

Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin ve Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması İle İlişkisi¹

(The Relationship Between External Prestige, Job Crafting Person-Organization Fit and Work-Family Conflict)

Sezgi SÖZBER^a Azize ERGENELİ^b

^a Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye. sezgisozber@gmail.com

^b Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, Türkiye. ergeneli@hacettepe.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Algılanan Dışsal Prestij İş Becerikliliği Algılanan Kişi-Örgüt Uyumuna İş-Aile Çatışması	Amaç – Bu çalışmada, çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasını azaltacağı varsayılarak, öncelikli olarak örgütünün başkaları tarafından prestijli olarak algılanmasının ve çalışanların kendi işini kendisinin şekillendirmesinin (iş becerikliliğinin) iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada ayrıca, iş becerikliliği ile iş-aile çatışması ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun olası aracılık etkisinin tespit edilmesine çalışılmıştır. Yöntem – Veriler yükseköğretim kurumlarında görev alan akademik personelden çalışmaya katılmayı kabul eden 247 kişiden kartopu yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma modeli; dışsal prestijin, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve iş becerikliliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide algılanan kişi-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemek üzere oluşturulmuştur. Katılımcıların anketteki sorulara verdikleri cevaplar, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve SPSS üzerine entegre edilebilen “Process” makrosu ile değerlendirilmiştir. Bulgular – Bulgulara göre çalışanların örgütlerinin prestiji hakkındaki algılarının (dışsal prestij) iş-aile çatışması üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu buna ek olarak; iş becerikliliği ile iş-aile çatışması arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, kişi-örgüt uyumunun iş becerikliliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğine ilişkin hipotez reddedilmiştir. Tartışma – Bu çalışmada; dışsal prestij algısı yüksek olan çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadıklarını rapor etmiş olmaları, çalışanların örgütlerinin başkaları tarafından prestijli olarak değerlendirildiğini algıladıklarında, mevcut statülerini önemsedikleri, bu nedenle işten kaynaklanan sorunlarını aile hayatlarına taşımadıkları anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, üyesi bulunduğu örgütünün prestijini yüksek olarak algılayan bir çalışanın muhtemelen öz-benlik saygısının yüksek olacağı, bu nedenle iş-aile çatışması yaşasa bile iş kaynaklı sorunları daha az önemseyerek, bu sorunları tolere edebileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, beklenenden farklı olarak çalışmada, iş becerikliliğinin iş-aile çatışmasını artırdığı sonucu elde edilmiştir. İşini kendine uygun bir hale getirme gayretinin bireyin iş yerinde daha fazla çaba ve vakit harcamasına neden olarak onda strese sebep olduğu, bunun ise negatif yayılma etkisiyle iş-aile çatışmasını doğurduğu düşünülebilir. Çalışmada kişi-örgüt uyumunun, iş becerikliliği ve iş-aile çatışması ilişkisindeki aracı rolü tespit edilememiştir. Bu bulgu, iş becerikliliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin çalışanların değerlerinin örgüt kültürü ile uyumu üzerinden olmadığını göstermektedir.
Gönderilme Tarihi 8 Kasım 2019 Revizyon Tarihi 23 Aralık 2019 Kabul Tarihi 26 Aralık 2019	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Perceived External Prestige Job Crafting Perceived Person-Organization Fit Work-Family Conflict	Purpose – In this study, assuming that it must reduce the work-family conflict experienced by the employees, the effect of their organization being perceived prestigious by others and the employees’ self-shaping (job crafting) of their work on work-family conflict is to be determined. Also the possible mediating effect of person-organization fit on the relationship between job crafting and work-family conflict. Design/methodology/approach – The data were collected by using snowball method from 247 higher education institutions’ academic employees who agreed to participate in the study. The research model is chosen in order to identify the effect of external prestige on work-family conflict and the mediating role of perceived person-organization fit in the relationship between job crafting and work-family conflict. The answers of the participants to the questions in the questionnaire were

¹ Bu çalışma, Prof. Dr. Azize ERGENELİ’nin danışmanlığında hazırlanan Sezgi SÖZBER’in yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Sözber, S., Ergenli, A. (2019) Dışsal Prestijin, İş Becerikliliğinin ve Kişi-Örgüt Uyumunun İş-Aile Çatışması İle İlişkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 3404-3420.

Received 8 November 2019
 Revised 23 December 2019
 Accepted 26 December 2019

evaluated with confirmatory factor analysis, reliability analysis, correlation analysis and "Process" macro which can be integrated on SPSS.

Article Classification:
 Research Article

Findings – According to the findings, employees' perceptions about the prestige of their organizations (external prestige) have a negative and significant effect on the work-family conflict. It was found that there is a positive and meaningful relationship between job crafting and work-family conflict. On the other hand, the hypothesis that person-organization fit plays a mediator role in the relationship between job crafting and work-family conflict was rejected.

Discussion – In this study; it is understood that employees who have high perception of external prestige have reported less work-family conflict and that when they perceive that their organization is perceived to be prestigious by others, they care about their current status and therefore do not carry their work-related problems into family life. In other words, it is thought that an employee who perceives the prestige of his / her organization to be high is likely to have high self-esteem, so he / she can tolerate these problems by paying less attention to work-related problems even if there is a work-family conflict. On the other hand, unlike expected, it was found that job crafting increases work-family conflict. It may be thought that the effort to make the job suitable for itself causes the individual to spend more effort and time in the workplace causing stress to him, and this can lead to the negative effect of family-work conflict. In this study, the mediator role of person-organization fit in the relationship between job crafting and work-family conflict could not be determined.

Giriş

İş-aile çatışması 1970'li yıllardan itibaren iş gücü ve aile kompozisyonundaki değişimlerle ortaya çıkmış bir konudur (Winslow, 2005: 728). 1970'li yıllardan başlayarak giderek artan sayıda evli ve çocuklu kadının çalışma hayatına ücretli çalışan olarak katılması, iş ve aile hayatında bireylerden beklenen rollerin birbirleriyle çatışmasına neden olmuştur. Başlangıçta sadece çalışan annelere ait bir sorun olarak görülen iş-aile çatışması, literatürde çoğu araştırmada cinsiyet ile ilişkisi bakımından ele alınmıştır. Ancak, araştırmacıların yaptıkları çalışmalar neticesinde erkeklerin de aile içinde giderek daha aktif bir katılımcı olarak yer aldıklarını savunmaları sonucunda, konunun hem erkek hem de kadın bütün çalışanlara dair bir sorun olduğu kabul edilmiştir (Winslow, 2005: 728). Çoğunlukla iş hayatındaki zorunlulukların bireyin aile hayatında yerine getirmesi beklenen rolleri ile çatışması olarak değerlendirilen ve genellikle Rol Kuramı (Biddle, 1986) bakımından açıklanmaya çalışılan iş aile çatışması, birey ve örgüt üzerindeki olumsuz etkileri sebebiyle literatürde dikkat çeken konulardan biri olmuştur. Nitekim iş-aile çatışmasının örgüt kaynaklı sebepleri olarak sayılabilecek aşırı iş yükü, iş tatminsizliği gibi örgütsel değişkenlerle ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda; iş-aile çatışmasının örgütün verimliliğini olumsuz olarak etkilediği ve örgüte fazladan finansal yük getirdiği başta Cascio (1991) ve Khan (2015) olmak üzere birçok araştırmacı tarafından belirtilmiştir (Abbott, Cieri ve Iverson, 1998; W. Casper, A Martin, C Buffardi ve J Erdwins, 2002; Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996: 400). Bu tespitlere ek olarak; araştırmalar iş-aile çatışmasının çalışanların üretkenliğini azalttığını, onlarda yorgunluk yarattığını (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005: 215), devamsızlıklarını (Goff, Mount ve Jamison, 1990) ve işten ayrılma (Anderson, Coffey ve Byerly, 2002) oranlarını artırdığını, iş tatmin düzeylerini düşürdüğünü (Ergenli, İlsev ve Karapınar, 2010) ve iş stresi üzerinde de olumsuz etkisi olduğunu (Batur ve Nart, 2014: 78) ortaya koymuştur.

Literatürde hem bireysel performansa hem de örgütsel performansa birçok açıdan ve birden fazla yönde olumsuz olarak etki eden iş-aile çatışmasının öncüllerinin belirlenmesi amacıyla çok sayıda çalışma yer almaktadır (Michel, Mitchelson, Pichler ve Cullen, 2010). Bu çalışmalardan bazılarında araştırmacılar, iş-aile çatışmasında bireysel değerlerin önemli olacağını ileri sürmüşler (Carlson ve Kacmar, 2000; Chernyak-Hai ve Tziner, 2016; Smelser, 1998) ve benzer durumda bulunmalarına rağmen bazı bireylerin diğerlerinden daha fazla iş-aile çatışması yaşamalarının nedeninin, bireylerin sahip olduğu değerleri ile açıklanabileceğini ifade etmişlerdir (Chernyak-Hai ve Tziner, 2016). Promislo vd. (2010) yaptıkları çalışma neticesinde materyalistik değerlere sahip bireylerin daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Caudroit vd. (2011) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise işlerine karşı takıntı derecesinde bir tutkuyla bağlı olan bireylerin iş-aile çatışması yaşama olasılığının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bahsedilen çalışmalarda ulaşılan sonuç ise bireylerin değer verdikleri şeyler söz konusu olduğunda iş ve aile rol talepleri arasındaki dengeyi sağlamak adına gerekli düzenlemeleri yapmaya çalışacaklarını göstermektedir (Chernyak-Hai ve Tziner, 2016). Dutton vd. (1994) yaptıkları çalışmada çalışanların örgütlerinin prestijini yüksek olarak algıladıklarında, örgütle özdeşleşme düzeylerinin de arttığını ve bu durumun örgütün çıktıları üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bahsi geçen çalışmalardan temel olarak, prestijli bir örgütte çalıştıklarını düşünen ve bunu önemseyen çalışanların, böyle bir örgüte mensup olmak sebebiyle öz-benlik

saygılarının yüksek olacağı, öz-benlik saygılarının yüksek olması sebebiyle iş yerinde kendilerinden beklenen rolleri, aile hayatındaki rollerinden öncelikli olarak değerlendirecekleri ve bir iş-aile çatışması yaşamayabilecekleri düşünülebilir. Bahsi geçen açıklamalar neticesinde bu çalışmada, öncelikle çalışanların dışsal prestij algıları ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Diğer taraftan, çalışanların yaptıkları işlerinin, yetenek ve becerileri ile uyumlu olmaması durumunda iş-aile çatışması yaşama olasılıklarında bir artış meydana geldiği yapılan bazı çalışmalarda ortaya konmuştur (Crane ve Hill, 2009). Çalışanların işlerinde fiziksel, ilişkisel ve bilişsel değişiklikler yapmak suretiyle kendi becerileri ve koşulları ile işleri arasındaki uyumsuzluğun ortadan kaldırılması “iş becerikliliği” olarak tanımlanmaktadır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 179). Rol Gerilimi Kuramı (Colombo ve Ghislieri, 2008: 38), çalışanların iş yerinde kendilerinden beklenen rolü tam olarak karşılayamadıkları zaman gerilim yaşadıklarını ileri sürmektedir. Yaşanan bu gerilimin iş-aile çatışmasına dönüşebileceği düşünüldüğünde, iş becerikliliği yoluyla iş gerekleri ile kendi becerileri arasındaki uyumsuzluğu ortadan kaldırmaya çalışan bireylerin, daha az iş-aile çatışması yaşamaları beklenebilir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada ayrıca iş becerikliliğiyle iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin de incelenmesine çalışılmıştır. Çalışanların kendi yetkinlikleriyle iş talepleri arasındaki uyumu artırmaya yönelik çabalarının, Kişi-Çevre Uyumu Kuramı içine açıklanmaya çalışılan “tamamlayıcı uyumu” sağlayarak kendi değerleri ile örgüt kültüründeki değerler arasındaki uyumu artıracağı (Irak, 2012), bunun ise iş-aile çatışması üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği düşünülebilir. Bu nedenle bu çalışmada, iş becerikliliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde algılanan kişi-örgüt uyumunun olası aracılık rolünün ortaya konulması da amaçlanmıştır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışmasının temelini oluşturan kuramlardan biri; davranışların, bireylerin sosyal kimlikleriyle beraber içinde bulunulan duruma bağlı olarak öngörülebilir şekilde meydana geldiğini savunan Rol Kuramıdır (Biddle, 1986: 68). Diğerleri ise Goode (1960) tarafından temel hatlarıyla, kişilerin kendilerinden beklenen statü ve beklentiler doğrultusunda yerine getirmeleri gereken rolü tam olarak karşılayamadıkları zaman gerilim yaşadıkları fikrini öne süren Rol Gerilimi Kuramıdır (Colombo ve Ghislieri, 2008: 38). Bu bilgiler ışığında iş-aile çatışması “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak birbirleriyle uyumsuz olması durumunda ortaya çıkan roller arası bir çatışma şekli” olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Bu tanım Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından, Kahn ve arkadaşlarının (1964) rol çatışması kavramının betimlenmesi üzerine temel alınarak oluşturulmuştur (Arslan, 2012: 102-103).

Literatürde iş-aile çatışması ile ilişkili çalışmalarda ortak nokta, iş-aile çatışmasının çalışan kişinin hayatının bütün alanları üzerinde doğrudan olumsuz yönde etkisi olduğudur. Dikkate değer önemli bir diğer nokta, bu istenmeyen sonuçların yanı sıra, iş-aile çatışmasının çalışanın sahip olduğu örgütsel kimlik üzerinden üyesi bulunduğu örgütüne karşı olumsuz yönde bir etkisi olduğudur. Literatürde, iş-aile çatışmasının iş tutumlarıyla olan ilişkisi üzerine yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda elde edilen ortak sonuç, iş-aile çatışmasının, tükenmişlik, çalışanda iş kaynaklı oluşan stres ve gerginlikler gibi bireysel etkiler yanında yüksek seviyede devamsızlık gösterme, erken işten ayrılma, işe geç gelme, düşük iş tatmini, örgüte duygusal bağlılığın düşük olması, yüksek işten ayrılma niyeti gibi örgütsel etkilerinin de olmasıdır (Adams, King ve King, 1996; Boyar, Maertz ve Pearson, 2005; W. J. Casper, Harris, Taylor-Bianco ve Wayne, 2011; Gao, Shi, Niu ve Wang, 2013; Noviatı, 2016; Rode, Rehg, Near ve Underhill, 2007; Rubbab, 2017).

Bu önemli sonuçları sebebiyle oldukça dikkat çeken iş-aile çatışmasının sebeplerini belirlemeye çalışan pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda işten kaynaklanan baskının, rol belirsizliğinin, uzun çalışma saatlerinin, iş yükünün, iş yerinde ayrımcılık yapılmasının, amirin/yöneticinin yeterli desteğinin olmamasının, otokratik yönetim biçiminin, işlerin esnek olmamasının, iş-aile dengesini sağlayacak politikaların olmamasının iş-aile çatışmasına yol açan nedenlerden olduğu belirtilmiştir (Adisa, Gbadamosi ve Osabutey, 2016; Akkas, Hossain ve Rhaman, 2015). Diğer taraftan araştırmacılar, bazı çalışanların aynı koşullarda çalıştıkları halde neden iş-aile çatışmasını aynı ölçüde deneyimlemediklerini sorgulamışlar ve bunda bireyin değerleri bakımından neyi önemsediklerinin etkisi olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Carlson ve Kacmar, 2000; Smelser, 1998). Turner (1975) tarafından açıklanan Sosyal Kimlik Kuramı'na göre bireyler kendilerini ve başka bireyleri ait oldukları grup ya da örgütler üzerinden tanımlamaktadırlar. Sosyal kimlik kuramı, bireylerin kendileriyle ilgili olumlu değerlendirmeler yaparak benlik saygılarını yükseltmeye güdülenmiş olduklarını

ileri sürmektedir (Turner, 1975). Bu bakımdan, saygın ve önemli bir örgütün üyesi olma algısı, bireyin kendisi ile gurur duymasına ve özsaygı duygusunun artmasına neden olarak, onun sosyal değerini ve statüsünü yükseltmektedir (Šulentić, Žnidar ve Pavicic, 2017). Bu nedenle bireyin görev yaptığı örgütün prestijine ilişkin algısının onun özsaygısı üzerinde olumlu bir etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

1.2. Algılanan Dışsal Prestij

Literatürde yapılanmış dışsal imaj, yorumlanan dış imaj ve yüklenen dışsal imaj olarak da tanımlanan algılanan dışsal prestij kavramı “*çalışmakta olduğum örgütümden dolayı örgüt dışındaki kişiler benim hakkımda ne düşünüyor?*” düşüncesinin cevabı şeklinde konumlandırılmıştır (Dutton ve diğerleri, 1994: 250). Diğer bir ifadeyle, çalışanların kendi bilgilerine dayanarak kurumsal prestijin kişisel düzeyde yorumlanması ve değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Rho, Yun ve Lee, 2015: 421). Algılanan dışsal prestij, örgütsel imaj ve örgütsel itibar (tanınmışlık) benzer kavramlar olmalarına rağmen aynı anlamı taşımamaktadırlar. Algılanan dışsal prestij, dışarıdaki kimselerin örgüte dair algılarının (inançlarının) temel alındığı bir kavramken, örgütsel imaj veya örgütsel itibar (tanınmışlık) örgütün dışarıdaki kişiler tarafından gerçekte sahip olduğu imajın temel alınmasına dayanmaktadır (Šulentić ve diğerleri, 2017: 51).

March ve Simon (1958), çalışanların üyesi buldukları örgütlerine yönelik örgüt dışındaki bireyler tarafından yüksek itibar gösterildiğini düşündüklerinde, örgütleriyle özdeşleşme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu öne sürmüşlerdir (Akt.;Fuller ve diğerleri, 2006: 819). Bu nedenle, algılanan dışsal prestij çalışanların algılanan örgütsel kimliklerine de olumlu etki ettiği düşünülmektedir (Mishra, 2013: 229; Öcel, 2013: 39).

Algılanan dışsal prestij her çalışanın farklı bilgi kaynağını temel alarak birbirinden bağımsız algı ve inançlara bağlı bir kavram olduğu için kişisel düzeyde bir değişken olarak kabul edilmektedir (Carmeli, 2005: 444). Smidts vd. (2001), her çalışanın birbirinden bağımsız bir dışsal prestij algısına sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ancak, çalışanların içinde bulunduğu grupta homojenlik düzeyi yüksekse dışsal prestij algısı grup düzeyinde de incelenebilmektedir. (Smidts ve diğerleri, 2001: 1052).

İş-aile çatışmasının önlemesi veya mevcut çatışmanın üstesinden gelinmesine olanak sağlayan yöntemlerden biri, çalışanların örgütlerinden algıladıkları tatmin düzeylerini olabilecek en yüksek seviyeye çıkarmaktır. Dutton vd. (1994)'e göre, çalışanlar açısından örgütleriyle kuracakları bağın niteliğine etki edebilecek, örgütsel kimliklerinin pekişmesine olanak sağlayabilecek ve örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine yol açabilecek önemli değişkenlerden biri, çalışanların üyesi olduğu örgütlerinin prestij düzeyidir. Bu durumu desteklediği düşünülen bir çalışmada da Loscocco (2000: 298) tarafından, erkeklerin çoğunlukla kendilerine güç ve prestij kazandırmaya devam ettiği sürece geleneksel kariyer yollarını takip edecekleri ve değişiklik yapmak için istekli olmadıkları belirtilmiştir. Smidts vd. (2001) ve Dutton vd. (1994) tarafından yapılan çalışmalar neticesinde örgütün prestijinin çalışan davranışları üzerinde oldukça önemli olduğu, dışarıdan örgütün prestijine yönelik olumlu değerlendirmelerin çalışanların benlik duygusuna hizmet ettiğini ve çalışanın örgütüne yönelik gelen olumlu yorumları kendilerine yönelik bir övgü olarak değerlendirdikleri bunun neticesinde de örgütleriyle olan uyum miktarların, örgütsel vatandaşlık ve iş tatminleri düzeylerinde olumlu bir artış meydana geldiği bulgusuna ulaşmışlardır. O halde bütün bu çalışmalardan dayanak alarak üyesi bulunduğu örgütünün prestijini olumlu olarak algılayan çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşayacakları düşünülmektedir. Buna göre çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur:

H1: Algılanan dışsal prestij, iş-aile çatışması üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

İş-aile çatışmasını ele alan çalışmalar konuyu Hobfoll (1989; 2001) tarafından öne sürülen Kaynakların Korunması Kuramı'na bağlayarak, işin gerekleri karşısında bireyin kendisini zaman ve çaba bakımından kollayacak biçimde davranmaya çalıştığını bu nedenle iş ile aile rolleri arasında denge kurması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Nitekim Akkas vd. (2015) işin esnek olmamasının iş-aile çatışmasını artırdığını belirlemişlerdir. Bu durumda iş gereklerini kendi yetkinliklerine göre şekillendirebilmenin iş-aile çatışmasını etkileyebileceği düşünülebilir.

1.3. İş Becerikliliği

Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından ana hatlarıyla “*Kişilerin sahip olduğu işlerinde veya işlerinin ilişkisel sınırlarında yaptıkları fiziksel ve bilişsel değişiklikler*” (2001: 179) olarak tanımlanan iş becerikliliği kavramı, işin unsurları ve işle ilgili algıları değiştirmek amacıyla kişilerin gerçekleştirdiği bir takım aktivitelere

odaklanmasını ifade etmektedir. İş becerikliliği, çalışanların işin özelliklerini kendilerinin şekillendirmesine, böylece işin gereklerine uygun karşılıklar geliştirmelerine imkân vermektedir (Kirkendall, 2013: 23). İş becerikliliği eylemi çalışanların, iş tanımlarında yer alan görevlerini yerine getirirken işin yapılış şeklini kendi inisiyatifleriyle ve kendilerine uygun olarak yeniden tasarlamalarına olanak sunduğu için yenilikçi ve doğaçlama bir süreçtir. Sürecin sonucunda ise ortaya çıkan yeni işin, örgüt açısından eskisinden daha iyi ya da daha kötü olduğu, örgütün durumuna göre değişkenlik göstermektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: 180).

İş becerikliliği kavram olarak yeni görülse bile içerik olarak oldukça eskidir. Şöyle ki; Kulik ve Oldham (1987: 292), “Kişi-Çevre Uyumuna Bir Yaklaşım Olarak İş Tasarımı” adlı çalışmalarında; işin yeniden tasarlanma sürecine dair bir yöntem önerirken bu yöntemi; “*kişilerin kendi ihtiyaç ve yeteneklerine göre işlerini tasarlamalarına izin veren kişilerin içinde aktif olarak bulunduğu bir süreçten oluşması gerektiğini ve bunu yaparken kişilerin kendi istekleriyle süreci yönettiği ve yönetici ve/veya örgütünden izin almasının gerekmediği bir strateji*” şeklinde tanımlayarak aslında bugün ‘iş becerikliliği’ olarak ifade edilen kavramın özünü ve genel ilkelerini tarif etmişlerdir (Rudolph, Katz, Lavigne ve Zacher, 2017: 113).

Wrzesniewski ve Dutton (2001: 185) ‘iş becerikliliği’ kavramını literatüre kazandıran ilk makalesinde iş becerikliliğinin 3 boyuttan oluştuğunu ifade etmiş ve ilk boyut olan görev becerikliliğini, bireylerin işte sahip olduğu görevlerin sayısının, kapsamının ve türünün değiştirilmesi olarak açıklamışlardır. Ayrıca bu boyut, görev sınırlarının değiştirilmesini de kapsamaktadır. Böylece bireyler eski işlerinden farklı olarak daha az, daha fazla ya da farklı görevler üreterek eski işlerinden farklı bir iş ortaya koymaktadırlar. Böylece bireyler sevmedikleri ancak yapmak zorunda oldukları görevler üzerinde ya daha az çaba harcayarak ya da bu görevleri çalışma arkadaşları veya astlarına ileterek bu şekilde görev miktarında azaltmaya gidebilmektedirler (Niessen, Weseler ve Kostova, 2016: 673).

İkinci boyut olan ilişkisel beceriklilik, bireylerin işinde diğer çalışanlarla kurduğu iletişimin kalitesinin ve/veya miktarının değiştirilmesidir. İlişkisel beceriklilikte bireyler işini, iyi anlaştığını düşündüğü kişilerle daha fazla iletişim kuracak biçimde yeniden düzenlerken, diğer bireylerle iletişimini azaltacağı ya da onlarla iletişim kurmaktan kaçınacağı biçimde yeniden şekillendirebilmektedir (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton ve Berg, 2013: 283). Örneğin, bir çalışanın müşterilerle daha sık veya daha seyrek etkileşimde bulunabilmesi için görevi üzerinde yaptığı değişiklik ilişkisel becerikliliğe bir örnek teşkil etmektedir (Kirkendall, 2013: 24).

İş becerikliliğinin üçüncü ve son boyutu ise Wrzesniewski ve Dutton (2001)’a göre bilişsel beceriklilikten oluşmaktadır. Genel olarak bireylerin işiyle ilgili sahip olduğu algısının değişmesi olarak tanımlanan bilişsel beceriklilik boyutunda işin özellikleriyle ilgili herhangi bir fiziksel değişiklik yapılmamasına rağmen bireylerin işine karşı olan algısının bilişsel olarak yeniden tanımlanmasını ve farklı şekilde yorumlanmasını ifade etmektedir. Birey işine karşı olan algısında yeniden yorumlama yaparak işini bilişsel olarak daha anlamlı hale getirmektedir. Bir hastanede temizlik görevlisi olarak çalışan bireyin işini sadece temizlik yapmak olarak düşünmek yerine hastaların iyileşmesine katkı sağlayan bir iş olarak bilişsel bakımdan yeniden yorumlaması bilişsel becerikliliğe örnek olarak verilebilmektedir (Berg, Dutton ve Wrzesniewski, 2013: 93). Tanımlanan bu farklı boyutlara rağmen, yapılan çalışmalar iş becerikliliğinin tek boyut olarak da ele alınabileceğini ortaya koymaktadır (Cheng ve O-Yang, 2018; Tims, Derks ve B. Bakker, 2016; Wang, Demerouti, Blanc ve Lu, 2018).

Birçok çalışmada, çalışan ile işi arasındaki birlikteliğin kurulmasına imkân veren iş becerikliliğinin olumlu örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi tespit edilmiştir (Augustine, 2018; Caldwell ve O’Reilly III, 1990; Lin, Yu ve Yi, 2014). Çalışanların iş gerekleri ile kendi yetenek ve becerilerinin uyuşmadığı durumlarda gerek bireysel gerekse örgütsel verimliliğin, çalışanların genel mutluluk düzeylerinin düşük olduğu ve çalışanların düşük iş tatmini yaşadığı ortaya konmuştur (Kalleberg, 2008; Kim ve Choi, 2018). Bu durumda çalışanların işini kendi yeterlilikleri ile uyumlu hale getirebilmesinin iş-aile çatışmasını azaltacağı düşünülmektedir. Ancak, bazı çalışmalarda, iş becerikliliğinin iş-aile çatışmasını azaltıcı etkisi görülürken (Sturges, 2012), bazı çalışmalarda ise iş-aile çatışmasını arttırdığı bulguları tespit edilmiştir (Zito ve diğerleri, 2019). Bu farklılıkların nedeni, iş becerikliliği eylemleri yoluyla bireylerin kendi değerleri ile örgütün kültürel değerlerini uyumlaştırabilip uyumlaştıramaması olabilir. Çalışanın işini kendi değerlerine göre yeniden şekillendirerek işi ile arasındaki bu uyumsuzluk döngüsünden çıkması kendi değerleriyle örgütün kültürel değerleri arasındaki uyumu sağlaması bakımından da önemlidir. Diğer bir ifadeyle; bireyin değerleri ile örgütün kültürel değerleri birbiriyle uyumlu değilse, bireyin iş becerikliliği eylemleriyle işini kendi değerleri bakımından şekillendirmesi

durumunda örgütle bir çatışma yaşaması muhtemeldir. Bu bakımdan, iş becerikliliği iş-aile çatışması ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun önemli olduğu düşünülebilir.

1.4. Kişi-Örgüt Uyumunu

Kişi-örgüt uyumu kavramı, kişi-çevre uyumunun 4 alt boyutundan birini temsil etmektedir. Kişi-çevre uyumu; kişinin davranışını kendisi ile çevresinin ortak fonksiyonu olarak gören Lewin'in (1935) çalışmasına dayanmaktadır (Chatman, 1989; Vilela, González ve Ferrín, 2008). Kavram, "Kişi ile çevresi arasında meydana gelen iyi uyum" şeklinde tanımlanmaktadır (Vianen, 2018: 75). Farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanan kişi-örgüt uyumu ise, çoğu araştırmacı tarafından 'değer' üzerinden ele alınarak; kişinin sahip olduğu değerler ile içinde bulunduğu örgütün sahip olduğu norm ve değerlerinin birbirleriyle olumlu eşleşmesi veya yüksek seviyede örtüşmesi şeklinde ifade edilmektedir (Boxx, Odom ve Dunn, 1991; Chatman, 1989; Enz, 1988). Bazı araştırmacılar, tarafların değerleri ile ilgili olması ve değerlerin bireylerin tutum ve davranışları, örgütlerin ise beklentileri üzerindeki önemli etkisi sebebiyle kişi ile örgüt arasındaki uyumun son derece önemli olduğunu vurgulamışlardır (Morley Michael, 2007). Verquer, Beehr ve Wagner (2003) kişi-örgüt uyumunu 'birbirine eşleşen ortak değerler' olarak tanımlayan pek çok çalışma olsa da kavramın bundan daha fazlasını içerdiğini ve bunun çalışanların tutumlarına etki eden oldukça önemli bir değişken olduğunu belirtmişlerdir.

Kişi-örgüt uyumu çalışmalarından bazıları bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumu vurgularken, diğer bazıları da uyumu, bu iki tarafın birbirlerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılayıp karşılayamaması bakımından ele almaktadırlar (Irak, 2012). Kişi-örgüt uyumu üzerine yapılan kapsamlı araştırmalardan birini gerçekleştirmiş olan Kristof (1996: 4-5) ise kişi-örgüt uyumunu; "kişi ile örgütü arasında; 1) en az bir tarafın diğerinin ihtiyaçlarını karşıladığında, 2) kişinin ve örgütünün temel nitelikteki benzer özellikleri taşıdıklarında ve/veya bu iki durumun birlikte geçerli olduğu koşullarda meydana gelen uyum" olarak tanımlamış ve kavrama daha geniş bir bakış açısı getirmiştir. Diğer bir ifadeyle uyum, tarafların birbiriyle benzer özellikler taşıdığı ve veya birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılayabildiklerinde ortaya çıkmaktadır. Buna göre kişi ile örgüt arasındaki uyum, 'benzerlik uyumu' ve 'tamamlayıcı uyum' bakış açısı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Benzerlik uyumu bakış açısına göre birey, örgütünde çalışan diğer bireylerle benzer değerlere, hedeflere, kişilik özelliklerine sahip olduğunu algıladığında kişi-örgüt uyumu yüksek olmaktadır (Irak, 2012). Tamamlayıcı uyum bakış açısında ise birey ve örgütün birbirlerinin istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve birbirlerini tamamlayabilmeleri durumunda kişi-örgüt uyumu yüksek algılanmaktadır. Bu uyumda bireyin yetkinliklerinin örgütün beklentileri ile uyum sağlaması gerekmektedir. Tamamlayıcı uyum, ihtiyaç tamamlama uyumu ve talep-yetenek uyumu olmak üzere iki açıdan değerlendirilmektedir. İhtiyaç tamamlama; çalışanların gerek biyolojik gerekse psikolojik ihtiyaçlarının tamamlanmasını ele alırken, talep-yetenek uyumu; çalışan bireylerin bilgi, beceri ve deneyim düzeyleri ile işin gerekleri arasındaki uyuma ilişkindir (Çiçek, 2018). Talep-yetenek uyumsuzluğunu algılayan birey, ortamdaki eksikliği fark ettiğinde onu tamamlamak için aktif bir rol oynayarak ortamı geliştirmeye çalışmaktadır. Bu durumda bireyin iş becerikliliği yoluyla kendi yetkinlikleri ile işin gereklerini uyumlu hale getirmeye çalışarak örgütü ile uyumunu artırabileceğini ileri sürmek mümkün görünmektedir.

Werbil ve Johnson (2001), tamamlama uyumunun bireyin rolden kaynaklanan stresini azalttığını ileri sürmüşlerdir. Park vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada mevcut işi, çalışmada strese neden olabilecek kadar onun yetenekleriyle uyum sağlamadığı zaman bile, çalışan işinde başka değerler bulunduğu zaman bu stres ortamı gelişmeyebilecektir. Böyle bir durumda çalışanın örgütünün bir üyesi olmaya devam edebileceği mümkün görünmektedir. Buna göre, kişi-örgüt uyumu yüksek olan bir çalışanın işi ile uyumu düşük bile olsa örgütünde kalmak adına elinden gelenin en iyisini yapmak isteyeceği öne sürülmektedir. Ancak; tam tersi bir durum gerçekleştiğinde yani kişi-iş uyumu yüksek, ancak kişi-örgüt uyumu düşük olduğu zaman çalışanın, aynı iş gereklerine ve özelliklerine sahip farklı bir örgüt arayışına geçmesi öngörülmektedir (Lam, Huo ve Chen, 2018). Diğer taraftan Edwards vd. (1998: 38) kişi-çevre uyumu kuramını açıkladıkları çalışmalarında, kişi-çevre (dolayısıyla kişi-örgüt) uyumunun sadece iş ile değil aile hayatı ile de ilişkili olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu noktadan hareketle, iş becerikliliğinin talep-yetenek uyumsuzluğunu ortadan kaldırmaya yardım edeceğini böylece kişi-örgüt uyumunun artacağını bu durumun da iş-aile çatışmasını azaltacağını ileri sürmek mümkün görünmektedir.

Bu açıklamalar neticesinde ikinci hipotez aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur.

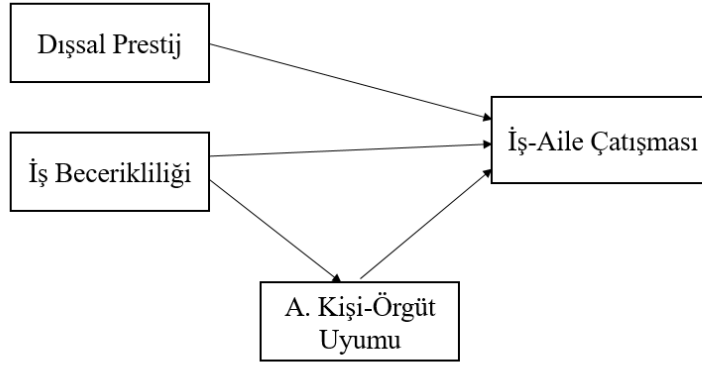
H2: İş becerikliliğinin, iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde algılanan kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisi bulunmaktadır.

2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için Hayes (2017) tarafından SPSS programına entegre edilebilen bir makro-yazılım olan “PROCESS V3.1” programından yararlanılmıştır. Yazılım, çoklu regresyonların yanı sıra düzenleyicilik, aracılık gibi değişkenlerle kurulan modellerin test edilmesine de olanak tanımaktadır. Ek olarak, çalışmada yer alan aracı değişkenin etkisi “PROCESS” model 4 üzerinde, 5000 bootstrap ve %95 güven aralığında tespit edilmiştir.

2.1. Araştırma Amacı ve Modeli

Araştırmada dışsal prestij algısı ile iş becerikliliğinin iş-aile çatışması ile ilişkisi ve iş becerikliliği iş-aile çatışması ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı etkisinin belirlenmesine çalışılmıştır. Araştırma modelinde yer alan algılanan dışsal prestij ve iş becerikliliğinin bağımsız değişken olarak seçilmesinin nedeni iş becerikliliğinin tek seferlik bir yap-bitir yöntemden ziyade kişinin işinin her bölümünde bazen sürekli bazen ise ara vererek ancak sürekli kullandığı bir süreç olarak ele alınmış olmasıdır. Buna karşılık, kişinin örgütünün prestijine ilişkin algısına etki eden çok sayıda faktör bulunmaktadır. Dahası bu faktörler zaman içinde bazen olumlu bazen de olumsuz yönde değişiklik gösterebilmektedir. Çünkü bir örgütün prestiji zaman içinde artabileceği gibi azalabilmek riski de taşımaktadır. Bu nedenle aşağıdaki model kurgulanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.2. Örneklem

Araştırma için gerekli verilerin, iş becerikliliği yapabilme esnekliğinin mümkün olduğu işlerde çalışanlardan toplanmasına gayret edilmiştir. Bu nedenle esas olarak farklı yüksek eğitim kurumlarında görev alan akademik personelden kartopu yöntemi ile veri toplanmasına çalışılmıştır. Bu amaçla Ankara’da faaliyet gösteren 2 devlet ve 2 özel üniversitede görev yapmakta olduğu belirlenen toplam 4381 akademik personelden %95 güvenilirlik derecesi ve evren büyüklüğü dikkate alındığında 252 katılımcıya ulaşılması gerektiği belirlenmiştir. Çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayanması sebebiyle cevap vermeyen katılımcılar olabileceği düşünülerek dağıtılan toplam 400 anketten, dönüş alınan ve geçerli sayılan anket sayısı 247’dir. Geri dönüş oranı yaklaşık %62’dir. Araştırmaya katılan toplam 247 katılımcının %44,9’unu erkekler, %55,1’ini kadınlar oluşturmaktadır

Veri toplama yöntemi olarak kullanılan kartopu yöntemi genellikle özel bir popülasyona ait bireylere ulaşılmasının zor olduğu durumda kullanılan bir yöntemdir ve hedef popülasyon içinden seçilen ya da ulaşılabilen her üyeden, hedeflenen popülasyon içinde yer alan diğer üyeleri bulmak için gereken bilgileri sağlamaları istenmektedir (Rubin ve Babbie, 2015: 223).

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket yöntemi kullanılmış, ankette araştırmanın gönüllülük esasına üzerine yürütüldüğü ve etik onayının alındığı ifade edilmiştir. Ankette dışsal prestij algısı ölçeği, iş becerikliliği ölçeği, iş-aile çatışması

ölçeği ile algılanan kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmış ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 4 adet soruya yer verilmiştir.

Algılanan Dışsal Prestij Ölçeği

Araştırmada, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 8 maddeden oluşan algılanan dışsal prestij ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Güleriyüz (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5'li Likert skalasında (1-Kesinlikle Katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum) değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan maddelere verilen düşük puanlar algılanan dışsal prestijin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçekteki 4 maddenin cevabının ters çevrilmesi gerekmektedir.

İş Becerikliliği Ölçeği

Anket formunda yer verilen iş becerikliliği ölçeği Slep ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilmiştir. Başlangıçta 3 boyutu (görev becerikliliği, bilişsel beceriklilik ve ilişkisel beceriklilik) ölçen toplam 19 maddeden oluşan bu ölçek, daha sonra 15 maddeye indirgenmiştir. Ölçekte her bir boyut 5'er madde ile ölçülmektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kerse (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek orijinal kaynakta olduğu gibi ilk seferinde 19 madde olarak değerlendirilmiş, fakat İB4 (İlişkisel beceriklilik 4.soru) maddesi faktör yükü sebebiyle; İB3, İB15, İB2 (ilişkisel beceriklilik 3,15, ve 2) maddeleri ise regresyon yüklerinin minimal değerini taşımadığı gerekçesiyle asıl kaynakta olduğu gibi anketten çıkarılmıştır. Bu araştırmada ölçek maddelerinin puan skalası 1-Kesinlikle Katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekte yer alan maddelere verilen düşük puanlar, bireylerin işyerlerinde yüksek seviyede iş becerikliliği eylemlerinde bulduklarına işaret etmektedir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği

Anket formunda katılımcıların yaşadıkları iş-aile çatışmasının tespit edilebilmesi için Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek iş-aile çatışması boyutunu ölçen 5 madde ve aile-iş çatışması boyutunu ölçen yine 5 madde olmak üzere toplam 10 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Ancak bu araştırma çerçevesinde ölçeğin sadece iş-aile çatışması boyutu değerlendirilmiştir. Ölçeğin maddelerinin Türkçeye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 5'li Likert skalası kullanılmıştır (1-Kesinlikle Katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum).

Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği

Araştırmada algılanan kişi-örgüt uyumunun tespit edilebilmesi için Çiçek (2018) tarafından geliştirilen 3 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçek, Cable ve Judge (1996), Tepeci (2001), Verquer (2002), Cable ve Person (2001), Judge ve Cable (1997), Gellepsie (2003)'nin çalışmalarından esinlenerek oluşturulmuştur. Çalışmada katılımcılara maddeleri 5'li Likert skalasında değerlendirmeleri istenmiştir (1-Kesinlikle Katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum). Ölçekteki bir maddenin cevabının ters çevrilmesi gerekmektedir.

2.4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma içinde yer alan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek amacı ile doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve Cronbach Alpha testi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin çıktılarının yorumlanmasında literatürde herkesçe kabul gören değer göstergeleri (uyum dizinleri) bulunmamaktadır. Bu nedenle Tablo 1'de optimum (olması gereken) değerler ve kabul edilebilir değerler esas alınarak her ölçek ve maddeleri için buna göre karşılaştırma yapılmıştır. Algılanan kişi-örgüt uyumu ölçeği tek boyut model kurgusu ve 3 sorudan oluştuğu için AMOS tarafından yapılan doğrulayıcı faktör analizinde uyum dizini göstergeleri yer almamakta ve model iyi uyum şeklinde program tarafından algılanmaktadır. Bu sebepten dolayı algılanan kişi-örgüt uyumu anket formu içerisinde yer alan ölçeklerden diğer bir bağımsız değişken olan algılanan dışsal prestij değişkeni ile birlikte değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda ulaşılan değerlerin özeti Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 1. Optimum (Olması Gereken) ve Kabul Edilebilir Değerler

	Optimum Değerler	Kabul Edilebilir Değerler
χ^2 /df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2 /df \leq 3$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI < .97$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$
RMSEA	$.05 < RMSEA \leq 0$	$.08 \leq RMSEA < .05$

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 52

Tablo 2. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri

	İş Becerikliliği	Algılanan Dışsal Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu	İş-Aile Çatışması
χ^2 /df	2.452	2.894	2.484
NFI	.86	.92	.99
CFI	.91	.95	.99
GFI	.90	.93	.98
RMSEA	.08	.08	.08

Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde algılanan dışsal prestij ölçeğinde başta 6. madde olmak üzere 3., 7. ve 8. maddelerde düşük regresyon katsayıları gözlenmiştir. Bu maddelerin dışında kalan diğer ölçek soruları ölçülmek istenen kavramla uygun bir ilişki içindedir. Bu aşamada, .30 değerinin altında kalan maddelerin ölçekten çıkarılıp analizin tekrar edilmesine karar verilmiştir. Bu noktadan hareketle algılanan dışsal prestij ölçeği için analize 4 soru üzerinden devam edilmiştir. İş becerikliliği ve iş-aile çatışması ölçek maddelerinde herhangi bir çıkarmaya gidilmemiştir.

Yine yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, kişi-örgüt uyumu ölçeğinin 1.maddesinin (β) katsayısı 1'in üzerinde çıkması literatüre göre pek rastlanmayan bir durumdur. Ancak; Deegan (1978), (β) katsayısının 1 değeri ile sınırlandırılmasının doğru olmadığını ve katsayının 1'in üzerinde de değer alabileceği savunmaktadır. Buna rağmen bu durumun çalışmadaki 2.madde (ters uçlu bir sorudur) ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Dahası, 2.maddenin (β) katsayısının da çok düşük olması sebebiyle yapılacak güvenilirlik analizinin ardından maddenin kişi-örgüt uyumu ölçeğinden çıkarılarak analize geri kalan 2 soru ile devam edilmesine karar verilmiştir.

Ölçeklerin Cronbach Alpha değerleri, algılanan dışsal prestij ölçeği için (toplam 4 soru) .86 olarak tespit edilmiştir. İş becerikliliği ölçeği Cronbach's alpha değeri (15 soru tek boyut) .86 olarak belirlenirken, iş-aile çatışması ölçeği için ise Cronbach's alpha değeri (toplam 5 soru) .93 olarak hesaplanmıştır. Kişi-örgüt uyumu ölçeği için iç tutarlılığı (Cronbach's alpha değeri) Field (2009) tarafından tavsiye edilen .70 değerinin altında .571 olarak bulunmuştur. Bu nedenle ters uçlu olan 2.madde ölçekten çıkartılmıştır. Bu işlem sonucunda ölçeğin Cronbach's alpha değeri .82 olarak bulunmuştur.

3. Bulgular

Çalışmada katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda tespit edilen değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	Kişi-Örgüt Uyumunu	İş Becerikliliği	Dışsal Prestij	İş-Aile Çatışması
1. Kişi-Örgüt Uyumunu	1			
2. İş Becerikliliği	.368**	1		
3. Dışsal Prestij	-.034	-.082	1	
4. İş-Aile Çatışması	.009	.131*	-.433**	1

**p<.01 *p<.05

3.1. İlk Hipotezden Ulaşılan Bulgular

Çalışmada oluşturulan ilk hipotezin (H1: Algılanan dışsal prestijin, iş-aile çatışması üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır) test edilmesi amacıyla basit regresyon analizine başvurulmuştur.

Yapılan regresyon testinde algılanan dışsal prestij bağımsız değişken, iş-aile çatışması ise bağımlı değişken olarak analizde konumlandırılmıştır. Analiz sonucu Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. Prestij ve İş-Aile Çatışması Regresyonu

Model	B	Standart Hata	β	t	p
sabit	4,086	,148		27,527	,000
Dışsal Prestij	-,484	,065	-,433	-7,463	,000

F=55,691 R² = ,188 , R=,433 , p < 0.01

Tablo 4’e göre, algılanan dışsal prestijin, iş-aile çatışması üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır (β =-.48, p <0.01). Ek olarak, algılanan dışsal prestij değişkeni tek başına, iş-aile çatışmasının yaklaşık %19’luk kısmını açıkladığı ve modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulgusu elde edilmiştir (F=55,691).

3.2. İkinci Hipotezden Ulaşılan Bulgular

Çalışmanın ikinci hipotezinin (H2: İş becerikliliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde algılanan kişi-örgüt uyumunun aracılık etkisi bulunmaktadır) sınanması amacıyla Process “Model 4” üzerinden aracılık analizine başvurulmuştur. Bu doğrultuda sırasıyla elde edilen sonuçlara göre:

İş becerikliliğinin, kişi-örgüt uyumu üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (β = .72, p<.001). İkinci olarak, iş becerikliliğinin, iş-aile çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (β = .33, p<.005). Üçüncü olarak, kişi-örgüt uyumunun, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ise negatif ve anlamsız olarak tespit edilmiştir (β =-,05 p>005). Modelin regresyon değerleri aşağıdaki Tablo 5, 6 ve 7’de sunulmuştur.

Tablo 5. İş Becerikliliği ve K-Ö Uyumu

Bağımsız Değişkenler	Modelin Regresyon Değerleri					Modelin Özeti		
	β	t	p	LLCI	ULCI	R	R-sq	F
Constant(sabit)	,9220	4,0646	,0001	,4752	1,3688	,3682	,1356	37,7940
İş Becerikliliği	,7164	6,1477	,0000	,4868	,9459			

Bağımlı değişken: Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu

Tablo 6. İş Becerikliliği, K-Ö Uyumu ve İş-Aile Çatışması

Bağımsız Değişkenler	Modelin Regresyon Değerleri					Modelin Özeti		
	β	t	p	LLCI	ULCI	R	R-sq	F
Constant(sabit)	2,5602	8,8156	,0000	1,9881	3,1324	,1378	,0190	2,3220
İş Becerikliliği	,3338	2,1505	,0325	,0280	,6396			
Kişi-Örgüt Uyumu	-,0529	-,6627	,5081	-,2100	,1043			

Bağımlı değişken: İş-Aile Çatışması

Tablo 7. Toplam Etki ve Toplam Etki Özeti

Bağımsız Değişkenler	Toplam Etki (Total Effect)					Toplam Etki Özeti		
	β	t	p	LLCI	ULCI	R	R-sq	F
Constant(sabit)	2,5115	8,9496	,0000	1,9587	3,0643	,1311	,0172	4,2146
İş Becerikliliği	,2959	2,0530	,0412	,0120	,5799			

Bağımlı değişken: İş-Aile Çatışması

4. Sonuç ve Tartışma

Araştırma içinde yer alan ilk hipotez algılanan dışsal prestij, iş-aile çatışması üzerinde bir etkisinin bulunduğu öngörüsü yapılan analiz sonucunda doğrulanmıştır. Prestij; sosyal sıralama, üstünlük ve değer algısını ifade eden bir kavramdır. Bireyler üyesi oldukları örgütlerinin, örgüt dışındaki başka bireyler tarafından prestijli işyerleri olarak değerlendirildiğine ilişkin bir algıya sahip olduklarında Sosyal Kimlik Kuramı'nda açıklandığı gibi bundan gurur duymakta ve öz-saygıları artmaktadır. Nitekim daha önce yapılmış çalışmalarda; çalışanların çevrelerinde bulunan kişilerce, çalıştıkları örgütün prestijli bir işyeri olarak değerlendirildiğini fark ettiklerinde bunun kendilerinin örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve grup özdeşleşmesi üzerine doğrudan etki ettiği bulgusuna ulaşılmıştır (Carmeli, Gilat ve Weisberg, 2006; Kamasak, 2011; Podnar, 2011). Dışsal prestij algısının pozitif örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi, çalışanların yüksek toplumsal konuma sahip bir örgütün çalışanı olması nedeniyle, çevrelerinde iyi bir konum ve saygınlık edindiklerini düşündüklerini göstermektedir. Bu da prestijli bir örgütte çalışıyor olmanın bireylerde olumlu bir sosyal kimlik oluşmasına neden olduğunu göstermektedir. Bu durumda bireylerin işteki rollerini önemseyerek, aile içindeki rollerine karşın önceliğe alması ve bunu doğal kabul etmesi mümkün

görünmektedir. Chernyak-Hai ve Tziner (2016), özellikle Schwartz (2006) tarafından belirlenen temel güdüsel değerlerin (ki bunlardan biri 'güç'tür), bireylerin gönüllü olarak iş ve aile yaşam dengesini kurmasında dikkate değer ölçüde rol oynayabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu durum Hobfoll (1989; 2001) tarafından geliştirilen Kaynakları Koruma Kuramı ile de yorumlanabilir. Bu kurama göre, bireyler için değerli olan kaynaklardan biri maddi kaynaklardır. Bunlar sağladıkları avantajlar nedeniyle bireyler için değerli olan kaynaklardır. Çalıştığı örgütün dışsal prestij algısı da bireyler için bir statü göstergesi olması sebebiyle değerlidir. Buna göre bireyler prestijini yüksek olarak algıladıkları örgütlerin çalışanları olduklarında, mevcut statülerini kaybetmemek adına işteki beklentileri karşılamayı önemseyerek iş-aile çatışmasını daha az yaşıyor olabilirler.

Bu çalışmada ikinci olarak kurgulanan iş becerikliliği ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide algılanan kişi-örgüt uyumunun bu ilişkiye aracılık ettiği hipotezi ise reddedilmiştir. Diğer bir ifadeyle, iş becerikliliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi kişi-örgüt uyumu aracılığıyla değil, doğrudan olmaktadır. Bu sonuç, iş becerikliliğinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisine işaret etmesi bakımından önemlidir. Ancak ilginç olanı, bu çalışmada beklenenin aksine iş becerikliliği ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğunun anlaşılmasıdır. Diğer bir ifadeyle; bu çalışmaya katılan çalışanlar, mevcut iş gereklerinin yetenekleri ve becerileriyle uyum göstermemesi durumunda iş becerikliliği eylemlerini uyguladıklarında daha fazla iş aile çatışması yaşadıklarını rapor etmişlerdir. Bu durumun nedenlerinden biri, günümüzün rekabetçi koşullarında avantajlı olmak adına örgütlerin çalışanlarından beklentilerinin yüksek olması, bunun da aşırı iş yükü sonucunu doğurması olabilir. İşteki beklentileri karşılamakta zorlanan bireylerin, işi kendi becerileri ve koşullarına uydurmak adına bir yöntem olarak iş becerikliliğine başvurmak zorunda kaldıklarında, hem öz-yeterlilik algılarının olumsuz etkilendiği hem de bu eylemler için ayrıca çaba ve zaman harcadıkları için gerginlik yaşadıkları ve bunu aile hayatlarına taşıdıkları düşünülebilir.

Nitekim zaman baskısı önemli bir iş-aile çatışması sebebidir. Çalışanların iş yerinde gereğinden fazla zaman harcaması hayatlarının işten arta kalan alanlarına daha az zaman harcamaları anlamına gelmektedir. Akkermans ve Tims (2017: 188-189), bazı durumlarda iş becerikliliğinin iş-aile çatışmasını arttırabileceğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar bu durumun gerekçesi olarak "Negatif Yayılım Etkisini" (Negative Spillover Effect) göstermişlerdir. Yayılım etkisi "*çalışanın bir alandaki tecrübesinin diğer alandaki tecrübesini etkilediği zaman ortaya çıkan bir süreç*" şeklinde tanımlanmaktadır (Hart, 1999: 567). Negatif Yayılım Etkisi ise, "*iş stresinden kaynaklanan gerilimin çalışanın ailevi rolünü yerine getirmesini zorlaştırması*" şeklinde açıklanmaktadır. (Brisbois, 2002: 14-15).

Çalışma bulgularından elde edilen bir diğer sonuç iş becerikliliğinin kişi-örgüt uyumunu olumlu yönde etkilediğidir. Bu beklenen sonuca göre tamamlama uyumu yaklaşımına göre iş becerikliliği yöntemi ile işin taleplerini kendi becerileriyle uyumlandırmaya çalışan birey, kişi-örgüt uyumunu daha yüksek algılamaktadır. İşini kendi yetenek, beceri ve koşullarıyla daha uyumlu bir şekilde getirmeye çalışanların kendi değerleriyle örgütün politikalarını etkileyen değerleri arasında da bir uyum sağlayabildiği söylenebilir.

Bu çalışma sonuçları, prestijli bir örgütte çalışmanın bireyler açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle güç mesafesi kültürel değeri bakımından değerlendirildiğinde ve statünün gücü temsil ettiği göz önünde bulundurulduğunda, prestiji yüksek bir örgütteki yoğun iş taleplerinin birey tarafından zorsunmadan yapılabildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan çalışanlara, işin gereklerini kendi becerileriyle uyumlandırma imkânının verilmesinin her zaman kolaylaştırıcı bir uygulama olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı, tam tersine bunun için harcanan emek ve çabanın çalışanlar açısından bir külfet gibi de algılanabileceği anlaşılmaktadır.

5. Kısıtlar ve Öneriler

Bu çalışma içinde bazı kısıtlar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, algılanan kişi-örgüt uyumunun bu çalışma içinde sadece ortak değer birlikteliği üzerinden tespit edilmiş olmasıdır. Bir diğeri, kişilerin örgütleriyle olan uyum birlikteliklerinin ve iş kaynaklı aile çatışması düzeylerinin "algı" üzerinden ölçümlenmiş olmasıdır. Başka bir tanesi ise prestij düzeyi toplumda göreceli olarak yüksek sayılabilecek örgütlerin çalışanlarından veri toplanması bu çalışmanın kısıtları arasında sayılabilmektedir.

Gelecek araştırmacılara verilebilecek tavsiyelerden ilki, bu çalışma içinde bulunmamasına rağmen örnekleme homojenlik sağlamanın faydalı olabileceğidir. Özellikle aynı örgütün bünyesinde bulunan

çalışanların belirli bir grup halinde sınıflandırılması ve aynı veya benzer sektörde faaliyet gösteren başka örgüt/örgütlerin çalışanlarından verilerin toplanarak örgütsel bazda karşılaştırılması yapılmasının bu araştırmanın niteliği doğrultusunda daha iyi sonuç verebileceği düşünülmektedir. Ek olarak, örgütsel imajı çevrede çok iyi olan, çok iyi olmayan örgütler şeklinde sınıflandırılmaya gidilerek prestij odaklı karşılaştırılma yapılmasının çalışmanın özüne daha iyi hizmet edebileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abbott, J., Cieri, H. D. ve Iverson, R. D. (1998). Costing Turnover: Implications of Work/ Family Conflict at Management Level. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 36(1), 25-43
- Adams, G. A., King, L. A. ve King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 4(81), 411-420
- Adisa, T. A., Gbadamosi, G. ve Osabutey, E. L. C. (2016). Work-family Balance. *Gender in Management: An International Journal*, 31(7), 414-433
- Akkas, M., Hossain, M. ve Rhaman, S. (2015). Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study. *Journal of Business and Economics*, 6(12), 2063-2071
- Akkermans, J. ve Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *International Association of Applied Psychology*, 66(1), 168-195
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. ve Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerine Etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113
- Augustine, A. (2018). Person Job Fit (PJF) and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Anambra State. *Research Journal of Finance and Accounting*, 9(11), 153-161
- Batur, O. ve Nart, S. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72-72
- Berg, J. M., Dutton, J. E. ve Wrzesniewski, A. (2013). Job Crafting and Meaningful Work In *Purpose and Meaning in the Workplace*. 81-104.
- Biddle, B. J. (1986). Recent Development in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67-92
- Boxx, W. R., Odom, R. Y. ve Dunn, M. G. (1991). Organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment, and Cohesion: An Empirical Examination Within the Public Sector. *Public Personnel Management*, 20(2), 195-205
- Boyar, S., Maertz, C. ve Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919-925
- Brisbois, R., (2002). A multidimensional assessment of work family spillover. *Yüksek Lisans Tezi*. Carleton University Business Administration.
- Caldwell, D. F. ve O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648-657
- Carlson, D. S. ve Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054
- Carmeli, A. (2005). Perceived External Prestige, Affective Commitment, and Citizenship Behaviors. *Organization Studies*, 26(3), 443-464

- Carmeli, A., Gilat, G. ve Weisberg, J. (2006). Perceived External Prestige, Organizational Identification and Affective Commitment: A Stakeholder Approach. *Corporate Reputation Review*, 9(2), 92-104
- Cascio, W. F. (1991). *Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations*: PWS-Kent Publishing Company.
- Casper, W., A Martin, J., C Buffardi, L. ve J Erdwins, C. (2002). Work–Family Conflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment Among Employed Mothers. *Journal of occupational health psychology*, 7(2), 99-108
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A. ve Wayne, J. H. (2011). Work–family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640-652
- Caudroit, J., Boiché, J., Stephan, Y., Le Scanff, C. ve Trouilloud, D. (2011). Predictors of work/family interference and leisure-time physical activity among teachers: The role of passion towards work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 326-344
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organizational Research: A Model Of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349
- Cheng, J.-C. ve O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85
- Chernyak-Hai, L. ve Tziner, A. (2016). The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 1-10
- Colombo, L. ve Ghislieri, C. (2008). The Work-to-Family Conflict: Theories and Measures. *TPM*, 15(1), 35-55
- Crane, D. R. ve Hill, J. E. (2009). *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives*: UPA.
- Çiçek, I., (2018). Özdeşleşme ve Kişi-Örgüt Uyumunun Sağlanmasında Kurum Kültürü ve Organizasyonel Yapı Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- Deegan, J. (1978). On the Occurrence of Standardized Regression Coefficients Greater Than One. *Educational and Psychological Measurement*, 38(4), 873-888
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263
- Edwards, J. R., Caplan, R. D. ve Harrison, R. V. (1998). Person-Environment Fit Theory: Conceptual Foundations, Empirical Evidence, and Directions for Future Research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* 28-67: Oxford University Press.
- Efeoğlu, İ. E., (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi İşletme.
- Enz, C. A. (1988). The Role of Value Congruity in Intraorganizational Power. *Administrative Science Quarterly*, 33(2), 284
- Ergenli, A., Ilsev, A. ve Karapınar, P. (2010). Work–Family Conflict and Job Satisfaction Relationship: The Roles of Gender and Interpretive Habits. *Gender, Work & Organization*, 17(6), 679-695
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (Third Edition ed.). London: SAGE.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C. ve Beu, D. (2006). Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human Relations*, 59(6), 815-846
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q. ve Wang, L. (2013). Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator. *Stress and Health*, 29(3), 222-228
- Goff, S. J., Mount, M. K. ve Jamison, R. L. (1990). Employer Supported Child Care, Work/Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809

- Goode, W. J. (1960). A theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88
- Güleryüz, E., (2010). Öncülleri Ve Sonuçları Bağlamında Örgütsel Özdeşimin Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık Boyutuyla İlişkisi. *Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 564-584
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*: Guilford Publications.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524
- Hobfoll, S. E. ve Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*. 57-80.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12-22
- Kalleberg, A. L. (2008). The Mismatched Worker: When People Don't Fit Their Jobs. *Academy of Management Perspectives*, 22(1), 24-40
- Kamasak, R. (2011). The Influence of Perceived External Prestige on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Business and Economics*, 2(3), 209-221
- Kerse, G. (2017). İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme İle İlişkisini Belirleme - Adaptation The Turkish Language of The Job Crafting Scale and Relationship Between Job Crafting and Emotional Exhaustion. *Journal of Business Research - Turk*, 9(4), 283-304
- Khan, M. N. (2015). Impact of Work- Family Conflict on Organizational Performance *Research Journal of Recent Sciences*, 4(5), 48-53
- Kim, S.-J. ve Choi, S. (2018). The Effects of Job Mismatch on Pay, Job Satisfaction and Performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4(49), 1-13
- Kirkendall, C. D., (2013). Job Crafting:The Pursuit Of Happiness At Work. *Doktora Tezi*. Wright State University: Wright State University Graduate School Industrial/Organizational Psychology
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49
- Kulik, C. T. ve Oldham, G. R. (1987). Work Design as an Approach to Person-Environment Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 278-296
- 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
- Lin, Y.-C., Yu, C. ve Yi, C.-C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1537-1548
- Loscocco, K. (2000). Age Integration as a Solution to Work–Family Conflict. *The Gerontologist*, 40(3), 292-301
- Mael, F. ve Ashforth, B. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S. ve Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104

- Mishra, S. (2013). Perceived External Prestige and Employee Outcomes: Mediation Effect of Organizational Identification. *Corporate Reputation Review*, 16(3), 220-233
- Morley Michael, J. (2007). Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 109-117
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410
- 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
- Noviati, N. P. (2016). Correlation between Work-Family Conflict and Job Stress among Government Public Service Employees: The Moderating Role of Psychological Capital. *GSTF Journal of Psychology*, 3(1), 195-205
- Öcel, H. (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), 37-53
- Park, H. I., Monnot, M. J., Jacob, A. C. ve Wagner, S. H. (2011). Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among asian employees. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 67-87
- Podnar, K. (2011). Perceived external prestige, organizational identification and organizational commitment: An empirical examination. *Teorija in Praksa*, 48(6), 1611-1627
- Promislo, M. D., Deckop, J. R., Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L. (2010). Valuing money more than people: The effects of materialism on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 935-953
- Rho, E., Yun, T. ve Lee, K. (2015). Does Organizational Image Matter? Image, Identification, and Employee Behaviors in Public and Nonprofit Organizations. *Public Administration Review*, 75(3), 421-431
- Rode, J. C., Rehg, M. T., Near, J. P. ve Underhill, J. R. J. A. R. i. Q. o. L. (2007). The Effect of Work/Family Conflict on Intention to Quit: The Mediating Roles of Job and Life Satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 2(2), 65-82
- Rubbab, U. (2017). Impact Of Work Family Conflict On Burnout And Workplace Deviant Behavior: Mediating Role Of Stress. *Jinnah Business Review*, 5(1), 1-10
- Rubin, A. ve Babbie, R. (2015). *Empowerment Series: Essential Research Methods for Social Work*: Cengage Learning.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. ve Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74
- Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Revue française de sociologie*, 47(4), 249-288
- Slemp, G. ve Vella-Brodrick, D. (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
- Smelser, N. J. (1998). The Rational and the Ambivalent in the Social Sciences *American Sociological Review*, 63(1), 1-15
- Smidts, A., Riel, C. ve Pruyn, A. (2001). The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige On Organizational Identification. *Academy of Management Journal*, 49(5), 1051-1062
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65(12), 1539-1559

- Šulentić, T. S., Žnidar, K. ve Pavicic, J. (2017). The key determinants of perceived external prestige (PEP) - Qualitative research approach. *Management : Journal of Contemporary Management*, 22(1), 49-84
- Tims, M., Derks, D. ve B. Bakker, A. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53
- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5(1), 1-34
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. ve Wagner, S. H. (2003). A Meta-Analysis of Relations between Person-Organization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489
- Vianen, A. E. M. v. (2018). Person–Environment Fit: A Review of Its Basic Tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 75-101
- Vilela, B. B., González, J. A. V. ve Ferrín, P. F. (2008). Person–organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor–salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005-1019
- Wang, H., Demerouti, E., Blanc, P. M. ve Lu, C.-q. (2018). Crafting a Job in "Tough Times": When Being Proactive Is Positively Related to Work Attachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 569-590
- Werbel, J. D. ve Johnson, D. J. (2001). The Use of Person–Group Fit for Employment Selection: A Missing Link in Person–Environment Fit. *Human Resource Management*, 40(3), 227-240
- Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 26(2), 179-201
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E. ve Berg, J. M. (2013). Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1(1), 281–302
- Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E. ve Cortese, C. G. (2019). The Nature of Job Crafting: Positive and Negative Relations with Job Satisfaction and Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1176-1188