



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE PSİKOLOJİK SERMAYE
ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

Yüksek Lisans Tezi

Fevzi YETİM

Danışman

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Nevşehir

Haziran, 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.



Tezi Hazırlayan

Fevzi YETİM

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Kişi-Örgüt Uyumu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.



Tezi Hazırlayan

Fevzi YETİM



Tez Danışmanı

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU



İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

KABUL VE ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU danışmanlığında Fevzi YETİM tarafından hazırlanan “Kişi-Örgüt Uyumu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

Danışman : Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Üye : Doç. Dr. Metin KAPLAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fatih Ferhat ÇETİNKAYA

İMZA



ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 03 / 07 / 2019 tarih ve 2019.25.557 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

04/07/2019



Doç. Dr. Vedat AKTEPE V.

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR SAYFASI

Yüksek lisans eğitimim süresince bana her türlü desteği sağlayan, her daim yardımlarıyla motive eden, tez konusunu belirleme ve yazım aşamalarının tamamlanmasında engin bilgileriyle beni yönlendiren değerli hocam Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU' ya, en stresli anında bile nezaketi elden bırakmadan akademik bilgi ve donanımıyla sonuna kadar yardımcı olan Prof. Dr. Şevki ÖZGENER hocama, anketleri uygulamaya geçirme aşamasında Kayseri Özel Dünyam Hastanesi yetkilisi Feyza YÖNDEM'e, Özel Erciyes Kartal Hastanesi Yetkilisi Canan ŞİMŞEK'e ve Özel Tekden Hastanesi yetkilisi Yaşar TAFLI'ya, öğrencisi olduğum Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Öğretim Üyelerine, Sosyal Bilimler Enstitüsü personeline, İstatistik programı konusunda desteğini esirgemeyen kardeşim ve dostum Matematik Öğretmeni Feyzullah ORMAN'a, sevgili aileme ve bu yolda ilerleyebilmem konusunda emeği ve desteğiyle övgülerin en güzeline layık olan eşim Bihter YETİM'e teşekkürü bir borç bilirim...

Nevşehir, 2019

Fevzi YETİM

ÖZET

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Fevzi YETİM

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans, Mayıs 2019

Danışman: Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

Bu çalışmanın amacı, kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi sağlık sektöründe araştırmaktır. Araştırmanın örneklemini 2019 yılı şubat ve mart ayı içinde Kayseri ilindeki özel hastanelerde çalışan personel oluşturmaktadır (n=485). Araştırmada Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilmiş, Türkçe 'ye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmış "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ile Netemeyer, Boles, McKee ile McMurrian (1997) tarafından geliştirilip Türkçe 'ye uyarlaması Elçi ve arkadaşları (2008) tarafından yapılmış "Kişi-örgüt uyumu ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde t testi, Varyans analizi, Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın bulgularına göre; kişi-örgüt uyumunun psikolojik sermaye ve alt bileşenleri olan umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık kavramları ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Son olarak çalışmanın bazı kısıtları olduğu belirtilmiş ve gelecekte bu konuda araştırma yapacaklara bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişi-örgüt uyumu, Psikolojik sermaye, Umut, İyimserlik, Dayanıklılık, Öz yeterlilik.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON ORGANIZATION- FIT AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL: AN APPLICATION IN THE HEALTH SECTOR

Fevzi YETİM

Nevsehir Hacı Bektas Veli University, Institute of Social Sciences
Department of Business Administration, M.B.A, May 2019
Supervisor: Prof. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU

The aim of this study is to investigate the relationship between person-organization fit and psychological capital in the health sector. The sample of the study consisted of personnel working in private hospitals in Kayseri in February and March 2019 (n = 485). “Psychological capital scale” developed by Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007) and adapted to Turkish by Cetin and Baski (2012) and “Person-organization fit scale” developed by Netemeyer, Boles, McKee and McMurrian (1997) and adapted to Turkish by Elci et al. (2008) were used in this study. A total of 900 questionnaires were left to the private hospitals and there was a return of 512 questionnaires. The questionnaires of 485 participants who completed the questionnaires were taken into consideration.

In the analysis of the data, t-test, analysis of variance, explanatory and confirmatory factor analysis and regression analysis were conducted. As a result of the study, it has been found that person-organization fit is a positive and meaningful relationship with the sub-components of psychological capital, which are hope, self-efficacy, optimism and resilience.

Keywords: Person-organization fit, Psychological capital, Self-efficacy, Optimism, Resilience, Hope.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜRLER.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
GRAFİKLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR ve SİMGELER	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM PSİKOLOJİK SERMAYE BİRİNCİ BÖLÜM PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. PSİKOLOJİK SERMAYE TANIMLARI	5
1.2. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖNEMİ.....	7
1.3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖZELLİKLERİ.....	8
1.3.1. Psikolojik Sermayenin Kuramsal Bir Alt Yapıya Dayanması.....	8
1.3.2. Psikolojik Sermayenin Diğer Sermaye Türlerine Göre Daha Fazla Katma Değer Oluşturması	9
1.3.3. Psikolojik Sermayenin Geliştirilebilir Bir Unsur Olması.....	9
1.3.4. Psikolojik Sermayenin Değişimi Desteklemesi ve Duyusal Olguları İfade Etmesi .	9
1.3.5. Psikolojik Sermayenin Ölçülebilen Bir Olgu Olması.....	10
1.3.6. Psikolojik Sermayenin Sonuç Odaklı Bir Olgu Olması	10
1.3.7. Psikolojik Sermayenin Pozitif Yönlü Eylemlerle İlişkili Olması.....	10
1.4. PSİKOLOJİK SERMAYENİN GELİŞİMİ.....	11
1.5. PSİKOLOJİK SERMAYENİN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR.....	13
1.5.1. İş Tatmini.....	13
1.5.2. Performans	14
1.5.3. İşten Ayrılma Niyeti	15
1.5.4. Yenilikçi Davranışlar	15

1.6. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖNCÜLLERİ.....	17
1.6.1. Otantik Liderlik	18
1.6.2. Dönüşümcü Liderlik	19
1.6.3. Destekleyici Örgüt İklimi	20
1.6.4. Anlamlı İş	20
1.6.5. Mesleki Stres	21
1.6.6. Örgütsel Adalet.....	22
1.6.7. Kişilik	23
1.7. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİLEŞENLERİ	26
1.7.1. Umut	27
1.7.2. Öz yeterlik	28
1.7.2.1. DOĞRUDAN TECRÜBELER	29
1.7.2.2. DOLAYLI TECRÜBELER	30
1.7.2.3. SÖZEL İKNA	30
1.7.2.4. PSİKOLOJİK DURUM	30
1.7.3. İyimserlik.....	31
1.7.4. Psikolojik Dayanıklılık	32
1.8. PSİKOLOJİK SERMAYENİN SONUÇLARI	33
1.8.1. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ	33
1.8. 2. İş PERFORMANSI.....	33
1.8.3. İş TATMİNİ	34
1.8.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	35
1.8.5. İş DEVAMSIZLIĞI VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ	35
1.9. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR.....	37

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU

2.1. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU KAVRAMININ TANIMLARI	40
2.2. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU KAVRAMININ ÖNEMİ	41
2.3. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÇEŞİTLERİ	43
2.3.1. BÜTÜNLEŞTİRİCİ UYUM.....	43
2.3.2. TAMAMLAYICI UYUM.....	44
2.3.3. İHTİYAÇLAR-KARŞILANANLAR UYUMU	44
2.3.4. BEKLENEN-YETENEK UYUMU	45
2.3.5. Kişi-BENLİK UYUMU	45

2.3.6. Kişi-ÇEVRE UYUMU.....	46
2.3.7. Kişi-İş UYUMU	47
2.3.8. Kişi-GRUP UYUMU.....	47
2.3.9. Kişi-YÖNETİCİ UYUMU	48
2.3.10. Kişi-KÜLTÜR UYUMU	49
2.3.11. ETİK İKLİM UYUMU.....	49
2.3.12. GÖREV-TEKNOLOJİ UYUMU	50
2.3.13. DEPARTMANLAR ARASI UYUM	50
2.3.14. DEĞİşİME UYUM	51
2.4. Kİşİ-ÖRGÜT UYUMU YAKLAşIMLARI	52
2.4.1. KRİSTOF'UN Kİşİ -ÖRGÜT UYUMU YAKLAşIMI.....	52
2.5.2. SCHNEİDER'İN Kİşİ- ÖRGÜT UYUMU YAKLAşIMI	55
2.4.3. CHATMAN'IN Kİşİ-ÖRGÜT UYUMU YAKLAşIMI.....	57
2.4.4. CABLE VE JUDGE 'İN Kİşİ-ÖRGÜT UYUMU YAKLAşIMI.....	59
2.5. Kİşİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÖNCÜLLERİ	60
2.5.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL İKLİM.....	60
2.5.2. KİşİLİK	61
2.5.3. TAKIM İÇİ DAYANIşMA	62
2.5.4. İLETİşİM	63
2.5.5. FARKLILIK / ÇEşİTLİLİK.....	63
2.5.6. LİDERLİK.....	63
2.5.7. MEKANİK VE ORGANİK ÖRGÜT YAPILARI	64
2.5.8. BAĞİMLİLİK- KARşI BAĞİMLİLİK- BAĞİMSİZLİK	64
2.5.9. BİREYCİLİK VE TOPLUMCULUK	65
2.5.10. KARşILANMAYAN İHTİYAÇLAR VE MOTİVASYON	65
2.5.11. POZİTİF DÜşÜNME.....	65
2.5.12. KİşİNİN İşLETMEDEKİ POZİSYONU	66
2.6. Kİşİ-ÖRGÜT UYUMUNUN SONUÇLARI	66
2.6.1. GÜVEN	67
2.6.2. İş DOYUMU	69
2.6.3. BAĞLILIK	70

2.6.4. VERİMLİLİK.....	70
2.6.5. PSİKOLOJİK SAHİPLENME	71
2.6.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	72
2.6.7. BİLGİ PAYLAŞIMI.....	73
2.6.8. İŞTE KALMA NİYETİ	73
2.7. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLİŞKİSİ

3.1. PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR	78
3.2. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	85

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	91
4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	92
4.2.1. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	93
4.2.2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	95
4.2.2.1. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU ÖLÇEĞİ	95
4.2.2.2. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ	96
4.2.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER.....	97
4.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMLERİ	103
4.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	104
4.4.1. DEMOGRAFİK BULGULAR.....	104
4.4.2. GÜVENİRLİK ANALİZİ.....	106
4.3.3. FAKTÖR ANALİZİ.....	109
4.3.3.1. PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİNE YÖNELİK FAKTÖR ANALİZİ.....	109
4.4.3.2. DOĞRULAYICI FAKTÖR ANALİZİ.....	113
4.4.4. KORELASYON ANALİZİ VE HİPOTEZ TESTİ	116
4.4.5. REGRESYON ANALİZİ BULGULARI.....	117
TARTIŞMA VE SONUÇ	122
KAYNAKÇA	129
ÖZGEÇMİŞ.....	175

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1.1: Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	27
Şekil 2.1: Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı	55
Şekil 2.2: Kişi-Örgüt Uyumu Modeli	58
Şekil 4.1: Araştırma modeli	97
Şekil 4.2: Kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye boyutlarının DFA şeması	114

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1.1: Sermaye Türleri ve Psikolojik Sermaye	6
Tablo. 3.1: Psikolojik Sermaye Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları	79
Tablo. 3.2: Kişi-Örgüt Uyumu Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları	89
Tablo 4.1: Ölçekte yer alan boyutların madde numarası	97
Tablo 4.2: Demografik bulguların Frekans Dağılımları	105
Tablo 4.3. Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayılarının	107
Tablo 4.4. Kişi-Örgüt Uyumu Cronbach Alpha Değeri	108
Tablo 4.5: Psikolojik sermaye ve boyutları için güvenlik analizi değerleri	109
Tablo 4.6: Psikolojik Sermaye KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları	109
Tablo 4.7: Kişi-Örgüt Uyumu KMO-Barlett Küresellik Testi	110
Tablo 4.8: Döndürülmüş Bileşen Matrisi	112
Tablo 4.9:DFA ‘da kullanılan uyum indeksleri ve normal değerler	115
Tablo 4.10: Ölçeklerin hesaplanan uyum indeksleri	115
Tablo 4.11: Pearson Korelasyon Analizi SPSS çıktısı	116
Tablo 4.12: Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermayenin Alt Boyutu Umut Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	117
Tablo 4.13.Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermayenin Alt Boyutu Öz yeterlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	118
Tablo 4.14: Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermayenin Alt Boyutu İyimserlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	119
Tablo 4.15: Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermayenin Alt Boyutu Dayanıklılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	120
Tablo 4.16: Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	121
Tablo 4.17: Hipotez Testi Sonuçları	121

GRAFİK LİSTESİ

	Sayfa No.
Grafik 4.1: Psikolojik sermaye ölçeği serpilme diyagramı	110
Grafik 4.2: Kişi-örgüt uyumu ölçeği serpilme diyagramı	111

KISALTMALAR

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Adjustment Goodness of Fit Index
akt.	: Aktaran
AMA	: American Management Association
ASA	: Attraction -Selection- Attrition
AMOS	: Analysis of Moment Structures
CFI	: Comparative Fit Index
df	: Degree of Freedom
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Goodness of Fit Index
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
RMR	: Root Mean Square Residual
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
vd.	: ve diğerleri
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
χ^2	: Chi-Square (Ki-Kare)
KOU	: Kişi Örgüt Uyumu
PS	: Psikolojik Sermaye

GİRİŞ

Günümüzde hızla değişen ekonomik ve teknolojik gelişmelerin yaşandığı yıkıcı rekabet ortamında bilgi çağının işletmeleri, varlık mücadelelerini sürdürmek ve bu mücadele sonunda başarılı olabilmek amacıyla çalışanlarının işletmeye yaptıkları işle uyumlarını en üst düzeyde tutmak zorundadır. Çalışma hayatında teknolojik gelişmelerin hız kazanması, piyasaların değişen şartları, yeni yönetim algısı, artarak yükselen rekabet gibi unsurlar kurumsal yapıyı iyice karmaşık hale getirmekte, çalışanlar ise bu hızlı gelişmeler karşısında hem çalıştıkları işletmeye hem de yaptıkları işe uyum sağlarken güçlük yaşamaktadırlar. Bu uyum sorununa bağlı olarak, çalışanların büyük bir kısmı birkaç yıl içinde çalıştıkları işletmeye karşı işten ayrılma eğilimi göstermektedirler.

Sürekli artan rekabet ortamında, çeşitli örgütsel ve yönetsel süreçlere dahil olan çalışanların, işletme şartlarına uyma derecesine bağlı olduğu gerçeği, işletme bünyesinde çalışanların hem işletmeye hem işe hem de birbirlerine olan uyumunu etkili ve yararlı bir şekilde elde edilmesinin önemini göz önüne sermektedir.

Çalışan unsuru, işletmelerin diğer girdilerinden farklı bir öneme sahip olmakla beraber, rekabetin yoğun olduğu iş dünyasında işletmedeki en büyük rekabet gücünü meydana getirmektedir. İşletmenin hedeflerini gerçekleştirmesine ve amaçlarına ulaşmasına yardımcı olabilecek etkinlik ve verimlilik kavramlarının, işletmenin faaliyetlerine devam etmesi için önemi büyüktür.

Uyum kavramı, en basit şekliyle, “parçaların bütünü tamamlama derecesi” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre bir bütün ve bu bütünü oluşturan parçalar vardır; fakat bu yeterli değildir. Bu parçaların bütünü oluşturma isteği ve bu istekliliğin derecesi de önemlidir (Ulutaş, 2010:1).

Kişi-örgüt uyumu kavramı, örgütün kuruluş prensipleri ile kişinin prensipleri arasındaki uygunluktur. Bu uygunluğun merkezinde kişisel ve örgüte ait değerler arasındaki uyumluluk yer almaktadır. Bu uyumluluk hali, işletmeye bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi gibi çalışanların hal ve hareketleri ile ilişkilidir (Ambrose vd., 2008:324).

Bütün olmak, insan tabiatının zorunluluk derecesinde bir gerekliliğini ifade eder. İnsanlar örgüt psikolojisi bakış açısıyla, henüz tüm yönleriyle anlaşılammış bir varlık olmasına rağmen, hayatını idame ettirebilmek için başkalarına ihtiyaç duyarlar. Bu durum doğadaki en güçlü varlık olarak bilinen insanın zayıf tarafını ortaya koyar. Fakat insan bu zayıflığını da yenmek için başkalarıyla bir araya gelerek, sınırsız ihtiyaçlarını karşılayabilmek için organize olup örgütlenerek gidermeye çalışmaktadır.

Organizasyonlar, uyum kavramı çerçevesinde, üyelerinin örgüt içinde bir birey olma niteliğini korurken, o bireylerin örgüt ile bütünleşmesini de sağlamaya çalışırlar. İşte bireyleri organizasyonlarına uyumlu hale getirip diğer organizasyon üyeleri ile birbirlerine kenetleyen şey, güven unsurudur. Yönetici veya işverenler örgüt üyelerinin seçiminde, işgörenlerin yeteneklerine göre seçim yapmalı ve organizasyonun temelinde güven inşa etmeyi bilmelidir. Uyum ve güven olduğunda bağlılık kendiliğinden oluşacaktır.

Psikolojik sermaye kavramı teoride soyut bir durumu ifade etmiş olsa da aslında sermaye kavramıyla nitelendirilen tarafın işgörenlerden oluşması ve onların edindikleri değerler ile bu değerlerin ortaya çıkarılmasıyla beraber somut bir hal almaktadır. Bu yüzden psikolojik sermaye, örgütsel çalışmalarda üzerine daha fazla yoğunlaşılması gerekli olan bir zorunluluk haline gelmektedir. Çalışanların maddi ve manevi faktörlerle desteklenmesinin zorunlu bir hale gelmesi tıpkı diğer sermaye türlerinde olduğu gibi önemli ve değerlidir.

İşletme yapısı içerisindeki işgörenlerin şartlarının psikolojik anlamda iyileştirilmesine yönelik artan bir çaba, onların psikolojik sermaye gibi

algılanmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca psikolojik sermaye, kişi-örgüt uyumu kavramlarının incelenmesi konusunda çalışanlara imkân tanıyan bir örgütsel uygulama sürecidir.

Dünyada hemen her şeyde olduğu gibi ekonominin de küreselleşmesi ile birlikte işletmelerin artan rekabet şartlarında varlıklarını devam ettirmelerine ve başarılarının sürekliliğine yardımcı olan psikolojik sermaye, kişi-örgüt uyumunun farklı sektörlerde ve farklı değişkenlerle yapılmış çalışmalarda pozitif yönlü iş çıktılarına, tutumlara ve davranışlara yardımcı olduğu tespit edilmiştir. Bu tespitten yola çıkarak, adı geçen değişkenlerin, literatür çalışmalarında psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumu ilişkisini birebir inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu ilişkinin sağlık personeli üzerinde ilk kez uygulanıyor olması da konu ile ilgili yapılması düşünülen çalışmalarda karşılaştırmaların yapılabilmesine imkân tanıyacaktı. Bu yönüyle değerlendirildiğinde çalışma, psikoloji ve örgütsel davranış alanında mevcut olan diğer çalışmalardan farklı olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın amacı; kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi sağlık sektöründe bir araştırma ile ortaya koymak ve bu iki değişkenin ilişki derecesini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda birden fazla sektörü incelemek zaman ve bütçe kısıtı açısından mümkün olmadığından sektörel bazda sınırlamaya gidilerek sağlık sektöründe çalışanlar üzerine bir anket çalışması yapılmasının daha uygun olacağı düşünülmüştür. Bu kapsamda araştırmanın örneklemini, 2019 yılı Mart ve Nisan ayları içinde Kayseri ilindeki özel hastanelerde aktif çalışanlar olarak belirlenmiştir.

Çalışmada araştırmanın sorunsalı; “kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi nasıl ve ne yönde etkilemekte” ve “ilişki kalitesinin artırılması için bu iki değişkenin etkilerinde bir değişiklik mümkün müdür?” temelleri üzerinde şekillendirilmiştir. Bu sorulara cevap aramak için tasarlanan tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır.

Bu çerçevede; *araştırmanın ilk bölümünde* psikolojik sermaye kavramı boyutlarıyla beraber açıklanmakta, ilişkili olduğu diğer kavramlara değinilmekte, öncülleri ve

sonuçları açıklandıktan sonra psikolojik sermaye konusunda yapılmış olan ulusal ve uluslararası çalışmalardan örnekler verilmektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde kişi-örgüt uyumu kavramının tanımı yapılmakta, kişi-örgüt uyumunun önemi ve çeşitleri konusuna değinilmektedir. Kişi-örgüt uyumunun çeşitlerinden sonra yaklaşımlar konusu detaylı açıklanmış olup, kişi-örgüt uyumunun öncülleri incelenmiştir. Daha sonra kişi-örgüt uyumunun sonuçları açıklandıktan sonra kişi-örgüt uyumu konusunda yapılmış olan ulusal ve uluslararası çalışmalardan örnekler verilmektedir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde psikolojik sermaye ve kişi-örgüt uyumu konusunda yapılmış ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiş olup değişkenlerin literatüre geçmiş ilişkileri incelenmektedir.

Araştırmanın son bölümü olan dördüncü bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, modeli, varyansları ile sınırlılıkları, evreni ile örnekleme ortaya konulmakta, verilerin analizi konularına netlik getirilmekte, değişkenlerin işlendiği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi incelenmekte ve regresyon analizi sonrasında araştırmada ortaya çıkan sonuçlar tartışılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

Çalışmanın birinci bölümünde günümüz işletmelerinde önemi gittikçe artan bir kavram olan psikolojik sermayenin tanımları, önemi, özellikleri, gelişimi, ilişkili olduğu kavramlar, öncülleri, bileşenleri, sonuçları ve son olarak da psikolojik sermaye ile ilgili yapılmış ulusal ve uluslararası çalışmalardan örnekler verilmiştir.

1.1. PSİKOLOJİK SERMAYE TANIMLARI

Pozitif örgütsel davranış içinde ölçüm, gelişim ve yönetim faktörlerine bağlı olan psikolojik unsurların, geleneksel sermaye türlerinden olan ekonomik sermaye, beşerî sermaye ve sosyal sermaye türlerine ek olarak “psikolojik sermaye” kavramının literatürdeki yerini almasına neden olmuştur. Psikolojik sermaye genel olarak “kim olduğumuz” ve “pozitif gelişim sonucunda hangi noktada bulunabileceğimizi” açıklamaktadır (Luthans vd., 2007:20). Bu yönüyle bakınca maddi olarak neye sahip olduğumuza daha çok ilgi gösteren ekonomik sermaye, ne bildiğimize önem verip ilgilenen beşerî sermaye ve kimleri tanıdığımızı yoğunlaşan sosyal sermaye unsurlarından farklılık arz etmektedir (Luthans, 2004: 143). Envick (2005) geleneksel sermaye kavramlarından yola çıkarak psikolojik sermayeyi “kişinin verimliliğini arttırmak amacıyla, iktisadi, beşerî ve sosyal sermayeleri problemsiz bir şekilde işletmede organize edebilme yeteneğinin varlığı” şeklinde tanımlamaktadır (Envick, 2005: 42; Erkutlu, 2015: 132).

Psikolojik sermaye, kişilerin psikolojik açıdan pozitif yönlü gelişim ve ilerleme halidir. “Kolay olmayan görevleri üstlenip, bu görevlerin üstesinden gelmek adına gereken gayreti sergileyebilmek için öz yeterlilik sahibi olmak, içinde bulunulan durumda ve sonrasında başarılı olma konusunda ortaya konulmuş amaçların sınırları

içerisinde çaba sarf etmek ve bu amaçlara götüren yolları tekrar gözden geçirmek, herhangi bir problem ile yüz yüze gelinse bile başarıya ulaşmak için vazgeçmeyip işine devam edebilmek” şeklinde tanımlanmıştır (Luthans vd., 2007: 542).

Sürdürülebilir rekabet avantajı elde etme konusunda insan kaynağının değerini daha iyi kavrayan işletmeler, bugün karşılaşılan ve ilerde karşılaşılabilecek sıkıntılarını atlatabilmek için toplumsal sermaye ve insan sermayesinden başka psikolojik sermayenin değerini de fark etmişlerdir (Luthans vd., 2004: 7).

Rekabet avantajı elde etme konusunda işletmelerce kullanılan kapasite çeşitlerinin; çıkış noktalarını meydana getiren sorular ve içerikleri aşağıdaki tablo da kısaca özetlenmiştir.

Tablo 1.1: Sermaye Türleri ve Psikolojik Sermaye

REKABET AVANTAJI SAĞLAMAK İÇİN GENİŞLEYEN SERMAYE			
KLASİK EKONOMİK SERMAYE	BEŞERİ SERMAYE	SOSYAL SERMAYE	POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE
Neye Sahipsin? →	Ne Biliyorsun? →	Kimi Tanıyorsun? →	Kimsin?
- Finansal durum - Maddi varlıklar	- Bilgi Donanımı - Tecrübe - Eğitim - Yetenekler	- İlişkiler - Bağlantı Ağları - Arkadaşlar	- Öz Yeterlilik - Umut - İyimserlik -Psikolojik Dayanıklılık

Kaynak: Luthans ve Luthans, 2004: 46

Luthans ve arkadaşları(2004) bildiğimiz geleneksel sermaye türleri olan beşerî ve sosyal sermaye kavramlarının ötesinde artık psikolojik sermaye kavramlarına yoğunlaşılmasının zamanının gelmiş olduğunu ifade etmektedirler. İşletmelerin rakiplerine karşı rekabette avantajlı hale gelebilmeleri için diğer sermaye türleri kadar psikolojik sermayenin de önemli olduğunun belirtilmesi; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi unsurlarında etkisiyle psikolojik sermayeye

hak edilen değerin gösterilmesi gerekliliğini savunmaktadırlar (Luthans vd., 2004: 49).

1.2. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖNEMİ

İşletmeler rekabet yoğun piyasalarda, rekabet üstünlüğü elde etmek için psikolojik sermaye ile ekonomik sermaye, toplumsal sermaye ve beşerî sermayeden yararlanmaktadırlar. Adı geçen sermaye türlerinden yalnızca psikolojik sermaye uzun süreli, taklit edilemez, kendi içinde belli bir sistemi olan, birbiriyle koordineli ve yinelenebilir niteliklerinin tamamını kapsamaktadır (Luthans ve Youssef, 2004: 143). İnsan kaynaklarının rekabet üstünlüğünün stratejik bir faktörü olmasından yola çıkan Luthans ve arkadaşları (2010) psikolojik sermayenin işletmelerin insan kaynaklarını geliştirip performansını ykselttiğinin önemini vurgulamıştır. Psikolojik sermayenin boyutlarından her biri tek tek, işletmenin insan kaynağını geliştirmesi ve işgörenin performansını arttırması ile işletmelere bir rekabet üstünlüğü elde etmesini sağlar (Luthans vd., 2010:44).

Psikolojik sermaye; çalışanın, işletmeye bağlılığını, iş tatminini, çalışanın devamsızlığını, kurum vatandaşlığını ve pozitif yönlü duygularını, kişisel çabalarını, işten ayrılma niyetini, stres göstergelerini, kaba davranışlarını, iş-yaşam kalitesini, işe uygun olmayan davranışlarını, yeni iş aramasını, isteğe bağlılığını, çabalarını ve iş geliştirici performanslarını da etkilemektedir (Battal, 2013:9).

Bir başka ifadeyle, kamu sektörü, özel sektör ve diğer bütün örgütlere ciddi katkılarda bulunabilen psikolojik sermaye yapısı, kişisel düzeyde gelişme ve performansı arttırmakta; işletme düzeyinde ise performansın artması sonucunda yatırım getirisi ve rekabet artışı sağlamaktadır. Bu bağlamada psikolojik sermaye; işletmelerin işgücünü kurabileceği ve üst seviyede yetkilerini arttırmak amacıyla yatırımlarını gerçekleştirebileceği odak yapı şeklinde de görülebilir (etin ve Basım, 2012: 121). Bu konuda yapılmış çalışmalar, psikolojik sermayenin işgören performansını, satış performansını ve işletme performansını arttırdığını göstermektedir (Nguyen ve Nguyen, 2012: 94; Luthans vd., 2008: 220). Psikolojik

sermayenin rekabet üstünlüğü sağladığı Kangarlouei ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmış araştırma ile de desteklemekte ve ortaya çıkan sonuçlar, işgörenlerin psikolojik sermayelerinin iyileştirilmesinin işletmeye ciddi oranda rekabet üstünlüğü elde ettiğini ortaya koymaktadır.

Rekabet üstünlüğünü elde etmeye yönelik “kimsiniz?” sorusunun cevabını veren psikolojik sermaye yönetiminde bütün bileşenlerin tek tek iyileştirilmesi metodu izlenebilmektedir. Psikolojik sermayenin geliştirilip iyileştirilebilirliğini ve yönetilebilirliği ile işgörenlerin işletmeye yönelik negatif duygular geliştirmesi olasılığının düşürülmesi, çalışanların yaptığı işten sağlayacakları doyum hissi ve işletmeye yönelik aitik derecelerinin yükseltilmesi ile işten ayrılma niyetlerinin engellenmesi, böylece ister kalifiye elemanların işletmedeki görevlerine devamının sağlanması, isterse işletmenin yeni eleman istihdamının getirdiği maliyetlerine katlanmasının önüne geçmesinin etkisi ile örgütlere rekabet üstünlüğü oluşturmada stratejik bir faktör olarak önem arz etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 25).

Son olarak psikolojik sermayenin önemli bir unsuru da kişilere yönelik bir sermaye oluşu, işletmelerde öneminin giderek artışı ve korunmasıdır. Bundan dolayı işletmelerde işgörenlerin güçlü taraflarına yoğunlaşan ve psikolojik yeterliliklerini sorgulayan bir nitelik taşımaktadır.

1.3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖZELLİKLERİ

Psikolojik sermayeyi diğer sermaye türlerinden ayıran birkaç özelliği vardır. Bu özellikler aşağıda sırasıyla verilmeye çalışılmıştır.

1.3.1. Psikolojik Sermayenin Kuramsal Bir Alt Yapıya Dayanması

Psikolojik sermayenin kapsamı Alex Stajkovic'in çalışanda oluşturduğu öz yeterlik başarı duygusu ile “iş motivasyonu teorisini”, pozitif psikolojiyi ve Albert Bandura'nın öğrenmenin tepki sonuçları ve model alma yoluyla gerçekleşmiş olduğu “Sosyal Biliş Teorisini” de içermektedir. Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından

yapılan çalışmada psikolojik örgütsel davranış kavramını açıklayabilecek özellikteki ölçütlerin, umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık olduğu ortaya konmuştur. Psikolojik sermayenin alt başlığı olarak belirlenen bu dört boyut ayrı ayrı ele alındığında daha az fayda ürettikleri tespit edilmiştir (Luthans vd., 2007:122).

1.3.2. Psikolojik Sermayenin Diğer Sermaye Türlerine Göre Daha Fazla Katma Değer Oluşturması

Psikolojik sermaye beşerî ve sosyal sermayelerin üstünde bir sermaye olarak görülmektedir. Her ne kadar bu üç sermaye türünden de yatırım yapmak zorunlu olsa da işletmelerde çağın gereksinimine yanıt verebilmek için bu üç sermaye türünden daha fazlası gerekmektedir. Yapılan araştırmalarda da psikolojik sermayenin işgörenlerdeki pozitif davranışları beşerî ve sosyal sermayeden daha çok açıklayabildiği görülmüştür (Larson ve Luthans, 2006:48; Jensen ve Luthans, 2006: 254).

1.3.3. Psikolojik Sermayenin Geliştirilebilir Bir Unsur Olması

Psikolojik sermaye geliştirilebilir bir unsur olmakla beraber, diğer pozitif oluşumlarda incelenmiş kavramlar çoğunlukla kişi temelli olup geliştirilebilir içeriği oldukça sınırlı ve güç olan unsurları içermektedir (Linley ve Joseph, 2004: 43).

1.3.4. Psikolojik Sermayenin Değişimi Desteklemesi ve Duyusal Olguları İfade Etmesi

Psikolojik sermaye değişimi destekleyen bir bakış açısını destekler ve genellikle duyusal olguları ifade eder. Kişilerin doyumuna ulaşması, pozitif bakışı ve iyi olma hali, mutluluk, akıl, memnuniyet, affedicilik ve cesaret gibi nitelikleri gelişime açık olduğundan psikolojik sermayenin kapsamına girmektedir. Dahası psikolojik sermayenin bazı unsurları kısmen durağan olsa da kişilik nitelikleriyle karşılaştırıldığında gelişime çok daha açık olduğu görülebilir. Bu bağlamda

psikolojik sermaye, ani değişebilen nitelikler ile değişmeyen, katı niteliklerin arasında bir yerde bulunmaktadır (Walumbwa vd., 2011: 11).

1.3.5. Psikolojik Sermayenin Ölçülebilir Bir Olgu Olması

Psikolojik sermaye ölçülebilir bir olgu olup öteki sermaye türlerinde olduğu gibi psikolojik sermayenin de yapılan yatırımlara denk ne gibi çıktılar üretilmesinin sağlayacağı belirlenebilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 10). Bu paradigmadan bakılacak olursa Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından ortaya atılıp geliştirilen “Psikolojik Sermaye Anketi” ve Harms ve Luthans ’ın (2012) geliştirmiş olduğu “Kapalı/Örtük Psikolojik Sermaye Anketi” olarak psikolojik sermaye ölçümünde kullanılan değişik ölçme teknikleri de vardır.

1.3.6. Psikolojik Sermayenin Sonuç Odaklı Bir Olgu Olması

Psikolojik sermaye sonuç odaklı bir olgu olup, hem akademik hem de uygulayıcı çevrelerde yoğun ilgi görmektedir. Bu sebeple psikolojik sermayenin, performansı etkileyen ve gittikçe daha çok önem arz eden stratejik bir kavram olduğu ifade edilmektedir. Psikolojik sermaye için, çalışan performansı ve yaptıkları işe yönelik eylemleri ve tutumları açısından tahminde bulunmaya yardımcı olan bir sermaye türü olduğu tespit edilmiştir (Polatçı ve Akdoğan, 2014: 10).

1.3.7. Psikolojik Sermayenin Pozitif Yönlü Eylemlerle İlişkili Olması

Psikolojik sermayenin kişisel nitelikler açısından üretkenliği etkilemesi beklenir. Psikolojik sermayesi ileri olan kişilerin geleceğe dair beklentileri genelde pozitif yönlü olup karşılaşılabilecekleri zorlukların üstesinden gelebileceklerine yönelik inançları tamdır. Buna yönelik Avey ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan bir araştırmada, psikolojik sermayenin performans, iş doyumu, aidiyet, kurum vatandaşlığı, işe devam etme ve işten ayrılma gibi örgütsel kavramlarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ersin, 2018).

1.4. PSİKOLOJİK SERMAYENİN GELİŞİMİ

İlk olarak Luthans ve arkadaşları tarafından altyapısı hazırlanan psikolojik sermaye, “pozitif psikoloji”, “pozitif örgütsel davranış” ve “pozitif örgütsel özdeşleşme” gibi unsurların etkisinde kalınarak 2004 yılında oluşturulmuştur. Temeline pozitif örgütsel davranışı kriter olarak alan ve işletmeye yönelik yapılan çalışmaların sonucunda meydana gelen bir oluşumdur. Fakat kavramın ortaya çıkışından beri gelişimi incelendiğinde (Luthans, 2002b; Wright, 2003) psikolojik sermaye olgusunun ilk kez pozitif örgütsel davranış kapasitesi olarak kullanılmış olduğu (ilk defa Journal of Organizational Behavior adlı dergide) göze çarpmaktadır.

Frederikson (2001), psikolojik sermaye kavramını “Pozitif Duygular Teorisi” ne dayandırmaktadır. Pozitif duygular teorisi, olumlu duyguların entelektüel, fiziksel ve sosyal kaynakların yanında psikolojik kaynakları da yükselttiğini ve pozitif yönlü duyguların özelliklerini de tanımlamaktadır (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013: 99).

Bir başka açıklayıcı teori ise “Pozitif Olaylar Teorisi” dir. Buna göre işgörenlerin ruhsal durumlarının ve hislerinin iş performansına ve iş doyumuna ne şekilde etki ettiğini açıklayabilmek için oluşturulmuş bir teoridir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 65). Çalışanlar, iş ortamında yaşadıkları olaylar ve iş ortamının iç dinamikleri sonucunda içselleştirdikleri olaylara psikolojik sermayelerine göre duygusal tepkiler gösterebilmekte ve bunun sonucunda da işe yönelik tutumlar geliştirebilmektedirler. İşe yönelik tutumlar gerçekleştikten sonra da davranışlara (örgütsel vatandaşlık davranışı gibi) dönüşmeye başlamaktadır (Weis ve Cropanzano, 1996: 72).

Pozitif bir yaklaşımla, insan kaynağı yönetimi gelişen insan psikolojisinden etkilenir. Bunun sonucu olarak pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye unsurları ortaya çıkmıştır (Akçay, 2011: 77).

Psikolojik sermaye kavramı olarak günümüzün araştırma dünyasında kullanılan en yeni sermaye türüdür. (Luthans vd., 2007a: 541). Sermaye kavramı genelde ekonomik konularda kullanılır. Buna ek olarak beşerî ve sosyal sermaye kavramları

da ortaya atılmıştır. 1970 ve 1980’li yıllarda maddi olarak birikim anlamına gelmekte ve kullanılmakta olan bu tarzda bir sermayeyi ileri süren bakış bir açısı mevcutken, hesaplanması çok daha zor olmakla birlikte işletmenin ilerleyip gelişmesine katkısı olan sosyal sermaye ve beşerî sermaye gibi boyutları da öne çıkan diğer gelişmelerdir (Çınar, 2011: 7).

İşletmelerde beşerî ve sosyal sermaye uzun süredir kullanılmasına karşın psikolojik sermaye uygulamaları yeni kullanılmaya başlanılmaktadır. Psikolojik sermaye yaklaşımının geliştirilme nedenlerinden biri beşerî ve sosyal sermaye hesaplamalarının ortaya çıkardığı zorluktur. Luthans ve arkadaşları psikolojik sermaye unsurunu beşerî ve sosyal sermayenin bir sonucu olarak ortaya çıkan ve “neyi bildiği” veya “kimi tanıdığından” çok “ben kimim” sorusuna yanıt arayan, kişinin kendisini ne şekilde tanımladığıyla ilgili olan bir sermaye çeşidi şeklinde tanımlanmaktadır (Keser, 2013: 66).

Psikolojik sermayenin önemli hedefi, işletmedeki çalışanların davranışlarının, işletmenin değişim sürecine olan etkilerini değerlendirme hususunda eşsiz bir olanak sunmaktır. Luthans ve arkadaşları (2007) psikolojik sermayenin, çalışanların belirlenmiş amaçlar çerçevesinde rekabet avantajı elde edebilmelerine yönelik bir unsur olduğunu ifade etmişlerdir. İşgörenlerin çalışırken iş ortamında sergiledikleri hareketleri ve bu hareketlerin sonucunda ortaya çıkan nedenleri kişisel özelliklerin üzerinde durarak araştırmaya çalışan psikolojik sermaye, bilimsel teknikler aracılığıyla insan faktörünün işletme yönetimine yardımcı olmasını sağlamaktadır (Eren, 2010: 3).

Psikolojik sermaye olgusunun ortaya çıkışı ve gelişimi işletme açısından incelendiğinde, çalışanların performanslarındaki ilerlemenin önemi gün geçtikçe artmaktadır. İş yaşamında kişilerin yaptıkları işe adapte olmaları, yaptıkları işi sevmeleri ve buna bağlı olarak yaptıkları işten tatmin olmaları, kişilerin performanslarını pozitif yönde etkilemektedir. Bunun sonucunda işgörenlerin diğer örgütsel davranışları da pozitif yönde etkilenmektedir.

1.5. PSİKOLOJİK SERMAYENİN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

Psikolojik sermayenin ilişkili olduğu kavramlar ile ilgili bu kısımda iş tatmini, performans, işten ayrılma niyeti, yenilikçi davranışlar ve bilgi paylaşımı kavramlarına değinilmiştir.

1.5.1. İş Tatmini

Kişinin yaptığı işe karşı tutum ve tavrını ortaya koyan iş tatmini, yapılan işin nitelikleriyle işgören beklentilerinin birbirlerini karşılaması sonucu ortaya çıkan ve işgörenin çalışmakta olduğu işyerinden mutlu olması durumudur. İşgörenlerin fiziksel ve psikolojik durumlarının yanında duygularının da göstergesi olan iş tatmini denilince, aklımıza ilk gelen şey yapılmış olan işten elde edilen maddi gelirler ve işgörenin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve ortaya çıkan ürünün verdiği huzur ve mutluluktur (Şimşek vd., 2003:150).

İş tatmini, kişinin yaptığı işinden hoşnut olması ve bireyi işinde mutlu eden olumlu duygusal bir durumun sağlanmasıdır (Koustelios, 2001: 354).

İş tatmini kavram olarak en kısa şekliyle, işgörenin yaptığı işe karşı meydana getirdiği pozitif yönlü duygusal reaksiyonlardır (Deniz, 2012: 19).

İş tatmini ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin literatür taramaları sonucu, yapılmış çalışmalardan çıkan sonuçlar şu şekildedir: Luthans ve arkadaşları(2007) sanayi ve hizmet sektörü arasından seçtikleri iki örneklem üzerinden psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sanayi sektörü çalışanlarına yapılan araştırmada psikolojik sermaye boyutları arasında olan umut ve öz yeterlilikle iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, psikolojik sermayenin diğer boyutları olan dayanıklılık ve iyimserlikle iş tatmini arasında ise anlamlı bir istatistik ilişki gerçekleşmemiştir. Hizmet sektörü çalışanlarına yapılan analizde ise; psikolojik sermayenin boyutları olan umut, öz yeterlik ve iyimserlik ile

iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, ancak dayanıklılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Appollis (2010), turizm sektörü çalışanlarına yapmış olduğu çalışmada iş tatmini ve psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir. Çetin (2011), kamu sektöründe çalışanlara yapmış olduğu çalışmada; umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile iş tatmininin arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir fakat öz yeterlilikle iş tatmini arasında ise bir ilişkinin varlığı tespit etmemiştir. Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Analizin sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir(Savur, 2013: 26).

1.5.2. Performans

Çalışanın performansı, psikolojik sermaye kavramı ile ilişkili kavramlar arasındadır. İşletme hedeflerine ulaşmak ve rekabetin yoğun olduğu piyasa şartlarında ayakta kalabilmek için çalışanların performansının dikkate alınması gerekli ve önemli etkenlerden biridir. Kişilerin duygusal yoğunlukları onların hedefe doğru ilerlerken meydana gelebilecek olumsuzluklara rağmen durmadan devam edebilme yeteneği ve iyimserlik durumu, çalışanın performansını pozitif yönlü etkileyip onların başarı seviyesini arttırmaktadır (Polatçı, 2011: 113).

Stajkovic ve Luthans (1998) tarafından yapılmış olan psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sonucunda psikolojik sermayenin bileşenlerinden öz yeterlik ile performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Avey ve arkadaşları (2010) psikolojik sermaye ve performans ilişkisini birkaç araştırma üzerinden incelemeyi amaçlamışlardır. Yapılan çalışmada çalışanların psikolojik sermayeleri ile performansları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişler.

1.5.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışan bireyin daha iyi bir alternatif bulması sonucu, çalıştığı işten ayrılma niyetini ortaya koyan bir ifadedir (Alica, 2008: 22).

İşgörenlerin çalıştıkları işlerinden ayrılmaları durumunda genellikle olumsuz sonuçlara neden olduğu açıklanır (Teoman, 2007: 35).

Psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti konusu üzerinde yapılmış çalışmaların yeterince geniş olmadığı görülmüştür. Avey ve arkadaşlarının (2009) yapmış oldukları bir çalışma sonucunda psikolojik sermaye ile çalışanların işten ayrılma niyetleri ve yeni iş arama eylemleri arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Avey ve arkadaşlarının (2010) yapmış oldukları başka bir çalışmada ise psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma niyetinin öteki işgörelere kıyasla daha düşük olduğu sonucu ortaya konulmuştur (Avey vd., 2010:25; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 40).

Performansı yüksek bir çalışanın işten ayrılması bir işletme açısından kesinlikle tercih edilen bir durum değilken, performansı iyi olmayan bir çalışanın işyerinden ayrılması ise işletme bakımından akılcı ve tercih edilebilen bir durumdur.

1.5.4. Yenilikçi Davranışlar

Yenilikçi davranışlar çalışanlar tarafından gönüllü bir şekilde sergilenirler. Bu tür gönüllü eylemlerin Blau (1964) tarafından ortaya atılan, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine bir takım iyilikler yapmalarını ön gören “sosyal mübadele kuramı” çerçevesinde, çalışma ortamı ve liderin çalışanlara yönelik sergilediği davranışların pozitif unsurlarına karşılık olarak ortaya konulabileceği düşünülür (Organ, Podsakoff ve MacKenzie, 2005: 54). Buradan hareketle çalışanların işletmeye yönelik olarak yenilikçi davranış gibi gönüllü davranışları sergileyebilecekleri düşünülmektedir.

İşletme çalışanlarının işlerini verimli bir şekilde gerçekleştirmeleri için taşıdıkları enerjilerini fiili enerjiye dönüştürmeleri gerekmektedir. Bu enerji kendilerinin de hissettiği psikolojik sermayenin boyutlarından özgüven, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık duyguları tarafından etkilenebilmektedir. Psikolojik sermaye bileşenleri tarafından etkisi altına alınan bu enerji, kişilerin yenilikçi (inovatif) eylemlerinde değişikliklere sebep olabilmektedir. Örnek verecek olursak kişilerin işletmedeki gelişim ve değişimlere ayak uydurabilmesi için, bu değişimlerin her aşamasında adım adım bilgi alışverişi yapılarak, görevleriyle ilgili eksiksiz bilgi ve donanımına sahip olduğu hissettirilip, özgüveninde pozitif yönlü gelişmeler oluşturulup, yenilikçi davranışı pozitif yönde etkileyecektir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 46).

1.5.5. Bilgi Paylaşımı

Bilgi paylaşımı kısaca, “kişilerin herhangi bir konu hakkında edindikleri bilgiyi yorumlayarak elde ettikleri kararlarını ve yeteneklerini paylaşmaları” şeklinde tanımlanmıştır. Bilgi paylaşımı, elde edilmiş olan bilginin bir kişi, bir grup veya işletmeden bir başka kişiye, gruba veya işletmeye aktarılması veya yayılması eylemi olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2005: 90). Bilginin paylaşılması, işletme için önemli bir durum olduğundan çalışanların ihtiyacı olan bilgiye oldukça hızlı ve kolay bir şekilde ulaşabilmelerini sağlamaya yönelik sistem, uygulama ve süreçlerin tamamını içermektedir (Mısırdalı, 2006: 44).

İşletmelerde yer alan çalışanların işletme içi bilgi paylaşımını geliştirerek artan rekabet koşullarında daha üstün bir konuma geleceği ifade edilmektedir. İşletmede yer alan kişilerin burada hangi seviyeden olursa olsun bilgiyi aktarması ve saklamaması için önemle takip edilmelidir (Drucker, 1997: 18).

Yöneticiler işletmede bilgi paylaşımına önem vermeli, çalışanları teşvik etmeli, bunu yaparken de bilginin bireyselliğine saygı duymalı ve işgörenlerin teşvikinin zorlama boyutuna gelmemelidir. Bilgi dağıtımı, bilginin kullanımının yaygınlaşabilmesi için ortaya çıkan bir süreçtir. Bilgi dağıtımının sağlıklı bir şekilde gerçekleşebilmesi için

çalışanların iş birliği halinde ve organize bir durumda olması gerekmektedir. İşletme organizasyonunda yer alan çalışanların güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya çıkarılmasında bilgi dağıtımını büyük önem taşır. İşletmenin inovatif bilgileri eksiksiz ve zamanında hedef kitleye ulaştırmak için organizasyon üyeleri arasında bilgi paylaşım kültürü meydana getirilmelidir. Bu sayede bilgi hedeflenen alıcıya daha kısa ve net bir şekilde ulaşır. Bununla beraber organizasyon üyeleri bilginin dağıtımında teknolojik imkânlardan yararlanarak zaman ve maliyet açısından tasarruf edip bilginin daha geniş kitlelere ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Bilgi dağıtımında hedef, bilgiyi eksiksiz ve gerçekçi bir şekilde aktarılmasının sağlanmasıdır (Demirel, 2007: 257).

Demirel (2007), bankacılık sektöründe bilgi ve bilgi paylaşımının işletme performansı üzerine olan etkisini tespit etmeye yönelik yaptığı çalışmada, yöneticilerin bilgiye bakış açısının bilgiyi iş yaşamında kullanmalarının yanı sıra işletme içi ve işletme dışı bilgi paylaşımı ile performans ölçütleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bilgi ve bilgi paylaşımı ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca bilgi ve bilgi paylaşımının işletme ve çalışan performansını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir.

1.6. PSİKOLOJİK SERMAYENİN ÖNCÜLLERİ

Psikolojik sermaye, pozitif psikolojinin bilgi havuzundan yaralanmaktadır. Bu havuzdan duruma özgü ve geliştirilebilir kapasiteler olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın psikolojik sermayeyi en iyi temsil ettiği düşünülmektedir (Luthans vd., 2007a).

Bu kısımda psikolojik sermayenin olası öncül değişkenleri olarak otantik liderlik, dönüşümcü liderlik, destekleyici örgüt iklimi, anlamlı iş, mesleki stres, örgütsel adalet, kişilik, örgüt iklimi ve personel güçlendirme kavramları incelenecektir.

1.6.1. Otantik Liderlik

Otantik lider; “Kendi kendinin farkında olan, alçakgönüllü, her zaman bulunduğu şartların daha iyisinin arayışında olan, neye önderlik ettiğinin bilincinde olan ve kendinden başka, önderlik ettiği kişilerin refahı ve mutluluğu için çalışan, etik ve ahlaki açıdan bir çerçeve oluşturup yüksek düzeyde güven sağlamış ve içinde bulunduğu toplumun değerleri çerçevesinde örgütsel başarı için gayret sarf eden kişidir” şeklinde tanımlanmıştır. İşletme organizasyonlarında lider durumda olan kişiler, çeşitli ahlaki problemleri adaleti tesis etmek için bütün gerçekliğiyle değerlendirmekten sorumludur (Whitehead, 2009: 850).

Otantik liderlik, psikolojik sermaye unsurunun da esasını teşkil eden pozitif psikoloji eyleminin etkilemiş olduğu, yanı sıra yoğunlaşmaktan çok, doğrunun ne olması gerektiğine yönelik eylemlerde bulunan kişilerin kendilerini daha dayanıklı olabilmelerini gerçekleştirmeye yönelik bir eylemdir (Jensen ve Luthans, 2006:254). Otantik liderlik bu açıdan bakıldığında liderin takipçileriyle olan ilişkisinin bütün yönleriyle açık ve netliğe dayalı ilişkiyi temel alan pozitif örgütsel iklimin gerçekleşmesinde etkisi olan, pozitif psikolojik unsurların gelişmesini teşvik eden liderlik eylemlerine yönelik liderlik örneğidir (Walumbwa vd., 2008: 89).

Aslında psikolojik sermayenin–dayanıklılık, öz yeterlik, iyimserlik ve umut-gibi tüm bileşenleri otantik liderlerin takımları üzerinde etkinliğinin olumlu sonuçlar çıkarmasında otantik liderlik sürecinde doğrudan etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Psikolojik sermayesi ileri olan liderlerin otantik liderlik vasıflarını sergiledikleri, bu durumun da onu takip edenlerin, ona olan güvenlerinin ve iş performanslarının pozitif yönlü etkilendikleri konu üzerinde çalışan farklı araştırmacılar tarafından (Caza vd., 2010; Jensen ve Luthans, 2006; Smith, Vogelgesang ve Avey, 2009; Toor ve Afari, 2009; Walumbwa vd., 2011) yapılmış çalışmalarda ortaya konulmuştur. Bu çalışmaların sonucunda elde edilen veriler, psikolojik sermayesi ileri olan liderlerin,

otantik liderlik vasıflarını sergilemeye yatkın olan liderler olduğunu işaret etmektedir (Keser ve Kocabaş, 2004: 7)

1.6.2. Dönüşümcü Liderlik

Çalışanların gelişme isteklerini maksimize edip, psikolojik gereksinmelerine çözüm bulma yeteneği şeklinde açıklanabilen dönüşümcü liderlik (Akbolat vd., 2013: 36), işletme için sadece bir odak merkezi değil, aynı zamanda bir dönüşüm kılavuzu görevindedir (Dağlı vd., 2008: 897).

Dönüşümcü lider, çalışanların yeteneklerini işletme adına kullanmalarına yönelik motive etmeye çalışır (Kırel, 2000: 47). Bu açıdan liderin başarısı, onu takip edenlerin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik gayret etmesi, bir başka ifade ile çalışanların motivasyon seviyesi ile bağlantılıdır. Motivasyon seviyesinin ileri olması çalışanların performansını da yükseltmektedir (Nadler ve Lawler, 1989: 9).

Dönüşümlü liderlerin çalışanlarını etkileyebilmek için sergiledikleri davranışlar da farklılık gösterebilir. Bu davranışlar; vizyon oluşturmak, uygun bir rol modeli işlevi görmek, grupların hedeflerinin kabullenmelerine teşvik etmek, işgörenlerine kişisel destek sağlamak, yüksek başarı beklentilerini açıkladıktan sonra işgörenlerden beklenilenin ötesinde emek harcıyıp başarı göstermelerini sağlamak (Şimşek, 2000: 78).

Çalışanlarını motive ettikleri ve üzerinde etkili olabildikleri için, dönüşümcü liderler işletmelerde gittikçe önem kazanmaya başlamışlardır. Dönüşümcü liderler, çalışanlara etki eder ve lider oldukları konularda çalışanlarına katkı sağlamaya yardımcı olurlar (İşcan, 2006:160). Dönüşümcü liderlerin takipçileri; kendilerine güvenilmesinden, takdir edilmelerinden, saygı duyulmalarından dolayı liderlerine ve çalıştıkları işletmeye bağlılık dereceleri artmaktadır (Fairholm, 1996: 47).

İşletmelerin varlığını devam edebilmelerinin yolu işletmelerde büyük öneme sahip kaynak olan insana dayanır. Bir işletmeye rekabet gücü sağlayan, varlığının

devamına yardımcı olan, yine o işletmenin bünyesindeki çalışanların sahip oldukları niteliklerdir (Yavuz, 2009: 53).

Liderlerin takipçilerine maddi ve manevi destek sağlaması, kişiliklerine dikkat etmesi ve onların ortaya çıkardıkları işi ve bu iş için sergiledikleri çabalarını takdirle karşılamaları, takipçilerinin özgüvenlerinin artışına yardımcı olmaktadır. İşletmelerde amaçlanan çalışanın yaptığı işler neticesinde özel birisi olduğunu ona hissettirmek ve bunun sonucunda çalışanın motivasyonunu gerçekleştirip işyerine bağlılığını sağlamaktır (Greenberg ve Boran, 2000: 462).

Sonuçta çalışanın işletmede kalması, iletmeye bağlı olması ve işletmenin hedeflerine yönelik davranışlarıyla bir bakıma o işletmenin vatandaşı olduğunun bilincinde olmasını gerektirmektedir.

1.6.3. Destekleyici Örgüt İklimi

Destekleyici iklim; işgörenlerin, yöneticileri ile iş birliği içinde bir çevre oluşturduklarını ve örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışmalarına yardımcı oldukları algısını açıklamaktadır (Hughes, 2008: 56). İşgörenlerin, idarecilerin yeterliliklerini, davranışlarındaki tutarlılığı destekleyici örgüt ikliminin gerçekleşmesine önemli katkılar sağlamaktadır (Rogg vd., 2001: 431).

Hughes ve arkadaşlarının (2008) yaptığı bir çalışmada ise destekleyici örgüt iklimi, duygusal bağlılıkla pozitif ilişkili bulunmuştur. Walumbwa ve arkadaşları (2010) ise çalışmalarında, psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkinin güçlendiğini tespit etmişlerdir (Özer vd., 2013: 440).

1.6.4. Anlamlı İş

Anlamlı iş algısı işgörenlerin iş çevrelerinde kazandıkları öznel tecrübelerine ve etkileşimlerine dayanmaktadır. Yapılan işin işgörenlerin anlam oluşturma yetenekleriyle örtüşen amaç ve değere sahip olması ile anlam kazandığı kabul

edilmektedir. Başka bir deyişle, işgörenlerin amaçlarıyla işletmenin amaçları ve prensipleri arasında bir ilişki mevcutsa, işgörenlerin yaptıkları işi anlamlı buldukları kabul edilmektedir (May, Gilson ve Harter, 2004: 11).

İşgören için, yapılan işin anlamı yalnızca bedeli ödenen görevle sınırlı olmayıp, hayatlarını nasıl idame ettiğiyle de ilgilidir. Bir diğer ifadeyle hayatta izlenen amaçların, değerlerin ve ilişkilerin birbirleriyle örtüşmesi olarak açıklanabilir. Yapılan işin çalışanlar tarafından anlamlı bulunmasını sağlayan unsur ise örgütsel çıktılarla ilişkili olduğu varsayımdır. İşlerini anlamlı bulan işgörenler kendilerini daha iyi hissettiklerini belirtmektedirler (Arnold vd., 2007: 193).

Çalışanların yaptıkları işe yüklemiş oldukları anlamın eksik olmasının, sinizm, tükenmişlik ve gerçekleşmeyen tatmin gibi negatif sonuçları beraberinde getirdiğini belirtmiştir. Anlam, kişinin ruh hali ile işyeri değerleri arasındaki karşılıklı ilişkiyi ifade etmektedir (Cortwright ve Holmes, 2006: 199).

Çalışanlarda işi anlamlı bulma, işgören performansını pozitif yönlü etkiler. Çünkü anlam, bir işin yapılış amacının işgören için taşıdığı önemdir. Eğer bir işgören işini önemseyip o işi de yapacağına yönelik yeteneklerine güveniyorsa, sergileyeceği performansın pozitif yönlü artış göstermesi beklenir (Çöl, 2008: 37).

Sonuç olarak işgörenin işini anlamlı hale getiren unsurların onları fiziksel açıdan olduğu kadar psikolojik açıdan da pozitif yönde etkilediği ifade edilmektedir. İşe yüklenen anlamının eksikliği ise işgörenlerde hayal kırıklığının beraberinde kendilerini iyi hissetmeme olarak göstermekte olup işletmeler açısından negatif yönlü sonuçlara neden olmaktadır (Chortwright ve Holmes, 2006: 200).

1.6.5. Mesleki Stres

Mesleki stres, kişinin kendini tehdit ettiğini düşündüğü iş ortamına olan duygusal tepkiyi ifade etmektedir. Mesleki strese iş stresi de denilebilir. Bir başka mesleki stres tanımı ise, “kişinin iş çevresinde algıladığı şartlar veya olayların bir sonucu

olarak kişisel fonksiyon bozukluğunun belli bir farkındalığı veya duygusudur” şeklinde ifade etmektedir (Parker, 1983: 161).

Mesleki stresin temelde iki ana boyutu vardır; fizyolojik stres ve psikolojik stres. Fizyolojik stres genellikle işletmedeki stresli uyaranlara karşı bedenin bir çeşit fizyolojik tepkimesi (baş ağrısı, migren, bel ağrısı, karın ağrısı, uyuşukluk vs.) olarak kendini gösterir. Psikolojik stres ise, genel olarak işletmedeki bir tetikleyiciden kaynaklanmış ve kişi tarafından deneyimlenmiş duygusal bir tepkime (anksiyete ve tükenmişlik sendromu, işe yabancılaşma, öfke, endişe, sinirlilik hali, alınganlık, hayal kırıklığı) şeklinde kendini göstermektedir. Bu stresler çalışanlar tarafından kontrol edilememe durumunda işletmedeki tutum ve davranışlarına (tatmin, bağlılık, verimlilik, kalite ve sağlıkları) negatif yönlü yansıtılmaktadır (Satija ve Khan, 2013: 80).

İşgörenlerde stres kaynaklarından en önemli olanı örgütsel unsurlardır (Aydın vd., 2011: 390). Yapılmış çok sayıda çalışma projesi, devamlı örgütsel stresörlerin işle ilişkili stres kaynaklarına göre daha köklü olduğunu ortaya çıkarmıştır (Cheung ve Tang, 2011: 357; Lim ve Kim, 2016: 3). Adil olmayan performans ölçümleri, ücretlerdeki adaletsizlik, katı kurallar, yöntemlerin belirsizliği, merkezileşme, kararlara katılımın engellenmesi, gelişme imkânlarına konulan sınır, işçi-yönetici çatışmaları, bölümlerin birbiriyle olan bağımlılığı, aşırı resmiyet, iletişimin kopukluğu, belirlenememiş hedefler, adaletsiz kontrol sisteminin varlığı gibi unsurlar örgütlerde mesleki stres faktörü olarak meydana gelmektedir (Aydın vd., 2011: 390).

1.6.6. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, “kişilerin çalıştıkları işletmede, karşılaştıkları olaylar karşısında, geliştirmiş oldukları nesnel adalet algılarının tamamı” olarak tanımlanır (Taşkiran, 201: 96).

Örgütsel adalet, işgörenlerin gösterdikleri gayretin nesnel bir yaklaşımla değerlendirileceğine ve herkese adil bir yaklaşım sergileneceğine olan inançtan

dolayı çalışanların motivasyonunu arttıracığı beklentisi oluşturmaktadır. Böylece Aryee ve arkadaşları(2002), işletme içinde sağlanmış olan güven duygusunun örgütsel adalete yardımcı olduğuna değinerek, adaletin motivasyona yapmış olduğu etkiye işaret etmektedir. Pillai ve arkadaşları (1999), liderlik ile örgütsel adalet kavramları arasındaki ilişkiyi ele almış olduğu çalışmada, dönüşümcü liderin motive edici özelliğine vurgu yaparak örgütsel adalet ile motivasyonu ilişkilendirmektedir (Sökmen vd. ,2013: 48)

1.6.7. Kişilik

Kişiler, görüntüleriyle olduğu gibi sergiledikleri davranışlarıyla da farklılaşmaktadırlar. Bireyin kişiliğini bu farklılıklar meydana getirmektedir. Birçok kişilik tanımı mevcuttur, bunlardan birkaçı; Kişilik, bireyin kendinde mevcut olan fiziksel, zihinsel ve psikolojik niteliklerine yönelik bilgisidir. Bir başka ifade ile kişilik, bireyin kendi bünyesinde olup bitenlerin farkına varması, kendisine tatmin ve fayda sağlayacak pozisyona geçmeyi arzulamasıdır (Veccihio, 1988: 85). Başka bir tanımda ise kişilik, değişen şartlara göre insanların özel davranışlar sergilemesine sebep olan yapısal ve dinamik özelliklerinin tamamıdır. Bu özellikler kişiyi diğer kişilerden farklı kılan, kişinin eşsiz olduğunu ortaya koyan, sabit, sürekli ve tutarlı eylemlerdir(Greenberg, 1999: 40).

İnsanların taşıdığı kişilik özellikleri kişinin hareket tarzını, diğer insanlarla olan ilişkilerini, çevrelerini algılama yöntemlerini ve içinde buldukları psikolojik durumu yakından etkilemektedir. Kişiyeye yönelik çalışmalar, çalışanların kendilerini daha çok tanıyıp mesleki açıdan gelişmelerine ve sosyal hayatlarında çevrelerine mümkün olduğunca uyumlu bir hale gelmesini ortaya koymaktadır. Özellikle kişilik farklılıklarının ve bu farklılıkları etkileyebilme potansiyeli taşıyan çevresel ve kişisel özelliklerin belirlenmesi kişilerin kendilerini daha iyi tanımasına, başarılı ve huzurlu bir hayat yaşamalarına etki edecektir (Durna, 2005: 282).

İnsan kişiliğinin kompleks bir yapıya sahip olması ve kişilik kavramının farklı bakış açılarıyla ele alınmış olmasından dolayı kişilik kavramıyla ilgili ortak bir fikir

etrafında toplanılmış bir tanımdan bahsetmek mümkün değildir. Psikologlar ise duruma farklı boyutlardan bakıp değerlendirmelerini yapmaktadırlar. Çünkü psikologlar, adı kibarlık, neşelilik, gürültü ve stresten kaçmak gibi sıfatların etkisinin kişiliğin tanımının yapılmasında çok düşük olduğunu ifade etmektedirler. Bu yüzden psikologlar kişilik kavramını kişinin bütün psikolojik sisteminin büyüyüp gelişimini ifade eden bir unsur olarak değerlendirmektedirler (Luthans, 2010: 125).

Sonuçta kişilik kavramına tanım yapmak gittikçe zorlaşmaktadır. Bununla beraber literatüre göre büyük ölçüde kullanılan kişilik tanımlarından bahsetmek mümkündür. Bu doğrultuda kişilik “Kişiyi benzerlerinden ayıran kısmen kalıcı olan eğilimleri ile nitelikleridir” (Vecchio,1988: 85) ya da “Kişiler tarafından özgün ve kısmen sergilenmiş sabit davranış, düşünce ve duygu kalıbıdır” şeklinde tanımlanabilir (Greenberg,1999: 40).

1.6.8. Örgüt İklimi

İşletme çalışanlarının işletmenin psikolojik durumuna yönelik algıları, örgütsel iklim olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel iklim, çalışanların işletmedeki psikolojik yapıya yönelik algı, destek, nezaket, samimiyet, ödül, eğilim gibi psikolojik unsurlara ilişkin algılarını yansıtır. Kısaca örgütsel iklim, örgütsel ve yönetsel süre içerisinde işgörenlerle işletmenin birbirleriyle karşılıklı etkileşimleri sonucunda oluşmaktadır (Ekwall, 1987: 43).

Örgütün psikolojik ortamına yönelik konulmuş isim olarak ifade edilen örgütsel iklim, işletmeye hâkim olan psikolojik havayı ifade eder ve bu iklim arkadaşlık, örgütsel destek, örgütsel güven, liderlik tarzı, iletişim ve motivasyon gibi faktörler tarafından etkilenmektedir. Çalışanların başarıma güdeleri ve performanslarının yüksekliği için işletme yönetiminin, örgüt ikliminin pozitif yönlü algılanmasına etki edecek tedbirlerini alması gerekmektedir. Alınacak olan bu tedbirlerin sonucunda çalışanların örgütsel iklimi algılama düzeyleri yükselecektir. Örgütsel iklim algısı yüksek olan çalışanların ise işletmelerini sahiplenme ve ona bağlı kalma arzuları daha yüksek olur (Mowday vd., 1982: 14).

Örgüt iklimi konusunda yapılmış çalışmalardan yaratıcılığı ve inisiyatifi destekleyen bir örgüt ikliminin iş tatminini pozitif yönde etkilediği ve sonuçta işgörenlerin işten ayrılma niyeti beslemediklerini, işletmeye olan aitlik duygularını artırarak performanslarını yükselttiği görülmüştür. İnisiyatifi ve yaratıcılığa destek veren iş iklimlerinde işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin ve çalışma performansının arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Shalley vd., 2000: 217).

1.6.9. Personel Güçlendirme

İnsan kaynaklarının iyileştirilmesine yönelik önemli stratejilerinden birini de personel güçlendirme kavramı meydana getirmektedir. İşletme yönetiminde insan kaynakları anlayışının iyileştirilmesine yönelik atılımlar, küreselleşen dünyada yoğun rekabet şartlarına karşın ayakta kalmaya ve gelişmeye çalışan işletmelere, değişim ve gelişim rüzgârını yakalayabilme imkânı vermektedir. (Harvey ve Bowin, 1996: 377; Daff, 2001: 502).

Personel güçlendirme, işletmedeki karar alma sürecinin merkezden uzaklaştırılıp idarecilerin çalışanlarına daha fazla yetki ve onay hakkı vermesidir (Brymer, 1991: 59).

Personel güçlendirme ihtiyacının dayandırdığı unsurlar şunlardır; rekabetin küreselleşmesi ve müşteri taleplerine duyulan hassasiyet, hızlı ve esnek olma ihtiyacı, örgütün çalışma süreçlerinde yatay organizasyon yapısı, çalışanların performansı ve sorumluluklarını artırma ihtiyacı, her aşamada riske girme, katılımın ve yaratıcılığın teşviki, iletişim koordinasyonu ve örgütsel güvenin öneminin artışıdır (Coleman, 1996: 30).

Personel güçlendirme, küresel rekabetin ve değişimlerin meydana getirdiği ve her geçen gün önemini arttırdığı bir yönetim olgusudur (Genç; 2004: 223).

Güçlendirmek, gücü bir başka kişiye devretmek demektir. Klasik kullanımından bakarak güç, yetki manasındadır (Thomas ve Velthouse, 1990: 66).

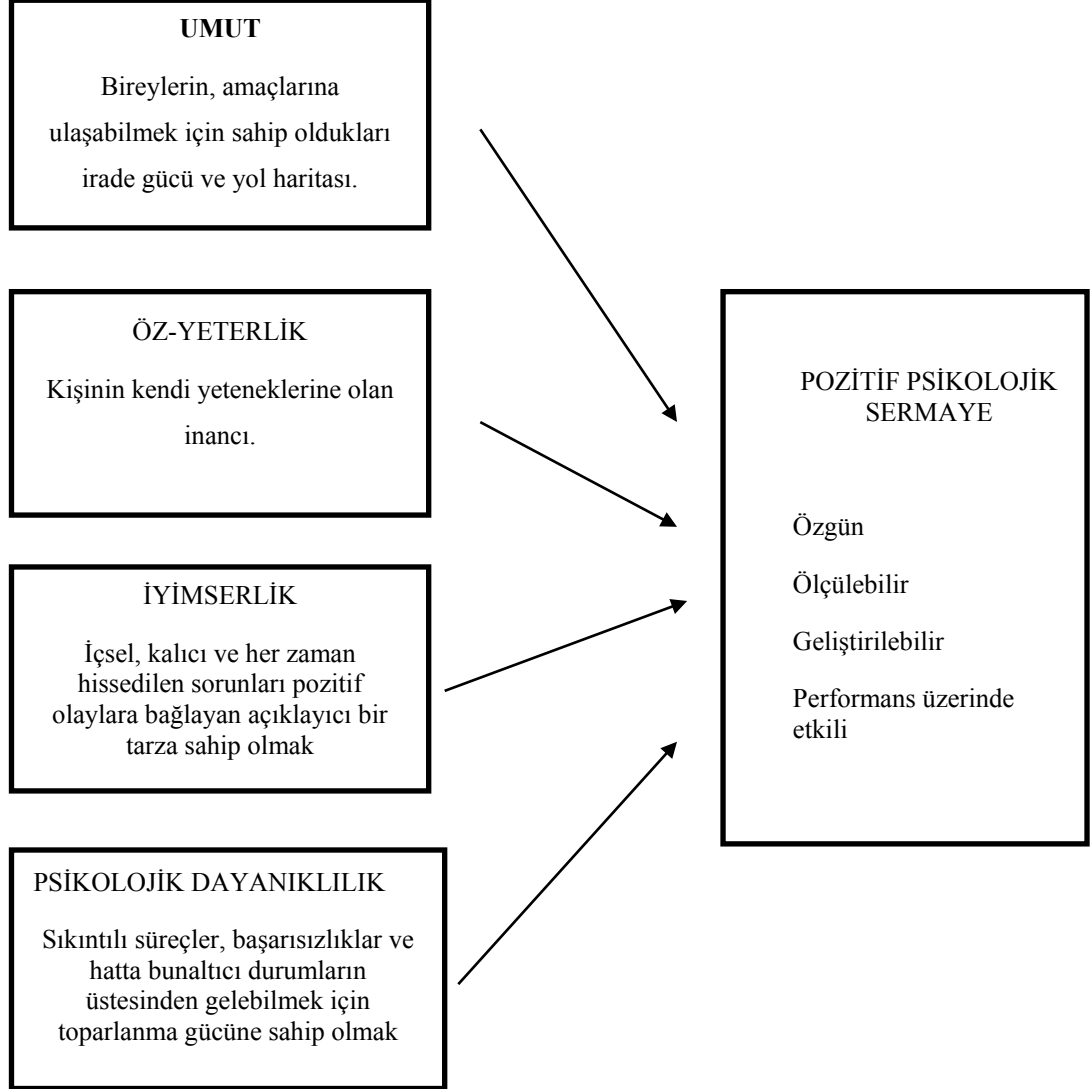
Kısaca, güçlendirilmiş çalışanların işletmeye yönelik düşünceleri pozitif yönde gelişip işletmeye bağlılıkları artmaktadır. Bunun sonucunda işgören devir hızında düşüş görülmektedir. Böylece uzun yıllar beraber çalışan işgörenler işletmelerinin kendilerinden ve kendilerinin işletmeden olan beklentileri arasındaki ilişkide dengeyi oluşturup koruyabilmektedirler. İşletmeye bağlılığı artan kişi, çalıştığı işletme için daha çok bilgi ve emek harcamakta, bu ise işletmede yaratıcı düşüncelerin ve yenilikçi (inovatif) uygulamaların önündeki engelleri kaldırmakta ve gelişimin yolunu açmaktadır (Çavuş ve Akgemci, 2008: 242). Dolayısıyla, personel güçlendirme çalışması, yaratıcı kişilerin ve yenilikçi işletmelerin en önemli aktörleri haline gelmektedir.

1.7. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİLEŞENLERİ

Luthans ve arkadaşları (2005) psikolojik sermayenin bileşenlerini öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört bileşenden oluşan psikolojik sermaye kavramı altında toplamışlardır. Aşağıdaki şekilde pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri özet şeklinde yer almaktadır.

Psikolojik sermaye sadece bu dört bileşenden sınırlı değil, bileşenlerin sayısını arttırmak mümkündür. Dışadönüklük, memnuniyet, öz bildirim, özsaygı, güven, kararlılık, disiplin, aidiyet gibi bileşenlerin de psikolojik sermayenin unsurları arasına eklendiği görülmüştür (Luthans, 2002; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006; Luthans ve Youssef, 2004).

Şekil 1.1: Psikolojik Sermayenin Bileşenleri



Kaynak:Luthans ve Youssef, 2004: 152

1.7.1. Umut

Umut kavramı, gündelik hayatın neredeyse bütün alanlarında çokça kullanılan bir unsur olmakla beraber, pozitif psikoloji bölümünde hakkında çalışmalar yapılmış, sağlam bir kuramsal temele dayandırılan açık ve fonksiyonel bir tanımı yapılmış olan psikolojik sermayenin ölçümü yapılabilen önemli bir bileşenidir (Jensen ve Luthans, 2006: 261). Bir başka tanımda umut; kişilerin belirledikleri hedeflerine ulaşma

yönünde harekete geçme güdüleriyle bu hedeflere ulaşmak amacıyla yollar ve patikalar bulmak yönündeki düşünce aşamasıdır (Snyder,1995:355).

Kişilerin umut kavramının niteliklerini taşıyıp taşımadıkları bazı sorular sorularak anlaşılabilir(Luthans vd., 2007:63). Yeterince güçlü bir iradeye sahip misiniz? Kaderinizi kendinizin kontrol ettiğine inanıyor musunuz? Kafanıza koyduğunuz bir işi bitirmek için ısrarla devam eder misiniz? Sizi amaçlarınızdan uzaklaştırmak kolay olur mu? Hedefinizi kendiniz mi koyarsınız yoksa sizin için konulmuş hedefe yönelme olur mu? Böyle amaçlara bağlanmak hoşunuza gider mi? Bu sorulardan aldığımız cevaplar çoğunlukla olumlu yani “evet” oluyorsa kişilerin umutun irade gücü faktörlerine sahip oldukları ifade edilebilmektedir(Luthans, Youssef ve Avolio, 2007:63; Dönmez, 2014). Böyle bir iradeye hükmetmek, psikolojik sermayenin bileşenlerinden “umut” için gereklidir fakat yeterli olduğu söylenemez. Kişilerin takip ettikleri yollar kapandığı zaman irade güçlerinin devamını getirmek için izledikleri alternatif yollar bulmaları gerekmektedir (Luthans vd., 2007:63).

Umut'un yol faktörüne sahip olup olmadıklarını görmek için de kişilerin aşağıdaki ifadelerin geneline olumlu cevap vermiş olmaları gereklidir (Luthans vd., 2007:64). Hedeflerinize varmak için yolunuzu tayin edebiliyor musunuz? Belirlediğiniz amaçlara ulaşabilmek için aynı amaca giden alternatif yollar bulup kullanmaya eğilimli misiniz? Güçlüklerle karşılaşp emekleriniz çeşitli engeller sebebiyle boşa gittiğinde, karşınıza çıkan engelleri geçebilmek için alternatif olabilecek çözümünüz mevcut mu? Zayıf ve korunmasız yönlerinizin idaresi için faydalandığınız güçlü yönleriniz var mı? (Luthans vd., 2007: 64; Dönmez, 2014). Buradan hareketle, yüksek derecede umutla amaç ve hedeflerimize sorunsuz ulaşabilmek için hem güçlü bir iradeye hem de belirli çözüm yöntemlerine sahip olmak gereklidir.

1.7.2. Öz yeterlik

Öz yeterlik, ümit edilen çıktılara ulaşmak için eylemlerin sorunsuz bir şekilde uygulanacağına veya kişinin başarıyı elde edebilmek için herhangi bir eylemi

organize edip uygulama konusundaki yeteneğine yönelik olan inancıdır (Bandura, 1997: 3).

Öz yeterlilik, kişinin kendi yeteneklerini kullanmada ne kadar yetkin olduğundan ziyade kendi yeteneklerine olan inancı ile ilgilidir (Özkalp, 2009). Kişinin belirli şartlar altında görevini eksiksiz yapabilmesi için ihtiyacı olan güdü, bilişsel kaynaklarla beraber davranış şeklini de eyleme geçirerek kendine duyduğu güven sonucu kendini değerlendirmesidir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 62).

Bir faaliyet sürecinin başlamasından önce, çalışanlar kendi yetenekleriyle ilgili bilgileri araştırmakta, toplamakta ve işletmektedirler. Kendi yeteneklerinin ileri düzeyde yeterli olduğunu gören kişiler, görevlerini tamamlamak adına zor olan görevleri bile tercih etmekte ve bu motivasyonlarını görev esnasında çıkan terslikler karşısında bozmayıp devam ettirmektedirler. Pozitif örgütsel davranış bakımından asıl olan, öz yeterlilik kavramının özellikle de iş performansı ile ilişkisinin güçlü olup devamlı surette sosyal ikna, pozitif geri bildirim, psikolojik ve fizyolojik uyarılma, dolaylı öğrenme ve örnek alarak öğrenme gibi farklı yöntemlerle geliştirilebilir bir özellik olarak karşımıza çıkmasıdır (Bandura, 1994: 71). Bu bağlamda öz yeterlik, psikolojik sermaye unsurları içerisinde geliştirilebilir bir nitelik taşıması bakımından kritik bir öneme sahiptir.

Bandura'ya (1994) göre kişilerin öz yeterlik inançlarının dayandığı dört temel unsur vardır.

1.7.2.1. Doğrudan Tecrübeler

Unsurların en etkilisi kişinin kendisinin kazandığı deneyimlerdir. Kişiler davranışlarının sonuçlarını ve etkilerini ölçerek, bu etkileri yorumlayıp kendi yeterliliklerini ölçerler. Sonuçları olumlu ve başarılı olarak yorumlanabiliyorsa ileri düzeyde öz yeterlik mevcuttur, başarılı olarak yorumlanamıyorsa, düşük seviyede öz yeterlik vardır.

1.7.2.2. Dolaylı Tecrübeler

Bandura'ya (2004) göre kişiler başkalarının büyük çabalar harcayarak başarıya ulaştıklarını gördüğünde, kendileri de gerekli çabayı harcayacak olurlarsa başarılı olabileceklerine inanırlar.

1.7.2.3. Sözel İkna

Pozitif yönde yapılan motive edici telkin ifadeleri kişilerdeki öz inancı güçlendirirken, negatif yönlü telkinler ise öz inançları zayıflatıcı ve moral düşürücü etki yaparlar.

1.7.2.4. Psikolojik durum

Kişilerin olaylara karşı refleksleri ve duygusal tepkileri öz yeterlilik kavramının gelişmesine etki eden diğer bir etmendir. Bir olay karşısında ortaya çıkan psikolojik yoğunluk, stres seviyesi, fiziksel reaksiyonlar, kişilerin kendi yeteneklerini ve yeterliliklerinin algılanışı üzerinde etkili olurlar. Bandura'ya (1997) göre kişiler, kendi değerlendirmelerini yaparken psikolojik ve duygusal hayallerini de dikkate alırlar. Kişisel yeterliliğin fiziki göstergeleri, özellikle fiziksel başarı, sağlık fonksiyonu ve stresi yenme çabaları da önemli unsurlardır. Örneğin zor ve dayanma gücüne ihtiyaç duyulan etkinliklerde yorgunluk ve acı olması fiziki olarak yetersiz kalmanın göstergesi şeklinde ifade edilir (Erkutlu, 2015: 140).

Bu öz yeterlilik inançları, kişilerin kendilerince oluşturdukları hedefleri ve bu hedeflere ulaşabilmek için harcayacakları emeğin miktarı ve başarıyı yakalayamama durumundaki reaksiyonlarını etkilemektedir. Yaşanacak pozitif tecrübeler kişinin kendisine karşı sağlam bir inanç oluşturmasını sağlar. Eğer kişi daha önce kendinde bir yeterlilik psikolojisi oluşturmuş ise, başarısızlıklar bu psikolojiyi biraz sarsar fakat mücadele duygusunu yok edemez. Kişi yeniden başarıya gayretini kendinde bulabilir.

Luthans, Youssef ve Avolio (2007) Şu sorulara verilecek cevabın iyimserlik ve umut kavramlarıyla ilintili olsa da aslında öz yeterlilik ile yakından ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Kendinize inancınız var mıdır? Başarılı olabilmek için gerekli Şartlara haiz olduğunuzu biliyor musunuz? Bütün bunların öz benliğinizde olduğundan haberiniz var mı? (Stajkovic ve Luthans, 1998: 62).

1.7.3. İyimserlik

Psikoloji ilmi iyimserlik kavramını, genelleştirilmiş pozitif yönlü beklentilerin sonucunda ortaya çıkan bir bilişsel karakteristik veya pozitif yönlü yüklemeler Şeklinde tanımlamaktadır (Battal, 2013).

İyimserlik, Seligman'a (1990) göre yükleme Şeklinde ifade edilmektedir. İyimserler, genelde pozitif yönlü yükleme gerçekleŐtirirken karşılaştıkları olumlu hadiseleri içsel, kalıcı ve genel nedenlerle ifade etmektedirler (etin ve Basım, 2012: 31).

İyimserlik, kişinin, açıklayıcı, tanımlayıcı ve ifade etme yeteneklerine göre tanımlanır. İŞ hayatında iyimser görüŐe sahip olmanın pozitif etkilerini açıklayan Seligman ve Schulman'ın (1986) satış temsilcileriyle yaptıkları çalışmada, iyimser bakış açısına sahip olan temsilcilerin satış miktarlarında ve satış arttırıcı çabalarında sürekli bir artış olduğunu ifade etmektedir. İyimser olmayanların ise iyimserlere göre işten ayrılma oranlarının daha fazla olduğunu ifade etmektedir (Seligman ve Schulman, 1986: 281).

İyimser kişiler, geçmişte yaşamış oldukları baŐarısız deneyimlere rağmen, geleceğe yönelik olumlu beklentilerini hep korumaya devam ederler. Bu yüzdedir ki iyimser kişiler geleceğe dair pozitif yönlü beklentilerinin gerçekleŐebileceĐine dair inançlarını korurlar (Battal, 2013).

Bu arada mevcut çalışanların iyimserlik taraflarının gelişmesi için daha önceden yaŐanmıŐ baŐarısız deneyimlerin ciddi olarak tüm boyutlarıyla ele alınıp değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun sonucunda geçmişte yaŐanmıŐ olumsuz

deneyimlerin sorumluluğunu kabul edip, işgörenlerin negatif yönlü olaylara kafa yormadan pozitif yönlü olaylara yoğunlaşmaları sağlanıp, iyimserlikleri geliştirilebilir.

1.7.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, “kişinin veya işgörenin, işyerinde karşılaştığı engeller, belirsizlikler ve benzeri sayısız olumsuzluklarla mücadele etme ve bu mücadele sonucunda başarılı olabilme yeteneği” olarak kabul görmektedir (Luthans vd., 2006:390). Dayanıklılık, kabul edilebilir sıklıkta karşılaşılan olumsuzluk, risk ve strese rağmen pozitif yönlü adaptasyon olarak nitelendirilmektedir (Masten ve Reed, 2002: 74). İşletmeler açısından psikolojik dayanıklılık tanımı ise; zıtlık, karmaşa, sıkıntının olduğu ve başarının gerçekleşmediği durumlarda kişilerin kendilerini iyileştirmek, geliştirmek, ilerletmek ve artan sorumluluklarla kendini kaybetmeden tekrar toparlanmaları olarak tanımlanmıştır (Luthans, 2002: 60).

Psikolojik dayanıklılık kavramı olarak, stresi minimize ederek ve içinde stresin yoğun olduğu durumlarla başa çıkabilme yeteneğini destekleyen bir karakter özelliğidir (Maddi, 2006: 228). Psikolojik anlamda karakteri oturmuş kişiler, kendilerini nadiren yalnız ve çaresiz hissederler ve hayatlarına mal olacak tehlikeli davranışlardan uzak durmaya çalışır, öteki çalışanlara nazaran optimist hem dışa hem de yeni tecrübelere açıktır (Güloğlu ve Kararımak, 2010: 73).

Coutu(2002) psikolojik dayanıklılığın temelinde yatan unsurları “gerçeğin olduğu haliyle kabulü, radikal bir inanış, bütünüyle kabullenilmiş değerlerle destekleme, kişinin kendi hayatına anlam kazandırma, alışlagelmişin üstünde bir doğaçlama yeteneği” şeklinde açıklamıştır (Coutu, 2002: 54).

Psikolojik dayanıklılık kavramının işletmelerde uygulanmak istenmesinde amaçlanan şey; liderler, işgörenler ve işletmelerdeki mevcut kapasiteyi meydana çıkarmayı başarmak isteğidir.

1.8. PSİKOLOJİK SERMAYENİN SONUÇLARI

Çalışanın psikolojik sermayesinin arttırılması veya aksi yönde düşmesinin hem işletme için hem de çalışan için bazı sonuçları vardır. Bunlardan bir kaçını aşağıda sıralanmıştır.

1.8.1. Psikolojik iyi oluş

Psikolojik iyi olma durumu, sadece ruhsal bakımdan herhangi bir sıkıntı veya bozukluk olmaması durumu değil, aynı zamanda hayatı lezzetli kılmak, mutlu olmak ve ihtiyaçları gidermek gibi psikolojik iyi olmaya sebep olacak olgular şeklinde tanımlanır(Diener, 1984:542).Polatçı (2011) yaptığı çalışmada konu ile ilgili değerlendirmelerde kişilerin psikolojik iyi oluş düzeyinin kişisel performans üzerinde pozitif yönlü etki yapacağını öngörmektedir. Sonuçta kişi, başkalarının daha uygun koşullara sahip olmasına rağmen yapamadığı işleri kişisel yetenekleri sayesinde gerekli motivasyona ulaşarak yapabilmektedir (Diener, 1984: 542; Veenhoven, 2008: 44).

Psikolojik iyi oluş kavramı olumlu fonksiyonları olan kişilerin özelliklerini inceleyen kuramların bir birleşimi olmakla beraber pek fazla olumlu sonuç ortaya çıkaracağı ile ilgili bulgular içermektedir. Örneğin psikolojik bakımdan iyi olan kişilerin, iş ve özel hayat tatminlerinin, fiziki ve zihni sağlıklarının, kendilerine olan güvenin, güdülerinin ve pozitif düşünme güç ve yeteneklerinin yüksek olması beklenen bir durumdur (Deneve ve Cooper, 1998: 197).

1.8. 2. İş Performansı

Psikolojik sermayenin ortaya çıkmasının işletme yönünden en önemli sonucu olarak çalışanların sergiledikleri performanslarındaki artış olmuştur. Bu konuda yapılmış çalışmalar bunu destekler niteliktedir.

Luthans ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmalarda (Luthans vd., 2005; Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2008b; Luthans vd., 2008c) psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Zamahani ve arkadaşlarının (2011) yapmış olduğu bir çalışmada pozitif liderlik özelliklerine sahip olan yöneticilerin, çalışanların güveninin ve psikolojik sermayelerinin artmasını sağladığı bunun sonucunda da iş performanslarının arttığı tespit edilmiştir (Zamahani vd., 2011). Performans ile psikolojik sermaye arasında yapılan bir araştırmada; psikolojik sermayeleri yüksek olan kişilerin performanslarının psikolojik sermayeleri düşük olan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Jafri, 2013: 12).

1.8.3. İş Tatmini

Kısaca iş tatmini, uzun süreden beri çalışan işgörenlerin yaptıkları işe ve buldukları işyerinde yaşadıkları tecrübelerle yönelik gösterdikleri duygusal tepkimelerdir (Locke, 1969: 310).

Detaylı ve bir başka tanıma göre iş tatmini, işin kendisi, fiziksel ortam ve yönetimin tutumu gibi iş şartlarının ya da ücret, terfi ve iş güvenliği gibi işten elde edilen sonuçların işgören tarafından değerlendirilmesidir. İş doyumunu işgörenin normlar, değerler ve beklentiler sisteminden geçerek değerlendirilen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği tepkilerden oluşmaktadır (Güner, Çiçek ve Can, 2014: 61) İş tatmini, iş görenin yaptığı işin ve bu sayede elde ettiklerinin, ihtiyaç ve bireysel değer yargılarıyla örtüşmesi ile örtüşmesine imkân sağladığını fark etmesi sonucu meydana gelen bir duygudur (Judge vd., 2001: 376; Barutçugil, 2004:389).

İşletmelerin sürekli artan kalite hedeflerine memnuniyet derecesi düşük olan çalışanlarla ulaşmaları mümkün değildir. İş tatmini düzeyine etki eden önemli unsurların başında; maaşla birlikte verilen yan ödemeler, düzenli işleyen adalet (terfi ve ödemeler için), çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların hiyerarşi

içerisindekilerle olan ilişkilerinin derecesi, sosyalleşme ve işin kendisi, bu unsurlardan birkaçını oluşturmaktadır (Franek ve Vecera, 2008: 63).

İş tatmini, kişinin işyeri koşullarından da etkilenip işyerine olan bağlılığını negatif veya pozitif yönlü etkiler. Örnek verilecek olursa, sağlık sektörü çalışanı bir hemşire için; işyeri şartlarının ağır olması, mesai saatlerinin düzensizliği, maaşının düşük olması ve maaşını zamanında alamaması gibi sebepler iş tatmininin gerçekleşmemesine sebep olur. Bunun sonucunda iş performansında düşme, erken emekli olma isteği, hatta meslek değiştirme gibi ciddi problemler meydana gelebilir. Aksi durumda ise iş tatmini artacak ve kişinin mesleğine olan bağı artacak, kurum vatandaşlığıyla beraber işe olan bağlılığı gerçekleşmiş olarak psikolojik sermayesi olumlu yönde gelişecektir (Durmuş ve Güney, 2007: 140).

İyimser ve esnek çalışanlar büyük ölçekli hedefler peşinde koşmaktan, zor aynı zamanda sıkıntılı işlerin üstesinden gelmeyi becerirler. Gelişmiş bir psikolojik sermayeye sahip olan işgörenler, işlerinden memnun ve mutlu olurlar.

1.8.4. Örgütsel Bağlılık

Günümüzde örgütsel davranış esaslarını açıklamada birçok olumlu tepkinin öncülü olarak işgörenlerin çalıştıkları kurumlara kendilerini gönülden bağlı hissetmeleri gösterilmektedir. Psikolojik sermayenin değiştirilebilir ve geliştirilebilir özelliği bu kapsamda örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilecek bir faktör olarak göze çarpmaktadır. Özellikle lider-üye etkileşimi ve farklı örgüt kültürü nedeniyle olabileceği değerlendirilen bu yapının örgütsel bağlılığı artırabileceği düşünülmektedir (Memili vd., 2013: 452).

1.8.5. İş Devamsızlığı ve İşten Ayrılma Eğilimi

Örgütler için günümüzde yaşanan bir diğer sorun alanı çalışanların çeşitli sebeplerle işe gelmeyi aksatmaları ve devamsızlık yapmalarıdır. Bu durumun bir sonraki aşaması ise çalışanların kendi istekleriyle veya başka nedenlerle işten ayrılmalarıdır.

İşe devamsızlık eyleminin işten ayrılma eğilimini desteklemesi, çalışanların iş tatminine ulaşmadığını ve örgütsel bağlılığın gerçekleşmediğini göstermektedir. Bir başka ifade ile işte kalma niyetinin azalması, işe devamsızlık olarak yansımakta ve bu iki durumun arasında negatif bir ilişkinin oluşmasına yol açmaktadır (Meyer vd., 2002: 20).

Bu konuda henüz fazla çalışma yapılmamıştır. Avey ve arkadaşlarının (2006) yaptığı sektörel bir çalışmada psikolojik sermayenin derecesi ile işe gelmeme arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili birçok şirket çalışanları üzerinde yapılan iki farklı çalışmada ise psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Avey vd., 2009a; Avey vd., 2009b).

Sun ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan bir çalışmada psikolojik sermaye kapasitesi ile işte kalma eğilimi ve iş performansı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Amini ve Mortazavi (2012) tarafından yapılan bir çalışmada çalışanların iş yerlerinde yaptıkları hataları düzeltme eğilimi ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Chen ve Lim (2012) yapılan bir çalışmada kişilerin psikolojik sermaye kapasiteleriyle algıladıkları iş bulma ümitleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilenlerin haricinde yapılan literatür incelemelerinde psikolojik sermaye ile destekleyici örgüt iklimi arasında pozitif yönlü (Luthans vd., 2008b); çalışanların kendilerini fiziksel ve psikolojik olarak iyi hissetmeleri arasında pozitif yönlü (Avey vd., 2010); örgütsel sinizm ile arasında negatif yönlü ilişki (Avey vd., 2008) olduğu görülmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin yaratıcılık ve yenilik üzerinde de olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Hindistan'da çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada işgörenlerin psikolojik sermaye kapasiteleri ile yenilikçi ve yaratıcı davranışları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Jafri, 2012: 34).

1.9.PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde; psikolojik sermaye ile performans, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme, örgütsel tükenmişlik, dönüşümcü liderlik ve otantik liderlik gibi değişkenler arasındaki ilişkileri saptamaya yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Psikolojik sermaye kavramının, araştırmalarda çoğunlukla bağımsız değişken olarak ele alındığı gözlenmektedir. Psikolojik sermaye; çalışan devamsızlığı (Avey, Patara ve West, 2006a), örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Larson ve Luthans, 2006; Çetin, 2011), pozitif duygular ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Avey, Luthans ve Youssef, 2008; Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010), bireysel performans (Gooty, Gavin, Johnson ve Snow, 2009; Nguyen ve Nguyen, 2014; Walumbwa, Luthans, Avey ve Oke, 2011), çalışan sapkınlığı (Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010), işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres belirtileri (Avey, Luthans ve Jensen, 2009), iş-yaşam kalitesi (Nguyen ve Nguyen, 2011), iş yerinde kaba, nezaketsiz davranışlar (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011) ve yaratıcı performans (Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans, 2011) gibi değişkenleri pozitif yönlü olarak etkilemektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin sonuç olarak ele alındığı araştırmalarda da otantik liderlik (Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell, 2010), değişimci ve dönüşümcü liderlik (McMurray, Pirola-Merlo, Sarros ve Islam, 2010) gibi değişkenlerden etkilendiği görülmektedir.

Psikolojik sermaye kavramı ile ilişkili belli başlı çalışmalara bir göz atacak olursak; Luthans ve arkadaşları (2008: 218) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık üzerinde psikolojik sermayenin olumlu etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Bir diğer çalışmada Luthans ve arkadaşları(2008b),tarafından çalışanların psikolojik sermaye dereceleri ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda Akçay (2011) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkide, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Aynı çalışma, Sun ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmış olup çalışma

sonunda psikolojik sermayenin aynı işte devam etme ve iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin iş performansı ile olan ilişkisine yönelik çalışmalara bakıldığı zaman Walumbwa ve arkadaşlarının (2010) yaptıkları bir çalışmada, yönetici ve amirlerin psikolojik sermayesinin yüksek olması diğer çalışanlarında psikolojik sermayesinin de yüksek olmasına yardımcı olduğu ve sonuçta da personelin iş performansının yüksek olmasına yardımcı olduğu tespit edilmiştir. Zamahani ve arkadaşlarının (2011) iş performansı konusunda yaptıkları çalışmada, olumlu liderlik niteliklerinde sahip idarecilerin, çalışanların psikolojik sermayesinin artışına sebep olduğu ve bundan dolayı işgörenlerin iş performanslarının artışının gerçekleştiği tespit edilmiştir. Rus ve Baban (2013) yapmış oldukları çalışmada iş performansı, tatmini, işten ayrılma, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve kurum vatandaşlığı gibi unsurlarla ilgili olduğu tespit edilmiştir. Erkuş ve Fındıklı (2013) yaptıkları çalışmalarının sonucunda, psikolojik sermayenin, iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiş olmasına rağmen işten ayrılma niyeti ile arasında da negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Smith ve arkadaşları (2009) yapmış oldukları çalışmada, işgörenlerin psikolojik sermayesi ile işgörenlerce algılanan yöneticilere duyulan güven derecesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmişlerdir. Buna karşın Uygungil (2017) 'in yapmış olduğu çalışmada ise; çalışanların pozitif psikolojik sermayesi ile örgütsel sinizmleri ve işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü ve anlamlı, düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Değişkenler arasındaki pozitif yönlü ilişki, iki değişkenin birlikte değiştiğini göstermektedir. Doğal olarak pozitif psikolojik sermaye artarken iş tatmini veya psikolojik sermaye artarken örgütsel bağlılık artmaktadır. Değişkenler arasındaki negatif yönlü ilişki ise, değişkenlerden biri artarken diğerinin azaldığını göstermektedir. Bir başka ifade ile pozitif psikolojik sermaye artarken örgütsel sinizm veya pozitif psikolojik sermaye artarken işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Dönmez'in (2014) yapmış olduğu çalışmada bir grup seyahat acentesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ve işe ilişkin duygusal iyilik algısı seviyeleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Erdem, Gökmen ve Türen (2015) yaptıkları araştırmanın sonucunda, psikolojik sermayenin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme kavramlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Bir başka çalışma da Gedik ve arkadaşları (2016) psikolojik dayanıklılık ile çalışanların sıkıntılı süreçlerin, başarısızlıklarını ve sıkıntılı durumları aşabilmek ve işlerinin olumsuz sonuçlanmaması için gerekli önlemlerinin alınmasının gerekliliği tespit edilmiştir. Umut faktörü sayesinde ise çalışanların yaptıkları işle ilgili hedeflerine ulaşmak için güçlü bir iradenin ve yol haritasının varlığına inanmasının gerekliliği tespit edilmiştir.

Erdoğan (2018) yapmış olduğu çalışmada çalışanların psikolojik sermaye bileşenlerinden iyimserlik kavramının diğer psikolojik sermaye bileşenlerine göre en düşük ortalama sahip olduğunu gözlemiştir. Çalışanların mesleki gelecekleri konusunda iyimser olmayan bir bakış açısına sahip olmalarının giderilmesi konusunda işletme yöneticilerine çok fazla sorumluluk düşmektedir. İyimser olmayan bir çalışan mutsuzdur ve mutsuzluk kişinin mesleki rol gereklerini yerine getirmede bir engel teşkil edebilir tespitini yapmıştır.

Bu bölümde buraya kadar psikolojik sermaye konusu detaylı bir araştırma ile ele alınmış psikolojik sermayenin tanımları, önemi, özellikleri, gelişimi, ilişkili olduğu kavramlar, öncülleri, bileşenleri ve sonuçlarıyla detaylı bir şekilde ele alınmış olup psikolojik sermayenin işçi ve işletme uyumuyla da ilişkili olduğu düşünüldüğünden ikinci bölümde kişi-örgüt uyumu konusu üzerinde durulmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU

Çalışmanın ikinci bölümünde işletmelerin çalışanları ile işletmenin değerlerinin ve politikalarının, çalışanlarla örtüşmesi sonucu ortaya çıkan kişi-örgüt uyumunun tanımı, özellikleri, ilişkili olduğu kavramlar, öncülleri, sonuçları ve son olarak da kişi-örgüt uyumu ile ilgili yapılmış ulusal ve uluslararası çalışmalardan örnekler verilmiştir.

2.1. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU KAVRAMININ TANIMLARI

Kişi-örgüt uyumu, “kişi ile çalışacağı işletme arasındaki beklenti, istek, değerlerde veya önceliklerdeki uyum” olarak ifade edilmiştir (Enz, 1984; Chatman,1989; McDonald, 1993; Kristof, 1996; Parkers vd., 2001; Autry ve Daugherty, 2003). Bir diğer tanıma göre; “kişi-örgüt uyumu, işletmeye yönelik değerlerle kişisel değerler arasındaki uygunluk durumudur” (Goodman ve Svyantek,1999). Başka bir tanıma göre ise Cable (1995:9-10) kişi-örgüt uyumu konusunda yapılmış diğer çalışmalardan esinlenerek kişilerin ve örgütlerin değerlerinin birbiriyle örtüşme hali olarak tanımlamıştır. Bu aşamada Chatman (1989) kişi-örgüt uyumunu işletmenin kültürel özellikleri ile kişilerin kendi inandıkları değerleri ve kişilik özelliklerinin uyum sağlaması olarak tanımlamaktadır (Chatman,1991) Aynı durumda Kraimer(1997) kişi-örgüt uyumunu işletmenin değerleri ve kuralları ile kişilerin değerinin uyuşması olarak tanım yapmaktadır(Kraimer, 1997).Kişi-Örgüt uyumunun, işletmede eleman seçiminde kilit rolü vardır ve bu uyum genelde kişilerin çalıştıkları işletmelerine uygunluk, tutarlılık veya uyum durumunu anlatır (Kristof, 1996). Bu

uyum, kişi ve işletme arası değer uyumu, kişisel hedeflerle işletmeye yönelik hedeflerin uyumu (Vancouver ve Schmitt, 1991; Kristof, 1996)veya kişisel ve örgütsel değerlerde uyum (Enz, 1988;Chatman, 1989; McDonald, 1993) şeklinde düşünülür. Örgüt ve kişilerin uyumu; iş-görev uyumu, fayda-çıkar uyumu içerikleriyle de değerlendirilir (Kraimer, 1997: 425).

Kişi-rgt uyumuyla ilgili birbirinden farklı tanımlar yapılmış olmasına rağmen kişi ve örgüt arasında uyumun olabilmesi şu üç durumun gerçekleşmesine bağlıdır. A) Kişi-rgt etkileşiminde ya örgüt ya da kişi örgütün beklentilerine veya ihtiyaçlarına cevap verir. B) Kişi ve örgüt benzer temel nitelikleri taşırlar ve C) ilk iki özellikteki durum aynı anda meydana gelir (Kristof- Brown, 2000: 646).

Bir başka ifade ile kişi ve örgüt uyumu, örgüt ve kişiler birbirinin ihtiyaını, beklentilerini, ortak amaç çerçevesinde karşılıklı olarak cevap verdiğinde gerçekleşir.

2.2. KIşI-ÖRGÜT UYUMU KAVRAMININ ÖNEMİ

Örgütler, kendi eksikliklerini ya da ortaya çıkabilecek eksikliği tamamlamak üzere, ortak bir amaç için bir araya gelmiş kişiler tarafından oluşturulmuş sosyal ve toplumsal sistemlerdir. Kişiler, rgtler aracılığıyla, kendilerinin birçok amacını gerçekleştirmesine engel olan en önemli unsurun, başkalarıyla aynı çatı altında çalışmaya gönüllü olma veya çalışmaya razı olmamaktan ileri geldiğine dair düşüncelerden kaynaklandığını idrak etmiştir. Farklı yapıda insanların bir arada çalışma becerileri kazanması için gerekli olan temel unsur Uyum'dur. Uyum içinde olunmayan bir örgüt ortamında stres, huzursuzluk ve çatışma hali ortaya çıkar (şimşek, 2010: 213).

Uyum düşüncesi, deneysel araştırmalara, detaylı ve pozitif yönde kavramsal gelişmelere konu olmuştur. Kristof'un (1996) kişinin örgütle uyumu şeklinde tanımlamış olduğu kişi-örgüt uyumu, uyumun pozitif yönlü getirisine bakıldığında, bu asıl düzen üzerine yapılması düşünülen çalışmaların sürekli hale gelmesinde öneminin arttığı kabul edilmektedir. Uyum örneğini ele alacak olursak, İşgören

adaylarının nasıl bir örgütü tercih edecekleri ve işverenlerin de işgören adaylarından kimleri istihdam edeceği kararı konusunda büyük role sahiptir. Bir başka deyişle uyum, çalışanın iş tatmini, işyerine bağlılık konusu, örgütsel vatandaşlık ölçüsü, mesleki başarı ve tutumlarıyla beraber negatif bir şekilde işgören devri ile de ilişkilendirilir (Coups ve Ostroff, 2005: 702-703).

Kiş-i-örgüt uyumu konusunda yapılmış çalışmalar, kişiye ve örgüte ait değerler arasında ileri düzeyde bir uyumun varlığının hem çalışanlar açısından hem de işverenler açısından pozitif sonuçlarının gerçekleşeceğini ortaya koymuştur. Araştırmalar, kişilerin şahsına ait öz değerlerini rahatça yaşayabilecekleri ve herhangi bir baskı altında kalmayacakları örgütlerde çalışabilmeyi tercih ettiklerini göstermektedir. Kiş-i-örgüt uyumu, İşgören devrinde düşme, pozitif yönlü iş tatmininde artış, örgüte aitlik ile kişiler arası ilişkinin uyumlu olması ile ilişkilidir (Backhaus, 2003: 23; Kristof-Brown, 2000: 646).

Kristof, kiş-i-örgüt uyumunun çalışanlarla işletmeler arasında şu üç durumun gerçekleşmesinden sonra uyumluluk halinin gerçekleşebileceğini ifade etmiştir (Piasentin, 2007: 8-9):

- a) Taraflardan birinin diğerinin ihtiyacını karşılaması,
- b) Ortak niteliklerin paylaşılması,
- c) Her iki durumun aynı anda gerçekleşmesiyle olur.

İşyeri kültürü ve işverenleriyle uyumlu bir şekilde çalışmaya devam eden kişiler, çalıştığı örgütten ayrılmayı kolay kolay düşünmezler. Bu kişilerin işyerlerine ve yöneticilerine bağlı olma derecesinin yüksek olması iş tatmininin gerçekleşmiş olmasına bağlıdır (Levesque ve Larsen, 2005: 303).

Kişiler daima kendileriyle uyum halinde olabileceğine inandıkları işletmelerde çalışabilmeyi ister ve böyle işletmeleri tercih ederler.

2.3. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÇEŞİTLERİ

Kişi-örgüt uyumu konulu araştırmalarda, yoğunlaşılan kişisel değişkenlerden en önemlisi “bütünleştirici uyum” açısından değerlerdir. Değerler, işletme tarafından istenilen hareketlerin çalışanlarca algılanma şeklini ortaya koyar. Değerler aracılığıyla kişilerin, tutum ve davranışlarına yön verilmektedir. İhtiyaçlar ise kişilerin hayatlarını idame ettirebilmesi için aşılması gereken unsurlardır. Bu iki kavram “tamamlayıcı uyum” türünün konusunu oluşturmaktadır. İhtiyaçlar nesnel (objektif)dirler ve insanların tutkuları ne yoğunlukta olursa olsun varlığını devam ettirirler. Buna karşın değerler öznel (sübjektif)dirler. Değerler, kişilerin bilerek ya da bilmeyerek arzu ettikleri şeylerdir (Taris vd., 2001: 54).

2.3.1. Bütünleştirici Uyum

Bütünleştirici uyum, “rgte ye bir kişinin karakteristik özelliklerinin, işletmenin diğer çalışanlarıyla da rtuşmesidir” diye tanımlanır. Piasentin’e (2007) göre, kişiler, işletmenin niteliklerini ya da işletmedeki diğer kişilerle olan benzerliklerini fark ettiğinde daha pozitif bir tutum ve davranış gösterme eğiliminde olduğunu ve bu durumda; daha yüksek iş tatmini, örgütsel desteği hissetme, işe katılma, işe bağlılık, artan iş performansı, daha az işten ayrılma eğilimi ve işten ayrılmanın daha az gerçekleştiği şeklinde ifade edilebilir (Piasentin, 2007: 13).

Bütünleştirici uyumda, kişinin ve işletmenin temel nitelikleri arasındaki bağlılığı esas alınır. İşletme için bu nitelikler; kültürü, değerleri, hedefleri, amaçları ve kuralları kapsıyorken işgören açısından bu nitelikler; değerler, hedefler, kişiler ve tutumları kapsar (Yıldırımbulut, 2006: 16).

Bütünleştirici uyum  temele dayanmaktadır; değerler, kişilik ve hedefler. Kişi ve örgütün değerlerindeki uyumluluk, bireyin örgütle uyumunun gerçekleşmesi için önemli bir unsurdur. Bireyin kişilik özellikleri ise örgütsel iklim üzerine yoğunlaşılan ikinci unsurdur. Hedeflere uygunluk ise, kişilerin bireysel hedefleri ile işletme

yöneticilerinin koymuş oldukları hedefleri arasındaki uyumluluğu ifade etmektedir (Zhang, 2008: 29).

2.3.2. Tamamlayıcı Uyum

Tamamlayıcı uyum; kişinin özellikleri, örgütün ihtiyacının olduğu bir durumda, hissedilen eksikliği giderdiğinde veya tersi durumda, örgütün işgörenlerinin ihtiyacını karşıladığında meydana gelir (Allison., 2007: 5).

İşletmede verimlilik ve işletmeye bağlılığı oldukça yüksek işgücü sağlamak için gerekli koşul; işletme standartlarına uygun kişinin tespiti ve tespiti yapılan kişinin seçimidir. Çalışanın işiyle uygunluğuna dair yaygın kanaat, kişilerin sahip oldukları karakteristik unsurlar ile örgütün benzer nitelikte olmasına dair değerlendirmelerin toplamından oluşmaktadır (Kelly vd., 2007: 341).

2.3.3. İhtiyaçlar-Karşılananlar Uyumu

Kişilerin çevrelerine uyum sağlama noktasındaki en önemli unsurlardan biri ihtiyaçlarının karşılanması durumudur. Buna göre kişilerin ihtiyaçları, çalıştıkları işletme tarafından karşılandığında, kişilerin iş tatmini yükselecek ve üretken hale gelebileceklerdir (Piasentin, 2007: 15).

İşletmeler, çalışanlarının kişisel gelişimleri, bulunduğu pozisyon ve yaptıkları görevlerle ilgili ihtiyaç duydukları, mali, fiziki ve psikolojik kaynakları temin edip ihtiyaçlarına cevap verirler. İşletmeler bu uygulamayla çalışanlarının ihtiyaçlarını karşıladığında ihtiyaçlar-karşılananlar uyumu gerçekleşmektedir. (Ferrat vd., 2005: 25).

İhtiyaçların giderilmesine yönelik düşünceler, ihtiyaçlar-karşılananlar uyumunun tutumları ve davranışları etkileyen temel unsur olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Genel olarak bu düşüncelerin ve teorilerin ortak noktası, ihtiyaçlar

karşılandığında kişilerde iş davranışlarının pozitif yönde gerçekleşeceği biçimindedir (Kristof, 2005:288; Piasentin, 2007: 15).

2.3.4. Beklenen–Yetenek Uyumu

Beklenen- yetenek uyumu, yapılacak işin gereklilikleri ile kişinin yetenekleri arasındaki uyumu ölçer. Kişinin sahip olduğu bilginin ve yeteneklerinin yanında istenilenlerle uyumuna dikkat çekmektedir. Bu uyum türü, bir çeşit birey-iş uyumu olarak da literatürde ele alınabilmektedir (Scrogings, 2007: 1651).

İşletmeler çalışanlarından zaman, iş için çaba ve gayret, işe bağlılık işle ilgili bilgilenme, işte kullanacağı becerisi ile işletmeye katkıda bulunmalarını beklemektedir. Kişiler, işletmelerinin kendilerinden bekledikleri yetkinliğe sahip olmaları halinde beklenen-yetenek uyumu gerçekleşmiş olacaktır (Güneşer, 2007: 7). Beklenen-yetenek uyumu modeli, kişilerin sahip olduğu yetenekle, örgütün kendilerinden bekledikleri arasındaki uyumluluğun ölçüsünü yansıtır (Piasentin, 2007: 8).

Farklı bir ifade ile kişi, çalıştığı işletmenin kendisinden beklediklerini gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olunca uyum gerçekleşip ortaya çıkmış olur.

2.3.5. Kişi-Benlik Uyumu

İnsanın ruh sağlığı iki çeşit uyumun ürünüdür. Birincisi kişinin kendi kendisiyle olan uyumudur. Bu da insanın dürtüleriyle, değer ve normlarının denge içinde olduğunun göstergesidir. Buna göre insanın içsel huzurunun kaynağı insanın kendisiyle olan kişi-benlik uyumudur. İnsanın kendisinin çevresiyle uyumu ise ikinci tür Uyum'a girer. Bu uyum ise insanın ihtiyaçları ile çevrenin değerlerinin ve normatif kurallarının ahengi sağladığının ve dengede olduğunun göstergesidir. Kişinin çevresinin kültürel, sosyolojik, iktisadi değer ve kurallarıyla, uyumlu halde olmasa da insanın dışsal erinç kaynağı olarak belirtilir (Başaran, 2004: 356).

Nesnel bir bakış açısıyla yaklaşıldığında, ifade edilmesi mümkün olmadığına dair imaj oluşturan davranışların çoğu, insanın kendi kişiliği ve karakteri içinde süregelen çatışmaların yankılarından başka bir şey değildir. Bir örgütte kayda değer olmayan bir olay nedeniyle astlarına sinirlenip bağırıp çağıran bir yönetici, belki de daha önce yaşadığı bir olumsuz olaydan dolayı sert tepki gösteriyordur. Bu yönetici, sinirini ve içinde bulunduğu öfke halini, çalışanlarını azarlayarak geçiştiriyorsa, bu hali, çalışanın olumsuz davranışını düzeltmek için eyleme geçilmiş iyi bir girişimden çok, kendisinin bir psikolojik eksikliğinin giderilmesi olarak açıklamak daha yerinde olur. Kişilik, kişinin kendi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. (Eren, 2001: 93-94).

Kişi, şartlar müsait olsa bile, etrafında hiç kimseler bulunmadığı durumda dahi, adalet, hakkaniyet ve vicdani duygularıyla davranışını kontrol eder; üstelik yeri ve zamanı geldiğinde, doğrulukta ve dürüstlükte örnek olunabilecek davranışlarla yol gösterir.

2.3.6. Kişi-Çevre Uyumu

Kişi-çevre uyumu; kişi ve kişinin mevcut konum ve pozisyonuna dair özellikler birbirleriyle eşleştiğinde ortaya çıkan uyumluluk hali olarak tanımlanır (Vianen vd., 2007: 1).

Kişi-çevre uyumu; kişilerin çevrelerine uyum sağlamaları halinde aldıkları pozitif geri dönüşleri ortaya koyar. Kişi ile içinde bulunduğu ortam arasında iyi bir uyum seviyesine ulaşıldığında yüksek düzeyde iş tatmini fiziksel ve psikolojik refahın gerçekleşeceğini ileri sürmektedir (Carless, 2005: 411).

Kişinin sahip olduğu özellikler ile işletmenin sahip olduğu özellikler arasındaki uygunluk derecesi genellikle kişi-çevre uyumu olarak adlandırılır. En yaygın kullanımıyla uyum; kişinin bilgi, beceri ve yeteneği ile işin ihtiyacı olan niteliklerin birbirleriyle örtüşmesidir. (Havenstein, 2007: 1).

Kişiler, içinde buldukları iş dünyası ile uyumlu iseler, bu durum işlerini severek yaptıklarının göstergesidir. Aksine işlerini keyif alarak yapmıyorlarsa içinde buldukları çalışma ortamı onlara uymuyor demektir. Bu şartlarda çalışmak zorunda kalan kişiler sürekli olarak yaptıkları işlerden zevk almazlar ve sonuçta monotonluk başlar (Westerman vd, 2007: 152). Bu durumda çalışanların motivasyonları düşerek beraberinde can sıkıntısı, düşük iş çıktısı, işten yana tatminsizlik gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkar.

2.3.7. Kişi-İş Uyumu

Kişi-iş uyumu, “kişinin taşıdığı özellikleri ile içinde bulunduğu işyerinde yapmış olduğu işlerle olan uyumluluk hali” olarak tanımlanır. Kişi-örgüt uyumu ise, işgörenlerin çalıştığı tüm işletme ile olan uyumluluk hali olarak tarif edilmektedir (Sekiguchi, 2007:119).

Yöneticilerin yapmakla görevli olduğu yönetim karar zincirinin sonucunda kişi ile iş arasındaki uyum ortaya çıkar. Bu zincir kişiyi ilk pozisyonunda işe almış olmakla başlayıp çoğunlukla kişinin mevcut işine yerleştirileceği nihai karar ile sona erer (Gellerman vd., 2007:58).

2.3.8. Kişi-Grup Uyumu

Kişi-grup uyumu, “kişinin kendine ait özellikleri, hareketlerinin ve etkileşiminin, bağlı olduğu grubun veya dâhil olduğu takımın diğer elemanları ile uyumluluk derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Young, 2007:176). İnsanların bağlı oldukları gruplara ya da takımlara karşı hissettikleri uyumun derecesi, stres ve kendini gösterme derecesi gibi psikolojik sonuçlar doğurur.

Farklı zihinsel ve psikolojik eğilimlere sahip işletme çalışanlarının ortak değer, normlar ve davranışlar altında toplanması ve ortak hedeflere yönelik faaliyet göstermesini mümkün kılacak en önemli unsur güçlü bir örgüt kültürünün varlığıdır. Aksi halde farklı departmanlar arasında birlik ve beraberlik duygusu oluşmayacak,

belirli bir kişi, grup, departman veya işletme fonksiyonlarının ve hedeflerinin önüne geçilecektir (Unutkan, 1995: 74).

İşletmelerdeki doğal ve sosyal grupların önemli fonksiyonlarından biri de, yönetim ve yönetici üzerinde etkili bir denetim sistemi oluşturmuş olmasıdır. İşletmedeki tüm gruplar yönetimin kararını ve uygulamalarını tutum ve davranışlarını devamlı takip eder, eylemlerini kontrol eder ve değerlendirir (Genç, 2004:247).

İşletmelerde idarecilerin başarısı, işletme içerisinde barınan doğal ve sosyal gruplarla olan ilişkilerine ve bu grupları iyi idare edip kontrol altında tutabilme yeteneklerine bağlıdır.

2.3.9. Kişi-Yönetici Uyumu

Kişi-yönetici uyumu; bir ast olarak kişinin üstü ile arasındaki ikili ilişkiye dayanır. İşgörenin yöneticisiyle ortak değerler, ortak hedefler ve taşıdığı demografik şartlarla örtüşüp örtüşmemesi konusuna değinmektedir (Piasentin, 2007: 10).

Ast ve üst ilişkisinde, üstüyle daha rahat görüşebilen grup üyelerinin iş tatmin düzeyinin yüksek, aksi durumda görüşemeyen grup üyelerinin iş tatmin düzeyleri düşüktür. Ast-üst arasındaki diyalog ve görüşmelerin serbestlik derecesini genişletebilmek, hedefe odaklanmayı sağlayıp iş tatmin derecesini olumlu yönde etkileyecektir (Vancouver ve Schmitt, 1991: 337).

American Management Association (AMA) tarafından işletme yöneticileriyle yapılmış olan bir araştırma, idarecilerin büyük bir kısmı, bir yöneticinin yeteneklerinden en önemlisinin kendisi dışındaki insanlarla iyi diyaloglar kurup onlarla geçinebilme başarısını gösterenler olduğunu ortaya çıkarmıştır (Koçel, 2001: 36).

Karşılıklı ödüllendirme sisteminin kullanılması, yöneticilerin astları ile aralarındaki ilişkiye pozitif yönde etki edecek en önemli unsurdur. Yönetici, eğer astının yatay

veya dikey pozisyon alışıında etkili ise, o astın işletmedeki duruşuyla ilgili söz sahibidir ve onun üzerinde gücü var demektir. Bu gücü ise astının terfisine veya astının çıkarına kullandığında, astının kendisine karşı düşüncelerini pozitif yönde etkileyecektir. Fakat dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta astın da üstünü ödüllendirme gücü vardır. Yöneticinin ciddi bir hataya düşmesini engellemeye çalışmak ya da ona, çok yoğun olduğu esnada onu yoğunluktan kurtarmak da yöneticiyi ödüllendirmenin bir diğer yoludur (Genç, 2004: 247).

2.3.10. Kişi-Kültür Uyumu

Kişi-kültür uyumu, en kapsamlı tanımıyla, kişilerin çalıştıkları örgüt veya gruplarla tam uyumluluk halidir. O'Relly ve Chatman, kültür kavramının örgüt içerisinde bir nevi sosyal kontrol mekanizması görevi gördüğüne, kültürün duygu ve davranışlarımıza kadar, işletme çalışanları için uygun hal ve hareketleri belirleyen ortak değerler ve kurallar bütünlüğüne etki etmek suretiyle bireyin kültürle uyumunu belirlediğine işaret etmektedir.

Aynı yaşam tarzı, benzer hatıralar, ortak paylaşımlar kişiler arasındaki ilişkileri ilerletir. Bu belki de işletmelerin değişik insan tipleri için daha az ya da daha fazla çekici olmasına yardımcı olur. (O'Relly, 1991: 491).

Bazı araştırmacılar, normlar üreten süreçleri ve bu süreçlerin çıktılarını test etmiş ve bu normların güven, iş birliği, kaynaşma ve bağlılık gibi değerler oluşturabileceğini ve bu değerlerin işletmenin sürekliliğini sağlayabileceğini ifade etmiştir (Hampton, 2007: 13; Elfenbein, 2007: 317).

2.3.11. Etik İklim Uyumu

Etik iklimi, örgüt üyelerince hayata geçirilen çeşitli bireysel etik değerlerin bileşiminden oluşur. Bir işletme ortamında yaygın olarak kullanılan bir davranış, kullanıldığı örgütün etik kurallarından sayılmasına rağmen örgüt dışındaki dünyada ahlak dışı ve yanlış hareket sayılabilir. Profesyonel bir yaklaşımla, tamamıyla etik

olarak değer gören bir halde davranış sergilemek mümkün olabilir fakat aynı davranış işletmede çalışanlarının bir grubu ve toplumun büyük bir kısmı tarafından ahlaki olarak ayıplanmayı gerektirecek bir hareketler silsilesi olarak yorumlanıp değerlendirilebilir (Newton, 2000: 36).

Etik teorisi üç ana kategoride incelenir(Sims, 1997: 1096):

- 1) *Bencillik*: Kişisel çıkarlarımızı maksimize etmeye yönelik kararlar ile tanımlanır.
- 2) *Hayırseverlik*: Ortak menfaatleri en üst düzeyde tutmaya çalışmak olarak bilinir.
- 3) *Prensiplilik*. Prensiplilik eylemini ve uygulamaya yönelik davranışını temsil eder.

2.3.12. Görev-Teknoloji Uyumu

Üstlenilen misyon ile kullanıma sunulan teknolojinin uyum hali olarak tanımlanır (Wingreen, 2003: 179).

Örgütlerde teknik uzmanlık bilgisine ve becerisine gereken önem verilmediğinde, kurumsal katılık meydana gelmekte ve işletmenin teknolojiyle uyumlaştırma sürecinin ertelenmesine sebep olabilmektedir (Öğüt, 2001: 82).

2.3.13. Departmanlar arası Uyum

İşletmelerdeki faaliyetler arası uyumsuzluğun klasik örneklerinden biri, departmanlar arası uyumsuzluktur. Örneğin satınalma departmanının iyi çalışıp ihtiyaç duyulan üretim araçlarını tam zamanında tedarikini sağlayarak üretim departmanına vermesiyle, üretim departmanının ihtiyaç duyduğu üretim araçlarını elde ettikten sonra, ürün haline getirip pazarlamanın emrine zamanında sunmasıyla başarılı bir departmanlar arası uyum mümkün olur. Departmanlar arasında uyumlu bir süreç, işletmenin dinamik yapısında başlıca yer tutan bir unsurdur. Departmanlar arası uyumun bozulmasına sebep olan bir etken, departmanların normal kapasitelerinin kendi aralarında uygun hale getirilmemiş olmasıdır. Örneğin, departmanlardan birinin kapasitesinin daha düşük seviyede olması durumunda, öteki departmanlar bekleyeceğinden uyumsuzluk meydana gelir (Tosun, 1992:102).

Departmanlar arası uyumun gerçekleşmesi için, yöneticiler tarafından belirlenmiş amaçlarda uyum ve eylemlerde ahengin oluşması gerekir. Örneğin, işletmenin hem üretim hem de yüksek kalitede hedefi maksimize etmeye çalıştığını varsayalım. Bu iki amaç genelleştirilmiş olsa bile, kendi aralarında çelişmezse de işletmenin farklı seviyelerinde çelişme gösterebilir. Kalite- kontrol departmanının belirlediği standartlar, üretim bölümünün gerçekleştirmeye çalıştığı hedefe ulaşmayı imkânsız hale getirebilir. (Dinçer, 2003: 38).

Özellikle de her grup kendi amacını ve hedefini örgüt açısından en önemli değer olarak görüyorsa, bu durum çekişmeyi ve zıtlaşmayı daha da körükleyecektir.

2.3.14. Değişime Uyum

Değişim, “teşebbüsün insani boyutunu ortaya çıkaran, yöneticiler başta olmak üzere, örgüt çalışanlarının, davranış ve eylem kalıplarında ortaya çıkan olumlu ve pozitif yönlü değişimler” şeklinde tanımlanmaktadır (Şimşek, 2003: 238).

İşletmede değişim; yaratıcılık, inovasyon, büyüme ve gelişme, olay ve olguların tamamını kapsayacak derecede geniştir. En basit tanımıyla, işletmede değişim, yeni örgütlenme ve çalışma yöntemleridir. İşletmeleri değişime zorlayan, örgütlerin değişimini sağlayan en önemli sebepler; işletmede büyüme ve yayılma, pazarların küreselleşmesi ve işlerinde ulusaşırı hale gelmesi, kanunlar ve düzenlemeler, teknolojik gelişimler, önemli siyasal ve toplumsal olaylar, iktisadi dalgalanmalar vb. olaylardır (Dicle, 1977: 671).

Bütün değişim durumlarında, değişimi destekleyici ve rahatlatıcı unsurların yanında değişime ve yeniliğe direnen sınırlayıcı güçler de mevcuttur. Örneğin üretim ve verimlilikte artışın meydana gelebilmesi için, üstlerden gelen fiziksel veya psikolojik baskılar, fazla yapılan işler için verilen ikramiye ödül vs. astların motivasyonunu arttırıcı ve pozitif yönlü eyleme geçiren güçlerdir. Bunun aksine işletmenin koyduğu hedef ve amaçlara karşı direnme, açık ve gizli düşmanlık besleme, eksik çalışma veya performans düşüklüğüne gitme gibi eylemler işyerini sınırlandırıcı güçlere

örnek olarak verilebilir. İşletme yöneticilerinin yeniliklerde ve değişimlerde başarılı olabilmeleri, sürekliliği olan güçlere destek verip etkinliğinin artırılması ya da sınırlandırıcı güçlere müdahale edip tahribatlarının etkisinin azaltılmasına bağlıdır (Yeniçeri, 2002: 197).

Değişimin pozitif veya negatif yönlü sonuçları vardır. İyi yönetilen bir değişim sürecinde, meydana gelebilecek olumsuzlukların etkisi az, tersi bir durumda ise negatif yönlü etkileri çok olacaktır. İyi bir yöneticinin görevi, değişimin çalışanlara yansıtacak negatif taraflarını minimize edebilmek, pozitif taraflarını da maksimize edebilmektir (Hussey vd., 1998: 12).

2.4. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU YAKLAŞIMLARI

2.4.1. Kristof'un Kişi -Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Kristof-Brown ve arkadaşlarının (2005) kişi-örgüt, kişi-grup, kişi-iş, kişi-yönetici uyumluluğuna yönelik araştırmasında, kişi uyumunun işe başvuru yapanın, işverenin ve çalışanların kararını, eylemelerini ve tutumlarını etkilediğini ortaya koymuştur.

İşletmeler, küreselleşme, aşırı rekabet, artan kalite girişimleri, örgütsel küçülme, geçmiş örgüt yapılarının terk edilmesi ya da değişimi, uyumlu ve işletme içerisinde bir pozisyondan öteki pozisyona geçerken sorun çıkarmayacak durumdaki kişilerin işe alınmalarının yararları büyük oranda fark edilmiştir. Bu rekabetçi gelişimlere cevap amacıyla iş gücünü esnek tutmak ve işletmeye olan bağlılığının devamı için gerekli olan kişi-örgüt uyumunun yüksek düzeylerinin, işe alma ve sosyalleştirme yoluyla üstesinden gelinmesi kilit role sahiptir (Kristof, 1996:1). Örgütsel çalışmalar, kişilerin genellikle, kendi kişisel yetenekleri ile uyumlu bir çevre oluşturan, kişisel yeteneklerini verimli bir biçimde kullanmalarına fırsat veren işletmeler için çalışmayı tercih edeceklerini göstermektedir (Kristof, 1996:3; O' Reilly vd., 1991:511).

Kristof (1996:3) kişi-örgüt uyumunu kişiler ve işletmeler arasında

- Taraflardan en az birinin, diğerrinin ihtiyacına cevap verdiğinde,
- Ortak ve benzer nitelikleri bölüştüklerinde ya da
- Her ikisinin uyması halinde örtüşe birlik diye tanım yapmaktadır.

Kristof (1996) kişi- örgüt uyumunun tanımını aşağıdaki gibi görülen bir çeşit ilifkilere bağlamış ve bu ilifkiler ağı üzerinden ilerletmiştir. Kristof'a (1996) göre, kişi-örgüt uyumu, literatürde dört şekilde fonksiyonel hale getirilmiştir (Kristof, 1996: 4).

Birinci fonksiyonelleştirme sürecinde; kişi-örgüt uyumu olarak tanımlanabilen, O'Reilly ve arkadaşlarının (1991) yaklaşımı vardır (Kristof, 1996: 5). İşletmede çalışanların eylemlerine yön verdiğı için temel oluşturup süreklilik göstermesi sebebiyle, işletmenin etkinliğı bakımından değerlerin örtüşmesi önemli bir olgudur. Bir işletme kültürünü temel değerleri üzerinden değerlendirmek için acilen değerler listesi oluşturmalı ve çalışanlar arasında ne derece uzlaşmanın olduğunun değerlendirilmesi yapmalıdır. O'Reilly (1989) işletmeye ait normların değerlendirilmesi ile ilgili çalışmasında işletme kültürünün güçlü iki önemli özelliğini tespit etmiştir. Birincisi, işletme çalışanları tarafından belirli bir davranış kalıbı sergileyenlerin kabul edilip edilmeyişini gösteren yoğunluktur. İkincisi ise; bir bölüm kültürü veya ortak bir değer sisteminin varlığından yalnızca nitelikli değerlerin önemine ve dikkat çekici olmasına yönelik güçlü bir uzlaşma varsa söz edilebileceğidir. Yapılan çalışmalarda, kişi-örgüt uyumunun örgüte bağıllık derecesini ve çalışma performansını arttıracığını aksine uyuşmaması durumunda ise performansı düşürüp bağıllığın azalmasını ve sonuçta işten ayrılma niyetini arttıracığını ortaya koymuştur (O'Reilly vd., 1991: 512).

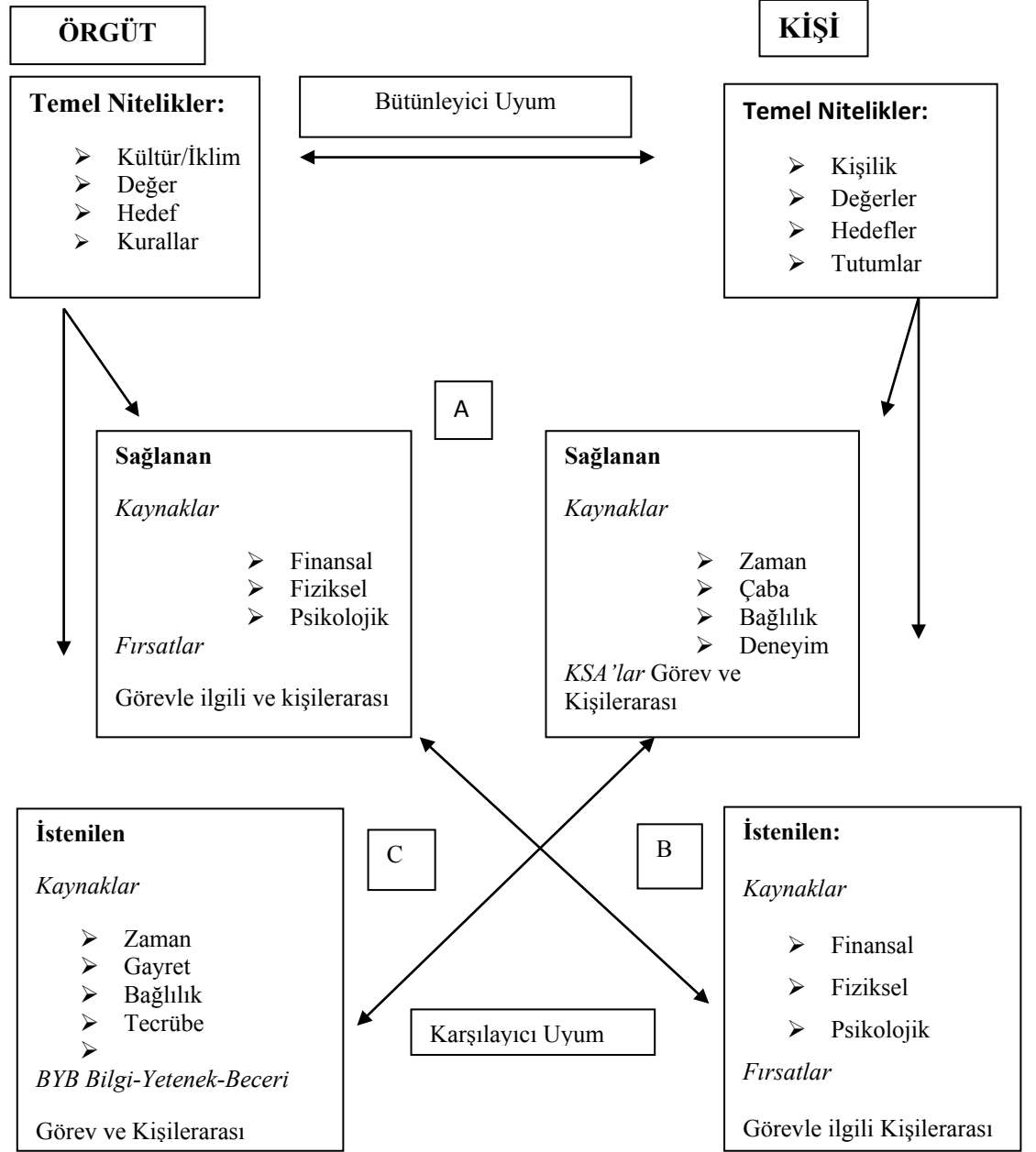
İkinci fonksiyonelleştirme sürecinde; Schneider'in (1987) ASA (Attraction-Selection- Attrition: Çekim-Seçim-Çekişme) modelinden esinlenerek geliştirilmiş olan yaklaşım örnek verilebilir. Kişi-Örgüt uyumu bu yaklaşımda kişilerin yöneticileriyle ve işğören arkadaşlarıyla ortak bir amaç içinde birleşme şeklinde

fonksiyonelleştirilmektedir. ASA modelinin kuramsal çerçevesinin esas varsayımı; gayeleriyle örgütlerinin gayesi benzeyen kişilerin, bu amaçlarına ulaşmaya imkân sağlamış işletmeler tarafından çekileceği, seçileceği şeklindedir (Kristof, 1996:6).

Üçüncü fonksiyonelleştirme sürecinde; kişinin ihtiyaçları ile işletme sisteminin ve işletme yapısının uyumu ile tanımlanan ihtiyaçlar-karşılananlar (Cable ve Judge, 1994) eğilimidir. Bu eğilim temelini, kişilerin fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını çevreden kaynaklı baskıların kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı oluşundan karşılamaktadır. Bu anlayışa göre, bir çalışanın ihtiyaçları işletmedekiler tarafından gideriliyorsa iş tatmini gerçekleşeceği şeklindedir. Bu yaklaşım kişi-iş uyumunu çalışırken kullanılmış olsa da (Rounds vd.,1987) kişi-örgüt uyumunu açıklamakta da yararlanılmıştır (Kristof, 1996:6).

Dördüncü fonksiyonelleştirme sürecinde; kişinin bireysel özellikleriyle bazen işletmenin kişiliği olarak tanımlanan örgütsel iklimin özellikleri arasındaki uyum ile yapılmaktadır. Bu yaklaşım tamamlayıcı uyum sınıfında değerlendirilebilirse de ölçümlerinin altında yatan tavsiyeler sıklıkla, karşılayıcı uyumluluk (ihtiyaçlar- talep edilenler) yaklaşımını ortaya koymaktadır. Kristof'a (1996) göre, en uygun kişi-örgüt uyumunun gerçekleştirilmesi, taraflardan her birinin ihtiyaçlarının diğeri tarafından tamamıyla karşılanması halinde ve benzer temel özellikleri paylaşabilmeleri halinde sağlanabilecektir (Kristof, 1996:6; Erkutlu, 2015:190).

Şekil 2.1: Kristof'un Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı



Kaynak: Kılıç, 2010: 22

2.5.2. Schneider'in Kişi- Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Schneider (1987) kişi-çevre uyumu sistemini temel alarak örgütsel davranış disipininin hem kişi yoğun olmak üzere mikro formatını, hem de şirket yoğun olmak üzere makro formatını birleştiren bir kuramsal çerçevenin temel sınırlarını belirlemiştir. Bu eğilim, işletmenin asıl unsuru olan kurucular tarafından oluşturulan işletmenin hedeflerini oluşturmaktadır. İşletmeye ait amaçların ve bu amaçlara ulaşabilmek için ortaya çıkan kültürün, kurucuların kişisel tutumlarının bir yansıması olduğuna inanılmaktadır. Bu durum işletmedeki farklı kişilerin tayin ettiği çekim, seçim, çekişme şeklinde açıklanan ve birbiriyle ilişkili üç dinamik sürecin sonucudur. Bu durumda, belirli tipteki kişiler, belirli tipteki işletmelerden etkilendikleri gibi seçimlerini de bu işletmelerden yana kullanırlar. İşletmelerde biçimsel olan ya da biçimsel olmayan yöntemlerle belirli bir tipteki kişileri seçmeyi tercih etmektedirler. Mücadele süreci, kişiler işletmenin belirli yapısına adapte olamadıklarında ortaya çıkmakta ve adapte olmayı başaramayan kişilerin işten ayrılma durumu ile sona ermektedir. Kurum vatandaşlığı oluşmuş ve örgüte adapte olmuş çalışanlar ise bu zaman içerisinde işletmedeki varlığını devam ettirir ve işletmenin doğasını, yapısını, sürecini ve kültürünü ortaya koyarlar (Erkutlu, 2015:191).

Schneider (1987) kişilerin, kendi özellikleriyle tam olarak uyumluluk sağlayan işletmelerde istihdam edilmek istediklerini ve aksi bir durumda ise gönüllü olarak işletmelerinden ayrıldıklarını ifade etmektedir. Schneider'a (1987) göre kişilerin işletmeleriyle ilişki kurmalarındaki asıl etken; işletme yapısı, işletme teknolojisi veya dışarıdan kaynaklı çevresel faktörler değil, örgütsel davranışa yönelik belirleyicilerdir. (Schneider, 1987:438). Bu aşamada Schneider (1987) ASA (Attraction – Selection- Attrition; Çekim-Seçim–Çekişme) modeliyle belirli nitelikleri taşıyan kişilerin yine belirli nitelikleri olan işletme yapısı tarafından kendi sınırlarına çekildiğini, uyumluluk olmaması halinde ise kişiler ayrılma eğilimi gösterebilmekte olduğunu ifade etmektedir (Schneider, 1987:443).

İşletmede kalmaya devam eden çalışanlar ise yalnız nitelikleri bakımından değil, eylemleri, tecrübeleri, eğilimleri, duygu ve reaksiyonları açısından da uyumlu olanlardır.

Schneider'in modeli temelde Şu varsayımlara dayanır (Schneider, 1987:356 ve Erkutlu, 2015:193):

- Kişiler işletme veya organizasyonlara doğru, yeteneklerine ve işletmeye olabilecek faydalarına göre farklı şekillerde çekilirler. Bu faydaları belirleyenler ise kişiler olduğu için sonunda işletmelerin yapılarını cazip hale getiren işletmenin faaliyetleri değil, çalışanlardır.
- Kişiler, çalıştıkları işletmelerin yapısına uyum gösterememişler ise, isteyerek veya istemeyerek o yapıdan ayrılırlar.
- İşletmede çalışan kişiler, şekilli veya şekilsiz seçimlerle, işe alınması planlanan kişilerin yapıyla uyumlu olanlarının seçilmesi esnasında tercih yaparlar. Yapı, örgüte alımları sınırladıkça içerdeki yapı ve kişinin uyumluluk hali de o derecede artış gösterir.
- İşletme kültürü, işletme yapıları, işletme politikası ve sosyal iklim, işletmede kalanlar, işletmenin kendine yaklaştırdıkları ve seçtikleri tarafından belirlenir.

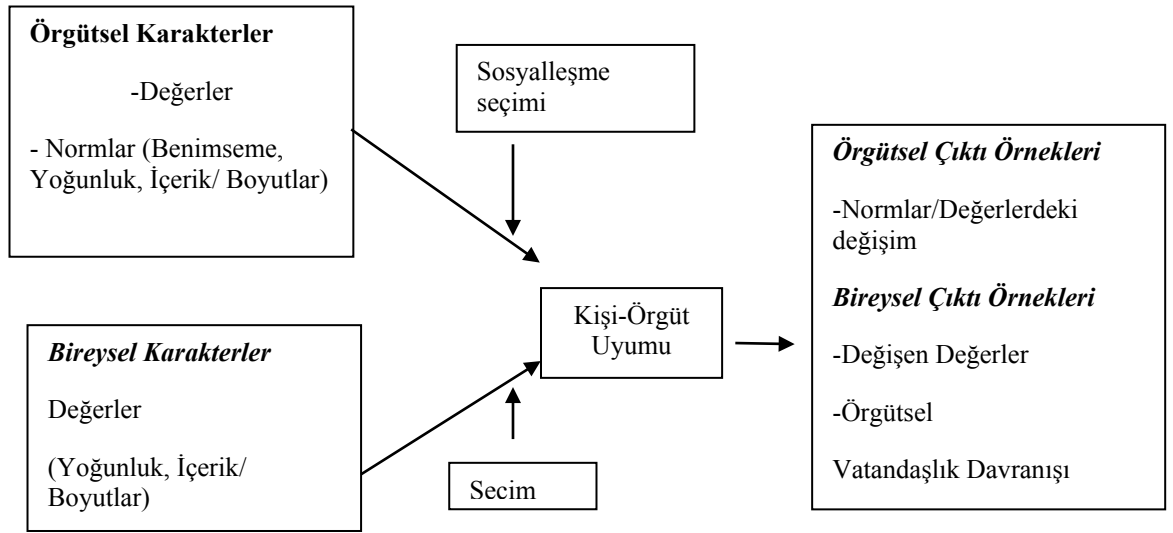
2.4.3. Chatman'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Chatman (1989) yaklaşımında değeri temel alan kişi-örgüt uyumuna ağırlık vermiştir. İşletmelerin ve işgörenlerin bakış açıları, eylemleri (yetenek, çalışma ihtiyacı, karakteristik özelliği ve meslekler) belirlemede önemli bulunmasına karşın hem işletme hem de işgörenler için asıl ve devamlı kalıcı olan, değerlerdir.

Kişi, sabit inanç ve belli bir amaç doğrultusunda belirlediği kişisel değerlerini, doğal olarak işletme değerlerine tercih eder. Değerler, kişinin bulunduğu ortama uyum sağlamasına yardımcı olan toplumsal bilincin bir unsurudur ve bireylerin eylemleri

üzerinde belirleyici fonksiyonu vardır. Ayrıca değer sistemleri işletmeye de hem kişinin hareketlerinin uyumluluğu hem de sistemlerin fonksiyonlarını ve etkisini arttırmak için kurallar ve normlar kazandırır. Sistemin parçaları için geçerli olan davranışı meydana getiren değerler toplamı ve normlar yakın ilişkilidir. Örgüte bağlı tüm çalışanlar, aynı değerlere sahip olmasa da bir grup ürünüdür ve çalışanların çoğunluğu bu değerleri ve normları kabul ederler. İşletmenin güçlü değerleri hem çok tutulur hem de çalışanlar tarafından büyük oranda paylaşılır. Kişi- örgüt uyumu, bu aşamada kişilerin ve işletmenin değerlerinin uyuşup örtüşmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Erkutlu, 2015:194).

Şekil 2.2: Kişi-Örgüt Uyumu Modeli



Kaynak: Chatman, 1989: 340

Kişi- örgüt uyumu, kişiler ve işletmeler için ciddi bir unsurdur. Uyumun yüksek olması, değer benzerliğine sahip kişilerin işletmelerde kendilerini daha rahat ve yeterli görmelerini sağlamaya yardımcı olur. İşletme açısından uyumun yüksek oluşu ayrıca rol hareketlerinin (örgütsel vatandaşlık davranışları) artışına yardımcı olur. Fakat ileri derecede uyum, işletme için zararlı sonuçlara sebep olabilir. Örneğin yenilik yapmakta gevşeme, homojenlik ve monotonluk, bunlardan birkaçıdır. Bu şartlarda işletmeler yeni çevresel faktörlere adım atmakta sıkıntılar yaşayabilirler. Bir bakıma kişi-örgüt uyumunun düşüklüğü, kişilerin gelişmesi ve öğrenmesine yardımcı olduğundan, işletmenin ise ataletten uzaklaşmasına sebep olduğundan bu tür durumlarda tercih sebebi olabilir. Diğer bir durumda ise kişi-işletme uyumunun

düşük olması sebebiyle görüş farklılıkları ortaya çıkabilir. Chatman (1989) kendi oluşturduğu modelin kullanılması durumunda en uygun düzeyde kişi-örgüt uyumunun ya da karışımının gerçekleşebileceğini açıklamıştır (Erkutlu, 2015: 195).

2.4.4. Cable ve Judge 'ın Kişi-Örgüt Uyumu Yaklaşımı

Cable ve Judge 'ın (1994: 322) kişi-örgüt uyumu yaklaşımının temel varsayımlarını sıralayacak olursak;

- Ücret düzeyi yüksek olan işletmeler iş arayanlar tarafından daha fazla tercih edilecektir.
- Materyalist olan iş arayanlar, olmayanlara göre daha çok para talep ederler.
- İş arayanlardan bencil olanlar, ekip eksenli toplu ücret modeli yerine kişisel ödeme daha çok tercih ederler.
- İş arayanlar içinde özgüveni yüksek olanlar, ekip eksenli toplu ücret modeli yerine kişisel ödeme almayı, öz yeterliliği zayıf olanlara nazaran daha çok tercih ederler.
- İş arayanlardan şarta bağlı ödeme yapan işletme yerine kesin ve düzenli ödeme yapan örgütler tarafından daha fazla tercih sebebi olmaktadır.
- Öz yeterliliği ileri olanlar kesin ve düzenli ödeme sistemi yerine şarta bağlı ödeme sistemlerini, öz yeterliliği zayıf olanlara göre daha fazla tercih edilir.
- Risk almaktan çekinen iş arayanlar, şarta bağlı ödeme yönteminin yerine kesin ve düzenli ödeme yöntemi, risk alabilen ve risk almaktan kaçınmayan iş arayanlara göre daha çok tercih edilir.
- İç kontrol denetimi olan iş arayanlar, kesin ve düzenli ödeme yöntemine durumsal ödeme yöntemleri tarafından, dış kontrol denetimi olanlara göre daha fazla çekilir.
- İş arayanlar yetenek esasına göre değil, iş esasına göre ödeme yapan işletmeler tarafından çok tercih edilir.
- İş arayanlar içinde öz yeterliliği ileri olanlar çalışma temelli değil, yetenek temelli ücret ödemesi yapan işletmeler tarafından, düşük öz yeterliliği olan kişilere göre daha fazla tercih edilecektir.

2.5. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ÖNCÜLLERİ

Kişi-örgüt uyumunu etkileyen birçok kavram mevcuttur. Bu kavramların önde gelenlerinden olan organizasyon kültürü ve örgütsel iklim, kişilik, takım içi dayanışma iletişim, çeşitlilik, süreklilik, bağımsızlık- karşılıklı bağımlılık, bireycilik- toplumculuk, liderlik, mekanik ve organik işletme yapıları, karşılanmayan ihtiyaçlar ve motivasyon, pozitif düşünme ve kişinin işyerindeki pozisyonu kavramları ele alınmıştır.

2.5.1. Örgüt Kültürü ve Örgütsel İklim

Organizasyon kültürü; “bir organizasyondaki kişilerin hareketlerine yön veren kurallar, eylemler, değerler, inanç ve alışkanlıklar sistemi” dir (Dinçer, 1991:234). Deal ve Kennedy (1982) organizasyon kültürü için “iş yapma ve yürütme biçimi” ifadesini kullanmışlardır. Anlamı çok geniş olan bu tanım, işletmenin çalışma şekline ücret politikasına, çalışanlarına yönelik tutum ve tavırlarına kadar birçok unsuru kapsar (Özkalp, 1995: 60). Schein’e (1995) göre organizasyon kültürü, “örgüt içinde çalışan grupların keşfedip geliştirdiği temel fikirler ve düşüncelerdir”. Bu düşünceler aracılığıyla işletme hem dış kaynaklı hem de iç kaynaklı problemlere çözüm bulan yöntemler geliştirir. Cameron ve Quinn (2011) ise organizasyon kültürünü, “genel anlamda işgörenlerin davranışları üzerinde etkisi olan ortak paylaşılan değerler, inançlar ve gizli varsayımlar” şeklinde tanımlamışlardır. Cherrington (1994:469) örgüt iklimini, “bir işletmeyi bir başka işletmeden ayıran nitelikler veya koşullar takımını ifade eder” şeklinde tanım yapmaktadır ve “bu tanım, kişilik kavramına benzemekte olup, gerçekte örgüt iklimi, sık sık organizasyonun kişiliği olarak ima edilir.” İfadesini kullanmaktadır. Holpin ve Craft (1963) “birey için kişilik ne ise, örgüt içinde iklim odur.” İfadesini kullanmıştır. Silver (1983:204) ise örgüt ikliminin, etrafımızı saran bir hava, dokunulamayan bir duyu gibi olduğunu ve işletmenin tamamını etkisi altına aldığını ifade etmektedir. Forehand ve Gilmer (1964:36) örgüt iklimini daha detaylı ve geniş bir şekilde yapmaktadırlar. Onların tanımına göre örgüt iklimi, “işletmeyi tasvir eden bir

nitelikler serisi toplamıdır ve işletmeyi diğer işletmelerden ayırır, sürekli ve değışiklik göstermez, işletmedeki işğörenlerin davranışlarını da etkiler.” şeklinde ifade etmişlerdir (Deci vd., 1972:36).

Örgüt iklimi ve organizasyon kültürü ile ilgili olarak, “örgüt iklimi, organizasyon kültürüyle yakından ilişkilidir. Örgüt iklimin, işletmeye kimlik kazandıran, işletmede çalışan kişilerin davranışlarına etki eden ve onlar tarafından algılanan, işletmeye hâkim olan niteliklerin tamamının serisidir. Bir başka deyişle örgüt iklimi, kişilerin işletmedeki çalışmaların yapılmasının nasıl olabildiğiyle ilgili beklentilerinin, bu beklentilerin ne derecede gerçekleştiğine algılarının sonunda meydana gelen genel bir havadır. Bir işletme çalışanın mensubu olduğu işletmenin kültürünü benimsemesi, işletmenin diğer bütün mensuplarının düşünce ve eylemlerini şekillendiren mevcut değer ve inançları onaylayıp benimsemesidir. Bireylerin çoğunluğu için ortak şeyler düşünülecek olursa örgüt ikliminin iyi, tam tersi durumda ise yani işğörenlerin işletmenin kültürünü benimsememesi durumunda ise yani işğörenlerin işletmenin kültürünü benimsememesi durumunda örgüt ikliminin zayıf ya da iyi olmadığı şeklinde ifade edebiliriz (Karcıoğlu, 2001:268).

2.5.2. Kişilik

En basit tanımıyla kişilik, bir kişinin, duyuş, düşünüş, eylem biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine has görüntüsüdür. Sürekli iç ve dış kaynaklı tetikleyicilerin etkisinde kalan kişilik kişinin hem biyolojik hem de psikolojik, kalıtsal ve öğrenilmiş tüm yeteneklerini, güdülerini, hislerini, arzularını, alışkanlıklarını ve bütün yeteneklerini kapsamaktadır. Yani kişiliğın meydana gelmesinde yaradılıştan gelen özellikleri ve içinde bulunduğu sosyal ortamın etkisini birlikte görmek mümkündür (Yelboğa, 2006: 198).

Kişilik; “kişiyi diğer kişiliklerden ayıran, kısmen kalıcı özellikler ve eğilimlerdir” (Vecchio, 1988: 85) ya da farklı bir tanımda “kişiler tarafından sergilenen özgün, kısmen sabit hal, hareket, düşünce ve duyu kalıbıdır.” şeklinde tanımlanır (Greenberg, 1999: 40).

21. yy. ile birlikte hayatın her yönünde olduğu gibi teknolojik gelişmenin de ivme kazanması ile beraber çok sayıda yeni iş ve farklı pozisyon ortaya çıkmakta ve bununla birlikte bazı işlerinde yapılış yönteminde değişiklikler olmaktadır. İşletmelerde özellikle bilişim sistemlerinin kullanımının artması, işlerin yapılmasında ihtiyaç duyulan özelliklerin değişiklik göstermesine sebep olmaktadır. Sosyal, hareketli ve gelişime açık aynı zamanda kendini ifade etmekten çekinmeyen girişimci bir kişinin müşteri ve çalışma arkadaşlarıyla pek de iletişim imkânı olmayan bir ofis ortamında çalışmak zorunda bırakılması onu mutsuz eder. Bu durum kişinin yapısı gereği daha çok sosyal ortama duyduğu ihtiyacın sonucudur. Aksine kişi asosyal ve dış dünyaya açık değilse ve diğer kişilerle (müşteri, çalışma ve mesai arkadaşları gibi) iletişime geçmek konusunda zorluklar yaşayan bir kişi ise, sürekli hareketli olunması gereken bir çalışma ortamında mutlu olmadığı gibi bu çalışandan işletmesi de verim alamamaktadır. Örneğin; muhasebe bölümünde çalışmakta olan bir kişinin sosyal ve dışa açık hareketli bir birey olması çok da önemli değildir. Yüksek risk alabilme özelliği olan çalışanlar bazı bölümlerde başarılı olabilirler. Yöneticilik ve borsa da brokerlik gibi işlerde bu kişilere göre olup ani kararların alınması gereken hallerde yöneticilerine ve işletmeye önemli yararlar sağlayabilirler (Özsoy ve Yıldız, 2013: 4; Aytaç, 2001: 96).

Özetle, yapılacak olan iş ile kişinin birbirine uyumu, kişiler ve işletmeler bakımından üzerinde çalışılması gereken bir unsurdur

2.5.3. Takım İçi Dayanışma

Takım içi dayanışma, takıma bağlı kişilerin takıma bağlılık ölçüsüne ve takımda kalma isteklerine bağlı bir durumdur. Güçlü dayanışma içindeki takım üyeleri, takımın faaliyetlerine ve toplantılarına iştirak etme hususunda istekli olurlar. Takımın başarısı onları mutlu olmasını eder. Takım üyelerinin birbiriyle iletişimi ileri düzeyde gerçekleşir, takım üyeleri hedeflerinde fikir birliği edebilirse ve takımda kişisel olarak bağlılık duyarlarsa kendi aralarındaki dayanışma da artacaktır. Takım, işletmedeki takımlarla rekabet halinde ise, galip gelmek için mücadele ettikçe takım içi dayanışma pozitif yönlü artacaktır. Eğer takım içi

dayanışma gerçekleşirse, bu durum takım üyelerinin moraline de pozitif yönde etki edecektir (Eren 2001; Ulutaş, 2010).

Kısaca, sıkı dayanışma halindeki takımlar, çalışmış oldukları işletmede daha verimli olacaklardır.

2.5.4. İletişim

İşletmedeki bölümler, yapıları gereği birbirleriyle iletişim halinde olmak zorundadır. Eğer iletişim gerçekleşmez ise, işletme sistemi karar veremez duruma gelir ve kendine rakip bir duruma dönüşür. Buna bağlı olarak da işletme fonksiyonları arasında bir koordinasyon sağlanamazsa işletme iletişim yönünden zayıflamaya başlar ve bu zayıf yönüyle hem gücünü hem de varlığını yitirmeye başlar. Bunun sonucu ise işletmeye rastgele toplanmış üretim elemanları yığından başka bir şey değildir. Bu nedenle organizasyon içinde etkili ve verimli bir iletişim ağının kurulması ve işletilmesi kişi-örgüt uyumuna pozitif yönlü katkı sağlayacaktır (Erkutlu, 2015:200).

2.5.5. Farklılık / Çeşitlilik

Toplum içerisinde ortaya çıkan önlenemez gelişim ve değişimler, işgücünün farklılaşmasına sebep olmuştur. Bayanlar, yaşlı kimseler, engelliler, farklı orijine sahip kişiler, değişen hayat tarzı, inanılan değerler, cinsel eğilimler emek piyasasında etkisini göstermeye başlamıştır. İşletme açısından farklılık veya çeşitlilik, iklimi, iş tatminini, işe katılma, kurum vatandaşlığı gibi değişenler de dâhil olmak üzere, çalışanın, işi ve işvereni hakkında ne hissettiğine yönelik duygusal tepki ve tutumları etkiler (Barbarosa ve Cardoso, 2007: 278).

2.5.6. Liderlik

Lider, esas itibariyle farklılıkları ve değişiklikleri yönetebilen kişidir. Lider kişilerarası farklılıkları, amaç ve hedeflerdeki farklılıkları, hedefe götüren yollardaki

farklılıkları, inanç ve değerlerdeki farklılıkları, algı farklılıklarını, problemin tanımındaki farklılıkları vs. yönetecek olan kişidir (Koçel 2001).

Lider, kendi davranışlarıyla örgütsel değerleri uyumlu bir duruma getirip, işletmedeki diğer çalışanlarla paylaşabilirse, bu durum işletmenin diğer bölümlerine de yayılacaktır. Çünkü çalışanlar, lideri model alırlar. (Erkutlu, 2015: 200).

Başka bir ifadeyle kısaca liderlerin, işletmelerde rol model olmalarının işletmeyi büyük oranda etkisi altına alabileceği söylenebilir.

2.5.7. Mekanik ve Organik Örgüt Yapıları

Mekanik örgüt yapıları, göreceli bir biçimde durağan ya da daha az değişiklik arz eden çevre koşulları için uygun organizasyon yapılarıdır. Mekanik yapılar, özgün ve hareketli, tepkisel özellikler taşıyan yapılardır. Organik örgüt yapısı ise, yeniliğe ve özgünlüğe özendirilen bir kültürü lanse etmektedir. Mekanik örgütler, genellikle uyumu teşvik etmekte, buna karşın yenilikçiliği de direnmektedirler. Aksi halde yenilikçiliğin, sonuç olarak kurumda oturmuş ilke ve prensiplere karşı isyana sebep olduğu düşünülmektedir. Organik örgütler ise iş tanımını ve uzmanlaşma kavramlarına önem vermeyen değişimlere karşı uyum yeteneklerini ön plana alan esnek yapılardan yana tercihlerini kullanmaktadırlar (Ulutaş, 2010; Erkutlu, 2015: 201).

2.5.8. Bağımlılık- Karşı Bağımlılık- Bağımsızlık

Bağımlılık, normal hayata ait kişisel ve toplumsal beklentilere cevap vermeye yönelik dışarıdan gelecek desteğe (aile bireylerine, profesyonellere, kamu kurum veya işletmelerine, vb.) duyulan sürekli ihtiyaçtır. Bağımsızlık ise kendine ait kaynakları kullanıp, koyduğu hedeflere doğru ilerleme yeteneğine sahip kişinin hissettiği ruh hali olarak eylemleri. Karşılıklı bağımlılık, kişiler ortak amaçları paylaştığında ve bireylerin eylemleri, diğerlerinin eylemlerinden etkilendiğinde söz konusudur (Hixonve Johnson, 2001:165).

2.5.9. Bireycilik ve Toplumculuk

Bireyci ve toplumcu kültürler, geniş bir şekilde grup menfaatlerinin üzerine kişisel öncelikleri yerleştirmek veya tam tersine kişisel çıkarlar yerine grup çıkarlarına öncelik vermek şeklinde tanımlanır. Toplumcu kültürü taşıyan kişiler, ait oldukları gruplar ile kendi aralarında karşılıklı bağımlılık olduğunu düşünürken, bireyciler gruplardan bağımsız olmaya ve özerkliğe vurgu yaparlar (Parkersvd., 2001: 81).

2.5.10. Karşılanmayan ihtiyaçlar ve Motivasyon

Motivasyon, bir kişiyi belirlenmiş bir hedefe yönelik eyleme geçiren unsurdur. Kişiyi eyleme geçiren ve eylemlerinin yönünü belirten, onların ne düşündüğü, umutları, değerleri, arzuları, korkuları ve gereksinimleridir. Arzu ve hedefler her ne kadar davranışların içerisine gizlenmiş olsa da bunlarla birlikte kişilerin eylemlerine etki eden ve bu eylemleri yönlendiren sayısız uyaran vardır. Bunlar genelde çevresel faktörler, kişisel intibalar, sosyal alışkanlıklar, tutumlar gibi ilkelere meydana gelir. Kişinin beklentileri, arzuları ve ihtiyaçları karşılanmadıkça ortaya bir dengesizlik hali gelmektedir. Giderilmeyen arzu ve ihtiyaçlar zamanla kişide psikolojik gerilime ve denge bozukluğuna sebebiyet verir. Susuz kalmış ve içecek ihtiyacından dolayı fizyolojik doyumsuzluğa uğramış bir kişinin hareketleri gözlemlendiğinde çeşitli içecekleri içerek ihtiyacının giderildiğini ve dengenin yeniden sağlandığı görülür. Bu durumda hedefe ulaşıldıktan sonra bireyde meydana gelen denge bozulması ve gerilim şiddetinde düşüş gerçekleşir ve kişiyi o yönde eyleme sürükleyen unsurun baskısı da düşer. İşletmelerde meydana gelen negatif yönlü tutum ve davranışların çoğu, iş görenlerin tatmin edilmemiş arzuları ve beklentilerinden ileri gelmektedir (Ulutaş, 2010; Erkutlu, 2015: 202).

2.5.11. Pozitif Düşünme

Genellikle benlik duygusunun tam gelişmemiş olmasından kaynaklı negatif yönlü duygularla donanmış kişilerin özel hayatları ile çalışma çevrelerinde sorunlarla

karşılaşmaları veya moral bozukluğu yaşama ihtimali diğer kişilere oranla daha yüksektir. Olumsuzluklarla baş edebilmeyi öğrenmiş kişiler kendilerine ait hayatlarını ve işlerini daha tatmin edici, verimliliği yüksek, kişi ve örgüt uyumları daha da ileri derecede gerçekleştirecektir (Kravitz,1995: 2192).

2.5.12. Kişinin İşletmedeki Pozisyonu

Örgütsel bir yapının içinde yöneticilerin, çalışanlara kıyasla işletmeden yana tavır sergiledikleri ve ona destek olmaya daha gönüllü oldukları söylenebilir. İşletme içindeki hiyerarşik basamaktan yukarı çıktıkça işletmenin değerlerine ve kurallarına bağlılık derecesi artar. Çalışanın lehine hiyerarşik basamakta ortaya çıkan bir değişim (terfi vs.) onun işletmeye olan bağlılığını ve işletmeyi benimseme konusundaki tutumu da pozitif yönlü değiştirir (Erkutlu, 2015: 202).

Aksi bir durumda eğer bir çalışanı hiyerarşi basamağında geriye doğru çekecek olursa, bu da negatif yönlü etki edip yeni katıldığı düşük seviyedeki grubun düşünce ve tavırlarını takınıp daha az işletmenin lehine olan davranışları sergileyecektir.

2.6. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN SONUÇLARI

Klasik örgüt yapısında, kişi ile örgütün karşılıklı uyumunun sağlanması için yapılan girişimler, çalışanlar üzerinde baskı kurmak ve sürekli denetleme yapmak yoluyla olmuştur. Kişinin sürekli kontrol altında tutulmasıyla işletmenin fonksiyonel ortamına uyumunun kolaylaştırılması sağlanır. Çalışanın yakından ve devamlı takip edilmesi, işletmede ağır disiplin sisteminin olması, çalışanı uyumsuzluğa sürükler (Harvey vd., 2007: 276). Modern yönetim kuramları çalışanların, çalıştıkları işletmeye uyumlu hale gelebilmesi için daha farklı yöntemler kullanmaktadır. Bu yolların başında psikolojik danışmanlık ve rehberlik yer almaktadır. İşgörenlerin çatışmalarını azaltıp uyumunu mümkün hale getirebilmek için yönetim ve idarecilerin çok fonksiyonlu, tam zamanlı ve sorunsuz bir iletişim ağı kurması ve bölümlerle çalışanlar arasında birlikte çalışabilme ortamı kurmaları gerekmektedir. Ayrıca hem fikir hem de fiziki olarak yönetime katılma oranı arttıkça, çalışanların

hem iş tatmini hem de iş ortamına uyum seviyeleri de artmış olacaktır (Aykut, 2007: 16). Kişinin iş ortamı ile arasındaki uyumluluğun düşük olması, daha az iş tatmini ve daha fazla işgören devri gibi sorunların ortaya çıkmasına sebep olur. (Olsen. 1995: 272).

Kişi ve işletmesi uyumlu hale geldiğinde kişiler işletmelerini pozitif yönlü algılar. İstek ve ihtiyaçların karşılanabildiği bir kurum olarak, çalıştığı işletmesini görür. Bu konudaki başarı ve takdirlerini de kendi kişisel çabalarına dayandırır. Buna karşın işletme ile uyum içerisine girememiş kişi veya kişiler, işletmelerine bakış açıları negatif yönlü bir yaklaşım sergilerler. Uyumun düşük olması durumunda, çalışanların hayal kırıklığı yaşayacakları ihtimaller dâhilinde olup, beklentileri gerçekleşmemiş olduğundan işyerlerinden ve iş çevrelerinden yalnızlığı tercih edip uzaklaşacaklardır. Bu tür duygular, kişi ile iş ortamında oluşmuş duygusal, psikolojik ve fonksiyonel açığın tezahür etmesi ile oluşur. Sonuç; tabiatıyla iş tatmin oranı ve işe bağlı olma hali sekteye uğrayacaktır (Vigoda, 2008: 115).

Kişi-Örgüt uyumunun oluşması, kişinin içinde bulunduğu örgüte birçok faydayı da ayrıca beraberinde getirecektir. Birçok kavramın varlığının yanında bunlardan güven, iş doyumu, bağlılık ve verimlilik kavramlarına açıklık getirilecektir.

2.6.1. Güven

Kişi ile çalıştığı işletme arasındaki bağı, güvene dayalı hale getirmek, kişi-örgüt uyumunun en başta gelen amacıdır. Güven, bir insanın dürüst oluşuna, karakterinin bütünlüğüne, eylem ve söylemlerindeki tutarlılığına ve vermiş olduğu kararların adaletli olduğuna inanmak ve ondan daima emin olmaktır. Güven durumsallık arz eder, dereceleri vardır. Zamanla gelişerek oluşur. Güven kavramı hiyerarşik olarak birbirini takip eden dört seviyede meydana gelir. Bunlar (Barutçugil, 2002: 97-99):

- *Kayıtlı Şartlı Güven:* Güvenmeye çabalamaya yönelik bir arzu olduğu görülür. Fakat endişelilik hali ağır basmaktadır. Birçok sınırlama getirilir ve

güven duygusu kısıtlandırılır. “Önce bir deneyelim sonrasına bakarız” tarzında ifadeler kullanılır.

- *Görerek Güven:* Kısıtlamanın biraz daha azalmış hali olmasına karşın kısmi güvensizlik hala devam ediyor. Güven yaşanan sürece ve tecrübelerle göre artar ve sınırlamalar azaltılır. “İnanıyorum, fakat sonuçlarını da görmeliyim” ifadesi bu seviyedeki güveni temsil eder.
- *Deneyerek Güven:* Güven kavramının bir üst kademesi direkt yaşanan tecrübelerle ilişkili olarak ortaya çıkar. Tecrübe arttıkça ve zaman ilerledikçe dar olan sınırlar genişlemeye başlamakta ve bunun sonucu olarak kısıtlamalar azalmaktadır. “Belirli bir durumda ve zamanda belirli bir şeyleri yapacağına güvenmek isterim, göster kendini” ifadesi güven kavramının bu özelliği tecrübeye dayalı olduğunu göstermektedir.
- *Kayıtsız Şartsız Güven:* bu seviyede güvene herhangi bir sınır konulmaz “sen söylüyorsan doğrudur, çünkü sana tamamen güveniyorum” ifadesi bize söylenmişse, geçmişte sergilediğimiz davranışların bizlerin güvenilir kişilerden olduğumuzu kanıtlayıp karşımızdakinin bizlere gönül rahatlığıyla güvenebileceğini düşünebiliriz.

Yöneticisine güvenemeyen çalışanın performansını yükseltmesini, sorumluluk alabilmesini ve işletmeye katkı sağlamasını bekleyemeyiz. Güven, hayatımızda kontrol kavramının yerini almalıdır. Güvenin olduğu yerde gerilim ve stres dışlandığından heyecan ve dinamizm ortaya çıkar ve artarak devam eder. (Toktamışoğlu, 2002: 201).

Dolayısıyla güven, insanlara coşku ve pozitif yönlü düşünme alışkanlığı kazandırır. Güvenilen kişi kendisini güçlü hissedip, pozitif bir değer oluşturma konusunda istekli hisseder.

2.6.2. İş Doyumu

İş doyumu için, “işgörenlerin isteklerinin çalıştıkları işyeri tarafından giderildiğinin, yine çalışanlar tarafından öznel bir bakışla değerlendirilmesidir”, ifadesi kullanılmıştır (Gülner, 2007: 163).

Doyum seviyesi düşük olan ve iş doyumu gerçekleşmemiş çalışanlar, işletme yönetiminin koymuş olduğu üretim ve kalite hedeflerine ulaşamazlar. İş doyumunun derecesini yükseltmeyi ve hedefe ulaşmayı etkileyen faktörler çok çeşitlidir. Maaş da dâhil olmak üzere ek gelirler, kıdem ve terfi atlamalarda adil bir yaklaşımın sergilenmesi, işyeri koşullarının iyiye gitmesi, işgörenlerin veya çalışanların idarecileriyle olan ilişkilerinin kaliteli olması, sosyal ilişkilerin kalitesi ve işin kalitesi, bu unsurlardan birkaçını meydana getirmektedir (Fronek, 2008: 63).

Sağlam bir kişi-örgüt uyumu, kişinin karakteri ve sahip olduğu değerlerinin, çalıştığı işletmenin kültürüyle uyduğu zaman ortaya çıkar. İşletmeler veya organizasyonlar için sağlam bir kişi-örgüt uyumunun sonucu olarak, işten alınan tatmin derecesinde, işe bağlılık oranında, çalışma saatlerinde, grup veya topluluk uyumunda ve kişisel çabalarda artmalar ve çalışan devrinde ve işten kaçma eğiliminde düşüşleri kapsar. Buna göre örgütüyle uyumlu kişinin seçilmesi, örgütlere avantajlar sağlar (Trouba, 2007: 3).

Bir eylemi onaylamak sonucunda ödül vermek, o eylemin pekiştirilmesine yardım eder ve o eylemi pozitif yönlü destekler. Örnek olarak Çalışanların geliş saatlerine uymalarının istenmesi, zamanında gelen çalışanların övülmesi, çalışanların geldikleri saatleri not alıp geliş saatine atıştırılacak, çörek, börek vs. konulması, şayet arttırılmak istenen şey verimlilik ise çalışanların tamamının işletmedeki verimlilik ölçüm hassasiyetini bilmelerinin sağlanması ve sonuçlarının açıklanması. Yeni fikirlerin ve koyulmuş hedeflere ulaşılması konusunda kayda değer katkıların açıklanması vs. Böylece Kişi-örgüt uyumunun büyük oranda gerçekleşmiş olmasını sağlandığı gibi çalışanın iş doyumuna ulaşması da sağlanmış olur.

2.6.3. Bağlılık

Örgütsel bağlılık; mensubu olunan örgütün değerine, tam teslimiyet şartlarında, bir çalışanın katkısız uyumudur (Robbins ve Cornell, 1999: 420).

Bağlılık, kişinin belli bir davranış tarzı ve çevrede olanlara bağlılık duyması ile kendisini işletme için daha önceden belirlenmiş davranışa eğilimde kişinin kendisini taahhüt altına koymasıdır. Ya da çalışanın çalıştığı işletmeye psikolojik olarak bağlılığı, şeklinde de tanımlanır. Kişinin belli hareketleri sergilemesi, açıkça bir ödöl teşviki ya da caydırıcı bir cezası olmasa bile yapılması gereken işi sevmeye, benimseme ve devam ettirme isteğidir (Balay, 2000: 15).

2.6.4. Verimlilik

Verimlilik; “İnsanların ihtiyaçlarını gideren kaynakların etkin olarak kullanımının ölçütü” olarak en kısa şekilde tanımlanır. Teknik bir tanım yapılacak olursa; İşletmede üretimi yapılan ürünlerin ve hizmetlerin hem nitelik hem de kalitesi ile bu üretime girdi olarak kullanılmış olan üretim enstrümanları arasındaki ilişki olarak tanımlanmıştır (Alpugan, 1998: 24). Kişilerin çalıştıkları örgütlerin kuruluş yapısına uyumlu olması verimliliğe pozitif yönlü etki etmektedir. Çünkü kişiler, işletmeleriyle uyumlu hale gelince; işletmenin hedeflerini, amaçlarını ve örgütsel iş yapısını özümserler. Ayrıca kişilerin mesai arkadaşlarına ve işin sosyal ve doğal ortamına uyumlu hale gelmesi de verimliliği pozitif yönlü olarak etkileyecektir (Dinçer, 2003: 53).

Çalışanları ciddiye alma, onlara saygı duyma ve onların yönetim tarafından önemsenip, fikirleri ve tavsiyelerinin yanında kişisel duruşlarına ve sahip oldukları değerlerine saygılı olma gibi insani eylemler geliştirilmediği sürece verimlilik artmaz ancak azalır (Sabuncuoğlu, 2001: 31).

Motivasyon, işletmelerde verimliliğin arttırılabilmesi için çok önemli bir unsurdur. Yalnız işletmemizin çalışanlarını isteklendirip çalışma arzusunu arttırdığımız sürece verimliliği pozitif yönlü etkileyebiliriz (Aldemir vd., 2011: 128).

Kısa ve net bir ifadeyle; verimliliğin yükseltilmesi işletmede çalışanların motivasyonunun gerçekleştirilmesine bağlıdır.

2.6.5. Psikolojik Sahiplenme

Pierce vd. (2003) psikolojik sahiplenmeyi “kişinin bir çeşit objeleri kendisine aitmiş gibi hissettiği genel bir durum” şeklinde tanımlarken, iş görenin işletmeye karşı hissettiği psikolojik sahipliği de, işgörenin işletmeyi kendine aitmiş gibi durum şeklinde tanımlamaktadır. İşgörenin hissettiği sahiplik duygusu işletmeye, formel ya da enformel gruba, fikre, tavsiye ve çalışmaya olabileceği gibi üretim enstrümanlarına yönelik de olabilmektedir (Ötken, 2015: 111).

Başka bir tanıma göre psikolojik sahiplenme; “bireyin kendisini bir amacın ya da bir mülkiyetin bir fonksiyonu gibi kabul etmesi ve o amaç ya da mülkiyetin bir parçası haline gelmesi durumudur” (Ramos vd., 2014: 300).

Psikolojik sahiplenmenin bir türü olarak, çalışanların, işletmelerine karşı geliştirdikleri kurumsal psikolojik sahiplenme, işgörenin kendisini işletmenin sahibiymiş gibi hissettiği durum olarak tanımlamaktadır. Böyle durumlarda işgören işletmeye karşı sahiplik duygusunu hissetmekte ve geliştirmekte, psikolojik açıdan işletmeye bağlılığı artmakta ve işletme, işgörenin kimliğinin bir parçası olabilmektedir (Ötken, 2015: 115).

Buldukları işletmeyi kendilerine aitmiş gibi hisseden kişiler, işletmedeki problemlerin çözümünde kendilerinin de söz sahibi olduğuna inanır ve bunun için de işletmeye aynı duygularla bağlı olmayanlara göre daha çok sorumluluk hissi içinde bulunurlar. Aitlik duyguları, işletme için ağır sorumluluk altına girilen paylaşım ve aidiyet duygularının birbirlerine örtüşmesiyle gelişir. İşletmenin misyonu, vizyonu,

kültür, iklim, idare şekli, itibar, politika ve prosedürleri gibi unsurların etkisiyle şekil bulan psikolojik sahiplenme insan kaynağının ve dolayısıyla işletmenin performansını olumlu yönde etkiler. Dolayısıyla işletme bu sayede rekabet avantajı elde etmesinde kilit bir rol olarak görev yapar (Derin, 2018: 67).

Psikolojik sahiplenme, sahip olunan malzemeye karşı sorumluluk duygusunu da beraberinde getirmektedir. İşletmeye karşı psikolojik sahiplenme hissini taşıyanlar, işletmenin geleceği için sorumluluk üstlenmekte ve işletmenin iyiliği için endişelenmektedirler.

2.6.6. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanlarla işletmelerin uyumlu olduğunun bir işareti olarak, işletmenin hedeflerini gerçekleştirmek ve örgütsel başarının gerçekleşmesi için çalışanların bu doğrultuda göstermiş olduğu istek ve emeklerinden meydana gelen duygusal bir bağ olarak değerlendirilmektedir (Steers, 1981: 327).

Çalışan ile işletme arasında net bir şekilde ortaya konulmuş bir psikolojik sözleşme olarak da tanımlanabilen bağlılık, çalışanların işletmenin niteliklerini içselleştirmesi, işletmenin bakış açısına adapte olmaları şeklinde de ifade edilebilmektedir. Bu yönüyle bakınca örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini işletmenin bir uzvu gibi hissedip, işletmede kalma arzusu, işletme amaçlarını ve değerlerini benimsemesi ve bu değerlere bağlı olması doğrultusunda işletme ile işgörenler arasında oluşmuş bir bağ şeklinde düşünülebilir. (McDonald ve Makin, 2000: 86).

İşletme yöneticilerinin, çalışanlara işletmenin önemli bir unsuru olduklarını dolaylı veya dolaysız şekilde ifade etmeleri, işletmenin alacağı kararlara katılma konusunda onlara cesaret vermeleri, işletme ile sağlıklı bir iç iletişimin devamı, arzulanan örgütsel bağlılık ortamının gerçekleşmesi için temel yöntemler olacaktır (Bayram, 2005: 137).

2.6.7. Bilgi Paylaşımı

Değer oluşturmaın en önemli unsuru haline gelmiş olan bilgi, yerinde ve zamanında doğru kişilerle paylaşıldıkça daha fazla değer oluşumuna etki etmektedir. Bu yönüyle geçmişte “Bilgi=Güç” düşüncesinin de sonunun gelmesine yardım etmiş ve “bilgi paylaşımı güçtür” düşüncesini ön plana çıkarmıştır (Gurteen, 1999:3). İşletmeler hedeflerine ulaşmak için en büyük desteği bilgi paylaşımından sağlamaktadırlar. İşletmenin bilgi paylaşımı yöntemindeki başarısı, büyük ölçüde kaynakların yönetiminde eşgüdüm sağlayabilme becerisinin sonucudur. Bu kaynaklar; fiziksel (para, malzeme vs.) veya kavramsal (data, bilgi vs.) varlıklar arasında paylaştırılabilir. Yönetici, eldeki kaynakları işletme içerisinde nasıl paylaştırılacağına etraflıca düşündükten sonra karar vermelidir (Carneiro, 2000: 91).

Kişilerin haklarında yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları şeyleri değerlendirme esnasında peşin hüküm verebileceği veya karşı eylemler sergileyebilecekleri büyük oranda kabul edilmektedir. Bilgi sahibi olunmayana karşı duyulan endişe, kuşku ve korku da kişinin algı ve eylemlerini etkileyebilmektedir (Doğan, 2002: 72). Çalışanların terfi etmesi veya ödüllendirilmesi gibi kararların alınmasında, idarecilerin görüş ve fikirlerini açıklarken veya ödülleri dağıtırken adaletli davranacakları beklentisi vardır. Çalışanların bu beklentileri, yöneticilerin bilgi paylaşımı konusunu destekleyen ve hatta ödüllendiren bir ortam yaratmalarının önemini gittikçe arttırmaktadır. Birçok işletme bilgi paylaşımını teşvik edici ve ödüllendirici sistemler geliştirmektedir. Bu doğrultuda bilgiyi paylaşmanın çalışanların örgütsel adaletle ilgili algılarının içselleştirilmesine ve işletmeye olan bağlılıklarını pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (Bartol vd., 2002: 64).

2.6.8. İşte Kalma Niyeti

İşte kalma niyeti, çalışanın hâlihazırdaki işinde kalma ya da işinden ayrılma olasılığı hakkındaki düşüncesidir (Kozak ve Akçay, 2010: 356). Çalışanların işte kalma niyeti, örgütsel ve kişisel hedeflerin gerçekleştirilmesinde ve örgütsel davranışın meydana gelmesinde pozitif sonuçlar doğurabilecek niteliklere sahip olabiliyor.

Çalışanların işten ayrılmayı gerektirecek herhangi bir durumun olmaması halinde örgüt üyesi olarak kalmaya devam etme niyeti, kişisel beklenti ve isteklerinin karşılandığını göstermektedir. Dolayısıyla örgüte zarar verebilecek davranış içinde olmama düşüncesi işgörenlerin olumlu duygular yüklendiğini ortaya koymaktadır (Demir, 2011: 457).

İşte kalma niyeti, işgörenlerin sorumluluk duygusunun bir göstergesi olarak işe geç gelme, erken ayrılma, görevi savsaklama, sürekli mazeret göstererek ya da göstermeksizin keyfi olarak işe gelmeme gibi davranışların oluşmasının önüne geçmekte ya da geçerli bir sebep dâhilinde asgari düzeyde gerçekleşebilmektedir (Morrowvd., 1999: 358).

2.7. KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kristof (1996: 37) yapmış olduğu çalışmada davranışsal sonuçları bakımından kişi-örgüt uyumunun; iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma ile ilişkili olduğunu açıklamaktadır.

Guan ve Wu (2008), yapmış oldukları çalışmada, değer odaklı kişi-örgüt uyumu yani kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyum ile işten ayrılma eğilimi arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bezer şekilde Yong-qing (2008), yapmış olduğu çalışmada, hem kişi-örgüt uyumu hem de kişi-iş uyumu ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiş, her iki uyum türünün de iş doyumunu konusunda önemli etkilere sahip olduğunu tespit etmiştir. Bulunan sonuçlardan biri de diğer değişkenlerin de dikkate alınması halinde, kişi-iş uyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisinin kişi-örgüt uyumunun iş doyumunu üzerindeki etkisine göre daha fazla olduğudur.

Silverthorne (2004) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda; iyi bir uyum sağlanması, örgüt içinde güçlü bir değişken özelliği arz etmektedir ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde, işgören devri üzerinde ise negatif yönde bir etkiye sahiptir. Silverstone'a göre, ileri düzeyde kişi- örgüt uyumunun sağlanması

halinde, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkta artış, işgören devir hızında azalış meydana gelmektedir.

Westerman ve Cyr (2004), tarafından yapılmış olan çalışmada, bütünleyici uyum ve ihtiyaçlar-karşılanaanlar uyumu ile iş doyumunu, bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasında güçlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada ise Wheeler (2007), kişilerin örgütleriyle uyum sağlamamaları durumunda ortaya çıkabilecek sonuçları araştırmıştır. Bulgular, kişi-örgüt uyumunun azalması halinde iş tatmin seviyesinde azalma meydana gelirken; işten ayrılma niyetinde artış meydana geldiğini göstermektedir.

McCulloch ve Turban'ın (2007) yaptıkları çalışmada ise, kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında bir pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmada Erdoğan ve arkadaşları (2007) kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Aykut (2007) tarafından yapılan çalışmada kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ilişki olduğu tespit edilmiş ve özellikle de eğitim kurumlarındaki tüm karar verme süreçlerinde ve uygulamalarda işgörenler için "hakkaniyet" duygusunun önemi anlaşılmıştır.

Öztop ve Vurgun (2011) tarafından yapılan çalışmada kişisel düzeyde insan davranışını etkileyen değerler, işletme düzeyinde ise örgüt kültürünü oluşturmada ve işletme faaliyetlerine yön veren değerler yer almaktadır. Grup davranışı, iletişim tekniği, etkin liderlik, karar verme gibi bazı örgütsel süreçler değer yönelimlerinden etkilenmektedir. Değerler kişilik, tutum, algı ve motivasyonları anlamak için temel oluşturmada ve dolayısıyla örgütsel davranışta kilit bir rol görevi üstlenmektedir. Dolayısıyla örgütsel değer sistemi ile işgörenlerin örgüte bağlılık, iş doyumunu ve sonuçta örgütsel başarı seviyesi arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Aktaş (2011) tarafından yapılan çalışmada bireyci ve toplulukçu değerlerin kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi tutumları ilişkisini

biçimleyeceği tartışılmıştır. Bireyci kültürlerde kişi seviyesinde kişisel değerler ağır bastığına ve toplulukçu kültürlerde ise birey seviyesinde toplulukçu değerler ağır bastığına göre bireyci kültürlerde örgütlerin seçme ve yerleştirme aktivitelerinde kişi-iş uyumuna daha fazla önem vermesi gerektiği; diğer taraftan ise toplulukçu kültürlerde personel seçme ve yerleştirme uygulamalarında değerlendirme aşamasında daha fazla değersel kişi-örgüt uyumu sağlanmasına önem verilmesi gerektiği bunun sonucu olarak da daha pozitif iş tutumlar sağlanacağı sonucuna varılmaktadır. Ayrıca Kurtpınar (2011) tarafından yapılan tez çalışmasında ise, bütüncü ve tamamlayıcı kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans değişkenleri arasındaki ilişkilerde işe adanmışlık değişkeninin tümüyle bir ara değişken olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında kişi-örgüt uyumunun işe adanmışlık üzerindeki etkisinde açıklık kişilik özelliğinin düzenleyici rolü olduğu ve dışadönüklük kişilik özelliğinin bu değişkenlerle ilişkisi ise anlamlı bulunmamıştır.

Özçelik (2011) tarafından yapılan tez çalışmasına göre; araştırmaya katılan hemşirelerin orta düzeyde etik iklim algılamaları, kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeyinde oldukları kişi-örgüt uyumlarının örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği, hemşirelerin algıladıkları etik iklimin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerini istatistiksel açıdan pozitif yönlü olarak etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bununla birlikte Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılan uygulamalı bir araştırma ile kişi-örgüt uyumunun artırılmasında rolü olduğu düşünülen iş doyumunu ile amire güvenin etkileri araştırılmıştır. Ayrıca, bu etkilerde dağıtım adaletinin düzenleyici etkisinin olup olmadığının belirlenmesi için düzenleyici etki analizi yapılmış ve çizilen regresyon eğrileriyle dağıtım adaletinin, hem iş doyumunu ile kişi-örgüt uyumu arasında hem de amire güven ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu bölümde kişi-örgüt uyumunun tanımları, önemi, çeşitleri, yaklaşımları, öncülleri ve sonuçları incelenmiştir. Kişi-örgüt uyumunun psikolojik sermaye ile ilgili araştırma konusunda hipotezlerin oluşturulması aşamasında fikir edinmek için

psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumu konusunda daha önce yapılmış çalışmalara bakılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İLİŞKİSİ

Bu bölümde psikolojik sermaye ve kişi-örgüt uyumu ilişkisi ile görgül araştırma bulguları yer almaktadır. Yapmış olduğumuz literatür taramaları sonucu karşılaştığımız araştırmaların birkaçı şöyledir.

3.1. Psikolojik Sermaye ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Psikolojik sermaye kavramının, araştırmalarda çoğunlukla bağımsız değişken olarak ele alındığı gözlenmektedir. Psikolojik sermaye; çalışan devamsızlığı (Avey, Patera ve West, 2006a), örgütsel bağlılık ve iş tatmini (Larson ve Luthans, 2006; Çetin, 2011), pozitif duygular ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Avey, Luthans ve Youssef, 2008; Norman, Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010), bireysel performans (Gooty vd., 2009; Nguyen ve Nguyen, 2014; Walumbwa vd., 2011), çalışan sapkınlığı (Norman vd., 2010), işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres belirtileri (Avey, Luthans ve Jensen, 2009), iş-yaşam kalitesi (Nguyen ve Nguyen, 2011), iş yerinde kaba, nezaketsiz davranışlar (Roberts, Scherer ve Bowyer, 2011) ve yaratıcı performans (Sweetman vd., 2011) gibi değişkenleri etkilemektedir. Bununla birlikte, psikolojik sermayenin sonuç olarak ele alındığı araştırmalarda da otantik liderlik (Walumbwa, vd., 2010), değişimci ve dönüşümcü liderlik (McMurray vd., 2010) gibi değişkenlerden etkilendiği görülmektedir. Erkmen ve Esen (2012a) tarafından 2003-2011 yılları arasında psikolojik sermaye konusunda yapılan 49 çalışma analiz edilmiş ve buna göre en çok çalışmanın 2010 ile 2011 yıllarında yapıldığı ortaya çıkmıştır. Ülke bazında incelendiğinde, çalışmaların çoğunluğunun Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılmış olduğu ve özellikle eğitim sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmalarda Luthans ve arkadaşlarının 2007 de geliştirdiği likert tipi ölçeğin; analiz olarak ise korelasyon, çoklu regresyon ve doğrulayıcı faktör analizlerinin sıklıkla kullanıldığı belirlenmiştir.

Yapılan çalışmalarda mevcut unsurların, “örgütsel bağlılık”, “iş tatmini”, “pozitif duygular”, “örgütsel vatandaşlık davranışı”, “iş performansı”, “yaratıcı performans”, “otantik liderlik”, “değişimci” ve “dönüşümcü liderlik”, “yaşam kalitesi”, “olumlu örgüt iklimi”, ve “satış geliri” konularında pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilirken, çalışan devamsızlığı, çalışanların sapkın davranışları, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres ve kaba davranışlar konusundaki çalışmalar üzerinde negatif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo. 3.1: Psikolojik Sermaye Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları

Yıl	Yazar	Sonuç
2012	Fatih Çetin, Nejat Basım	Psikolojik sermayenin dört faktörlü yapısı doğrulanmıştır.
2014	Rasim Tösten, Habib Özgan	Psikolojik sermayenin altı faktörlü yapısı doğrulanmıştır.
2014	Mazlum Çelik, Ömer Turunç, Necdet Bilgin	Çalışanların adalet algılarının hem psikolojik sermayelerini hem de iyilik hallerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır.
2015	Zhijun Chen, Jing Zhu, Minghian Zhou	Hizmetkâr liderlik, çalışanların bireysel müşteri performansını attırmaktadır
2015	Harun Yıldız	Psikolojik sermayenin dört faktörlü yapısı doğrulanmamıştır.
2015	Haluk Erdem, Yunus gökmen, Ufuk Türen	Psikolojik sermayenin algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilemektedir.
2016	Tuğba Yaşın	Çalışanlar üzerinde olumlu psikolojiye yol açan faktörlerin çalışanın iyi oluşuna, iş doyumuna ve performansa etkilerini ölçen bir modelin oluşturulabileceği belirlenmiştir
2016	Metin Ocak, Murat Güler	Psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserliğin kişisel başarı hissi azalması üzerinde, dayanıklılığın ise duyarsızlaşma üzerinde negatif yönde etkisi saptanmıştır.
2016	Salih Yeşil, Emirhan Yetiş, Sümeyra Telli	Psikolojik sermayenin çalışanlar üzerinde, bilgi paylaşımı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, performans ve yenilikçi davranış üzerinde farklı derecelerde etkileri tespit edilmiştir.

2016	Haluk Erdem, Gökdeniz Kalkın, Mehmet Deniz	İç kontrol odaklılığın psikolojik sermayeyi pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.
2016	Fatih Töremen, Selçuk Demir	Psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini negatif yönlü etkilemektedir sonucu saptanmıştır.
2017	Simge Samancı	Psikolojik sermayenin 4 faktörlü yapısı onaylanmıştır.
2017	Özgür Kökalan, Ümit Şevik	Çalışanların iş tatmin derecesinin tükenmişlik düzeylerini negatif, psikolojik sermaye düzeylerini se pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir.
2018	Osman Seray Özkan	Psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif yönlü ve güçlü, psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Ülkemizde son yıllarda psikolojik sermaye sürekli artan bir şekilde önem kazanmaya başlamış ve bu konu ile ilgili akademik çalışmalar artarak yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda çalışanın örgüt ile özdeşleşmesine, çalışan güçlenmesine, çalışanın iş yaşamındaki mutluluk ve tatminine ve çalışan performansına psikolojik sermayenin pozitif etki ettiği, tükenmişlik, işten ayrılma, sinizm gibi istenmeyen davranışlara ise negatif yönde etki ettiği ortaya konmuştur (Özyılmaz, 2012:698, Çetin vd., 2012:681-684; Topçu ve Ocak, 2012:685-690; Bektaş ve Yılmaz, 2012:438-444; Fındıklı ve Erkuş, 2010:766-772; Gündoğdu vd., 2012:106-111; Met, 2010:889-895). Psikolojik sermayenin birçok değişkenle arasındaki ilişkilerin ölçülmesine yönelik farklı sektörlerde yapılmış çalışmalar mevcuttur.

Psikolojik sermayenin işgören güçlendirme ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkiyi Ghorbani ve Ahmedi'nin (2001) eğitim sektöründe yapmış oldukları çalışmanın sonucunda pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Aynı çalışmayı Degago (2014) küçük ve orta boy işletmelerde yapmış ve bu çalışma sonucunda işgören güçlendirmenin boyutlarının işgören performansı üzerinde doğrudan sahip olduğunu bulgulamıştır. Bir diğer psikolojik sermaye, işgören güçlendirme ve yaratıcılık arasındaki ilişkiyi ölçen çalışma Choi ve Chang (2014) tarafından ele alınmıştır. Çalışmanın sonunda psikolojik sermayenin yaratıcılık üzerine ileri derecede etkisinin olmasına karşın işgören güçlendirmenin ise yaratıcılık üzerine doğrudan etki etmediği tespit

edilmiştir. Bu konuda yapılan diğer çalışma, Uzunbacak (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Organize sanayi bölgesinde çalışan işgörelere yapmış olduğu araştırmada işgören güçlendirmenin yaratıcılık üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın tüm boyutlarıyla yaratıcılık üzerine pozitif yönlü etkilediğini tespit etmiştir.

Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılmış çalışmalara baktığımızda; Larson (2004) yapmış olduğu çalışmasında psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Larson ve Luthans 'ın (2006) yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada Avey ve arkadaşları (2001) tarafından yapılmış olup psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın Çınar (2011) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilememiştir. Fakat aynı çalışmada psikolojik sermaye ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki edilmiştir. Kara (2012) ise psikolojik sermaye ile mesleki bağlılık üzerine yapmış olduğu çalışmasında psikolojik sermaye düzeyleri ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkinin kariyer planlamasının oluşturulması aşamasında etkili olduğu tespit edilmiştir. Bitmiş (2014) yapmış olduğu çalışmasında psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Psikolojik sermaye ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılmış çalışmalara bakacak olursak; Hoveyda ve Sayedpoor (2015) tarafından yapılmış olan çalışma da psikolojik sermaye ve örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı çıkmıştır. Buna karşın Yu ve Liu (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik üzerinde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı çalışmada psikolojik sermaye ile yenilikçi davranışları pozitif yönlü etkilediği sonucu tespit edilmiştir. Aynı konuda Dağtekin (2017) yapmış olduğu çalışma da psikolojik sermayenin örgütsel sessizlik kavramı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Psikolojik sermaye ve otantik liderlik kavramları arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılan çalışmalarda; Wolley ve arkadaşlarının (2011) yapmış olduğu çalışmada otantik liderlik boyutları ile çalışanların psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Aynı dönemde yapılmış olan bir diğer çalışmada ise Zamahani ve arkadaşlarının (2011) yapmış olduğu psikolojik sermaye düzeyleri ile otantik liderlik özellikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bir sonraki çalışma ise Dinçer (2013) tarafından yapılmış olan çalışma olup bu çalışmanın sonucunda, otantik liderliğin işletmede gruba ait kişilerin psikolojik sermayelerini pozitif yönlü etkilediğini fakat otantik liderliğin yaratıcılık kavramı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Aynı çalışma Keser (2013) tarafından da gerçekleştirilmiş olup psikolojik sermaye ile otantik liderlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak Keser ve Kocabaş tarafından (2014) yapılan çalışmada psikolojik sermayenin tüm bileşenleriyle otantik liderliğin tüm bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ile örgütsel davranış değişkeni ile yapılmış çalışmalar bakacak olursak; Psikolojik sermaye ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde Avey ve arkadaşlarının (2006b), Avey ve arkadaşlarının (2010) ve Samancı'nın (2017) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın psikolojik sermaye ile örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasında ise negatif yönde ilişki tespit edilmiştir. Yıldız (2015) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermaye ile örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı konusunu incelemiş olup çalışma sonucunda psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışını ve örgütsel güveni pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde açıkladığını bulgulamıştır. Bir başka yapılan çalışmada ise Gupta ve arkadaşları (2017) psikolojik sermayenin çalışanlar üzerinde örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönlü bir ilişki ile etkilemekte olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Psikolojik sermayenin iş tatmini ile olan ilişkisi ve etkisi incelendiğinde ise; Peterson ve Luthans (2003) tarafından yapılmış olan çalışmada umut düzeyi ile iş tatmini

arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde Larson ve Luthans (2006) tarafından yapılmış olan çalışmada psikolojik sermaye ile iş tatmini değişkenleri arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Aynı çalışmada psikolojik sermayenin etkisinin beşeri ve sosyal sermayeden daha yüksek olduğu ve aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Avey ve arkadaşları (2011) tarafından yapılmış olan meta analiz çalışması sonucunda, psikolojik sermayenin iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bir başka psikolojik sermaye ve iş tatmini üzerine yapılan çalışma Akçay (2011) tarafından gerçekleştirilmiş olup psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca maddi (ekonomik) değere fazla önem vermeyen çalışanlarda ileri düzeyde psikolojik sermaye oluşmasının iş tatminini daha da arttırdığını tespit etmiştir. Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından literatüre kazandırılan psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmesine karşın işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak Özer ve arkadaşlarının (2013), yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermaye destekleyici örgüt iklimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiş olup ayrıca destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ile performans üzerine yapılmış çalışmalara baktığımızda ise; Luthans ve arkadaşlarının (2005) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ve performansa ek olarak liyakate dayalı maaş arasında ve bununla beraber psikolojik sermaye ile yaş ve cinsiyet arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada Clapp-Smith ve arkadaşlarının (2009) yapmış olduğu çalışmada psikolojik sermaye ile satış performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir diğer çalışma Gooty ve arkadaşlarının (2009) yapmış olduğu psikolojik sermaye ve görev performansı arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik çalışmadır. Çalışma sonucunda psikolojik sermaye ve görev performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Konuyla ilgili bir diğer çalışma, Avey ve arkadaşlarının (2010) yapmış oldukları çalışmadır. Psikolojik sermaye ile iş performansı arasında

pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Rego ve arkadaşlarının (2010) yapmış olduğu çalışmada ise psikolojik sermayenin performansı etkilediği fakat yöneticinin değerlendirdiği performansın üzerinde ise herhangi bir açıklayıcılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir. Bir başka psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi ölçen çalışma Polatçı (2011) tarafından yapılmış olup psikolojik sermayenin performansı pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir. McKenny ve arkadaşlarının (2012) yapmış olduğu çalışmada ise; psikolojik sermayenin işletme performansını ileri derecede etkilemiş olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer çalışmada Sun ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmış olup psikolojik sermaye ve iş performansı arasında pozitif yönlü ve ileri derecede bir ilişki tespit edilmiş olmasına karşın, psikolojik sermayesi yüksek olanlar çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu sonucu tespit edilmiştir. Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından yapılmış olan çalışmada psikolojik sermaye ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiş, buna karşın aynı çalışmada işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bitmiş (2014) ile Kalemci ve arkadaşlarının (2014) yapmış olduğu çalışmalarda psikolojik sermayenin pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Özkan (2018) yapmış olduğu araştırma sonucunda psikolojik sermayenin birey-örgüt uyumunu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiş olmasının beklenen bir sonuç olduğuna işaret etmektedir. Çünkü psikolojik sermayesi yüksek çalışanların; geleceğe dair iyimserlik, engellere karşı umut, değişen koşullara karşı öz yeterlilik ve artan belirsizlikten dolayı meydana gelen olumsuzluklara karşı dayanıklılık gibi kişisel özellikleri sayesinde yaptıkları işe kolaylıkla adapte olup çalıştıkları işletmeleriyle bütünleşmelerinin sağlanacağı tespitinde bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ile ilgili yapılan araştırmalar daha çok işletme ve eğitim alanlarında olup; psikolojik sermaye ile en fazla ilişki kurulan değişkenlerin iş tatmini, otantik liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans, duygusal emek, örgütsel değişim ve örgütsel bağlılık olduğu gözlenmektedir. Araştırmalarda psikolojik sermaye bağımsız veya aracı değişken olarak ele alınmakta, psikolojik sermayenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi genellikle anlamlı olmakta veya

aracılık rolü bulunmaktadır. Psikolojik sermayenin alt boyutlarının etkisi de araştırmalarda incelenmektedir.

3.2. Kişi-Örgüt Uyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Değişimin hızla yaşandığı çalışma yaşamında kişi-örgüt uyumu ve örgütsel yabancılaşma hem çalışanlar hem de örgütler için son derece önemli konular arasındadır. Kişi-örgüt uyumu özellikle örgütsel psikoloji alanında çalışılan bir kavramdır. Psikolojik sermaye ise çalışanın psikolojisi ile ilgili bir durumdur. Bu iki önemli unsurun birbiriyle iç içe olduğu bilinmektedir. Literatürde birey-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye bakıldığında ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında henüz doğrudan kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye kavramlarını doğrudan ele alan bir çalışma yapılmamıştır. Bundan dolayı kişi-örgüt uyumunun diğer örgütsel kavramlarla olan ilişkileri değerlendirilmiştir.

Chatman (1989), kişi-örgüt uyumu kavramını, kişinin değerleri, özellikleri ve beklentileri ile çalıştığı işletmenin değerleri, özellikleri ve beklentilerinin uyum sağlayıp sağlamama durumu olarak tanımlamaktadır. Literatürde en çok karşılaşılan kişi-örgüt uyumu tanımı ise birey ve örgüt arasındaki beklenti, istek, değer ve amaçlar uyumu biçiminde tanımlanmıştır (Kristof, 1996).

Agarwal (1993), örgütsel yabancılaşmayı “çalışanların işini daha az önemsemesi, işine gereken enerjiyi harcamaması ve daha çok dışsal ödüllere (para, ödöl ve terfi vb.) yönelik olarak çalışır hale gelmesi” olarak ifade etmiştir. Yani çalışanlar, örgütsel amaçlara ulaşılmada gereken çabayı göstermemektedir. Bunun sonucunda da kişi- örgüt uyumunda yaşanan negatif durumlar sebebiyle kişi, örgütüne karşı yabancılaşmaktadır. Yabancılaşma, işletmelerde çalışanların eylemlerini, duygularını ve performanslarını negatif yönde etkilemektedir. Cable ve Judge ‘ın (1996) iş seçim kararı ve örgüte giriş üzerine yapmış oldukları çalışmanın sonucunda kişi-örgüt uyumu ile kişilerin işe başvurma ve örgütü tercih etme kararları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Sims ve Keon (1997) yapmış oldukları çalışmada etik ve kişi-örgüt uyumunun gelişimi arasında ilişkinin olup olmadığına yönelik yapmış

olduğu çalışmada, çalışanların kişisel tercihleri ile buldukları pozisyonları arasındaki eşleşme halinde kişi-örgüt uyumu derecesinin artışı sebebiyle pozisyonlarını terk etme olasılığının da azaldığını tespit etmiştir.

Kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık ile ilişkisinin araştırıldığı çalışmada Valentine ve arkadaşları (2002) örgütsel bağlılık ve kişi-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Öte yandan Huang ve arkadaşlarının (2005) yapmış olduğu çalışmada, liderlik ile çalışan çıktıları arasında örgütsel değerlere uyma ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üzerine bir model geliştirerek, modeli deneysel olarak test etmişlerdir. Sonuç olarak CEO'nun karizmatik liderliğinin, kişi-örgüt uyumu değerlerinin arabulucu etkisi ile uyumlu olduğunu ve çalışanların çıktıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Aykut (2007) yapmış olduğu çalışmada kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ambrose ve arkadaşlarının (2008) yapmış olduğu çalışmada kişisel ve örgütsel etik ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Buna ek olarak Akbaş (2011) yapmış olduğu çalışma sonucunda kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif yönlü etkilerinin olduğunu tespit etmiştir. Seong ve arkadaşlarının (2012) yapmış olduğu çalışmada kişi-örgüt uyumunun, iş durumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık rolü orta seviyede tespit edilmiştir. Farzenah ve arkadaşlarının (2013) yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığın kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında arabulucu olduğunu tespit etmiştir. Son olarak Yücel ve Çetinkaya'nın (2016) yapmış olduğu çalışmada kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir ilişki tespit edilmişken kişi-örgüt uyumu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü fakat zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini konusunda yapılmış çalışmalara baktığımızda; Aykut (2007) yaptığı çalışmada iş tatmini ve kişi-örgüt arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Kılıç ve arkadaşlarının (2008) yapmış olduğu çalışmada kişi-örgüt uyumunun iş tatminini arttırmasının ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğiliminin yüksek olduğunu tespit etmişler. Liu ve arkadaşlarının (2010) yapmış oldukları çalışma sonucunda iş tatmininin kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti

arasında tam bir arabulucu olduğu tespit edilmiştir. Bir başka çalışmada ise Turunç ve Çelik (2012) iş tatmini ile amire güvenin etkilerini çalışmışlardır. Yapılan çalışma sonucunda dağıtım adaletinin iş tatmini ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğu tespit edilmiştir. Alınacak ve arkadaşlarının (2013) yapmış oldukları çalışmada kişi-örgüt uyumunun, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide ılımlaştırmanın etkisini ölçmüşlerdir. Bu ölçüm sonucunda çalışanların kişi-örgüt uyumu derecelerinin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerini ileri düzeyde etkilediğini tespit etmiştir. Fakat örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki de herhangi bir etkiye rastlanmamıştır. Ulutaş ve arkadaşlarının (2015) yapmış olduğu çalışmada kişi-örgüt uyumu ile örgüte bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Akbaş ve Çetin (2015) yapmış olduğu çalışmada kişi-örgüt uyumunun sürecinde entelektüel sermayenin iş tatmini ve örgütsel çekicilik üzerindeki etkisinin incelenmesi sonucunda entelektüel sermayenin iş tatmini ve örgütsel çekicilik üzerindeki etkisinin incelenmesi sonucunda entelektüel sermayenin alt bileşenleri olan insan, müşteri ve yapısal sermayenin örgütsel çekicilik üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aksay ve Yasım (2016) tarafından yapılmış olan çalışmada kişi-örgüt uyumu ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

İşletmeler, insanların ihtiyaçlarını cevap bulmak için ürün ve hizmet üreterek kâr elde ederler. Bu sayede varlıklarını sürdürmektedirler. Örgütlerin bu amaçları karşılayabilme kapasitesi çalışanın örgütsel bağlılığını etkilemektedir. Çalışma hayatında kişisel beklentiler ile örgütsel beklentilerin uyumu çok önemlidir. Çalışanların örgütsel hedef, misyon ve değerleri içselleştirmesi ve bunları kendi hedef, misyon ve değerleriyle özdeşleştirip örgüte bağlanabilmesi için iş beklentileri ile kişisel beklentilerin birbirini tamamlaması gerekmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014: 256). Tam aksine işin gerektirdikleri ile çalışanın kendi özellikleri uyuşmadığı zaman örgüte yabancılaşma meydana gelmektedir.

Özbek'in (2011) yapmış olduğu çalışmasında, örgüt içinde güven arttıkça örgüte karşı uyum da artmaktadır. Örgüte uyumun artış göstermesi sonucu işe yabancılaşma da azalmaktadır. Buna karşın Arslan ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmış bir

çalışmada, işe yabancılaşma ile kişi-örgüt uyumu arasında orta derecede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma sonucunda araştırmacılar, çalışanların, işletme ile ileri derecede uyumlu olsalar bile bireysel olarak kariyerlerini düşünmeleri ve kariyerlerine yoğunlaşmalarının işe yabancılaşmalarına neden olabileceğini belirtmişlerdir (Arslan vd., 2018: 10). Çelik ve Damar (2017) tarafından yürütülmüş bir diğer araştırmada, birey-örgüt uyumunun, işe yabancılaşma üzerinde negatif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir

JesúsSuárez-Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara (2008), çalışmalarında işine yabancılaşmasında daha verimli bir biçimde yönetilmesi için kişi-örgüt uyumunun gerekliliğinden bahsetmişlerdir. Gholipour ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan araştırmada, kişi-örgüt uyumu düzeyinin yüksek olmasının, örgütsel yabancılaşma düzeyinin düşük olmasına yol açtığı tespit edilmiştir. Nicol (2014) ise çalışmasında, örgütte yabancılaşmanın olup olmadığını belirlemek yabancılaşmanın birey-örgüt uyumu üzerindeki rolünü incelemek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğunu tespit etmiştir.

Son olarak Örgüt içerisinde işine karşı yabancılaşma yaşamış bir çalışan, yaşadığı yabancılaşmayla birlikte; “iş tatminsizliği, sessizlik, örgüte karşı yabancılaşma, kendini soyutlama ve örgütsel bağlılığın azalması” gibi olumsuz durumların birkaçına ya da tamamına maruz kalmaktadır. Bu durumda örgüt çalışanından gereken verimi alamaz. Nitekim de çalışan ile örgütün diğer çalışanları arasında hem iş hem de sosyal ilişkiler bakımından olumsuzlukların yaşanması kaçınılmaz olacaktır (Demirez ve Tosunoğlu, 2017: 72).

Bu çalışmanın dördüncü bölümünde ise literatürde sınırlı sayıda olduğu düşünülen sağlık sektöründe kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye dair bir saha araştırmasının bulguları yer almaktadır.

Tablo. 3.2: Kişi-Örgüt Uyumu Konusunda Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları

Yıl	Yazar	Sonuç
2001	Kristy J. Lauver, Amy Kristof-Brown	Kişilerin işleriyle uyumlarına ilişkin algıları ile işletme ile uyumlarına ilişkin algıları hem iş tatminlerini hem de işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.
2002	Sean Valentine, Lynn Godkin, Margaret Lucero	Örgütsel bağlılık ve birey-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir
2003	Michelle L. Verquer, Terry A. Beehr, Stephen H. Wagner	Kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.
2005	Eddy S. W. Ng, Ronald J. Burke	İşe yeni başlayanlar ve üstün yetenekli kişiler, çeşitlilik yönetimi bakımından birey-örgüt uyumuna önem vermektedirler.
2005	Tae- Yeol Kim, Daniel M. Cable, Sang- Pyo Kim	Kurumsal sosyalleşme yöntemleri ile kişi-örgüt uyumu algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
2006	Winfred Arthur Jr., Suzanne T. Bell, Anton J. Villado, Dennis Doverspike	Kişi-örgüt uyumunun kriter geçerliliği kişilerin iş performansını ve işten ayrılma durumlarını etkilemektedir.
2007	M. C. McCullah, D.B. Turban	Kişi-örgüt uyumu, çalışanın iş kültürünü tanımlamaları ile çalışanların çalışma tercihleri ile performans arasında bir ilişki saptanmamıştır
2008	Maureen L. Ambrose, Anke Arnaud, Marshall Schminke	Kişisel ve işletmenin etik ilkeleri arasındaki uyum iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artırmakta iken kişinin işten ayrılma niyetini de azaltmaktadır.
2015	Mahmut Demir, Şirvan Şen Demir, Kevin Nield	Kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşme, iş performansı ve örgütte kalma niyeti ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu saptanmıştır.
2015	Bangcheng Liu, Thomas Li-Ping Tang, Keifen Yang	Çalışanların hizmet motivasyon, kişi-örgüt uyumu ihtiyaçlar arzlar uyumu yüksek olduğu zaman iş tatmini de yüksek olmaktadır.
2016	Marine N. Astakhova	Algılanan kişi-şef uyumu ile duygusal örgütsel bağlılık, doğrudan ve kişi-örgüt uyumu aracılığıyla da dolaylı olarak ilişkili olduğu tespit edilmiştir.
2016	Pei Chen, Paul Sparrow, Cary Cooper	Kişi-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide İş stersinin aracı rol oynadığı saptanmıştır.

2017	Mehlika Saraç, Bilcin Meydan, İsmail Efil	Kişi-örgüt uyumu ile örgütsel bağıllık, iş tatmini, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin çalışanların statüsüne göre değiştiğini tespit etmiştir.
2018	Dorien T.A.M. Kooji, Corine Boon	Kişilerin yüksek performans iş pratikleri algısı onların kişi-örgüt uyumu algılarını geliştirdikleri ve buna bağılı olarak da duygusal bağıllıklarının pozitif yönde etkilendiğı tespit edilmiştir.
2018	Osman Seray Özkan	Psikolojik sermaye ile performans arasında pozitif yönlü ve güçlü, psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, yöntemi, modeli, araştırma hipotezleri, örneklem seçimi, araştırmanın kısıtları ve verilerin analizi yer almaktadır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel amacı, kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi sağlık sektöründe bir uygulama ile ortaya koymaktır.

Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye kavramı ülkemizde son dönemlerde kullanılmaya başlanan ve işletmeler açısından önemini her geçen gün arttıran bir konudur. İşletme yapısı için önem arz eden psikolojik sermaye kavramı, sağlık, eğitim, endüstri, sanayi ve turizm sektöründe ve işletmelerinde inceleme alanı bulmaktadır.

Yapılan literatür taramasının sonucu birçok farklı çalışmada araştırma konusu olan psikolojik sermaye ve kişi-örgüt uyumu kavramları, ikili olarak aralarındaki ilişkilerin yapılan literatür taraması sonucu, bir çok farklı çalışmaya konu olan kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye kavramlarının diğer kavramlarla ilişkisinin araştırılmış olduğu tespit edilmiştir. Bu, aralarındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik çalışmalardan bazıları; Gooty ve arkadaşları (2009) psikolojik sermaye ve görev

performansı arasındaki ilişkiyi, Polatçı (2011) psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkiyi, Kaya(2012) psikolojik sermaye ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi, sun ve arkadaşları (2012) psikolojik sermaye, performans ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi, Dinçer (2013) psikolojik sermaye ile otantik liderlik ve yaratıcılık kavramları arasındaki ilişkiyi, Bitmiş (2014) psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık ile kişisel performans arasındaki ilişkiyi, Yıldız (2015) psikolojik sermaye ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bunlara ilave olarak Arbak ve Yeşilada (2003) kişi-örgüt uyumu ile örgütsel çekicilik ilişkisini, Backhaus (2003) kişi-örgüt uyumu ile iş tecrübesi süresi arasındaki ilişkiyi, Aykut (2007) kişi-örgüt uyumu ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi, Kılıç ve arkadaşları (2008) kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisini, Aktaş (2011) kişi-iş uyumu ile iş tutumları arasındaki ilişkiyi, Özçelik (2011), kişi-örgüt uyumu ile etik iklimin etkisini, Polatçı ve Cindiloğlu (2013) kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisini, Cha, Cheng ve Kim (2014) kişi-örgüt uyumu ile örgüt kimliği ve işgören çıktıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Fakat yerli ve yabancı literatürde psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumunu doğrudan ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yüzden çalışma, literatürdeki bu eksikliği doldurmanın yanı sıra takip eden ilgili araştırmalara örnek olması bakımından önem taşımaktadır. Son olarak, bu çalışmanın sağlık sektöründe ilk defa çalışılıyor olması da bu ve buna benzer konuda yapılacak olan çalışmalarda hem örnek alınması hem de karşılaştırmaların yapılmasına imkan tanıyacaktır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, sağlık sektöründe kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri analiz etmektir.

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada kişi-örgüt uyumunun, çalışanların psikolojik sermayesi üzerine olan etkisi incelendiğinden, bu amaç çerçevesinde öncelikle ikincil verileri toplamak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Literatür taraması sonrasında elde edilen ikincil veriler kullanılarak teorik bölümler oluşturulmuştur.

Araştırmanın birincil verileri ise anket tekniğinin toplama ve yorumlama yani alan araştırması metodu kullanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda soru ve ifadelerin yer verileceği anket formları sağlık sektörü özel hastanelerinde istihdam edilen personele bırakılmış olup daha sonra personel tarafından doldurulmuş olarak toplanılmıştır.

Anket formları neticesinde elde edilen veriler çeşitli istatistiki analizlere tabi tutulup elde edilen sonuçlara dayanılarak yorumlar yapıp çeşitli öneriler getirildikten sonra sunulmuştur.

Araştırmada katılımcıların psikolojik sermayelerinin ölçülmesinde Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve 24 maddeye dayanan “psikolojik sermaye ölçeği” kullanılmıştır. Kişi- örgüt uyumu ölçülmesinde ise Netemeyer ve arkadaşları tarafından geliştirilen 4 maddeden oluşan “kişi-örgüt uyumu ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada veri toplama ve yorumlama yani alan araştırması yöntemi uygulanmıştır. Araştırma çerçevesinde ilk olarak literatür taraması yapılmış; elde edilen veriler ışığında birinci ve ikinci bölümler oluşturulmuş olup, iki bölüm tamamlandıktan sonra üçüncü bölümde ise ilk iki bölümdeki adı geçen kavramların birbirleriyle varsa ilişkileri ya da birbirlerini destekleyen çalışmalar incelenmiştir. Literatür taramasından elde edilen bilgilere dayanarak önceden hazırlanmış anketler deneklere uygulandıktan sonra veriler oluşturulmuştur. Son bölüm olarak dördüncü bölümde ise; araştırmanın amaç, yöntem, örneklem ve araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından, araştırmanın hipotezlerinden, araştırmanın bulgularından ve sonuç kısmından bahsedilmiştir.

4.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmalarda evren, araştırılan konunun sonucunun evrensel hale getirilmek istenilen büyük bir küme şeklinde tanım bulmaktadır. Araştırmanın sonucunun

evrenselleştirilebilirliği arttıkça yapılan çalışma daha da önemli bir hale gelmektedir (Erkuş, 2009: 92; Karasar, 2012: 109).

Araştırmalarda örneklem, evren içerisindeki unsurlar içinden sistemli bir şekilde seçilip evrenin temsil edildiği kabul edilmiş küme, şeklinde tanım bulmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 127).

Bu araştırmada evreni Türkiye de sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2019 yılı Kayseri ilindeki özel hastanelerin istihdam ettiği çalışanlardan (Yönetici, Doktor, Yardımcı Sağlık Personeli, Memur, Görevli, Hizmetli vd.) oluşan sağlık personellerinden oluşmaktadır.

Araştırma çerçevesinde, araştırma evreninde mevcut kişilerin tamamına ulaşılması imkân dâhilinde olmadığından örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit rassal örneklemede, evreni meydana getiren her üyenin örneğe girebilme olasılığı eşittir. Bundan dolayı hesaplamalar yapılırken her üyenin evren içerisindeki önemi de eşittir (Arıkan, 2004:141). Evreni oluşturan örneklem grubunu temsil eden katılımcıların sayısı biliniyorsa hesaplama aşağıdaki yazılı olan formüle göre hesaplama işlemine tabi tutulur (Salant ve Dillma, 1994:55):

$$n = \frac{N t^2 p \cdot q}{d^2(N - 1) + t^2 (p \cdot q)}$$

N: Araştırmaya konu olan hedef kitledeki eleman sayısı.

n: Örnekleme alınacak eleman sayısı.

p: İncelenecek vakanın meydana gelme sıklığı (ortaya çıkma olasılığı).

q: İncelenecek vakanın meydana gelmeme sıklığı (ortaya çıkmama olasılığı).

t: Belirli bir serbestlik seviyesinde, tespit edilmiş t tablosuna göre mevcut olan teorik değer.

d: Olayın meydana geliş sıklığına göre kabul edilmiş olan \pm örnekleme hatasıdır.

$$n = \frac{3120 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (3120 - 1) + (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)} = \frac{2996}{8,7579} = 342$$

Araştırmada özel hastanelerin toplam çalışan sayısı 3120 olduğundan, araştırma evreni N=3120 olarak alınmıştır. Çalışanlar homojen bir dağılım sergilemediklerinden p ve q değerleri 0.5 olarak alınmıştır. %95 anlamlılık düzeyi baz alınarak bu değer t tablosu değeri olan t=1.96 kullanılmıştır. Araştırmada kabul edilecek hata payı ise %5 olarak kabul edilmiştir. Yukarıdaki formül dikkate alınarak örneklem hacmi 342 olarak hesaplanmıştır (Akdoğan, Çoban ve Öztürk, 2012: 151-152; Sürgevil vd., 2013: 5378; Özdamar, 116)

4.2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama araçları

Araştırmada kullanılan anket dört bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde araştırma konusu, hangi amaçla yapıldığı ve verilerin bilimsel çalışma dışında başka bir çalışmada kullanılmayacağına dair bilgilerle beraber verilerin gizli tutulacağı belirtilmiştir. Demografik ifadelerden meydana gelen ikinci bölümde ise Cinsiyet, yaş, kıdem, pozisyon, eğitim durumu, tecrübe vb. ifadeler yer almaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise Netemeyer ve arkadaşlarının (1997) kişi-örgüt uyumu derecesini ölçmek için kullanılmış dört ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde ise; Luthans ve arkadaşları tarafından (2007) geliştirilen, dört boyuttan ve toplamda yirmi dört ifadeden oluşan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır.

4.2.2.1. Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği

Araştırmada, Netemeyer vd. 'nin (1997) kişi-örgüt uyumu seviyesini ölçmek amacıyla geliştirmiş oldukları dört ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Elçi vd., (2008) tarafından Türkçe' ye uyarlanması yapılmış olup tek boyutludur.

“Çalıştığım işletmenin değerleri ile benim değerlerim aynıdır.”, “Bu işletmenin dürüstlük konusundaki değerleri ile benim değerlerim aynıdır” gibi ifadeler ankette bulunan ifadelerden bazı örneklerdir. Katılımcıların anketteki ifadelere katılıp katılmayacağını tespiti için 6’lı likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Anketi dolduracak olan katılımcılardan “Kesinlikle katılmıyorum.” ifadesi ile “Kesinlikle katılıyorum.” ifadesi arasındaki değişkenlerden kendilerine uygun olan ifadeye işaret koymaları istenilmiştir.

4.2.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Araştırmada; literatürde genel ağırlıklı olarak kullanılan, Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilmiş olan dört boyutlu (öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış olan psikolojik sermaye ölçeği; Polatçı (2014), Yıldız (2015), Yaşın (2016) ve Özkan (2018) yapmış oldukları çalışmalarda kullanılmışlardır. Ölçek toplamda yirmi dört ifadeden meydana gelmektedir. Ölçek Türkçe’ye Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanmıştır. “İşimle ilgili amaçlarımı enerjik bir şekilde takip edebiliyorum.”, “Üstlerimle yaptığım toplantılarda uzmanlık alanımla ilgili konularda kendime güvenirim.”, “Bu iş konusunda birden fazla işi bir arada yapabileceğimi hissediyorum.” gibi ifadeler ankette kullanılan yargı cümlelerinden birkaçına örnektir. Örneklem grubu içerisindeki katılımcıların anketteki ifadelerle katılıp katılmadıklarını ortaya çıkarmak için 6’lı likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Anketi dolduracak katılımcılardan “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadesi ile “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesi arasındaki değişkenlerden kendilerine uygun olanına işaret koymaları istenilmiştir.

Araştırmada Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilmiş, Türkçe ‘ye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmış “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ile Netemeyer, Boles, McKee ile McMurrian (1997) tarafından geliştirilip Türkçe ‘ye uyarlaması Elçi ve arkadaşları (2008) tarafından yapılmış “Kişi-örgüt uyumu ölçeği” kullanılmıştır. Görüldüğü üzere her iki ölçeğin de Türkçeye uyarlandığı ve geçerlilikleri test edilmiştir.

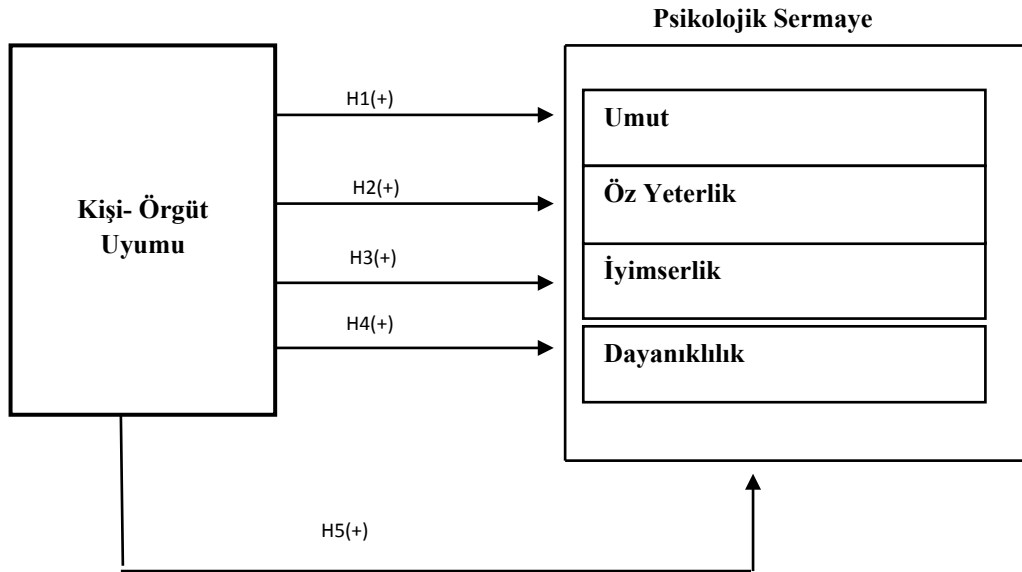
Tablo 4.1: Ölçekte yer alan boyutların madde numarası

Boyut Sırası	Boyut	Ölçekteki Madde Numarası
1	İyimserlik	1-9-11-14-18-19
2	Dayanıklılık	5-7-8-10-13-22
3	Umut	2-6-12-17-20-24
4	Öz Yeterlik	3-4-15-16-21-23

4.2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma konusu olan teorik modelin ilk değişken grubu kişi-örgüt uyumu tek bileşenden (değerler açısından) ikinci grup olan psikolojik sermaye ve psikolojik sermayenin alt bileşenleri olan iyimserlik, dayanıklılık, umut ve öz yeterlilikten oluşmaktadır. Bu model sağlık sektörü çalışanlarının kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermayenin (bileşenler de dahil) aralarındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bir ilişki modelidir.

Şekil 4.1: Araştırma modeli



Araştırmanın hipotezi detaylı bir literatür taramasından sonra ortaya konulmuştur.

Chatman (1989) yapmış olduğu çalışmasının sonucunda kişi-örgüt uyumunun hem işletme yönünden hem de kişisel yönden sonuçlarının varlığını ortaya atmıştır. İşletmeye yönelik olan sonuçlar, işgörenlerin işletmenin değerlerine ve idare tarafından konulmuş kurallara uymak şeklinde gerçekleşirken, kişisel sonuçları ise örgütsel vatandaşlık eyleminin artışı ve işgören devir hızının azalması şeklinde gerçekleştirdiğini tespit etmiştir.

Kristof (1996) yapmış olduğu çalışmanın sonucunda kişi ve işletmesinin değerlerinin uyumunun ne kadar yüksek olursa çalışanların da işinden memnuniyet derecede aynı oranda yükseldiğini tespit etmiştir. Benzer şekilde Kristof Brown ve Jensen (1996) yapmış oldukları çalışmada çalıştıkları işletme ile uyum sağlamış olduklarının farkında olan çalışanların işlerinden tatminlik derecelerinin daha yüksek olduğunun farkında olduklarını tespit etmişlerdir.

Valentine ve arkadaşlarının (2002) yapmış oldukları “kişi-örgüt uyumunun” “örgütsel bağlılık” ve “etiksel içerik” ile olan ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmada, etigin içerik olarak kurumsal etik değerlerin hem örgütsel olarak hem de kişi-örgüt uyumu ile pozitif ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Luthans ve arkadaşlarının bir üretici fabrikadaki işgörenleri (Luthans ve arkadaşları, 2005); yüksek eğitim almış teknik çalışanlara (Luthans vd., 2007a); hizmet sektörünün bir kısım çalışanlarıyla (Luthans vd., 2008b) ve bakır madenini arıtma fabrikasında çalışan işgörenler (Luthans vd., 2008c) üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda “psikolojik sermaye” ile “iş performansı” arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Larson ve Luthans’ın (2006) yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmaya benzer bir araştırma yapılmış ve yine benzer şekilde psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında

pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Luthans vd., 2008a). Luthans ve arkadaşlarının (2008b). Başka bir çalışmada çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Luthans vd., 2008b).

Avey ve arkadaşlarının (2006) yaptığı çalışmada psikolojik sermayenin seviyesi ile işe gelmeme arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili birçok şirket çalışanları üzerinde yapılan iki farklı araştırmada ise psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Ambrose ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların etik gelişimi ile etik çalışma iklimi arasındaki uyumun, işgörenlerin tutumlarını ne yönde etkiledikleri incelenmiştir. Sonuç olarak kişisel ve örgütsel etik arasındaki uyumun, örgütsel bağlılık ve iş tatmini seviyesinin yüksek olması ve daha düşük olan işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Walumbwa ve arkadaşları (2010) tarafından yapılmış bir çalışmada yönetici ve amirlerin psikolojik sermayelerinin ileri derecede olması onların altında çalışan kişilerin de psikolojik sermayesinin ileri olmasına ve bu durumun iş performansının artış göstermesine sebep olduğu tespit edilmiştir.

Akbaş'ın (2011) yapmış olduğu çalışmada kişi-örgüt uyumunun, örgütsel vatandaşlık kavramı üzerine etkisini incelemiş olduğu çalışmasında, işgörenlerin kişi-örgüt algılarının örgütsel vatandaşlık bileşenleri (örgüt gelişimine destek sağlamak, ileri görev bilinci, sivil erdem, centilmenlik ve nezakete dayalı bilgilendirme, diğerlerini düşünme) üzerinde pozitif yönlü etkisini olduğunu tespit etmiştir.

Özçelik (2011) yapmış olduğu çalışmasında kişi-örgüt uyumu ileri düzeyde olan işgörenlerin örgütsel bağlılık derecelerinin de ileri olduğu tespit edilmiştir.

Avey ve arkadaşlarının (2011) çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmada psikolojik sermaye ile pozitif yönlü işgören tutumları (iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik olarak sağlıklı durumda olma), pozitif yönlü çalışan davranışları (örgütsel vatandaşlık) ve performans (yönetici ve objektif değerlendirmelerine göre) arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Walumbwa ve arkadaşları (2011) tarafından yapılmış bir çalışmada belli bir düzeyde meydana getirilmiş olan grupların kolektif psikolojik sermaye ve aralarındaki güven olgusunun artmasının, grubun performansının ve örgütsel vatandaşlık duygularının da artmasına sebep olduğu tespit edilmiştir.

Zamahani ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan bir çalışmada pozitif liderlik özelliklerine sahip yöneticilerin, çalışanların güveninin ve psikolojik sermayelerinin artmasını sağladığı bunun sonucunda da iş performanslarının arttığı tespit edilmiştir.

Chenve Lim, (2012) tarafından yapılan çalışmada kişilerin psikolojik sermaye kapasiteleriyle algıladıkları iş bulma ümitleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Jafri (2013) yapmış olduğu çalışmada; psikolojik sermayeleri yüksek olan kişilerin performanslarının psikolojik sermayeleri düşük olan kişilere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Sun ve arkadaşları tarafından (2012) yapılan bir çalışmada psikolojik sermaye kapasitesi ile işte kalma eğilimi ve iş performansı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Amini ve Mortazavi (2012) tarafından yapılmış olan bir çalışmada hemşirelerin iş yerlerinde yaptıkları hataları düzeltme eğilimi ile psikolojik sermayeleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilenlerden başka yapılan literatür taramalarında psikolojik sermaye ile destekleyici örgüt iklimi arasında pozitif yönlü (Luthans vd., 2008b); çalışanların

kendilerini fiziksel ve psikolojik olarak iyi hissetmeleri arasında pozitif yönlü (Avey vd., 2010); örgütsel sinizm ile arasında negatif yönlü ilişki (Aveyvd., 2008) olduğu görülmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin yaratıcılık ve yenilik üzerinde de olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Jafri, (2012) çalışanlar üzerinde yaptığı bir çalışmada çalışanların psikolojik sermaye kapasiteleri ile yenilikçi ve yaratıcı davranışları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Jafri, 2012: 35).

Memili ve arkadaşlarının (2013) yapmış oldukları bir çalışmada psikolojik sermaye kapasitesinin diğer sermaye türlerine göre daha fazla olabileceği iddia edilmektedir. Özellikle lider-üye etkileşimi ve farklı örgüt kültürü nedeniyle olabileceği değerlendirilen bu yapının örgütsel bağlılığı artırabileceği tespit edilmiştir.

Polatçı ve Cindiloğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık ve duygusal bağlılık eylemi ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Alnıaçık ve arkadaşlarının (2013) yapmış oldukları çalışmada kişi-örgüt uyumu derecesinin iş tatmini ile işten ayrılma eğilimlerini ileri derecede etkilemiş ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Polatçı ve arkadaşlarının (2014) yapmış oldukları çalışmada kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık eylemini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Ulutaş ve arkadaşlarının (2015) havalimanı personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmada birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık ve iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Akbaş ve Çetin'in (2015) yapmış oldukları kişi-örgüt uyumu ve iş tatmininin örgütsel özdeşleşmeye yönelik çalışma sonucunda; işgörenlerin iş tatmini ve kişi-örgüt uyumu derecelerinin örgütsel özdeşleşme derecesini pozitif yönlü etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışanların sektör ve işyerindeki çalışma süreleri ilerledikçe buna bağlı olarak örgütsel özdeşleşmelerinin de buna bağlı olarak

ilerlediği orta sınıf idarecilerin örgütsel özdeşleşme seviyelerinin işgörenlere ve diğer yönetici personele göre daha ileri düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Bayramlık ve arkadaşlarının (2015) yapmış olduğu çalışma neticesinde kişi-örgüt uyumunun iş doyumunu pozitif yönlü etkilediğini tespit etmiştir.

Yücel ve Çetinkaya (2016) tarafından yapılmış olan çalışmada kişi-örgüt uyumunun örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çelik ve arkadaşlarının (2017) yapmış oldukları çalışmada kişi-örgüt uyumunun iş performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Özkan (2018) yapmış olduğu “psikolojik sermayenin kişisel performans üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü” adlı çalışmasında; psikolojik sermayenin performans ile olan ilişkisinde ileri derecede pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanılmış olup psikolojik sermaye ve kişi-örgüt uyumu arasında ise orta derecede ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ve son olarak Kişi-örgüt uyumu ile performans arasında ise zayıf düzeyde pozitif yönlü bir ilişki varlığı tespit edilmiştir. Fakat yapılan literatür taraması sonucu kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi doğrudan konu alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda kavramsal model esas alınarak araştırmaya ilişkin öngörülen hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotez 1: *Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin umut boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

Hipotez 2: *Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin öz yeterlik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

Hipotez 3: *Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

Hipotez 4: *Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.*

Hipotez 5: Kişi- örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

4.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMLERİ

İlk olarak, ankette yer alan iki ayrı ölçek güvenirlik testine tabi tutulmuş ve adı geçen ölçeklerin güvenilir olup olmadığı ve değişkenlerin çıkarılıp çıkarılmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye ya ilişkin analizlerde kullanılmak üzere anketler cevaplayıcılarına yönelik iki ölçek için puanlar hesaplanmıştır.

Her bir katılımcı için ayrı ayrı hesaplanan ölçek puanının, katılımcının kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye düzeyine ait puanını göstereceği düşünülmektedir.

Anket toplam puanlarının hesaplanması sırasında, katılımcıların her birinin ölçekler için verdiği cevapların 1 ile 6 arasındaki ölçek puanlarının toplamı dikkate alınmıştır. Bu modele göre ölçekte yer alan ifadeler “Kesinlikle Katılmıyorum(1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kısmen Katılmıyorum (3)”, “Kısmen Katılıyorum (4)”, “Katılıyorum (5)”, “Kesinlikle Katılıyorum (6)” değerlerine karşılık gelmektedir. Burada güvenirlik analizi sonrasında değerlendirme dışı kalan değişkenler toplam ölçek puanı hesaplanırken dikkate alınmamıştır.

Toplanan veriler için SPSS (22.0) (Statistical Package for the Social Science) paket programı kullanılarak istatistiksel analizler yapılmıştır. Verilerin çözümü için tanımlayıcı istatistiksel tekniklerle birlikte farklı çıkarımsal istatistik analiz yöntemleri uygulanmış, pearson korelasyon analizi, regresyon analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, bağımsız t-test yöntemleri ve Anova analizleriyle elde edilen araştırma verileri çözümlenmiştir.

Psikolojik sermayeye yönelik alt boyutları meydana çıkarmak amacıyla faktör analizi yapılmış ve analiz sonucunda 21 değişken 4 farklı alt boyutta toplanmıştır. Elde edilen 4 boyut ile kişi-örgüt uyumunun arasındaki etkinin ve nedenselliğinin ortaya

konulması amacıyla Regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analizler araştırmanın ana amacına yönelik sonuçları ortaya çıkarmıştır.

4.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Yapılan çalışmanın bu kısmında araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine, araştırma bulgularına ve model ile hipotezlerin test edilmesi kapsamlı konulara yer verilmektedir.

4.4.1. Demografik Bulgular

Yapılan araştırmada çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi (kıdem) vb. demografik bilgileri anketimizin giriş kısmındaki kişisel bilgilerden oluşan 6 adet soru ile elde edilmiş olup araştırma örneklemini meydana getiren Kayseri ilindeki özel hastanelerin çalışanlarından 485 kişiden müteşekkil katılımcıların demografik özelliklerinin frekans dağılımları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.2. Demografik Bulguların Frekans Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	Frekans	Yüzelik Dilim
Cinsiyet	Erkek	166	34,2
	Kadın	319	65,8
Medeni Durum	Evli	294	60,6
	Bekar	191	39,4
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	54	11,1
	Lise	171	35,3
	MYO/Ön lisans	93	19,2
	Fakülte/Lisans	135	27,8
	YL/ Doktora	32	6,6
Yaş Grubu	18-25 yaş arası	140	28,9
	26-35 yaş arası	213	43,9
	36-45 yaş arası	91	18,8
	46-55 yaş arası	35	7,2
	55 yaş ve üzeri	6	1,2
Kıdem	0-2 yıl arası	175	36,1
	3-5 yıl arası	112	23,1
	6-8 yıl arası	132	27,2
	9-11 yıl arası	39	8,0
	12 yıl ve üzeri	27	5,6
Unvan	Yönetici	10	2,1
	Doktor	36	7,4
	Yardımcı Sağlık Personeli	207	42,7
	Memur	128	26,4
	Görevli	32	6,6
	Hizmetli	67	13,8
	Diğer	5	1,0
Toplam		100	%100

Tablo 4.2.'e göre araştırma kapsamına giren çalışanların cinsiyetlerine göre incelemeye alındığında; çalışanların %65,8'inin kadın, %34,2'sinin ise erkek olduğu gözlenmektedir.

Araştırma çerçevesinde görüşlerine müracaat edilen çalışanlar içinde medeni durumu incelendiğinde %60,6'sının evli, %39,4'ünün ise bekâr olduğu gözlenmektedir.

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların eğitim durumları incelendiği zaman %11,1'inin ilköğretim mezunu, %35,3'ünün lise mezunu, %19,2'sinin (MYO) Ön lisans, % 27,8' inin Fakülte (Lisans) ve son olarak da % 6,6 sının Lisansüstü eğitim mezunu olduğu sonucu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların yaş grupları incelendiği zaman mevcut çalışan personelin %28,9' unu 18-25 yaş grubunda, %43,9'u 26-35 yaş grubunda, %18,8'ini 36-45 yaş grubunda, %7,2'sini 46-55 yaş grubunda ve son olarak da %1,2' side 55 yaş ve üzerinde olduğu gözlenmiştir.

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların buldukları kurumda çalıştıkları yıl incelendiği zaman bunların %36,1'inin 0-2 yıl arası çalışanlar, %23,1'ünü 3-5 yıl arası çalışanlar, %27,2'ünü 6-8 yıl arası çalışanlar, %8,0'ını 9-11 yıl arası çalışanlar ve son olarak %5,6'sını ise 12 yıl üzeri çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılım sağlayan çalışanların unvanları ise %2,1'inin yönetici, %7,4'ünü doktor, %42,7'sinin yardımcı sağlık personeli, %26,4'ünün memur, %6,6'sını görevli, %13,8'ünü hizmetli ve son olarak %1,0 'ini diğerleri oluşturmaktadır.

4.4.2. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik; bir çalışmada kullanılan veri toplama yöntemlerinin, farklı bir dönemde ve mekânda yapılmış olan benzer bir çalışmada da sonuçların benzerlik göstermesi niteliğini taşımasıdır(Aziz, 2008: 58).

Cronbach Alpha katsayısının değerlendirilmesi sürecinde kullanılan değer aralığı ve yorumları aşağıdaki gibidir (Tavşancıl, 2014: 29; Alpar, 2017: 784):

Tablo 4.3. Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayıları Referans Tablosu

Cronbach Alpha Katsayısı Aralığı	Açıklama
$0,00 \leq \alpha < 0,39$	Geliştirilen test/test güvenilir değildir.
$0,40 \leq \alpha < 0,60$	Geliştirilen test/ölçek güvenilirliği düşüktür.
$0,60 \leq \alpha < 0,79$	Geliştirilen test/ ölçek oldukça güvenirlidir.
$0,80 \leq \alpha < 1,00$	Geliştirilen test/ölçek ileri derecede güvenilirdir

Araştırmanın anket çalışmasında kullanılan kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye ölçeklerinin güvenilirliklerini sınamak gayesiyle ölçeklerin her birisi için tek tek güvenlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerine Cronbach Alpha ile bakılmış ve ölçeklerin güvenilir oldukları tespit edilmiştir.

Sağlık sektörü çalışanlarının kişisel değerlerinin, çalışmakta oldukları örgütün değerleriyle olan uyumunu incelemeye yönelik Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen dört ifadeden oluşan kişi-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır.

Kişi-örgüt uyumu ölçeğine yönelik Akbaş (2011) yapmış olduğu çalışmasında Cronbach Alfa değerini ($\alpha=0,94$) olarak bulmuştur. Özkan (2018) ilgili ölçeğin Cronbach Alpha değerini ($\alpha=0,95$) olarak bulmuştur. Anket formunda ise 1-4 arasındaki ifadeleri içermektedir. Bu araştırmanın Cronbach Alfa değerinin literatürde verilmiş olan çalışmalarla örtüştüğü tabloda görülmektedir. Yani kişi-örgüt uyumu ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach Alfa değeri ($\alpha=0,914$) olarak tespit edilmiştir. Bunun neticesinde güvenilirlik düzeyi oldukça yüksektir.

Tablo 4.4. Kişi-Örgüt Uyumunu Cronbach Alpha Değeri

Cronbach Alpha	N
,914	4

Psikolojik sermaye ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi neticesinde Erkuş ve Fındıklı'nın (2013) yapmış olduğu araştırmada, Ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik testi sonucunda ($\alpha=0,90$), öz yeterlik bileşeninin ($\alpha=0,88$), iyimserlik bileşeninin ($\alpha=0,78$), umut bileşeninin ($\alpha=0,72$), dayanıklılık bileşenini ise ($\alpha=0,68$) olarak bulmuştur. Bu araştırmanın Cronbach Alfa değerinin literatürde verilmiş olan çalışmalarla örtüştüğü tabloda görülmektedir. Yani Psikolojik sermaye ve boyutları ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi sonucunda ilk olarak değişken çıkarılmadan önceki psikolojik sermaye Cronbach Alfa değeri ($\alpha =0,78$) olarak hesaplanmış. Bulunan değer geçerli olmasına karşın SPSS sonuçlarındaki “Değişken Çıkarıldığında Cronbach Alfa Değeri” incelendiği zaman, değişkenlerin bazılarının analizden çıkarıldıktan sonra yeniden güvenilirlik analizi yapılmış ve “13. *İşimle ilgili bir engelle karşılaştığımda, bundan kurtulmak konusunda sorunlar yaşıyorum*”, “20. *İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa gidecektir.*” ve “23. *İşimle ilgili hiçbir şey istediğim gibi gitmez*”, ifadelerin çıkarılmasıyla ölçeğin güvenilirliğinin arttığı gözlenmiştir. Adı geçen ifadelerin çıkarılmasından sonra psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda oluşan Cronbach Alfa değeri ($\alpha=0,85$)'ye çıkmış ve güvenilirlik düzeyi oldukça yüksek tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin boyutlarının ölçekten ifade çıkarılmadan önceki değerleri ise; Umut boyutu ($\alpha=0,29$), İyimserlik boyutu ($\alpha=0,61$), Dayanıklılık boyutu ($\alpha=0,40$), öz yeterlilik boyutu ise ($\alpha=0,29$) olarak hesaplanmıştır. Boyutlara ait ifadelerin ölçekten çıkarıldıktan sonraki değerleri ise aşağıdaki Tablo 4.4.'te gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Psikolojik Sermaye ve Boyutları İçin Güvenlik Analizi Değerleri

Boyut/Ölçek	Cronbach Alpha Katsayısı	N
Psikolojik Sermaye	,847	21
İyimserlik	,861	6
Dayanıklılık	,736	6
Öz yeterlik	,655	6
Umut	,694	3

4.3.3. Faktör Analizi

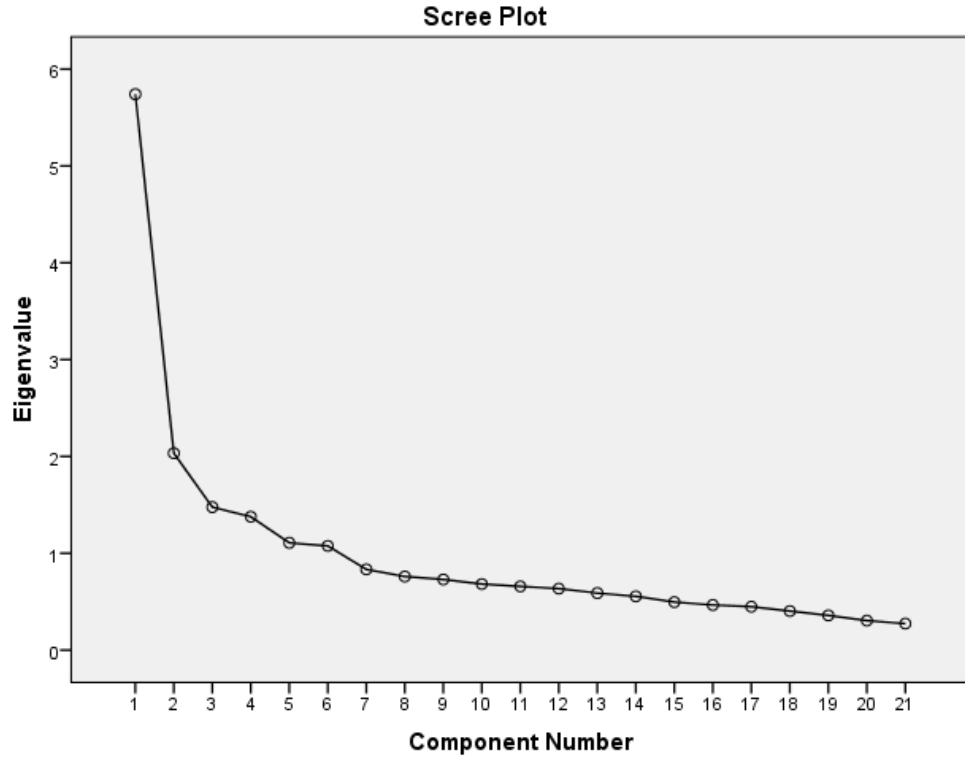
4.3.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Yönelik Faktör analizi

Faktör Analizi işlem çıktıları aşağıdaki gibidir:

Tablo 4.6: Psikolojik Sermaye KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü	0,85	
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare	3353,79
	Serbestlik Derecesi	276
	Sig.(P)	0,000

Grafik 4.1: Psikolojik Sermaye Ölçeği Serpilme Diyagramı



Psikolojik sermaye maddelerine yönelik serpilme diyagramı Grafik 1. de gösterilmiştir. Maddelerin öz değerlerine göre çizilen Grafik 1. incelendiğinde 4. noktadan sonrasının varyansa katkısı küçük olduğundan ve 4. noktadan sonra çıkan faktörlerin tek maddeli olmasından dolayı faktör sayısının dört olmasına karar verilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 171)

Tablo 4.7: Kişi-Örgüt Uyumu KMO-Barlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü		0,86
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare	3094,3
	Serbestlik Derecesi	210
	Sig.(P)	0,000

Grafik 4.2: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Serpilme Diyagramı



Psikolojik sermaye ve kişi-örgüt uyum ölçeklerinin geçerliliğini istatistik açıdan test edebilmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yöntemi kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi birden fazla değişkeni belirli miktarda gruplara ayırma suretiyle, ortaya çıkan grupların içindeki değişkenler arasında maksimum, gruplar arasında ise minimum ilişkiyi oluşturarak, grupların yeni değişkenlere dönüşmesini sağlayan analiz türüdür(Karagöz, 2016:877).

Tablo 4.8: Döndürülmüş Bileşen Matrisi

Bileşenler				
	Öz Yeterlilik	İyimserlik	Dayanıklılık	Umut
PS2	0,82			
PS3	0,78			
PS1	0,76			
PS5	0,74			
PS4	0,69			
PS6	0,67			
PS11		0,74		
PS10		0,68		
PS9		0,64		
PS8		0,61		
PS12		0,50		
PS7		0,47		
PS18			0,65	
PS15			0,63	
PS16			0,59	
PS17			0,56	
PS14			0,55	
PS19			0,45	
PS22				0,79
PS21				0,78
PS24				0,63

Çıkarım metodu: ana bileşen tahlili

Rotasyon metodu: Kaiser normalleştirme ile Varimax

Döndürülmüş Bileşen Matrisi tablosu birbiri ile ileri düzeyde korelasyona sahip olan değişkenleri ve hangi boyut altında toplanabileceğini göstermektedir.

Gruplanmış ifadelerin psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyut gruplandırılması ile örtüşüyor olması, toplanmış verilerin ve kullanılan ölçeğin doğruluğunu ve geçerliliğini ortaya koymaktadır.

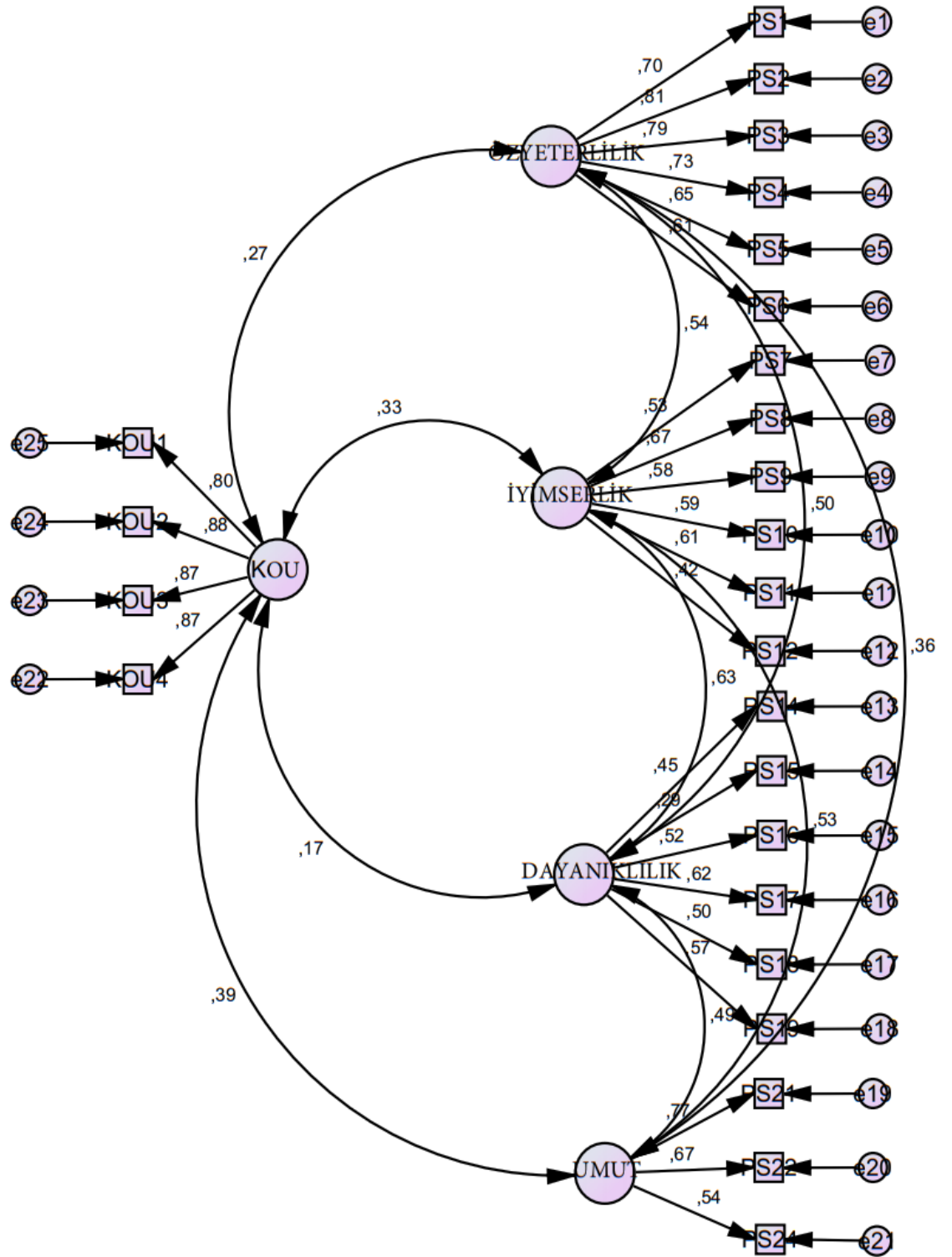
Elde edilen bu dört boyut kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin ölçülmesinde kullanılacaktır. Bu boyutlara ilişkin değerler SPSS 22.0 programıyla hesaplanmış ve yeni değişken olarak veri setine tanımlanmıştır.

4.4.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gözlenen değişkenler ve bu değişkenlerin aracılığı ile ölçüldüğü kabul edilen yapı veya yapılar arası ilişkileri test edebilmek için başvurulan bir analizdir (İlhan ve Çetin, 2014:29). DFA, faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran yapısal eşitlik modellemesinin bir türüdür (Çapık, 2014:196). DFA; kuramsal bir temele dayanarak çok sayıda değişkenden oluşan faktörlerin, gerçek datalarla ne kadar uyumlu olduğunu değerlendirmeye yönelik bir analizdir. Bir diğer anlatıma göre DFA, önceden belirlenmiş veya kurgulanmış bir yapının, toplanmış datalarla ne derece doğrulandığını incelemeyi amaçlamaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde (AFA), belirli bir tahmin veya önyargı olmadan faktör yükleri temelinde datanın faktör yapısı belirlenirken; DFA, belirli değişkenlerin bir kuram çerçevesinde daha önce belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir önsezinin sınanmasına dayanır. DFA kurgulanırken gözlenen ve gözlenemeyen faktörler arasındaki ilişkiye dikkat edilmektedir. Matris yapının oluşturulmasından sonra datalardan elde edilen değerler ile popülasyonun asıl değeri arasında yorumlama yapılır. Araştırmacılar genelde, tahmin ettikleri değerler ile gözlemledikleri değerler arasındaki farklılığın minimizasyonu için çabalamaktadırlar (Schreiber vd., 2006:323).

DFA 'da test edilen modelin yeterliliğinin ortaya çıkabilmesi için uyum indeksleri kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin, kuramsal model ile birbirlerine göre güçlü ve zayıf taraflarının olmasından dolayı, modelin uyumunun ortaya çıkarılması için birden fazla uyum indeksi değerine müracaat edilmesi tavsiye edilmektedir. Bunlardan en çok müracaat edilenler ise (Büyüköztürk vd. 2004: 217):

Şekil 4.2: Kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye boyutlarının DFA şeması



χ^2 = Chi-Square (Ki-Kare)

df=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi)

GFI= Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)

AGFI= Adjustment Of Fit Index (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)

CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)

RMR= Root Mean Square Residual (Ortalama Hataların Karekökü) dir.

Tablo 4.9: DFA’da kullanılan uyum indeksleri ve normal değerler

Uyum İndeksleri	Normal Değerler	Kabul Edilebilir Değerler
χ^2/df	<2	<5
GFI	>0.95	>0.90
AGFI	>0.95	>0.90
CFI	>0.95	>0.90
RMSEA	<0.05	<0.08
RMR	<0.05	<0.08

Çalışmada DFA, AMOS (Analysis of Moment Structures) 24.0 programı ile yapılmıştır. Psikolojik sermaye ve Kişi- örgüt uyumu faktör yapıları incelenmiştir.

Psikolojik sermaye ve kişi-örgüt uyumu ölçeklerinin DFA sonuçları:

Tablo 4.10: Ölçeklerin hesaplanan uyum indeksleri

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/df<5$	2,92
GFI>0.90	0,88
AGFI>0.90	0,85
CFI>0.90	0,89
RMSEA<0.08	0,06
RMR<0.08	0,06

Analiz sonucu, ölçeğin tüm uyum indekslerini karşıladığı tespit edilmiştir. Analizde gerçekleşmiş olan yol haritasına göre psikolojik sermayenin boyutları ile kişi-örgüt uyumu ölçekleri için yapılan DFA analizinde; χ^2/df , RMSEA, RMR değerleri kabul

edilebilir uyum indekslerini sağlamış iken, GFI, AGFI, CFI kabul edilebilir uyum indekslerine yakın olduğu tespit edilmiştir.

4.4.4. Korelasyon Analizi ve Hipotez Testi

Korelasyon analizi, bir değişkenin iki ya da daha fazla sayıda değişkenle olan ilişkiyi ve bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Kalaycı, 2009: 115). Bir ilişkinin gücü, iki değişken arasındaki ilişkinin miktarı ile tanımlanır ve bu değer korelasyon katsayısı olarak isimlendirilir. Korelasyon katsayıları (r) -1 ile +1 arasında bir değer alır (Çokluk vd., 2012:52). Katsayı her iki yönde de sıfıra (0) yaklaştığı zaman ilişkinin kuvveti azalmakta, her iki yönde de Bir'e (1) yaklaştığı durumlarda ilişkinin kuvveti artmaktadır. İki değişken arasında ilişkinin olmadığı ya da önemsenmeyecek kadar düşük olduğu durumlarda korelasyon katsayısı 0 ya da 0' çok yakındır (Alpar, 2012:338). Korelasyon katsayısının sıfır olması değişkenler arasında ilişkinin olmadığı, katsayının +1 olması mükemmel pozitif doğrusal ilişki olduğu, katsayının -1 olması mükemmel negatif doğrusal ilişki olduğu anlamına gelir. Korelasyon katsayısının işaretine bakılmaksızın değerinin 0,30'dan düşük olması zayıf ilişki, 0,30-69 arası olması orta düzeyde bir ilişki ve 0,70 ve daha yukarı değeri olması ise ileri veya yüksek düzeyde ilişkinin varlığını gösterir (Çokluk vd., 2012: 52; Cohen, 1988)

Tablo 4.11: Pearson Korelasyon Analizi SPSS çıktısı

Korelasyon Tablosu								
	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6
1. İyimserlik	5,012	0,562	1					
2. Dayanıklılık	4,910	0,539	,564**	1				
3. Umut	4,755	0,502	,590**	,466**	1			
4. Öz yeterlik	4,632	0,520	,467**	,490**	,524**	1		
5. Psikolojik Sermaye	4,172	1,280	,231**	,323**	,222**	,218**	1	
6. Kişi-örgüt uyumu	5,030	0,490	,714**	,758**	,745**	,686**	,322**	1

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde (2 yönlü) anlamlıdır

Tablo 4.11 deki pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik boyutu arasında pozitif yönlü ($r = 714$; $P < 0,01$), dayanıklılık boyutu ile pozitif yönlü ($r = 758$; $P < 0,01$), umut boyutu ile pozitif yönlü ($r = 745$; $p < 0,01$), öz yeterlik boyutu ile pozitif yönlü ($r = 686$; $P < 0,01$) ve son olarak Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ($r = 322$; $P < 0,01$) ilişki olduğu saptanmıştır.

4.4.5. Regresyon Analizi Bulguları

Regresyon analizi herhangi bir değişkenin bir ya da daha fazla değişkenle olan ilişkisinin sayısal fonksiyonu şeklinde tanımlanır (Lorcu, 2015;240). Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve kuvvetini belirledikten sonra; belirlenen hipotezleri test etmek için regresyon analizi uygulanmıştır.

Çalışmada öncelikle bağımsız değişken olarak kişi-örgüt uyumu ve bağımlı değişken olarak psikolojik sermayenin boyutları olan umut, Öz yeterlik, dayanıklılık ve iyimserlik kavramlarından oluşan model basit regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir.

Tablo 4.12: Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermayenin Alt Boyutu Umut Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,472	,541		2,719	,007
Umut	,568	,113	,222	5,013	,000
R				,222	
R ²				,049	
Düzeltilmiş R ²				,047	
F ₍₁₋₄₈₃₎				25,129	

Tablo 4.12'teki bulgular incelendiğinde model istatistik açıdan anlamlıdır. ($R^2 = 0,049$; $F_{(1-483)} = 25,129$; $p < 0,01$). Bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumu, psikolojik

sermayenin umut bağımlı değişkenini %4,9'unu açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermayenin boyutlarından umutun kişi- örgüt uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir ($\beta=0,222$; $p<0,01$). Bu yüzden **H1** hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 4.13. Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermayenin Alt Boyutu Öz yeterlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,688	0,510		3,309	0,003
Öz yeterlik	0,536	0,109	0,218	4,898	000
R	,218				
R ²	,047				
Düzeltilmiş R ²	,045				
F ₍₁₋₄₈₃₎	23,992				

Tablo 4.13'teki bulgular incelendiğinde model istatistik açıdan anlamlıdır. ($R^2=0,047$; $F_{(1-483)} = 23,992$; $p<0,01$). Bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumu, psikolojik sermayenin öz-yeterlilik bağımlı değişkenini %4,7'sini açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermayenin boyutlarından öz-yeterlik, kişi- örgüt uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir($\beta=0,218$; $p<0,01$). Bu yüzden **H2** hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 4.14: Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermayenin Alt Boyutu İyimserlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Model	Standart olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	1,538	0,508		3,027	0,003
İyimserlik	0,525	0,101	0,231	5,214	0,000
R	0,231				
R ²	0,053				
Düzeltilmiş R ²	0,051				
F ₍₁₋₄₈₃₎	27,188				

Tablo 4.14'teki bulgular incelendiğinde model istatistik açıdan anlamlıdır. ($R^2=0,053$; $F_{(1-483)} = 27,188$; $p<0,01$). Bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumu, psikolojik sermayenin öz-yeterlilik bağımlı değişkenini %5,3'ünü açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserlik, kişi- örgüt uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir ($\beta=0,231$; $p<0,01$). Bu yüzden **H3** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.15: Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermayenin Alt Boyutu Dayanıklılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	,399	,505		,789	,431
Dayanıklılık	,769	,102	,323	7,511	,000
R	,323				
R ²	,105				
Düzeltilmiş R ²	,103				
F ₍₁₋₄₈₃₎	56,412				

Tablo 4.15'teki bulgular incelendiğinde model istatistik açıdan anlamlıdır. ($R^2=0,105$; $F_{(1-483)} = 56,412$; $p<0,01$). Bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumu, psikolojik sermayenin öz-yeterlilik bağımlı değişkenini %10,5'ini açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık ($\beta=0,323$; $p<0,01$), kişi- örgüt uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Bu yüzden **H4** hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 4.16: Kişi-Örgüt Uyumunun Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkilerine Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Model	Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	-,063	569		-,111	,912
Psikolojik Sermaye	,842	113	322	7,475	,000
R				,322	
R ²				,104	
Düzeltilmiş R ²				,102	
F ₍₁₋₄₈₃₎				55,870	

Tablo 4.16'daki bulgular incelendiğinde model istatistik açıdan anlamlıdır. ($R^2=0,097$; $F_{(1-483)} = 55,870$; $p<0,01$). Bağımsız değişken olan kişi-örgüt uyumu, psikolojik sermaye bağımlı değişkenini %10,4'ünü açıklamaktadır. Regresyon analizi bulgularına göre, psikolojik sermaye kişi- örgüt uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. ($\beta=0,322$: $p<0,01$). Bu yüzden **H5** hipotezi desteklenmektedir.

Yapılan analizler sonucunda hipotez testlerine yönelik sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.17: Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZLER		β	R ²	SONUÇ
Hipotez 1	<i>Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin umut boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.</i>	0,222	0,040	KABUL
Hipotez 2	<i>Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin öz yeterlik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.</i>	0,218	0,047	KABUL
Hipotez 3	<i>Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.</i>	0,231	0,053	KABUL
Hipotez 4	<i>Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.</i>	0,323	0,105	KABUL
Hipotez 5	<i>Kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ilişki vardır</i>	0,322	0,104	KABUL

TARTIŞMA VE SONUÇ

Teknolojinin sürekli gelişmesi, müşteri beklentilerinin artışı ve küreselleşmeden dolayı, toplumsal, ekonomik ve kültürel açıdan ortaya çıkan değişikliklerden kaynaklanan bilgi ve tecrübe eksikliklerini kapatmak, çalışan performansını en üst seviyede tutabilmek için çalışanların, onlardan istenileni yapabilecek yetkinlikte olması gereken bir zorunluluktur.

Hareket noktası insan olan işletmelerde, yoğun rekabet koşulları altında çalışanlarının bilgi ve becerilerinin gelişmesinde ve bu bilgi ve beceriye sahip çalışana göre iş veya işe göre çalışan karar mekanizmasının geliştirilmesinde eskiye göre daha çok gereksinim duyulmaktadır. Günümüzde işletmeler çalışanlarının yeteneklerini geliştirerek kişi-örgüt uyumunu sağlamaya yönelik girişimlerde bulunmakta, aynı zamanda iç ve dış müşteriye daha iyi yanıt verebilmektedirler. Çalışanlarının iş yoğunluğunun ve işe uygunluğunun gerçekleştirilebilmesi için de sistemli olarak kişi-örgüt uyum programlarına gereksinim duymaktadır.

Psikolojik sermaye, sürekli değişmekte ve gelişmekte olan koşullara çalışanların daha kolay adapte olmalarını temin ederek, bilgi ve deneyim eksikliklerini tamamlamaları ve performanslarının arttırılması için önemli bir psikolojik unsurdur.

Kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermayenin alt boyutları arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışmaya yapılan ulusal ve uluslararası literatür taraması sonucu rastlanılmamıştır. Yine benzer çalışmalar olarak elde edilen bulguların yaptığımız çalışma ile aynı doğrultuda olduğu gözlenmiştir.

Peterson ve Luthans (2003) tarafından hazır yemek sektörü yöneticileri ile yapılan bir çalışmada, “umut düzeyi” ile “finansal performans” ve “iş doyumu” arasında pozitif yönlü korelasyon bulunduğu tespit edilmiştir. Larson (2004) tarafından gerçekleştirilmiş olan çalışmada, “psikolojik sermaye düzeyi” ile “örgütsel bağlılık” arasında tek başına “öz yeterlilik”, “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılıktan” daha güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş olup psikolojik sermayenin, “beşerî ve sosyal

sermaye” ile “örgütsel bağlılık” arasındaki ilişkiye ayrıca yarar sağladığı raporda yer almıştır. Avey ve arkadaşları (2006a) tarafından Amerika Birleşik Devletlerin de ileri teknoloji işletme yöneticileri ile yapılmış olan çalışmada, “psikolojik sermaye” ile “keyfi ve zorunlu iş gören devamsızlığı” arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. “Psikolojik sermaye” ile “keyfi devamsızlık” arasındaki ilişkide “iyimserlik”, “psikolojik dayanıklılık” ve “öz yeterlilik” boyutlarının; “zorunlu devamsızlık” arasındaki ilişkide ise “umut”, “psikolojik dayanıklılık” ve “öz yeterlilik” boyutlarının açıklayıcı rolünün olduğu tespit edilmiştir. Avey ve arkadaşları (2006b) tarafından farklı sektörlerden istihdam edilmiş bir grup işgören’e yapılmış olan çalışmada, “arzu edilen örgütsel vatandaşlık davranışı” ile “psikolojik sermaye” arasında pozitif, “örgütsel sinizm”, “işten ayrılma niyeti” ve “üretkenlik karşıtı davranışlar” arasında ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Clapp-Smith ve arkadaşları (2009) çalışanlar üzerine gerçekleştirilmiş olan çalışmalarında, “psikolojik sermaye” ile “satış performansı” arasında pozitif yönlü ve olumlu bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Avey ve arkadaşları (2010) tarafından teknoloji işletmelerinde hâlihazırda çalışmakta olan işgörenlere yapılmış olan çalışmada, “psikolojik sermaye” ile “örgütsel vatandaşlık” arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Wolley ve arkadaşları (2011) tarafından yapılmış olan çalışma neticesinde, “otantik liderlik” bileşenleri ile çalışanların “psikolojik sermayeleri” arasında olumlu bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kaya (2012) tarafından sağlık sektöründe çalışanlara yapmış olduğu araştırmasında, “psikolojik sermaye seviyeleri” ile “mesleki bağlılık” arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mortazavi ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmış olan çalışma neticesinde “psikolojik sermayenin”, “iş yaşam kalitesini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yaşın (2016) tarafından değişik sektörlerden firmalardaki çalışana yapmış olduğu çalışma neticesinde “psikolojik sermaye” boyutlarının ve “kişilik özelliklerinin” çalışanlardaki “iyi oluş”, “iş doyumu” ve “performansı” etkilediği gözlenmiştir. Özkan (2018) yapmış olduğu çalışmada “psikolojik sermayenin” “birey-örgüt uyumunu” pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemiş olmasının beklenen bir sonuç olduğuna işaret etmektedir. Çünkü psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların; geleceğe dair iyimserlik, engellere karşı umut, değişen koşullara karşı öz yeterlilik ve artan belirsizlikten dolayı meydana gelen

olumsuzluklara karşı dayanıklılık gibi kişisel özellikleri sayesinde yaptıkları işe kolaylıkla adapte olup işyerleriyle bütünleşmeleri sağlanacaktır. Sims ve Keon (1997) yapmış oldukları çalışmada işletmenin etik iklimi ile kişi-örgüt uyumu arasında bir ilişkinin varlığının tespitine yönelik çalışma neticesinde; işgörenlerin kişi-örgüt uyumu derecesinin yükselmesinden dolayı pozisyonlarını terk etme ihtimalinin den düştüğünü ortaya koymuştur. Huang ve arkadaşlarının (2005), yapmış olduğu çalışmanın neticesinde CEO'nun karizmatik liderliğinin, kişi-örgüt uyumu değerlerinin ara bulucu etkisi ile pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ve işgören performansı üzerinde ileri derecede bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Mutdoğan (2011) tarafından yapılmış olan çalışmada; işletmelerin sosyalleşme politikalarına yapacağı yatırımların, yeni işbaşı yapan işgörenlerin kişi-örgüt uyumu algılarına pozitif yönlü etki edeceği belirlenmiştir. Ulutaş ve arkadaşları (2011) yapmış olduğu çalışma neticesinde; kişi-örgüt uyumunun boyutlarından “kişilik uyumu” ile “iş stresi ve çatışma” arasında istatistiksel olarak negatif yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır. Seong ve arkadaşları(2012) tarafından yapılmış olan çalışma sonucunda kişi-örgüt uyumu ile iş durumu ve örgütsel bağlılık arasında uyum olduğunun sonucuna ulaşmıştır. Gür'ün (2014) yapmış olduğu çalışmada, “örgütsel bağlılık” ve boyutlarının “iş tatmini” ve “kişi-örgüt uyumu” ile olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Adı geçen çalışmalardan yaptığımız çıkarımlara göre; psikolojik sermayesi yüksek olan birey, pozitif çıktıların elde edilmesi yönüne eğilimli hale gelerek çalışma isteğini artıracak ve bu da süreç içerisinde daha yüksek performans sergilemesine neden olacaktır.

Elde edilen sonuç ve sonuçlar öngörülen hipotezleri doğrular niteliktedir. Bu sonuca göre psikolojik sermayesi yüksek olan kişilerin çalıştığı örgütle özdeşleşip yaptığı işlerle uyumunun artış göstermesi sonucunda, örgütün amaçlarına ulaşması gerçekleşecek bunun sonucunda kişi-örgüt uyumu gerçekleşmiş olup verimlilik artışı sağlanacaktır. Kişi-örgüt uyumunun psikolojik sermayeyi anlamlı ve pozitif yönlü etkilemesi beklenen ve öngörülen bir sonuçtur. Çünkü psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların, ileriye yönelik iyimserlik, engellemelere karşı umut, şartların

değişiklik göstermesine karşın öz yeterlik ve artan belirsizliklerden kaynaklı negatif yönlü oluşumlara karşı dayanıklılık gibi kişisel özellikleri aracılığıyla yapmış oldukları işe kolayca adapte olarak çalıştıkları örgütle bütünleşmeleri sağlanır.

Günümüz çalışma koşullarında kişilerin işten ayrılma eğilimlerinin fazla olduğu düşünüldüğünde, sürdürülebilir bir başarı için kişi-örgüt uyumunun önemi zamanla daha iyi anlaşılmaktadır. Kişiler açısından hem ekonomik hem de toplumsal yararlar elde etmek üzere bir işletmede çalışmak tek başına yeterli olmayabilir. İşyeri ortamında görevler yerine getirilirken psikolojik açıdan uyumun da olması gerekli koşullardan birisidir. Çalışanların kendi amaç, değer ve kültürü arasında uyum gerçekleşmesi sonucu kişinin örgütüyle uyumu pozitif yönlü olarak gerçekleşmiş olacaktır.

Araştırma sonucu genel olarak değerlendirmeye alındığında kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Klasik insan kaynakları uygulamalarının çalışan performansını yükseltmede ihtiyacı karşılayamamasından dolayı işletmeler, etkili ve dinamik insan kaynakları politikaları ile kişilerin pozitif yönlerinin ön plana çıkarılmasına yönelik çalışanların psikolojik sermayesine yatırım yapmaktadır. Psikolojik sermaye düzeyi ileri olan kişiler, pozitif yönlü iş tutumları sayesinde işletme hedeflerine ulaşabilmek için daha ölçülü ve dengeli eylemler de bulunacak ve üstlendikleri sorumlulukları gerçekleştirebilmek için alternatif yollar bularak, zorlukların üstesinden daha kolay gelebilecektir. Bu yüzden kişide meydana gelen psikolojik sermaye artışı, motivasyon artırıcı bir etki oluşturarak çalışanın performansının artışı sağlayacaktır.

Kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye ilişkisinin pozitif yönlü olduğu gözlenmektedir. Psikolojik sermaye düzeyi ileri olan kişiler aldıkları görevleri başarı ile bitirebilmek ve işletmenin hedeflerine yönelik katkı sağlayabilmek amacıyla kendilerini motive edip işletmeye daha fazla uyumlu hale gelecektir. Bu yüzden psikolojik sermayenin geliştirilip ilerletilmesine yönelik çabalar, kişi-örgüt uyumu derecesini de arttıracaktır. Kişi-örgüt uyumunun derecesinin artışı ile kişiler işlerini yaparken mutlu olacak, işletmeyi para kazanmak haricinde sosyal ve kültürel yönden

de çeşitli duygusal ihtiyaçlarına cevap bulduğu bir yer olarak görecektir ve kendisini güvende hissedip daha uygun şartlarda iş teklifleri alsaydı bile işletmeden ayrılma fikrini taşımayacaktır. Bunun sonucu, işletmenin başarı ve performansını olumlu yönde etkileyip ilerletecektir.

Kişinin çalıştığı örgüt ile olan uyumu, pozitif iş çıktılarında ve işletmenin genel başarısının artmasında büyük öneme sahiptir. Kişinin değerleri, amaç ve tutumları ile çalıştığı işletmenin kültürü, değerleri ve hedefleri arasındaki uyum sonucunda işinden duyduğu tatmin derecesi artış gösterecektir. Kendi değerleri ile çalıştığı işletmenin değerleri arasındaki uyumun yüksek oranda gerçekleşmesi, kişinin işinden duyduğu tatmin derecesini arttıracaktır. Böylece değerlerin uyumunun büyük oranda gerçekleştiğini düşünen kişilerin işe adanmışlık derecesi yükselecek ve performanslarında artış gerçekleşecektir. Uyum derecesi yüksek gerçekleştiren kişilerin performanslarının artışı sonucunda, işletmede verimlilik pozitif yönlü artacak ve rakip işletmelere karşı rekabet avantajı elde edecektir.

- İşletmeye yeni kazandırılan çalışanların uyumlaştırma süreçlerinin daha verimli geçirilmesi, çatışmaların çözümünde pozitif yönlü rol oynaması, iletişim ve geri besleme mekanizmalarının etkin tutulması, kişi-örgüt uyumu ve Psikolojik sermayenin artışında ve yetkin çalışanların kazanılmasında yararlı olacaktır.
- Mesleğe uygun kişilerin alınması ve bu amaçla gerekli seçim kriterlerinin ve araçlarının belirlenmesi kişi-örgüt uyumunun sağlanmasında yardımcı olacaktır.
- Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin arttırmaya dönük özellikle nitel ve deneysel araştırmaların sayısının artırılması gerekmektedir.
- Çalışanların psikolojik sermayelerinin arttırılmasına yönelik projeler ve eğitim seminerleri düzenlenmeli.

- Çalışanların işletme ile bütünleşmesinde, idarenin desteğinin önemi bütün işletme yöneticileri tarafından fark edilmesi sağlanırsa, psikolojik sermayenin artış göstermesi ve kişi-örgüt uyumun gerçekleşmesi büyük oranda sağlanmış olacaktır.

Yöneticiler, çalışanlarına değer vermeli, yaptıkları işi onaylayıp takdir ettiğini göstermeli, destekleyip çalışanları arasında adaletli davrandığını göstermeli, çalışanlarıyla etkili ve olumlu iletişime geçmeli, çalışanlarına güvenmeli ve onlara güven vermeli, bunu da davranışlarına yansıtmalı. Bu eylemler uygulamaya geçirilişe psikolojik sermaye artış gösterip kişi-örgüt uyumu büyük oranda gerçekleşmiş olacaktır.

Sonuç olarak araştırma, kişi-örgüt uyumu ile psikolojik sermayenin arasındaki doğrudan ilişkiyi ilk kez ele alarak örgütsel davranış alanına ve araştırmacılara katkı yapması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Kısıtlar: Literatüre katkı sağlaması ve hem teorik hem de pratik uygulamalara sahip olmasının yanı sıra araştırmanın bazı temel kısıtları da mevcuttur. İlk olarak araştırma kesitseldir; bu da hipotezlerin test edilmesi için gerekli olan verilerin belli bir dönemde toplanmış olduğundan, değişkenler arasında ilişkilerin sınırlandığı anlamına gelmektedir. İkinci bir kısıt ise araştırma verilerinin örneklem grubuna “bırak topla” yöntemiyle dağıtılıp anketler doldurulduktan sonra elden teslim almamızdır. Bu durum araştırma da kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyini pozitif veya negatif yönde etkileyebilmektedir. Üçüncü kısıt ise sadece üç özel hastane ile sınırlı kalmıştır.

Gelecekte yapılması planlanan araştırmalarda; kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi kapsayan farklı örneklem gruplarıyla da çalışmalar yapılmalıdır. Bununla beraber, gelecekte kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye ile ilgili yapılacak çalışmalar bu konudaki literatürün gelişimine de yardımcı olacaktır. Kişi-örgüt uyumu ve psikolojik sermaye ilişkisini ele alan çalışmaların hem kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde yapılması, hem de farklı sektörlerde yapılması

sonuçların genele yayılması ve karşılaştırmaların yapılmasına imkân tanıyacak ve farklı sonuçların elde edilmesine yol açacaktır. Araştırmada kullanılan değişkenler eř zamanlı ölçüm yapıldığından sebep sonuç çıkarımları yapılamamaktadır. Bu konuda yapılacak olan boylamsal çalışmalar gelecekte yapılması olası çalışmalar için önem arz etmektedir.

Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları olan iyimserlik, öz yeterlik, dayanıklılık ve umut boyutlarına yönelik yaşadığımız coğrafyanın öz kültürüne yönelik bir psikolojik sermaye tanımı yapılması ve kavram ile boyutların ölçümüne yönelik bir ölçek geliştirilmesi, gelecekteki çalışma yapacak araştırmacılar için kolaylık olacaktır. Bu vesile ile Türk kültürüne yönelik bir ölçme aracıyla kişilerin psikolojik sermayesinin belirlenmesine yönelik algılar daha doğru bir şekilde tespit edilecektir.

Pozitif psikolojinin işletme dünyasına bir yansıması olarak ifade edilen pozitif örgütsel davranış, çalışanların işletme içerisindeki geliştirilmeye uygun güçlü oldukları yönlerine yoğunlaşmaktadır. İşletmeyi daha pozitif ve daha destekleyici duruma getiren, arzulanan çıktıların elde edilmesini ve kişi ile çalıştığı işletmenin daha uyumlu hale gelmesine yardımcı olan psikolojik sermaye, işletmeye yönelik her türlü yapılanma açısından geliştirilmesi gereken güçlü bir olgudur.

KAYNAKÇA

Agarwal S (1993) Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of salespersons: A cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies* 24(4): 715-739.

Akbaş TT (2010) Örgütsel etik iklim, kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Görgül bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akbaş TT (2011) Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1): 57-81.

Akbaş TT Çetin A (2015) İş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (1): 81-101.

Akçay VH (2011) Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aksay K, Yasım YK (2016) Kişi-örgüt uyumunun örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: Kamu çalışanları örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43): 1602-1611.

Aktaş M (2011) Kültürel değerler ve kişi örgüt- kişi iş uyumu ilişkisi: kavramsal bir çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1): 13-21.

Aldemir Z, Semerciöz F, Hassan M (2011) An empirical study on the role of interpersonal and institutional trust in organizational innovativeness. *International Business Research*, 4(2): 125-136.

Akdoğan MŞ, Çoban S, Öztürk R (2012) Ethical perceptions of social marketing campaigns: An empirical study on Turkish consumers. *European Scientific Journal* 8(25): 146-160.

Alnıaçık E, Alnıaçık Ü, Erat S, Akçin K (2013) Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99(1): 274-281.

Alpar R (2017) *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler* (5. Baskı) (Detay Yayıncılık. Ankara)

Alpugan O (1998) *İşletme Bilimine Giriş*. (Per Yayınları. İstanbul).

Ambrose ML, Arnaud A, Schminke M (2008) Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77 (3): 323-333.

Alıca E (2008) İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Allison L (2007) *The Effect of Person Organization Fit, Needs Supplies Fit, and Type of Change on Resistance to Change*. Wayne State University.

Amini A, Mortazavi S (2012) Effectiveness of psychological capital on mistake management culture as a resource for learning in organization. *Journal of Human Sciences*, 9(2): 339-353.

Arıkan R (2004) *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*(4. Baskı). (Asil Yayın Dağıtım. Ankara).

Arnold KA, Turner N, Barling J, Kelloway EK, McKee MC (2007) Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3): 193-203.

Artan S (1989) *Personel Yönetimi* (2. Baskı). (Gül Basım Yayınları. İstanbul).

Autry CW & Daugherty PJ (2003) Warehouse operations employees: linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1): 171-197.

Avey JB, Patera JL, West BJ. (2006a) The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2): 42-60.

Avey JB, Patera JL, West, BJ (2006b) Positive psychological capital: a new lens to view absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 42-60.

Avey JB, Avolio B, Crossley C, Luthans F (2009) Psychological ownership: theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30: 173-191.

Avey JB, Luthans F, Jensen SM (2009) Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(1): 677-693.

Avey JB, Luthans F, Youssef CM (2010) The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36 (2): 430-452.

Avey JB, Nimnicht JL, Pigeon NG (2010) Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (5): 384-401.

Avey JB, Reichard RJ, Luthans, F, Mhatre KH (2011) Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2): 127-152.

Aykut S (2007) Örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aytaç S (2007) Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1): 96.

Aziz A (2008) *Sosyal Bilimlerde araştırma Yöntemleri ve Teknikleri* (Nobel Yayıncılık, Ankara).

Backhaus K (2003) Importance of person-organization fit to job seekers. *Career Development International*, 8 (1), 21-26.

Balay R (2000) Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Bandura A (1977) Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2): 191-215.

Bandura A (1993) Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2): 117-148.

Bandura A (1994) Self-efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71-81.

Barbarosa D, Cardoso CC (2007) Managing diversity in academic organizations: A Challenge to organizational culture. *Women in Management Review*, 22(4): 274-288

Bartol KM, Srivastava A (2002) Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1): 64-76.

Barutçugil İ (2002) *Performans Yönetimi* (Kariyer Yayınları. İstanbul).

Barutçugil İ (2004) *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (Kariyer Yayınları İstanbul).

Başaran İE (2004) *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış* (3. Baskı) (Nobel Yayınları. Ankara)

Battal F (2013) Psikolojik sermaye, dönüşümcü liderlik ve çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayram L (2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Sayıştay Dergisi, 59(59): 125-139.

Bayram N (2013) *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları* (2. Baskı). (Ezgi Kitabevi. İstanbul).

Besen E, Aktaş H (2016) Birey-örgüt uyumu ve yöneticiye duyulan güven ile lider-üye etkileşimi bağlamında Bursa'da otomotiv sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 81, 23-42.

Biçkes DM, Yılmaz C, Demirtaş Ö, Uğur A (2014) Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (2): 97-121.

Bitmiş MG, Ergeneli A (2013) The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: a test of multiple mediation model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 173-179.

Bitmiş MG (2014) Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: sağlık çalışanları üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bloch E (2013) *Umut İlkesi (Cilt 1)* (3. Baskı). (Çev. T. Bora,). (İletişim Yayınları: İstanbul.).

Bremner NL, Goldenberg I (2015) Kanada silahlı kuvvetlerinde liderlik, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık: birey-örgüt uyumunun aracı rolü. *Sosyoloji Dergisi*, 35 (2): 119-141.

Bretz RD, Ash RA, Dreher GF (1989) Do people make the place? An examination of the attraction-selection-attrition hypothesis. *Personnel Psychology*, 42: 561-581.

Bright L (2007) Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees? *Review of Public Personnel Administration*, 27 (4): 361-379.

Brymer RA (1991) Employee empowerment: A guest-driven leadership strategy. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 32(1): 58-68.

Büyükgöze H, Erçetin ŞŞ (2017) Örgütsel çekicilik ve algılanan birey-örgüt uyumu ilişkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of Higher Education and Science*, 7 (1): 51-58.

Büyüköztürk Ş, Akgün ÖE, Özkahveci Ö, Demirel F (2004) Güdülenme ve öğrenme stratejileri ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4 (2): 207-239.

Cable DM, Judge TA (1994) Pay preferences and job search decisions: a person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47 (2): 317-349.

Cable DM, Judge TA (1995) The role of person-organization fit in organizational selection decisions. *Cornell University, Center for Advanced Human Resource Studies*, (Working Paper #95-07).

Cable DM, Judge TA (1996) Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (3): 294-311.

Cable DM, Parsons CK (2001) Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54 (1): 1-23.

Cable DM, Edwards JR (2004) Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5): 822- 834.

Cameron KS, Quinn RE (2011) *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.

Carless SA (2005) Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3): 411-429.

Carneiro A (2000) How does knowledge management influence innovation and competitiveness? *Journal of Knowledge Management*, 4(2): 87-98.

Cha J, Chang Y, Kim TY (2014) Person-organization fit on prosocial identity: Implications on employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 123 (1): 57-69.

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

Chatman JA (1991) Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3): 459-484.

Chen DJ, Lim VK (2012) Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6): 811-839.

Cheng Z (2014) Research on recruitment model based on person-organization fit. *International Journal of Business Administration*, 5 (2): 126-131.

Cherrington DJ (1994) *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Boston: Allyn and Bacon.

Chi NW, Pan SY (2012) A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: the mediating roles of perceived person-job fit and person-organization fit. *Journal of Business and Psychology*, 27 (1): 43-56.

Clapp-Smith R, Vogelgesang GR, Avey JB (2009) Authentic leadership and positive psychological capital: the mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15 (3): 227-240.

Coleman HJ (1996) Why employee empowerment is not just a fad. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(4): 29-36.

Coups EJ, Ostroff JS (2005) A population-based estimate of the prevalence of behavioral risk factors among adult cancer survivors and noncancer controls. *Preventive medicine*, 40(6): 702-711.

Coutu DL (2002) How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5): 46-56.

Çalık T(2003) İşgörenlerin örgüte uyumu (örgütsel sosyalizasyon). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (2): 163-178.

Çalış Duman M, Akdemir B. (2016) Mobbing ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(2): 29-52.

Çapık C (2014) Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3): 196-205.

Çavuş MF, Akgemci T (2008) İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20): 229-244.

Çelik M, Turunç Ö, Bilgin N (2014) Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (4): 559-585.

Çelik M, Turunç Ö, Demirkaya H (2017) Çalışanların adalet algılarının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü: turizm sektöründe görgül bir çalışma. *SOİD-Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 8 (2): 40-57.

Çetin F, Varoğlu AK(2009) Özellikler bağlamında girişimcinin beş faktör kişilik örüntüsü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8 (2): 51-66.

Çetin F (2011) Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin F, Basım HN (2012) Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1): 121-137.

Çetin F, Hazır K, Basım HN (2013) Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (1): 31-52.

Çetin F, Şeşen H, Basım HN (2013) Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (3): 95-107.

Çevik HH, Göksu T, Bilgiç VK, Karakaya M, Seyhan K, Gül SK (2008) *Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi*. (Seçkin Yayıncılık. Ankara).

Çınar E (2011) Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çimen İ (2015) Öğretmenlerin psikolojik sermaye algısına ilişkin faktörlerin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş (2012) *Multivariate statistics for the social sciences: SPSS and LISREL applications*. (Pegem Akademi Yayınları, Ankara).

Çöl G (2004) Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2).

Dağtekin G (2017) The relationship between psychological capital and organizational silence: A research on telecommunications sector. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Deal TE, Kennedy AA (1982) Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. 1982. *Don Mills, Ont: Addison-Wesley Pub, Co. P, 232*.

Deci EL (1972) Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22(1): 113.

Demir M, Demir SS, Nield K (2015) The relationship between person-organization fit, organizational identification and work outcomes. *Journal of Business Economics and Management*, 16 (2): 369-386.

Demirel ET, Demir Y (2011) Rekabet avantajı yaratmada entelektüel sermayenin önemi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Ocak 2011, Cilt: 13, Sayı: 1 S. 83-104.

Demirel Y, Özçınar MF (2009) Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1): 129-145.

Demirel Y, Yoldaş MA, Divanoğlu SU (2009) Algılanan hizmet kalitesinin tatmin, tavsiye davranışı ve tercih üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Akademik Bakış*, 16, 1-14.

Demirez F, Tosunoğlu N (2017) Örgüt ikliminin işe yabancılaşma üzerine etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 9(2): 69-88.

DeNeve KM, Cooper H (1998) The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2): 197.

Deniz N, Noyan A, Ertosun ÖG (2013) The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 99, 691-700.

Deniz N, Noyan A, Ertosun ÖG (2015) Linking person-job fit to job stress: the mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia –Social and Behavioral Sciences*, 207, 369-376.

Diener E (1984) Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3): 542.

Diener E, Emmons RA (1984) The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1105–1117.

Dilek H (2005) Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dinçer Ö, Fidan Y (2003) *İşletme Yönetimine Giriş* (6. Baskı). (Beta Yayıncılık. İstanbul).

Dinçer H (2013) Otantik liderlik, psikolojik sermaye ve yaratıcılık: çok düzeyli analiz. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Doff A, Pisano F (2001) Quantization of Electric Charge, the neutrino, and generation universality. *Physical Review D*, 63(9): 097903.

Doğan S (2005) *Çalışan İlişkileri Yönetimi* (Kare Yayınları. İstanbul).

Donaldson SI, Ko I (2010) Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: a review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 5 (3), 177-191.

Dorsett P, Fronck P. (2008) Shifting sands: changing the way we think about practice. *Journal of the American Association of Spinal Cord Injury Psychologists and Social Workers* 20(1): 9.

Dönmez B (2014) Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentesi çalışanları örnekleminde incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dönmez B, Birdir K (2014) Turizm Araştırmaları İçin Yeni Bir Kavram: Pozitif Psikolojik Sermaye, Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi, 15. *Ulusal Turizm Kongresi*, 13-16.

Drucker PF (1997) Toward the new organization. *Leader to Leader*, 1997(3): 6-8.

Drucker PF, Dyson E, Handy C, Saffo P, Senge, PM (1997) Looking ahead: implications of the present. *Harvard business review*, 75(5): 18-32.

Elfenbein HA (2007) Emotion in organizations: A review and theoretical integration. *The Academy of Management Annals*, 1 (1): 315-386.

Emmons RA (2006) Editorial. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 8 (1): 1-2.

Envick BR (2005) Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.

Enz CA (1988) The role of value congruity in intraorganizational power. *Administrative Science Quarterly*, 13, 284-304.

Erdem H (2014) Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: Psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdoğan İ (1991) İşletmelerde *Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.

Eren E (2001) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (Beta Yayınları. İstanbul).

Erkmen T, Esen E (2012a) Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 89-103.

Erkmen T, Esen E (2012b) Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (2): 55-72.

Erkmen T, Esen E (2013) Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 23-30.

Erkuş A (2009) *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. (Seçkin Yayıncılık. Ankara).

Erkuş A, Fındıklı MA (2013) Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2): 302-318.

Erkutlu HV (2018) *Örgütsel Davranış*, (Akademisyen Kitabevi. Ankara).

Erkutlu HV (2015) *Pozitif Örgütsel Davranış*, (Akademisyen Kitabevi. Ankara).

Erkutlu HV (2017) *Negatif Örgütsel Davranış*, (Akademisyen Kitabevi. Ankara).

Fairholm GW (1996) Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(5): 11-17.

Ferrat Thomas W, Enns Harvey G, Prasad J (2005) An empirical comparison of direct and indirect measures of person-organization fit (P-O) Fit, SIGMIS-CPR'05, April 14–16, 2005, Atlanta, Georgia.

Fındıkcı İ (2000) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Alfa Yayınları, İstanbul).

Fındıkcı İ (2001) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Alfa Aktüel Basım Yayın. İstanbul).

Field J (2008) *Sosyal Sermaye* (2. Baskı). (B. Bilgen ve B. Şen, Çev.). (İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul).

Finegan JE (2000) The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 149-169

Forehand GA, Gilmer BV (1964) Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.

Franek M, Vecera J (2008) Personal characteristics and job satisfaction.

Fronek P (2008) The RAP in rehabilitation: The family conference in practice. *Inside This Issue*.

Gellerman W, McClane R, Bernstein PS (2007). *U.S. Patent No. 7,215,420*. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.

Genç N, Karcıoğlu F (2004). Aile işletmelerinin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri-bir uygulama. *İstanbul Kültür Üniversitesi, 1*.

Goodman SA, Svyantek DJ (1999) Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2): 254-275.

Ghorbani M. Ahmadi S (2001) Relationship between employee’s empowerment dimensions and creativity improvement in educational organizations. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 10 (2): 213-217.

Gooty J, Gavin M, Johnson PD, Frazier ML, Snow DB (2009) In the eyes of the beholder: transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15 (4): 353-367

Görgens-Ekermans G, Herbert M (2013) Psychological capital: internal and external validity of the psychological capital questionnaire (pcq-24) on a south African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39 (2): 1-12.

Grant AM, Ashford SJ (2008) The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.

Greenberg J, Baron RA (2000) *Behavior in Organization*. (A Pearson Education Company).

Guan J, Chen K (2010) Measuring the innovation production process: A cross-region empirical study of China's high-tech innovations. *Technovation*, 30(5-6): 348-358.

Gurteen D (1998) Knowledge, creativity and innovation. *Journal of Knowledge Management*, 2(1): 5-13.

Gülner B (2007) *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumunu*. (Literatürk Yayınevi, İstanbul).

Güner F, Çiçek H ve Can A (2014) Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (3): 59-76.

Güneşer AB (2007) The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: the role of person-supervisor fit.

Gür Y (2014) Örgütsel bağlılığın iş tatminine etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü: havacılık sektöründe bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürbüz S, Şahin F (2016) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*(3. Baskı). (Seçkin Yayıncılık. Ankara).

Harms PD, Luthans, F (2012) Measuring psychological constructs in organizational behavior. An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4): 589-594.

Havenstein H (2007) Aetna clients to get access to online health data. *Computerworld*, 41(3): 7.

Hixon MA, Johnson DW (2001) Density dependence and independence. *e L. S.*

Holbeche L, Springett N (2004) *In Search of Meaning at Work*, Roffey Park Institute, Horsham.

Hoveyda HR, Seyedpoor SM (2015) The relationship between psychological capital and organizational silence. *Journal Ump Social Sciences and Technology Management*, 3 (2): 501-508.

Huang MP, Cheng BS, Chou LF (2005) Fitting in organizational values: the mediating role of person-organization fit between CEO charismatic leadership and employee outcomes. *International Journal of Manpower*, 26 (1): 35-49.

Hughes JN, Cavell TA, Willson V (2001) Further support for the developmental significance of the quality of the teacher–student relationship. *Journal of School Psychology*, 39(4): 289-301.

Hussey RS, Williamson VM (1998) Physiological and molecular aspects of nematode parasitism. *Plant and nematode Interactions*, 87-108.

Irak DU (2012) İşyerinde birey-çevre uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30): 12-22.

İnce M, Gül H, Gözükara MY (2015) Duygusal zekâ ile işgören performansı arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 12, 227-245.

İşcan ÖF (2006) Dönüştürücü/Etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 11(6): 160-177.

Jafri MH (2012) Influence of psychological contract breach on organizational citizenship behavior and trust. *Psychological Studies*, 57(1): 29-36.

Jafri MH (2013) A study of relationship of psychological capital and students' performance. *Business Perspectives and Research* 1(2): 9-16.

Jesús Suárez-Mendoza M, Zoghbi-Manrique-de-Lara P (2008). The impact of work alienation on organizational citizenship behavior in the Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis* 15(1): 56-76.

Jin S (2015) The relationship between person-organization fit and employee creativity: the mediating role of creative capital. *Business and Management Research*, 4 (3): 24-31.

Jourden FJ, Bandura A, Banfield JT (1991) The impact of conceptions of ability on self-regulatory factors and motor skill acquisition. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 8, 213-226.

Ju XT, Xing GX, Chen XP, Zhang SL, Zhang LJ, Liu XJ, Zhang FS (2009) Reducing environmental risk by improving N management in intensive Chinese agricultural systems. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 106 (9): 3041-3046.

Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE, Patton GK (2001) The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3): 376.

Kalaycı Ş (2006) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (2.Baskı). (Ankara, Asil Yayınları).

Kalemci Tüzün İ, Çetin F, Basım HN (2014) The role of psychological capital and supportive organizational practices in the turnover process. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 41 (2): 85-103.

Kangarlouei SJ, Shadkami N, Motavassel M (2012) The impact of intellectual capital, social capital and psychological capital on competitive advantage of vehicle industries in Tehran Stock Exchange (TSE). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1): 559.

Kanık L (2008) Türk üniversitelerinde kütüphane çalışanlarının performans değerlendirmeleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karagöz Y (2016) *SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

Karasar N (2012) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık

Karcioğlu F (2001) Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1-2): 265-283.

Kaya D (2012) Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kelly G, Thépaut JN, Buizza R, Cardinali C (2007) The value of observations. I: Data denial experiments for the Atlantic and the Pacific. *Quarterly Journal of the*

Royal Meteorological Society: A journal of the atmospheric sciences, applied meteorology and physical oceanography, 133(628): 1803-1815.

Keser S (2013) İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keser S, Kocabaş İ (2014) İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (1): 1-22.

Kılıç KC (2010) Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların iş davranışlarına etkileri üzerine ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1): 20-35.

Kılıç KC, İplik FN, Yalçın A (2008) The impact of person-organization fit on organizational citizenship behaviors: a research on Turkish academicians. *Management and Education*, 4 (1), 66-74.

Kılıç KC (2010) Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların iş davranışlarına etkileri üzerine ampirik bir çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1): 20-35.

Kılıç KC, Yener D (2015) Birey-örgüt ve birey-iş uyumunun çalışanların iş tutumlarına etkisi: Adana ilinde bankacılık sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1): 161-174.

Koçel T (2001) *İşletme Yöneticiliği Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. (Beta Yayıncılık. İstanbul).

Koustelios AD (2001) Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7): 354-358.

Kozak MA, Akçay AD (2010) Otel çalışanlarının işte kalma niyeti üzerine uygulama. *V. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi Bildiriler Kitabı*, 356-376.

Kraimer ML (1997) Organizational goals and values: A socialization model. *Human Resource Management Review*, 7(4): 425-447.

Kravitz DA (1995) Attitudes toward affirmative action plans directed at blacks: Effect of plan and individual differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 2192-2220

Kristof AL (1996) Person-organization fit: An integrative review of its conceptualization, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

Kristof-Brown AL (2000) Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53 (3): 643-671.

Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC (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.

Kurtpınar M (2011) Birey-örgüt uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri ve işe adanmışlığın rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü.

Larson MD (2004) *Positive Psychological Capital: A Comparison with Human and Social Capital and an Analysis of a Training Intervention* (Doctoral Dissertation). Pro Quest Dissertations and Theses veri tabanından erişildi.(UMINo. 3142090).

Larson M, Luthans F (2006) Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13 (2): 75- 92.

Larson MD, Norman SM, Hughes LW, Avey JB. (2013) Psychological capital: a new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, 8 (1): 28-43.

Lee JW, Bang H (2012) High performance work systems, person-organization fit and organizational outcomes. *Journal of Business Administration Research*, 1 (2): 129-138.

Levesque SA, Larsen LR (2005) *U.S. Patent No. 6,946,605*. Washington, DC: U.S. Patent and Trademark Office.

Liu B, Liu J, Hu J. (2010) Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality*, 38 (5): 615-626.

Locke EA (1969) What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4): 309-336.

Lorcu F (2015) *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*(Detay Yayıncılık, Ankara).

Luthans F (2002a) The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6): 695-706.

Luthans, F. (2002b). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1): 57-72.

Luthans F, Jensen SM (2002) Hope: A new positive strength for human resource development. *Human resource development review*, 1(3): 304-322.

Luthans, F, Peterson SJ (2002) Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21(5): 376-387.

Luthans F, Youssef CM (2004) Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33 (2): 143-160.

Luthans F, Luthans KW, Luthans BC (2004) Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47 (1): 45-50.

Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Li W (2005) The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2): 249-271.

Luthans F, Vogelgesang GR, Lester PB (2006) Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5 (1): 25-44.

Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ (2007) Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2): 9-24.

Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM (2007a) Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.

Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ (2007b) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

Luthans F, Avey JB, Clapp-Smith R, LiW (2008) More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (5): 818-827.

Luthans F, Avey JB, Patera JL (2008) Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7 (2): 209-221.

Luthans F, Norman SM, Avolio BJ, Avey JB (2008) The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate –employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.

Luthans F, Avolio BJ (2009) The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (2): 291-307.

Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ (2010) The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (1): 41-67.

Luthans F, Youssef CM, Rawski SL (2011) A tale of two paradigms: The impact of psychological capital and reinforcing feedback on problem solving and innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31, 333-350.

Luthans BC, Luthans KW, Jensen SM (2012) The impact of business school students' psychological capital on academic performance. *The Journal of Education for Business*, 87 (5): 253-259.

Luthans F, Youssef-Morgan CM, Avolio BJ (2015) *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.

Luthans F, Alessandri G, Consiglio C, Borgogni L (2018) Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23 (1): 33-47.

Maddi SR (2006) Building an integrated positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 1(4): 226-229.

Maddi SR (2006) Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3): 160-168.

Masten AS, Reed MGJ (2002) Resilience in development. *Handbook of positive psychology*, 74, 88.

May DR, Gilson RL, Harter LM (2004) The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1): 11-37.

McCulloch MC, Turban DB (2007) Using person–organization fit to select employees for high-turnover jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 63-71.

McDonald DJ, Makin PJ (2000) The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2): 84-91.

McMurray AJ, Pirola-Merlo A, Sarros JC, Islam MM (2010) Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a nonprofit organization. *Leadership and Organizational Development Journal*, 31 (5): 436- 457.

Memili E, Barnett T (2008) Non-family employees' perceptions of person-organization fit and voluntary turnover in family firms. *Best Paper Proceedings of Academy of Management*, 1-10.

Memili E, Zellweger TM, Fang HC (2013) The determinant of family owner managers' affective organizational commitment. *Family Relations*, 62(3): 443-456.

Meydan CH, Şeşen H (2015) *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları* (2. Baskı). (Ankara: Detay Yayıncılık).

Meyer HD (2002) From “loose coupling” to “tight management”? Making sense of the changing landscape in management and organization theory. *Journal of Educational Administration*, 40(6): 515-520.

Morrow V (1999) Conceptualizing social capital in relation to the well-being of children and young people: a critical review. *The sociological review*, 47(4): 744-765.

Mortazavi S, Yazdi SVS, Amini A (2012) The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (2): 206-217.

Mowday R, Porter L, Steers R (1982) Organizational linkages: the psychology of commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(4): 224-247.

Mutdoğan K (2011) Kurumsal sosyalleşme taktiklerinin birey örgüt uyumuna etkileri. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Nadler DA, Lawler III EE (1989) Motivation: A diagnostic approach. *Readings in managerial psychology*, 3, 3-19.

Nguyen TD, Nguyen TTM (2011) Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32 (1): 82-90.

Nguyen TD, Nguyen TT (2012) Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1): 87-95.

Nguyen DT, Nguyen DP, Tran HMQ (2014) Marketers' psychological capital and performance: the mediating role of quality of work life, job effort and job attractiveness. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6 (1): 36-48.

Norman SM (2006) The role of trust: Implications for psychological capital and authentic leadership. Unpublished Doctoral Dissertation, The Graduate College at The University of Nebraska.

Norman SM, Avey JB, Nimnicht JL, Pigeon N (2010) The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17 (4): 380-391.

Olsen D, Maple SA, Stage FK (1995) Women and minority faculty job satisfaction: Professional role interests, professional satisfactions, and intuitional fit. *The Journal of Higher Education*, 66(3): 267-293.

O'Reilly III C, Chatman J (1986) Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3): 492-499.

O'Reilly III C, Chatman J, Caldwell DF (1991) People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3): 487-516.

Organ DW, Podsakoff PM, MacKenzie SB (2005) *Organizational Citizenship behavior: It's Nature and Antecedents and Consequences*. Sage Publications.

Öcel H (2013) Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28 (71): 37-56.

Özaydın MM, Özdemir Ömer (2014) Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 6(1): 251-281.

Özbek MF (2011) Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16(1): 231-248.

Özçelik K (2011) Kişi-örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir M, Gören SÇ (2016) Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (2): 333-345.

Özer PS, Topaloğlu T, Timurcanday Özmen ÖN (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13 (4): 437-447.

Özkalp E (1995) Örgüt kültürü ve Kuramsal gelişmeler. *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Dergisi*. 1(2): 59-85.

Özkalp E, Kirel Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No:149, Eskişehir.

Özkalp E (2009) Örgütsel davranışta yeni bir boyut: pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 491-498.

Özsoy E, Yıldız G (2013) Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2): 1-12.

Öztürk Ü (2008) *Organizasyonlarda Performans Yönetimi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Parker G (1983) *Parental Overprotection: A Risk Factor in Psychosocial Development* (p. 325). New York: Grune & Stratton.

Parkes L, Bochner S, Schneider S (2001) Person-organization fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1): 81-108.

Peterson SJ, Luthans P (2003) The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24 (1): 26-31.

Peterson SJ, Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Zhang Z (2011) Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64 (2): 427-450.

Piasentin KA, Chapman DS (2007) Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person-organization fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2): 341-354.

Pillai R, Scandura TA, Williams EA (1999) Leadership and organizational justice: Similarities and differences across cultures. *Journal of international business studies*, 30(4): 763-779.

Pillai R, Schriesheim CA, Williams ES (1999) Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6): 897-933.

Polatçı S (2011) Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Polatçı S, Cindiloğlu M (2013) Kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3): 299-318.

Polatçı S (2014) Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1): 115-124.

Polatçı S, Özçalık F, Cindiloğlu M (2014) Üretkenlik karşıtı iş davranışı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kişi-örgüt uyumunun etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3): 1-12.

Ramos HM, Man TWY, Mustafa M, Ng ZZ (2014) Psychological ownership in small family firms: Family and non-family employees work attitudes and behaviors. *Journal of Family Business Strategy*, 5(3): 300-311.

Robbins DJ, Cornell RA (1999) Gender, human capital and growth: Evidence from Six Latin American countries (Vol. 151). OECD.

Roberts SJ, Scherer LL, Bowyer CJ (2011) Job stress and incivility: what role does psychological capital play? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18 (4): 449-458.

Robins, N. (2012). The corporation that changed the world: how the East India Company shaped the modern multinational. *Asian Affairs*, 43(1): 12-26.

Rogg KL, Schmidt DB, Shull C, Schmitt N (2001) Human resource practices, organizational climate, and customer satisfaction. *Journal of Management*, 27(4): 431-449.

Rounds JB, Dawis R, Lofquist LH (1987) Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3): 297-318.

Rus CL, Băban A, Jesus SND, Andrei D (2012) An analysis of the psychometric properties of the Psychological Capital Questionnaire-12. *Journal of Educational Sciences Psychology*, 2(1).

Sabuncuoğlu Z, Tüz M (2003) *Örgütsel Psikoloji* (4. Baskı). (Furkan Ofset. Bursa).

Sabuncuoğlu Z (2016) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (8. Baskı).(Alfa Aktüel Yayınları. Bursa).

Sağlam Arı G (2011) Kadın ve erkek yöneticilerin güven özelliklerine ilişkin tutumları: varsayımsal astlar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1): 105-120.

Satiya S, Khan W (2013) Emotional intelligence as predictor of occupational stress among working professionals. *Aweshkar Research Journal*, 15 (1): 79-97.

Savur N (2013) Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Schneider B (1987) The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40 (3): 437-453.

Schneider B, Smith DB, Goldstein HW (2000) Attraction-selection-attrition: toward a person-environment psychology of organizations. In W. B. Walsh, K. H. Craik, R.

H. Price, (Ed.), *Person-Environment Psychology: New Directions and Perspectives* (61-85). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Schneider KJ, Pierson JF, Bugental JFT (2015) *The Handbook of Humanistic Psychology: Theory, Research, and Practice (2nd ed.)*. (Thousand Oaks, California: Sage Publications.)

Schreiber JB, Nora A, Stage FK, Barlow EA, King J (2006) Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99 (6): 323-337.

Sekiguchi T (2007) A contingency perspective of the importance of PJ fit and PO fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2): 118-131.

Seligman MEP, Schulman P (1986) Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology* 50(4): 832.

Seligman MEP, Nolen-Hoeksama S, Thornton N, Thornton KM (1990) Explanatory style as a mechanism of disappointing athletic performance. *Psychological Science* 1(2): 143-146.

Seligman MEP, Csikszentmihalyi M (2000) Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1): 5-14.

Seligman MEP, Gillham JE, Shatte AJ, Reivich KJ (2001) Optimism, pessimism and explanatory style. Optimism and pessimism: *Implications for Theory, Research, and Practice*, 53-75.

Seligman ME (2011) *Öğrenilmiş İyimserlik* (2.Baskı). (S. Kunt-Akbaş, Çev.) (HYB Yayınları, Ankara).

Seong JY, Hong DS, Park WW (2012) Work status, gender, and organizational commitment among Korean workers: the mediating role of person-organization fit. *Asia Pacific Journal of Management*, 29 (4): 1105-1129.

Shalley CE, Gilson LL, Blum TC (2000) Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal*, 43(2): 215-223.

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

Sims B (1997) *Leadership for The Third Millennium*. Boston, MA: Cowley.

Sims RL, Keon TL (1997) Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16 (11): 1095-1105.

Snyder CR (1994) *The Psychology of Hope: You Can Get There from Here*. New York: Free Press.

Snyder CR (1995) Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling and Development*, 73, 355–360.

Snyder CR, Lopez SJ, Shorey HS, Rand KL, Feldman DB (2003) Hope theory, measurements, and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*, 18 (2): 122-139.

Stajkovic AD, Luthans F (1998) Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2): 240-261.

Stajkovic AD, Luthans F (2003) Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. *Motivation and work behavior*, 126, 140.

Stajkovic AD, Lee D, Nyberg AJ (2009) Collective efficacy, group potency, and group performance: Meta-analyses of their relationships, and test of a mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 94(3): 814.

Stajkovic AD, Luthans F (1998) Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26 (4): 62-74.

Steers RM, Mowday RT (1981) Employee turnover and post-decision justification. *Research in Organizational Behavior*, 3, 235-282.

Sun T, Zhao XW, Yang LB, Fan LH (2012) The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68 (1): 69-79.

Sürgevil O, Tolay E, Topoyan M (2013) Yapısal güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri: *Journal of Yasar University*, 8 (31): 5371-5391.

Svyantek DJ, Goodman SA, Benz LL, Gard JA (1999) The relationship between organizational characteristics and team building success. *Journal of Business and Psychology*, 14(2): 265-283.

Sweetman D, Luthans F, Avey JB, Luthans B (2011) Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13.

Şahin DR, Çubuk D, Uslu T (2014) The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital. *Emerging Markets Journal*, 3 (3): 1-17.

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

Şimşek MŞ (2010) *Yönetim ve Organizasyon*. (Eğitim Kitabevi. Konya).

Şimşek E, Aktaş H (2014) Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2): 121-136.

Şimşek Ş, Öge S (2011) *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (Eğitim Akademi. Konya).

Taris TW, Peeters MC, Le Blanc PM, Schreurs PJ, Schaufeli WB (2001) From inequity to burnout: The role of job stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(4): 303.

Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi* (5.Baskı). (Ankara: Nobel Yayınları).

Tayfun A, Çatır O (2013) Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (3): 114-134.

Tho N, Phong ND, Quan THM (2014) Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6 (1): 36-48.

Thomas KW, Velthouse BA (1990) Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4): 666-681.

Toktamışoğlu M (2002) *Kot Pantolonlu Yönetici*. (Mediacat Kitapları İstanbul).

Tom VR (1971) The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6 (5): 573-592.

Tosun K (1992). *İşletme Yönetimi: Genel Esaslar*. (Savaş kitap ve yayınevi. Ankara).

Trouba EJ (2007) A person-organization fit study of the big five personality model and attraction to the organizations with varying compensation system characteristics. Unpublished Doctoral Dissertation, DePaul University Department of Psychology College of Liberal Arts and Sciences.

Tugal FN, Kilic KC (2015) Person-organization fit: It's relationships with job attitudes and behaviors of Turkish academicians. *International Review of Management and Marketing*, 5 (4): 195-202.

Turunç Ö (2015) Stratejik Yönetim Örgütsel Performans İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (1): 16-30.

Turunç Ö, Çelik M (2012) İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2): 57-78.

Uğurlu Kara A (2014) Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: tarım kredi kooperatifleri merkez birliği örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ulutaş M (2010) Birey-örgüt uyumu kuramı ve dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ulutaş M, Kalkan A, Çetinkaya Bozkurt Ö (2011) The Effect of Person-Organization Fit on Job Stress and Conflict: An Application on Employees of Businesses in Dalaman International Airport. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3 (1): 281-291.

Ulutaş M, Kalkan A, Çetinkaya Bozkurt Ö (2015) Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (1): 141-160.

Unutkan GA (1995) *İşletmelerin yönetimi ve örgüt kültürü*. (Türkmen Kitabevi. İstanbul).

Ural A, Kılıç İ (2011) *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi* (3. Baskı). (Detay Yayıncılık. Ankara).

Uyungil S (2017) Pozitif psikolojik sermaye ile çalışan tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Adana ilinde bir uygulama. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Valentine S, Godkin L, Lucero M (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41 (4): 349-360.

Vancouver JB, Schmitt NW (1991) An exploratory examination of person-organization fit: organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352.

Vancouver JB, Millsap RE, Peters PA (1994) Multilevel analysis of organizational goal congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5): 666-679.

Vecchio RP (1988) *Organizational Behavior*. Chicago: Dryden Press.

Veenhoven R (1984) *Conditions of happiness*. Dordrecht: Reidel, (reprinted 1991 by Kluwer Academic).

Vianen AE, De Pater IE, Van Dijk F (2007) Work value fit and turnover intention: same-source or different-source fit. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2): 188-202.

Vigoda- Gadot E, Meiri S (2008) New Public management values and person organization fit: A socio-psychological approach and empirical examination among public sector personnel. *Public Administration*, 86, 111-131.

Walumbwa F O, Peterson SJ, Avolio BJ, Hartnell CA (2010) An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63 (4): 937-963.

Walumbwa FO, Luthans F, Avey JB, Oke A (2011) Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (1): 4-24.

Weiss HM, Cropanzano R (1996) Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.

Westerman JW (1997) An integrative analysis of person-organization fit theories: effects on individual attitudes and behavior. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Colorado Faculty of the Graduate School of Business Administration.

Westerman JW, Cyr LA (2004) An integrative analysis of person–organization fit theories. *International Journal of selection and assessment*, 12(3): 252-261.

Westerman JW, Simmons BL (2007) The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 288-305.

Wheeler CH (2007) Do localization economies derive from human capital externalities? *The Annals of Regional Science*, 41(1), 31-50.

Wingreen SC (2003) A social cognitive interpretation of the IT professional's person-organization fit and its relationship to organizational commitment, with a view toward the IT training climate, unpublished doctoral dissertation, University of South Florida, Tampa, Florida.

Wright TA, Cropanzano R (2000) Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1): 84.

Wright TA, Cropanzano R, Bonnet DG (2007) The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (2): 93-104.

Yaşın T (2016) Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yelboğa A (2006) Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 8(2): 196-211
Yıldız G, Özsoy E (2013) Çalışanların kişilik özelliğine göre iş doyumunu farklılaştır mı? *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(1): 268-278.

Yıldız H (2015) Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir alan araştırması. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldız ML (2013) Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 34 (1): 153-173.

Young K (2007) Cognitive behavior therapy with internet addicts: treatment outcomes and implications. *Cyber Psychology & Behavior*, 10, 671–679.

Youssef CM, Luthans F (2007) Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5): 774-800.

Yu Y, Liu Q (2016) The effect of psychological capital and organizational support on innovational behavior and silence behavior of technical innovation personnel in strategic emerging industry. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 732-740.

Yücel İ, Çetinkaya B (2016) Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (3): 17-30.

Zamahani M, Ghorbani V, Rezaei F (2011) Impact of authentic leadership and psychological capital on followers' trust and performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5 (12): 658-667.

Zhang L, Gowan MA (2012) Corporate social responsibility, applicants' individual traits, and organizational attraction: a person-organization fit perspective. *Journal of Business and Psychology*, 27 (3): 345-362.

Zhao H (2009) The effects of personal-organization fit and organizational citizenship behavior on contextual performance: an empirical research. *Chinese Journal of Management*, 6 (3): 342-347.

EKLER

KAYSERİ KARDİYOLOJİ MERKEZİ VE
SAĞLIK HİZMETLERİ TİC. SAN. A.Ş.
Gevher Nesibe V.D. 540 005 5563
Tic. Sic. No. 21626
Sermaye :10.000.000 YTL.



Gevher Nesibe Mahallesi Gür Sokak No: 4 KAYSERİ Tel:(0.352) 232 33 33 (Pbx) Faks: (0.352) 222 43 42

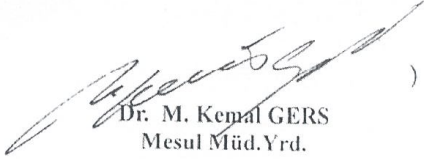
Sayı :2018 /89
Konu : Araştırma izni-Fevzi YETİM Hk.

05/03/2018

T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'na

İlgi: 22.02.2018 tarih ve 12420890-300-E.1123 sayılı göndermiş olduğunuz yazıya ilişkin;

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksel Lisans Programı öğrencisi 59200446088 T.C. kimlik numaralı Fevzi YETİM' in "Birey-Örgüt Uyumunun Çalışanın Psikolojik Sermayesine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir uygulama" başlıklı yüksek lisans tezi ile ilgili hastanemizde anket formu uygulaması uygun görülmüştür. Gereğini bilgilerinize arz ederim.


Dr. M. Kemal GERS
Mesul Müd.Yrd.

Ek:



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

SAYI :

04.04.2018

İLGİ : 21.02.2018 tarih ve 67343396-100-E.5380 sayılı yazınız

Yukarıda ki ilgi yazınız uyarınca; Adı geçen 59200446088 T.C. kimlik numaralı Fevzi Yetim' in "Kişi-Örgüt Uyumu ve Psikolojik Sermaye Arasında ki İlişkili; Sağlık Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı Yüksek Lisans tezinin uygulama anketlerini yapabilmesi kurumumuz tarafından uygun görülmüştür. Kurumumuz yetkili yöneticilerinden Canan Şimşek ile irtibata geçerek Yüksek Lisans tezinin anketlerini yapabilir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Mesul Müdür
Dr. Günay Küçük

Sayı :295
Konu :Araştırma İzni-Fevzi YETİM

28.02.2018

T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi:22.02.2018 tarih ve 12420890-300-E-1123 sayılı yazınız.

Yukarıdaki ilgi yazınız uyarınca;Adı geçen 59200446088 T.C. Kimlik numaralı Fevzi YETİM'in Birey Örgüt Uyumunun Çalışanın Psikolojik Sermaye Etkisi:Sağlık Sektöründe Bir Uygulama başlıklı Yüksek Lisans tezinin yapılması hastanemiz tarafından uygun görülmüştür.Hastanemiz Reklam ve Halkla İlişkiler birim sorumlusu Feyza YÖNDEM ile intibata geçerek Yüksek Lisans tezini yapabilir.
Gereğini bilgilerinize arz ederim.



ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, “Kişi-Örgüt Uyumu ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” konulu Yüksek Lisans Tezi için veri toplamaktır. Vereceğiniz doğru ve eksiksiz cevaplar araştırmaya önemli katkılar sağlayacak ve değerlendirmeleriniz sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Talep etmeniz durumunda, araştırma sonuçları ile ilgili size bilgi verilecektir. İlgi gösterdiğiniz ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Hakan Vahit ERKUTLU
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Fevzi YETİM
Nevşehir Hacı Bektaş Veli

Sosyal Bilimler Enstitüsü

fevziyetim@gmail.com

[Tel: 0532 726 19 82](tel:05327261982)

- S1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
S2. Medeni durumunuz:() Evli () Bekar
S3. Yaşınız :
- S4. Eğitim düzeyiniz:() Ortaöğretim () Lise () Meslek Yüksek Okulu () Üniversite () YL/Doktora
S5. Bu Kurumda çalıştığınız süre :
- S6. Bu Sektörde çalıştığınız süre :
- S7. Bu Kurumdaki unvanınız :

ANKET SORULARI

S.8. Aşağıda belirtilen Kişi- Örgüt Uyumu ölçeğini kullanarak her bir ifade hakkındaki düşüncenizi lütfen ilgili rakamı yuvarlak içine alarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım işletmenin değerleri ile kişisel değerlerimin uyumlu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2. Bu işletmenin insanlara bakışıyla ya da yaklaşımıyla ilgili değerleriyle kişisel değerlerim aynıdır.	1	2	3	4	5	6
3. Bu işletmenin adalet ve hakkaniyetle ilgili değerleri ile benim değerlerim aynıdır.	1	2	3	4	5	6
4. Bu işletmenin dürüstlük konusundaki değerleri ile benim değerlerim aynıdır.	1	2	3	4	5	6

S.9. Lütfen Aşağıda belirtilen Psikolojik Sermaye ölçeğini kullanarak her bir ifade hakkındaki düşüncenizi lütfen <i>ilgili rakamı yuvarlak içine</i> alarak belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Uzun dönemli bir soruna çözüm bulabilmek için analiz yaparken kendime güvenirim	1	2	3	4	5	6
2. Üst yönetimle veya amirlerimle yaptığım toplantılarda işimle (uzmanlık alanımla) ilgili konularda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
3. Çalıştığım kurumun stratejisi ve amaçları hakkındaki fikir tartışmalarına katkı sağlarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4. Çalışma alanımla ilgili hedef ve amaçların belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5. Kurum dışında temas kurduğum insanlarla çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
6. Çalışma arkadaşlarıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
7. Kendimi işler arasında sıkışmış bir halde bulursam, bu karışıklıktan kurtulmanın pek çok yolu olduğunu bilirim.	1	2	3	4	5	6
8. İşimle ilgili amaçlarımı şu anda enerjik olarak takip edebiliyorum.	1	2	3	4	5	6
9. Bir problemin pek çok çözüm yolu vardır.	1	2	3	4	5	6
10. Şu anda kendimi işimle ilgili oldukça başarılı görüyorum.	1	2	3	4	5	6
11. Şu anda yaptığım işle ilgili amaçlarıma ulaşabilmenin pek çok yolunu bulabilirim.	1	2	3	4	5	6
12. İşimle ilgili koymuş olduğum amaçlarımı şu ana kadar gerçekleştirdiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
13. İşimle ilgili bir engelle karşılaştığımda, bundan kurtulmak konusunda sorunlar yaşarım.	1	2	3	4	5	6
14. İşimle ilgili ortaya çıkan güçlüklerle genellikle öyle ya da böyle başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5	6
15. Mecbur kalırsam işimde “kendi başıma” da çalışabilirim.	1	2	3	4	5	6
16. İş yerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.	1	2	3	4	5	6
17. Daha önceden edindiğim tecrübeler sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
18. Bu iş konusunda birden fazla şeyi bir arada yapabileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
19. İşimle ilgili konular bana belirsiz ve karmaşık geldiğinde, genellikle en iyisini yapacağımı ümit ederim.	1	2	3	4	5	6
20. İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa gidecektir.	1	2	3	4	5	6
21. İşimle ilgili bardağın hep dolu tarafını görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5	6
22. İşim söz konusu olduğunda gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim	1	2	3	4	5	6
23. İşimle ilgili hiçbir şey istediğim şekilde gitmez	1	2	3	4	5	6

24. İşime her zaman “her zorluğun sonunda bir hayır vardır” diye yaklaşırım.	1	2	3	4	5	6
--	---	---	---	---	---	---

() Sonuçlar ile ilgili bilgilendirilmek isterim: E-posta:@.....

***ZAMAN AYIRDIĞINIZ VE ANKETİMİZİ DEĞERLENDİRDİĞİNİZ İÇİN TEŞEKKÜR
EDERİZ...***

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı-Soyadı : Fevzi YETİM
Uyruğu : Türkiye (T.C.)
Doğum Yeri ve Yılı : Şanlıurfa / 04.08.1977
Tel : +90 532 726 19 82
E-posta : fevziyetim@gmail.com

Eğitim Bilgileri

Lise : Şanlıurfa Lisesi 1996
Ön Lisans : Anadolu Üniversitesi AÖF (Dış Ticaret) (2006)
Lisans : Erciyes Üniversitesi İİBF (İktisat) (2008)
Lisans : Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi (İşletme) 2012
Lisans : Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi (Uluslararası İlişkiler) (2014)
Yüksek Lisans: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi; Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme, 2014-

İş Tecrübesi

2001-2006- EÜTF Fatura Tanzim Sevk Sorumlusu
2006-2009- ERÜ İİBF Kitap Satış Büro Sorumlusu
2009-2010- Milli Eğitim İngilizce Öğretmenliği
2010-2011- Mis Plastik Dış Ticaret Operasyon Md.
2011-2013 EÜTF Kantin İşletmeciliği
2014-2015- Milli Eğitim İngilizce Öğretmenliği
2016-2017 - Milli Eğitim İngilizce Öğretmenliği
2017-2018- Milli Eğitim İngilizce Öğretmenliği

Sertifikalar

- KOSGEB Dış Ticaret ve Pazarlama Katılım Sertifikası,
- Pazarlama ve Satış Katılım Sertifikası,
- Geleceğin Liderleri Katılım Sertifikası,
- ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemi Eğitim Sertifikası,
- ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Katılım Sertifikası,
- Stratejik Yönetim Katılım Sertifikası,
- Stres ve Zaman Yönetimi Katılım Sertifikası,
- Etkili Konuşma ve Diksiyon Sertifikası,
- ...

Yabancı Dil

İngilizce