

**Citation:** Tatlı, M. & Çakmak, A. F. (2019), Kişi-Çevre Uyumunun Farklı Kavramsal Yaklaşımlar Açısından Çok Düzeyli Ölçümü; Hemşirelerin Uyum Algıları İle Çalışma Tutum ve Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, BMIJ, (2019), 7(5): 2464-2488 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1290>

## KİŞİ-ÇEVRE UYUMUNUN FARKLI KAVRAMSAL YAKLAŞIMLAR AÇISINDAN ÇOK DÜZEYLİ ÖLÇÜMÜ; HEMŞİRELERİN UYUM ALGILARI İLE ÇALIŞMA TUTUM VE DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

Mehpare TATLI<sup>2</sup>

Ahmet Ferda ÇAKMAK<sup>3</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 02/10/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 01/12/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 25/12/2019

### ÖZ

*Kişi-çevre uyumu, bireyin bir veya birden çok özneliği ve içerisinde bulunduğu ortamın özelliklerini yansıtan ortak değerlerin uyumluluk durumu olarak tanımlanmaktadır. Uyumun işlevsel hale getirilmesinde bütüncül yaklaşımların benimsendiği ve farklı unsurların etkilerinin bir arada incelendiği araştırmalar, kişi-çevre uyumu literatürüne sağladığı katkılar açısından ihtiyaç duyulan nitelikte çalışmalar olarak değerlendirilmektedir. Yürütülen araştırmada, uyum alanında farklı kavramsallaştırma yaklaşımları ve işlevselleştirme türlerinin bir arada kullanıldığı bir ölçüm aracının Türkçe literatüre kazandırılması ve kişi-çevre uyumunun çok düzeyli incelemelerine katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu bağlamda öncelikle çalışma yaşamında yer alan bireylerin; örgüt, iş, grup ve yönetici düzeyleriyle algıladıkları uyumun doğrudan ölçümünü sağlayan, Algılanan Kişi-Çevre Uyumunu Ölçeği'nin uyarlama çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Daha sonra yataklı sağlık kurumlarında görev yapan hemşirelik mesleği çalışanlarının uyum algılarının; örgüte duygusal bağlılık, işe bağlılık ve yardımseverlik değişkenleri ile ilişkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, uyarlanan ölçüm aracının geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini sağladığı ve farklı uyum düzeylerinin çalışma çevresinin farklı unsurlarına karşı geliştirilen tutum ve davranışların önemli belirleyicileri olduğu bulgularına ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kişi-Çevre Uyumunu, Kişi-Örgüt Uyumunu, Kişi-İş Uyumunu, Kişi-Yönetici Uyumunu, Kişi-Grup Uyumunu

**Jel Kodları:** I19, L29

<sup>1</sup> Bu araştırma, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında Mehpare TATLI tarafından hazırlanan Doktora Tez Çalışması verilerinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Arş. Gör., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İ.İ.B.F., Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, [mehparetatli2013@gmail.com](mailto:mehparetatli2013@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0002-0919-162X>

<sup>3</sup> Prof. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, [cakmak@beun.edu.tr](mailto:cakmak@beun.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0002-5686-716X>

## MULTI-LEVEL MEASUREMENT OF PERSON-ENVIRONMENT FIT IN TERMS OF DIFFERENT CONCEPTUALIZATIONS; INVESTIGATION OF RELATIONSHIPS BETWEEN NURSES' FIT PERCEPTIONS WITH THEIR WORK ATTITUDES AND BEHAVIORS

### ABSTRACT

Person-environment fit is defined as a state of compatibility one or more attributes of an individual and that joint values reflect of characteristics of the environment. Researches which integrated different fit conceptualizations and operationalizations are adopted, is considered as the studies that are needed in terms of the contributions it provides to the person-environment harmony literature. Through in this research, it is aimed to gain a multi-level measurement tool which different conceptualizations and operationalizations of fit used together to Turkish literature and to contribute to the multi-level researchs of fit. In this context, firstly it was carried out adaptation studies of Perceived Person-Environment Fit Scale, which provides direct measurement of the employees' perceptions of fit with organization, job, group and supervisor levels of environment. Then, it was examined the relations of nursing profession employees' perception of fit with emotional commitment to organization, job Involvement and altruism variables. As a result of the study, the adapted measurement instrument provides validity and reliability criteria and different levels of fit is an important determinant of work attitudes and behaviors developed against different elements of working environment.

**Keywords:** Person-Environment Fit, Person-Organization Fit, Person-Job Fit, Person-Supervisor Fit, Person-Group Fit

**Jel Codes:** I19, L29

### 1. GİRİŞ

İş yaşamında farklı görev ve pozisyonlarda yer alan bireylerin, çalışma çevrelerinin çeşitli düzeyleriyle sağladıkları uyum hem bireysel hem de örgütsel sonuçlar üzerindeki etkileri nedeniyle önemli bir konudur. Günümüz koşullarında örgütlerin, çalışanlardan optimal düzeyde verim sağlayabilmesi için olumlu çalışma tutum ve davranışlarını benimseyen çalışanların meydana getirdiği bir çalışma ikliminin katkılarına ihtiyacı vardır.

Çeşitli alanlarda uyum konusu üzerinde yapılan çalışmalarla, teorik olarak uyumluluk hali ve olumlu sonuçlar arasındaki ilişki, literatürde kabul görmüş bir fenomen olarak yerini almıştır. Bununla birlikte çalışma yaşamını meydana getiren farklı çevresel unsurların etkilerinin bir arada incelendiği çok düzeyli araştırmaların eksikliği; uyumun içerik boyutları açısından işlevsel hale getirilmesinde fikir birliğinin olmayışı ve uyumu ortaya çıkaran mekanizmaların açıklanması konusunda literatürdeki boşluklar, alanda araştırma yapan bilim adamlarının işini zorlaştırmaktadır (Kristof-Brown vd., 2005; Greguras ve Diefendorff, 2009; Greguras vd., 2014).

Dolayısıyla yürütülen araştırmada önemle üzerinde durulan, kişi-çevre uyumu literatürüne katkı sağlayacağı düşünülen ilk husus; uyumun birden çok kavramsallaştırma türünün işlevsel hale getirildiği çok düzeyli bir ölçüm aracının Türkçe'ye uyarlanmış olmasıdır. Bir diğer husus, çalışma yaşamında yer alan bireylerin birden fazla çevre düzeyi ile sağladığı

uyum ile çalışma tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerin bir arada incelenmesi sayesinde, eksikliği duyulan nitelikte çok düzeyli bir araştırma ortaya koyulmasıdır.

## **2. Kişi-Çevre Uyumu**

En genel anlamıyla kişi-çevre uyumu; bireyler ve çalışma ortamlarının birtakım özellikleri arasındaki uyuşma düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Dawis ve Lofquist, 1984; Kristof-Brown vd., 2005; Kristof-Brown ve Guay, 2011). Bireylerin çalışma çevresinin çeşitli düzeyleriyle girdikleri karşılıklı ilişkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkan kişi-çevre uyumu, farklı nitelik ve yönleriyle oldukça geniş bir çalışma alanıdır. Harrison (2007), kişi-çevre uyumunu; bir odak nesnesi olarak bireyin, bir veya birden çok özneliği ( $P_a, P_b, P_c, \dots P_j$ ) ve içerisinde bulunduğu ortamın özelliklerini ( $E_a, E_b, E_c, \dots E_j$ ) yansıtan ortak değerlerin uyumluluk durumu olarak tanımlamaktadır. Kökleri etkileşimsel psikolojiye dayanan kişi-çevre uyumu, cebirsel terimlerle, bireysel ve çevresel değerlerin kesişim kümesi olarak ifade edilmektedir [ $(P_a, P_b, P_c, \dots P_j) \cap (E_a, E_b, E_c, \dots E_j)$ ] (Harrison, 2007: 391).

Literatürde kişi-çevre uyumunun, bütünüleyici ve tamamlayıcı olmak üzere iki temel kavramsallaştırma biçimi üzerinde durulmaktadır. İlk olarak bütünüleyici uyum, bireyin çevredeki diğer unsurlarla benzer özelliklere sahip olması durumunda uyumun ortaya çıkacağı düşüncesine dayanmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987; Edwards ve Shipp, 2007).

Kişi-çevre uyumunun ikinci kavramsallaştırma biçimi; birey veya çevrenin karakteristik özellikleriyle birbirini tamamlaması veya eksiklerini gidermesi düşüncesine dayanan tamamlayıcı uyum yaklaşımıdır. Tamamlayıcı uyum, birey ve çevrenin birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığına ve birbirini dengeleyen özelliklerine bağlıdır (Muchinsky ve Monahan, 1987: 272). Talep-yetenek ve ihtiyaç-tatmin uyumu olmak üzere iki farklı bakış açısından ele alınan tamamlayıcı uyum türleri; aynı temel mekanizmaya veya gereksinim karşılama temeline dayanmakta, ancak spesifik tanımlarında farklılıklar içermektedir (Badger, 2014: 22). Bu bağlamda talep-yetenek uyumu, çevrenin gereksinmelerinin birey tarafından karşılanması ile ilgilenirken; ihtiyaç-tatmin uyumunda, bireysel ihtiyaçların çevre tarafından tatmin edilme düzeyi üzerinde durulmaktadır.

Kişi-çevre uyumu alanında bireylerin çalışma çevresinin çeşitli düzeyleriyle girdikleri etkileşimlerini konu alan araştırmalar, sıklıkla tek bir düzey ve boyut üzerine odaklanan çalışmalardan meydana gelmektedir. Bu sebeple farklı araştırmacıların yaklaşımları ile özdeşleşen uyum düzeylerinin, farklı içerik boyutlarıyla açıklandığı ve her bir içerik boyutuna bağlı olarak uyumun; çeşitli metotlar kullanılarak işlevsel hale getirildiği görülmektedir.

Örneğin Chatman (1989)'ın Kişi-Örgüt Uyumu Modeli'nde uyum, bireysel ve örgütsel değerlerin benzerliği üzerinden tanımlanmakta ve ölçülmektedir. Çekim-Seçim-Ayrılma çerçevesi ile ortaya koyulan uyum yaklaşımında ise bireyler örgütleri, örgütsel hedefler nedeniyle çekici bulmakta; benzer biçimde örgütler de hedeflerine ulaşmasına yardım edebilecek kişileri seçme eğilimi taşımaktadırlar (Schneider, 1983: 35). Dolayısıyla Kişi-Örgüt Uyumu Modelinde uyum; değerler üzerinden işlevsel hale getirilirken, Çekim-Seçim-Ayrılma Modeli'ni temel alan araştırmalarda hedefler üzerinden işlevselleştirilmektedir (Chatman, 1989; Schneider, 1983). Yürütülen araştırmada uyum düzeylerini tanımlamak ve ölçümlemek üzere kullanılan içerikler (değerler, kişilik, hedefler, yetenekler, ihtiyaçlar ve gibi), işlevselleştirme türleri ele alınmaktadır. Birden fazla uyum düzeyi, kavramsallaştırma yaklaşımı ve işlevselleştirme türünün bir arada ele alındığı araştırmalarla, kişi-çevre uyumu hakkında daha geniş bir görüş alanının gelişmesine katkı sağlamak mümkündür.

### 2.1. Kişi-Çevre Uyumu Düzeyleri

Araştırmada, çalışanların iş yaşamında etkili olan dört temel çevre düzeyi üzerinde durulmaktadır. Kişi-örgüt, kişi-iş, kişi-grup ve kişi-yönetici unsurları arasındaki uyum, birey ve çevre etkileşiminin iş yaşamında incelenmesinde sonuçlar açısından önem taşıyan kişi-çevre uyumu düzeyleridir.

Kişi-örgüt uyumu bireyin karakteristik özellikleri, yetenekleri veya ihtiyaçları ile bir örgütün karakteristik özellikleri, talepleri veya fırsatları arasındaki ilişkiyi konu edinmektedir (Kristof-Brown, 1996). Chatman, kişi-örgüt uyumunu "Örgütlerin normları ve değerleri ile bireylerin değerleri arasındaki uyuma" olarak tanımlamaktadır (Chatman 1989: 339). Kişi-örgüt uyumunu açıklamak ve incelemek amacıyla kullanılan içerik boyutları çeşitlilik göstermekle birlikte, genellikle kişi-örgüt uyumu bütüncü uyum yaklaşımıyla açıklanmış, nadiren tamamlayıcı uyum boyutları açısından incelemiştir (Kristof-Brown vd., 2005: 290).

Kişi-örgüt uyumu, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi incelerken, kişi-iş uyumu, birey ile işi arasındaki eşleşmeyi, özellikle çalışanın işinin gerektirdiği görevlerle ilgili uygunluğunu konu almaktadır (Kristof-Brown vd., 2005; Edwards vd., 1998). Kişi-iş uyumu araştırmalarının çoğu, tamamlayıcı uyum içerik boyutları kullanılarak; kişinin veya işin birbirinin ihtiyaçlarını karşılama yeterliliği üzerinden ele alınmıştır (Edwards ve Shipp, 2007). Bu doğrultuda hem ihtiyaç-tatmin uyumu hem de talep-yetenek uyumu, kişi-iş uyumu yazınında incelenmiştir. Tamamlayıcı uyum bakış açısına göre kişi-iş uyumu; bir işin talepleri ile bireyin yetenekleri

veya bireylerin ihtiyaçları ile işin özelliklerinin uyuşması olarak tanımlanmaktadır (Chuang vd., 2016: 70).

Çalışanların birlikte çalıştığı diğer kişilerle etkileşimlerini konu alan bir diğer uyum düzeyi kişi-grup uyumudur. DeRue ve Hollenbeck kişi-grup uyumunu daha yüksek seviyede takım etkileşimiyle ilgili olarak, takım üyelerinin bazı unsurlar ile uyuşması veya uyumu olarak tanımlamışlardır (DeRue ve Hollenbeck, 2007: 264). Farklı araştırmacılar tarafından tanımlanan kişi-grup uyumu genel olarak, çalışma yaşamında diğer bireylerle birtakım etkileşimlerde bulunarak çeşitli iş görevlerini üstlenen bireylerin, birlikte çalıştığı diğerleriyle girdiği kişiler arası ilişkilerdeki uyumluluk durumu olarak ele alınmıştır. Grup düzeyinde uyum; gruplar arası çatışma, grupların tanınması, çalışma grubuna bağlılık gibi örgütsel olguların zemininde yer alan bir çalışma alanıdır (Seong vd., 2015: 1185). Bununla birlikte kişi-grup uyumu, farklı disiplinlerde uyum alanında üzerinde en az araştırma yapılan konulardan biridir (Seong ve Kristof-Brown, 2012: 537; Greguras vd., 2014: 151).

Kişi-çevre uyumunun nihai biçimi bireyler ve çalışma ortamlarında yer alan diğer önemli kişiler arasındaki diyalektik ilişkileri konu almaktadır (Kristof-Brown ve Guay, 2011: 10). Literatürde kişi-yönetici uyumu kavramı üzerine yapılan araştırmalar nicelik bakımından kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu araştırmalarına kıyasla oldukça eksik kalmaktadır. Fakat lider-izleyici değer uyumu, ast-üst kişilik benzerliği, yönetici-çalışan hedef uyumu, lider-üye etkileşimi üzerine yapılan araştırmalar, bazı özellikleri sebebiyle kişi-yönetici uyumu araştırmaları dahilinde ele alınan çalışma alanları olarak değerlendirilmektedir (Kristof-Brown vd., 2005; Kristof-Brown ve Guay, 2011). Çok düzeyli araştırmalarda kişi-yönetici uyumunun sıklıkla kişi-örgüt uyumu araştırmalarıyla birlikte incelendiği görülmektedir. Araştırmacılara göre kişi-yönetici uyumu ve kişi-örgüt uyumu günümüzde birbirine bağlı iki uyum türü olarak var olmaktadır (Astakhova, 2016: 957).

## **2.2. Kişi-Çevre Uyumunun Ölçülmesi**

Kişi-çevre uyumu ve düzeylerinin ölçümüne ilişkin terminoloji, farklı yazarlar tarafından çeşitli biçimlerde değerlendirilebilmekte ancak genel olarak, uyumu ölçebilmek için üç ana yaklaşım yaygın olarak tanımlanmaktadır. Buna göre uyum; (1) nesnel, (2) dolaylı ve (3) doğrudan olmak üzere üç farklı biçimde ölçülebilmektedir (Edwards vd., 2006; Ostroff vd., 2005).

Nesnel uyum ölçümleri, bireyin kendi özelliklerine ilişkin algılamaları ve çevresinde yer alan unsurların aynı öznelilikler üzerinden değerlendirilmesine dayanmaktadır. Nesnel

olarak ölçülen uyumda, çevreyle ilgili değerlendirmelere olanak tanıyacak veriler, bağımsız olarak toplanarak bir arada ele alınıp, bireysel verilerle karşılaştırılmakta veya derecelendirilmektedir. Bireyin çevresiyle ilgili bu bağımsız veriler; yöneticiler, çalışma grubu veya çalışma kurumunun kayıtlı bilgileri gibi çeşitli kaynaklardan elde edilebilmektedir (Vancouver ve Schmitt, 1991; O'Reilly vd., 1991).

Dolaylı uyum yaklaşımları, çalışanın kendi öznel, ihtiyaç ve yetenek gibi çeşitli alanları ve çevre ile ilgili kişisel değerlendirmelerine bağlı olarak verdiği bilgilere dayanmaktadır. Nesnel ve dolaylı ölçüm metotları, kişi ve çevre arasındaki uyum düzeyinin belirlenmesi amacıyla matematiksel karşılaştırmayı gerektiren hesaplamalara dayanmaktadır. Bu matematiksel karşılaştırmaların hesaplanması ve ifade edilmesi literatürde bazı tartışmaların konusu olmuştur (Edwards, 2001).

Nesnel ve dolaylı ölçüm yaklaşımlarının aksine doğrudan uyum ölçümü; bireylerin kendi öznel, yetenek, ilgi, ihtiyaç vb. farklı boyutlarda çevreleriyle ne düzeyde uyum sağlayabildiklerine yönelik özet yargıları içeren, daha net bir değerlendirmeye dayanmaktadır. Bu sebeple doğrudan uyum stratejisi, uyumu değerlendirmek için sıklıkla kullanılmıştır (Edwards vd., 2006; Kristof-Brown vd., 2005). Uyum literatüründe algılanan kişi-çevre uyumu olarak da adlandırılan doğrudan uyum ölçümü, özellikle uyum ile çalışma tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalar için önem taşımaktadır. Uyum ile tutum ve davranış değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği bu araştırmada, kişi-çevre uyumu düzeylerinin ölçülmesi amacıyla doğrudan uyum yaklaşımı benimsenmiştir. Bununla birlikte kavramın çok düzeyli ve çok boyutlu yapısına uygun olarak, uyum düzeylerinin; tamamlayıcı ve bütüncül yönlerinin değerlendirildiği, bütüncül bir ölçüm aracı kullanarak en doğru değerlendirmeleri yapabilmek amaçlanmıştır.

### **2.3. Araştırma Hipotezleri**

Kişi-çevre uyumu düzeyleri ile çalışma tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerin ele alındığı literatür incelemeleri ve meta analiz çalışmaları, farklı içerikleri ifade eden çalışma tutum ve davranışlarının farklı uyum düzeyleriyle daha fazla ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır (Kristof-Brown vd., 2005; Kristof-Brown ve Guay, 2011). Örneğin uyum literatüründe; iş tatmini, kişi-iş uyumu ile daha kuvvetli ilişkilere sahipken; örgütsel bağlılık, kişi-örgüt uyumu ile en güçlü ilişkilere sahip olan uyum düzeyidir (Kristof-Brown vd., 2005; Kristof-Brown ve Guay, 2011). Bu araştırmada bağımlı değişkenler olarak incelenmesi tercih edilen çalışma tutum ve davranışlarının seçiminde, uyum düzeylerinin tutum ve davranışa konu



olacak nitelikte özellikler taşımasının dikkate alındığı bir yol izlenmiştir. Başka bir deyişle çalışma tutum ve davranışlarına konu olan farklı çevresel düzeyler göz önünde bulundurularak; işe bağlılık, örgüte duygusal bağlılık ve yardımseverlik değişkenlerinin uyum düzeyleri ile ilişkilerinin gözlenmesi amaçlanmaktadır.

Buna göre örgüte duygusal bağlılık tutumuna konu olan nesne, çalışanın içerisinde görevlerini yerine getirdiği kurumdur. Dolayısıyla çalışan tarafından algılanan kişi-örgüt uyumu, öncelikle örgüte karşı geliştirilen duygusal bağlılık ile pozitif ilişkilere sahip olacaktır (O'Reilly vd., 1991; Kristof-Brown vd., 2005; Kristof-Brown ve Guay, 2011). Kişi-örgüt uyumu ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin teorik temelleri, Örgütsel Kültür Profili ve Kişi-Örgüt Uyumu Modeline dayanmaktadır (O'Reilly vd., 1991; Chatman, 1989). Kişi-örgüt uyumu ile işe bağlılık değişkenlerinin aynı araştırma modeli kapsamında incelendiği kimi araştırma sonuçları anlamlı ilişkileri işaret ederken, doğrudan anlamlı bir ilişkinin varlığına rastlanmayan çalışmalar da mevcuttur (Nyambegera 2001; Sharom, 2017). Türkçe literatürde Kişi-çevre uyumunun çok düzeyli incelendiği Maden (2010)'in çalışmasında ise kişi-örgüt uyumu ile işe bağlılık arasında doğrudan anlamlı bir ilişki ortaya çıkacağına hipotez edilmediği görülmektedir. Literatürde kişi-örgüt uyumu ve işe bağlılık ilişkisinin test edildiği araştırmalar incelendiğinde, iki değişken arasında genel kabul ortaya koyacak türden bir istikrara rastlanmamaktadır. Bununla birlikte örgütle uyumluluk algısına sahip olan çalışanın işe bağlılık tutumu geliştirmesi, olumlu örgütsel algı ve davranışların birbirini tetikleyici yapıları göz önünde bulundurulduğunda, olası bir durum olarak değerlendirilebilir. Araştırmada kişi-örgüt uyumu değişkeni ile ilgili aşağıdaki ilişkiler incelenmektedir.

**H<sub>1</sub>:** *Kişi-örgüt uyumu, örgüte duygusal bağlılık ile pozitif olarak ilişkilidir.*

**H<sub>2</sub>:** *Kişi-örgüt uyumu, işe bağlılık ile pozitif olarak ilişkilidir.*

Literatürde kişi-yönetici uyumu ile ilgili araştırmaların sıklıkla kişi-örgüt uyumu araştırmalarıyla birlikte yürütüldüğü ve bu iki uyum türü arasındaki ilişkilerden faydalanılarak çeşitli çalışma tutum ve davranışlarının açıklanmasında benzeşen etkilerin gözlemlendiği üzerinde durulmaktadır (Van Vianen vd., 2011; Astakhova, 2016). Bu araştırma kapsamında da örgütler ve yöneticiler arasındaki olası benzerlikler dikkate alınarak, çalışanlar tarafından algılanan kişi-yönetici uyumunun, kişi-örgüt uyumuna benzer sonuçlar üzerinde etkili olacağı öngörülmektedir.

Özellikle yerli literatürde çalışanların kişi-yönetici uyumu algıları üzerine yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Kişi-çevre uyumu yapısını çok düzeyli ele alan araştırmaların

eksikliği de göz önünde bulundurulduğunda, araştırmada incelenen kişi-yönetici uyumu değişkeni ile çalışma tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerin, uyum literatürü açısından keşfedici nitelikteki ilişkilere katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yerli literatürde doğrudan kişi-yönetici uyumu başlığı altında incelenmese de, yöneticilerin liderlik davranışlarının sağlık sektöründe incelendiği araştırmaların sonuçları, olumlu algılanan yönetici davranışları ile istedik çalışma tutum ve davranışları arasındaki anlamlı ilişkilere işaret etmektedir (Çakınberk ve Demirel, 2010; Karahan, 2008; Örucü ve Teker, 2014). Yapılan açıklamalar ışığında çalışanların kişi-yönetici uyumu algılarına ilişkin aşağıdaki araştırma hipotezleri incelenmektedir.

**H3:** *Kişi-yönetici uyumu örgüte duygusal bağlılık ile pozitif olarak ilişkilidir.*

**H4:** *Kişi-yönetici uyumu işe bağlılık ile pozitif olarak ilişkilidir.*

Örgütsel vatandaşlık davranışının bir alt boyutu olan yardımseverlik davranışına konu olan nesne, çalışanın sıklıkla birlikte görev yaptığı çalışma arkadaşlarıdır. Literatürde grup düzeyinde çeşitli uyum türlerinin incelendiği sınırlı sayıda araştırma kapsamında, kendilerini uyumlu algılayan bireylerin, çeşitli boyutlarda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerinin kuvvetli olduğu sonucu doğrulanmaktadır (Shin ve Choi, 2010; Kristof-Brown vd., 2005; Seong ve Kristof-Brown, 2012; Chuang vd., 2016). Araştırmada hastanelerde çalışan hemşirelerin kişi-grup uyumu algılarının, çalışma arkadaşlarına yönelik tutum ve davranışlarla karakterize olacağı öngörülmektedir. Buna göre kişi-grup uyumu değişkeni ile ilgili aşağıdaki ilişki incelenmektedir.

**H5:** *Kişi-grup uyumu yardımseverlik ile pozitif olarak ilişkilidir.*

Çalışanları işleriyle sağladıkları uyum ve iş ile ilgili sonuçlar arasındaki pozitif ilişki, İşe Uyum Teorisi'nin kökeninde yer alan önemli bir dayanağa sahiptir (Davis ve Lofquist, 1984). Benzer biçimde İş Karakteristikleri Modeli; işlerin çeşitli boyutlarının düzenlenmesi yoluyla çalışanların işe karşı olumlu psikolojik yaklaşımlar sergileyeceği ve buna bağlı olarak bireyler ve iş açısından faydalı sonuçların öngörüleceği düşüncesine dayanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1976; Hackman ve Oldham, 1980). İşe bağlılık tutumuna konu olan nesne çalışanın görev, yetki, pozisyon ve mesleki gereklilikleriyle birlikte yürütmekle yükümlü olduğu işidir. Dolayısıyla çalışan tarafından algılanan kişi-iş uyumunun, literatürde yer alan teorik temellere dayanak; öncelikle işe bağlılık ile pozitif ve kuvvetli ilişkiler ortaya koyacağı öngörülmektedir (Hackman ve Oldham, 1976; Davis ve Lofquist, 1984; 1980; Blau, 1987; Maden, 2010).



Kişi-iş uyumu ve işe bağlılık değişkenlerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkilerinin incelendiği araştırmalar, çalışanın işiyle ilgili uyum algısının rol ötesi davranışlar sergileme eğilimleri üzerinde etkili bir unsur olabileceğine işaret etmektedir (Dimitriades, 2007; Jawad vd., 2013). Yürütülen araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışı yapısının tüm boyutlarıyla araştırma modeline dahil edilmesi yerine, yalnızca yardımseverlik alt boyutunun uyum düzeyleriyle ilişkileri incelenmektedir. Literatürde kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasındaki ilişkilerin ayrıca incelendiği benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte sağlık sektörü çalışanlarının mesleki nitelikleri gereği, diğer çalışanlara karşı yardımsever davranış sergileme eğiliminin, kişi-iş uyumu ile anlamlı pozitif ilişkilere sahip olabileceği düşünülmektedir. Yapılan açıklamalar ışında araştırmada kişi-iş uyumu ile ilgili aşağıdaki hipotezler incelenmektedir.

**H<sub>6</sub>:** *Kişi-iş uyumu yardımseverlik ile pozitif olarak ilişkilidir.*

**H<sub>7</sub>:** *Kişi-iş uyumu işe bağlılık ile pozitif olarak ilişkilidir.*

### **3. METODOLOJİ**

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 19 ve SmartPLS 3.2.8 programlarından yararlanılmıştır. Araştırma verilerine dair tanımlayıcı istatistikler ve uyarlanan ölçme materyallerinin Açıklayıcı Faktör Analizi SPSS 19; Doğrulayıcı Faktör Analizi, araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ayrışma ve birleşme geçerlilikleri, bağımlı değişkenlerin açıklanan varyansı, araştırma yol katsayılarının etki büyüklükleri ve hipotez testleri için ise SmartPLS 3.2.8 programı kullanılmıştır.

İncelenen kişi-çevre uyumu düzeylerine dair verilerin sağlanmasında öncelikle konuyu birden çok işlevselleştirme yöntemi açısından ele alan, Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'nin (The Perceived Person-Environment Fit Scale: PPEFS; Chuang vd., 2016), Türk toplumunun kültürel niteliklerine göre uyarlama çalışmaları yürütülmüştür. Daha sonra çalışanların kişi-örgüt, kişi-iş, kişi-grup ve kişi-yönetici uyumu algıları ile örgüte duygusal bağlılık, işe bağlılık ve yardımseverlik değişkenleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

#### **3.1. Ölçek Uyarlama Süreci**

Orijinali 26 maddeden oluşan Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması gerçekleştirilirken, International Test Commission (ITC) tarafından 2017'de güncellenen, Ölçeklerin Çeviri ve Adaptasyonu İçin Yönlendirici İlkeler'i esas alınmıştır (ITC, 2017: 37-38). Araştırmada uyarlaması yapılan Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'nin Türkçe adaptasyonu, 10 aşamada özetlenebilecek bir sürecin sonunda tamamlanmıştır. Araştırma

verileri toplanmadan önce, Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'nin uyarlama sürecini özetleyen adımlar aşağıda açıklanmaktadır.

*I. Ölçek uyarlama kararının verilmesi:* Araştırmada ölçülmek istenen kişi-çevre uyumu düzeylerinin hedef kültürde yapı denkliği öncelikle irdelenmiştir. Bu kapsamda kişi-çevre uyumunun Türkiye toplumunda daha önce incelenmiş bir konu olduğu teyit edilmiş ve bilim insanlarının aynı yapıların hedef kültürde geçerli olduğu konusundaki somut verilere dayanan görüşleri alınmıştır.

*II. Uyarlanacak ölçeğin seçiminde dikkate alınan hususların belirlenmesi:* Buna göre; (1) orijinal ölçeğin yer aldığı araştırma makalesinin, Web of Science veri tabanından ulaşılabilir olması ve atıf sayısı, (2) orijinal ölçeğin daha önce herhangi bir kültürde uyarlama çalışmasının yapılmış olması, (3) orijinal ölçeğin daha önce sağlık çalışanlarını da içeren bir örneklem üzerinde test edilmiş olması, (4) ölçek geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin istatistiksel olarak iyi kabul edilen sınırlar arasında yer alması, hususları göz önünde bulundurulmuştur.

*III. Orijinal ölçeğin kullanım haklarına sahip olan yazarlardan izin alınması:* Yapılan incelemeler sonucunda yukarıda belirtilen kriterler esas alınarak, uyarlanması konusunda karar kılınan ölçme materyali PPEFS için gerekli izinler ve skala bilgileri ölçek makalesinin sorumlu yazarına mail yoluyla ulaşılarak sağlanmıştır.

*IV. Kullanılacak ölçme materyaline ilişkin madde formatının belirlenmesi:* ITC'nin ölçek adaptasyon ve çevirileri kılavuzunda yer alan yönlendirici ilkelerden 3.'sü dikkate alınarak; ölçeğin ölçmek istediği değişkenlerle ilgili olmayan kültürel ve dilsel özellikler, her iki dil ve kültüre hâkim 3 farklı uzmanın görüşü doğrultusunda, araştırmanın ilk aşamasında tanımlanmıştır. Bu görüş neticesinde, ilk çeviriyi gerçekleştirecek olan çevirmenlere madde formatı açıklanmış, ilk çevirilerin belirlenen ifade biçimine uygun olarak yapılması istenmiştir.

*V. Çeviri yapılması:* İlk çeviri; sağlık, işletme ve psikoloji alanlarında uzman 3 akademisyen tarafından bağımsız olarak ölçek maddelerinin hedef dile çevirmesi yoluyla yapılmıştır.

*VI. Geri çeviri yapılması:* Orijinal ölçek formunu daha önce görmemiş olan, biri dil bilimi alanında uzman, 2 kişilik geri çeviri komisyonu oluşturulmuştur. Çevirmenler tarafından bağımsız olarak yapılan geri çevirilerin öncelikle birbiri ile örtüşme düzeyi dikkate alınarak, denkliği bulunmayan ölçek maddeleri ile ilgili ilk çeviriyi yapan araştırmacılara bilgi verilmiştir. Çeviri komisyonunun geri dönüşleri neticesinde, ölçek maddelerinin geri çevirileri üzerinde tüm ifadelerin örtüştüğü sonucuna varılana dek çalışılmaya devam edilmiştir.

*VII. Birinci odak grup görüşmesi:* Uzman değerlendirmesine başvurulmadan önce 7 kişiden oluşan bir hemşire grubu ile çevirisi yapılan ölçeğin uygulaması gerçekleştirilmiştir. Buna göre her maddeye hemşirelerin yükledikleri anlam tek tek incelenmiştir.

*VIII. Yürütülen çalışmaların uzman görüşüne sunulması:* Bu aşamaya kadar gerçekleştirilen tüm çalışmalar ve birinci odak grup görüşmesi notlarını içeren bir doküman dosyası, alana ve her iki kültüre hâkim bir uzmanın görüşüne sunulmuştur. Öncelikle orijinal ölçek ifadeleri ve çevirisi yapılmış ölçek ifadeleri madde madde ilerlenerek incelenmiş ve uzman tarafından da ifadelerin büyük ölçüde örtüştüğü sonucuna varılmıştır.

*IX. Hakem görüşü alınması:* Uyarlanan ölçek maddeleri yönlendirici ilkeleri de içeren bir anket formu haline getirilerek, orijinal ölçek formuyla birlikte, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerin değerlendirmesine sunulmuştur. Bu aşamada yapılan bir takım şekil ve anlatım düzeltmeleriyle birlikte tüm ölçek maddelerinin uygunluğu kabul edilmiştir.

*X. İkinci odak grup görüşmesi:* Uyarlanan ölçek ile toplanacak verilerin, istatistiksel analizlere müsait olduğunu kontrol etmek amacıyla tüm anket sorularının yer aldığı anket formu, 12 kişiden oluşan hemşirelik mesleği mensuplarının değerlendirmesine ikinci kez tabi tutulmuştur. İkinci odak grup görüşmesi sonucunda katılımcıların tümü, ölçme aracı ile ifade edilen ölçek maddelerinin her birinin açıklığı ve uygunluğu konusunda görüş birliğine varmıştır.

### **3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçme Materyalleri**

Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği uyarlanmış hali; kişi-iş uyumu 4 madde, kişi-örgüt uyumu 4 madde, kişi-grup uyumu 7 madde ve kişi-yönetici uyumu 5 maddeden oluşan çok düzeyli bir ölçüm aracıdır. Kişi-örgüt uyumu; literatürde genel kabul gören bütüncü uyum yaklaşımı açısından ve değer uyumu üzerinden işlevsel hale getirilmiştir. Kişi-iş uyumu tamamlayıcı uyum boyutlarından talep-yetenek ve ihtiyaç-tatmin uyumunun bir arada değerlendirildiği 4 ifadeyi içermektedir. Kişi-grup uyumu; değer ve hedef uyumu içeriklerinde bütüncü uyum yaklaşımı açısından ölçülmüştür. Kişi-yönetici uyumu ise benzerliğe dayanan bütüncü uyum ve ihtiyaç-tatmin içeriğine atıfta bulunan tamamlayıcı uyum yaklaşımlarını içeren 5 ifade ile ölçülmektedir.

Araştırmada işe bağlılığı ölçmek için, ilk olarak Lodahl ve Kejner (1965) tarafından geliştirilen, daha sonra Edward E. Lawler ve Douglas T. Hall (1970) tarafından skala formatı geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirliği sağlanan, 6 maddelik İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Örgüte Duygusal Bağlılık, Wasti (2000) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunu ölçmek amacıyla kullanılan, geçerlilik ve güvenilirliği sağlanmış 8 ifade ile ölçülmüştür. Çalışanların yardımseverlik davranışları; Padsokoff ve çalışma arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen hedef kültürde geçerlilik ve güvenilir kabul edilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin yardımseverlik boyutunu açıklayan 5 madde ile ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan tüm ölçüm araçları için orijinal skala formatlarına sadık kalınmıştır.

### 3.3. Örneklem

Bu araştırmanın teorik evreni, Türkiye toplumunda görev, kurum, hiyerarşik basamak ve çalışma grubu gibi çeşitli çevresel katmanlar içerisinde çalışma yaşamında yer alan hemşirelik mesleği çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın ana kütlesi Zonguldak İl'inde bulunan kamu hastaneleri ile Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde çalışmakta olan hemşirelik mesleği çalışanlarıdır. Verilerinin toplandığı 362 katılımcının, %61,6'sı (N=223), Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi; %30,7'si (N=111), Zonguldak Atatürk Devlet Hastanesi; %7,7'si (N=28), Zonguldak Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'nde çalışmakta olan hemşirelerden oluşmaktadır. Katılımcıların %87,6'sı (N=317) kadın, %12,4'ü (N=45) erkek yetişkin çalışanlardır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi ve Araştırma Ölçüm Modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kişi-çevre uyumu düzeyleri, benimsenen ölçme materyalinde 20 madde ile analiz edilmiştir.

Tablo 1'de özetlenen sonuçlar incelendiğinde, Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda, kişi-çevre uyumu düzeylerini ölçmek amacıyla uyarılma çalışması yapılan 20 ifadenin faktör yüklerinin 0,778 ve 0,976 arasında değiştiği görülmektedir. Buna bağlı olarak her bir maddenin Açıklanan Ortalama Varyans'ının, 0,50 eşik değerinin üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Kişi-çevre uyumu düzeylerinin Cronbach Alpha değerleri 0,905 ve 0,981 arasında değişmekte olup, hem faktör yükleri hem de güvenilirlik katsayıları bakımından literatürde kabul gören değerler arasında yer almaktadır (Hair vd., 2006; Hair vd., 2014; Sarstedt vd., 2017; Karagöz; 2017)

Ölçme materyalinin tümü için hesaplanan Cronbach Alpha değeri ise 0,951 olarak tespit edilmiştir. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır (Karagöz; 2017). Kişi-çevre uyumu yapısı içerisinde yer alan değişkenlerin, yapıya ilişkin toplam varyansın %86,5'ini açıkladığı görülmektedir.

**Tablo 1.** Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Değişken		İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach's Alpha
Kişi Örgüt Uyumu	KO1	Bir değer olarak dürüstlüğe kurumunuzun verdiği önem ve kişisel yaklaşımınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,847	7,637	0,950
	KO2	Bir değer olarak başarıya kurumunuzun verdiği önem ve kişisel yaklaşımınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,950		
	KO3	Bir değer olarak hakkaniyete kurumunuzun verdiği önem ve kişisel yaklaşımınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,962		
	KO4	Bir değer olarak yardımseverliğe kurumunuzun verdiği önem ve kişisel yaklaşımınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,827		
Kişi Yönetici Uyumu	KY1	Yöneticinizin yaşamına yön veren değerler ve sizin değerleriniz arasındaki uyumu belirtiniz (dürüstlük, başarı, hakkaniyet, yardımseverlik vb.).	0,928	15,511	0,981
	KY2	Kişilik özellikleriniz ve yöneticinizin kişilik özellikleri arasındaki uyumu belirtiniz.	0,959		
	KY3	Yöneticinizin çalışma tarzı ve sizin çalışma tarzınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,959		
	KY4	Yöneticinizin yaşam tarzı ve sizin yaşam tarzınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,961		
	KY5	Yöneticinizin liderlik stili ile sizin bir yöneticiden beklediğiniz liderlik tarzı arasındaki uyumu belirtiniz.	0,976		
Kişi Grup Uyumu	KG1	Bir değer olarak dürüstlüğe çalışma grubunuzun verdiği önem ve kişisel yaklaşımınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,879	52,182	0,969
	KG2	Bir değer olarak başarıya çalışma grubunuzun verdiği önem ve kişisel yaklaşımınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,913		
	KG3	Bir değer olarak hakkaniyete çalışma grubunuzun verdiği önem ve kişisel yaklaşımınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,904		
	KG4	Bir değer olarak yardımseverliğe çalışma grubunuzun verdiği önem ve kişisel yaklaşımınız arasındaki uyumu belirtiniz.	0,927		
	KG5	Ödüllendirme konusuna sizin verdiğiniz önem ve çalışma grubunuzdaki kişilerin verdiği önem arasındaki uyumu belirtiniz.	0,822		
	KG6	Çalışma grubunuzdaki bireylerin sergilediği performans ve çaba ile sizin sergilediğiniz performans ve çaba arasındaki uyumu belirtiniz.	0,951		
	KG7	Çalışma grubunuzdaki bireylerin diğer çalışma gruplarına karşı sergilediği rekabetçi yaklaşım ile sizin bu konudaki yaklaşımınız arasındaki uyumu belirtiniz (kalite, etkinlik, kaynakların paylaşımı gibi konularda).	0,931		
Kişi İş Uyumu	KI1	Sahip olduğunuz mesleki yetenek, bilgi ve becerileriniz ile işinizin gereklilikleri arasındaki uyumu belirtiniz.	0,905	10,721	0,905
	KI2	Kişilik özellikleriniz (dışa dönüklük-içer dönüklük, uzlaşmacı-tartışmacı, bağımlı-özgür, aceleci-sabırlı vb.) ve işinizin gereklilikleri arasındaki uyumu belirtiniz.	0,910		
	KI3	Kişisel ilgi alanlarınız ve işinizin gerektirdiği ilgi alanları arasındaki uyumu belirtiniz.	0,851		
	KI4	Bir işte olmasını istediğiniz özellikler (işinizin sağladığı özerklik, iş tanımınız-işinizin içeriği, görevinizin önemi, gerektirdiği yetenekler vb. konularda) ve sahip olduğunuz iş arasındaki uyumu belirtiniz.	0,778		
TOPLAM				86,50	0,951

Araştırma ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında; iç tutarlılık güvenilirliği (internal consistency reliability), birleşme geçerliliği (convergent validity) ve ayırma geçerliliği (discriminant validity) kriterleri incelenmiştir. Tablo 2'de araştırma ölçüm modelinin Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları ile araştırmada incelenen yapıların iç tutarlılık güvenilirliği ve birleşme geçerliliği sonuçları özetlenmektedir.

**Tablo 2.** Araştırma Ölçüm Modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi

Değişken	İfade	Faktör Yüğü	Cronbach's Alfa	CR	AVE
Kişi Örgüt Uyumu	KO1	0,931	0,950	0,964	0,870
	KO2	0,942			
	KO3	0,937			
	KO4	0,921			
Kişi Yönetici Uyumu	KY1	0,962	0,981	0,985	0,929
	KY2	0,970			
	KY3	0,961			
	KY4	0,965			
	KY5	0,960			
Kişi Grup Uyumu	KG1	0,917	0,969	0,974	0,842
	KG2	0,933			
	KG3	0,932			
	KG4	0,934			
	KG5	0,870			
	KG6	0,918			
	KG7	0,919			
Kişi İş Uyumu	KI1	0,866	0,906	0,934	0,779
	KI2	0,901			
	KI3	0,893			
	KI4	0,870			
Örgüte Duygusal Bağlılık	OBA1	0,899	0,973	0,977	0,842
	OBA2	0,930			
	OBA3	0,915			
	OBA4	0,936			
	OBA5	0,906			
	OBA6	0,929			
	OBA7	0,906			
	OBA8	0,919			
Yardımsverlik	YAR1	0,960	0,974	0,980	0,906
	YAR2	0,967			
	YAR3	0,941			
	YAR4	0,961			
	YAR5	0,928			
İşe Bağlılık	IBA1	0,896	0,934	0,948	0,753
	IBA2	0,887			
	IBA3	0,775			
	IBA4	0,896			
	IBA5	0,914			
	IBA6	0,833			

Tablo 2’de özetlenen analiz sonuçları incelendiğinde, yapıların Cronbach Alfa katsayılarının 0,906 ile 0,981 arasında; CR (Composite Reliability) katsayılarının ise 0,934 ile 0,985 arasında gerçekleşmiş olması nedeniyle incelenen gizil yapılar için iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığı sonucuna varılmıştır. İfadelere ilişkin faktör yüklerinin 0,775 ile 0,970 arasında olup, gizil değişkenlerin AVE (Average Variance Extracted) değerlerinin de 0,753 ile 0,929 arasında gerçekleşmiş olduğu görülmektedir. Bu sebeple araştırma ölçüm modelinde yer alan yapılara dair birleşme geçerliliğinin sağlandığı sonucuna varılmaktadır (Hair vd., 2006; Sarstedt vd., 2017; Garson, 2016).

Araştırmada incelenen yapıların ayrışma geçerliliğinin incelenmesinde öncelikle Fornell ve Larcker (1981) tarafından öne sürülen kriterler değerlendirilmiştir. Tablo 3’de Fornell ve Larcker (1981) kriteri referans alınarak gerçekleştirilen analiz sonuçları yer almaktadır.



**Tablo 3.** Ayrışma Geçerliği Sonuçları (Fornell ve Larcker Kriteri)

	Kişi-Grup Uyumu	Kişi-Yönetici Uyumu	Kişi-Örgüt Uyumu	Kişi-İş Uyumu	Yardımsеverlik	Örgüte Duygusal Bağlılık	İşe Bağlılık
Kişi-Grup Uyumu	0,918						
Kişi-Yönetici Uyumu	0,418	0,964					
Kişi-Örgüt Uyumu	0,490	0,548	0,933				
Kişi-İş Uyumu	0,467	0,379	0,513	0,883			
Yardımsеverlik	0,658	0,276	0,236	0,344	0,952		
Örgüte Duygusal Bağlılık	0,301	0,534	0,671	0,342	0,273	0,918	
İşe Bağlılık	0,299	0,283	0,364	0,645	0,229	0,444	0,868

Fornell ve Larcker (1981) kriterine göre, araştırmada yer alan yapıların Ortalama Açıklanan Varyans'larına ilişkin karekök değerleri, araştırmada incelenen yapılar arasındaki korelasyonlardan yüksek olmalıdır (Fornell ve Larcker, 1981). Tablodaki değerler incelendiğinde, her bir yapının çapraz hücrelerinde yer alan değer, diğer yapılarla ortaya çıkan korelasyondan daha yüksek bir değeri ifade etmektedir.

Araştırmada incelenen yapıların ayrışma geçerliliğinin tespit edilmesinde ikinci olarak Henseler vd. (2015) tarafından ortaya koyulan HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio) kriterleri referans alınmıştır.

**Tablo 4.** Ayrışma Geçerliği Sonuçları (HTMT Kriterleri)

	Kişi-Grup Uyumu	Kişi-Yönetici Uyumu	Kişi-Örgüt Uyumu	Kişi-İş Uyumu	Yardımsеverlik	Örgüte Duygusal Bağlılık	İşe Bağlılık
Kişi-Grup Uyumu							
Kişi-Yönetici Uyumu	0,429						
Kişi-Örgüt Uyumu	0,511	0,567					
Kişi-İş Uyumu	0,497	0,401	0,550				
Yardımsеverlik	0,674	0,282	0,243	0,370			
Örgüte Duygusal Bağlılık	0,311	0,546	0,697	0,361	0,280		
İşe Bağlılık	0,312	0,292	0,384	0,688	0,230	0,464	

Yazarlar, ölçüm modelleri dahilindeki yapıların ayrışma geçerliliğinin saptanmasında HTMT değerlerinin; 0,90 eşik değerinin altında olması gerektiğini belirtmektedir (Henseler vd., 2015). Tablo 4'teki değerler incelendiğinde, araştırmada incelenen gizil yapılara dair HTMT değerlerinin, Henseler ve çalışma arkadaşları tarafından önerilen 0,90 eşik değerinin altında olduğu görülmektedir. Tablo 3 ve Tablo 4'te yer alan analiz sonuçlarına göre araştırma ölçüm modelinin ayrışma geçerliliğinin sağlandığı sonucuna varılmaktadır.

#### 4.2. Bağımlı Değişkenlerin Kararlılık Katsayıları, Öngörülen İlişkilerin Etki Büyüklükleri ve İstatistiki Anlamlılık Sonuçları

Öngörülen ilişkilerin istatistiki anlamlılık değerlerinin test edilmesinden önce incelenen bağımlı değişkenlerin kararlılık katsayıları ( $R^2$ ) ve araştırma hipotezlerine dair elde edilen ilişki katsayılarının etki büyüklükleri ( $f^2$ ) değerlendirilmiştir. Araştırmada yer alan gizil yapılar arasındaki doğrusallığın incelenmesi amacıyla değişkenlerin VIF (Variance Inflation Factor) değerlerine de Tablo 5’de yer verilmektedir.

**Tablo 5.** Araştırma Modeline İlişkin  $R^2$ ,  $f^2$ , ve VIF değerleri

Değişkenler		VIF	$R^2$	$f^2$
Kişi Örgüt Uyumu	Örgüte Duygusal Bağlılık	1,429	0,490	0,401
Kişi Yönetici Uyumu		1,279		0,078
Kişi Grup Uyumu	Yardımseverlik	1,279	0,434	0,558
Kişi İş Uyumu		1,279		0,003
Kişi Örgüt Uyumu	İşe Bağlılık	1,693	0,418	0,001
Kişi Yönetici Uyumu		1,456		0,001
Kişi İş Uyumu		1,384		0,474

Araştırma modeli  $R^2$  değerleri incelendiğinde: örgüte duygusal bağlılığın, kişi-örgüt uyumu ve kişi-yönetici uyumu değişkenleri tarafından %49; yardımseverliğin, kişi-grup uyumu ve kişi-iş uyumu değişkenleri tarafından %43; işe bağlılığın, kişi-örgüt uyumu, kişi-yönetici uyumu ve kişi-iş uyumu değişkenleri tarafından %42 oranında açıklandığı görülmektedir (Tablo 5). Öngörülen ilişkilerin  $f^2$  değerleri incelendiğinde: kişi-örgüt uyumunun, örgüte duygusal bağlılık üzerinde yüksek, kişi-yönetici uyumunun ise düşük; kişi-grup uyumunun yardımseverlik üzerinde yüksek; kişi-iş uyumunun işe bağlılık üzerinde yüksek seviyede etki büyüklüklerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kişi-iş uyumunun yardım severlik; kişi-örgüt uyumu ve kişi yönetici uyumunun ise işe bağlılık üzerinde anlamlı etki büyüklüklerine sahip olmadığı gözlemlenmiştir (Cohen, 1988; Sarstedt vd., 2017). Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin VIF katsayılarının, her bir değişken için literatürde genel kabul gören eşik değer olan 4’ün altında gerçekleşmiş olması nedeniyle, değişkenler arasında çoklu doğrusallık problemi olmadığı sonucuna varılmaktadır (Garson, 2016).

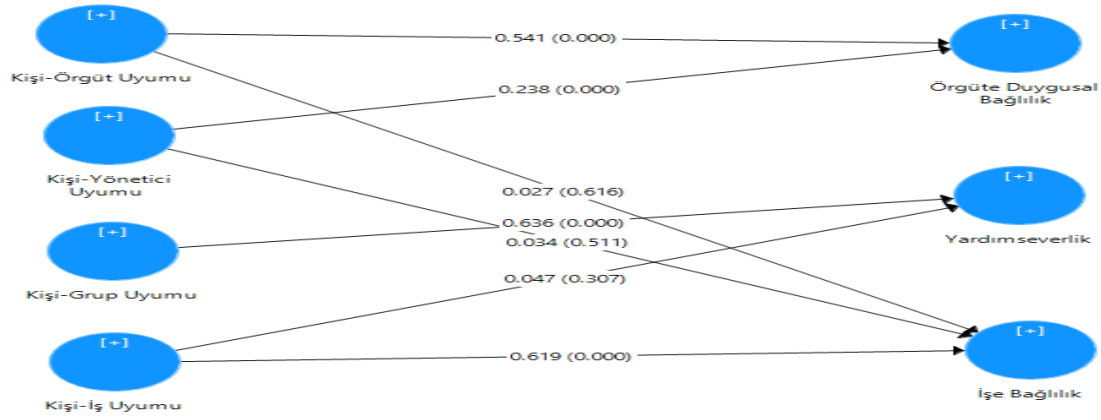
Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde Smart-PLS yol algoritması çalıştırılmış, ardından yeniden örnekleme metoduyla 5000 alt örneklem alınarak araştırmada öngörülen ilişkilerin “t istatistiği”, yol katsayıları (Standardize  $\beta$ ), ve “p” değerleri incelenmiştir. Araştırma hipotezlerine dair değerlendirmelerin yapılabilmesi amacıyla “Standardize  $\beta$ ”, “t” ve “p” değerlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 6’da özetlenmekte, PLS yol analizi sonuçları Şekil 1’de gösterilmektedir. Hair ve çalışma arkadaşları kritik “t” değerlerinin; 2.58 ve üzeri değer alması halinde hata payının %1 olacağını belirtmektedir (Hair vd., 2011:145). Yürütülen

araştırmada yapılan tüm analizler için, “t istatistiği” ve “p” değerlerinin kabul edilen anlamlılık düzeyi %99 olarak belirlenmiştir (\*p<0,01).

**Tablo 6.** Araştırma Modeli “Standardize  $\beta$ ”, “t” ve “p” Değerleri

Değişkenler		Standardize $\beta$	Standart Hata	t	p
Kişi Örgüt Uyumu	Örgüte Duygusal Bağlılık	0,541	0,046	11,675	0,000*
Kişi Yönetici Uyumu		0,238	0,049	4,842	0,000*
Kişi Grup Uyumu	Yardımseverlik	0,636	0,040	15,713	0,000*
Kişi İş Uyumu		0,047	0,046	1,022	0,307
Kişi İş Uyumu	İşe Bağlılık	0,619	0,048	12,928	0,000*
Kişi Örgüt Uyumu		0,027	0,055	0,502	0,616
Kişi Yönetici Uyumu		0,034	0,052	0,658	0,511

\*p<0,01 (%1 hata payı, %99 anlamlılık)



**Şekil 1.** Araştırma Modeli İlişki Katsayıları ve İstatistikî Anlamlılık Sonuçları

Tablo 6’da yer alan veriler doğrultusunda; “Standardize  $\beta$ ”, “t” ve “p” değerlerine ilişkin bulgulara göre: kişi örgüt uyumu ( $\beta=0,541$ ;  $p<0,01$ ) ve kişi yönetici uyumu ( $\beta=0,238$ ;  $p<0,01$ ) örgüte duygusal bağlılığı; kişi-grup uyumu ( $\beta=0,636$ ;  $p<0,01$ ) yardımseverliği; kişi-iş uyumu ( $\beta=0,619$ ;  $p<0,01$ ) işe bağlılığı pozitif olarak etkilemektedir. Dolayısıyla araştırmada test edilen hipotezlerden **H<sub>1</sub>**, **H<sub>3</sub>**, **H<sub>5</sub>** ve **H<sub>7</sub>** kabul edilirken; **H<sub>2</sub>**, **H<sub>4</sub>** ve **H<sub>6</sub>** reddedilmiştir.

## 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında öncelikle kişi-çevre uyumu düzeylerinin çeşitli işlevselleştirme metotlarını bir araya getiren Algılanan Kişi-Çevre uyumu Ölçeği’nin uyarılama çalışmaları yürütülmüştür. Uyarılan ölçme materyallinde benimsenen 20 ifadenin Açıklayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre, ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Farklı uyum düzeylerinin, çalışma çevresinin farklı unsurlarına ilişkin çalışma tutum ve davranışları üzerindeki etkilerinin bir arada incelendiği araştırma ölçüm modeli sonuçları, incelenen

yapıların geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerinin literatürde kabul gören değerler arasında olduğunu işaret etmektedir.

Araştırmada test edilen ilişkilerden; kişi-örgüt uyumu ve kişi-yönetici uyumunun örgüte duygusal bağlılık (**H<sub>1</sub>**, **H<sub>3</sub>**); kişi-grup uyumunun yardımseverlik (**H<sub>5</sub>**); kişi-iş uyumunun ise işe bağlılık (**H<sub>7</sub>**) ile pozitif yönlü, anlamlı ve kuvvetli ilişkiler gösterdiği sonucuna varılmıştır. Kişi-örgüt uyumu ve kişi-yönetici uyumu ile işe bağlılık (**H<sub>2</sub>**, **H<sub>4</sub>**); kişi-iş uyumu ile yardımseverlik (**H<sub>6</sub>**) arasında öngörülen ilişkiler ise desteklenememiştir. Araştırma sonuçları; çeşitli kavramsallaştırma türleri açısından ve çok düzeyli yapısıyla ele alınan farklı kişi-çevre uyumu düzeylerinin, çalışma tutum ve davranışlarıyla farklı nitelikte ilişkiler ortaya koyduğunu göstermektedir.

Değer uyumu ile işlevsel hale getirilen kişi-örgüt uyumu; uyum literatürünün temel taşı kabul edilen O'Reilly ve çalışma arkadaşlarının araştırma bulguları ve önemli meta-analitik sonuçlara benzer biçimde, örgütsel bağlılık içerik boyutlarından, örgüte duygusal bağlılık ile kuvvetli ilişkiler ortaya koymaktadır (O'Reilly vd., 1991; Kristof-Brown vd., 2005). Bununla birlikte kişi-örgüt uyumu ve işe bağlılık arasında ortaya çıkacağı öngörülen pozitif yönlü ilişki desteklenememiştir. Literatürde kişi-örgüt uyumu algısı ve işe bağlılık tutumunun bir arada incelendiği sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Kişi-örgüt uyumu ve işe bağlılık değişkenlerinin aynı araştırma modeli dahilinde incelendiği kimi araştırmalarda ise, bu iki değişkenin birbirleri ile ilişkili olacağına hipotez edilmediği veya test edilen ilişkinin anlamlı sonuç vermediği görülmektedir (Maden, 2010; Sharom, 2017). Yataklı sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşirelik mesleği çalışanları katılımıyla gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre, çalışanların örgütleriyle algıladıkları değer uyumu ve işe bağlılık arasındaki ilişki anlamlı sonuç vermemiştir. Bu sonuç, Sharom tarafından yürütülen kişi-örgüt uyumu ve çalışma tutumları arasındaki ilişkinin incelendiği lisansüstü tez çalışması bulgularıyla örtüşmektedir (Sharom, 2017: 212).

Araştırmada kişi-yönetici uyumunun, çalışma tutum ve davranışlarıyla kişi-örgüt uyumuna benzer ilişkiler ortaya koyacağı düşüncesinden yola çıkılarak, örgüte duygusal bağlılık ve işe bağlılıkla pozitif ilişkili olacağına hipotez edilmiştir. Araştırma sonuçları göstermektedir ki; kişi-yönetici uyumu öngörüldüğü biçimde, kişi-örgüt uyumu algısının tutumlar üzerindeki etkilerine benzer nitelikte sonuçlar ortaya koymaktadır. Buna göre hemşirelerin kişi-yönetici uyumu algısı; örgüte duygusal bağlılıkla anlamlı pozitif ilişkili bulunurken, işe bağlılıkla anlamlı bir ilişkiye sahip değildir.

Bu durum iki farklı açıdan değerlendirilmektedir. Öncelikle literatürde kişi-örgüt uyumu ve kişi-yönetici uyumunun, örgütsel unsurlar ve liderlik biçimleri arasındaki sıkı ilişki nedeniyle paralel özellikler sergileyeceği yönündeki öneriye, araştırma bulgularıyla destek sağlanmıştır (Van Vianen vd., 2011; Astakhova, 2016). Bir diğer husus, özellikle yerli literatürde çalışanların kişi-yönetici uyumu algıları üzerine yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla hemşirelik mesleği çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilen araştırmanın kişi-yönetici uyumu değişkeni açısından ortaya çıkan sonuçlarını literatürde yer alan fazla sayıda çalışma ile karşılaştırmak mümkün değildir. Kişi-çevre uyumu yapısını çok düzeyli ele alan araştırmaların eksikliği de göz önünde bulundurulduğunda, araştırma sonuçlarının uyum literatürü açısından keşfedici nitelikteki ilişkilere katkı sağladığı düşünülmektedir. Yürütülen araştırmada; kişilik, çalışma tarzı, değer benzerliği ve ihtiyaç-tatmin boyutları açısından işlevselleştirilen kişi-yönetici uyumu ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişkiye dair pozitif anlamlı sonuç; yerli literatürde yöneticilerin liderlik davranışları ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin, sağlık sektöründe incelendiği diğer araştırmaların sonuçlarına paralellik göstermektedir (Çakınberk ve Demirel, 2010; Karahan, 2008; Örucü ve Teker, 2014).

Araştırma sonucunda kişi-örgüt uyumu ve kişi-yönetici uyumu değişkenlerinin, işe bağlılıkla anlamlı bir ilişkiye sahip olamaması; özellikle hemşirelik mesleği çalışanlarının, mesleki olarak ayırt edici nitelikleriyle ilişkilendirilmektedir. Benligiray ve Sönmez (2011), yataklı sağlık kurumlarında görev yapan 355 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmalarında; hemşirelerin mesleki bağlılıkları ve örgüte karşı geliştirdikleri duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamazken, mesleki bağlılık ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu bulgulamışlardır. Yazarlar bu durumu meslek, örgüt ve işe karşı geliştirilen farklı bağlılık türlerinin tanımları üzerinden değerlendirmekte ve hemşirelik mesleği çalışanlarının mesleklerine karşı geliştirdikleri bağlılıklarının, örgüte duygusal olarak bağlanmayı gerektirmeyebileceği yönünde yorumlamaktadır (Benligiray ve Sönmez, 2011: 35). Bu araştırmanın sonuçları da benzer bir değerlendirmeye imkân vermektedir. İşe bağlılığın, kişi-örgüt ve kişi-yönetici uyumuyla arasındaki ilişki, anlamsız bulunurken; “sahip olduğunuz mesleki yetenek, bilgi ve becerileriniz ile işinizin gereklilikleri arasındaki uyumu belirtiniz”, “kişilik özellikleriniz ve işinizin gereklilikleri arasındaki uyumu belirtiniz” ... gibi maddeler yardımıyla ölçülen kişi-iş uyumu ile yüksek seviyede ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bu durum, çalışanların görev, pozisyon ve mesleki gerekliliklerini de içeren kişi-iş uyumu algısının ve işe bağlılık tutumunun, mesleki tutumlarla ilişkilendirildiğini düşündürmektedir. Dolayısıyla

hemşireler tarafından mesleki nitelikleriyle ilişkilendirilen iş kavramının, örgüt ve yönetici gibi çalışma çevresinin farklı unsurlarından bağımsız olarak değerlendirildiği yorumuna olanak tanımaktadır.

Araştırmada hemşirelerin kişi-iş uyumu algısı; talep-yetenek ve ihtiyaç-tatmin temeline dayanan uyum içerikleri açısından işlevselleştirilmektedir. Araştırma sonucunda hemşirelik mesleği çalışanlarının algıladıkları kişi-iş uyumu ile işe bağlılık arasında öngörülen pozitif yönlü ilişki desteklenmiştir. Bu sonuç, uyumu çok boyutlu bir çerçeveden ele alan İşe Uyum Teorisi ve İş Karakteristikleri Modeli'nde öne sürülen teorik temellerle ilişkilendirilmektedir (Davis ve Lofquist, 1984; Hackman ve Oldham, 1976; Hackman ve Oldham, 1980).

Kişi-iş uyumu ve yardımseverlik davranışı arasında öngörülen pozitif yönlü ilişki ise doğrulanamamıştır. Araştırma sonuçları literatürde, kişi-iş uyumu değişkeni ile örgütsel vatandaşlık davranışını tüm boyutlarıyla ele alan araştırmaların sonuçlarıyla kıyaslandığında, bazı sonuçlara destek sağlarken bazılarıyla ise örtüşmemektedir (Jawad vd., 2013; Farzaneh vd., 2014). Fakat genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, kişi-iş uyumu ile örgütsel vatandaşlık yapılarının bir arada incelendiği araştırmaların, bu çalışmadan farklı olarak, yardımseverlik alt boyutu üzerine odaklanmak yerine, yapıyı bütün olarak ele aldıkları görülmektedir. Kişi-iş uyumu ve yardımseverlik davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği benzer bir çalışmaya rastlanmadığından, ortaya çıkan sonucun durumsal değişkenler açısından değerlendirilmesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Bu durumun, ağır iş yükü, nöbetli çalışma sistemi gibi çevresel etmenlerden, çalışanların kişisel farklılıklarına kadar pek çok değişkenin etkisine açık olduğu düşünülmektedir. Yardımsever davranış gösterme ve çeşitli uyum düzeyleri arasındaki ilişkiye dair sonuçların, diğer araştırmaların sonuçlarıyla birlikte daha kapsamlı bir çerçeveden incelenebilmesi için; alanda örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ve çeşitli uyum düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir.

Araştırmada kişi-grup uyumu, değer ve hedef içerik boyutları açısından işlevsel hale getirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre hemşirelerin, aynı birim, bölüm, servis vb. ortak paydalarda bir araya geldiği çalışma gruplarında yer alan diğer bireyler ile algıladıkları değer ve hedef uyumlarının, yardımseverlik davranışları ile oldukça kuvvetli ilişkiler ortaya koyduğu görülmektedir. Bu sonuç, kişi-grup uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelendiği diğer araştırmaların sonuçları ve meta-analiz bulgularıyla paralellik göstermektedir (Seong ve Kristof-Brown, 2012; Chuang vd., 2016; Kristoff-Brown vd. 2005).



Yürütülen çalışmada kişi-çevre uyumu düzeyleriyle ilişkileri incelenen çalışma tutum ve davranışlarının araştırma modeline dahil edilmesinde etkili olan temel faktör, her bir tutum ve davranışa konu olan nesnenin, farklı çevresel düzeylere yönelik içerikleri ifade etmesidir. Dolayısıyla hipotez modelinde test edilen ilişkilerden; kişi-örgüt uyumunun, öncelikle örgüte duygusal bağlılık ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olması beklenmiştir. Benzer biçimde, kişi-iş uyumunun işe bağlılık; kişi-grup uyumunun yardımseverlikle arasındaki ilişkilerin anlamlı olması, uyum düzeyleri ile çalışma tutum ve davranışlarına konu olan unsurlar ve uyum literatüründe vurgulanan ilişkiler açısından, öncelikle beklenen sonuçlar olmuştur.

İncelenen ilişkilere dair hipotez sonuçları; araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenlerinden ortak nesnelere yönelik algılamalar ile tutum-davranışlar arasındaki ilişkilerin pozitif ve anlamlı sonuç verdiğini göstermektedir. Buna göre, örgüt ve yönetici düzeyinde algılanan uyum, örgüte duygusal bağlılık; iş düzeyinde algılanan uyum, işe bağlılık; çalışma grubu düzeyinde algılanan uyum ise yardımseverlik üzerinde etkili olan kişi-çevre uyumu düzeyleridir. Dolayısıyla araştırma bulgularına dayanarak, bireylerin çalışma çevrelerinin farklı düzeyleri ile algıladıkları uyumluluk halinin, ilgili çevre düzeylerine yönelik tutum ve davranışların belirleyicisi olduğu sonucuna varılmaktadır.

Araştırma sonuçları; kişi-çevre uyumu literatürünün temel taşı kabul edilen çalışmalara, önemli meta-analitik sonuçlara ve uyumun teorik temellerine paralellik göstermektedir (Davis ve Lofquist, 1984; Hackman ve Oldham, 1976; Hackman ve Oldham, 1980; O'Reilly vd., 1991; Kristoff-Brown vd. 2005). Algılanan Kişi-Çevre Uyumu Ölçeği'yle kapsamlı biçimde ölçülen uyum düzeyleri için; çalışma tutum ve davranışlarıyla ilgili olarak, literatürde genel kabul gören ilişkilere benzer sonuçlar ortaya koyulmuştur. Böylece uyumun çok yönlü incelenmesine olanak tanıyan ve teorik geçerliliği bulunan bütüncül bir ölçüm aracı sağlanmış olmaktadır.

## KAYNAKÇA

Astakhova, M. N. (2016), "Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan", *Journal of Business Research*, 69 (2), 956-963.

Badger, J. M. (2014), "*The Formative Nature of Perceived Person-Environment Fit*," Yayınlanmamış Doktora Tezi, Columbian College of Arts and Sciences of The George Washington University, Washington.

Benligiray, S. ve H. Sönmez (2011), "Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık," *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 18 (1), 28-40.

Blau, G. (1987), "Using a person-environment fit model to predict job involvement and organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 30 (3), 240-257.

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

Cohen, J. (1988), *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, US.

Chuang, A., C. Shen ve T. A. Judge (2016), "Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS)," *Applied Psychology*, 65 (1), 66-98.

Çakınberk, A. ve E. T. Demirel (2010), "Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği," *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 103-119.

Dawis, R. V. ve L. H. Lofquist (1984), *A psychological theory of work adjustment*, Minneapolis: University of Minnesota Press.

Demirel, H. G. ve B. Akdemir (2018), "İş Motivasyon Kaynaklarının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma," *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 9 (1), 1-30.

DeRue, D. S. ve J. R. Hollenbeck (2007), "The search for internal and external fit in teams," *Perspectives on Organizational Fit* (Der: Cheri Ostroff ve Timothy A. Judge), San Francisco, CA: Jossey-Bass, 259-285.

Edwards, J. R. (2001), "Ten difference score myths," *Organizational Research Methods*, 4 (3), 265-287.

Dimitriades, Z. S. (2007), "The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey." *Employee Relations* 29 (5), 469-491.

Edwards, J. R. ve A. J. Shipp (2007), "The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework," *Perspectives on Organizational Fit* (Der: Cheri Ostroff ve Timothy A. Judge), San Francisco, CA: Jossey-Bass, 209-258.

Edwards, J. R., D. M. Cable, I. O. Williamson, L. S. Lambert ve A. J. Shipp (2006), "The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit." *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), 802-827.

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

Farzaneh, J., A. D. Farashah ve M. Kazemi (2014), "The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment," *Personnel Review*, 43 (5), 672-691.

Fornell, C. ve David F. L. (1981), "Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error," *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.

Garson, G. D. (2016), *Partial Least Squares Regression and Structural Equation Models*, School of Public & International Affairs, North Carolina State University, Statistical Associates Blue Book Series.

Greguras, G. J. ve J. M. Diefendorff (2009), "Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self-Determination Theory," *Journal of Applied Psychology*, 94 (2), 465-477.

Greguras, G. J., J. M. Diefendorff, J. Carpenter ve C. Tröster (2014), "Person-Environment Fit and Self-Determination Theory," *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory* (Der: Marylene Gagne), New York, Oxford University Press, 143-162.

Hackman, J. R. ve G. R. Oldham (1976), "Motivation through the design of work: test of a theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 204-403.

Hackman, J. R. and G. R. Oldham (1980), "*Work redesign*," Reading, MA: Addison-Wesley.

Hair, J. F., C. M. Ringle ve M. Sarstedt (2011), "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet," *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19 (2), 139-152.

Hair, J. F., G. T. M. Hult, C. Ringle ve M. Sarstedt (2014), *A Primer on Partial Least Square Structural Equations Modeling (PLS-SEM)*, Los Angeles: Sage.

Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin, R. E. Anderson ve R. L. Tatham (2006), *Multivariate Data Analysis*, Upper Saddle River, Pearson Prentice Hall, US.

Harrison, D. A. (2007), Pitching fits in applied psychological research: Making fit methods fit theory, *Perspectives on organizational fit* (Der.:Ostroff, Cheri ve Timothy. A. Judge), New York: Erlbaum, 389-416.

Henseler, J., C. M. Ringle ve M. Sarstedt (2015), "A New Criterion For Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modelling," *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 (1), 115-135.

ITC (2017), *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second edition)*, www.InTestCom.org.

Jawad, M., T. M. Tabassum, S. Raja ve A. Abraiz (2013), "Study on Work Place Behaviour: Role of Person-Organization Fit, Person-Job Fit & Empowerment, Evidence from Pakistan," *Journal of Business and Management Sciences*, 1 (4), 47-54.

Karagöz, Y. (2017), *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

Karahan, Atila (2008), "Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi," *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 145-162.

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

Krishnan, V. R. (2002), "Transformational leadership and value system congruence," *International Journal of Value-Based Management*, 15 (1), 19-33.

Kristof-Brown, A. L. ve R. P. Guay, (2011), Person-environment fit, *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Der.: S. Zedeck), Washington, DC: American Psychological Association, 3-50.

Kristof-Brown, A. Lee, R. D. Zimmerman ve E. C. Johnson (2005), "Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit," *Personnel Psychology*, 58 (2), 281-342.

Lodahl, T. M. ve M. Kejnar (1965), "The Definition and Measurement of Job Involvement," *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33.

Maden, C. (2010), "Person-Environment Fit, Social Exchange Relationships, and Employee Outcomes in Organizations," Yayınlanmamış Doktora Tezi, Boğaziçi University Institute for Graduate Studies in Social Sciences, İstanbul.

Muchinsky, P. M. ve C. J. Monahan (1987), "What Is Person Environment Congruence Supplementary Versus Complementary Models Of Fit," *Journal Of Vocational Behavior*, 31 (3), 268-277.

Nyambegera, S., Daniels, K., & Sparrow, P. (2001), "Why fit doesn't always matter: the impact of HRM and cultural fit on job involvement of Kenyan employees." *Applied Psychology: An International Review*, 50 (1), 109-140.

O'Reilly, C. A., J. Chatman ve D. F. Caldwell (1991), "People and organizational culture: A Q-sort approach to assessing person-organization fit," *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.

Ostroff, C., Y. Shin ve A. J. Kinicki (2005), "Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes," *Journal of Organizational Behavior*, 26 (6), 591-623.

Örücü, E. ve S. K. Teker (2014), “Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma,” *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 73-90.

Podsakoff, P. M., S. B. MacKenzie, R. H. Moorman ve R. Fetter (1990), “Transformational leader behaviors, and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors,” *Leadership Quarterly*, 1 (2), 107-142.

Sarstedt, M., C. M. Ringle and J. F. Hair (2017); “Partial Least Squares Structural Equation Modelling,” *Handbook of Market Research*, (Edt.: C. Homburg, M. Klarmann ve A. Vomberg), Heidelberg, 1-40.

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

Seong, J. Y., A. L. Kristof-Brown, W. Park, D. Hong, Y. Shin (2015); “Person-Group Fit: Diversity Antecedents, Proximal Outcomes, and Performance at the Group Level,” *Journal of Management*, 41 (4), 1184-1213.

Sharom, Q. N. (2017), “*The Relationship Between Person-Organization Fit and Employee Outcomes: The Mediating Role of Psychological Need Satisfaction and Employee Attitudes*,” Yayınlanmamış Doktora Tezi, Salford Business School University of Salford, Salford.

Shin, Y. ve J. N. Choi (2010), “What makes a group of good citizens? The role of perceived group-level fit and critical psychological states in organizational teams,” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (2), 531-552.

Vancouver, J. B. ve N. W. Schmitt (1991), “An Exploratory Examination of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence,” *Personnel Psychology*, 44 (2), 333-352.

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

Wasti, S. A. (2000), “Meyer ve Allen’in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi,” 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir, 401-410.