# ALGILANAN KİŞİ - ÇEVRE UYUM ÖLÇEĞİ'Nİ TÜRKÇEYE UYARLAMA ÇALIŞMASI

Evrim Funda İnkaya Horoz
161107107

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Psikoloji Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. İlknur Özalp Türetgen

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Şubat, 2019

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Evrim Funda İNKAYA HOROZ' un "**Algılanan Kişi - Çevre Uyum Ölçeği' nin Türkçe' ye Uyarlama Çalışması**" başlıklı tezi 26/02/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca, Psikoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans/~~Doktora~~ tezi **oy birliğiyle / ~~oy çokluğuyla~~, başarılı / ~~başarısız~~** olarak kabul edilmiştir.

| | Unvanı. Adı ve Soyadı | İmza |
|---|---|---|
| Üye (Tez Danışmanı) (İstanbul Üniversitesi) | : Doç.Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN | ..... |
| Üye | : Doç.Dr. Ferzan CURUN | ..... |
| Üye | : Dr.Öğr.Üyesi Mine TÜRKER | ..... |

Doç. Dr. Ahu TUNÇEL ÖNKAL
Enstitü Müdürü

| maltepe üniversitesi | ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI | Doküman No | FR-178 |
|---|---|---|---|
| | | İlk Yayın Tarihi | 01.03.2018 |
| | | Revizyon Tarihi | |
| | | Revizyon No | 00 |
| | | Sayfa | 1/1 |

**Revizyon Takip Tablosu**

| REVİZYON NO | TARİH | AÇIKLAMA |
|---|---|---|
| 00 | 01.03.2018 | İlk yayın. |
| | | |

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

...../...../20...

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmanın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığını beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

(Islak İmza)

Öğrencinin Adı ve Soyadı

Evrim Feyda Akyol Horoz

| Hazırlayan | Kalite Koordinatörü | Kurumsal Yetkili |
|---|---|---|
| İlgili Birim | Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜNDÜZ | Prof. Dr. Belma AKŞİT |

# TEŞEKKÜR

Bu yüksek lisans tezinde, insan kaynakları çalışanlarının işe alm süreçlerinde yaşadıkları zahmetli süreçler sonrasında; işe yeni başlayan bir çalışanın uyum sorunları nedeni ile işten ayrılması ve her iki tarafta da yaşanan hayal kırıklıkları ile birlikte insan kaynaklarına yüklediği maliyet, yanlış işe alımların iş veren markasına verdiği zararlar, çalışanların birbiri veya yöneticileri ile yaşadıkları uyumsuzluklar neticesinde oluşan olumsuz ortamlar ve bu tür sorunların örgütün geneline yayılması neticesinde yaşanan maddi manevi kayıplar göz önünde bulundurulduğunda, “uyum”un insan kaynağının yönetimindeki önemine dikkat çekmek istedim. Türkiye’de faaliyet gösteren organizasyonların “uyum” konusunda yaşadıkları sorunları, azaltabileceklerine dair inancımı bu tez sayesinde profesyonel dünya ile paylaşmaktan memnuniyet duyuyorum. Bunun yanı sıra, “uyum” konusunda yapılacak akademik araştırmalara yardımcı olacak Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği’nin, akademi dünyasına kazandırılması da, gelecek çalışmalara destek olmak açısından bana ayrı bir gurur yaşatmaktadır.

Tüm bu süreçte sabrı, hoş görüsü ile deneyimini, bilgisini ve emeğini eksik etmeyen, her zaman güven veren sevgili tez danışmanım Doç. Dr. İlknur Özalp Türetgen’e, yoğun profesyonel yaşantım ile birlikte bu çalışmamı yürütebilmem için bana özerklik sağlayan yöneticim, Dr. D. Zafer İnkaya’ya ve beni bu sürece girerken cesaretlendiren, tüm zorluklarda destek veren, güvenini hiç esirgemeyen eşim Dr. Taner Horoz’a ve çalışmama değerli zamanlarını ayırarak bilimsel araştırmalara hassasiyet gösteren, değerli katkılarını esirgemeyen tüm anket formunu sabırla yanıtlayan herkese çok teşekkür ederim.

Evrim Funda İnkaya Horoz

Şubat, 2019

# ÖZ

## ALGILANAN KİŞİ-ÇEVRE UYUM ÖLÇEĞİ'Nİ

## TÜRKÇEYE UYARLAMA ÇALIŞMASI

Evrim Funda İnkaya Horoz
Yüksek Lisans Tezi
Psikoloji Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. İlknur Özalp Türetgen
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de yapılacak kişi-çevre uyum araştırmalarına katkı sağlaması amacı ile Chuang, Shen ve Judge (2016) tarafından geliştirilen Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin (The Perceived Person–Environment Fit Scale-PPEFS) türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanmasıdır. Araştırma, Türkiye'de değişik sektörlerde faaliyet gösteren 383 beyaz yakalı çalışanın oluşturduğu katılımcı grubu ile gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliği sınamaları için açıklayıcı faktör analizi yürütülmüş, faktörlerin birbirleriyle ve örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkileri incelenmiştir. Ek olarak yaklaşan geçerlik için kişi-örgüt uyumunu ölçen başka bir ölçek ile, uzaklaşan geçerlik kapsamında ise ölçeğin yaş ve cinsiyet değişkenleri ile ilişkileri test edilmiştir. Son olarak, güvenirlik analizleri için ölçümün Cronbach Alfa içtutarlılık ve test-tekrar test durağanlık katsayıları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar ölçeğin orjinalindeki gibi; "Kişi-Örgüt", "Kişi-Grup", "Kişi-Yönetici" ve "Kişi-İş" uyumu olmak üzere dört faktörlü bir yapıdan oluştuğunu, bu faktörlerin birbirleriyle ve ölçülen diğer yapılarla ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, beklenildiği üzere, faktörlerin diğer kişi-örgüt uyum ölçeği ile ilişkileri anlamlıyken, yaş ve cinsiyet ile olan korelasyon katsayıları ise anlamsızdır. Faktörlerin Cronbach Alfa güvenirlik katsayılarının .79 ile .94 arasında değiştiği, test-tekrar test durağanlık katsayısı değerlerinin ise .90 ile .94 arasında olduğu bulunmuştur. Tüm bu bulgular Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliğine yönelik kanıtlar sunmaktadır.

**Anahtar Sözcükler**: kişi-çevre uyumu, kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu, kişi-grup uyumu, kişi-yönetici uyumu

# ABSTRACT

## ADAPTATION OF THE PERCEIVED PERSON-ENVIRONMENT FIT SCALE TO TURKISH

Evrim Funda İnkaya Horoz
Master Thesis
Psychology Department
Thesis Advisor: Doç. Dr. İlknur Özalt Türetgen
Maltepe University Graduate School of Social Science, 2019

The aim of this study is to adapt the Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS), which is developed by Chuang, Shen, and Judge (2016), to Turkish and test the psychometric properties of the scale. This research was carried out with 383 white-collar employees whose operating in different sectors in Turkey. For the construct validity, the exploratory factor analysis was conducted, and also the relationships between each factors, and also between the factors and organizational citizenship behavior, job satisfaction and intent to quit were examined. Additionally, while the relationships between the scale and another scale measuring person-organizational fit was analyzed for the convergent validity, the relationships between the scale and age, and gender were tested for the divergent validity. Lastly, in order to conduct reliability analysis, Cronbach's Alpha internal consistency and test-retest stability coefficients were investigated. The results indicated that the scale consists of a four-factor structure as in the original scale, which are "Person-Organization Fit", "Person-Group Fit", "Person-Supervisor Fit" and "Person-Job Fit". The correlation analysis showed that these factors are related both to each other, and the other related constructs. Additionally, as expected, while the factors were related to the other person-organizational fit scale, they were not correlated significantly to age and gender. The Cronbach Alpha's reliability coefficients of the factors were found to be varied between .79 and .94, whereas their test-retest reliability coefficients were ranged between .90 and .94. All these findings provided some evidence for the validity and reliability of The Perceived Person-Environment Fit Scale.

**Keywords:** person-environment fit, person-organization fit, person-job fit, person-group fit, person-supervisor fit

# İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI ..... ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI ..... iii
TEŞEKKÜR ..... iv
ÖZ ..... v
ABSTRACT ..... vi
İÇİNDEKİLER ..... vii
TABLOLAR LİSTESİ ..... ix
ÖZGEÇMİŞ ..... x
1. BÖLÜM: GİRİŞ ..... 1
1.1. Kişi Çevre Uyumu ..... 2
1.2. Kişi-Örgüt Uyumu ..... 4
1.3. Kişi Grup Uyumu ..... 6
1.4. Kişi-Yönetici Uyumu ..... 8
1.5. Kişi-İş Uyumu ..... 10
2. BÖLÜM:UYUMUN SONUÇLARI ..... 12
2.1. Kişi-Çevre Uyumunun Sonuçları ..... 12
2.2. Kişi-Örgüt Uyumunun Sonuçları ..... 12
2.3. Kişi-Grup Uyumunun Sonuçları ..... 13
2.4. Kişi-Yönetici Uyumunun Sonuçları ..... 14
2.5. Kişi-İş Uyumunun Sonuçları ..... 16
2.6. Araştırmanın Amacı ..... 17
2.7. Araştırmanın Önemi ..... 17
3. BÖLÜM: YÖNTEM ..... 19

3.1. Araştırma Yöntemi ..... 19
3.2. Evren ve Örneklem ..... 19
3.3. Veri Toplama Araçları ..... 21
3.3.1. Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği ..... 21
3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ..... 22
3.3.3. Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği ..... 22
3.3.4. İş Doyumu Ölçeği ..... 22
3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ..... 23
3.4. İşlem ..... 23
3.5. Bulgular ve Yorumlar ..... 23
4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER ..... 31
EKLER ..... 36
KAYNAKÇA ..... 38

# TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine ait Tanımlayıcı İstatistikler.....20

Tablo 2: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Madde Analizi.....24

Tablo 3: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin Faktörleri, Maddelerin Faktör Yükleri ve Ortak Varyans Değerleri..... 26

Tablo 4: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Toplam Faktör Korelasyonları.....27

Tablo 5: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Faktörlerinin Diğer Yapılar ile Korelasyon Katsayıları.....28

Tablo 6: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Faktörlerinin Cinsiyet ve Yaş Korelasyon Katsayıları.....29

Tablo 7: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Faktörleri Güvenirlik Katsayıları.....30

# ÖZGEÇMİŞ

**Evrim Funda İnkaya Horoz**
**Psikoloji Anabilim Dalı**

**Eğitim**

2016 - Maltepe Üniversitesi, Psikoloji Ana Bilim Dalı,
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

1987 – 1992 Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Pazarlama Yönetimi ve Uluslararası Pazarlama Bölümü

1981 - 1987 Erenköy Kız Lisesi, Matematik Bölümü

**İş Deneyimi**

**Humanist Akademi**

*2015 - Kurucu, Eğitim Sistemleri Direktörü, Eğitmen*

**ICC Eğitim ve Danışmanlık A.Ş**

*2013 - 2015 Genel Müdür, İnsan Kaynakları Danışmanı*

**Bilin Yazılım ve Bilişim Danışmanlığı**

*2003 - 2013 İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı*

**Rio Optik ve Ticaret A.Ş.**

*1991-2003 Yönetici Ortak*

**Mesleki Birlik/Dernek Üyelikleri**

2003 Peryön Personel Yönetim Derneği

2003 TBD Türkiye Bilişimciler Derneği

1980 Heybeliada Su Sporları Klübü

**Kişisel Bilgiler**

Doğum yeri ve yılı : İstanbul, 1970

Cinsiyet : Kadın

Yabancı diller : İngilizce, İtalyanca

GSM / e-posta : 5327467660 / evrimfunda@gmail.com

# 1. BÖLÜM: GİRİŞ

Kişi-çevre uyumu örgütsel psikolojinin önemli kavramlarından biridir. Kişilerin çalıştıkları örgüt, yaptıkları iş, içinde bulundukları takımın üyesi olan çalışma arkadaşları ve işi öğrendikleri, geri bildirim aldıkları yöneticileri ile olan uyumları, kişilerin kendileri açısından olduğu kadar örgütler açısından da önemli bir yere sahiptir. Örgütsel psikoloji alanında uyum ile ilgili yapılan araştırmalarda çevre uyumunun; iş doyumu, örgütsel vatandaşlık (örn., Cable ve DeRue, 2002; Kim, Aryee, Loi ve Kim, 2013) ve işten ayrılma (örn., Irving ve Meyer, 1994) davranışları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, kişilerin çevreyi oluşturan örgüt, iş, grup ve yönetici uyumlarının belirlenmesi ve bu uyumun, ilgili diğer örgütsel psikoloji yapılarıyla olan ilişkisi araştırmacıların her zaman ilgisini çekmektedir.

Yapılan literatür taraması ve incelemeler sonucunda Türkiye'de kişi-çevre uyumunu çeşitli açılardan ölçmeye yönelik farklı araçlar bulunduğu görülmüştür. Bunların ilki Netemeyer, Boles, MacKee ve MacMurrian (1997) tarafından geliştirilen ve Turunç ve Çelik (2012) tarafından türkçeye uyarlanan Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği'dir. Bir diğer ölçek ise Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilen ve Behram ve Dinç (2014) tarafından dilimize uyarlanan; değerler, gereksinim-karşılama ve talep-yeterlilik uyumu olmak üzere üç boyuttan oluşan Algılanan Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği'dir. Bu alandaki üçüncü ölçek ise Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen, Ayaz ve Yıldız (2018) tarafından uyarlanan Kişi-İş Uyum Ölçeği'dir.

Söz konusu bu ölçekler incelendiğinde, bu araçların kişi-çevre uyumunun boyutlardan biri olan kişi-örgüt uyumunu ele aldığı, buna karşın kişi-çevre uyumunun diğer ayaklarını oluşturan kişinin işiyle, yöneticisiyle ve grubuyla olan uyumunu değerlendirmedikleri görülmüştür. Bu boşluğu doldurmak adına, bu çalışmada Chuang, Shen, ve Judge (2016) tarafından geliştirilen ve uyumu iş, yönetici, çalışma grubu ve örgüt ekseninde ölçen Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda ölçek türkçeye çevrilmiş ve psikometrik özellikleri sınanmıştır.

Bu tez çalışması 6 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişi-çevre uyumu ele alınacak, bu kavram kişi-örgüt, kişi-grup, kişi-yönetici ve kişi-iş uyumu boyutları çerçevesinde incelenecek ve her bir uyum boyutunun yol açtığı sonuçlar, araştırmanın

amacı ve önemi paylaşılacaktır. İkinci bölümde; araştırmanın yöntemi, evreni, verilerin toplanması, ölçüm araçlarının detayları paylaşılacaktır. Üçüncü bölümde araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilecektir. Son olarak, dördüncü bölümde ise, araştırmadan elde edilen sonuçlar tartışılacak ve öneriler sunulacaktır. Beşinci bölümde çalışmaya ait ölçeğin bulunduğu ekler ve altıncı bölümde de kaynakçanın sunumu ile çalışma sonlandırılacaktır.

### 1.1. Kişi Çevre Uyumu

Kişi-Çevre Uyum Modeli örgütsel davranış, endüstri ve örgüt psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi ile ilgili yapılan araştırmalarda merkezi bir yer tutmaktadır (Edwards, Caplan ve Van Harrison, 1998). Kişi-çevre uyumu modeline ait araştırmalar, kişilerin tutumları ve davranışlarının çevreden etkilendikleri varsayımı ile başlamıştır (Chatman, 1989; Muchinsky ve Monahan, 1987; Ostroff ve Schulte, 2007). Davranış teorileri ile etkileşime dayalı olan Kişi-Çevre Uyumu Modelinde, özellikle bireyin kişilik özelliklerinin içinde bulunduğu ortama uyum sağladığında; daha yüksek performans, daha yüksek memnuniyet ve birey için daha az strese neden olacağı varsayımı üzerinde durulmuştur (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005).

Kişi-çevre uyumu, bu konuda baştan beri yapılan araştırmalarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu kavram Ekehammer'ın (1974) çalışmaları ile literatüre girmiştir ve yazar kişi-çevre uyumunu; davranışlar, kişi ve çevrenin etkileşimi olarak görmüştür. Yapılan diğer tanımlamalarda kişi-çevre uyumu değerler (Chatman 1989) ya da ihtiyaçlar (Edwards ve Shipp, 2007) çerçevesinde ele alınmıştır. Örneğin Peng ve Chiu'nun (2010) tanımı, genel olarak örgüt ile kişi arasındaki benzerliğe dayalıdır. Edwards ve Shipp (2007), kişi-çevre uyumunu; çalışan kişilerin ihtiyaçları ile örgütlerin bu ihtiyaçları karşılaması olarak tanımlamıştır.

Kişi-çevre uyumu tanımının çeşitliliğinin yanı sıra, yapılan araştırmalarda uyum iki farklı yapıda incelenmiştir; bunlar benzerlik uyumu ve tamamlayıcı uyumdur (Edwards ve diğ., 1998). Kişiler, çevrelerindeki diğer kişilerle benzer norm, değer, özellik veya ilgilere sahip olduklarında çevreyle uyum içindedirler. Bu doğrultuda, kişi kendi değerleriyle bulunduğu çevrenin değerleri arasında benzerlik olduğunu düşündüğü zaman, bulunduğu ortam ile ilgili tutumu da daha olumlu olur (Cable ve Edwards, 2004). Kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki benzerlik ile ifade

edilen benzerlik uyumu (Chatman 1989) sayesinde, kişiler iş doyumu hisseder ve işten ayrılma olasılıkları düşer (Schneider, 1987).

Tamamlayıcı uyum kavramı ise; kişinin yetenekleri ile çevrenin uyumu ve çevrenin sundukları ile kişinin ihtiyaçlarının uyumu olarak iki ayrı şekilde incelenmiştir (Cable ve DeRue, 2002). Kişinin yetenekleri ile çevrenin talepleri arasındaki uyumda kişinin yetenekleri; kişinin çevrenin taleplerini karşılayabilmesi için gerekli olan eğilimler, beceriler, eğitim, zaman ve enerjiyi ifade eder. Çevrenin taleplerini ise; nicel ve nitel iş gereksinimleri, rol beklentileri, grup ve organizasyonel normlar temsil eder. Tamamlayıcı uyum kişinin yetenekleri ile çevrenin talepleri arasındaki uyum olarak açıklandığından, kişinin güçlü yönlerinin, çevrenin ihtiyaçlarını tamamlaması nedeniyle, kişi ile çevre arasında ilişki geliştirici bir boyut yaratmaktadır (Edwards ve diğ., 1998).

Çevrenin sunduğu imkanlar ile kişinin ihtiyaçlarının uyumunda ise; çevrenin sunduğu imkanlar; yemek, barınma, para, sosyal ilgi ve fırsatları yakalama, kişinin ihtiyaçlarını karşılayabileceği ödüller gibi içsel ve dışsal kaynakları temsil ederken; arzu edilen hedefe ulaşmak, motivasyon, sosyalleşme ve eğitimle elde edilen değerler, doğuştan gelen biyolojik ve psikolojik gereksinimler de kişinin ihtiyaçlarını tanımlamaktadır (Edwards ve Shipp, 2007). İhtiyaç karşılama uyumu tutum ve davranışları etkilemekte ve ihtiyaçlar tatmin edildiği takdirde kişilerde pozitif iş davranışları görülmektedir (Kristof-Brown ve diğ., 2005). Nasıl ki bir kişinin hayatta kalması ihtiyaçlarının yerine getirilmesine bağlı ise, bir örgütün etkinliği ve hayatta kalması da çalışanlarından talep ettiklerinin yerine getirilmesine bağlıdır (Harrison, Price, Gavin ve Florey, 2002). Çalışanlar tarafından gelen talepleri karşılayamayan örgütler, bu talepleri karşılayabilen örgütlerden daha çok işten çıkma ile karşı karşıya kalabilirler (Irving ve Meyer, 1994).

Kişi-çevre uyum modeli, bireysel özellikler ile iş özelliklerinin ve mesleki talepler ile kişisel ihtiyaçların karşılaştırılması şeklinde ele alınarak daha da genişletilmiştir (Tinsley, 2000). Son yıllarda yapılan araştırmalar; bireysel özellikler ve iş, grup, örgüt ve yönetici arasındaki özelliklerin uyumu ile dört boyutlu bir yapının ele alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Örneğin, örgütlerdeki değerlendiriciler; kişi-örgüt uyumu ile kişi-iş uyumunun arasındaki farkı ayırt etmeye başlamışlar (Ostroff ve Judge, 2007) ve kişinin yetenekleri ile çevrenin uyumu ve çevrenin sundukları ile kişinin ihtiyaçlarının karşılanması arasındaki uyumda farklılıklar tespit etmişlerdir (Cable ve DeRue, 2002). Çeşitli zamanlarda yapılan araştırmalarda, uyum kavramlarında gelişmeler yaşanmış

ve çevrenin boyutları, iş, örgüt ve grup olarak farklılaşmaya (Kristof-Brown ve diğ., 2005) ve kişi-çevre uyumunun birden fazla boyutta incelenmesi gerekliliği vurgulanmaya başlanmıştır (Cable ve Edwards 2004).

Günümüzde, kişi-çevre uyumuna uygun teorilerin entegrasyonu kişi-iş, kişi-örgüt, kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu şeklinde detaylandırılan çoklu boyutlara, bunların etkilerinin eşzamanlı olarak değerlendirilmesine ve bu boyutların fonksiyonlarının analizine dikkat çekilmektedir (Chuang ve diğ., 2016). Yapılan araştırmalar kişi-çevre uyumunu; kişinin özellikleri ile işin özelliklerinin incelendiği kişi-iş uyumu (Lauver ve Kristof-Brown, 2001), kişinin özellikleri ile çalıştığı grubun özellikleri arasındaki uyumun incelendiği kişi-grup uyumu (Young Seong ve Kristof-Brown, 2012), kişinin özellikleri ile yöneticinin özellikleri arasındaki uyum olan kişi-yönetici uyumu (Colbert, Mount, Harter, Witt ve Barrick, 2004) ve tüm organizasyon ile kişinin özelliklerinin uyumunun incelendiği kişi-örgüt uyumu (Enz,1988) şeklinde dört boyutta incelemektedir. Aşağıda uyumun bu dört boyutu ayrıntıları ile ele alınacaktır.

### 1.2. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-çevre uyumunu oluşturan temel boyutlardan biri olan kişi-örgüt uyumu, yapılan araştırmalarda değerler ve hedefler olarak iki açıdan incelenmiştir (Chuang ve Sackett, 2005). Kişi-örgüt uyumu ile ilgili 46 ampirik araştırmayı inceleyen Piasentin ve Chapman (2006), bu araştırmaların %78'inin değer, %20'sinin de hedef uyumunu kapsadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Kişi-örgüt uyumu araştırmalarının temeli olan değerler; çeşitli durumlarda doğru-yanlış, iyi-kötü, değerli- değersiz ayırımını yapabilmeye yönelik düşünce ve davranışlara kılavuzluk eden, uzun dönemli ve kalıcı inanışlardır. Kişiler tarafından sorgusuz bir şekilde kabul edilen ve tüm davranışlara yön veren, yazılı olmayan, kişilere nasıl davranacakları konusunda bilgi veren ve paylaşılan sorunlara bulunan çözümler ve bunlara ilişkin genel kabulleri baz alan değerler bütünü, örgüt kültürünün ortak bileşeni olarak ortaya çıkmaktadır (Sığrı ve Gürbüz, 2014). Örgüt kültürü; örgütü oluşturan üyeler tarafından paylaşılan ve örgütleri birbirinden ayıran değerler sistemini ifade eder (Schein, 2010). Örgütsel kültür, kurucunun felsefesini kaynak olarak kullanır. Zaman içerisinde işe alma kriterleri de bu kültürden etkilenir. Kabul edilebilir ve kabul edilemeyen davranışları içeren genel iklimi üst yöneticinin eylemleri belirler. Örgüt kültürü oluşturulduktan sonra, örgüt içindeki uygulamalar, seçim süreçleri, performans

değerlendirme kriterleri, eğitim faaliyetleri, gelişim yatırımları, tanıtım süreçleri, ilgili kültür ile uyum sağlayacak şekilde yapılandırılır, bu süreci destekleyenler ödüllendirilir, desteklemeyenler ise cezalandırılır ya da süreç dışına çıkarılır (Robbins ve Judge, 2013). Bu örgütsel değerler; kültürün kendine özgü, içsel yönünü oluşturur ve örgütsel sorunları çözmede uygun olan çözüm yöntemlerini belirler, bir örgütün hedeflerini, standartlarını ve ideallerini yansıtır (Güçlü, 2003). Kişilerin bir örgütün değerleri ile kendi değerlerini algılamaları arasındaki uyum, kişi-örgüt değerleri uyumunu olumlu yönde etkiler (Cable ve Judge 1996). Kişiler, değerlerine uygun olan rolleri, meslekleri ve hatta örgütleri seçerler (O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991). Araştırmacılar, kişi-örgüt değerlerinin uyumunun; kişinin örgütsel değerlere bakış açısı ile kişiye ait bireysel değerlerin uyumundan oluştuğunu (Enz,1988) ve örgütsel değerler ile kişisel değerlerin birbiri ile etkileşiminden meydana geldiğini (Liedtka,1989) vurgulamaktadırlar. Shin ve Reyes'e (1991) göre örgütün değerleri ile kişinin değerleri arasındaki uyum, örgüt kültürünün gücünü göstermektedir. Örgüt kültürünün güçlü olması da kişinin örgütsel davranış düzeyini olumlu yönde etkiler, iş doyumunu yükseltir ve işe devamsızlığı azaltır (Meglino ve Ravlin, 1998). Kişilerin değer uyumsuzluğunu gördükleri örgütleri terk etme eğilimine girdikleri bulgusuna rastlanan bazı ampirik araştırmalar; kişi-örgüt uyumu algılarının iş gücü devri ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Cable ve Judge, 1996). Kişi-örgüt uyumu, aday seçimlerini, çalışan performansını ve terfileri güçlü şekilde etkiler (Robbins ve Judge, 2013).

Değerler kadar olmasa da, hedefler de kişi-örgüt uyumunu belirleyen boyutlardan biridir. Belirli bir yeterlilik standardına, belirli bir zaman limitinde ulaşıldığı için hedef, eylemin amacıdır. Bu belirli eylemler için, bilinçli performans hedeflerini belirlemek ise, görev performans düzeyini artırmaktadır (Locke ve Latham, 2002). Hedef; ödül, çaba ve rekabet değişkenleri ile değerlendirilir. Ödül temel ücret, performans standartları, terfi, prim ve ek faydaları kapsarken; çaba çalışandan beklenen çabayı; rekabet ise çalışanların birbiri ile olan rekabetini tanımlar (Vianen, 2000). Eğer, örgüt tek bir girişimcinin olduğu basit bir örgütse, örgüt hedefleri ile girişimcinin hedefleri aynıdır. Fakat birden fazla kişiden oluşan örgütlerde, örgütsel davranışlar kişilerin hedefleri ile şekillenir ve amaç birliği sağlanması için, kişisel hedeflerin üzerinde de bir veya daha fazla örgütsel hedef belirlenir (Simon, 1964). Schneider'in (1987) kişi ve örgüt arasındaki hedef benzerliğini temel alan, çok sayıda kişi-örgüt uyum araştırmalarına temel oluşturan, Çekim-Seçim-Yıpranma Modeli'ne

(Attraction-Selection-Attrition Model) göre, kişiler örgütlere rastlanstısal şekilde girmezler. Benzer özelliklere sahip kişiler benzer şekilde davranırlar, dolayısıyla da benzer hedeflere sahip olan, benzer örgütlere başvururlar. Örgütler de benzer kişilerden oluşan örgütlerine bu benzer kişileri seçerler. İnsanları örgütlere çeken hedefler, yapılar ve süreçler, kurucuların seçimleri ile yani belirli bir örgüt türünü seçme tercihleri ile belirlenir. Bu hedefler, belirli benzer özelliklerdeki kişileri örgüte çeker ve orada kalmalarını sağlar. Belirli kişilerin bir örgüt tarafından seçilmesi veya o örgütten ayrılması, örgütün belirli türde kişilerden oluşmasına ve belirli örgütsel davranışların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Kişiler zamanla kendi özelliklerini organizasyonel davranışlara katmaya başlarlar. Örgüt ile benzer hedeflere sahip oldukları sürece örgütte kalan kişiler, örgütün hedeflerinin kendilerine uymadığına inanmaları sonucu ise işten ayrılırlar. Bu teoriye göre, kişilerin hedefleri ve özellikleri, kendilerine benzeyen örgütler tarafından çekilir ve seçilirler. Bu benzerlik, kişi-örgüt uyumunu ortaya çıkarır. Ne zaman benzerlik ortadan kalkar o zaman, kişiler örgütten ayrılmayı tercih ederler (Schneider, 1987).

### 1.3. Kişi Grup Uyumu

Değerler ve hedefler; sadece kişi-örgüt uyumu, kişi-grup uyumu çalışmalarında da önemli değişkenler arasında olmuştur. Örgütler bireylerden oluşur ve bireyler yeteneklerini, enerjilerini ve bilgilerini birleştirerek birbirleriyle bağlantılı hale gelir ve grupları oluştururlar. Gruplar bireylere profesyonel kimlik sunar, sosyal etkileşim ihtiyacını karşılar ve kişiler arası ilişkilerinin gelişmesine katkıda bulunur. İş ortamında uygun davranışa dönük kuralların oluşmasında ve eylem biçimlerinin ortaya çıkmasında rol oynayan etken, gruplardır (Sanna ve Parks 1997). Örgütler genellikle, alt gruplarda gelişen kültürlerden oluşur (Rousseau, 1990). Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran değerlerden ise kültür oluşur (Schein, 2010). Değerler; güven, sadakat, ortak hedefler ile benzer tutum ve davranışlar gibi bir çok özelliği içinde barındıran grup bağlılığının bir parçasıdır (Sığrı ve Gürbüz, 2014). Grup bağlılığı ile ilgili yapılan araştırmalarda grup üyeleri arasındaki benzerliğin grup bağlılığını artırdığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Forsyth, 2018). Byrne'ın (1962) Kişilerarası Çekim Teorisi'ne göre; kişiler kendilerine benzeyen diğerlerinden etkilenerek, bu sayede kendilerine ait özelliklerinin sosyal açıdan geçerli olduğunu ve kabul gördüklerini düşünürler. Böylece olumlu benlik kavramı geliştirir, kendilerini iyi

hisseder ve dolayısıyla kendilerine benzer özellikler taşıyan diğerlerinden daha fazla etkilenerek, kendilerini daha zeki ve bilgili bulurlar. Sosyal Kimlik Kuramı (Tajfel ve Turner, 1979) da grup içindeki benzerliğe dair bir temel sunmaktadır. Kurama göre; birey, içinde bulunduğu gruptaki üyelerin sahip oldukları özelliklerin, kendisininkiyle benzer olduğunu düşünür, böylece kendisi ile aynı özellikleri taşıyan kategoriye yerleştirdiği bireylere daha fazla çekilirler. Yapılan çalışmalarda örgüt içinde, benzer değerler ve özelliklere sahip olan kişilerin birbirleri ile özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Cable de Rue, 2002). Tutum, kişilik, değerler ve hedefler arasındaki benzerlik ile ilgili yapılan bir araştırma, benzerliğe dayalı çekiciliğin gerekçesinin benzerliğin başkalarının davranışlarını tahmin etmeye yardımcı olabilmesine ve kişilik benzerliğinin kişiler arasındaki iletişimi kolaylaştırdığına ve sosyal bütünleşmeyi teşvik ettiğine vurgu yapmıştır (Schaubroeck ve Lam, 2002). Cartwright'a göre, üyelerinin daha çok etkileşimde bulunduğu ve grup faaliyetlerinin çok daha fazla paylaşımda olduğu gruplar, grup hedeflerini kabul edip hedefler doğrultusunda çalıştıklarından, grup bağlılığı düşük bir gruba göre daha mutlu ve verimlidirler (Akt., Riggio, 2014). Hem Schneider'ın (1987) Çekim-Seçim-Yıpranma Modeli, hem de Byrne'ın Kişilerarası Çekim Teorisi (1962) kişilerin kendine benzer özelliklere sahip olan kurumlarla ilgilenmesini ve bu örgütler tarafından istihdamlarını açıklayabilmektedir (Harrison ve diğ., 2002).

Kişi-grup uyumu, gruba katılan kişi ile grup arasındaki benzerlik olarak tanımlanmaktadır (Werbel ve Johnson, 2001). Kişi-grup uyumu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; değerler, kişilik ve yeteneklerin benzerliğine dayanan çalışmaların yanı sıra (örn., Kristof-Brown ve diğ., 2005), kişilik özellikleri ve değerler uyumunu baz alan (örn., Young Seong ve Kristof-Brown, 2012) ya da sadece değerleri ele alan (örn., Harrison ve diğ., 2002) araştırmalara rastlanmaktadır. Ayrıca, kişilik özelliklerinin değerlere göre daha durağan ve gözlemlenebilir olması nedeniyle, değerlerden ziyade kişilik özellikleri benzerliğine odaklanılan kişi-grup uyumu çalışmaları da mevcuttur (örn., Ryan ve Kristof-Brown, 2003). Literatür taramasında, sınırlı sayıda da olsa, kişi-grup uyumunu hayat tarzları bazında inceleyen çalışmalara da rastlanmıştır (örn., Di Marco, 1974).

### 1.4. Kişi-Yönetici Uyumu

Planlama, koordine etme, kontrol ve liderlik foksiyonları yardımı ile mevcut kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanarak, belirli amaçlara ulaşma süreci yönetim olarak tanımlanır ve bu süreçte yöneticinin ilişki ve liderlik rolleri özellikle önemlidir (Eren, 2003). Liderlik örgütün etkinliği için astları etkileyebilme ve motive edebilme yeteneği (House, 1971); insanların kendilerini önemli hissetmeleri, grubun bir parçası olarak görmeleri, öğrenmeleri ve yeteneklerini ortaya çıkarmalarını sağlayan kritik bir süreç (Bennis ve Nanus, 1985); bir grup insanı, bir amaç etrafında toplayabilme, belirli bir hedefe doğru yönlendirebilme ve bu amacı gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirebilmek için gerekli olan bilgi ve yeteneklere sahip olma (Eren, 2003) gibi tanımlara sahiptir. Liderlik ile ilgili yapılan çok çeşitli tanımlarda amaç, insan topluluğu ve etkileme süreci konularının tekrar edildiği ve özellikle üzerinde durulduğu dikkat çekmiştir (Sığrı ve Gürbüz, 2014). Sonuç olarak en basit hali ile lideri; belirlenen amaçlara ulaşmak için, grup üyelerini etkileyen kişi olarak tanımlayabiliriz (Bennis ve Townsend 1989).

Kişi-yönetici uyumu algısı yüzeysel seviyede yaş cinsiyet gibi demografik benzerlikler (Strauss, Barric ve Connerley, 2001) ile olduğu gibi, derin seviyede davranışlar (Byrne, Clore ve Smeaton, 1986) ile astların ve yöneticilerin değerler, kişilik özellikleri ve davranışlar arasındaki algılanan benzerlikleri ile de ilgilidir (Kristof-Brown ve diğ., 2005). Astlar, yöneticilerini örgütün kültürünü oluşturan norm ve değerlerin temsilcileri olarak görme eğiliminde olduklarından, kişi-örgüt uyumu ile kişi-yönetici uyumu algıları benzerlik gösterme eğilimindedir ve astların örgütsel bağlılık algıları, kişi-yönetici uyum algıları ile pozitif ilişkilidir (Van Vianen, Shen ve Chuang, 2011). Astın, yöneticiye bağlılığını ast-yönetici ilişkisi belirlemektedir ve yöneticileri ile kendileri arasında benzerlik algılayan astlar kişi-yönetici uyumu konusunda olumlu algılara sahip olma eğilimindedirler (Engle ve Lord, 1997). Astların ve yöneticilerin değerleri arasındaki uyum, kişi-örgüt uyumunda olduğu gibi, kişinin iş doyumu ile ilişkilidir (Meglino ve diğ., 1989). Kişi-yönetici uyumu konusunda yapılan araştırmalarda ast ve yöneticilerin kişilik özellikleri benzerlikleri (Schaubroeck ve Lam, 2002), lider ve takipçilerinin değerlerinin uyumu (Colbert ve diğ., 2004), kişi ile yöneticinin çalışma tarzları uyumu (Turban ve Jones, 1988), kişi ile yöneticinin yaşam tarzları uyumu (Di Marco, 1974) ve liderlik tarzları (Chuang, Judge ve Liaw, 2012) incelenmiştir. Ast ve

yöneticinin, liderlik tarzı algılarının benzerliği de kişi-yönetici uyumunu pozitif yönde etkilemektedir (Chuang ve diğ., 2012).

Liden ve Graen'nin (1980), Lider-Üye Etkileşim Teorisi lider ile grup üyeleri arasında etkileşiminin ilk aşamalarında, liderin grup üyelerini "grup içinde" ve "grup dışında" olarak ayırdığını belirtir. Lider-grup üyesi arasındaki ilişkide lider daha yakın ilişkide olduklarını ödüllendirirken diğerlerini cezalandırmaktadır. Liderin hangi kategoriye kimleri seçtiği belirsizliğini korumakla birlikte, liderin demografik ve kişilik özellikleri ile tutumlarına benzer kişileri yakın grup içine aldığına dair bulgulara ulaşılan çalışmalar mevcuttur (Uhl-Bien, 2011). Bir meta-analiz çalışmasında, 1974-1996 yılları arasında yapılan liderlik ile ilgili çalışmalar incelenmiş ve iç grupta yer alan izleyicilerin daha yüksek performans gösterdiği, iş yerinde daha fazla yardım eden davranışlar sergiledikleri, örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdikleri ve yöneticileri ile ilişkilerinden daha fazla tatmin oldukları bulgusuna erişilmiştir (Gerstner ve Day, 1997).

Astların yöneticileri hakkındaki tutum, düşünce ve davranışları incelenerek, yönetici ile astın yaşam tarzı ve ilişki ihtiyacı uyumunun eşleşmesinin araştırıldığı bir çalışmada ise, yaşam tarzı benzerliği; a- otoriteden gelen kurallara olan değer yargıları ve eylemleri tanımlayan biçimsel boyutun benzerliği, b- kişiler arasındaki ilişkiyi ve kişiler ile anlaşmaya vararak hareket etmeyi ifade eden biz odaklılık ile ilgili tutum ve son olarak c- kişinin kendi deneyim ve duygularının rehberliğindeki eylemlerini ifade eden kişisel boyuttan oluşan üç faktörle ifade edilmiştir (Di Marco, 1974). Böylece, ast ile yönetici arasında; aile üyeleri, akrabalar, komşular, yaşadığı şehir, ülke, öğretmenler, öğrenciler, sınıf arkadaşları, okul arkadaşları arasındaki ilişki gibi ilişikilerin ve geçmiş deneyim tecrübelerinin benzerliği de kişi-yönetici uyumu çalışmalarına konu olmuştur (Tsui ve Farh, 1997). Kişi ile yöneticisinin arasındaki eşleşmeyi tanımlayan kişi-yönetici uyumuna göre; en uyumlu kişi ve yönetici en iyi çalışma ortamını yaratır (Kristof-Brown ve diğ., 2005). Kişinin, örgütün veya yöneticinin değerleri, kişiliği, hedefleri, ihtiyaç ve talep karşılama unsurlarının karşılıklı uyumunu ifade eden algısal uyum boyutunda (Kristof-Brown ve diğ., 2005), yöneticinin kendisi ile astların yöneticiyi ve astların kendileri ile yöneticinin astlarını tanımlaması arasındaki fark, astların iş doyumu ve yüksek performanslarına etki etmektedir (Turban ve Jones 1988).

### 1.5. Kişi-İş Uyumu

Kişi-örgüt uyumu kişilerin ve örgütlerin değer ve hedefleri arasındaki korelasyona bakarken, kişi-iş uyumu çalışanların becerileri ile işin gereksinimleri arasındaki korelasyonu incelemektedir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001). Bireylerin kişilik özellikleri, yetenekleri ve bunların iş ile uyumu, işe alım ve performans gibi değerlendirmeler için önemlidir (Piasentin ve Chapman, 2006).

Kişi-iş uyumu, kişinin yetenekleri ile çevrenin uyumudur ve bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin; işin gereklerini karşılaması olarak tanımlanabilir. İş gereklerini karşılayan faktörlerden biri olan bilgi; belirli alanlar hakkında birbiri ile ilişkili ama farklı eylem ve bilgilerin, örgün eğitim veya öğretim veya belirli deneyimler yoluyla elde edilmesine denir (Peterson, Mumford, Borman, Jeanneret ve Fleishman, 2001). Beceri ise; uygulanan eylemler olarak tanımlanmaktadır. Basket atmak, bilgisayar kullanmak, birilerini bir şeyler almaya ikna etmek, tüm bu örnekler beceridir. Beceriler, bireysel özelliklere ve bilgiye bağlı olsa da, uygulama yolu ile geliştirildiğinden onlara beceri denmektedir (Landy ve Conte, 2016). İş gereksinimi karşılayan faktörlerden biri olan, yetenek ise çevrenin ihtiyaçlarını karşılama kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Young Seong ve Kristof-Brown, 2012).

Bir diğer bireysel farklılık ise; kişiliktir ve yapılan araştırmalarda bireylerin kişilik özelliklerinin işle uygun olmasının pozitif etkileri gösterilmiştir. Örneğin sorumluluk, değişime açıklık, duygusal denge, dışadönüklük ve uyum olarak sınıflandırılan Büyük Beşlinin iş performansı, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi sonuçlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Judge ve Bono, 2001; Judge, Heller ve Mount, 2002).

Barrick, Mount ve Gupta'nın (2003), 1967-1999 tarihleri arasında yapılan ampirik araştırmaları inceledikleri meta-analizde; kişilik ile Holland teorisinde yer alan mesleki kişilik tipleri arasında saptanan korelasyona dikkat çekilmiştir. Bir işin özellikleri ile bir kişinin ihtiyaçları arasındaki uyum olarak açıklanan Holland Teorisi (1996) kişilerin kariyer ilgileri ve onların çevrelerini tanımlayan altı kişilik tipi içerir; gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci ve geleneksel. Holland bu çerçevede; 1) mekanik işler ile ilgilenmekten hoşlanan, alet kullanan, pratik, dengeli, düzenli, kararlı, uyumlu, asosyal, maddeci kişilik özellikleri ile kendini gösteren gerçekçi kişilik tipi, 2) doğal olayları anlamaya yatkın, sosyal ilgi alanları olan, tahmin etmeyi seven, girişkenlik gerektirmeyen, araştırma geliştirme gibi meslekleri tercih eden, meraklı, eleştirel, analitik, tedbirli, entelektüel, ketum, rasyonel, sorun çözen, özeleştiri sahibi,

düzenli, içedönük, kötümser, popüler olmayan kişilik özelliklerine sahip araştırmacı kişilik tipi, 3) Sıra dışı, bağımsız, duygusal, yaratıcı, sezgileri kuvvetli, idealist, düzensiz, karmaşık, tepkisel, geleneksel mesleklerden hoşlanmayan, ifade yeteneği kuvvetli, kişilik özelliklerine sahip sanatçı kişilik tipi, 4) İşbirliğinden hoşlanan, yardımsever, cömert, dost, nazik, idealist, öğretme yeteneği kuvvetli, anlayışlı, sorumluluk sahibi ve fiziksel aktivite içeren mesleklerden hoşlanmayan kişilik özelliklerine sahip sosyal kişilik tipi, 5) Enerjik, iyimser, özgüvenli, gösterişi ve macerayı seven, hırslı, çatışmadan kaçınmayan, tepkisel, yenilikler peşinde koşan, konuşkan, dışadönük ve baskın karakterli girişimci kişilik tipi ve son olarak da 6) Vicdanlı, uyumlu, pratik, dürüst, düzenli, koruyucu, inatçı, rutini seven, sorumluluk sahibi, dengeli, ağırbaşlı kişilik özelliklerine sahip geleneksel kişilik tipini tanımlamaktadır. Holland'ın teorisine göre kişiler kendi ilgi alanlarına uygun olduğuna inandıkları işleri tercih ederler (Sığrı ve Gürbüz 2014). Holland modelinin temelinde; 1) Kişiler arası farklılıklar vardır, 2) Farklı işler için, farklı meslekler vardır, 3) İşi ile uygun kişiliğe sahip olanlar işinden ayrılmayı daha az isteyen, mutlu kişilerdir. Kişiliği ile işi uyuşmayanlar işten ayrılmayı diğerlerine göre daha çok düşünen ve iş doyumu olmayan kişilerdir (Özkalp ve Kırel, 2005). Meslek ile kişilik arasında pozitif korelasyon işte kalma niyetini de etkilemektedir (O'Reilly ve diğ., 1991).

Holland teorisi ve tamamlayıcı uyum göz önünde bulundurulduğunda; bilgi, beceri, yetenek, kişilik özellikleri, mesleki ilgi alanları ve işin özellikleri kişi-iş uyumunun temelini oluşturan kavramlardır.

# 2. BÖLÜM: UYUMUN SONUÇLARI

## 2.1. Kişi-Çevre Uyumunun Sonuçları

Yapılan çalışmalarda kişi ile çevre arasındaki uyumun, örgütsel sonuçlar üzerindeki etkileri incelendiğinde; kişi-çevre uyumunun iş doyumunu (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016; Kim ve diğ., 2013; Kristof-Brown, McCulloch ve Turban, 2007; Meglino ve Ravlin, 1998; Ostroff, Shin ve Kinicki, 2005; Kristof-Brown ve diğ., 2005) ve işte kalma niyetini (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016; Kristof-Brown ve diğ., 2005; Liu, Liu, Hu, 2010; Ostroff ve diğ., 2005; Vianen, 2000) artırdığı görülmüştür. Benzer şekilde söz konusu uyum örgütsel vatandaşlık davranışı (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016; Huang ve Iun, 2006; Li ve Hung, 2010; Kim, ve diğ., 2013; Young Seong ve Kristof-Brown, 2016), performans (Arthur, Bell, Villado ve Doverspike, 2006; Edwards ve Shipp, 2017; Greguras ve Diefendorff, 2009; Kristof-Brown, ve diğ., 2005; Law, Cooper, Strong, Stewart, Rigby ve Letts, 1996) ve kariyerdeki başarı (Ballout, 2007) ile de pozitif ilişkilidir. Aşağıda ise bu dört uyumun tüm boyutlarına ait sonuçlar ayrı ayrı ele alınmaktadır.

## 2.2. Kişi-Örgüt Uyumunun Sonuçları

Yapılan literatür incelemesinde kişi-çevre uyumu boyutlarının, örgütsel psikoloji alanında yer alan davranışlar üzerindeki etkilerinin oldukça merak uyandırdığı görülmüştür. Bu kapsamda Organ tarafından; gönüllü veya ek olarak gerçekleştirilen iş davranışları şeklinde tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı (Akt., Öz, 2015, s:67) ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi açıklayan çalışmalar yapılmıştır. Kristof-Brown ve diğerleri tarafından yürütülen meta-analizde; kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki, diğer uyum boyutları olan kişi-iş, kişi-grup ve kişi-yönetici uyumlarına oranla en yüksek korelasyonu sağladığı tespit edilmiştir (Kristof-Brown ve diğ., 2005). Bunun gibi kişi-örgüt uyumunun, örgütsel vatandaşlık ile ilişkisini inceleyen diğer çalışmalar da kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü pozitif ilişkiler tespit etmişlerdir (örn., Lamm, Shaw, Kuyumcu ve Dahling, 2010).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının temel belirleyicilerinden olan iş doyumu da (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000) Schneider'ın Çekim-Seçim-Yıpranma Teorisi temelinde değerlendirilmiş ve kişi-örgüt uyumu ile iş doyumunun ilişkisini açıklayan çalışmalar yapılmıştır (örn., Kim ve diğ., 2013; McCulloch ve Turban, 2007; Meglino ve Ravlin, 1998). Çalışanların zamanla içinde bulundukları çevre, iş, örgüt ve grup hakkında özdeğerlendirmeleri ve tutumlarını ifade eden iş doyumu (Saari ve Judge, 2004) ile kişi-örgüt uyumu arasındaki pozitif yönde güçlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumu ile birlikte, işten ayrılma niyeti ile kişi-örgüt uyumu (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016) ilişkileri de araştırmacıların dikkatini çekmiş ve kişi-örgüt uyumu ile çalışanı elde tutmanın arasında yüksek ilişkiden tespit edilmiştir (McCulloch ve Turban, 2007). Liu, Liu ve Hu'nun (2010) Çin'de yaptıkları bir araştırmada; kişi-örgüt uyumunun iş doyumu ve işten çıkma niyetinde belirleyici olduğunu ve kişi-örgüt uyumunun iş doyumu yolu ile işten ayrılma niyetini etkilediği gösterilmiştir. Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'ni geliştirme çalışması kapsamında, ölçeğin diğer yapılar ile ilşkisini de değerlendiren Chuang ve arkadaşları da; kişi-örgüt uyumunun, iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık ile pozitif yönde, işten çıkma niyeti ile de negatif yönde korelasyonu olduğunu tespit etmişlerdir (Chuang ve diğ., 2016). Turunç ve Çelik ise, kişi-örgüt uyumu ile yöneticiye güven ve iş doyumu ilişkisi üzerine yaptıkları çalışmalarında; yöneticiye güven ve iş doyumu ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide dağıtım adaletinin biçimlendirici bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Turunç ve Çelik, 2012). Kim ve diğerlerinin yaptığı araştırma sonuçlarına göre ise, kişi-örgüt uyumu; sosyal değişime dayalı iş ilişkisi, çalışanın iş tutumunu ve dolayısıyle davranışlarını destekleyici bir rol oynamaktadır (Kim ve diğ., 2013).

### 2.3. Kişi-Grup Uyumunun Sonuçları

Kişi-grup uyumu ile örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki; kişi-çevre uyumunun diğer faktörleri için yapılan çalışmalara nazaran literatürde daha az yer bulsa da, araştırmacıların ilgisini çekmeye devam etmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmalar; kişi-grup uyumunun, iş doyumu (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016; Kristof-Brown ve diğ., 2005) ve işten ayrılma niyeti ile (Chuang ve diğ., 2016; Kristof-Brown ve diğ., 2005) ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Ostroff ve arkadaşlarının (2005) değer uyumları ve çalışanların tutumları arasındaki ilişkiler üzerine yaptıkları çalışmada da, kişi-grup uyumunun iş doyumu ile pozitif, işten çıkma niyeti ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu, insan ilişkilerinin ve grup davranışlarının daha ılımlı seyrettiği yönünde bulgular tespit edilmiştir. Kristof-Brown ve diğerlerin (2005) meta-analiz çalışmasında ise algılanan kişi-grup uyumunun; iş doyumu, örgütsel vatandaşlık ve işten çıkma niyeti ile ilişkisi ortaya konmuştur. Algılanan kişi-grup uyumunun özellikle takım birliği ile yüksek oranda ilişkisi saptanmıştır. Kişi-grup uyumu ile iş doyumu arasında ilişkinin, diğer uyum faktörlerine göre çok daha yüksek korelasyona sahip olduğu tespit edilmiş olup, en düşük korelasyon, grup üyelerinin politik düşünceleri ile kişi-grup uyumu arasındaki ilişki arasında tespit edilmiştir (Kristof-Brown ve diğ., 2005).

Seong ve Kristoff Brown'ın (2012) kişi-grup uyumunun çok boyutlu doğası ve takım odaklı tutum, davranışlar ve performans üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında ise değerler, kişilik ve becerilerin uyumlu olduğu bir grupta çalışanların; takım çalışmasına daha yatkın, bilgi paylaşımının daha fazla olduğu tespit edilmiş ve performanslarının da yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır. Kişi-grup uyumunun takıma bağlılık, bilgi paylaşımı ve çalışan sesi ile pozitif yönlü ilişkisinin tespit edilmesi, çalışmaların bu yönde genişlediğini ortaya koymaktadır.

Algılanan kişi-çevre uyum değişkenleri üzerine yapılan diğer araştırmalarda da, kişi-grup uyumunun; iş doyumu ve iş performansı ile pozitif, işten çıkma niyeti ile negatif yönde anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir (örn., Chuang ve diğ., 2016; Wang, Zhan, McCune ve Truxillo, 2011)

### 2.4. Kişi-Yönetici Uyumunun Sonuçları

Kişi-yönetici uyumu ile örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da kişi-grup uyumu çalışmalarında olduğu gibi az da olsa araştırmacıların dikkatini çekmiş ve bu kapsamda çalışmalar literatüre girmiştir. İncelediğimiz araştırmalarda; kişi-yönetici uyumu ile iş doyumu ve işten ayrılma niyetinin ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Örneğin, değer uyum süreci ve kişi ile ilişkisi üzerine yapılan bir çalışmada; grup üyelerinin değerlerinin birbirleri ve yöneticileri ile uyumlu olduğunda, çalışan bağlılığı ve iş doyumu ile pozitif, işten çıkma niyeti ile negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Meglino ve diğ., 1989). Bir diğer çalışmada 164 yönetici ve 287 yazılım uzmanı incelenmiş, yüksek düzeyde otonomi ve iç kontrole sahip liderlik tarzı ile

yönetilen çalışanların yüksek performans ve olumlu iş tutumları sergiledikleri bulgusuna erişilmiş ve astların liderlik algıları ile performans ve iş tutumları ilişkisi ortaya konmuştur (Özer, 2008). Ast ile yönetici arasındaki ilişki; tanımlanmış rollerden ziyade, karşılıklı saygı ve güvene dayandığında astlar yöneticilerine karşı olumlu tepki vermekte, dolayısı ile yöneticinin de astlarından duyduğu memnuniyet olumlu olmaktadır (Gerstner & Day 1997). Meglino ve Ravlin'in 1998'de örgütlerdeki bireysel değerler üzerine yaptıkları bir çalışma sonucunda; yöneticiler ile çalışanlar arasındaki değerler uyumlu olduğunda; iş arama davranışlarının ve işten çıkma niyetinin azaldığı, örgütün geleceği hakkında iyimser düşüncenin arttığı, hatta dedikoduların, strese bağlı kişisel rahatsızlıkların azaldığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Kişilik benzerliklerinin endüstri ve örgüt psikolojisi üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalardan biri olan ve kişi-yönetici benzerliğinin farklı kültürlerde terfilere etkisini inceleyen, Schaubroeck ve Lam (2002), kişilik benzerlikleri sağlayan kişilerin birbirlerine karşı daha ılımlı davranış sergiledikleri ve performans üzerinde de pozitif bir etki olduğu tespitinde bulunmuşlardır.

Daha önce de bahsettiğimiz, Kristof-Brown ve diğerlerinin (2005) meta-analizlerinde ise, algılanan kişi-yönetici uyumunun en güçlü ilişkiyi iş doyumu ile, ardından ise örgütsel vatandaşlık davranışı ile gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca, kişi-yönetici uyumunun iş performansını da güçlü bir şekilde etkilediği yine aynı çalışmada kanıtlanmıştır. Huang ve Iun (2006) tarafından yapılan ve benzerliğin gelişim ihtiyacı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmada ise; kişi-yönetici uyumunun gelişim ihtiyacını karşılamada astın yöneticisine güvenini gösterdiğini ve kişinin kendini geliştirme ihtiyacı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada ise, Van Vianen ve diğerleri (2011), kişi-örgüt ve kişi-yönetici uyumunun etkilerini incelemişler ve her iki uyumun da, örgütsel bağlılık ve yöneticiye bağlılık üzerinde olumlu etkilerini olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı yıllarda Hoffman, Bynum, Piccolo ve Sutton (2011), takım çalışmasında dönüşümsel liderliğin etkisi üzerine yaptıkları çalışmada da; kişi-yönetici arasında değerlerin uyumu sağlandığında, takımın etkinliği ile pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada kişi-yönetici uyumu ile işte kalma niyeti arasındaki ilişki de pozitif yönde ve anlamlı bulunmuştur. Bir başka çalışmada ise yüksek kaliteli kişi-yönetici uyumunun örgütün sosyal değişimi üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Kim ve diğ., 2013). Son olarak kişi-yönetici uyumunun iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönde, işten çıkma niyeti ile de negatif yönde korelasyonu olduğunu tespit etmişlerdir (Chuang ve diğ., 2016).

### 2.5. Kişi-İş Uyumunun Sonuçları

Kişi-iş uyumu araştırmalarından olan; Saks ve Asforth (1997) tarafından yürütülen ve iş bilgisi ile aday uyumunun iş çıktıları üzerine ilişkisinin araştırıldığı çalışmada kişi-iş uyumunun iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı, kurumsal kimlik ile pozitif ilişkili, stres ve işten ayrılma niyeti ile de negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Lauver ve Kristof Brown'ın 2001 yılında, kişi-örgüt ve kişi iş uyumunda çalışan algıları üzerine yaptıkları araştırma sonucuna göre de; kişi-iş uyumu, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerinde yüksek bir etkiye sahiptir. Bir diğer çalışmada ise; kişi-iş uyumunun, algılanan örgütsel destek ile pozitif ilişkili ve işten çıkma niyeti ile negatif ilişkili olduğu, tespit edilmiştir (Cable ve DeRue, 2002). Yazarlar aynı çalışmada, kişi-iş uyumunun iş doyumu, iş performansı ve kariyer tatmini ile de pozitif ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Kristof-Brown ve diğerlerinin (2005) meta-analiz sonuçlarında da algılanan kişi-iş uyumunun iş doyumu, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten çıkma niyeti ile korele olduğu tespit edilmiş ve kişi-iş uyumu, iş arkadaşlarından ve yöneticiden memnuniyet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel çekicilik ile ilişkili bulunmuştur. Chuang ve Sackett (2005) ise, aynı yıl mülakat aşamalarında kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun önemi üzerine yaptıkları üç aşamalı bir işe alım çalışmasında; kişi-iş uyumu ile kişi-örgüt uyumunun önemini araştırmışlar ve tüm süreçlerde kişi-iş uyumunun kişi-örgüt uyumundan daha önemli olduğunu tespit etmişlerdir. Li ve Hung (2010) da, bilgi okur yazarlığı ile iş çıktıları arasındaki ilişkide kişi-iş uyumunun etkisini araştırdıkları çalışmalarında; kişi-iş uyumunun görev performansı üzerinde etkili bir yordayıcı olduğunu kanıtlamışlardır. Bununla birlikte kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ile de pozitif yönde ilişkisini tespit etmişlerdir.

Daha önce de bahsettiğimiz Wang ve diğerlerinin (2011) algılanan kişi-çevre uyum değişkenleri üzerine yaptıkları çalışmada ise, yeni işe başlayan kişinin kişi-iş uyumu ile stres, iş performansı, iş doyumu, işten çıkma niyeti ile ilişkisi sınanmıştır. Ve yeni işe başlayan bir kişinin kişi-iş uyumu sağlandığında, streslerinin azaldığı, öğrenmeye açıklık, iş performansı, iş doyumunun artarak, işten çıkma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Chuang ve diğerleri (2016) ise kişi-iş uyumunun iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık ile pozitif yönde, işten çıkma niyeti ile de negatif yönde korelasyonu olduğunu tespit etmişlerdir.

### 2.6. Araştırmanın Amacı

Yukarıda da söz edildiği gibi, Türkiye'de kişi-çevre uyumunun tüm boyutları ile ele alındığı bir ölçeğinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda; Türkiye'de yapılacak kişi-çevre uyum araştırmalarına katkı sağlaması amacı ile Chuang, Shen ve Judge (2016) tarafından geliştirilen Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'ni türkçeye uyarlamak ve psikometrik özelliklerini sınamak bu çalışmanın amacıdır.

Bu kapsamda; ayırt edici olmayan maddelerin eleme amacı ile öncelikle madde analizi yapılmıştır. Ardından ölçeğin, yapı geçerliğinin sınanması amacı ile faktör analizi yürütülmüştür. Yine yapı geçerliği kapsamında faktörlerin hem birbirleri ile ilişkileri incelenmiş ve hem de kişi-çevre uyumunun teorik olarak ilişkili olması beklenen örgütsel vatandaşlık davranışı (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016; Huang ve Iun, 2006; Li ve Hung, 2010; Kim, ve diğ., 2013; Young Seong ve Kristof-Brown, 2016), iş doyumu (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016; Kim ve diğ., 2013; Kristof-Brown; McCulloch ve Turban, 2007; Meglino ve Ravlin, 1998; Ostroff ve diğ., 2005; Kristof-Brown ve diğ., 2005) ve işten çıkma niyeti (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016; Kristof-Brown ve diğ., 2005; Liu ve diğ., 2010; Ostroff ve diğ., 2005) ile ilişkisi tespit edilmiştir. Yaklaşan geçerlik kapsamında ise ölçeğin aynı yapıyı ölçen kişi-örgüt uyum ölçeği ile, uzaklaşan geçerlik için ise ölçeğin teorik olarak ilişkisiz olması beklenen yaş ve cinsiyet değişkenleriyle ilişkileri incelenmiştir. Güvenirlik çalışmaları için iç tutarlılık ve durağanlığa yönelik test-tekrar test katsayıları tespit edilmiştir.

### 2.7. Araştırmanın Önemi

Çalışan bağlılığı ve yetenekli kişilerin seçilmesi, bugün insan kaynakları uzmanlarının en çok üzerinde durdukları insan kaynakları süreçlerindendir. Organizasyona bağlılık, işte kalma niyeti, devamsızlık, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans, iş doyumu gibi bireysel düzeydeki davranışlar; örgütlerin müşteri memnuniyeti, ciro, kâr gibi çıktılarını etkilediği günümüz iş hayatı için incelenen değişkenlerdir. Örgütlerin marka imajı ve piyasa değeri; yüksek potansiyele sahip aday havuzlarını etkilemekte, dolayısıyla yetenek bulmak ve o yeteneği elde tutmak da aynı derecede önemli olmaktadır. Piyasa ekonomisinin getirdiği rekabet aday bulmada da kendisini göstermekte ve günümüz çalışanlarının bireysel olarak kariyerleri üzerinde söz sahibi olmaya başlamaları, kişi ve kurum arasındaki uyumun da önemini ortaya

koymaktadır (Bingöl, 2003). Bu noktadan yola çıkınca, özellikle insan kaynakları uzmanları için kişinin örgüte, birlikte çalışacağı çalışma arkadaşlarına, yöneticisine ve yaptığı işe olan uyumu faaliyetlerinin ana fikrini oluşturmaktadır. Uyumun önemini kavrayan insan kaynakları uzmanları için bir diğer zorluk da bu uyumu ölçmede kullanılacak ölçüm araçlarının az olmasıdır. Ayrıca ilgili alan araştırmalarının bir çoğu kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu üzerine odaklanmış olup, kişi-çevre uyumunun diğer faktörleri ve etkileri çok fazla ele alınmamıştır. Çevrenin, örgüt, iş, yönetici ve grup etkileşimleri ve bu etkileşimlerin diğer örgütsel davranışlar ile ilşkisi incelendiğinde, çevrenin tüm düzeyleri ile ele alınmasına ve daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak, çalışanların iş, örgüt, yönetici ya da çalıştıkları grup ile olan uyumunun ölçülebilmesi, bir çok iş davranışı ile ilişkisini de belirleyecektir.

# 3. BÖLÜM: YÖNTEM

## 3.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmanın katılımcılarını, Türkiye'de özel sektörde faaliyet gösteren çok çeşitli kurumlarda görev yapan beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplama işlemi iki ayrı yöntemle gerçekleştirilmiştir. İlk yöntem için; online olarak Surveymonkey yazılımı ile hazırlanan ölçek formu sosyal medya aracılığı ile (Linkedin, Facebook, Twitter) duyurulmuştur. Bu yöntemin örneklemini, gönüllü ve tüm anketleri tamamlamış 325 kişi oluşturmuştur. İkinci yöntem için ise; ölçeğin test-tekrar test güvenirlik sınaması için anket formu 2-4 hafta ara ile elden 66 kişiye dağıtılmış ve 58 kişiden dönüş alınmıştır.

## 3.2. Evren ve Örneklem

Katılımcıların %49'u kadın, %51 erkek olup yaş ortalamaları 39.3 yıldır (SS = 10). Bulundukları pozisyondaki çalışma deneyimleri ortalaması 4.2 yıl (SS = 4.7) olan katılımcılar, ortalama 5.5 yıldır (SS = 6.5) aynı kurumda çalışmaktadırlar. Katılımcıların iş deneyimleri ortalama 14.3 yıl (SS = 8.5), yöneticileri ile birlikte çalışma ortalaması ise 3 yıldır (SS = 3.2). Katılımcıların diğer demografik bilgilerine ait veriler aşağıda, Tablo 1'de verilmiştir.

Katılımcıların eğitimlerine bakıldığında; 230 kişinin (%60.1) üniversite mezunu, 146 kişinin (%38.1) lisanüstü, 7 kişinin de (%1.8) lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcılar sektör bazında incelendiğinde, 58 kişinin bilişim (%15.1), 58 kişinin (%15.1) insan kaynakları, eğitim ve danışmanlık sektörlerinde, 55 kişinin (%14,4) hizmet, 50 kişinin (%13.1) sanayi ve üretim, 37 kişinin (%9.7) bankacılık, finans ve sigorta, 25 kişinin (%6,5) basın yayın ve reklamcılık sektörlerinde istihdam ettikleri ve 25 kişinin de (%26,1) farklı sektörlere ait beyaz yakalılar olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları bölümler incelendiğinde; en büyük oranın 128 kişi ile (%33,4) insan kaynaklarında çalışanlar olduğu görülmektedir. 53 kişi (%13,8) ile satış ve pazarlama bölümü çalışanlarını, 49 kişi (%12,8) ile yazılım bölümlerinde çalışanlar izlemektedir.

Katılımcılar unvan bazında incelendiğinde ise; en büyük örneklemi 131 kişi (%34.2) ile yönetici müdür unvanları oluşturmaktadır. Uzmanlar ise 64 (%16,7) ile yöneticileri takip etmektedir.

***Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler***

| | | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|---|
| Eğitim | Lise | 7 | 1.8 |
| | Üniversite | 230 | 60.1 |
| | Lisansüstü | 146 | 38.1 |
| | *Toplam* | *383* | *100* |
| Sektör | Bilişim | 58 | 15.1 |
| | İnsan Kaynakları. Eğitim ve Danışmanlık | 58 | 15.1 |
| | Hizmet ve Perakende | 55 | 14.4 |
| | Sanayi ve Üretim | 50 | 13.1 |
| | Bankacılık Finans Sigorta | 37 | 9.7 |
| | Basın Yayın ve Reklamcılık | 25 | 6.5 |
| | Diğer | 100 | 26.1 |
| | *Toplam* | *383* | *100* |
| Bölüm | İnsan Kaynakları | 128 | 33.4 |
| | Satış Pazarlama ve Müşteri İlişkileri | 53 | 13.8 |
| | Yazılım Uygulama ve Bilgi Teknolojileri | 49 | 12.8 |
| | Eğitim | 29 | 7.6 |
| | Araştırma İş/Ürün Geliştirme | 21 | 5.5 |
| | Finans Muhasebe ve İdari İşler | 21 | 5.5 |
| | Diğer | 82 | 21.4 |
| | *Toplam* | *383* | *100* |
| Unvan | Yönetici/Müdür | 131 | 34.2 |
| | Uzman | 64 | 16.7 |
| | Sorumlu/Görevli/Eleman | 31 | 8.1 |
| | Direktör | 22 | 5.7 |
| | Uzman Yardımcısı | 22 | 5.7 |
| | Genel Müdür/GMY/Grup Yöneticileri | 16 | 4.2 |
| | Danışman | 15 | 3.9 |
| | Akademisyen | 12 | 3.1 |
| | Mühendis | 12 | 3.1 |
| | Diğer | 58 | 15.3 |
| | *Toplam* | *383* | *100* |

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu 79 madde ve 6 bölümden oluşmaktadır. Aşağıda anket formu içinde yer alan ölçeklere dair bilgiler sunulmuştur. Söz konusu ölçekler dışında, katılımcıların yukarıda sunulan demografik bilgilerini almak üzere ölçeklere ek olarak bir de demografik form sunulmuştur.

#### 3.3.1. Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği

Chuang ve diğerleri (2016) tarafından geliştirilen ölçek 7 maddeden oluşan kişi-örgüt, 4 maddeden oluşan kişi-iş, 10 maddeden oluşan kişi-grup ve 5 maddeden oluşan kişi-yönetici faktörlerini içeren toplam 26 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler "hiç uyumlu değil" ile "tamamen uyumlu" arasında değişen 7'li Likert tipi yanıt kategorisi ile değerlendirilmektedir.

Chuang ve diğerleri (2016) ölçeğin Kişi-İş, Kişi-Ögüt, Kişi-Grup ve Kişi-Yönetici Uyumu olmak üzere dört faktörlü bir yapıdan oluştuğunu, bu faktörlerin birbirleriyle ilişkili olduğunu (r= .32-.68) ve faktörlerin güvenirlik katsayılarının sırasıyla .89, .91, .91 ve .82 olduğunu rapor etmişlerdir. Ayrıca ölçeğin yaklaşan geçerliği kapsamında bu faktörlerin aynı yapıyı ölçen başka bir ölçekle olan korelasyonlarının incelendiği ve katsayıların .68 ile .79 arasında değiştiği bildirilmiştir. Ayrıca faktörlerin cinsiyet (kişi-grup uyumu hariç) ve yaş ile ilişkisiz olduğunu, bununla birlikte örgütsel vatandaşlık, iş doyumu, işten ayrılma eğilimi ve performans ile ise anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermişlerdir. Ayrıca ölçek, var olan başka bir uyum ölçeğinin (Cable ve DeRue, 2002) açıklayıcı gücünü artırmaktadır. Tüm bu bulgular ölçümün güvenirlik ve geçerliği yönünde önemli kanıtlar olarak değerlendirilmiştir.

Söz konusu ölçeği, türkçeye uyarlamak için öncelikle çalışmanın sorumlu yazarı olan Aichia Chuang ile iletişim kurularak uyarlama için izin alınmıştır. Ardından ölçeğin çeviri çalışmalarına başlanmıştır. Bu aşamada ilk çeviri ve değerlendirme, geri çeviri ve değerlendirmesi ile uzman görüşünden oluşan teknik kullanılmıştır (Brislin, Lonner ve Thorndike, 1973) Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği öncelikle alandaki uzman iki kişi tarafından türkçeye çevrilmiştir. Bu çeviriler tez danışmanı tarafından, soruların anlaşılırlığı ve kültürel uygunluğu incelenerek gözden geçirilerek birleştirilmiştir. Değerlendirme sonucunda elde edilen türkçe form, alanında uzman başka iki kişi tarafından tekrar ingilizceye çevrilmiş ve bu çeviriler tez danışmanı tarafından bir araya getirilip özgün hali ile karşılaştırılmıştır. Son aşamada ingilizce çeviri orjinal ölçeğin

yazarının görüşüne sunulmuştur. Bu değerlendirmeler ardından ölçeğin türkçe formuna son hali verilmiştir.

### 3.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği; özgecilik, vicdanlı olma, nezaket, centilmenlik, sivil erdem faktörlerinden ve 24 maddeden oluşmaktadır. Verilen cevaplar "hiç katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" arasında değişen 7'li Likert tipi skalada değerlendirilmektedir. Ölçek; Bayazıt, Aycan, Aksoy, Göncü ve Öztekin tarafından türkçeye çevrilmiştir (Akt., Göncü, 2006) ($\alpha$=.84); Ayrıca Göncü'nün (2006) türkçe form ile yaptığı faktör analizi sonucunda ölçeğin 6 faktörden ve 23 maddeden oluştuğu gözlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa içtutarlılık katsayısı .84 olarak rapor edilmiştir. Her ne kadar geçerlik sınaması için yapılmış olmasa da yazar çalışmasında örgütsel vatandaşlığın liderliğe ve örgüte yönelik çeşitli tutumlarla ilişkili olduğunu göstermiştir. Bunlar da yapı geçerliği için kanıt olarak ele alınabilir.

### 3.3.3. Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği

Cable ve De Rue (2002) tarafından geliştirilen ölçek üç faktörden ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçek "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" arasında değişen 5'li Likert tipi yanıt skalasına sahiptir. Türkçeye, Behram ve Dinç (2014) tarafından uyarlanan ölçek, orjinalindeki gibi Gereksinim-Karşılama Uyumu, Değer Uyumu ve Talep-Yeterlik Uyumu olmak üzere üç faktör ve 9 maddeden oluşmuştur. Faktörlerin içtutarlılık katsayıları sırasıyla .93, .90 ve .84 olarak bulunmuştur. Faktörlerin işten ayrılma eğilimi ve kişilerarası çatışma yapılarıyla negatif yönlü anlamlı ilişkilere sahip olduğu rapor edilmiştir.

### 3.3.4. İş Doyumu Ölçeği

İş Stresi Bataryası'nın (Ünsal, Özalp Türetgen, Sertel Berk ve Başbuğ, 2008) İş Doyum Ölçeği; Yılmaz ve Özalp Türetgen (2014) tarafından geliştirilmiş, 5 maddeli bir genel iş doyumu ölçeğidir. Ölçek "bana hiç uymuyor" ile "bana tamamen uyuyor" arasında değişen 5'li Likert tipi yanıt kategorisine sahiptir. Yazarlar ölçeğin içtutarlılık katsayısını .81 olarak rapor etmişlerdir ve tek faktörlü olan ölçeğin yaklaşan geçerliğine

yönelik bulgular sunmuşlardır. Ayrıca ölçeğin özetkinlik, sosyal destek, performans ve örgütsel bağlılık ile pozitif; ayrılma eğilimi, iş stresi, stres belirtileri ve nevrotiklik ile negatif yönde anlamlı ilişkiler gösterdiği bulunmuştur. Tüm bunlar ölçeğin güvenirliğine ve geçerliğine yönelik kanıt olarak değerlendirilmiştir.

#### 3.3.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İş Stresi Bataryası'nın (Ünsal ve diğ., 2008) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; Sertel Berk, Özalp Türetgen, Ünsal ve Başbuğ (2010) tarafından gekiştirilmiştir. Ölçek 3 maddeden ve "bana hiç uymuyor" ile "bana tamamen uyuyor" arasında değişen 5'li Likert tipi yanıt kategorisinden oluşmaktadır. Yazarlar, ölçeğin içtutarlılık katsayısını .73 olduğunu ve yaklaşan geçerlik kapsamında yapılan analizde aynı yapıyı ölçen bir diğer ölçekle olan korelasyonunun da pozitif yönde ve anlamlı olduğunu rapor etmişlerdir.

### 3.4. İşlem

Toplanan veriler; Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin tüm boyutları açısından karşılaştırılmıştır. İlk yöntem için online olarak Surveymonkey yazılımı ile hazırlanan ölçek formu sosyal medya aracılığı ile (Linkedin, Facebook, Twitter) duyurulmuştur. Bu yöntemin örneklemini, gönüllü ve tüm anketleri tamamlamış 325 kişi oluşturmuştur. İkinci yöntemde ise, ölçeğin test-tekrar test güvenirlik sınaması için anket formu 2-4 hafta ara ile elden 66 kişiye dağıtılmış ve 58 kişiden dönüş alınmıştır. Elde edilen sonuçlar, iki örneklemin; Kişi-İş Uyumu ($t(381) = .217$, $p > .05$), Kişi-Örgüt Uyumu ($t(381) = .097$, $p > .05$), Kişi-Grup Uyumu ($t(381) = .433$, $p > .05$), Kişi-Yönetici Uyumu ($t(381) = .871$, $p > .05$) puanlarının farklı olmadığını gösterdiği için bu iki yöntemle elde edilen veriler birleştirilerek analizler 383 kişilik örneklem grubuyla (test-tekrar test güvenirlik katsayısı için olan hariç) gerçekleştirilmiştir.

### 3.5. Bulgular ve Yorumlar

Örneklemin birleştirilmesinden sonra elde edilen veriler; SPSS 24.0 uygulamasında analiz edilmiştir. İlk olarak madde analizi yapılarak ayırt edici olmayan maddelerin elenmesi üzerine analiz yapılmıştır. Bunun için ölçeğin bütünü kullanılmış, madde toplam puan korelasyonları ve maddelerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de sunulmuştur. Tabloya göre; maddelerin toplam puanla olan

korelasyonları .26 ile .76 arasında değişmekte olup ayırt edici olmayan herhangi bir maddeye rastlanamıştır.

***Tablo 2: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Madde Analizi***

| Madde | Ort. | SS | Madde Toplam Puan r |
|---|---|---|---|
| *Kişi-İş Uyumu* | | | |
| 1- Sizin profesyonel beceri. bilgi ve yetenekleriniz ile işinizin gerektirdiği beceri. bilgi ve yetenekler arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | 5.79 | 1.24 | .40 |
| 2- Kişilik özellikleriniz (örneğin; dışadönük / içedönük. uyumlu / uyumsuz ve güvenilir / güvenilmez) ile işinizin gerektirdiği kişilik özellikleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | 5.80 | 1.21 | .33 |
| 3- İlgileriniz (örneğin; sosyal / asosyal. sanatsal / sanatsal olmayan ve geleneksel / geleneksel olmayan) ile bir iş için olmasını arzu ettiğiniz ilgiler arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | 5.12 | 1.35 | .26 |
| 4- Şu anki işinizin özellikleri (örneğin; otonomi. önemlilik ve beceri çeşitliliği) ile bir iş için olmasını arzu ettiğiniz özellikler arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | 5.20 | 1.33 | .45 |
| *Kişi-Örgüt Uyumu* | | | |
| Aşağıdaki değerlere sizin verdiğiniz önem ile örgütünüzün verdiği önem arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | | | |
| 1- Dürüstlük | 5.19 | 1.76 | .65 |
| 2- Başarı | 5.17 | 1.62 | .63 |
| 3- Adalet | 4.43 | 1.92 | .67 |
| 4- Başkalarına yardım etme | 4.89 | 1.66 | .63 |
| Aşağıdaki boyutlar açısından sizin hedefleriniz ile örgütünüzün hedefleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | | | |
| 5- Ödül | 3.95 | 1.76 | .64 |
| 6- Beklenen çaba miktarı | 4.45 | 1.66 | .69 |
| 7- Diğer örgütlerle rekabet | 4.46 | 1.69 | .59 |
| *Kişi-Grup Uyumu* | | | |
| Aşağıdaki değerlere sizin verdiğiniz önem ile grubunuzun verdiği önem arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | | | |
| 1- Dürüstlük | 5.23 | 1.65 | .72 |
| 2- Başarı | 5.13 | 1.50 | .76 |
| 3- Adalet | 4.81 | 1.78 | .69 |
| 4- Başkalarına yardım etme | 4.99 | 1.67 | .69 |
| Aşağıdaki boyutlar açısından sizin hedefleriniz ile grubunuzun hedefleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | | | |
| 5- Ödül | 4.42 | 1.71 | .69 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 6- Beklenen çaba miktarı | 4.68 | 1.58 | .72 |
| 7- Diğer örgütlerle rekabet | 4.64 | 1.67 | .69 |
| Aşağıdaki özellikler açısından siz ve grubunuzun üyeleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | | | |
| 8- Kişilik | 4.62 | 1.48 | .65 |
| 9- Çalışma tarzı | 4.43 | 1.56 | .66 |
| 10- Yaşam tarzı | 4.28 | 1.55 | .58 |
| *Kişi-Yönetici Uyumu* | | | |
| 1- Hayatta sizin değer verdiğiniz şeyler ile süpervizörünüzün değer verdikleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | 4.35 | 1.71 | .72 |
| 2- Sizin kişiliğiniz ile süpervizörünüzün kişiliği arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | 4.14 | 1.73 | .67 |
| 3- Sizin çalışma tarzınız ile süpervizörünüzün çalışma tarzı arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | 4.20 | 1.71 | .69 |
| 4- Sizin yaşam tarzınız ile süpervizörünüzün yaşam tarzı arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | 4.00 | 1.71 | .62 |
| 5- Süpervizörünüzün liderlik tarzı ile sizin arzu ettiğiniz liderlik tarzı arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz? | 3.97 | 1.97 | .68 |

Geçerlik çalışmaları kapsamında, Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin yapı geçerliğini sınamaya yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla önce faktör analizi yapılarak ölçeğin faktör yapısı incelenmiştir. Yürütülen açımlayıcı faktör analizinde KMO katsayısının .92, Barlett testinin ise anlamlı (7445.448, $p < .000$) olduğu görülmüştür. Temel Bileşenler Analizi yöntemi ve varimax döndürmesi sonucunda 26 madde için öz değeri 1'in üzerinde beş bileşenin toplam varyansa % 70.32 oranında katkı yaptığı tespit edilmiştir. Yamaç birikinti grafiğinde dördüncü noktadan sonra bileşenlerin varyansa yaptıkları katkı azalmakta olduğu ve ek varyansların katkılarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bu kapsamda, özdeğer ve varyans yüzdeleri ile yamaç birikinti grafiğinden elde edilen veriler doğrultusunda toplam varyansın %66.36'sını açıklayan 4 faktörlü yapının uygun olduğuna karar verilmiştir.

Dönüştürülmemiş bileşen matrisinde tüm maddelerin ilk temel bileşenden .30'un üzerinde yük aldığı gözlenmiştir. Varimax döndürme işlemi uygulandığında elde edilen faktör yükleri ve ortak varyans değerleri Tablo 3'de gösterilmiştir. Tüm faktörler orjinal ölçek ile aynı yapıdadır ve aynı maddeleri içermektedir. Maddeler bir faktöre .30'un üzerinde yüklenmiş olup, çift yüklenen madde olmamıştır.

***Tablo 3: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin Faktörleri, Maddelerin Faktör Yükleri ve Ortak Varyans Değerleri***

| | Faktör Ağırlığı | | | | Ortak Varyans |
|---|---|---|---|---|---|
| Faktör/Madde | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| *Kişi-İş Uyumu 4 madde. Öz Değer: 11.54 Varyans: %44.42* | | | | | |
| Madde 1 | .69 | | | | .69 |
| Madde 2 | .69 | | | | .69 |
| Madde 3 | .50 | | | | .50 |
| Madde 4 | .60 | | | | .60 |
| *Kişi-Örgüt Uyumu 7 madde. Öz Değer: 2.13 Varyans:%8.22* | | | | | |
| Madde 1 | | .74 | | | .64 |
| Madde 2 | | .69 | | | .69 |
| Madde 3 | | .78 | | | .69 |
| Madde 4 | | .65 | | | .52 |
| Madde 5 | | .62 | | | .59 |
| Madde 6 | | .73 | | | .65 |
| Madde 7 | | .71 | | | .56 |
| *Kişi-Grup Uyumu 10 madde. Öz Değer: 1.89 Varyans: %7.26* | | | | | |
| Madde 1 | | | .76 | | .69 |
| Madde 2 | | | .71 | | .70 |
| Madde 3 | | | .75 | | .68 |
| Madde 4 | | | .72 | | .70 |
| Madde 5 | | | .67 | | .60 |
| Madde 6 | | | .72 | | .63 |
| Madde 7 | | | .72 | | .58 |
| Madde 8 | | | .71 | | .70 |
| Madde 9 | | | .64 | | .64 |
| Madde 10 | | | .60 | | .59 |

| *Kişi-Yönetici Uyumu 5 madde. Öz Değer: 1.67 Varyans: %6.45* | | |
|---|---|---|
| Madde 1 | .84 | .82 |
| Madde 2 | .86 | .86 |
| Madde 3 | .80 | .80 |
| Madde 4 | .77 | .77 |
| Madde 5 | .76 | .76 |

Yapı geçerliği kapsamında yürütülen bir diğer analizde faktörlerin birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. İçtutarlılığı kanıtlayan bu korelasyon katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur.

***Tablo 4: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Toplam Faktör Korelasyonları***

| | Kişi-İş Uyumu | Kişi-Örgüt Uyumu | Kişi-Grup Uyumu | Kişi-Yönetici Uyumu |
|---|---|---|---|---|
| Kişi-İş Uyumu | - | .38*** | .36*** | .28*** |
| Kişi-Örgüt Uyumu | | - | .69*** | .57*** |
| Kişi-Grup Uyumu | | | - | .62*** |
| Kişi-Yönetici Uyumu | | | | - |

*** $p < .001$

Tablo 4'te görüldüğü üzere, korelasyon katsayıları .28 ile .69 arasında değişmektedir. Bu ilişkiler pozitif yönde ve anlamlıdır. Kişi-iş uyumu ile kişi-örgüt, kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu faktörleri arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu görülmekle birlikte; kişi-örgüt, kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu faktörleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Ölçeğin yaklaşan geçerliğini sınamak üzere ölçeğin aynı yapıyı ölçen başka bir ölçekle ilişkileri incelenmiştir. Bu kapsamda kullanılan kişi-örgüt uyum ölçeği; gereksinim karşılama uyumu, değer uyumu ve talep yeterlik uyumu olmak üzere 3 faktörden oluşmaktadır. Aynı zamanda yine yapı geçerliği kapsamında Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin faktörlerinin teorik olarak ilişkili olması gereken diğer yapılar olan örgütsel vatandaşlık ölçeği, iş doyumu ve işten

ayrılma niyeti ile de ilişkileri test edilmiştir. Elde edilen korelasyon katsayıları Tablo 5'te gösterilmiştir.

***Tablo 5: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Faktörlerinin Diğer Yapılar ile Korelasyon Katsayıları***

| Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği | Gereksinim Karşılama Uyumu | Değer Uyumu | Talep Yeterlik Uyumu | Örgütsel Vatandaşlık | İş Doyumu | İşten Ayrılma Niyeti |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kişi-İş Uyumu | .46*** | .33*** | .52*** | .26*** | .49*** | -.27*** |
| Kişi-Örgüt Uyumu | .53*** | .65*** | .36*** | .33*** | .52*** | -.43*** |
| Kişi-Grup Uyumu | .54*** | .60*** | .34*** | .28*** | .55*** | -.41*** |
| Kişi-Yönetici Uyumu | .54*** | .60*** | .34*** | .16** | .54*** | -.45*** |

*** p <.01, *** p <.001*

Tablo 5'te yer alan korelasyon katsayıları incelendiğinde, Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin faktörlerinin yaklaşan geçerliğini sınamak üzere ilişkileri incelenen Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği'nin gereksinim karşılama uyumu, değer uyumu ve talep yeterlik uyumu faktörleri ile pozitif yönde anlamlı ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin faktörleri arasında gereksinim karşılama uyumu faktörü ile en en zayıf ilişkiyi ise kişi-iş uyumu faktörünün (r=.46***) gösterdiği görülmektedir. Diğer faktörlerle olan ilişkiler ise birbirine oldukça yakın ve orta güçlüktedir. Faktörlerin, Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği'nin, değer uyumu ile olan ilişkileri incelendiğinde ise, en güçlü ilişkinin kişi-örgüt uyumu ile (r= .65***), en zayıf ilişkinin ise kişi-iş uyumu (r= .33***) olduğu tespit edilmiştir. Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin faktörleri ile Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği'nin talep yeterlik uyumu faktörü arasındaki korelasyon incelendiğinde ise; en güçlü ilişkinin kişi-iş uyumu (r= .52***), en zayıf ilişkinin ise kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu (r= .34***) ile olduğu tespit edilmiştir.

Diğer yapılarla ilişkiler incelendiğinde ise, Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin tüm faktörleri ile Örgütsel Vatandaşlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakla birlikte, faktörler içinde en güçlü ilişkinin kişi-örgüt uyumu (r= .33***) faktörü ile olduğu gözlemlenmektedir. Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği faktörleri arasında Örgütsel Vatandaşlık ile en zayıf ilişkiye ise kişi-yönetici uyumu (r= .16**) faktörü sahip olmuştur.

Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği faktörleri ile İş Doyumu arasındaki ilişkilerin tümü pozitif yönde ve anlamlıdır. Faktörler arasında en güçlü ilişkinin; kişi-grup uyumu (r= .55***), en zayıf ilişkinin ise kişi-iş uyumu (r=.49***) faktörü ile olduğu gözlemlenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği faktörleri ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Faktörler arasında en güçlü ilişkinin kişi-yönetici uyumu (r= -.45**), en zayıf ilişkinin ise kişi-iş uyumu (r= -.27**) ile olduğu gözlemlenmiştir.

Uzaklaşan geçerliği kapsamında, ölçekten alınan puanların cinsiyet ve yaş ile korelasyonları incelenmiştir. Söz konusu katsayılar Tablo 6'da gösterilmiştir.

***Tablo 6: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Faktörlerinin Cinsiyet ve Yaş Korelasyon Katsayıları***

| | Cinsiyet | Yaş |
|---|---|---|
| Kişi-İş Uyumu | -.00 | .04 |
| Kişi-Örgüt Uyumu | .02 | -.10* |
| Kişi-Grup Uyumu | .01 | -.02 |
| Kişi-Yönetici Uyumu | -.03 | .02 |

** p < .05*

Tablo 6'da da görüldüğü üzere, hiçbir faktörün cinsiyet ile anlamlı bir ilişkisi yokken, sadece Kişi-Örgüt Uyumu faktörünün yaş ile negatif yönde anlamlı ancak düşük bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği faktörlerinin güvenirlik çalışması kapsamında, hem içtutarlılığına yönelik olarak Cronbach Alpha ve hem de durağanlığına yönelik olarak da test-tekrar test katsayıları hesaplanmıştır. Söz konusu katsayılar Tablo 7'de sunulmuştur.

***Tablo 7: Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği Faktörleri Güvenirlik Katsayıları***

| | Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı (n= 383) | Test-Tekrar Test Durağanlık Katsayısı (n= 55) |
|---|---|---|
| Kişi-İş Uyumu | .79 | .92 |
| Kişi-Örgüt Uyumu | .90 | .94 |
| Kişi-Grup Uyumu | .94 | .93 |
| Kişi-Yönetici Uyumu | .94 | .90 |

Görüldüğü üzere, faktörlerin Cronbach Alfa katsayıları .79 ile .94 arasında değişmektedir. Test-tekrar test durağanlık katsayıları ise .90 ile .94 arasında değişmektedir. Bu değerler içtutarlılık ve durağanlık için önemli kanıtlar sunmaktadır.

# 4. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar ölçeğin güvenirliği ve geçerliği için önemli kanıtlar sunmaktadır. Aşağıda her bir sınama sonucuna değinilerek bulgular tartışılacaktır.

Yapılan madde analizinde hiçbir maddenin korelasyon değerinin .20'nin altında olmamasından ve faktör analizinde de yine tüm maddelerin ilk faktöre .30'un üzerinde yüklenmesinden dolayı hiçbir madde elenmemiş ve 26 madde ile analizler sürdürülmüştür. Daha sonra yapı geçerliğini sınamak için ölçeğin faktör yapısı incelenmiş, toplam varyansın %66.4'ünü açıklayan Kişi-İş Uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu, Kişi-Yönetici Uyumu ve Kişi-Yönetici Uyumu adı verilen 4 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bununla birlikte tüm maddelerin de orjinali ile aynı faktörlere yüklenmiş olması, orjinal ölçek (Chuang ve diğ., 2016) ile türkçe formun aynı yapıya sahip olduğunu göstermiştir.

Yine yapı geçerliği kapsamında elde edilen bu faktörlerin kendi aralarındaki ilişkiler incelendiğinde, bütün korelasyon katsayılarının beklenildiği gibi pozitif yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar ölçeğin faktörlerinin birbirleriyle tutarlı bir ilişki sergilediğine ve faktörlerin aynı yapıyı ölçmeye hizmet ettiğine dair kanıtlar sunmaktadır. Ayrıca kişi-iş uyumunun diğer faktörlerle ilişkilerinin, diğer faktörlerin kendi aralarındaki ilişkilere göre anlamlı olsa da daha zayıf olma eğiliminde olduğu görülmektedir. Aslında bu beklenen sonuçtur. Kişi-örgüt, kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu incelendiğinde değerlerin uyumu bu faktörlerin ortak yönünü oluşturmaktadır. Bu kapsamda literatür incelendiğinde, kişi-grup ile kişi-örgüt uyumu faktörleri arasındaki ilişkinin diğer faktörlerinkinden yüksek çıkması, Kristof-Brown ve diğerlerinin (2005) kişi-grup uyumu ile en yüksek ilişkiyi kişi-örgüt uyumunun gösterdiği bulgusunu desteklemektedir.

Ölçeğin yaklaşan geçerliğini sınamak amacıyla yapılan analizlerde tüm faktörlerin geçerlik ölçeğinin (Behram ve Dinç, 2014) faktörleriyle pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler sergilemiş olması geçerlik yönünde bir kanıt olarak değerlendirilebilir

(Campbell ve Fiske, 1959). Bu sınamada kişi-iş uyumu faktörünün gösterdiği en yüksek ilişkinin geçerlik ölçeği faktörlerinden talep-yeterlik ve gereksinim karşılama uyumu ile olduğu göze çarpmıştır. Kişi-iş uyumu faktörünün maddeleri hem kişinin işten beklediklerini ölçen gereksinim karşılama hem de kişinin özelliklerinin işe uygunluğunu değerlendiren talep yeterlik uyumu ile benzer niteliktedir. Bu nedenle bu sonuç beklenen yöndedir. Kişi-örgüt, kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu faktörlerinin ise geçerlik ölçeğinin gereksinim karşılama ve değer uyumu faktörleri ile olan ilişkilerinin talep yeterlik uyumu faktörü ile olandan daha güçlü olduğu gözlenmiştir. Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin söz konusu bu faktörleri bireyin örgütüne, çalışma grubuna ve yöneticisine değer ve hedefler açısından ne kadar benzediğini değerlendirmektedir. Dolayısıyla bu faktörlerin içerikleri işin ve kurumun bireyin beklenti ve değerleriyle ne kadar uyum içinde olduğunu ölçen gereksinim karşılama ve değer uyumu faktörleriyle daha fazla benzerlik içermektedir. Bu nedenle bu sonuç da hem beklenen yönde hem de yaklaşan geçerliğe yönelik kanıt niteliğindedir.

Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği faktörlerinin teorik olarak ilişkili olması beklenen diğer yapılarla ilişkileri yine yapı geçerliği kapsamında analiz edilmiştir. Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin tüm faktörleri ile Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmakla birlikte, faktörler içinde en güçlü ilişkinin kişi-örgüt uyumu ile olduğu gözlemlenmektedir. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ile Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği faktörlerinin arasındaki en zayıf ilişki ise, kişi-yönetici uyumu ile olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile kişi-örgüt uyumu arasındaki diğerlerine oranla daha yüksek düzeydeki ilişki; kişi-örgüt uyumu araştırmalarının temelinde değerlerin yatmasına bağlıdır. Değerleri; çeşitli durumlarda, doğru, yanlış, iyi, kötü, değerli, değersiz ayırımını yapabilmeye yönelik düşünce ve davranışlara kılavuzluk eden, uzun dönemli kalıcı inanışlar ve kişiler tarafından sorgusuz bir şekilde kabul edilen, tüm davranışlara yön veren, yazılı olmayan kurallar olarak (Sığrı ve Gürbüz, 2014), bunun yanında örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise, gönüllü veya ilaveten gerçekleştirilen iş davranışları şeklinde tanımlanması (Organ 1977; aktaran Öz, 2015, s:67) bu uyumun arasındaki yüksek korelasyonu açıklamaktadır. Kişi-örgüt uyumunda olduğu gibi; kişi-grup ve kişi-yönetici uyumlarında da değerlerin uyumunun önemi örgütsel vatandaşlık davranışı ile aralarındaki pozitif yönde anlamlı korelasyonu açıklamaktadır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde de örgütsel vatandaşlık davranışları ile kişi-örgüt uyumu (Cable ve DeRue, 2002; Chuang

ve diğ., 2016; Kim ve diğ., 2013), kişi-grup uyumu (Chuang ve diğ., 2016; Young ve diğ., 2012), kişi-yönetici uyumu (Chuang ve diğ., 2016; Huang ve Iun, 2006) ve kişi-iş uyumu (Chuang ve diğ., 2016; Kristof-Brown ve diğ., 2005; Li ve Hung, 2010) arasında ilişki olduğu görülmüş ve bu bulgu desteklenmiştir.

Çalışmamızda, Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'nin tüm faktörleri ile İş Doyumu Ölçeği arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kişi-yönetici uyumunun, kişi-örgüt uyumuna göre iş doyumu ile nispeten daha yüksek ilişkisi tespit edilmiştir. İş Doyumu ile ilgili olarak yapılan tanımlarda özellikle kişinin belirli değer yargılarına ve inançlar ile bağlantı bir şekilde ortaya çıkan ve zamanla davranış haline gelen (Eren, 2003) tutumlar önemli yer tutmaktadır. Kişilerin değer yargıları ile örgüt, grup ve yöneticileri ile arasındaki uyumun kişilerin tutumlarını yönlendirdiği ve dolayısıyla zamanla içinde bulundukları çevre, iş, örgüt ve grup hakkında özdeğerlendirmeleri ve tutumlarını ifade eden iş doyumu (Saari ve Judge, 2004) ile ilişkisini açıkladığı aşikardır. Önceki çalışmalar da iş doyumunun kişi-örgüt uyumu (Cable ve DeRue, 2002; Kim ve diğ., 2013; McCulloch ve Turban, 2007; Meglino ve diğ., 1989; Meglino ve Ravlin, 1998; Chuang ve diğ., 2016), kişi-grup uyumu (Cable ve DeRue, 2002; Kristof-Brown ve diğ., 2005; Chuang ve diğ. 2016), kişi-yönetici uyumu (Ostroff ve diğ., 2005) ve kişi-iş uyumu (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016) ile ilişkisini göstererek bu çalışmanın bulgularını desteklediği düşünülebilir.

Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'nin tüm faktörleri ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmakla birlikte, faktörler içinde kişi-iş uyumunun söz konusu yapıyla diğer faktörlerin sergilediğine göre daha düşük bir ilişki içinde olduğu, en güçlü ilişkinin ise kişi-yönetici uyumu ile olduğu gözlenmiştir. Kişi-örgüt uyumunun ise, kişi-grup uyumuna göre işten çıkma niyeti ile nispeten daha yüksek ilişkisi tespit edilmiştir. Ancak bu ilişki yine de anlamlıdır. Bu bulgu meslek ile kişilik arasında pozitif korelasyonun işte kalma niyetini etkilediğine dair sonuçları (O'Reilly ve diğ., 1991) desteklemektedir. Buradaki sonuçlar, kişilerin değer uyumsuzluğunu gördükleri örgütleri terk etme eğilimine girdikleri, kişi-örgüt uyumu algılarının iş gücü devri ile ilişkili olduğu (Cable ve Judge, 1996) bulgusunu da desteklemektedir. Güven, sadakat, ortak hedefler ile benzer tutum ve davranışlar gibi bir çok özelliği içinde barındıran grup bağlılığının bir parçası (Sığrı ve Gürbüz, 2014) olan değerler; yukarıda da açıkladığımız gibi, literatürde örgüt ve grup uyum çalışmaları kapsamında değerlendirilmektedir. Çalışmamızdaki bulguları incelediğimizde; kişi-

örgüt ve kişi-grup uyumlarının, işten ayrılma niyetiyle benzer oranlarda ilişkili olması, ortak değerlerin, hedeflerin, grubun başarısının dolayısı ile grup bağlılığının, örgüt, grup ve bireysel benzerliklerin, sosyal etkileşimin ve kişiler arası ilişkilerin yapısının, işten çıkma niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna varabiliriz. Dolayısıyla bu çalışmada elde edilen sonuçları, işten ayrılma niyeti ile kişi-iş uyumu (Chuang ve diğ., 2016; Liu ve diğ., 2010), kişi-örgüt uyumu (Cable ve DeRue, 2002; Chuang ve diğ., 2016), kişi-grup uyumu (Chuang ve diğ., 2016; Kristof-Brown ve diğ., 2005) ve kişi-yönetici uyumunun (Chuang ve diğ., 2016; Ostroff ve diğ., 2005; Vianen, 2000) ilişkisini gösteren önceki bulguları desteklemiştir.

Genel olarak ele alındığında Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'nin, faktörlerinin Örgütsel Vatandaşlık ve İş Doyumu ile pozitif yönde, İşten Ayrılma Niyeti ile de negatif yönde güçlü anlamlı ilişkileri olduğu tespit edilmiş ve literatürde yer alan sonuçları desteklemiştir. İleride yapılacak çalışmalarda kişi-çevre uyumu ile ilişkili olabilecek iş performansı, stres, kariyer başarısı, yaratıcılık, örgüt seçimi gibi yapılarla ilişkiler incelenebilir. Ayrıdedici geçerlik kapsamında, Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin faktörleri ile cinsiyet ve yaş arasındaki korelasyonlar analiz edilmiş olup, neredeyse tüm ilişkilerin anlamsız olduğu gözlenmiştir. Sadece Kişi-Örgüt Uyumu faktörü ile yaş arasında negatif yönde anlamlı düşük bir ilişki tespit edilmiştir, bu da ihmal edilebilecek düzeyde zayıf bir ilişkidir. Bu sonuç teorik olarak ilişkisiz olan yapıların korelasyon göstermediğini kanıtlayarak ayıredici geçerliğe yönelik bir bulgu sağlamıştır. Ölçeğin güvenirliği için ise; hem iç tutarlılık hem de durağanlık katsayılarının yüksek olduğu ve bu sonuçların ölçümün güvenilir olduğunu gösterdiği söylenebilir. İç tutarlılık için kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu faktörleri daha güvenilir iken, durağanlık açısından tüm faktörlerin güvenirliğinin yüksek olduğu göze çarpmıştır.

Elde edilen tüm sonuçlar özetlendiğinde; Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin türkçeye uyarlaması çalışmasında, ölçümün geçerliği ve güvenirliğine dair sonuçlar elde edildiği söylenebilir. Ancak elbette çalışmanın bazı sınırlılıkları olduğu da söylenebilir. Özellikle de gelecek çalışmalarda ölçeğin geçerliğine yönelik ek kanıtlar toplanması sonuçları güçlendirebilir. Özellikle başka bir örneklemde çapraz geçerliğinin sınanması, onaylayıcı faktör analizi ile bu faktör yapısının test edilmesi faydalı olabilir. Gelecek araştırmalarda performans, örgütsel vatandaşlık gibi davranışların değerlendirilmesinde yöneticilerden gelen verilerin kullanılması ya da objektif sonuçlarla uyumun ilişkisinin incelenmesi daha güçlü sonuçlar alınmasına yardımcı

olabilir. Mevcut bulgulara dayalı olarak endüstri ve örgüt psikoloji alanlarında yürütülecek çalışmalarda bu ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılmasının mümkün olduğu söylenebilir. Çeşitli uyum teorilerini bir araya getirmesi, geçerlik, güvenirlik sonuçları ve diğer yapılarla güçlü ilişkileri, Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin, psikometrik olarak sağlam bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Literatür incelememizde de aktarıldığı gibi, farklı uyum boyutları ile birbirinden ayrı olarak, örgütsel vatandaşlık, iş doyumu, işi bırakma niyeti, performans, stres gibi diğer yapılar ile ilişkileri incelenmiştir. Bu ölçek sayesinde kişi-çevre uyumunun tüm faktörleri ile diğer yapıların ilişkisi incelenebilecektir. Yönetici ve onlara bağlı çalışanlar üzerinde kişi-çevre uyumu ve iş performansı ilişkisini incelemeye yönelik çalışma, katılımcılar çerçevesinde sınırlılık taşımaktadır. Gelecekteki araştırmalarda, Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin özellikle yöneticiler ve onlara bağlı çalışanlar üzerinde yapılacak bir çalışma ile iş performansı ile ilişkisi değerlendirilebilir. Ayrıca uyumun fazla olması da özellikle değerlendirilmesi gereken önemli kararlarda, görüşlerin ve süreçlerin çeşitliliğini azaltabilir (Meglino ve Ravlin, 1998). Çalışmanın temelini oluşturan kişinin çevre ile uyumunun, kişi ve çevre için ne kadar önemli olduğunu söylesek de bu uyumun çok yüksek olması da özellikle örgüt ve grup performansı açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu noktadan yola çıkarak, kişi-örgüt ve kişi-grup uyumu başta olmak üzere kişi-çevre uyumunun tüm boyutlarının çok yüksek uyumunun, diğer yapılara olumsuz etkileri üzerine araştırmalar yapılabilir. Algılanan Kişi-Çevre Uyum Ölçeği'nin, nicel ve nitel olarak farklılaşmış örneğin mavi yaka, kamu kurumları gibi örneklemlerde kullanılması, geçerlik ve güvenirlik ile ilgili olarak daha güçlü ve genellenebilir bulgulara ulaşılabilmesi açısından önemlidir.

# EKLER

## ALGILANAN KİŞİ-ÇEVRE UYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda işiniz, çalışma grubunuz, süpervizörünüz (ilk amiriniz) ve çalıştığınız kurum ile ilgili çeşitli sorular bulunmaktadır. Lütfen her bir soruyu okuyup, alttaki değerlendirme skalasını kullanarak sorunun yanında ayrılan parantezin içine 1 ile 7 arasında sizin için uygun olan sayıyı yazınız.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Hiç Uyumlu Değil** | | | | | | **Tamamen Uyumlu** |

**Kişi – İş Uyumu**

1. ( ) Sizin profesyonel beceri, bilgi ve yeteneklerinize ile işinizin gerektirdiği beceri, bilgi ve yetenekler arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?
2. ( ) Kişilik özellikleriniz (örneğin; dışadönük / içedönük, uyumlu / uyumsuz ve güvenilir / güvenilmez) ile işinizin gerektirdiği kişilik özellikleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?
3. ( ) İlgileriniz (örneğin; sosyal / asosyal, sanatsal / sanatsal olmayan ve geleneksel / geleneksel olmayan) ile bir iş için olmasını arzu ettiğiniz ilgiler arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?
4. ( ) Şu anki işinizin özellikleri (örneğin; otonomi, önemlilik ve beceri çeşitliliği) ile bir iş için olmasını arzu ettiğiniz özellikler arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?

**Kişi – Örgüt Uyumu**

Aşağıdaki değerlere sizin verdiğiniz önem ile örgütünüzün verdiği önem arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?

1. ( ) Dürüstlük
2. ( ) Başarı
3. ( ) Adalet
4. ( ) Başkalarına yardım etme

Aşağıdaki boyutlar açısından sizin hedefleriniz ile örgütünüzün hedefleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?

5. ( ) Ödül
6. ( ) Beklenen çaba miktarı

7. ( ) Diğer örgütlerle rekabet

**Kişi – Grup Uyumu**

Aşağıdaki değerlere sizin verdiğiniz önem ile grubunuzun verdiği önem arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?

1. ( ) Dürüstlük
2. ( ) Başarı
3. ( ) Adalet
4. ( ) Başkalarına yardım etme

Aşağıdaki boyutlar açısından sizin hedefleriniz ile grubunuzun hedefleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?

5. ( ) Ödül
6. ( ) Beklenen çaba miktarı
7. ( ) Diğer örgütlerle rekabet

Aşağıdaki özellikler açısından siz ve grubunuzun üyeleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?

8. ( ) Kişilik
9. ( ) Çalışma tarzı
10. ( ) Yaşam tarzı

**Kişi – Süpervizör Uyumu**

1. ( ) Hayatta sizin değer verdiğiniz şeyler ile süpervizörünüzün değer verdikleri arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?
2. ( ) Sizin kişiliğiniz ile süpervizörünüzün kişiliği arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?
3. ( ) Sizin çalışma tarzınız ile süpervizörünüzün çalışma tarzı arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?
4. ( ) Sizin yaşam tarzınız ile süpervizörünüzün yaşam tarzı arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?
5. ( ) Süpervizörünüzün liderlik tarzı ile sizin arzu ettiğiniz liderlik tarzı arasındaki uyumu nasıl tarif edersiniz?

# KAYNAKÇA


Arthur Jr, W., Bell, S. T., Villado, A. J. ve Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: an assessment of its criterion-related validity. Journal of Applied Psychology, 91(4), 786.

Ayaz A. Ö. ve Yıldız, B. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 16(2), 141-161. DOI: 10.11611/yead.397924

Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. Journal of Managerial Psychology, 22(8), 741-765.

Barrick, M. R., Mount, M. K. ve Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. Personnel Psychology, 56(1), 45-74.

Barrick, M. R., Mount, M. K. ve Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. International Journal of Selection and Assessment, 9(1-2), 9-30.

Behram, N. K. ve Dinç, E. (2014). Algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 115-124.

Bennis, W. ve Nanus, B. (1985). The strategies for taking charge. Leaders, New York: Harper. Row.

Bennis, W. G. ve Townsend, R. (1989). On becoming a leader (Vol. 36). Reading, MA: Addison-Wesley.

Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları. Baskı, İstanbul, 322.

Brkich, M., Jeffs, D. ve Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. European Journal of Psychological Assessment, 18(1), 43.

Brislin, R. W., Lonner, W. J. ve Thorndike, R. M. (1973). Cross-Cultural Research Methods, New York, John Wiley - SonsPub.

Byrne, D., Clore, G. L. ve Smeaton, G. (1986). The attraction hypothesis: Do similar attitudes affect anything? (1986): 1167.

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

Cable, D. M. ve Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. Journal of Applied Psychology, 89(5), 822.

Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 67(3), 294-311.

Campbell, D. T. ve Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. Psychological Bulletin, 56(2), 81.

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

Chuang, A., Shen, C. T. ve Judge, T. A. (2016). Development of a multidimensional instrument of person–environment fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). Applied Psychology: An International Review, 65(1), 66-98.

Chuang, A., Judge, T. A. ve Liaw, Y. J. (2012). Transformational leadership and customer service: A moderated mediation model of negative affectivity and emotion regulation. European Journal of Work and Organizational Psychology, 21(1), 28-56.

Chuang, A. ve Sackett, P. R. (2005). The perceived importance of person-job fit and person-organization fit between and within interview stages. Social Behavior and Personality: An International Journal, 33(3), 209-226.

Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A. ve Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. Journal of Applied Psychology, 89(4), 599.

Di Marco, N. J. (1974). Supervisor-subordinate life style and interpersonal need compatibilities as determinants of subordinate's attitudes toward the supervisor. Academy of Management Journal, 17(3), 575-578.

Edwards, J. R., Caplan, R. D. ve Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. İçinde; C. L. Cooper (Ed.), Theories of organizational stress (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press.

Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 77(2), 85-129.

Edwards, I. R. ve Shipp, A. I. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative. Perspectives on Organizational Fit. İçinde; In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), Perspectives on organizational fit (pp. 209-258). San Francisco: Jossey-Bass.

Ekehammar, B. (1974). Interactionism in personality from a historical perspective. Psychological Bulletin, 81(12), 1026.

Engle, E. M. ve Lord, R. G. (1997). Implicit theories, self-schemas, and leader-member exchange. Academy of Management Journal, 40(4), 988-1010.

Enz, C. A. (1988). The role of value congruity in intraorganizational power. Administrative Science Quarterly, 33(2), 284-304.

Eren, E. (2003). Yönetim ve organizasyon: Çagdas ve küresel yaklasımlar. Istanbul: Beta Yayınevi.

Forsyth, D. R. (2018). Group dynamics. Cengage Learning.

Gerstner, C. R. ve Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader–member exchange theory: Correlates and construct issues. Journal of Applied

Psychology, 82(6), 827.

Greguras, G. J. ve Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. Journal of Applied Psychology, 94(2), 465.

Göncü, A. (2006). Motivational processes involved in the relationship between leadership and organizational citizenship behaviors. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Koç Universitesi, İstanbul.

Göncü, A., Aycan, Z. ve Johnson, R. (2014). Effects of paternalistic and transformational leadership on follower outcomes. The International Journal of Management and Business, 5(1), 36-58.

Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23(2), 61-85.

Harrison, D. A., Price, K. H., Gavin, J. H. ve Florey, A. T. (2002). Time, teams, and task performance: Changing effects of surface-and deep-level diversity on group functioning. Academy of Management Journal, 45(5), 1029-1045.

Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P. ve Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. Journal of Applied Psychology, 92(2), 555.
Hoffman, B. J., Bynum, B. H., Piccolo, R. F. ve Sutton, A. W. (2011). Person-organization value congruence: How transformational leaders influence work group effectiveness. Academy of Management Journal, 54(4), 779-796.
Holland J.L. (1996). EqIoruig careers with a typology: What we have learned and some new directions. American Psychologist, 51,397-406.
House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. Administrative Science Quarterly, 321-339.
Huang, X. ve Iun, J. (2006). The impact of subordinate‐supervisor similarity in growth - need strength on work outcomes: The mediating role of perceived similarity. Journal of Organizational Behavior, 27(8), 1121-1148.
Irving, P. G. ve Meyer, J. P. (1994). Reexamination of the met-expectations hypothesis: A longitudinal analysis. Journal of Applied Psychology, 79(6), 937.
Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 86(1), 80.
Judge, T. A., Heller, D. ve Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 87(3), 530.
Judge, T. A. ve Kristof-Brown, A. (2004). Personality, interactional psychology, and person-organization fit. İçinde; B. Schneider ve D. B. Smith (Ed.), Personality and Organizations, 87-109, Taylor & Francis.
Kim, T. Y., Aryee, S., Loi, R. ve Kim, S. P. (2013). Person–organization fit and employee outcomes: Test of a social exchange model. The International Journal of Human Resource Management, 24(19), 3719-3737.
Kristof - Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruıters' perceptions of person - job and person - organızation fit. Personnel Psychology, 53(3), 643-671.
Kristof-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(2), 281-342.
Lamm, M. S., Shaw, G. E., Kuyumcu, D. ve Dahling, J. (2010). The effect of person-organization fit on the display of organizational-citizenship behaviors. TCNJ Journal of Student Scholarship, 12, 1-8.
Landy, F. J. ve Conte, J. M. (2016). Work in the 21st century: An introduction to Industrial and Organizational Psychology. John Wiley & Sons.
Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. Journal of Vocational Behavior, 59(3), 454-470.
Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P. ve Letts, L. (1996). The person-environment-occupation model: A transactive approach to occupational performance. Canadian Journal of Occupational Therapy, 63(1), 9-23.
Liedtka, J. M. (1989). Value congruence: The interplay of individual and organizational value systems. Journal of Business Ethics, 8(10), 805-815.
Liden, R. C. ve Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of

leadership. Academy of Management journal, 23(3), 451-465.
Li, C. K. ve Hung, C. H. (2010). An examination of the mediating role of person-job fit in relations between information literacy and work outcomes. Journal of Workplace Learning, 22(5), 306-318.
Liu, B., Liu, J. ve Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. Social Behavior and Personality: An International Journal, 38(5), 615-625.
Locke, E. A. ve Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. American Psychologist, 57(9), 705.
Meglino, B. M. ve Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and 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 value congruence process and its relationship to individual outcomes. Journal of Applied Psychology, 74(3), 424.
McCulloch, M. C. ve Turban, D. B. (2007). Using person–organization fit to select employees for high-turnover jobs. International Journal of Selection and Assessment, 15(1), 63-71.
Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. The Journal of Marketing, 61(3), 85-98.
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.
Ostroff, C. L. ve Judge, T. (Ed.). (2007). Perspectives on organizational fit. Psychology Press.
Ostroff, C., Shin, Y. ve Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. Journal of Organizational Behavior, 26(6), 591-623.
Öz., E. (2015), Örgütsel vatandaşlık davranışı. Keser, A., Yılmaz, G., ve Yürür.,S, (Ed). Çalışma Yaşamında Davranış (s.67-107) içinde. Kocaeli:Umuttepe Yayınları.
Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2005). Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakıf Yayın, (149), 82.
Peng, J. C. ve Chiu, S. F. (2010). An integrative model linking feedback environment and organizational citizenship behavior. The Journal of Social Psychology, 150(6), 582-607.
Peterson, N. G., Mumford, M. D., Borman, W. C., Jeanneret, P. R., Fleishman, E. A., Levin, K. Y., ... ve Gowing, M. K. (2001). Understanding work using the Occupational Information Network (O* NET): Implications for practice and research. Personnel Psychology, 54(2), 451-492.
Piasentin, K. A. ve Chapman, D. S. (2006). Subjective person–organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. Journal of Vocational Behavior, 69(2), 202-221.
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. ve Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. The Lleadership Quarterly, 1(2), 107-142.
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and

empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 26(3), 513-563.
Robbins S. P. ve Judge T. (2013). Örgütsel Davranış, (Çev. Ed.: İnci Erdem), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
Riggio, R. E. (2014). Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Giriş, (Çev.Ed.: Prof. Dr. Belkıs Özkara). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
Ryan, A. M. ve Kristof-Brown, A. (2003). Focusing on personality in person-organization fit research. İçinde M. R. Barrick ve A. M. Ryan, Personality and Work, 262-288. CA: John Wiley & Sons.
Saari, L. M. ve Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. Human Resource Management, 43(4), 395-407.
Saks, A. M. ve Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. Personnel Psychology, 50(2), 395-426.
Sanna, L. J. ve Parks, C. D. (1997). Group research trends in social and organizational psychology: Whatever happened to intragroup research? Psychological Science, 8(4), 261-267.
Sertel Berk, H. Ö., Özalp Türetgen, I ., Ünsal, P. ve Basbug, G. (2010). Job Stress Battery: Scales of job control and occupational outcome variables. 9th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, 29-31 Mart 2010, Roma, Italya.
Schaubroeck, J. ve Lam, S. S. (2002). How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures. Academy of Management Journal, 45(6), 1120-1136.
Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.
Schneider, B. (1987). The people make the place. Personnel Psychology, 40(3), 437-453.
Shin, H. S. ve Reyes, P. (1991). Assessing Personal and Organizational Predictors of Managerial Commitment in Schools. Paper presented at the Annual Meeting of the Midwestern Educational Research Association (Chicago, IL, October 1991).
Sığrı Ü .ve Gürbüz S. (2014) Örgütsel Davranış, İstanbul: Beta Basımevi.
Simon, H. A. (1964). On the concept of organizational goal. Administrative Science Quarterly, 9(1), 1-22.
Strauss, J. P., Barrick, M. R. ve Connerley, M. L. (2001). An investigation of personality similarity effects (relational and perceived) on peer and supervisor ratings and the role of familiarity and liking. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74(5), 637-657.
Tinsley, H. E. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person–environment fit model. Journal of Vocational Behavior, 56(2), 147-179.
Tsui, A. S. ve Farh, J. L. L. (1997). Where guanxi matters: Relational demography and guanxi in the Chinese context. Work and Occupations, 24(1), 56-79.
Turban, D. B. ve Jones, A. P. (1988). Supervisor-subordinate similarity: types, effects and mechanisms. Journal of Applied Psychology, 73(2), 228.
Turunç, D. ve Çelik, D. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 14(2), 57-78. Retrieved from http://dergipark.gov.tr/isguc/issue/25465/268665
Uhl-Bien, M. (2011). Relational leadership theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. The Leadership Quarterly, 17(6), 654-676.

Ünler, E., Kılıç, B. ve Çıray, J. C. (2014). İletişim ikliminin, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisine etkisi. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, 11(41), 237-250.

Ünsal, P. Özalp Türetgen, İ., Sertel Berk, Ö. ve Başbuğ, G. (2008). İş'te Stres. 15. Ulusal Psikoloji Kongresi'nde sunulmuş panel, 3-5 Eylül 2008, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Vianen, A. E. (2000). Person - organızatıon fit: The match between newcomers' and recruıters' preferences for organizational cultures. Personnel Psychology, 53(1), 113-149.

Van Dyne, L. ve LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. Academy of Management Journal, 41(1), 108-119.

Van Vianen, A. E., Shen, C. T. ve Chuang, A. (2011). Person–organization and person–supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. Journal of Organizational Behavior, 32(6), 906-926.

Wang, M. O., Zhan, Y., McCune, E. ve Truxillo, D. (2011). Understanding newcomers adaptability and work-related outcomes: Testıng the mediating roles of perceived P–E fit variables. Personnel Psychology, 64(1), 163-189.

Yıldız, M. (2015). Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34(1), 153-173. Retrieved from http://dergipark.gov.tr/muiibd/issue/497/4410

Yılmaz, H. ve Özalp Türetgen, İ. (2014). İş Stresi Bataryası'nın Genel İş Doyumu Ölçeği'nin revize edilmesi. 18. Ulusal Psikoloji Kongresi, 09-12 Nisan 2014, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Young Seong, J., ve Kristof-Brown, A. L. (2012). Testing multidimensional models of person-group fit. Journal of Managerial Psychology, 27(6), 536-556.