



İŞ, GÜÇ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

CILT:17 - SAYI:1 - YIL:2015

ISSN:2148-9874



İÇİNDEKİLER

	MAKALE ADI	SAYFA
1	YAŞLANMA, GENÇLİK VE GÖÇ EKSENİNDE KÜRESEL DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜM VE REFAH DEVLETİ DOÇ. DR. BÜNYAMIN BACAK-DR. ÖZGÜR TOPKAYA-ARAŞ. GÖR. GONCA GEZER	2-28
2	REKABET EDEN DEĞERLER MODELİYLE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İNCELEMESİ: KAMU KURUMUNDA GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA YARD.DOÇ.DR.AYTÜL AYŞE ÖZDEMİR	29-53
3	MİKROKREDİLERİN MAKRO EKONOMİK ETKİLERİ:TÜRKİYE VE DÜNYADAKİ ÇALIŞMALARIN KATKISI ÜZERİNE BİR LİTERATÜR ARAŞTIRMASI DOÇ.DR.İSMAİL ŞİRİN	54-77
4	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARŞIYER UYUMLULUĞU VE KARŞIYER İYİMSERLİĞİNİN İNCELENMESİ VE ROLÜ DEĞİŞKENİNE GÖRE İNCELENMESİ DOÇ.DR.DİĞDEM M. ŞİRİN- REZİWANGULI YUSUPU	78-88
5	SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK YAKLAŞIMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: SAKARYA ÖRNEĞİ ÖĞR.GÖR.OYA BAYILMIŞ-DOÇ.DR.YUNUS TAŞ	89-117
6	BEYAZ YAKALILAR YÖNETİLMİYEN NEDEN KABUL EDERLER? İŞYERLERİNDE TAHAKKÜME GÖSTERİLEN RIZANIN SOSYOLOJİK BİR ANALİZİ DR.BAHADIR NUROL	118-140
7	BİRİNCİ-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ YARD.DOÇ.DR.MEHMET ULUTAŞ-YARD.DOÇ.DR.ADNAN KALKAN-YARD.DOÇ.DR.ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT	141-160
8	İŞÇİ HAREKETİNE TARİHSEL BİR BAKIŞ: DÜNDEN BUGÜNE YAŞANAN DÖNÜŞÜMLERİN YAPISAL BİR ANALİZİ YARD.DOÇ.DR.HANDE ŞAHİN	161-184

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayımlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayımlanmaktadır.

Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. Is, Guc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Bruner University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler/ Indexes



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2014

“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2014



BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

Yrd.Doç.Dr.Mehmet ULUTAŞ

Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi, Sivil Havacılık
İşletmeciliği

Yrd.Doç.Dr.Adnan KALKAN

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu,
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü

Yrd.Doç.Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu,
Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü

ÖZET

Genel olarak, bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uygunluk ya da benzerlik derecesi olarak tanımlanan birey-örgüt uyumu örgütlerin başarısı için gerekli olan temel faktörlerden biridir. Organizasyonlar, kültürel değerlerde uygunluk esaslı işgören seçme ve yerleştirme süreçlerini kullanarak ya da sosyalizasyon taktiklerine başvurarak örgütlerinde birey-örgüt uyumunu gerçekleştirmelidir. Araştırmanın amacı birey-örgüt uyumu, örgüte bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemektir. Bu çerçevede Dalaman Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerinde anket çalışması yapılarak birey-örgüt uyumu ve sonuçlarına ilişkin verilere ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları, birey-örgüt uyumu ile örgüte bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişkilerin bulunduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Birey-Örgüt Uyumu; İş Doyumu; Örgüte Bağlılık.

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

ABSTRACT

Person-organization fit which is generally described as a degree of compatibility or similarity between the person's values and the organization's values is one of the basic factors required for an organization's success. Organizations should accomplish person-organization fit in their organizations by using employee selection and placement processes based on compliance in cultural values or by applying socialization tactics. The purpose of the study is to investigate the relationships between person-organization fit, organizational commitment and job satisfaction. In this context, we have reached some findings about person-organization fit and its outcomes by conducting a survey on employees of businesses operating in Dalaman International Airport. The findings have shown us there is a statistically positive correlation between person-organization fit and organizational commitment and job satisfaction.

Keywords: Person-Organization Fit; Organizational Commitment; Job Satisfaction.

DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0273.x

1.GİRİŞ

Günümüzde hızlı iletişim ve teknolojik gelişmelerin yaşandığı yoğun rekabet ortamında işletmeler, varlıklarını sürdürebilmek ve başarılı olabilmek için işgörenlerinin örgüte ve işe uyumlarını optimum düzeye çıkarmak zorundadır. İş dünyasında teknolojinin hızlı gelişimi, değişen piyasa koşulları, yeni yönetim anlayışları, artan rekabet gibi faktörler işletmelerin yapılarını karmaşıktırmaktadır. İşgörenler bu değişimler nedeniyle gerek örgütlerine gerekse işlerine uyum sağlamakta güçlük yaşamaktadır. Bu uyum sorunu nedeni ile işgörenlerin azımsanmayacak bir bölümünün, işe başladıkları ilk birkaç yıl içerisinde örgütlerinden ayrıldıkları gözlemlenmektedir. Kristof'a göre (1996: 4-5) (a) Birey-örgüt etkileşiminde ya birey örgütün ya da örgüt bireyin ihtiyaç veya beklentilerini karşılar, (b) birey ve örgüt benzer temel özellikleri paylaşırlar veya (c) ilk iki seçenekteki durum aynı anda söz konusudur. Bu tanım bireyin tüm organizasyon yerine belirli bir iş, meslek veya grup ile uyumu üzerine odaklanır. Başka bir ifadeyle birey ve örgüt karşılıklı olarak birbirlerinin ihtiyaçlarını karşıladıkları zaman birey örgüt uyumu da sağlanmış olur (Kristof, 2000).

Artan rekabet ortamında avantajın, çeşitli örgütsel ve yönetsel süreçlerde yer alan insanların uyum ve koordinasyon düzeylerine bağlı olduğu gerçeği; işletmelerde insan kaynaklarının hem örgüte hem işe hem de birbirlerine olan uyumunun etkin ve verimli bir biçimde sağlanmasının önemini gözler önüne sermektedir. Kişi-örgüt uyum teorileri kullanımında iş büyütme ve katılımcı yönetimde Argyris'in teorik çalışması takip edilebilir. Argyris (1957) kişi ile örgüt arasındaki etkileşimin bireylerin örgütsel davranışlarının bir sonucu olduğunu iddia etmektedir. Birey ile örgüt arasındaki uyumsuzluk doğasında vardır ve birey ile iş talepleri arasındaki uyumsuzluk belli bir miktarda motive edici olabilir (Argyris, 1964).

1980'lerin sonu ve 1990'ların başında, birey örgüt uyumu çeşitli boyutları ile tanımlanmış ve araştırılmıştır. Bunlardan bazıları;

- Amaç uyum içeren (Vancouver ve Schmitt, 1991),
- Değer uyum (Boxx vd., 1991; Harris ve Mossholder, 1996; Judge ve Cable, 1997; Meglino vd., 1989; O_Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991),
- İhtiyaç-yapı uyumu (Bretz, Ash ve Dreher, 1989),
- Kişilik-iklim uyumu (Christiansen, Villanova ve Mikulay, 1997),
- Birey- örgüt uyumunun iş tutumlarına (Boxx, vd., 1991; Bretz ve Judge, 1994, O_Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991),
- İşten ayrılma eğilimine (Bretz ve Judge, 1994; Chatman, 1991; O_Reilly vd., 1991; Vancouver, ve Schmitt, 1991; Muthusamy, 2009; Wheeler vd., 2007),
- Strese (Ivancevich ve Matteson, 1984; Edwards, 1996),
- Prososyal davranışa (O_Reilly ve Chatman, 1986; Posner, 1992),

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

• İş tatminine ve örgütsel bağlılığa (Boxx, vd., 1991; Bretz ve Judge, 1994; Chatman, 1991; O_Reilly vd., 1991; Posner vd., 1985; Tziner, 1987; Vancouver ve Schmitt, 1991; Muthusamy, 2009; Guan vd., 2011; Brown vd., 2005).

- Takım çalışmasına (Posner, 1992),
- Bilgi paylaşımı davranışına (Saleem, Adnan ve Ambreen, 2011),
- Örgütsel kimliğe (Cable ve Derue, 2002),
- İş davranışına (Yaniv ve Farkas, 2005),
- Kurumsal itibar ve iş performansına (Tziner, 1987) etkisi ampirik olarak incelenmiştir.

Ampirik çalışmaların çoğunluğu değer-uyum üzerinde yoğunlaşmıştır. Ayrıca, birey-örgüt uyumunu ölçmeye yönelik istatistiksel hesaplamalar (Edwards, 1993; Meglino ve Ravlin, 1998) önemli bir tartışma konusu olarak devam etmiştir.

Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında birey-örgüt uyumu ile;

- Kültürel değerler (Aktaş, 2011),
- Kişisel ve örgütsel değerler (Sığırı, 2007),
- Örgütsel bağlılık ve iş performansı (Kılıç, 2010),
- Örgütsel vatandaşlık davranışı (Akbaş, 2011),
- Örgütsel yaratıcılık, örgüt iklimi, örgüt kültürü (Yahyagil, 2005),
- İş tutumları (Yahyagil, 2005),
- Örgütsel çekicilik (Arbak ve Yeşilada, 2003),
- İş tatmini, performans ile işe bağlılık (Karakurum, 2005) arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmektedir.

Uyum kavramı çerçevesinde örgüt üyeleri, bütünün içinde ayrı bir birey olma özelliğini korurken örgütün diğer unsurları ile de bütünleşmeye çalışır. Bireyleri örgüte uyumlu hale getiren ve örgütün diğer üyeleri ile kenetleyip birbirine bağlayan unsurlardan birisi de güvendir. Yöneticiler, örgüt üyelerini seçerken uyum odaklı bir seçim yapmalı ve örgütünü güvene dayandırarak inşa etmelidir.

Çalışmanın amacı; birey-örgüt uyumu ile çalışanların iş doyumunu ve örgüte bağlılıkları arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını, varsa bu ilişkinin yönü ve şiddetinin ne olduğunu analitik bir yaklaşımla ortaya koymaktır. Çalışma; birey-örgüt uyumunun ve bu uyumun iş doyumunu ve örgüte bağlılık konularındaki muhtemel etkilerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Çalışmanın uygulama kısmı, Dalaman Uluslararası Havalimanı’nda farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin yönetici ve çalışanları üzerinde yapılan anket sonuçlarından meydana gelmektedir.

2.BİREY-ÖRGÜT UYUMU

Birey örgüt uyumu kavramı yönetim alanında yeni bir şey değildir. Kökleri örgütsel davranış çalışan bilim adamlarının 1950'li yıllardaki çalışmalarına kadar uzanır (Muthusamy, 2009). Schneider'a göre (1976), örgütsel ortam insanlar tarafından yaratılır ve birey-örgüt uyumu dinamik ve esnektir. Çünkü insanlar örgüt ortamını değiştirdikleri kadar ona uyum da gösterirler. Birey-örgüt uyumu, birey ve örgüt açısından kişilik özelliklerini sınıflandırırken, değerlere ve ihtiyaçlara dayanır.

Örgütlerin ve bireylerin bakış açıları, onların davranışlarını belirlemede önemli olmasına karşın hem örgütler hem de bireyler için köklü ve kalıcı olan değerlerdir. Değerler, kişinin içinde yaşadığı toplumda yoğrulup biçim kazandığına göre, toplumdaki topluma, kültürden kültüre değişimler göstermesi de normaldir. Değerleri iki grupta incelemek mümkündür. Biri bireysel değerler diğeri ise örgütsel değerler. Bireyin değerleri, kişiyi refah ve mutluluğa götüreceği için kişinin istediği ya da elde etmek için çabaladıkları olarak tanımlanmaktadır (James vd., 1990). Başka bir ifadeyle bireyin değerleri, kendisi için değer atfettiği ya da önem verdiği şeylerdir. Birey kendi inanç ve hedefleri ile belirlemiş olduğu değerlerini, örgütün değerlerine üstün tutar. Değerler, bireylerin çevrelerine uyumlarına yardımcı olmakta ve onların davranışlarına etki etmektedir. Örgütsel değerler ise, bir örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıtır (Şişman, 1994). Örgüt, işgörenlerin kişisel değerlerini örgüt değerleri ile uyumlu hale getirerek bireyleri örgütleriyle bütünleştirici bir etkide bulunur ve birey davranışlarını etkiler. Örgüt üyelerinin çoğu belirlemiş oldukları bu değerleri kabul eder. Birey-örgüt uyumu, örgüt üyelerinin belirlemiş oldukları kendi bireysel değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumluluk olarak tarif edilmektedir (Chatman, 1989).

Kristof'a göre (1996) birey-örgüt uyumu, taraflardan birinin diğer tarafın istek ve ihtiyaçlarını karşılama halinde veya örgüt ve çalışanın benzer karakteristik özelliklere sahip olduğu zaman belirlenebilen uyumluluk halidir.

Birey-örgüt uyumu fikri, Schneider'in 1987'de kurduğu Çekim-Seçim-Çekişme teorisi üzerine inşa edilmiştir. Schneider; benzer özellik taşıyan üyelerin olduğu organizasyonlarda bireylerin daha rahat ettiklerini ve bu nedenle bu tür örgütlere daha çok katılım gösterdiklerini öne sürmektedir. Aynı şekilde örgütler de örgüt kültürüne daha yakın kişileri istihdam etmektedir. İstihdam gerçekleşikten sonra, her iki taraf da bu uygunluk durumunu sürdürmeye çabalamaktadır. Daha sonra örgüt, kendi gelenek ve değerlerine adapte etmek için sosyalizasyon süreçlerini işletmektedir. Uyumun mümkün olduğunca uzun sürdürülmesi için örgütün birey için ve bireyin örgüt için çekiciliğinin kalıcı olması gerekir (Hauenstein vd., 2007).

Birey-örgüt uyumu, organizasyonun değişmez nitelikleri ile kişinin değişmez nitelikleri arasındaki uyumludur. Bu uyumun merkezinde bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumluluk yer almaktadır. Bu uyumluluk hali, örgüte bağlılık ve iş doyumunu gibi çalışanların tavır ve davranışları ile ilişkilidir (Ambrose, Arnaud ve Schminke, 2007).

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

Birey-örgüt uyumuna ilişkin üç ayrı yaklaşımdan söz edilebilir:

- a) Değerlerde Uygunluk: Değerler, istikrarı temsil eder. Değerlerde uygunluk, sistemin mevcut kültürel değerleri ile bireylerin temel inanışları arasındaki uyumluluk hali olarak tanımlanır.
- b) Kişilikte Uygunluk: Kişinin sahip olduğu karakteristik özelliklerinin, içinde bulunduğu çevrede diğer bireylerin sahip olduğu özelliklere uygun olmasıdır.
- c) İş-Çevre Uygunluğu: Sosyal iklimler, örgütteki yaşamı karakterize eden tavır, davranış ve duygu yığınlarını temsil eder. İş-çevre uygunluğu, bireylerin içinde buldukları iş ortamı ile olan uyumluluklarını ortaya koymaktadır (Westerman ve Vanka, 2005).

Birey-örgüt uyumu, örgütlerin karakteristik özellikleri ile bireylerin özellikleri arasındaki uygunluğu içine almaktadır. Literatür, birey-örgüt uyumunun iş gören tavır ve davranışlarında olumlu yararları olduğunu kanıtlamaktadır. Buna göre, birey ve örgüt arasındaki uyum arttığı zaman çalışanlar, daha memnun, daha bağlı ve daha verimli olmaktadır (Bright, 2007).

Geleneksel örgütün birey-örgüt uyumunu sağlama girişimi, çalışan üzerinde sıkı bir denetim kurma yoluyla olmuştur. Yakından ve sürekli denetim yoluyla çalışanın örgütün işlevsel çevresine uyumu sağlanmaya çalışılmaktadır. Oysa yakından sürekli izlemenin ve sıkı disiplin sisteminin çalışana uyumsuzluğa ittiği ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin etkili ve çok yönlü iletişim ağı kurmaları, birimler ve çalışanlar arasında takım çalışmasına elverişli bir eşgüdüm kurmaları çalışanların uyumsuzluklarını azaltmaktadır. Ayrıca çalışanların yönetime katılma düzeyi arttığında işten elde ettikleri doyum ve örgüte uyum düzeylerinin arttığı görülmektedir (Aykut, 2007).

3.BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN SONUÇLARI

Birey-örgüt uyumu üzerine yapılan araştırmalar (Chatman, 1989; Kristof, 1996; O_Reilly ve Chatman, 1986; Bright, 2007; Yahyagil, 2005; Kılıç, 2010) bireysel ve örgütsel değerler arasında gerçekleştirilen yüksek düzeyde bir uyumun herkes için pozitif sonuçları olacağını ortaya koymuştur. Bu konuda yapılan çalışmalar, insanların bireysel değerlerini yansıtabilecekleri organizasyonlarda çalışmayı tercih etmekte olduklarını göstermektedir. Birey-örgüt uyumu, işgören devrinin azalması, daha yüksek düzeyde iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve kişiler arası çekim vb. ile de ilişkilidir (Backhaus, 2003; Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005). Bu araştırmada birey örgüt uyumunun sonuçlarından sadece iş doyumunu ve örgüte bağlılık ele alınmıştır.

3.1.İş Doyumu

Birey-örgüt uyumunun en önemli sonuçlarından birisi de çalışanların yaptıkları işten elde ettikleri doyumdur. İş doyumunu; işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk şeklinde tanımlanabilir. İş doyumunu, çalışanların, bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının da bir belirtisidir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008).

İş doyumunu etkileyen birçok faktör vardır. Ücret dahil yan gelirler, terfi sistemlerindeki adalet anlayışı, çalışma koşulları, ast-üst ilişkileri, sosyal ilişkiler ve işin zorluk derecesi bu faktörlerden bazılarıdır (Franek ve Vecera, 2008).

Erdoğan, Kraimer ve Liden' e göre (2002); işe alma ve sosyalizasyon yoluyla çalışanlar arasında elde edilecek yüksek düzeyde birey-örgüt uyumu, iş doyumunu olan ve örgüte bağlanmış bir çalışanı elde tutmanın şifresidir. Birey-örgüt uyumu üzerine yapılan araştırmalar, örgüte örgüt kültürüne uygun personel alımının yararlı olduğunu göstermiştir. Güçlü birey-örgüt uyumu, bireyin kişiliği ve değerleri ile örgüt kültürü uyumlu olduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Örgütler için güçlü birey-örgüt uyumunun sonuçları, iş doyumunda, örgüte bağlılıkta, çalışma süresinde, grup uyumunda ve bireysel performansta artışlar ve işgören devrinde ve işten ayrılma eğiliminde azalışları içermektedir. Buna göre, örgüt ile uyum sağlayacak çalışanların seçimi organizasyonlara stratejik bir üstünlük kazandırmaktadır (Trouba, 2007).

3.2.Örgüte Bağlılık

Birey-örgüt uyumunun sağlanması durumunda çalışanların örgütlerine karşı adanmışlık duygularının ortaya çıkacağı birçok araştırma ile kanıtlanmıştır (Boxx, Odom ve Dunn, 1991; Bretz ve Judge, 1994; Chatman, 1991; O_Reilly vd., 1991; Posner vd., 1985; Tziner, 1987; Vancouver ve Schmitt, 1991; Muthusamy, 2009; Guan vd., 2011; Brown vd., 2005; Saleem, Adnan ve Ambreen, 2011).

Porter ve arkadaşlarına (1974) göre örgütsel bağlılık, bireyin belli bir örgütle bütünleşme seviyesidir. Bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık; örgütsel değerlere ve hedeflere güçlü bir kabul ve inanma, örgütte kalmak için güçlü bir istek, organizasyon adına çaba sarf etme gönüllüğü olarak tanımlanmıştır (Clercq ve Rius, 2007). Daft'a (1994) göre bağlılık, çalışanın liderinin görüşlerini paylaşması ve verilen talimatları şevkle yerine getirmesi anlamına gelir. Clayton'a (2000) göre bağlılık, organizasyonun değerlerine sadık kalma eylemidir. Robbins ve Robbins ve Coulter'e göre (1999) ise örgütsel bağlılık, örgüt kimliğine sadakat koşullarında çalışanın örgüte uyumunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan ampirik araştırma sonuçları, örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması halinde işgören devrinin düşeceğini, iş performansında artışa yol açacağını, işe devam ve işgören verimliliğinin artacağını göstermektedir (Kwantes, 2007). Örgütsel bağlılık, devamsızlık davranışındaki sıklığı da azaltmaktadır. Buna ek olarak örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve motivasyon dahil olmak üzere olumlu örgütsel sonuçlarla da ilgilidir (Fiorito, Bozeman, Young ve Meurs, 2007).

4.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ VE UYGULAMA

Bu bölümde, Dalaman Uluslararası Havalimanında farklı sektörlerde faaliyet gösteren 20 işletmenin yönetici ve çalışanları üzerinde yapılan araştırmanın bulgularına dayanılarak birey-örgüt uyumu ve bu uyumdan etkilendiği düşünülen iş doyumunu ve örgüte bağlılık değişkenleri ele alınmıştır.

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

4.1.Araştırmanın Kapsamı

Yapılan bu çalışmada ana kütle olarak Muğla İli Dalaman ilçesinde bulunan “Dalaman Uluslararası Havalimanında” faaliyet gösteren işletmelerin yönetici ve çalışanları seçilmiştir.

4.2.Araştırmanın Kısıtları

Her sosyal nitelikli araştırmada olduğu gibi, bu araştırmada da birtakım kısıtlarla karşılaşmıştır. Bu sebeple elde edilecek sonuçlar ve bunlara dayalı olarak yapılacak yorumların ihtiyatla ve dikkatle değerlendirilmesi gerekir.

Araştırma bulguları belirli kısıtlar için geçerlidir. Bu kısıtlar; fayda-maliyet ve pratik olma açısından belirlenmiştir:

- Yapılacak yorumlar, bölgelere ya da örneklem olarak seçilen işletmelerin genel yapısına ve yönetici ya da işgören tutumuna göre farklı olabileceği,
- Bazı çalışanların kendileri için olumsuz sonuçlar doğurabileceği endişesi ile sorulara gerçek dışı yanıtlar vermiş olabileceği,
- Katılımcıların eğitim ve algılama düzeyleri farklı olabileceği için sorulardan farklı şeyler anlamış olabileceği,
- Zaman ve maliyet dikkate alınarak nispeten küçük bir örneklem yapılmış olması ve bu sebeple araştırma grubunun geneli temsil etme yeteneğinin sınırlı olacağı ve sonuçların genellenemeyeceği,
- Araştırmanın yapıldığı dönemde küresel finans krizinin yol açtığı etkilerin devam etmesinin işgören davranışlarında farklılıklara yol açabileceği ve
- Birey-örgüt uyumunun soyut bir süreç olması, hem ölçülmesi hem de genel geçer sonuçlara ulaşılmasının zorluğu bu araştırmanın temel kısıtlarını oluşturmaktadır.

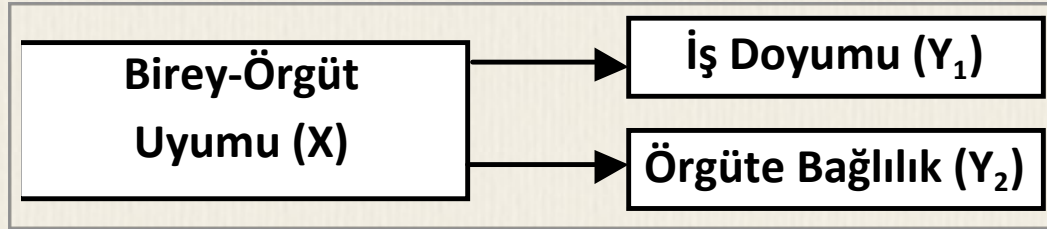
4.3.Araştırma Modeli

Bu araştırmada birey-örgüt uyumu bağımsız değişken; iş doyumunu ve örgüte bağlılık ise bağımlı değişken olarak seçilmiştir. Değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılmış; değişkenler ile ilgili olarak bazı hipotezler geliştirilmiş ve bu hipotezlerin desteklenip desteklenmediği araştırılmıştır.

Hipotez 1: Birey-örgüt uyumunun, işgörenlerin iş doyumları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Hipotez 2: Birey-örgüt uyumunun, işgörenlerin örgüte bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Araştırma modeli olarak da aşağıdaki gibi simgesel bir model kullanılmıştır.



Şekil 1. Birey Örgüt Uyum ile İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişkiler

4.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın temel aracı olarak bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunda yer alan sorularla; işletmelerde birey-örgüt uyumu, iş doyumunu ve örgüte bağlılık ile ilgili veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Ankette; cevaplama istenen bakış açısını davet etmesi, kaynak kişi için cevaplama kolaylığı sağlaması ve değerlendirme kolaylığı vermesi bakımından kapalı uçlu sorulara ağırlık verilmiştir. Ankette demografik değişkenler dışındaki değişkenler “1=kesinlikle katılmıyorum” ve “5=kesinlikle katılıyorum” ifadelerinin yer aldığı 5’li likert ölçeği ile ölçülmektedir. Ölçekteki demografik değişkenler hariç bütün sorular mevcut ölçeklerden uyarlanmıştır. Araştırmanın amaç ve hipotezleriyle uygun olduğu kanaati oluştuğunda taslak anket formuna son halini vermek için ön test süreci gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda ön test; soruların anlaşılabilirliği, anket formundaki soru sayısı ve anketin doldurulma süresi gibi konularda değerlendirmeler yapılmasına olanak sağlamış olup; yabancı dilden Türkçe’ye birebir çeviri yönteminin sıkıntılarından kaynaklanan, anlaşılmayan ya da yanlış anlaşılan ifadeler düzeltilmiştir.

Araştırma’da örnek kütle olarak, Dalaman Uluslararası Havalimanında faaliyet gösteren 20 ayrı işletmenin yönetici ve işgörenleri seçilmiştir. Dalaman Uluslararası Havalimanı’nda 50’ye yakın işletme ile yaklaşık personel sayısının 1500 civarında olduğu düşünülecek olursa, 20 işletmenin örnek kütle olarak seçilmesinin uygulama için yeterli olacağı düşünülmüştür. Yönetici ve çalışan düzeyindeki 500 kişiye anket formları dağıtılmış ve bunların 383 adedi geri dönmüştür. Geri dönen anket formlarından 16’sı, gelişigüzel doldurulması ve işaretlenmemiş soruların çok olması sebebiyle analizlere dâhil edilmemiş olup, toplam kullanılan anket formu sayısı 367 olmuştur. Buna göre; değerlendirmeye alınan anket formlarının geri dönüşüm oranı % 73.4 olmuştur.

Birey-Örgüt Uyum Ölçeği; Bireylerin birey-örgüt uyumunun belirlenmesinde Aumann (2007), Vilela vd. (2008) ve Piasentin’in (2007) çalışmalarında kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu uyum dört yargı ifadesi ile ölçülmüştür. Bu değişkeni ölçen ifadeler: “*Bu kurumda prensiplerimden vazgeçmeden çalışabilirim*”, “*Kurumumla kişisel değerlerim arasında güçlü bir uyum olduğuna inanıyorum*”, “*Çalıştığım kurum bütün beklentilerimi karşılıyor*” ve “*İhtiyaçlarımı mevcut kurumumdan daha iyi karşılayacak kurum sayısı azdır*” şeklindedir. Bu ifadelerin Cronbach alfa değeri ise .72’dir.

İş Doyumu Ölçeği; Bireylerin iş doyumlarının belirlenmesinde Aumann (2007), Piasentin (2007) ve Vilela ve arkadaşlarının (2008) çalışmalarında kullanılan ölçeklerden yararlanılmıştır. İş doyumunu üç yargı ifadesi ile ölçülmüştür. Bu değişkeni ölçen ifadeler: “*Genel olarak burada çalışmayı*

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

seviyorum”, “İşimden her yönüyle memnunum” ve “Arkadaşlarıma bu kurumda çalışmalarını tavsiye ederim” şeklindedir. Bu ifadelerin Cronbach alfa değeri ise .81’dir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; bireylerin bağlılıklarının belirlenmesinde Valentine ve arkadaşları (2002), Staples ve Ratnasingham (1998), Piasentin (2007) ve Arzu Wasti (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçeklerden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için ise dört yargı ifadesi kullanılmıştır. Bu değişkeni ölçen ifadeler: “Bu kurumun bir parçası olduğumu başkalarına gururla söylerim”, “Kurumumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum”, “Kurumumun başarısına katkı sağlamak amacıyla beklenilenin çok çok üstünde bir efor sarf etmeye hazırım” ve “Kurumuma ve iş arkadaşlarıma karşı kendimi sorumlu hissediyorum; bu sebeple, benim için daha avantajlı da olsa, şu anda kurumumdan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum” şeklindedir. Bu ifadelerin Cronbach alfa değeri ise .75’dir.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplam 367 adet anket formundan elde edilen verilere, SPSS 15.0 istatistik programı kullanılarak çalışmanın amaçları ve hipotezleri doğrultusunda regresyon ve korelasyon analizleri uygulanmıştır. Anket soruları analiz edilmeden önce ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliğine ilişkin testler yapılmıştır. Uygulanan faktör analizi ile de kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliği test edilmiştir.

5. BULGULAR

Yapılan analizler ve sonuçları sırası ile aşağıda açıklanmıştır. Araştırmaya katılanların demografik bilgileri Tablo 1’de yer almaktadır.

N= 367		Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	94	25,6
	Erkek	273	74,4
Medeni Durum	Evli	185	50,4
	Bekâr	182	49,6
Yaş	18-35	284	77,4
	36-50	77	21,0
	51 ve üzeri	6	1,6
Eğitim	İlköğretim	85	23,2
	Lise	168	45,8
	Üniversite	114	31,1
Görev Dağılımı	İşçi	207	56,4
	Memur	113	30,8
	Yönetici	47	12,8
Çalışma süresi	1 yıldan az	111	30,2
	1 - 6 yıl	180	49,0
	7 ve üzeri	76	20,7
Kurum Türü	Özel	318	86,6
	Kamu	49	13,4

Tablo 1’e göre ankete 273’ü erkek (% 74,4), 94’ü kadın (% 25,6) olmak üzere toplam 367 kişi katılmıştır. Ankete katılanlar; yaş durumlarına göre % 77,4’ü (284) 18-35, % 21’i (77) 35-50, % 1,6’sı

(6) 50 yaş üstü grubuna girmektedir. Eğitim durumlarına göre, ankete katılanlar arasında en yüksek oran % 45,8 (168) ile lise mezunlarına aittir. Lise mezunlarını % 31,1 (114) ile üniversite mezunları ve % 23,2 (85) ile ilköğretim mezunları takip etmektedir. Katılımcıların % 56,4'ü (207) mavi yakalı; % 30,8'i (113) idari görevlerde bulunan beyaz yakalı özel sektör çalışanları ile kamu kurumlarında çalışan memurlardan oluşmakta; % 12,8'i (47) ise yönetici grubunu temsil etmektedir. Katılımcıların % 30,2'si (111) 1 yıldan az süredir; % 49'u (180) 1-6 yıl arası; % 20,7'si (76) ise 6 yıldan fazla süredir işletmelerinde görevini sürdürmektedir. Çalıştıkları alanlara baktığımızda ankete katılanların % 86,6'sı (318) özel sektör; % 13,4'ü (49) ise kamu kurumu çalışanıdır.

5.1.Faktör Analizi

Faktör analizinde amaç; aralarında yüksek korelasyon olan değişkenler setinin bir araya getirilmesi suretiyle faktör adı verilen genel değişkenlerin oluşturulmasıdır (Eroğlu, 2009). Bağımsız değişken olarak ele alınan “Birey-örgüt uyumu” ile bağımlı değişken olarak ele alınan “İş Doyumu” ve “Örgüte Bağlılık” değişkenlerine ait faktör analiz sonuçları ve her bir değişkene ait faktör yükleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerine Ait Faktör Yükleri

<i>Değişkenler</i>	<i>Sorular</i>	<i>Bileşen</i>
<i>Birey- Örgüt Uyumu (X)</i>	<i>UY.1</i>	<i>.619</i>
	<i>UY.2</i>	<i>.645</i>
	<i>UY.5</i>	<i>.682</i>
	<i>UY.6</i>	<i>.669</i>
<i>İş Doyumu (Y1)</i>	<i>İD.1</i>	<i>.715</i>
	<i>İD.2</i>	<i>.721</i>
	<i>İD.3</i>	<i>.714</i>
	<i>VR.1</i>	<i>.632</i>
<i>Örgüte Bağlılık (Y2)</i>	<i>ÖB.1</i>	<i>.565</i>
	<i>ÖB.2</i>	<i>.744</i>
	<i>ÖB.3</i>	<i>.808</i>
	<i>ÖB.4</i>	<i>.552</i>

*Rotasyon Yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.
Rotasyon 6 iterasyonda sonuçlanmıştır.*

5.2.Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizinde her bir değişkenin Cronbach alfa katsayılarına bakılmış ve Tablo 3’de verilmiştir.

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>Soru Sayısı</i>	<i>Cronbach Alfa Katsayısı (α)</i>
<i>Birey-Örgüt Uyumu (X)</i>	4	.719
<i>İş Doymu (Y_1)</i>	4	.814
<i>Örgüte Bağlılık (Y_2)</i>	4	.748

Elde edilen alfa değerleri; literatürde dikkate alınması istenen Bagozzi ve Yi (1988) tarafından belirtilen en küçük alfa değerinin (0,6) ve Nunally (1978) tarafından belirtilen alfa eşik değerinin (0,7) üzerinde olduğu için kabul edilmiştir. Sonuç olarak; değişkenlere ait alfa güvenilirlik katsayıları, uluslararası literatürde belirtilen ve genel kabul gören değerlerin üzerinde çıkmıştır.

5.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi bağımsız değişken (X) değiştiğinde bağımlı değişkenin ne yönde değişeceğini göstermektedir (Sungur, 2009). Tablo 4’de verilen korelasyon tablosunda, birey-örgüt uyumu, iş doymu ve örgüte bağlılık değişkenleri ile iş doymu ve örgüte bağlılık değişkenlerinin kendi aralarındaki birebir ilişkilere bakılmıştır.

Tablo 4. Korelasyon Değerleri

<i>Değişkenler</i>	<i>X</i>	<i>Y₁</i>	<i>Y₂</i>
<i>X Birey-Örgüt Uyumu</i>	1.000		
<i>Y₁ İş Doymu</i>	.557**	1.000	
<i>Y₂ Örgüte Bağlılık</i>	.447**	.547**	1.000

Pearson Korr. (Korelasyon) ve Sig. (Anlamlılık).
** . Korelasyon, $p=.01$ seviyesinde anlamlı ilişki.
* . Korelasyon, $p=.05$ seviyesinde anlamlı ilişki.

Tablo 4’e bakıldığında;

a) Çalışanların “birey-örgüt uyumu” ile “iş doymu” arasında pozitif yönde anlamlı ($p= .01$) bir ilişkinin ($\beta = .557$) olduğu görülmektedir.

b) Çalışanların “birey-örgüt uyumu” ile “iş doymu” arasında pozitif yönde anlamlı ($p= .01$) bir ilişkinin ($\beta = .447$) olduğu görülmektedir.

5.4. Regresyon Analizleri ve Hipotez Testleri

Modele ait hipotezler, regresyon analizleri yapılarak test edilmiştir. Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir ya da birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile

açıklanması sürecidir (Kalaycı, 2009). Tablolarda gösterilen unsurlar; beta katsayıları (β), anlamlılık (p), R^2 ve F değerleridir.

Birey-örgüt uyumunun, iş doyumu ve örgüte bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amacına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

5.5. Birey-Örgüt Uyumu / İş Doyumu

Tablo 5’de görüldüğü gibi, analizde “İş doyumu” ve “Birey-örgüt uyumu” seçilerek regresyon analizi yürütülmüştür. Bu regresyon modelinde; $R^2 = .311$; $p = .000$ ve $F=164.409$ değerleri elde edilmiştir. Bulunan R^2 ve F değerleri modelde kullanılan değişkenin, “İş Doyumunu” açıkladığını göstermektedir.

Tablo 5. İş Doyumunu Etkileyen Bağımsız Değişken

Bağımsız Değişken	Beta (β)	Anlamlılık (p)
Birey – Örgüt Uyumu (X)	.557**	.000
$R^2 = .311$		
$F= 164.409$ (Anova Testi)		

Bu sonuca göre; araştırmaya katılan çalışanların iş doyumlarında ortaya çıkan tutum değişikliğini, bireyin örgütü ile uyumu açıklamaktadır. Bu çerçevede R^2 , iş doyumunda ortaya çıkan tutum değişikliğinin % 31,1’nin birey-örgüt uyumu ile açıklanabileceğini göstermektedir. Çalışanların birey-örgüt uyumundaki bir birimlik artış, iş doyumlarında 0.557 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Bu sonuç, ortaya konulan H_1 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

5.6. Birey-Örgüt Uyumu / Örgüte Bağlılık

Tablo 6’da görüldüğü gibi, regresyon analizinde “Örgüte Bağlılık” ve “Birey-örgüt uyumu” seçilmiştir. Bu regresyon modelinde; $R^2 = .200$; $p = .000$ ve $F = 91.252$ değerleri elde edilmiştir. Elde edilen R^2 ve F değerleri, modelde kullanılan değişkenin “Örgüte Bağlılığı” açıkladığını göstermektedir.

Tablo 6. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Bağımsız Değişken

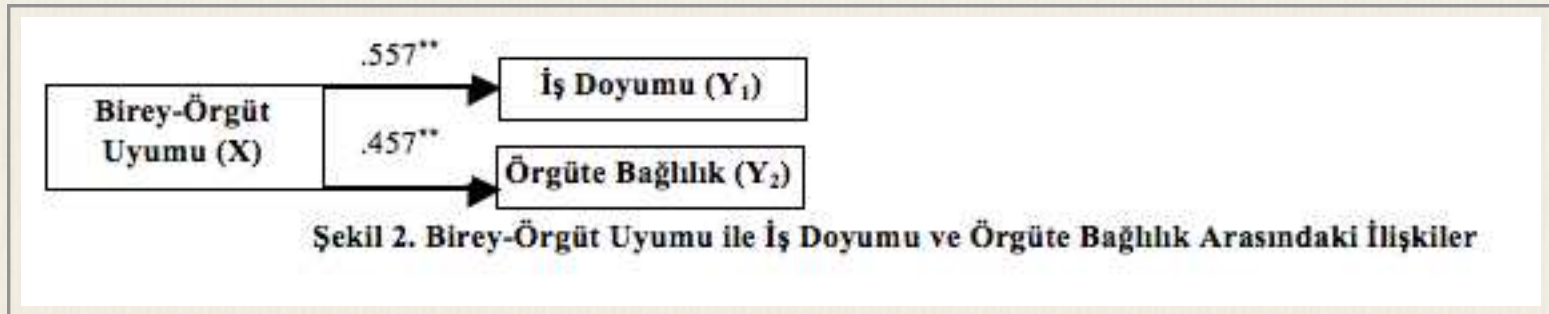
Bağımsız Değişken	Beta (β)	Anlamlılık (p)
Birey – Örgüt Uyumu (X)	.447**	.000
$R^2 = .200$		
$F= 91.252$ (Anova Testi)		

Bu sonuca göre; araştırmaya katılan çalışanların örgüte bağlılıklarında ortaya çıkan tutum değişikliğini, bireyin örgüt ile uyumu açıklamaktadır. Bu çerçevede R^2 , örgüte bağlılıkta ortaya çıkan tutum değişikliğinin % 20’sinin birey-örgüt uyumu ile açıklanabileceğini göstermektedir. Çalışanların birey-örgüt uyumundaki bir birimlik artış, örgüte bağlılıklarında 0.447 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Bu sonuçta, ortaya konulan H_2 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

Aşağıdaki Şekil: 2’de birey-örgüt uyumu ile iş doyumu ve örgüte bağlılığa ait regresyon sonuçları toplu bir şekilde şematik olarak gösterilmiştir. Kabul edilen hipotezlere ait ilişkiler sürekli ve kalın çizgili oklarla gösterilmiştir.



Hipotezlere ilişkin sonuçlar toplu olarak Tablo 7’de gösterilmiştir. Modeldeki hipotezlerin tamamı tek yönlü olup, çift yönlü hipotezler bulunmamaktadır. Toplam 2 adet hipotezin sıralandığı Tablo 7’de sonuçlara ilişkin olarak; R², Beta (β), Anlamlılık (p) ve “Kabul/Ret” durumları görülmektedir. Buna göre; 2 adet hipotez % 1 seviyesinde anlamlı olduklarından kabul edilmiştir.

Tablo 7. Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

No	Hipotezler	R ²	β	p	K/R
H ₁	Birey-örgüt uyumunun, işgörenlerin iş doyumları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	.311	.557**	.000	K
H ₂	Birey-örgüt uyumunun, işgörenlerin örgüte bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.	.200	.457**	.000	K

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma ile araştırma kapsamındaki işletmelerde birey-örgüt uyumu ile iş doyumu ve örgüte bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmak istenmiştir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlardan birincisi; birey-örgüt uyumunun işgörenlerin iş doyumları üzerinde pozitif bir etkisinin olmasıdır. Yani örgütü ile uyum sağlamış bireylerin iş doyumu da yüksek olacaktır.

Bu araştırmanın diğer bir sonucu da, birey-örgüt uyumunun çalışanların örgüte bağlılıkları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu göstermesidir. Bu sonuca göre örgüt ile aynı değerlere inanan ve örgüte uyum sağlayan işgörenlerin örgüte bağlılıklarının da yüksek olacağı görülmektedir.

Buna göre, birey-örgüt uyumunu sağlayabilen organizasyonlar, işgörenlerin örgüte bağlılıklarını ve iş doyumlarını arttırabileceklerdir. Örgütler, öncelikle işgören seçim sürecini titizlikle ele alarak, doğru işgörenin işe alınmasını sağlamalıdır. Bunun için psikoteknik testler kullanılarak, işe alınması düşünülen adayların kişilik özellikleri ve değerleri ile örgütün değerleri arasında bir uyumun olup olmadığı tespit edilmelidir. Bununla birlikte iş analizleri kullanılarak ortaya çıkarılan iş tanımları ve iş

gereklere ile görevin gerektirdiği nitelikler belirlenip, işgörenin eğitim ve beceri düzeyleri ile karşılaştırılmalıdır. Bu arada, örgüt içindeki boş pozisyonlar için öncelikle örgüt içi kaynaklardan yararlanma ilkesinin ortaya konulması, uyum düzeyi yüksek işgörenin terfi, iş rotasyonu, iş zenginleştirme ya da güçlendirme (empowerment) tekniklerine konu edilmesi, birey-örgüt uyum düzeyini olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca işe alınan bireylerin, sosyalizasyon süreçlerine tabi tutularak, örgüt değerlerini özümsemelerinin sağlanması da yine, birey-örgüt uyumu sürecinin önemli bir halkasını oluşturmaktadır.

Boxx ve arkadaşları (1991) ulusal ve uluslararası karayolu ve taşımacılık kuruluşları arasında yer alan 387 yönetici üzerinde yaptıkları araştırmada kurumsal değerlerin etkisini anket tekniği ile incelemişlerdir. Kurumsal değerlerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve birey örgüt uyumunu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışma ortamı içinde “en iyi olma inancı”, “uygulama ayrıntılarının önemine olan inanç”, “birey olarak insanların önemine olan inanç”, “üstün kalite ve hizmet inancı” ve “iletişimi güçlendirmek için kayıt dışılığın önemine olan inancın” oluşturulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bretz ve Judge (1994) 2 büyük endüstriyel ilişkiler programlarından mezun 873 kişi üzerinde farklı örgütsel ortamlarda kariyer başarı faktörleri ile ilgili bir anket uygulamışlardır. Sonuçlar görev süresi ve iş tatmininin birey örgüt uyumunu etkilediği hipotezini desteklemektedir. Sonuca göre iş uyum teorisi ile uyumlu olarak, ücret ve iş tatmin düzeyi dolaylı olarak birey örgüt uyumundan etkilenebilir.

Karakurum (2005) yaptığı araştırmada kişisel değerler ile kurum değerleri arasındaki uyum olarak ölçülen birey-örgüt uyumunun çalışanların iş tatmini, performansı ve işe bağlılığı üzerindeki etkilerini hem kişisel düzeyde hem örgütsel düzeyde birden fazla uyum ölçüm yöntemi kullanarak ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda bir kamu kurumunda çalışmakta olan 180 çalışana anket uygulanmıştır. Doğrudan uyum en etkin yordayıcı olarak ortaya çıkmış ve sonuç değişkenlerini sürekli olarak dolaylı uyum ölçümlerinin üzerinde yordamıştır.

Son olarak; işgörenlerin baskı ve zorlama ile örgüt değerlerine uymalarının sağlanması yerine, güven ve bağlılığa dayalı uyum ile örgütler daha güçlü bir hale geleceklerdir.

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

KAYNAKLAR

Akbaş, T. T. (2011) Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 57–81.

Aktaş, M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt -Kişi İş Uyumunu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 26, 13 -21.

Ambrose, M.L., Arnaud, A. ve Schminke, M. (2007). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes. *Journal of Business Ethics*, Vol. 77, 324.

Arbak, Y. ve Yeşilada, T. (2003). Örgüt Kişi Uyumunu Ve Örgütsel Çekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Daha Çekici Bulur, *Journal of İstanbul Kültür University*, Cilt 3, 23 -37.

Argyris, C. (1957). *Personality and Organization: The Conflict between System and the Individual*. Harper & Brothers, New York.

Argyris, C. (1964). *Integrating the Individual and the Organization*. John Wiley & Sons, Inc, New York.

Aumann, K. A. (2007). *Being A Stranger in A Strange Land: The Relationship Between Person-Organization Fit On Work Related And Broad Cultural Value Dimensions And Outcomes Related To Expatriates' Success*, Columbia University, Requests Information And Learning Company.

Aykut, S. (2007). *Örgütsel Adalet Birey-Örgüt Uyumunu İle Çalışanların İş İle İlgili Tutumları: Pendik İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Backhaus, K. (2003). Importance of Person-Organization Fit to Job Seekers. *Career Development International*, 8 (1), 21 -26.

Bagozzi, R.P. Ve Yi, Y. (1988). On The Evaluation Of Structural Equation Models. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 16, 74-94.

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(1), 195–205.

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, 32–54.

Bretz, R. D., Ash, R. A. ve Dreher, G. F. (1989). Do People Make The Place? An Examination of the Attraction–Selection–Attrition Hypothesis. *Personnel Psychology*, 42, 561–581.

Bright, L. (2007). Does Person-Organization Fit Mediate Relationship Between Public Service Motivation And The Job Performance Of Public Employees, *Review of Public Personnel Administration*, 27(4), 364 - 365.

Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.

Cable, D. M. ve Derue, D. S. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions: *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.

Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy Of Management Review*, 14(3), 339-340.

Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459–484.

Christiansen, N., Villanova, P. ve Mikulay, S. (1997). Political Influence Compatibility: Fitting the Person to the Climate. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 709–730.

Clayton, S. (2000). *Yönetim (Sharpen Your Team's Skills in Supervision)*, Çev. Mehmet Zaman, İstanbul, Hayat Yayınları.

Clercq, D.D. ve Rius, I.B. (2007). Organizational Commitment İn Mexican Small And Medium-Sized Firms: The Role Of Work Status, Organizational Climate And Entrepreneurial Orientation. *Journal of Small Business Management*, 45(4), 467-490.

Daft, R.L. (1994). *Management*. 3th Edition, the Dryden Press, Tennessee.

Edwards, J. R. (1993). Problems with use of Profile Similarity Indices in the Study of Congruence in Organizational Research. *Personnel Psychology*, 46, 641–665.

Edwards, J. R. (1996). An Examination of Competing Versions of the Person–Environment Fit Approach to Stress. *Academy Of Management Journal*, 39, 292–339.

Erdoğan, B., Kraimer, M.L. ve Liden, R.C. (2002). Person-Organization Fit And Work Attitudes: The Moderating Role Of Leader-Member Exchange. *Academy of Management*, , Vol. F1, 1.

Eroğlu, A. (2009), “Basit Doğrusal Regresyon”, Editör: KALAYCI, Ş., *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 4. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 321-331.

Fiorito, J., Bozeman, D.P., Young, A., Meurs, J.A. (2007). Organizational Commitment, Human Resource Practices and Organizational Characteristics. *Journal of Managerial Issues*, 19(2), 186-207.

Franek, M. ve Vecera, J. (2008). Personal Characteristics and Job Satisfaction. *Ekonomie A Management*, 4, 63-76.

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

Guan, Y., Deng, H., Bond, H. M., Zhang, Z. ve Hu, T. (2011). The Interplay Between Social Cynicism Beliefs And Person-Organization Fit On Work-Related Attitudes Among Chinese Employees, *Journal Of Applied Social Psychology*, 41(1), 160-178.

Harris, S. G. ve Mossholder, K. W. (1996). The Affective Implications of Perceived Congruence with Culture Dimensions during Organizational Transformation. *Journal of Management*, 22, 527-547.

Hauenstein, N., Carlson, K., Donovan, J. ve Foti, R. (2007). Assessing Fit In The Interview: How Candidates Consider Content And Context Cues To Person-Organization Fit. Virginia, UMI Microform, Proquest LLC, Blacksburg.

Ivancevich, J. M. ve Matteson, M. T. (1984). A Type A-B Person-Work Environment Interaction Model For Examining Occupational Stress And Consequences. *Human Relations*, 37, 491-513.

James, L. R., James, L. A. ve Ashe, D. K. J. (1990). The Meaning of Organizations: The Role of Cognition and Values, in Benjamin Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

Judge, T. A. ve Cable, D. M. (1997). Applicant Personality, Organizational Culture, and Organizational Attraction. *Personnel Psychology*, 50, 359-394.

Kalaycı, Ş. (2009), "Basit Doğrusal Regresyon", Editör: KALAYCI, Ş., *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 4. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara. , 199-204.

Karakurum, M. (2005). The Effects Of Person-Organization Fit On Employee Job Satisfaction, Performance And Organizational Commitment In A Turkish Public Organization, A Thesis Submitted to The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University, Ankara.

Kılıç, K. C. (2010) Bireysel ve Örgütsel Değerler Arasındaki Uyumun Çalışanların İş Davranışlarına Etkileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 20-35.

Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurements, and Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions Of Person-Job And Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis Of Person-Job Person-Organization Person-Group And Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.

Kwantes, C.T. (2007). Organizational Commitment Intellectual Capital And Organizational Competitiveness. *South Asian Journal of Management*, 14(3), 30.

Meglino, B. M. ve Ravlin, E. C. (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies. *Research. Journal of Management*, 24(3), 351-389.

Meglino, B. M., Ravlin, E. C. ve Adkins, C. L. (1989). A Work Values Approach to Corporate Culture: A Field Test of the Values Congruence Process and Its Relationship to Individual Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 424–432

Muthusamy, V. (2009). Affective Commitment, Person–Organization Fit and Turnover Intention: Examining the Effect of Knowledge Sharing. *California Management Review*, 76, 2230–2247.

Nunally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. Mcgraw-Hill, 2nd Edition, NewYork.

O_Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492–499.

O_Reilly, C. A., Chatman, J. ve Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person–Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516

Piasentin, K. A. (2007). How Do Employees Conceptualize Fit? Development Of A Multidimensional Measure Of Subjective Person-Organization Fit. University Of Calgary, A Thesis Submitted To The Faculty Of Graduate Studies İn Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy, Department Of Psychology, Calgary, Alberta, Published Heritage Branch, Ottawa, Canada.

Porter, L. W, Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603- 609.

Posner, B. Z. (1992). Person–Organization Values Congruence: No Support for Individual Differences as a Moderating Influence. *Human Relations*, 45(4), 351–361.

Posner, B. Z., Kouzes, J. M. ve Schmidt, W. H. (1985). Shared Values Make A Difference: An Empirical Test Of Corporate Culture. *Human Resource Management*, 24, 293–309.

Robbins, S.P. ve Coulter, M. (1999). *Management*. Prentice Hall, 6th Edition, New Jersey.

Saleem, W. A., Adnan, G. ve Ambreen, M. (2011). Person Organization Fit, Organizational Commitment and Knowledge Sharing Attitude–An Analytical Study, *Information Management and Business Review*, 3(2), 110–116.

Schneider, B. (1976). *Staffing Organizations*. Goodyear Publishing Company, Pacific Palisades.

Sıgır, Ü. (2007). Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, Sayı 18, 49 -62.

Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara.

BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ

MEHMET ULUTAŞ-ADNAN KALKAN-ÖZLEM ÇETİNKAYA BOZKURT

Şişman, M. (1994). Örgüt Kültürü. Eskişehir, T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları No.732.

Staples, D. S. ve Ratnasingham, P. (1998). Trust: The Panacea Of Virtual Management?. Proceedings of the International Conference on Information Systems, 19, 128-144.

Sungur, O. (2009), “Korelasyon Analizi”, Editör: KALAYCI, Ş., SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 4. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 115-127.

Trouba, E.J. (2007). A Person-Organization Fit Study Of The Big Five Personality Model And Attraction To The Organizations With Varying Compensation System Characteristics. Dep. Of Psychology College Of Liberal Arts And Sciences, Depaul Un., Chicago, Illinois.

Tziner, A. (1987). Congruency Issue Resettled Using Finean’s Achievement Climate Notion, Journal of Social Behavior and Personality, 2, 63–78.

Valentine, S., Godkin, L. ve Lucero, M. (2002). Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit, Journal of Business Ethics, 41(4), 349-360.

Vancouver, J. B. ve Schmitt, N. W. (1991). An Exploratory Examination of Person–Organization Fit: Organizational Goal Congruence. Personnel Psychology, 44, 333–352.

Vilela, B. B., Gonzalez, J. A., Varela, F. ve Pilar, F. (2008). Person-Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor-Salesperson Data Set in Spanish Context, Industrial Marketing Management, 37(8), 1005-1019.

Wasti, S. A. (2000) Meyer Ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Geçerlilik Ve Güvenirlilik Analizi. 8.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 25–27 Mayıs, Nevşehir.

Westerman, J.W. ve Vanka, S. (2005). A Cross-Cultural Empirical Analysis Of Person-Organization Fit Measures As Predictors Of Student Performance In Business Education: Comparing Students In The United States And India. Academy of Management Learning & Education, 4(4), 409-420.

Wheeler, A. R., Gallagher, V. C. Brouer, R. L. ve Sablynski, C. J. (2007). When Person–Organization (Mis) Fit and (Dis) Satisfaction Lead to Turnover: The Moderating Role of Perceived Job Mobility. Journal of Managerial Psychology, 22(2), 203–219.

Yahyagil, M. Y. (2005), Birey ve Organizasyon Uyumu Ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi, Öneri, 6 (24), 137 -149.

Yaniv, E. ve Farkas, F. (2005). The Impact of Person-Organization Fit on the Corporate Brand Perception of Employees and of Customers: Journal of Change Management, 5(4), 447–461.