

# BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN BAĞLAMSAL PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİNDE BİREY-İŞ UYUMUNUN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Coşkun AKÇA<sup>1</sup>

Halil Özcan Özdemir<sup>2</sup>

**Atıf/©:** Akça, C. ve Özdemir, H. Ö. (2020). Birey-örgüt uyumunun bağlamsal performans üzerine etkisinde birey-iş uyumunun düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 550-565. doi: 10.17218.hititsosbil.804437

**Özet:** Bu makalenin amacı, çalışanların birey-örgüt uyumu düzeylerinin bağlamsal performanslarına etkisinde birey-iş uyumunun rolünü ortaya koymaktır. Literatür taramasında birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide birey-iş uyumunun rolüne yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma değişkenlerini ölçmek için bir anket formu oluşturulmuştur. 458 çalışandan toplanan veriler frekans analizi, güvenilirlik analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizine tabi tutulmuştur. Birey-örgüt uyumunun bağlamsal performans üzerindeki etkisinde  $R^2$  değeri 0,179; birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun bağlamsal performansına etkisinde  $R^2$  değeri 0,217 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; birey-örgüt uyumunun bağlamsal performansına etkisinde birey-iş uyumunun düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Birey-Çevre Uyumu, Birey-İş Uyumu, Birey-Örgüt Uyumu, Çalışan Performansı, Bağlamsal Performans.

## ***A Research on Determining the Moderating Role of Person-Job Fit in the Effect of Person-Organization Fit on Contextual Performance***

**Citation/©:** Akça, C., and Özdemir, H. O., (2020). A research on determining the moderating role of person-job fit in the effect of person-organization fit on contextual performance. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 13(2), 550-565. doi: 10.17218.hititsosbil.804437

**Abstract:** The purpose of this article is to reveal the role of person-job fit in the influence of employees' person organization fit levels on their contextual performance. In the literature review, no research was found on the role of person-job fit in the relationship between person- organization fit and contextual performance. A questionnaire was created to measure the research variables. Data collected from 458 employees were subjected to frequency analysis, reliability analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis and hierarchical regression analysis.  $R^2 = 0,179$  on the effect of person-organization fit on contextual performance;  $R^2 = 0,217$  on the effect of person-organization fit and person-job fit on contextual performance. According to the obtained results; It has been determined that individual-job fit plays a moderating role in the effect of individual-organization fit on contextual performance.

Makale Geliş Tarihi: 16.09.2020

Makale Kabul Tarihi: 31.12.2020

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar, Öğr. Gör., Kastamonu Üniversitesi, Tosya Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret ve Pazarlama Bölümü, [coskunakca@kastamonu.edu.tr](mailto:coskunakca@kastamonu.edu.tr), <http://orcid.org/0000-0003-3020-6694>

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, [Hozcanoedemir@gmail.com](mailto:Hozcanoedemir@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-0021-3618>

**Keywords:** *Person-Environment Fit, Person-Job Fit, Person-Organizational Fit, Employee Performance, Contextual Performance.*

## 1. GİRİŞ

İşletmeler arasında yüksek rekabetin yaşandığı günümüz pazar koşullarında, örgütlerin belirledikleri amaçlarına başarılı bir şekilde ulaşabilmeleri için insan kaynakları faaliyetleri işletmelere sağladıkları katkılardan dolayı kritik önem taşıyan unsurlardan birisi haline gelmiştir. Çalışanların çeşitli tutum ve davranışları üzerinde uyum düzeyinin kuvvetli etkisi vardır. Bu nedenle birey-çevre uyumu, son yıllarda yönetim bilimciler tarafından üzerinde önemle durulan konular arasında yer almaktadır. Birey-iş ve birey-örgüt uyumu birey-çevre uyum boyutları arasında üzerinde en çok durulan uyum türlerini oluşturmaktadır (Lauver ve Kristof-Brown, 2001, s. 455). Bunun altında yatan temel neden ise bu uyum türlerinin diğerlerine oranla çalışanların tutum ve davranışları üzerinde daha fazla etkiye sahip olmalarıdır. Birey-örgüt uyumu ve birey iş uyumunun önemi, bu uyum türlerinin işten ayrılma niyeti, çalışma tutumları, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işte kalma niyeti, işe adanmışlık, tükenmişlik, güven, ekip çalışması, etik davranış, etik iklim, stres ve iş performansı arasındaki ilişkilerin organizasyonlara sağladığı katma değerden kaynaklanmaktadır (Yalçın ve Bayram, 2020, s. 161).

Çalışanlar ile örgütler arasında belirlenen psikolojik sözleşmeye bağlı olarak çalışan tarafından sergilenen görev performansı işletmeler için önem arz etse de; çalışanların örgütten hiç bir fayda beklemeden gönüllü olarak sergiledikleri ekstra rol davranışları da işletmelerin sürdürülebilirliği açısından önemli hale gelmiştir. Orta yönetim kademelerinin ortadan kaldırılması, ekip tabanlı çalışma yapılarının benimsenme oranının artması ve hizmet odaklı işlerin artan oranı gibi çalışma ortamlarındaki değişiklikler hiyerarşik ve bürokratik organizasyonel tasarımlarda bir kayma getirerek daha düz, daha ağa bağlı ve esnek tasarımların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Jawahar ve Carr, 2006, s. 335). Çalışma ortamlarındaki bu değişiklikler, birçok işte çalışma performansının daha büyük bir “sosyal” bileşenine katkıda bulunmuş ve bağlamsal performansın öneminin daha iyi anlaşılmasına yol açmıştır.

Bu araştırmanın amacı; birey-örgüt uyumunun bağlamsal performans üzerindeki etkisinde birey-iş uyumunun düzenleyici rol oynayıp oynamadığını ortaya koymaktır. Bu noktadan hareketle hazırlanan anket formu Çorum ilinde faaliyet göstermekte olan farklı işletmelerde istihdam edilen 500 çalışana uygulanmıştır. Verilerin analizi aşamasında frekans, güvenilirlik, doğrulayıcı faktör, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

Literatür incelemesi sonucunda birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumunun bağlamsal performans üzerindeki etkisine yönelik çalışmaların varlığı tespit edilmesine rağmen; birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide birey-iş uyumunun rolüne yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın bu kapsamda literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde, birey-örgüt uyumu, birey iş uyumu ve bağlamsal performans kavramları açıklanmıştır.

### 2.1. Birey-Örgüt Uyumu

Son yıllarda işgörenler ve çalıştıkları organizasyon arasındaki uyumun derecesi hem araştırmacılar hem de yöneticiler tarafından ilgi görmeye başlamıştır. Birey-örgüt uyumu Tom'un (1971), işgörenlerin çalıştıkları kurumun özellikleri ile kendi kişilikleri arasında uyum olması durumunda çalışanların daha başarılı olacağına dair önerisine dayanmaktadır. Yazar

araştırmasında, birey-örgüt uyumunun özü olarak kişi-örgüt benzerliğini vurgulamaktadır. Tom'un (1971) araştırmasından yola çıkarak, bazı araştırmacıların birey-örgüt benzerliğini kişilik-iklim uyumu olarak ele aldıkları görülmektedir (Ryan ve Schmitt, 1996; Christiansen ve diğerleri, 1997).

Birey-örgüt uyumu, örgütün özellikleri ile bireyin sahip olduğu özellikler arasındaki uyum olarak belirtilmektedir (Chatman, 1991, s. 459). Birey-örgüt uyumu; değer uyumu, hedef uyumu, çalışanların ihtiyaçları ile çalışma ortamındaki mevcut olanaklar arasındaki eşleşme ve bireyin kişiliği ile kurumun özellikleri arasındaki eşleşme gibi çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Chatman, 1991; McCulloch ve Turban, 2007). Birey-örgüt uyumu, çalışanların belirli bir kültürde tercihlerine yansıyan ihtiyaçları ve bir örgütün bu ihtiyaçları karşılayan politikaları ve uygulamaları vasıtasıyla koşulları sağlayabilme kabiliyetini ifade etmektedir (Kristof-Brown ve diğerleri, 2005; Meyer ve diğerleri, 2010).

Kristof'a (1996) göre birey-örgüt uyumunu tanımlayabilmek için değişik yaklaşımlar öne sürülmüştür. Birinci yaklaşım bütüncü uyum ve tamamlayıcı uyum şeklindedir. Bütüncü uyum; kişinin çevredeki diğer işgörenlerle benzer özellikler taşıması veya o özelliklerle bütünleşmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Tamamlayıcı uyum, kişinin bulunduğu çevreyi tamamladığı ya da çevrede eksik olan bir şeyi giderdiğinde ortaya çıkmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987, s. 270). Birey-örgüt uyumunu tanımlayan ikinci yaklaşım ise; gereksinim-arz ve talep-beceri uyumu ayrımıdır. Gereksinim-arz uyumu yaklaşımına göre birey-örgüt uyumu; örgüt bireyin isteklerini, tercihlerini ve ihtiyaçlarını sağladığı zaman ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık, talep-beceri uyumu yaklaşımına göre birey-örgüt uyumu organizasyon çalışanlarının çalıştıkları yerin taleplerini karşılayacak yeteneklere sahip olduğunda ortaya çıkmaktadır (Kristof, 1996, s. 11).

## **2.2. Birey-İş Uyumunu**

Birey-iş uyumu kavramı çalışan seçiminin temelini oluşturmaktadır (Werbel ve Gilliland, 1999, s. 209). Çalışan seçiminin temelini oluşturan birey-iş uyumu; çalışanın kişisel bilgileri, becerileri ve yetenekleri ile işin gereksinimleri arasındaki eşleşme ya da işin bir kişinin ihtiyaçlarını/isteklerini sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanır (Brkich ve diğerleri, 2002, s. 48). Başka bir tanıma göre birey-iş uyumu; çalışanın ihtiyaçları, istekleri ve tercihleri ile işin ödülleri arasındaki uyumu ve iş talepleri ile çalışanın bilgisi, becerileri ve yetenekleri arasındaki uyum derecesidir (Edwards, 1991, s. 294).

Edwards (1991) tarafından yapılan çalışmada birey-iş uyumunun iki temel kavramsallaştırması ana hatlarıyla belirtilmiştir. Birey-iş uygunluğu ihtiyaç-arz perspektifini ve talep-yetenek perspektifini içerir. Birey-örgüt uyumunda da belirtildiği gibi ihtiyaç-arz uyumu ve talep-yetenek uyumu tamamlayıcı uyumun genişletilmiş kavramsallaştırmasıdır. Organizasyonlar kişiler tarafından talep edilen psikolojik, fiziksel ve finansal kaynaklar ile işle alakalı ve kişilerarası etkileşimle ilgili fırsatlar sağlamaktadır. Organizasyonun sağladığı fırsatlar, kişilerin taleplerini karşıladığı takdirde ihtiyaç-arz uyumu ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde organizasyonlar da kişilerden zamanları, emekleri, aidiyetleri, bilgileri ve yetenekleri ile organizasyona fayda sağlamalarını istemektedirler. Bu istekler kişiler tarafından gerçekleştirildiğinde talep-yetenek uyumu meydana gelmektedir (Kristof, 1996, s. 14).

Bireyin işe uygunluğu görev performansı için önemlidir. Birey-iş uyumu görev performansına ek olarak örgütsel etkinliğe ulaşmada önemli olan çeşitli değişkenlerle ilgilidir:

1. İş için örgüte başvuranların iş seçimi kararları (Cable ve Judge, 1996);

2. Başvuranlar için örgütün çekiciliği (Judge ve Cable, 1997);
3. Başvuranlar arasından verilen seçim kararları (Cable ve Judge, 1997);
4. Çalışanların iş tatmini, görev süresi ve kariyer başarısının belirlenmesi (Bretz ve Judge, 1994).

Yüksek düzeyde birey-iş uyumunun birçok pozitif sonuçları vardır. Edwards (1991) araştırmasında, birey-iş uyumunun yüksek iş tatmini, motivasyon, düşük iş stresi, yüksek performans ve işe katılım üzerinde olumlu etkisinin olduğunu bulgulamıştır. Li ve Hung (2010); Edwards'ın (1991) çalışmasıyla benzer şekilde birey-iş uyumunun, yüksek iş tatmini, artan çalışma performansı, örgütsel aidiyet, bağlamsal performans, daha çok çalışma eğilimi, örgütsel kimlik, daha az düzeyde gerginlik ve işten ayrılma niyetinde azalışlar gibi bireysel çıktılarla pozitif şekilde ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Birey-iş uyumu, çalışanın talepleri ile çalıştığı işten elde ettikleri arasındaki eşleşme olarak ilişkilendirildiğinde; artan iş tatmini, örgütsel sosyalizasyon, örgütsel aidiyet (Cable ve Judge, 1996; Lauver ve Kristof-Brown, 2001) ile ilişkilendirilebilmektedir.

### **2.3. Bağlamsal Performans**

Bağlamsal performans, mevcut bir görev için resmi olarak gerek duyulmayan, ancak bütün görevlerin sosyal bağlamını oluşturmayı sağlayan gönüllü davranışlar olarak görülmektedir (Campbell, 1990; Van Scotter ve Motowidlo, 1996; Motowidlo ve diğerleri, 1997). Benzer tanımla, bağlamsal performans; işin bir parçasında resmi olarak gerekli olmayan ancak örgütün sosyal ve psikolojik bağlamını şekillendirmeye yardımcı olan bir performans olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993, s. 77). Bağlamsal performans, örgütsel vatandaşlık davranışı (Organ, 1988) ve ekstra rol performansı (Van Dyne ve diğerleri 1995) gibi ilgili yapıları içermektedir. Daha yüksek bağlamsal performansa sahip olma, bireylerin ekstra rol performansı gösterebilmeleri ve iş rollerine daha fazla adapte olabilmelerini kolaylaştırır (Borman ve Motowidlo, 1993, s. 78).

Van Scotter ve Motowidlo (1996) tarafından yapılan çalışmada bağlamsal performansı bir çalışanın görev tanımının ötesine geçen davranışlar olarak tanımlamış ve bağlamsal performansın iki tür davranıştan oluştuğunu belirtmişlerdir. Bunlardan ilki, iş arkadaşlarının görev performansına destekte bulunan düşünceli ve yardımcı eylemlerle ilgilenen bireylerarası kolaylaştırıcıdır. İkincisi, çok disiplinli olmak, çok çalışmak, işle ilgili sorunları çözmek için inisiyatif almak ve "kuruluşun çıkarlarını en iyi şekilde desteklemek niyetiyle" kurallara uyararak kendi kendine disiplinli, motive olmuş eylemlerle ilgili olan kendini işe adamaktır.

Gönüllü olarak gerçekleştirilen ekstra faaliyetler anlamına gelen bağlamsal performans, organizasyonel hedeflerin ve organizasyonel performansın karşılanmasını kolaylaştırdığından (Allen ve Rush, 1998) ve organizasyonun iç çevresini şekillendirmeye yardımcı olduğundan (Schneider ve diğerleri, 1995; Kristof, 1996) dolayı organizasyonlar için önemlidir.

Bağlamsal performans işin teknik özünü doğrudan desteklemez, ancak görev performansının gerçekleştiği psikolojik, sosyal ve örgütsel ortamı oluşturur ve sürdürür. İnsanlar bağlamsal performansa sahip olduğu zaman, teknik özü içeren sosyal ve örgütsel yapıyı inşa etmek ve sürdürmek için kendi beceri ve enerjilerini kullanırlar (Hogan ve diğerleri, 1998, s. 190). Bağlamsal performansın aşağıda yer alan beş bileşeni vardır (Borman ve Motowidlo, 1997, s. 101).

- İşinden şevk duymak ve ekstra çaba göstermeye gayret etmek.
- İş tanımında olmayan ekstra görevleri yürütmek için istekli olmak.

- İş arkadaşlarına destek olmak ve onlarla işbirliği yapmak.
- Örgütsel prosedürlere ve kurallara uymak.
- Örgütün hedeflerini kabul etmek, desteklemek ve savunmak.

### 3. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür incelemesi sonucunda birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumunun bağlamsal performans üzerindeki etkisine yönelik çalışmaların varlığı tespit edilmesine rağmen; birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide birey-iş uyumunun rolüne yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Değişkenlerin birbirleriyle doğrudan ve/veya dolaylı ilişkilerini inceleyen bazı araştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

Goodman ve Svyantek (1999), “Kişi-organizasyon uyumu ve bağlamsal performans: paylaşılan değerler önemli mi?” başlıklı çalışmalarında birey-örgüt uyumunun çalışanların görev ve bağlamsal performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bir Orta Batı imalat organizasyonunun 11 departmanında farklı işlerde çalışan 356 kişi üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, birey örgüt uyumu ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kristof-Brown ve diğerleri (2005), “Bireylerin işe uygunluk sonuçları: kişi-iş, kişi-organizasyon, kişi-grup ve kişi-danışman uyumunun meta analizi” başlıklı çalışmalarında, yayınlanmış makaleler, konferans sunumları, tezler ve araştırmasında 836 etki büyüklüğünde 172 kullanılabilir çalışma elde edilmiştir. Yapılan meta-analiz çalışmaları sonucunda birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun görev performansı, bağlamsal performans, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Han, T., Chiang H. ve Chiang C. (2013), Kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, psikolojik sahiplik ve bağlamsal performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Boylamsal Bir Yaklaşım” başlıklı çalışmalarında, Tayvan Bayer'de çalışan 133 kişiden veriler toplanmıştır. Elde ettikleri veriler sonucunda, kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Kişi- örgüt uyumu ile kişi-iş uyumunun çalışanların psikolojik sahiplenmesini ve bağlamsal performansını artıran önemli faktörler olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Farooqui ve Nagendra (2014), “Kişi-örgüt uyumunun çalışanların iş doyumu ve performansına etkisi” başlıklı çalışmalarında, birey-örgüt uyumu, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır. Hindistan'da bir kamu kuruluşunda gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışan sayısı belirtilmemiştir. Araştırma sonucunda birey-örgüt uyumu ile iş tatmini ve iş performansı arasında bir anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tzu-Shian Han ve diğerleri (2015), “Kişi-organizasyon uyumu, kişi-iş uyumu ve bağlamsal performansın boylamsal incelenmesi: psikolojik sermayenin aracılık rolü” başlıklı çalışmalarında birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, psikolojik sermaye ve bağlamsal performans arasındaki ilişkileri boylamsal bir yaklaşımla araştırmışlardır. Tayvan'daki bir kuruluştaki çalışan 330 kişi üzerinde anket uygulanmıştır. Toplanan veri sonuçlarına göre psikolojik sermaye ve bağlamsal performans arasındaki ilişki pozitif ve anlamlı, birey-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki pozitif ancak anlamlı değil, son olarak, birey-iş uyumunun psikolojik sermaye ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Rajper ve diğerleri (2020), “Kişi-iş uyumu ve kişi-organizasyon uyumunun çalışan iş performansına etkisi: hizmet sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma” başlıklı çalışmalarında kişi-iş uyumu, kişi-organizasyon uyumu ve çalışanın iş performansını incelemiştir. Pakistan

Sind sağlık sektöründe çalışan 381 kamu personelinden veriler toplanmıştır. Kişi-iş uyumu ve kişi-organizasyon uyumunun çalışan performansı ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4. ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı, hipotezleri, modeli, örnekleme, çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere ve araştırma bulgularına yer verilmiştir.

##### 4.1. Araştırmanın Amacı Hipotezleri ve Modeli

Birey-çevre uyumu kapsamında ele alınan birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu kavramlarının bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkileri, araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından anlaşılmasına başlanması ile giderek önem kazanmış ve üzerinde durulmaya başlanmıştır. Rekabet koşullarının şiddetlenmesiyle birlikte kurumların sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmeleri için sahip oldukları insan kaynakları son derece önem teşkil etmektedir. Ortaya konulan yeni bir teknolojinin bile kısa zamanda rakipler tarafından hızlıca taklit edilmesi, işletmeleri entelektüel sermayelerinin en önemli unsurunu ifade eden insan kaynağına yönlendirmeye başlamıştır.

İşe alım sürecinden itibaren tüm insan kaynakları politika ve uygulamalarının temelinde istidam edilecek ve edilmiş olan personelden en yüksek verimin sağlanması yatmaktadır. Bu noktada işgörenin sahip olduğu değerler ile örgütün sahip olduğu değerler ve normlar arasındaki uyumu ifade eden birey-örgüt uyumu ile çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek ve beceriler ile işin gerekleri arasındaki uyumun derecesini ifade eden birey-iş uyumu kavramı işletmelerin odak noktası haline gelmeye başlamıştır.

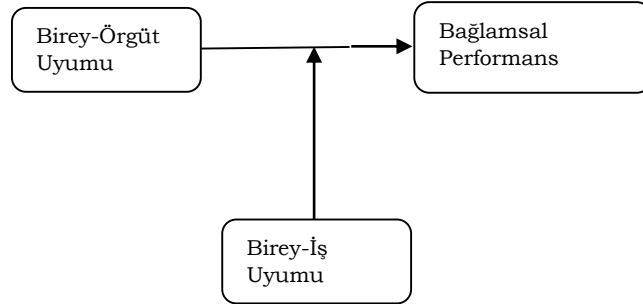
Bu noktadan hareketle çalışanların birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu düzeylerinin çalışanların görevleri dışında örgütün sosyal ve psikolojik unsurlarına katkı sağlamaya yönelik gerçekleştirdiği davranışları ifade eden bağlamsal performans ile ilişkilerini araştırmak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Bu amaçtan hareketle hazırlanan anket formu ile Çorum'da makine ve metal sanayi sektöründeki farklı işletmelerde çalışan mavi yakalı işgörenlerden toplanan verilerle yukarıda adı geçen değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek ortaya konulmuştur.

Araştırma amacından hareketle oluşturulan araştırma hipotezleri ve araştırma modeli (Şekil 1) aşağıda görüldüğü gibidir.

Hipotez 1: Birey-örgüt uyumunun bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 2: Birey-iş uyumu, birey-örgüt uyumunun bağlamsal performans üzerindeki etkisinde düzenleyici etkiye sahiptir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

#### 4.2. Örneklem

Çorum ilinde makine ve metal sanayi sektöründeki organizasyonlarda tam zamanlı çalışan ve rastgele seçilen 500 kişi üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırmanın verileri, 2019 yılının Haziran ve Ağustos ayları arasında toplanmıştır. Hatalı ve eksik kodlanan anketler çıkarıldıktan sonra toplamda 458 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %91,6 olarak gerçekleşmiştir.

Katılımcılar demografik özellikler itibarıyla incelendiğinde, cinsiyetleri açısından %20,5'inin kadın (94 kişi), %79,5'inin erkeklerden (364 Kişi kişi) oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşları itibarıyla dağılımları incelendiğinde ise örneklemin yaş ortalamasının 32,56 olduğu hesaplanmıştır. Medeni durumları itibarıyla 161 katılımcı evli, 297 katılımcı ise bekârdır. Eğitim durumları itibarıyla ise %7'si ilkokul, %17,5'i ortaokul, %47,5'i lise, %11,8'i ön lisans, %16,2'si ise lisans eğitim derecesine sahiptir.

#### 4.3. Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan örneklemden veri toplamak amacıyla anket formundan faydalanılmıştır. Hazırlanan anket formunun ilk bölümünde katılımcıların araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla 16 ifade, ikinci bölümünde ise katılımcıların demografik dağılımlarını belirlemek amacıyla 4 ifade yer almaktadır.

Tüm ölçeklerde yer alan maddeler 7 dereceli Likert formatına uygun şekilde düzenlenmiş ve ölçeğin basımı buna göre yapılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum; 7=Kesinlikle katılıyorum). Katılımcıların birey-örgüt uyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından ortaya konulmuş olan tek boyut ve dört maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. "Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır." ve "Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir." ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. Dört ifadenin içsel tutarlığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda güvenilirlik katsayısı 0,878 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların birey-iş uyumu düzeylerini ölçmek amacıyla Saks ve Ashfort (2002) tarafından geliştirilmiş olan "Birey-İş Uyum Ölçeği"nden faydalanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 4 maddeden oluşmaktadır. "Sahip olduğum bilgi, beceri ve özellikler işin gereksinimlerini karşılamaktadır." ve "Yapmakta olduğum iş ihtiyaçlarımı karşılamaktadır." ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. Güvenilirlik analizi sonucunda dört ifadeye ilişkin Alpha katsayısı 0,864 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların sergilemiş oldukları bağlamsal performans düzeylerini belirlemek amacıyla Jawahar ve Carr (2007) tarafından geliştirilmiş, 8 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçekten yararlanılmıştır. "Diğer çalışanlar eleştirdiklerinde kurumumu savunurum." ve "Çalıştığım kurumun ürün ve hizmetlerini potansiyel müşterilere aktif olarak tanıtırım." ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. Sekiz ifadeye yönelik Cronbach's Alpha Katsayısı 0,897 olarak ortaya konulmuştur.

#### 4.4. Bulgular

Ölçeklere uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1'de görüldüğü gibidir.

**Tablo 1.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İndeksler	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Birey-Örgüt Uyum	Birey-İş Uyum	Bağlamsal Performans
<b>CFI</b>	$0,970 \leq CFI \leq 1,000$	$0,950 \leq CFI \leq 0,970$	0,995	0,999	0,984
<b>HOELTER</b>	$\geq 200$	$75 \leq HOELTER \leq 200$	0,424	0,527	0,310
<b>IFI</b>	$0,950 \leq IFI \leq 1,000$	$0,900 \leq IFI \leq 0,950$	0,995	0,999	0,974
<b>NFI</b>	$0,950 \leq NFI \leq 1,000$	$0,900 \leq NFI \leq 0,950$	0,994	0,997	0,977
<b>PCLOSE</b>	$\geq 0,05$		0,231	0,671	0,098
<b>RFI</b>	$0,900 < RFI \leq 1,000$	$0,850 < RFI \leq 0,900$	0,981	0,990	0,962
<b>RMSEA</b>	$0,000 \leq RMSEA \leq 0,050$	$0,050 \leq RMSEA \leq 0,080$	0,071	0,024	0,065
<b>TLI</b>	$0,95 \leq TLI \leq 1,000$	$0,900 \leq TLI \leq 0,950$	0,986	0,999	0,974
<b><math>\chi^2/df</math></b>	$0,000 \leq \chi^2/df \leq 2,000$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	2,387	1,082	2,843

**Kaynak:** Bayram, A., Şeker, M., Büyüksivashoğlu, N. M., Reyhancan, M., Vyacheslav, T. ve Botakarayev, B. (2019). The mediating role of stress on the relationship between organizational culture and dysfunctional attitudes: A field study. *Elementary Education Online*, 19(1), 147-156.

Tablo 1'e bakıldığında çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları görülmektedir. Her üç değişkenin uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir sınırlar içindedir. Böylece değişkenlerle ilgili yapıların analizde kullanılan ampirik verilerle uygun ve tutarlı olduğu görülmektedir. Alfa Katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği; 0-0,40 arasında güvenilir değil, 0,40-0,60 arasında düşük, 0,60-0,80 arasında oldukça güvenilir ve 0,80-1 arasında ise çok yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2005, s. 405). Yapılan güvenilirlik (Cronbach's Alpha Katsayısı) analizi sonucunda birey-örgüt uyumu ölçeği 0,878, birey-iş uyumu ölçeği 0,864 ve bağlamsal performans ölçeği 0,897 olarak hesaplanmıştır. Buna göre; yapılan araştırmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geçerlilik (Doğrulayıcı Faktör Analizi) analizleri sonuçlarına göre elde edilen verilerin analizlerinin yapılabilmesi için gerekli şartları sağladığı görülmektedir. Normal dağılım varsayımının sağlanması için gerekli olan çarpıklık ve basıklık değerinin - 2 ile + 2 aralığında olması gerekmektedir (Garson, 2012'den aktaran Şeker ve İşleyen, 2018, s. 2410). Tanımlayıcı istatistiklerden ifadelere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri tablolandırılmamış olup  $\pm 2$  arasında değer almaktadır. Bu değerlerden hareketle verilerin normallik varsayımını karşıladığı tespit edilmiştir. Tüm bu bulgulardan hareketle verilerin doğrusal analizleri yapmak için yeterli koşulları sağladığı ortaya konulmuştur.

#### 4.4.1. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

Araştırma kapsamında ele alınan üç değişkene ilişkin standart sapma ve ortalama değerleri ile bu değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi Tablo 2'de görüldüğü gibidir. Değişkenlerin ortalama değerleri 5,09 ile 4,95 arasındadır. Standart sapma değerleri ise birbirine çok yakındır. Tablo 2'den hareketle birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumu arasında pozitif 0,557 orta düzeyde, birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasında pozitif 0,434 orta düzeyde ve birey-iş uyumu ile bağlamsal performans arasında pozitif 0,423 orta düzeyde anlamlı ilişkilerin varlığı tespit edilmiştir.



**Tablo 2.** Değişkenlerine İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
<b>Birey-Örgüt Uyumu</b>	5,083	1,391	-		
<b>Birey-İş Uyumu</b>	4,954	1,350	0,557**	-	
<b>Bağlamsal Performans</b>	5,085	1,145	0,434**	0,423**	-

#### 4.4.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

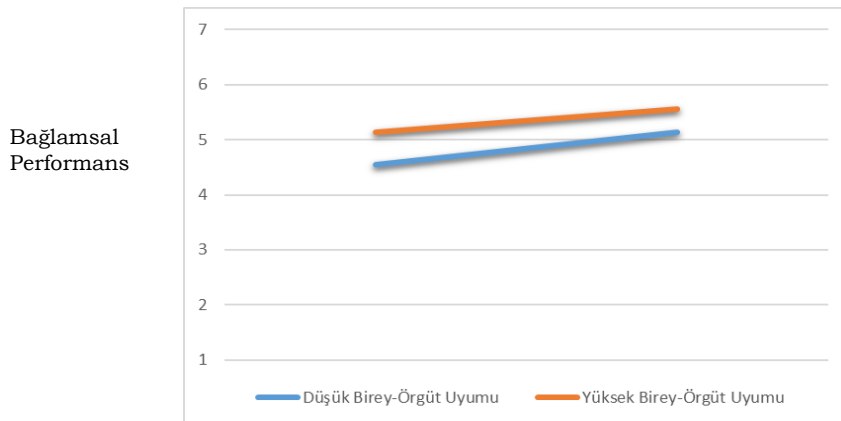
Araştırma hipotezleri test edilmeden önce çoklu eş doğrusallık sorununu en aza indirebilmek için değişkenlere ilişkin ölçeklerde merkezileştirme işlemi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra araştırma hipotezlerini test edebilmek için hiyerarşik regresyon analizinden faydalanılmıştır.

**Tablo 3.** Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Beta	t	Sig.	R	R <sup>2</sup>	F	Sig.F	Sonuç
<b>Model 1</b>								
<b>Sabit</b>	5,086	98,742	0,000					
<b>Birey-Örgüt Uyumu</b>	0,485	9,971	0,000					
				0,423	0,179	99,427	0,000	Kabul
<b>Model 2</b>								
<b>Sabit</b>	5,144	98,659	0,000					
<b>Birey-Örgüt Uyumu</b>	0,430	8,293	0,000					
<b>Etkileşim Terimi</b>	0,105	2,915	0,004					
				0,466	0,217	54,779	0,000	Kabul

#### **Etkileşim Terimi:** Birey-Örgüt Uyumu X Birey-İş Uyumu

Tablo 3’de hipotezlerin değerlendirmelerine ilişkin sonuçlar gösterilmektedir. Modellerin anlamlılıklarını ve geçerliliklerini test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değerleri 99,427 ve 54,779 olarak hesaplanmıştır. Anlamlılık değerlerinin ise  $p = ,000$  olduğundan dolayı modellerin anlamlı ve geçerli birer model oldukları görülmektedir. Birinci model için R değeri 0,423 ve R<sup>2</sup> değeri 0,179 olarak hesaplanmıştır. İkinci model için ise R değeri 0,466 ve R<sup>2</sup> değeri 0,217 şeklindedir. Tüm bu veriler ışığında etkileşim teriminin birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye dâhil edildiğinde R<sup>2</sup> değişkeninde 0,38 düzeyinde anlamlı bir değişimin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bulgu birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide birey-iş uyumunun düzenleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır.



**Şekil 2.** Birey-Örgüt Uyumunun Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi

Şekil 2’de çalışanların bağlamsal performansları üzerinde birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumunun birlikte (etkileşimsel) etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkinin birey-iş uyumu tarafından kuvvetlendirildiğini ortaya koymaktadır.

## 5. SONUÇ

Günümüz piyasa koşullarında meydana gelen değişimlerin işletmeler üzerindeki etkileri yönetim uygulamalarında dönüşümleri zorunlu hale getirmeye başlamıştır. Bu süreçte de örgütlerin sahip olduğu insan kaynağı, her alanda olduğu gibi yönetim uygulamalarında da artan bir önemde yerini güçlendirmektedir. Güncel yaklaşımlara bağlı olarak örgütsel ve bireysel çıktılara olan etkilerinden dolayı birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu kavramları da önemli bir yer edinmeye başlamıştır. Yapılan araştırmalar, birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyum düzeyleri yüksek çalışanların işletmelere sağladığı faydalara işaret etmektedir. Bu araştırma sonuçlarına paralel bir şekilde araştırmacıların yanı sıra uygulayıcıların da bu kavramlara olan ilgisi giderek artmaktadır. Özellikle iş gören seçimi sürecinin temelini oturtulan bu kavramlar önemli bir seçim kriteri olarak göze çarpmaktadır.

Bu çalışma kapsamında birey-örgüt uyumunun bağlamsal performans üzerinde etkisi olacağı varsayılmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgular kurulan hipotezi desteklemektedir. Bu bulgular, literatürdeki diğer araştırmalar ile benzerlik göstermektedir. Zhu ve diğerleri (2005), kuruluşların organizasyonel hedeflerine yüksek birey-örgüt uyumu ile ulaştıklarını ve bu yüksek birey-örgüt uyumunun yüksek bağlamsal performansa yol açtığını bulmuşlardır. Bretz ve Judge (1994) birey-örgüt uyumu ile farklı performans türleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Goodman ve Svyantek (1999) birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Han ve diğerleri (2015), birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasında olumlu bir ilişki bulmuşlardır ve birey-örgüt uyumu ile birey-iş uyumunun çalışanların psikolojik sahipliğini ve çalışan performansını artıran önemli faktörler olduğunu bulmuşlardır.

Düzenleyici etkiye dair kurulan hipotezde ise, birey-iş uyumunun adı geçen ilişkide düzenleyici rol oynayacağı düşünülmüştür. Düzenleyici değişken, bir bağımlı değişken ve bir bağımsız değişken arasındaki mevcut ilişkinin gücünü etkileyen başka bir değişkendir. Araştırma sonucunda ortaya konulan bulgulardan hareketle, birey-örgüt uyumunun bağlamsal performans üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ve bu ilişkide birey-iş uyumunun düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir. Bu durumda, birey-iş uyumunun gücü arttıkça, birey-örgüt uyumunun bağlamsal performans üzerindeki etkisinin gücü de artmaktadır. Giriş kısmında belirtildiği üzere literatür incelemesi sonucunda birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide birey-iş uyumunun rolüne yönelik bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın bu kapsamda literatüre katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Bu bulgulardan hareketle birey-örgüt uyum ve birey-iş uyumu düzeyi yüksek çalışanların daha fazla bağlamsal performans sergileyecekleri görülmektedir. İnsan kaynakları profesyonellerinin işe alım sürecinden başlayarak tüm insan kaynakları uygulamalarında araştırmanın bağımsız ve düzenleyici değişkenlerini göz önünde bulundurmalarının işletmelere sağlayacağı katkılar önemlidir. İşletmeler personel seçimlerinde, birey ile yapmakla yükümlü olduğu işler arasında uyum olup olmadığını dikkate almalıdırlar. Çalışanların işe alınmasından sonra, işletmeler rehberlik sürecini tam olarak uygulayarak ve çalışanların oryantasyon sürecini daha verimli hale

getirerek birey-örgüt ve birey-iş uyum düzeyini artırabilirler. Yüksek uyum düzeyine sahip çalışanlar daha fazla bağlamsal performans ortaya koyacaklardır.

Mevcut çalışmanın birey-örgüt uyumu ile bağlamsal performans ilişkisinde birey-iş uyumunun düzenleyici rolüne yönelik literatürdeki boşluğu dolduracak bir değerlendirme sunması bir üstün yönü olarak değerlendirilebilir. Ancak, çalışmanın sadece bir şehirdeki mavi yakalı çalışanlarla gerçekleştirilmiş olması çalışmanın zayıf yönünü oluşturmaktadır. Bu neden, araştırma sonuçlarının genelleştirilmesi noktasında engel teşkil etmektedir. Çalışmanın farklı kültürel özelliklere sahip toplumlarda tekrar edilmesi mevcut sonuçların genelleştirilmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, çalışanların algı farklılıkları kapsamında mevcut çalışma bulgularının farklı sektörler açısından ve farklı örgütsel davranış çıktıları ile test edilmesinin literatüre anlamlı kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **KAYNAKÇA**

- Allen, T. D. ve Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 247-260. doi:10.1037/0021-9010.83.2.247
- Bayram, A., Şeker, M., Büyüksivaslıoğlu, N. M., Reyhancan, M., Vyacheslav, T. ve Botakarayev, B. (2019). The mediating role of stress on the relationship between organizational culture and dysfunctional attitudes: A field study. *Elementary Education Online*, 19(1), 147-156. Erişim adresi: <http://ilkogretim-online.org.tr/index.php/io/article/view/3092>
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, in (Eds.) N.Schmitt, W. C. Borman, And Associates, *Personnel Selection in Organizations*, (s. 71-98). San Francisco; Jossey-Bass.
- 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. doi:10.1207/s15327043hup1002\_3
- Bretz, R. D. ve Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32-54. doi:10.1006/jvbe.1994.1003
- Brkich, M., Jeffs, D. ve Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51. doi:10.1027/1015-5759.18.1.43
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311. doi:10.1006/obhd.1996.0081
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546-561. doi:10.1037/0021-9010.82.4.546
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 687-732). Consulting Psychologists Press.

- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484. doi:10.2307/2393204
- Christiansen, N., Villanova, P. ve Mikulay, S. (1997). Political Influence compatibility: Fitting the person to the climate. *Journal of Organizational Behavior*, 18(6), 709–730. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199711)18:6<709::AID-JOB811>3.0.CO;2-4
- Edwards, J. R. (1991). Person–job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In Cooper CLRIT (Ed.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (s. 283-357). Oxford, England: John Wiley and Sons
- Farooqui, S. ve Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129. doi:10.1016/S2212-5671(14)00182-8
- Garson, D. (2012). *Testing Statistical Assumptions*, USA: Statistical Associates Publishing.
- Goodman S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254–275. doi:10.1006/jvbe.1998.1682
- Han, T., Chiang, H. ve Chiang, C. (2013). The investigation of the relation between person-organization fit, person-job fit, psychological ownership, and contextual performance: A Longitudinal Approach. *Proceedings of International Conference on Information and Social Science (ISS) & International Symposium on Marketing, Logistics, and Business (MLB) Nagoya*, 274-299.
- Han, T., Chiang, H., Mcconville, D. ve Chiang, C. (2015). A longitudinal investigation of person–organization fit, person–job fit, and contextual performance: The mediating role of psychological ownership. *Human Performance*, 28(5), 425-439. doi:10.1080/08959285.2015.1021048
- Hogan, J., Suzan, L. R. ve Walter C. B. (1998). Relations between contextual performance, personality, and occupational advancement, *Human Performance*, 11, 189-207. doi:10.1080/08959285.1998.9668031
- Jawahar, I. M. ve Carr, D.(2007). Conscientiousness and contextual performance the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4), 330–349. doi:10.1108/02683940710745923
- Judge, T. A. ve Cable, D. M. (1997). Applicant personality, organizational culture, and organization attraction. *Personnel Psychology*, 50(2), 359–394. doi:10.1111/j.1744-6570.1997.tb00912.x
- Kalaycı, Ş. (Ed.). (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. doi:10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–

- supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- 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. doi:10.1006/jvbe.2001.1807
- Li, C. ve 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. doi:10.1108/13665621011053217
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2007). Using person-organization fit to select employees for high-turnover jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 63-71. doi:10.1111/j.1468-2389.2007.00368.x
- Meyer J. P., Hecht T. D., Gil, H. ve Topolnytsky, L. (2010). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 76(3), 458-473. doi:10.1016/j.jvb.2010.01.001
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83. doi:10.1207/s15327043hup1002\_1
- Muchinsky, P. M. ve Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277. doi:10.1016/0001-8791(87)90043-1
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. veMcMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98. doi:10.2307/1251791
- Organ, D. W. (1988). Issues in organization and management series. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Rajper, Z., Ghumro, I. ve Mangi, R. (2020). The impact of person-job fit and person-organization fit on employee job performance: A study among employees of services sector. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 13(1), 75-87. doi.org/10.34091/JASS.13.1.05
- Ryan, A. M. ve Schmit, M. J. (1996). An assessment of organizational climate and P-E fit: A tool for organizational change. *The International Journal of Organizational Analysis*, 4(1), 75-95. https://doi:10.1108/eb028842
- Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646-654. doi:10.1037/0021-9010.87.4.646
- Schneider, B., Goldstein, H. W. ve Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Şeker, Y., ve İşleyen, A. (2018). Finansal muhasebe derslerinde oluşan kavram yanlışlarına yönelik bir araştırma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2403-2418. doi: 10.17218/hititsosbil.475232

- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior & Human Performance*, 6(5), 573–592. doi:10.1016/S0030-5073(71)80008-9
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. ve Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (A Bridge Over Muddied Waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285. Erişim adresi: <http://www.sciepub.com/reference/85561>
- Van Scotter, J. R. ve Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525–531. doi:10.1037/0021-9010.81.5.525
- Werbel, J. D. ve Gilliland, S. W. (1999). Person-environment fit in the selection process. In ferris G. R. (Ed.), *Research in Human Resource Management*, (s. 209–243). Elsevier Science/JAI Press.
- Yalçın, İ. ve Bayram, A. (2020). Birey-Örgüt Uyumu. M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik, Tahir Akgemci ve Ahmet Diken (Ed). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi içinde* (s. 161-166). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Zhu, W., Chew, I. ve Spangler, W. (2005). CEO transformational leadership and organizational outcomes: The mediating role of human-capital-enhancing human resource management. *The Leadership Quarterly*, 16, 39–52. doi:/10.1016/j.leaqua.2004.06.001

## SUMMARY

In today's market conditions, where high competition is experienced among businesses, human resources activities have become a critical factor for organizations to achieve their goals that they have successfully determined. The level of fit has a strong effect on various attitudes and behaviors of employees. For this reason, person-environment fit is one of the issues emphasized by management scientists in recent years. Person-job and person-organization fit constitutes the most emphasized types of fit among person-environment fit dimensions. The main reason behind this is that these types of fit have more impact on the attitudes and behaviors of employees than others. The importance of person-organization fit and person-job fit are that affects many variables such as turnover intention, work attitudes, organizational citizenship behaviors, job satisfaction, organizational commitment, intention to stay, work engagement, burnout, trust, teamwork, ethical behavior, ethical climate, stress and job performance.

Although the task performance displayed by the employee, depending on the psychological contract determined between the employees and the organizations, is important for businesses; The extra role behaviors that the employees voluntarily display without expecting any benefit from the organization have also become important for the sustainability of businesses. Changes in working environments such as the elimination of mid-level management, increased adoption of team-based work structures, and increased rates of service-oriented work, have brought about a shift in hierarchical and bureaucratic organizational designs, resulting in flatter, more networked and flexible designs. These changes in work environments have contributed to a larger "social" component of work performance in many jobs and led to a better understanding of the importance of contextual performance.

The aim of this study is to reveal whether person-job fit plays a regulatory role in the effect of person-organization fit on contextual performance. Based on this point, the questionnaire form was applied to 500 employees employed in different businesses operating in machinery and metal industry in Çorum province. After the erroneous and incomplete coded questionnaires were removed, 458 questionnaires were evaluated in total. The return rate of the questionnaires was 91.6%. Frequency analysis, reliability analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis and hierarchical regression analysis were used in the data analysis phase.

When the participants were examined in terms of demographic characteristics, it was determined that 20.5% of them were women (94) and 79.5% were men (364). When the distribution of the participants by age is examined, the average age of the sample is calculated to be 32.56. In terms of their marital status, 161 participants are married and 297 are single. In terms of educational status, 7% have primary education, 17.5% secondary school, 47.5% high school, 11.8% associate degree and 16.2% bachelor degree.

According to the results of the confirmatory factor analysis for the variables in the study, the goodness of fit indexes of all three variables are within acceptable limits. Thus, It is understood that the empirical data used in the analysis of structures related to variables are consistent and appropriate. It is seen that the data obtained according to the results of the reliability (Cronbach's Alpha Coefficient) and validity (Confirmatory Factor Analysis) analysis provide the necessary conditions for the analysis. In addition, it was determined that the data met the assumption of

normality based on descriptive statistics and values of skewness and kurtosis. Based on all these findings, it has been demonstrated that the data provide sufficient conditions for linear analysis.

Average values of variables are between 5.09 and 4.95. Standard deviation values are very close to each other. Significant relationships were found between person-organization fit and person-job fit, 0,557 level, positive relationships between person-organization fit and contextual performance 0,434 level and positive 0,423 level between person-job fit and contextual performance.

Before the research hypotheses were tested, centralization was performed on the scales related to the variables in order to minimize the problem of multiple co-linearity. Then, hierarchical regression analysis was used to test the research hypotheses. Results regarding the evaluation of hypotheses and hierarchical regression analysis are included. Firstly, statistical validity and significance of both models established in regression analysis were tested. When the ANOVA analysis results that test the validity and significance of the models are analyzed, the F values were calculated as 99,427 and 54,779. Since the significance values are  $p = .000$ , it is seen that the models are meaningful and valid models. After testing the validity of the model, R values, which are the regression coefficients showing the relationships between independent variables and dependent variable, and  $R^2$  values explaining the change of independent variables on dependent variables were examined. For the first model, the R value was calculated as 0.423 and the  $R^2$  value was calculated as 0.179. For the second model, the R value is 0.466 and the  $R^2$  value is 0.217. In the light of all these data, when the interaction term is included in the relationship between person-organizational fit and contextual performance, it is seen that a significant change occurs in  $R^2$  variable at 0,38 level. This finding reveals that person-job fit plays a moderating role in the relationship between person-organizational fit and contextual performance.

The findings revealed as a result of the research seem to support the findings of previous studies. Based on these findings, it is seen that employees with high level of person-organization fit and person-job fit will exhibit more contextual performance. Starting from the recruitment process of human resources professionals, in all human resources practices, the contribution of the research's independent and regulatory variables to businesses is obvious.

The present study's presentation of an evaluation that will fill the gap in the literature regarding the moderating role of person-job fit in the relationship between person-organization fit and contextual performance can be considered as a superior aspect. However, the fact that the study was carried out only with blue collar employees in a city constitutes the weakness of the study. This reason is an obstacle to the generalization of the research results. Repeating the study in societies with different cultural characteristics may contribute to the generalization of the current results. In addition, it is evaluated that testing the current work findings in terms of different sectors and different organizational behavior outputs will provide meaningful gains to the literature.