İş Becerikliliğinin Boyutları

Slemp ve Vella-Brodrick (2013)'e göre iş becerikliliği, bilişsel beceriklilik, ilişkisel beceriklilik ve görev becerikliliği olarak üçe ayrılmaktadır.

➤ Bilişsel Beceriklilik

Çalışanın örgütte diğer çalışanlarla olan etkileşiminin miktarını ve kalitesini değiştirmesi ile ilgilidir. Çalışanın benzer ilgi ve becerilere sahip çalışanlarla ilişki kurması bilişsel becerikliliğe örnek olabilir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013; Niessen vd. 2016). Bilişsel beceriklilik çalışanın işi ile ilgili sahip olduğu algının değişmesidir. Bu boyutta işin özellikleri ile ilgili fiziksel bir değişiklik yapılmamasına rağmen işe dair algının bilişsel olarak yeniden tanımlanmasını ve işin çalışan tarafından farklı bir şekilde yeniden yorumlanmasını içermektedir.

➤ İlişkisel Beceriklilik

İlişkisel beceriklilik çalışanın ihtiyacı doğrultusunda örgütteki diğer çalışanlarla ilişkilerini sınırlandırabilmesi veya genişletebilmesidir. Çalışan, diğer çalışanlarla kurduğu iletişimin kalitesini/miktarını değiştirebilmektedir. Çalışanlar iletişimlerinin iyi olduğu ve iyi anlaştıklarını düşündükleri çalışanlarla daha fazla iletişim kurmayı tercih ederken, diğer çalışanlarla iletişimlerini azaltıp, istemediklerinden kaçınmaları ilişkisel beceriklilik ile ilgilidir (Wrzesniewski vd., 2013: 283).

➤ Görev Becerikliliği

Çalışanın işinde harcadığı emeğin miktarını veya zamanını kişisel becerilerine uygun hale getirebilmesidir (Kerse, 2017). Görev becerikliliği sayesinde çalışan, sorumlu olduğu görev ya da faaliyetlerin sayısında, türünde yeteneğine ve ilgisine uygun görevler belirleyip, değişiklikler yaparak görev veya faaliyeti kişisel ihtiyaçlara ve yeteneklere uygun hale getirebilmektedir (Slemp ve Vella-Brodrick, 2013). Örneğin daha az veya daha fazla görevler alabilirler, üstlendikleri görevlerin kapsamını değiştirebilirler, işe ait araçları değiştirerek görevlerini şekillendirebilirler. (Niessen vd., 2016).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı, kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ayrıca demografik değişikliklerin kişi-örgüt uyumuna ve iş becerikliliğine olan etkilerinin araştırılması da araştırmanın amaçlarındandır. Araştırma kapsamında Konya Organize Sanayi Bölgesinde çalışanlardan veri toplanmıştır.

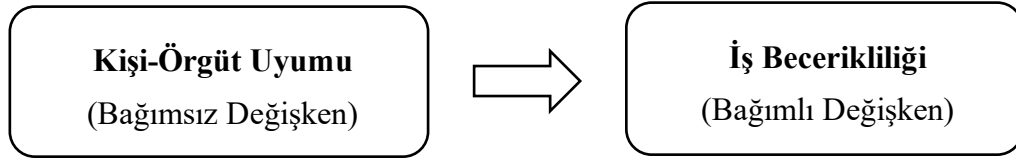
Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Elde edilen model ve ölçülmek istenilen diğer amaçlara göre araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H1: Demografik değişkenler kişi-örgüt uyumu açısından fark oluşturur.

H2: Demografik değişkenler iş becerikliliği açısından fark oluşturur.

H3: Kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği üzerinde etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Örnekleme

04.12.2020-06.01.2021 tarihleri arasında Konya Organize Sanayi bölgelerinde çalışan 453 katılımcıya yüz yüze ve çevrimiçi yöntemlerle anket soruları yöneltilmiştir. Elde edilen anketlere uygulanan uç değer analizinden sonra 416 anketin kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir. Dolayısıyla çalışmanın örnekleme, basit tesadüfi örnekle yöntemiyle seçilen, Konya Organize Sanayi Bölgesinde çeşitli pozisyonlarda çalışan 416 katılımcıdır.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Kişi-örgüt uyumunu ölçmek için Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Behram ve Dinç (2014) tarafından yapılan 9 madde ve üç boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. “Mevcut işim, bir işten istediğim hemen hemen her şeyi bana vermektedir”, “Örgütümün değerleri ve kültürü, benim değer verdiğim şeylerle iyi bir uyum içindedir”, “Yeteneklerim ve mesleki eğitimim işimin gereklilikleri ile iyi bir uyum içindedir” gibi çalışan ile örgütü arasındaki uyumunun derecesini ortaya koyan ifadelerden oluşmaktadır. Behram ve Dinç (2014) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,83 olarak bulunmuştur.

İş becerikliliğini ölçmek için Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen ve Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Kerse (2017) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 19 madde üç boyuttan oluşmaktadır. “İşimi daha eğlenceli hale getirmek için işimde bazı değişiklikler yaparım”, “Yaptığım işin örgütün başarısındaki öneminin farkındayım”, “Yeni işe başlayan çalışanlara işle ilgili veya iş dışı konularda danışmanlık yapar onlara yardımcı olurum” gibi iş becerikliliği düzeyini ortaya koyan ifadelerle sahiptir. Kerse (2017) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur.

Ölçek ifadelerinin yorumlanmasında 5’li likert tercih edilmiştir. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyleri “Hiç Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Tamamen Katılıyorum= 5” şeklinde derecelendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizine başlamadan önce ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri hesaplanmıştır. Örgüt-kişi uyumu ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.94, iş becerikliliği ölçeğinin ise 0,85 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değerleri $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arasında olduğu için ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir (Kalaycı, 2006:405).

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde SPSS paket programına ait, Bağımsız Örneklemeler için T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizleri uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Demografik Bulgular

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	82	19,7
	Erkek	334	80,3
Medeni durum	Evli	339	81,5
	Bekar	77	18,5
Yaş	18-24	37	8,9
	25-34	181	43,5
	35-49	176	42,3
	50-65	22	5,3
Eğitim durumu	İlköğretim	100	24,0
	Lise	141	33,9
	Ön lisans	85	20,4
	Lisans	80	19,2
	Lisansüstü	10	2,4
İşletmede çalışma süresi	0-4 yıl	97	23,3
	5-9 yıl	120	28,8
	10-14 yıl	105	25,2
	15 yıl ve üzeri	94	22,6
Pozisyon	Çalışan	280	67,3
	Yönetici	136	32,7
	Toplam	416	100,0

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, %80’i erkek, %81’i evli, %86’sı 25-50 yaş aralığında, %58’i ilköğretim ve lise mezunudur. Katılımcılara ait diğer detaylar Tablo 1’de bulunmaktadır.

Hipotez Bulguları

Araştırmanın 1. ve 2. Hipotezlerini test etmek için elde edilen farklılık testleri ve 3. Hipotezi sınamak için oluşturulan regresyon analizi aşağıdadır.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Farklılık Testleri

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	S.S	t	sig.
Kişi-Örgüt Uyumu	Kadın	82	3.11	0.484	-2.779	0.007*
	Erkek	334	3.31	0.358		
İş Becerikliliği	Kadın	82	2.50	0.731	-8.237	0.000*
	Erkek	334	3.63	0.581		

\bar{X} =Ortalama, S.S= Standart Sapma, * %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler.

Cinsiyete göre t testi sonucuna göre, katılımcıların kişi-örgüt uyumu puanlarıyla, iş becerikliliği puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (p<0,05). Erkeklerin hem iş becerikliliği alguları hem de kişi-örgüt uyumları kadınlardan istatistiki olarak anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 3. Medeni Duruma Göre Farklılık Testleri

Değişken	Medeni Durum	N	\bar{X}	S.S	t	sig.
Kişi-Örgüt Uyumu	Evli	339	3.21	0.356	-12.977	0.000*
	Bekar	77	3.65	0.246		
İş Becerikliliği	Evli	339	3.29	0.649	-8.066	0.000*
	Bekar	77	3.87	0.534		

\bar{X} =Ortalama, S.S= Standart Sapma, * %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler.

Medeni duruma göre ölçeklere uygulanan t testi sonucuna göre, katılımcıların kişi-örgüt uyumu puanlarıyla, iş becerikliliği puanlarının medeni göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (p<0,05). Bekâr katılımcıların hem iş becerikliliği alguları hem de kişi-örgüt uyumları evlilerden istatistiki olarak anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4. Yaşa Göre Farklılık Testleri

Değişken	Yaş	N	\bar{X}	S.S	F	sig.	Tukey
Kişi-Örgüt Uyumu	1)18-24	37	3.24	0.396	1.838	0.140	-
	2)25-34	181	3.33	0.346			
	3)35-49	176	3.26	0.398			
	4)50-65	22	3.22	0.427			
İş Becerikliliği	1)18-24	37	3.30	0.698	1.339	0.261	-
	2)25-34	181	3.45	0.658			
	3)35-49	176	3.40	0.671			
	4)50-65	22	3.30	0.644			

\bar{X} =Ortalama, S.S= Standart Sapma, * %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler.

Yaşa göre yapılan Anova testi sonuçlarına göre kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği puanlarında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamakla (p>0,05) birlikte hem kişi-örgüt uyumu hem de iş becerikliliği ortalaması en yüksek 25-34 yaş aralığındadır.

Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Farklılık Testleri

Değişken	Departman	N	\bar{X}	S.S	F	sig.	Tukey
Kişi-Örgüt Uyumu	1)İlköğretim	100	3.27	0.402	1.500	0.214	-
	2)Lise	141	3.33	0.340			
	3)Ön lisans	85	3.31	0.386			
	4)Lisans	80	3.23	0.411			
	5)Lisansüstü	10	3.12	0.447			
İş Becerikliliği	1)İlköğretim	100	3.48	0.713	1.462	0.224	-
	2)Lise	141	3.43	0.608			
	3)Ön lisans	85	3.27	0.612			
	4)Lisans	80	3.38	0.739			
	5)Lisansüstü	10	3.48	0.713			

\bar{X} =Ortalama, S.S= Standart Sapma, * %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler.

Eğitim durumuna göre yapılan Anova testi sonuçlarına göre kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği puanlarında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamakla ($p>0,05$) birlikte, kişi-örgüt uyumu lise öğrencilerinde yükselden iş becerikliliği algısı lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanlarda yüksektir.

Tablo 6. Çalışma Süresine Göre Farklılık Testleri

Değişken	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	S.S	F	sig.	Tukey
Kişi-Örgüt Uyumu	1)0-4 Yıl Arası	97	2.79	0.353	125.864	0.000*	1<2,3,4*
	2)5-9 Yıl Arası	120	3.29	0.255			4>1,2,3*
	3)10-14 Yıl Arası	105	3.34	0.277			
	4)15 Yıl Ve Üzeri	94	3.71	0.352			
İş Becerikliliği	1)0-4 Yıl Arası	97	2.89	0.732	39.667	0.000*	1<2.3.4*
	2)5-9 Yıl Arası	120	3.30	0.569			2<3*
	3)10-14 Yıl Arası	105	3.51	0.581			4>1.2.3*
	4)15 Yıl Ve Üzeri	94	3.93	0.568			

\bar{X} =Ortalama, S.S= Standart Sapma, * %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler.

Çalışma süresine göre yapılan Anova testi sonuçlarına göre kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği puanlarında istatistiki olarak anlamlı farklılık ($p<0,05$) bulunmaktadır. Farklılığın nedenini tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucuna göre 0-4 yıl arasında çalışan katılımcıların kişi-örgüt uyumu puanları 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15 yıl ve üzerinde çalışanlar için istatistiki olarak düşüktür. 15 yıl ve üzeri çalışanların kişi-örgüt uyumu puanları, 15 yıldan daha az çalışan katılımcı gruplardan istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksektir. İş becerikliliği puanları ise 0-4 yıl çalışanların, 4 yıldan fazla çalışan grupların iş becerikliliği puanlarından düşük olmakla birlikte, 5-9 yıl arası çalışanların iş becerikliliği puanları 10-14 yıl arasında çalışanlardan istatistiki olarak anlamlı derecede düşüktür. 15 yıl ve üzeri çalışanların iş

becerikliliği puanları daha az yıl çalışan gruptan istatistiki olarak yüksektir. Çalışma yılı arttıkça çalışanların hem iş becerikliliği hem de kişi-örgüt uyumu artmaktadır.

Tablo 7. Çalışılan pozisyona Göre Farklılık Testleri

Değişken	Unvan	N	\bar{X}	S.S	T	sig.
Kişi-Örgüt Uyumu	Çalışan	280	3.26	0.376	-2.089	0.038*
	Yönetici	136	3.34	0.383		
İş Becerikliliği	Çalışan	280	3.26	0.630	-5.959	0.000*
	Yönetici	136	3.68	0.659		

\bar{X} =Ortalama, S.S= Standart Sapma, * %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılığı simgeler.

Bağımsız örneklem t testi sonucuna göre katılımcıların hem kişi-örgüt uyumu hem de iş becerikliliği puanları istatistiki olarak anlamlı ($p<0,05$) şekilde yöneticilerde, diğer çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 8. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	Ort.	Ss.	Kişi-Örgüt Uyumu	İş Becerikliliği
1. Kişi-Örgüt Uyumu	416	3.29	0.38	1	.596**
2. İş Becerikliliği	416	3.40	0.69	.596**	1

** $p<.01$

Tablo 8’de değişkenlere ait katılımcı sayısı, ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların iş becerikliliği puanlarının ortalaması, kişi-örgüt uyumu puanlarının ortalamasından fazladır. Bu durumda çalışanların iş becerikliliği algılarının kişi-örgüt uyumu algılarından daha fazla olduğunu söylenebilir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler alır. $r = -1$ ise tam negatif doğrusal bir ilişki vardır, $r = +1$ ise tam pozitif doğrusal bir ilişki vardır, $r = 0$ ise iki değişken arasında ilişki yoktur. Literatürde net bir sınıflandırma olmamakla birlikte, korelasyon katsayısı (Büyüköztürk, vd. 2017: 87).

$r = 0,00-0,19$ ise ilişki bulunmuyor ya da önemsenecek düzeyde ilişki bulunmuyor,

$r = 0,20-0,39$ ise değişkenler arasında zayıf düzeyde ilişki,

$r = 0,40-0,59$ ise arasında orta düzeyli ilişki,

$r = 0,60-0,79$ ise orta düzeyin üzerinde dikkate değer ilişki,

$r = 0,80-1,00$ ise yüksek düzeyde ilişki bulunuyor anlamına gelmektedir.

Buna göre kişi-örgüt uyumu ile iş becerikliliği arasındaki ilişki ortanın üzerinde ($r=.596$; $p<0.01$) anlamlıdır.

Tablo 9. Kişi-Örgüt Uyumu Puanlarının İş Becerikliliği Puanları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β	t	P
İş Becerikliliği	Sabit	29,544	2,143		13,778	0
	Kişi-Örgüt Uyumu	0,916	0,062	0,596	14,808	0,000
		$R^2=0,596$		$F=219,27$		$p<0,001$

** $p<.01$

Tablo incelendiğinde, kişi-örgüt uyumu puanlarının iş becerikliliği puanları üzerindeki etkisini test etmek için geliştirilen regresyon modelinin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır $R=0,596$; $R^2=0,353$; $p<0,001$. Kişi-örgüt uyumu, iş becerikliliğindeki toplam varyansın yaklaşık %35'ini açıklamaktadır. Kişi-örgüt uyumu iş becerikliliği üzerinde pozitif yönde önemli bir etkiye sahiptir ($\beta=0,596$; $p<0,001$).

SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Çalışanların kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği düzeylerini ölçerek, değişkenleri demografik değişkenlerle olan ilişkisini ortaya koyup, kişi örgüt uyumunun iş becerikliliğine etkisini ölçmeyi amaçlayan bu araştırmada, katılımcıların çoğunluğunun erkek, 25-49 yaş aralığında ve evli olduğu bulgulanmıştır. Katılımcıların cinsiyetine göre yapılan farklılık testi sonuçlarına göre çalışanların hem kişi-örgüt uyumu hem de iş becerikliliği algılarının istatistiki olarak anlamlı şekilde erkekler lehine yüksek olduğu, medeni duruma göre yapılan farklılık testlerinde ise yine her iki değişkenin bekârlar lehine yüksek olduğu bulgulanmıştır. Erkek ve bekâr çalışanların hem kişi-örgüt uyumu hem de iş becerikliliğinde avantajlı olduğu söylenebilir. Yaşa göre yapılan farklılık testine göre, istatistiki olarak anlamlı olmamakla birlikte, 25-34 yaş aralığında hem iş becerikliliği hem de kişi-örgüt uyumu puanları yüksektir. Eğitim seviyesine göre yapılan farklılık testi sonucu, istatistiki olarak anlamlı olmamakla birlikte, kişi-örgüt uyumu lise mezunu katılımcılarda, iş becerikliliği algısı lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanlarda yüksektir. Çalışma süresine göre yapılan Anova testi sonuçlarına göre, kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği puanlarında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. 0-4 yıl çalışan katılımcıların kişi-örgüt uyumu puanları 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15 yıl ve üzerinde çalışan katılımcılardan istatistiki olarak anlamlı derecede düşüktür. 15 yıl ve üzeri çalışanların kişi-örgüt uyumu puanları, 15 yıldan daha az çalışan katılımcı gruplardan istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksektir. İş becerikliliği puanları ise 0-4 yıl çalışanların, 4 yıldan fazla çalışanların iş becerikliliği puanlarından düşük olmakla birlikte, 5-9 yıl arası çalışanların iş becerikliliği puanları 10-14 yıl arasında çalışanlardan istatistiki olarak anlamlı derecede düşüktür. 15 yıl ve üzeri çalışanların iş becerikliliği puanları daha az yıl çalışanlardan yüksektir. Çalışma yılı arttıkça çalışanların hem iş becerikliliği hem de kişi-örgüt uyumu artmaktadır. Katılımcıların yönetici olup olmadıklarına göre yapılan farklılık testinde, katılımcıların hem kişi-örgüt uyumu hem de iş becerikliliği puanları istatistiki olarak anlamlı şekilde yöneticilerde yüksek bulgulanmıştır. Yöneticilerin hem örgütle uyumları hem de iş becerikliliği algıları diğer çalışanlardan daha yüksektir. Çalışma süresine göre yapılan farklılık testlerine göre kişi-örgüt uyumu ve iş becerikliliği puanlarında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulgulanmıştır. Çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 0-4 yıl arasında çalışan katılımcıların kişi-örgüt uyumu puanları 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15 yıl ve üzerinde çalışanlar için istatistiki olarak düşüktür. 15 yıl ve üzeri çalışanların kişi-örgüt uyumu puanları, 15 yıldan daha az çalışan katılımcı gruplardan istatistiki olarak anlamlı şekilde yüksektir. İş becerikliliği puanları ise 0-4 yıl çalışanların, 4 yıldan fazla çalışan grupların iş becerikliliği puanlarından düşük olmakla birlikte, 5-9 yıl arası çalışanların iş becerikliliği puanları 10-14 yıl arasında çalışanlardan istatistiki olarak anlamlı derecede düşüktür. 15 yıl ve üzeri çalışanların iş becerikliliği puanları daha az yıl çalışan gruplardan istatistiki olarak yüksektir. Çalışma yılı arttıkça çalışanların hem iş becerikliliği hem de kişi-örgüt uyumu artmaktadır. Çalışanların iş becerikliliği algıları (3,40) kişi-örgüt uyumu algılarından (3,29) daha yüksek tespit edilmiştir.

Kişi-örgüt uyumu ile iş becerikliliği puanları arasındaki korelasyonun orta düzeyin üzerinde pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışanlarda kişi-örgüt uyumu arttıkça iş becerikliliği de artmaktadır denilebilir. Regresyon analizi sonucuna göre ise kişi-örgüt uyumu, iş becerikliliğindeki toplam varyansın yaklaşık %35'ini açıklamaktadır. Bu durumda kişi-örgüt uyumu iş becerikliliği üzerinde pozitif yönde önemli bir etkiye sahiptir. Bu çalışma sonucuna göre örgütler çalışanların iş becerikliliğine olumlu katkı sağlamak istiyorlarsa, kişi-örgüt uyumunu arttırmalıdır. Kişi-örgüt uyumu değişkeninin, çalışanların iş becerikliliği algısına etki eden önemli bir değişken olduğu bulgulanmıştır. Örgütler, işe alma, terfi-yükselme, işten ayrılma gibi İKY uygulamalarında, mentorluk uygulamalarında, çalışanların karar alımına katıldığı örgütsel yapılanmalar sayesinde günümüz koşullarına uygun bir örgütsel iklimin oluşturulmasını sağlamalıdır. Kişi-örgüt uyumunun olumlu katkılar sağladığı ya da iş becerikliliğine pozitif etki edebilecek başka değişkenlerin de araştırılması günümüz iş hayatı ve örgütsel davranış yazını için önemlidir. Literatür incelendiğinde iş becerikliliği oldukça önemli bir kavram olmasına rağmen genel olarak bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. İş becerikliliğinin bireyin koşullarından ya da çeşitli sosyal faktörlerden etkilendiği bilinmesine rağmen (Rudolph vd., 2017; Zhang vd., 2019; Wang vd., 2020). iş becerikliliğine etki edebilecek değişkenler çok fazla araştırılmamıştır. Bu açıdan ele alındığında, bu araştırmanın farklı bir kuramsal bakış açısı geliştireceği söylenebilir.

Bu çalışma ve sonuçları Konya Organize Sanayi Bölgesi çalışan ve yöneticileri sınırlıdır. Çalışma zaman ve maliyet kısıtlılığı nedeniyle Konya ilindeki 1. 2. 3. ve 4. Organize Sanayi Bölgelerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Daha geniş coğrafi bölgelerde, daha farklı yöntemlerle yapılacak araştırmalar, sonuçların karşılaştırılabilirliği ve genellenebilirliği açısından önemlidir.

KAYNAKÇA

Ashman, Kirst Karen ve Grafton H.(1999) Understanding Generalist Practice, Chicago, Nelson Hall Publishers.

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.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi.

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.

Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of PersonOrganizational Research:A Model Of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14, 333-349.

Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *The Academy of Management Review*, 14(3), 333–349.

Edwards, J. R.,& Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654-677.

Kalaycı, Ş. (Ed.) (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

Lam, W., Huo, Y. ve Chen, Z. (2018). Who is fit to serve? Person-job/organization fit, emotional labor, and customer service performance. *Hum Resour Manage*, 57(2), 483-497

Niessen, C., Weseler, D. ve Kostova, P. (2016) "When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role Of Individual Motivation and Work Characteristics for Job Crafting" *Human Relations*, 69(6): 1287-1313.

O'Reilly, C.A., Chatman, J., & 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.

Polatçı, S., Cindiloğlu M.:2013 "Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,

Rudolph, C.W.; Katz, I.M.; Lavigne, K.N.; Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *J. Vocat. Behav.* 102, 112-138 Sayı 18/3, s.299-318.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.

Slemp, G.R. ve Vella-Brodrick, D.A. (2013) "The Job Crafting Questionnaire: A New Scale To Measure The Extent To Which Employees Engage in Job Crafting" *International Journal of Wellbeing*, 3(2): 126-146.

Turban, D. B., Keon, T. L. (1993). Organizational Attractiveness: An Interactionist Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 184-193

Van den Heuvel MP, de Reus MA, Feldman Barrett L, Scholtens LH, Coopmans FMT, Schmidt R, Preuss TM, Rilling JK, Li L (2015): Comparison of diffusion tractography and tract-tracing measures of connectivity strength in rhesus macaque connectome. *Hum Brain Mapp* 36:3064-3075.

Wang, H.; Li, P.; Chen, S. (2020). The Impact of Social Factors on Job Crafting: A Meta-Analysis and Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 8016. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218016>

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.; Parker, S.K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *J. Organ. Behav.*, 40, 126-146