

Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

Kemal Can KILIÇ*
Didem YENER**

ÖZET

Bireyin çalıştığı örgüt ve yaptığı iş ile olan uyumu gerek mevcut istihdamın korunmasında gerekse örgütün genel başarısının artırılmasında kilit bir noktada yer almaktadır. Birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu, kişilerin sergileyeceği iş tutumlarında belirleyici rol üstlenmektedir. Bu çalışmada birey-örgüt uyumunun ve birey-iş uyumunun örgütsel aidiyet, iş performansı, iş tatmini ve iş stresi üzerindeki etkisi incelenmektedir. Uygulama için bankacılık sektörünün tercih edildiği araştırmada, Adana'da faaliyet gösteren bankaların çalışanlarına anket uygulaması yoluyla gerekli veriler elde edilmiştir. Birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun iş tutumları üzerindeki etkisini test etmek üzere elde edilen bu veriler analiz edilerek istatistiksel sonuçları değerlendirilmektedir. Yapılan analizlerin sonuçları; birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu ile örgütsel aidiyet, iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; iş stresi ile arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu doğrultusundaki hipotezleri desteklemektedir.

Anahtar kelimeler: Birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, iş tutumları, bankacılık sektörü, örgütsel aidiyet

ABSTRACT

Person-organization (P-O) fit and person-job (P-J) fit are key points for both preserving current labour and increasing overall success. P-O fit and P-J fit have determining role on employees' job attitudes. This study investigates the influence of P-O fit and P-J fit on organizational commitment, job performance, job satisfaction and job stress. Banking sector is preferred for the application and the required data is provided by conducting questionnaire on bankers working at the banks in Adana. On the purpose of testing the influence of P-O fit and P-J fit on job attitudes, provided data is analysed and statistical outcomes are evaluated. In the consequence of series of analysis, it is confirmed that while between P-O fit and P-J fit and organizational commitment, job performance, job satisfaction there is an positive relation; there is a negative relation between P-O fit and P-J fit and job stress.

Keywords: Person-organization fit, person-job fit, job attitudes, banking sector, organizational commitment.

* Doç.Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme, Yönetim ve Organizasyon A.B.D., kcan@cu.edu.tr

** didemyener18@gmail.com

1.Giriş

Bireyin kişiliği, değerleri, amaçları ve tutumları ile çalıştığı örgüt kültürü, değerleri, amaçları ve normları arasındaki uyum olarak tanımlayabileceğimiz (Andrews, Baker ve Hunt, 2011, s.6) birey-örgüt uyumu ile bireyin yaptığı işin kişiye sundukları ya da gerektirdikleri ile o işi yapanın beklentileri ya da becerileri arasındaki uyum olarak tanımlayabileceğimiz (Kristof, 1996, s.8). birey-iş uyumu kişinin iş tutumları üzerinde belirleyici rol üstlenmektedir. Bu çalışmada birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun iş tutumları üzerindeki etkisi incelenmektedir.

2.Kuramsal Çerçeve ve Hipotezler

2.1.Birey-Örgüt Uyumu

İnsan davranışlarının ana sebebini ortaya çıkarmaya çalışan yaklaşımlar (özellikler yaklaşımı, durumsallık yaklaşımı ve etkileşimci yaklaşım) özellikle davranışlar üzerinde etkili olan iki faktör üzerinde durmuşlardır. Bu faktörler kişisel özellikler ve çevresel özelliklerdir (Aygündüz, 2003, s.5).

Etkileşimci yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, insan davranışını açıklamaya çalışırken birey ve çevre unsurlarını birleştirmişlerdir. Bu yaklaşım Lewis'in (1951); "Davranış kişi ve çevrenin bir fonksiyonudur" önerisi ile başlayan uzun bir teorik geçmişe dayanmaktadır (Chatman, 1989, s.335).

Kapsayıcı bir kavram olan birey-çevre uyumu, farklı alt bölümlere ayrılmıştır. Bu ayrım; birey-görev uyumu, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve birey-grup uyumunu içermektedir. Bu çalışmada temel iki kavram olan birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu ele alınmıştır.

Birey-örgüt uyumu çoğu araştırmacı tarafından genel anlamda, bireyler ile örgütler arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996, s.3). Chatman, birey örgüt uyumunu; bireyin değerleri ile örgütün norm ve değerleri arasındaki uyum olarak tanımlamıştır (Chatman, 1989, s.339). Birey-örgüt uyumu; değerler, inançlar, kişilik ve/veya amaçlar açısından birey ve örgüt arasındaki uyum seviyesini ifade etmektedir (Andrews, Baker ve Hunt, 2011, s.6).

Kristof (1996)'a göre birey-örgüt uyumuna yönelik çeşitli yaklaşımlarda bulunulmuştur ve bunları netleştirmek için iki ayrım ortaya atılmıştır. İlk ayrım bütünleyici (supplementary) ve tamamlayıcı (complementary) uyum arasındadır. Bütünleyici uyum; bireyin ortamdaki diğer kişilerle benzer özelliklere sahip olduğu ya da o özelliklerle bütünleştiği, onlarla donandığı durumlarda meydana gelmektedir. Tamamlayıcı uyum ise, bireyin bulunduğu ortamı tamamladığı ya da ortama eksik olan bir şeyi eklediği zaman oluşmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987, s.269). Birey-örgüt uyumuna yönelik ikinci ayrım; gereksinim-arz (needs-supplies) ve talep-beceri (demands-abilities) uyumu ayrımıdır. Gereksinim-arz uyumu yaklaşımına göre birey-örgüt uyumu; örgüt bireyin ihtiyaçlarını, istek ve tercihlerini tatmin ettiği zaman sağlanmaktadır. Buna karşılık, talep-beceri uyumu yaklaşımına göre birey-örgüt uyumu; birey örgütün taleplerini karşılayacak becerilere sahip olduğu zaman gerçekleşmektedir (Kristof, 1996, s.3). Örgütler için özellikler kültürü, iklimi, değerleri, amaçları ve normları kapsarken; birey kısmı değerleri, amaçları, kişiliği ve tutumları kapsamaktadır.

Örgüt ve bireyin bu özellikleri arasında benzerlik olduğu zaman bütünleyici uyumun varlığından söz edilebilmektedir (Kristof, 1996, s.3-4).

Birey ile örgüt arasındaki uyumun başka bir boyutu da talep ya da arz ettikleri unsurlar arasındaki uyum olarak temsil edilmektedir. Örgütler; bireyler tarafından talep edilen finansal, fiziksel ve psikolojik kaynaklar ile işe ilişkin ya da kişilerarası iletişimle alakalı fırsatları sunmaktadırlar. Örgütün sundukları, çalışanların bu taleplerini karşıladığı takdirde gereksinim-arz uyumuna ulaşılmaktadır. Benzer şekilde örgütler de çalışanlardan zaman, çaba, bağlılık ve bilgi-beceri-yetenek açısından örgüte katkıda bulunmalarını beklemektedirler. Bu beklentileri çalışanlar tarafından karşılandığı zaman talep-beceri uyumu gerçekleşmiş olmaktadır. Bireyin ve örgütün karşılıklı olarak beklentileri ile bu beklentilerin karşılanması arasındaki ilişkiyi, Muchinsky ve Monahan (1987) tarafından yapılan “tamamlayıcı uyum” tanımından yola çıkarak değerlendirmek mümkündür (Kristof, 1996, s.4).

2.2.Birey-İş Uyumu Kavramı

Birey-iş uyumu Edwards (1991) tarafından; bireyin yetenekleri ve işin gerektirdikleri arasındaki uyum ya da bireyin istekleri ve işin ona sundukları arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır. Yapılan işin gerekleri ile bireyin özellikleri arasındaki uyum kişinin enerjisini işin tamamlanmasına odaklamasını sağlamaktadır. Bu uyum sağlanmadığı zaman ise birey strese maruz kalmakta ve bu stres haline bağlı hastalıklar sebebiyle işten izin almaya ve çalışırken hata yapmaya daha meyilli hale gelmektedir. Birey ile iş arasındaki uyumsuzluk üretkenliği de azaltmaktadır (Shelton, McKenna ve Darling, 2003, s.373). Birey-iş uyumunun boyutları genel olarak gereksinim-arz ve talep-beceri uyumunu içermektedir.

Gereksinim-arz yaklaşımının unsurları bireylerin gereksinimleri ile yapılan işin bu gereksinimleri tatmin edecek özellikleridir. Bireylerin bu beklentileri arasında hedefleri, psikolojik ihtiyaçları, çıkarları ve değerleri yer almaktadır. Bireye arz edilenler ise üstlenilen vazifenin genel özellikleri, maaş ve diğer iş nitelikleri olarak tanımlanmıştır. Talep-beceri yaklaşımı ise işle ilgili verilen görevlerin yerine getirilmesi için gerekli olan talepler ile bireyin bu gereklilikleri karşılayabilmek için kullanacağı becerilerini içermektedir (Sekiguchi, 2004, s.184). Birey, yaptığı işin gereği olan özelliklere sahipse daha iyi performans gösterip beklentileri daha iyi karşılamakta ve işte kalmaya daha çok eğilimli olmaktadır (Li&Hung, 2010, s.308). İş gerekleri tipik olarak; işin kabul edilebilir bir seviyede yerine getirilmesi için gereken bilgi, beceri ve yeterlidir. Bireyin becerisi unsuru da kişinin eğitimini, deneyimini, eğilimini, bilgi ve yeteneğini ifade etmektedir. Buna göre birey-iş uyumu; bireyin yetenekleri ve işin gerektirdikleri arasındaki ya da bireyin istekleri ile işin nitelikleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilmektedir (Sekiguchi, 2004, s.184).

2.3. Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumu ile İş Tutumları Arasındaki İlişki

Birey ile çalıştığı örgüt ve yaptığı iş arasındaki uyum seviyesi arttıkça iş tatminleri, örgütsel aidiyetleri, üretkenlikleri artmakta ve örgütte devam etmeye daha istekli olmaktadır. Bireyin örgütüyle ve yaptığı iş ile uyumu sağlanmadığı takdirde bu durum bireyde uyumsuzluk, endişe ve stres yaratmaktadır (İplik, Kılıç ve Yalçın, 2011, s.657).

Birey-örgüt uyumu farklı çalışmalarda (Andrews, Baker ve Hunt, 2011; Akbaş, 2011; İplik, Kılıç ve Yalçın 2011; Behery, 2009; Kılıç, İplik ve Yalçın, 2008; Sekiguchi, 2004; Silverthorne, 2004; Cable ve Judge, 1996; Bretz ve Judge, 1994) en çok iş tatmini, örgütsel aidiyet, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütten ayrılma niyeti, iş devri ile ilişkilendirilmiş ve birey-örgüt uyumunun iş tatmini, örgütsel aidiyet, örgütsel vatandaşlık üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Birey-örgüt uyumunun örgütten ayrılma niyeti ve iş devri ile olan ilişkisi ise ters yönlü olarak tespit edilmiş olup, birey-örgüt uyumu arttıkça kişinin işten ayrılma niyetinin azalacağı ve iş devri hızının da düşeceği sonucuna varılmıştır.

Yüksek seviye bir birey-iş uyumunun çok sayıda olumlu sonucu vardır. Edwards (1991) yaptığı yazın taramasında; iş tatminini, düşük iş stresini, motivasyonu, performansı ve katılımı birey-iş uyumundan pozitif olarak etkilenen sonuçlar olarak ortaya koymuştur. Benzer şekilde Li ve Hung; iş tatmini, örgütsel aidiyet, örgütsel kimlik, çalışma performansı, bağlamsal performans, iş teklifini kabul etme eğilimi, daha düşük seviyede gerginlik ve iş bırakma niyeti gibi unsurlarla pozitif şekilde ilişkili olduğunu ifade etmiştir (Li ve Hung, 2010:308). Birey-iş uyumu, bireyin istekleri ile yaptığı işten aldıkları arasındaki uyum olarak değerlendirildiğinde; gelişmiş iş tatmini (Cable ve Judge, 1996; Kristof-Brown ve Lauver, 2001), adaptasyon, örgütsel aidiyet ve iş bırakma eğiliminde azalma (Cable ve Judge, 1996; Kristof-Brown ve Lauver, 2001) ile ilişkilendirilebilmektedir. Talep-beceri uyumu açısından bakıldığında da iş performansına ilişkin ek avantajlar ortaya çıkmaktadır (Sekiguchi, 2004, s.184).

Bu çalışmada birey-örgüt ve birey-iş uyumunun özellikle örgütsel aidiyet, iş tatmini, iş performansı ve iş stresi üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: *Birey-örgüt uyumunun çalışanların örgütsel aidiyetleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.*

H₂: *Birey-örgüt uyumunun çalışanların iş performansları üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.*

H₃: *Birey-örgüt uyumunun çalışanların iş tatminleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.*

H₄: *Birey-örgüt uyumunun çalışanların iş stresi üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.*

H₅: *Birey-iş uyumunun çalışanların örgütsel aidiyetleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.*

H₆: *Birey-iş uyumunun çalışanların iş performansları üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.*

H₇: *Birey-iş uyumunun çalışanların iş tatminleri üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.*

H₈: Birey-iş uyumunun çalışanların iş stresi üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.

3. Araştırma Yöntemi, Bulgular ve Değerlendirmeler

3.1. Veri Toplama

Araştırmada kullanılan veriler, Adana merkezinde faaliyet göstermekte olan bankalarda çalışan 196 bankacıya anket uygulanması yoluyla elde edilmiştir. Dağıtılan anketlerden geri dönen araştırma için geçerli olabilecek niteliğe sahip anket sayısı 120'dir. Bu da araştırma evreninin %30'udur.

3.2. Ölçek

Birey-örgüt uyumu ölçeği: Birey-örgüt uyumu; Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilen sorulara dayanan, üç maddeli bir ölçekle ölçülmüştür. Ölçekte ilk olarak sadece "Kişisel değerlerinizle örgütün değerleri arasında ne derece bir uyum söz konusudur?" sorusuyla birey ve içinde bulunduğu örgütün değerleri arasındaki uyum ölçülmüştür. Daha sonra bu ölçeğin geçerliliğini doğrulamak ve artırmak için iki madde daha eklenmiştir. Bu iki madde "Değerlerim örgütte hali hazırda çalışmakta olanlar ile uyumludur" ve "Örgütün değerleri ve kişiliği sizin kendi değerlerinizi ve kişiliğinizi yansıtmakta mıdır" ifadelerinden oluşmaktadır. Cevaplar 5=*Kesinlikle katılıyorum* ve 1=*Kesinlikle katılmıyorum* olmak üzere beşli ölçek üzerinde yer almaktadır (Cable ve Judge, 1996). Genel bir birey-örgüt uyumu ölçüsüne ulaşmak için üç maddeye verilen cevapların ortalaması alınmıştır. Birey-örgüt uyumu ayrıca birey ve örgütün karşılıklı olarak beklentilerinin karşılanması yönünden değerlendirmek amacıyla oluşturulan yeni bir ölçek ile de ölçülmüştür. Bu ölçeğin oluşturulması için uygulamanın gerçekleştirildiği bankacılık sektörü çalışanlarına danışılarak ne kadar karşılandığı test edilmek üzere beklentiler elde edilmiştir.

Birey-iş uyumu ölçeği : Birey-iş uyumunu ölçmek için Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu birey-iş uyumu ölçeği; bireyin bilgi, beceri, yetenek, ihtiyaç ve değerlerinin yaptığı işin gerekleri ile ne derece uyum içinde olduğunu değerlendirme imkânı sağlamaktadır. Altı madde olarak biçimlendirilen ölçeğin üç sorusu güvenilirliği sağlamadığı için çıkarılmıştır.

Örgütsel aidiyet ölçeği: Örgütsel aidiyet; Mathews ve Shepherd (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen "British Organizational Commitment Scale (BOCS)" adlı örgütsel aidiyet ölçeğini yeniden değerlendiren Mathews ve Shepherd (2002), altı maddeli versiyonun üstün geldiği sonucuna varmışlardır (Mathews ve Shepherd, 2002). Tablo 4'te bu altı madde gösterilmektedir.

İş performansı ölçeği: İş performansı; Beffort ve Hattrup (2003) tarafından kullanılan 4 faktörlü ölçek ve Borman ve Motowidlo (1993) tarafından kullanılan 5 faktörlü ölçek

aracılığıyla ölçülmüştür. Bu çalışmada iş performansını ölçen iki ölçek harmanlanmış ve iş performansını ölçmeye yönelik 9 soru sorulmuştur.

İş tatmini ölçeği: İş tatmini; Brown ve Peterson (1994) tarafından geliştirilen altı maddelik bir ölçek ile ölçülmüştür. Sorular kişinin genel anlamda işinden ne derece memnun olduğu, işini ne derece heyecan verici bulduğu, yaptığı iş için ayırdığı zamanın ne derece buna değer olduğu, bir arkadaşına bu örgütte çalışmayı önerip öneremeyeceği ve örgütü çalışılabilecek bir yer olarak tavsiye edip edemeyeceği hususlarını içermektedir.

İş stresi ölçeği: İş stresi; House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. İş stresi ölçeği, işin gerekliliklerinin doğurduğu baskıları ve gerginlikleri ölçmeyi amaçlamaktadır. Sorular genel olarak üç faktörün altında yer alan yedi maddeden oluşmaktadır. Bu üç faktör; işle ilgili stres, fiziksel stres ve genel yorgunluk ile huzursuzluk halidir. Bazı maddeler Taylor Açık Endişe Ölçeği'nden (Taylor, 1953) alınmıştır.

3.3.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, çalışılan birim ve çalışılan pozisyon gibi özelliklerine dair bilgilere yer verilmektedir. Anket, Adana ilinde çalışan 120 bankacıya uygulanmıştır. Ankete katılanların % 45.8'i kadınlardan oluşurken % 54.2'si erkeklerden oluşmaktadır. Ankete katılan çalışanların %5.8'i 18-24 yaş aralığında, % 45'i 25-31 yaş aralığında, % 15'i 32-38 yaş aralığında, % 27.5'i 39-45 yaş aralığında ve % 6.7'si 46-52 yaş aralığındadır. Ankete katılanların % 93.3'ü fakülte/yükseköğretim mezunu ve % 6.7'si lisansüstü eğitim mezunudur. 45.8'inin 1-5 yıl aralığında, % 18.3'ünün 6-10 yıl aralığında, % 11.7'sinin 11-15 yıl aralığında, % 21.7'sinin 16-20 yıl aralığında ve % 2.5'inin 21-25 yıl aralığında çalışma süreleri bulunmaktadır. % 20.8'i Operasyon'da, % 39.2'si Bireysel'de, % 36.7'si Kobi'de ve % 3.3'ü de diğer birimlerde çalışmaktadır. Ankete katılan çalışanların % 2.5'i gişе elemanı, % 20.8'i müşteri temsilcisi, % 15.8'i servis görevlisi, %15.8'i servis yetkilisi, %1.7'si uzman yardımcısı, % 24.2'si uzman, % 7.5'i yönetici yardımcısı, % 10.8'i yönetici olarak ve % 0.8'i diğer pozisyonlarda çalışmaktadırlar.

3.4.Bulgular

Bu çalışmada verilerin güvenilirliğini ölçmek için *Cronbach Alpha* kullanılmıştır. Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler almakla beraber kabul edilebilir bir değerin en az 0.7 olması gerekmektedir (Altunışık vd., 2010, s.124). Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin Alfa değerleri 0.7'nin üzerinde çıkmıştır. Araştırma değişkenlerinin Cronbach Alpha değerleri Tablo 1'de gösterilmektedir

Tablo.1 Araştırma Değişkenlerinin Cronbach Alpha Değerleri

Araştırma Değişkenleri	Cronbach Alpha Değerleri
Birey-örgüt Uyumu (3 madde)	0.863
Birey-iş Uyumu (3 madde)	0.801
Örgütsel Aidiyet (6 madde)	0.865
İş Performansı (9 madde)	0.945
İş Tatmini (6 madde)	0.937
İş Stresi (7 madde)	0.888

Güvenilirlik analizinin ardından her bir değişkenin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Araştırma değişkenlerinin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo.2 Birey-Örgüt Uyumu Regresyon Modelleri

Araştırma değişkenleri	Birey-Örgüt Uyumu	Birey-İş Uyumu	Örgütsel Aidiyet	İş Performansı	İş Tatmini	İş Stresi
Birey-Örgüt uyumu	1,000					
Birey-İş Uyumu	0.607*	1,000				
Örgütsel Aidiyet	0.642*	0.596*	1,000			
İş Performansı	0.523*	0.513*	0.607*	1,000		
İş Tatmini	0.591*	0.614*	0.649*	0.576*	1,000	
İş Stresi	-0.305*	-0.401*	-0.395*	-0.321*	-0.357*	1,000
Ortalama	3.5556	3.3944	3.5792	3.9259	3.4708	3.2512
Standart sapma	0.84165	0.78380	0.68428	0.61609	0.79261	0.81193
N	120	120	120	120	120	120

*Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır (twotailed).

Birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu ile örgütsel aidiyet, iş performansı ve iş tatmini arasındaki korelasyon katsayıları anlamlı ve pozitif yönlü iken; birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu ile iş stresi arasındaki korelasyon katsayıları anlamlı ve negatif yönlüdür.

Bağımsız değişken birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun bağımsız değişkenler olan örgütsel aidiyet, iş performansı, iş tatmini ve iş stresi üzerindeki etkisini analiz etmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığı, ilişkinin şiddetinin ne derecede olduğu, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etki derecesi, bağımlı değişkenle ilgili ileriye dönük tahminlere imkân verip vermediği gibi sorulara regresyon analizi ile cevap vermek mümkündür.

Regresyon modellerinde Beta değeri, modeldeki bağımlı değişkende meydana gelecek bir değişimi açıklamadaki katkırı karşılaştırmak için kullanılan standardize edilmiş regresyon katsayısını göstermektedir. F değeri modellerin anlamlılık düzeyini göstermektedir. R^2 değeri bağımlı değişkendeki farklılıkların yüzde kaçının model tarafından açıklandığını ifade etmektedir. Regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo.3 Birey-Örgüt Uyumu İçin Regresyon Modelleri

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Standardize edilmiş katsayı (β)	t	P	R^2	Uyarlanmış R^2	Standart tahmin hatası	F
Model1 örgütsel aidiyet	Birey-örgüt uyumu	0.793	14.129	0.000	0.629	0.625	0.418	199.640
Model2 iş performansı	Birey-örgüt uyumu	0.588	7.905	0.000	0.346	0.341	0.500	62.494
Model3 tatmini	iş Birey-örgüt uyumu	0.728	11.529	0.000	0.530	0.526	0.545	132.916
Model4 stresi	iş Birey-örgüt uyumu	-0.417	-4.980	0.000	0.174	0.167	0.741	24.800

Regresyon analizine yönelik yapılan açıklamalar kapsamında regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında birey-örgüt uyumunun örgütsel aidiyet, iş performansı, iş tatmini ve iş stresi üzerinde önemli derecede bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta=0.793$; 0.588 ; 0.728 ; -0.417 $p<0.05$).

Model1'de birey-örgüt uyumunun örgütsel aidiyet üzerindeki etkisi ele alınmıştır. F değeri (199.640), P değeri (0,000) ve β değeri (0,793)'tür. P'nin 0,05'ten küçük olması iki değişken arasında %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. R^2 değerinin 0.629 olması örgütsel aidiyetteki değişimin yüzde 63'ünün bu model tarafından açıklanabildiğini göstermektedir. Model2'de birey-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisi ele alınmıştır. F değeri (62.494), P değeri (0,000) ve β değeri (0,588)'tir. R^2 değerinin 0.346 olması iş performansındaki değişimin yüzde 35'inin bu model tarafından açıklanabildiğini

göstermektedir. Model3'te birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisi ele alınmıştır. F değeri (132.916), P değeri (0,000) ve β değeri (0,728)'tir. R^2 değerinin 0.530 olması iş tatminindeki değişimin yüzde 53'ünün bu model tarafından açıklanabildiğini göstermektedir. Model4'te birey-örgüt uyumunun iş stresi üzerindeki etkisi ele alınmıştır. F değeri (24.800), P değeri (0,000) ve β değeri (-0,417)'dir. R^2 değerinin 0,174 olması iş tatminindeki değişimin yüzde 18'inin bu model tarafından açıklanabildiğini göstermektedir.

Tablo.4 Birey-İş Uyumu İçin Regresyon Modelleri

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Standardize edilmiş katsayı (β)	t	P	R^2	Uyarlanmış R^2	Standart tahmin hatası	F
Model1 örgütsel aidiyet	Birey-iş uyumu	0.740	11.964	0.000	0.548	0.544	0.461	143.135
Model2 iş performansı	Birey-iş uyumu	0.554	7.230	0.000	0.307	0.301	0.515	52.273
Model3 iş tatmini	Birey-iş uyumu	0.716	11.143	0.000	0.513	0.509	0.555	124.160
Model4 iş stresi	Birey-iş uyumu	-0.556	-7.260	0.000	0.309	0.303	0.677	52.705

Tablo 4 sonuçlarına göre birey-iş uyumunun da örgütsel aidiyet, iş performansı, iş tatmini ve iş stresi üzerinde önemli derecede etkileri vardır ($\beta=0.740$; 0.554; 0.716; -0.556 $p<0.05$).

Model1'de birey-iş uyumunun örgütsel aidiyet üzerindeki etkisi ele alınmıştır. F değeri (143.135), P değeri (0,000) ve β değeri (0,740)'tır. R^2 değerinin 0.548 olması örgütsel aidiyetteki değişimin yüzde 55'inin bu model tarafından açıklanabildiğini göstermektedir. Model2'de birey-iş uyumunun iş performansı üzerindeki etkisi ele alınmıştır. F değeri (52.273), P değeri (0,000) ve β değeri (0,554)'tür. R^2 değerinin 0.307 olması iş performansındaki değişimin yüzde 31'inin bu model tarafından açıklanabildiğini göstermektedir. Model3'te birey-iş uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisi ele alınmıştır. F değeri (124.160), P değeri (0,000) ve β değeri (0,716)'dir. R^2 değerinin 0.513 olması iş tatminindeki değişimin yüzde 51'inin bu model tarafından açıklanabildiğini göstermektedir. Model4'te birey-iş uyumunun iş stresi üzerindeki etkisi ele alınmıştır. F değeri (52.705), P değeri (0,000) ve β değeri (-0,556)'dir. R^2 değerinin 0,309 olması iş stresindeki değişimin yüzde 31'inin bu model tarafından açıklanabildiğini göstermektedir.

Bankacıların çalıştıkları örgütlerle olan uyumlarını ortaya koyup öneri getirebilmek için yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçekte yer alan maddeler bankalarda çalışan ve yönetici pozisyonlarında yer alan bireylerle yüz yüze görüşme yoluyla elde

edilen görüşlerin derlenmesiyle oluşturulmuş olup; ilk bölümde bankalar tarafından çalışanların beklentilerinin % kaçının karşılandığı, ikinci bölümde de banka çalışanları tarafından örgütü temsilen banka yönetiminin beklentilerinin % kaçının karşılandığı ölçülmüştür.

Tablo.5 Bankacıların ve Bankaların Beklentilerinin Karşılama Oranları

Banka çalışanlarının bankalardan beklentileri	%	Bankaların banka çalışanlarından beklentileri	%
Adil ücret	63.6	Sorumluluk üstlenme	75
Yükselme imkanı	67	Stres altında çalışabilme	76.66
Adalet	59.58	Kişilerarası güçlü iletişim	79.58
Takdir edilmek	64.58	Yüksek ikna kabiliyeti	79.16
İş güvenliği	77.5	Örgütü temsil etme	77.5
Sağlık sigortası	84.16	Ekip çalışması yapabilme	76.66
Saygın birey muamelesi	73.33	Takdir ve muhakeme gücü	74.16
Ciddi bir kariyer yönetimi	66.66	Müşterilerin bankaya bağlılığını sağlayabilme	75
Bireysel gelişim olanakları	63.6	Problem çözme	75
Net iş tanımı ve standartlara göre çalışma	67	Mesai saatlerine uyum	76.66
Yetkin liderlik	59.58	Amirlerini bilgilendirme	79.58
Kar payı	64.58	Dikkatli ve hatasız çalışma	79.16

Sonuçlara göre genel bir değerlendirme yapılacak olursa bireyin örgütten beklentilerini karşılama oranı % 68 iken; örgütün bireyden beklentilerini karşılama oranı % 76'dır.

Tablo.6 Araştırmanın Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Değerlendirme
<i>H1: Birey-örgüt uyumunun örgütsel aidiyet üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H2: Birey-örgüt uyumunun iş performansı üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H3: Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H4: Birey-örgüt uyumunun iş stresi üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H5: Birey-iş uyumunun örgütsel aidiyet üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H6: Birey-iş uyumunun iş performansı üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H7: Birey-iş uyumunun iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi
<i>H8: Birey-iş uyumunun iş stresi üzerinde negatif yönde bir etkisi vardır.</i>	Kabul edildi

Hipotezlerin testi için yapılan regresyon analizinin sonucunda; birey-örgüt uyumunun örgütsel aidiyet (H1), iş performansı (H2), iş tatmini (H3) üzerindeki pozitif etkiye ve iş stresi (H4) üzerindeki negatif yönde etkiye yönelik hipotezler kabul edilmiştir. Birey-iş uyumunun örgütsel aidiyet (H5), iş performansı (H6), iş tatmini (H7) üzerindeki pozitif etkiye ve iş stresi (H8) üzerindeki negatif yönde etkiye yönelik hipotezler kabul edilmiştir.

Regresyon analizinde; bağımsız değişken olarak birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumu; bağımlı değişkenler olarak da örgütsel aidiyet, iş performansı, iş tatmini ve iş stresi ele alınmış ve her bir değişken için regresyon modelleri oluşturulmuştur. Regresyon analizinde birey-örgüt uyumunun örgütsel aidiyeti, iş performansını ve iş tatminini açıklama gücü birey-iş uyumuna göre daha yüksek çıkarken; birey-iş uyumunun iş stresini birey-örgüt uyumuna göre daha iyi açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun çalışmaya konu olan iş tutumları üzerindeki etkileri arasında önemli bir fark söz konusu değildir.

4. Sonuç

Küreselleşen ve uluslararası rekabetin arttığı iş dünyasında rekabet üstünlüğü sağlayan unsurlarda da değişime gidilmiştir. Bilginin egemen olduğu günümüzde bilgiye sahip olan ve onu takip eden “birey” faktörü daha önemli hale gelmiştir (Akdemir, 2005, s.429). Bireylerin çalıştıkları örgütler için oluşturdukları işgücünün üstünlük yaratması kişinin kendini o örgüte ait hissetmesi, sergilediği çalışma performansının maksimum olması, yaptığı işten tatmin olması, ayrılma fikrinden uzak oluşu gibi unsurlara bağlıdır. Bunları sağlayacak olan temel unsur da bireyin hem çalıştığı örgütle hem de yaptığı iş ile uyumunun sağlanmış olmasıdır.

Bankacılık sektörü; değişen ve hızla dinamikleşen, eğitim seviyesi de yükselen yeni müşterilerinin beklentilerini karşılaması için, bir adım ileride olunması ve rekabet yeteneğinin artırılması gereken bir sektördür. Günümüzde bunu sağlamanın bireye yatırım yapmaktan geçtiği artık bilinen ve kabul edilen bir gerçektir. Bireylerin hem

işleriyle hem de çalıştıkları ortam ile olan uyum düzeylerini artırmaya yönelik girişimler kişilerin memnuniyet düzeylerini de artıracak ve bu da işlerine ve çalıştıkları örgüte daha çok sahip çıkmalarını sağlayarak örgüte olan katma değerlerinin artmasına aracılık edecektir (Koçak ve Erdoğan, 2011, s.261).

Birey ile çalıştığı örgüt ve yaptığı iş arasındaki uyum seviyesi arttıkça iş tatminleri, örgütsel aidiyetleri, üretkenlikleri artacak ve örgütte devam etmeye daha istekli hale geleceklerdir. Bu çalışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre bireyin kişiliği, değerleri, amaçları ve tutumları ile çalıştığı örgütün kültürü, değerleri, amaçları ve normları arasındaki uyum ve aynı şekilde bireyin yaptığı işin kişiye sundukları ya da gerektirdikleri ile o işi yapanın beklentileri ya da becerileri arasındaki uyum seviyesi arttıkça kişinin o örgüte olan bağlılığı, sergilediği çalışma performansı ve işinden duyduğu tatmin düzeyi artacak; işi ile ilgili hissettiği stres seviyesi de azalacaktır.

Bu çalışmanın literatüre bankacılık sektöründe çalışanlar üzerinde yapılmış bir uygulama olarak önemli katkısının dışında sınırlılıkları da vardır. İlk olarak sonuçlar bankacılık sektöründe yapılan bir uygulamaya dayanmaktadır. Bu sonuçların diğer sektörler ya da işler için genellenip genellenemeyeceği dikkate alınması gereken bir konudur. Birey-örgüt ve birey-iş uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkiyi konu alan bu çalışmada bulunan sonuçların farklı şehirlerde farklı bankacılar üzerinde yapılacak uygulamalarla ya da farklı sektörleri ele alan çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışmanın veri tabanını oluşturan anketler kişilerin öznel yargılarından oluşmaktadır. Farklı çalışmalarda görece daha objektif ölçümlerle birlikte çoklu değerlendirmeler yapılması daha objektif sonuçlar sağlayacaktır.

5. KAYNAKÇA

- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 57-81.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Andrews, Baker ve Hunt (2011). Values and person-organization fit: Does moral intensity strengthen outcomes? *Leadership&Organization Development Journal*, 32(1), 5-19.
- Aygündüz, E. (2003). Personel temin ve seçim sürecinde kişisel ve örgütsel değerlerin uyumunun sağlanması ve K.K.K'da çalışan subaylar üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Befort, N. ve Hatrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles and ratings of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 17-32.
- Behery, M. H. (2009). Person/organization job-fitting and affective commitment to the organization: Perspectives from the UAE. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(2), 179-196.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.

- Brkich, M., Jeffs, D. & Carless, S.A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51.
- Brown, S.P. & Peterson, R.A. (1994). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of Marketing*, 58, 70-81.
- Cable, D.M. & Judge, T.A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47, 317-348.
- Cable, D.M. & Judge, T.A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (3), 294-311.
- 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. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- İplik, F. N., Kılıç, K. C. ve Yalçın, 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.
- Judge, T. A ve Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271.
- Kılıç, K. C., İplik, F. N. ve Yalçın, A. (2008). The impact of person-organization fit on organizational citizenship behaviors: A research on Turkish academicians. *Management and Education*, 4(1), 66-74.
- Kristof, A.L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown A. & Lauver, K. J. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behaviour*, 59, 454-470.
- Li, C. & Hung, C. (2010). An examination of the mediating role of person-job fit in relations between information literacy and work outcomes. *Journal of Workplace Learning*, 22(5), 306-318.
- Mathews, B. P. & Shepherd, J. L. (2002). Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British organizational commitment scale revisited. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 369-375.
- Muchinsky, P. M. & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal Of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- 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.
- Shelton, C. D., McKenna, M.K. & Darling, J. R. (2003). Leading in the age of paradox: optimizing behavioral style, job fit and cultural cohesion. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(7), 372-379.

Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 24, Sayı 1, 2015, Sayfa 161-174

Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.