

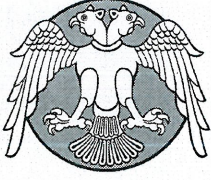
T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

BİREY-ÖRGÜT UYUMU VE BİREY-İŞ UYUMUNUN
İŞYERİ YALNIZLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA

İbrahim TOHAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Tahir DEMİRSEL

Konya-2019



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Bilimsel Etik Sayfası

Öğrencinin

Adı Soyadı İbrahim TOHAN

Numarası 164227001041

Ana Bilim / Bilim Dalı İşletme / İşletme

Programı Tezli Yüksek Lisans Doktora

Tezin Adı Birey-Örgüt Uyumu Ve Birey-İş Uyumunun İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi
Üzerine Bir Araştırma

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Öğrencinin imzası



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Yüksek Lisans Tezi Kabul Formu

Öğrencinin	Adı Soyadı	İbrahim TOHAN		
	Numarası	164227001041		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>	
	Tez Danışmanı	Dr.Öğr.Üyesi Mustafa Tahir DEMİRSEL		
Tezin Adı	Birey-Örgüt Uyumu Ve Birey-İş Uyumunun İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma			

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan Birey-Örgüt Uyumu Ve Birey-İş Uyumunun İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma başlıklı bu çalışma 25.09.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı

Danışman / Üye

İmza

Dr.Öğr. Üyesi Mustafa Tahir DEMİRSEL

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Esen ŞAHİN

Üye

Dr.Öğr.Üyesi Aydan YÜCELER

Üye

ÖNSÖZ

Bu çalışmada başından beri beni sürekli destekleyen, güvenen ve sabırlı bir şekilde çalışmamın tamamlanmasını takip eden engin bilgi ve tecrübesini hiç esirgemeyen çok değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Tahir DEMİRSEL'e teşekkür ederim ve saygılarımı sunarım.

Araştırmamın uygulama kısmında yardımcı olan tekstil sektörü yöneticilerine ve çalışanlarına vermiş oldukları desteklerden dolayı teşekkür ederim.

Bu güne kadar ki eğitim hayatım boyunca beni her konuda destekleyen ve her zaman sabırla yanımda duran moralimi daima yüksek tutmaya çalışan değerli eşim Hatun TOHAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

İbrahim TOHAN



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	İbrahim TOHAN		
	Numarası	164227001041		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>	
	Tezin Adı	Birey-Örgüt Uyumu Ve Birey-İş Uyumunun İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma		

ÖZET

Bu araştırmada, birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın veri toplama gurubu Niğde İli Niğde Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren tekstil sektörü kapsamakta olup 292 çalışan oluşturmaktadır.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik olan test tekniklerinden t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyutlarına etkisi ise regresyon testi ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre birey-iş uyumunun işyerinde yalnızlığı etkilediği gözlemlenmekte ve demografik özelliklere göre incelendiğinde ise cinsiyetleri, medeni halleri, yaşları, eğitim durumları, iş deneyimleri, çalışmakta oldukları iş yerindeki toplam çalışma süreleri, aylık ortalama gelirleri ve işyerlerindeki pozisyonlarına görede iş yeri yalnızlığını etkilediği gözlemlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Birey-örgüt uyumu, Birey-iş uyumu, İş yeri yalnızlığı



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Öğrencinin	Adı Soyadı	İbrahim TOHAN		
	Numarası	164227001041		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/>	Doktora <input type="checkbox"/>	
	Tezin İngilizce Adı	A Research on the Impact of Individual-Organizational Adaptation and Individual-Work Adaptation on Workplace Loneliness		

SUMMARY

In this study, it is aimed to investigate the effect of individual-organization harmony and individual-job harmony on workplace loneliness. The data collection group of the research covers the textile sector operating in Niğde Organized Industrial Zone in Niğde Province and consists of 292 employees.

Individual-Organizational Adjustment, Individual-Work Adjustment, and Loneliness in Work Life and the differences of sub-dimensions according to demographic variables were analyzed by t and ANOVA tests which are parametric tests. Pearson correlation test was used to analyze the relationship between individual-organization adjustment, individual-work adjustment and loneliness and sub-dimensions of work life. The effect of individual-organization adjustment and individual-work adjustment on loneliness and sub-dimensions of work life was analyzed by regression test.

According to research results, individual alignment-business alignment are observed and analyzed according to demographic characteristics to affect loneliness in the workplace, gender, marital status, age, educational status, work experience, and in the workplace they are working with total operation times, the average

monthly income, loneliness affects the business according to the position in the workplace are observed.

Keywords: Individual-organization harmony, Individual-job harmony, Loneliness in the workplace



İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	ii
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: BİREY-ÖRGÜT UYUMU	4
1.1 Birey-Öğrüt Uyumu.....	4
1.1.1 Kavramsal Olarak Birey-Örgüt Uyumu	4
1.1.2 Birey-Örgüt Uyumu Açısından Örgüt Kültürü	8
1.1.2.1 Örgüt Kültürünün Genel Unsurları	9
1.1.2.2 Örgüt Kültürü Özellikleri.....	12
1.1.2.3 Örgüt Kültürünün Önemi.....	12
1.1.3 Birey-Örgüt Uyumu Dışındaki Uyumlar.....	14
1.1.3.1 Birey-Çevre.....	14
1.1.3.2 Birey-Grup	15
1.1.3.3 Birey-İş	16
1.1.3.4 Birey-Yönetici	17
1.1.4 Birey - Örgüt Uyumu Boyutları	17
1.1.4.1 Değer Uyumu.....	18

1.1.4.2	Beklentiler-Beceriler Uyumu.....	19
1.1.4.3	Gereksinim-Karşılanma Uyumu	20
1.2	Birey Örgüt Uyumu Yaklaşımları	21
1.2.1	Kristof ve Birey-Örgüt Uyumu	21
1.2.2	Scheneider ve Birey-Örgüt Uyumu.....	27
1.2.3	Chatman ve Birey – Örgüt Uyumu	32
1.2.4	Cable&Junge ve Birey Örgüt Uyumu	34
1.2.5	Lider-Üye ve Birey-Örgüt İlişkisi	37
1.3	Birey-Örgüt Uyumu ile İlgili Çalışmalar	39
İKİNCİ BÖLÜM: BİREY-İŞ UYUMU		40
2.1	Birey-İş Uyumu	40
2.1.1	Kavramsal Olarak Birey-İş Uyumu.....	40
2.1.2	Birey-İş Uyumuunun Kriterleri	42
2.1.3	Birey-İş Uyumu Çeşitleri	44
2.1.4	Birey-İş Uyumu Sonuçları	46
2.1.5	Performans ve Birey-İş Uyumu.....	47
2.2	Birey-İş Uyumu ile İlgili Çalışmalar	48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞYERİ YALNIZLIĞI		50
3.1	İşyerinde Yalnızlık	50
3.2	İş Yerinde Yalnızlık Boyutları	52
3.2.1	Sosyal Arkadaşlık.....	52
3.2.2	Duygusal Yoksunluk	53
3.3	İşyerinde Yalnızlığın Etkilendiği Faktörler	55
3.4	İşyerinde Yalnızlık ve Sonuçları	56
3.5	İşyerinde Yalnızlıkla Mücadele Yöntemleri	58

3.6 İşyeri Yalnızlığı ve Lider-Üye Bağlantısı	59
3.7 Lider-Üye Bağlantısının İş-Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi	60
3.8 İşyeri Yalnızlığı ve İş-Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi	61
3.9 Lider-Üye Bağlantısının İşyeri Yalnızlığı ve İş-Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi.....	62
3.10 İşyeri Yalnızlığı ile İlgili Çalışmalar	62
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BİREY-ÖRGÜT UYUMU VE BİREY-İŞ UYUMUNUN İŞYERİ YALNIZLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	64
4.1 Araştırmanın Amacı	64
4.2 Araştırmanın Varsayımları	64
4.3 Araştırmanın Sınırlılıkları	64
4.4 Araştırmanın Yöntemi	65
4.4.1 Araştırmada Kullanılan Ölçekler	65
4.4.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	66
4.4.3 Verilerin Analizi.....	66
4.5 Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği.....	67
4.6 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	68
4.7 Araştırmanın Bulguları	70
DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER	90
KAYNAKÇA.....	94
EKLER	114
Ek 1. Anket Formu	114
Ek 2. Ölçek İzinleri	117

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Birey-Örgüt uyumunun kavramsallaştırmaları.....	25
Şekil 2: Scheineler ASA Yaklaşımı.....	28
Şekil 3: Chatman'ın Birey- Örgüt Uyumu Modeli.....	32



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Kuramsal Örnekleme Büyüklükleri	66
Tablo 2: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ve İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Analizleri	68
Tablo 3: Kişisel Bilgiler.....	70
Tablo 4: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler	71
Tablo 5: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	72
Tablo 6: Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun Duygusal Yoksunluğa Etkisinin İncelenmesi	73
Tablo 7: Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun Sosyal Arkadaşlığa Etkisinin İncelenmesi	73
Tablo 8: Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun İş Yaşamında Yalnızlığa Etkisinin İncelenmesi.....	74
Tablo 9: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi	75
Tablo 10: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi	76
Tablo 11: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Yaş Açısından İncelenmesi	77
Tablo 12: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi	79
Tablo 13: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının İş Deneyimi Açısından İncelenmesi	81
Tablo 14: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi	83

Tablo 15: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Aylık Ortalama Gelir Açısından İncelenmesi	85
Tablo 16: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının İşletmedeki Pozisyon Açısından İncelenmesi	87
Tablo 17: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları.....	89



GİRİŞ

İş dünyasının günümüz şartlarında işyeri ortamlarında rekabetçilik ve dinamiklik özelliklerine sahip olabilmek ve böylece kuruluşların faaliyetlerini sürdürebilmeleri için en önemli faktör insandır.

Yine aynı açıdan düşünüldüğünde örgütlerin ayakta kalabilmeleri, başarılı olabilmeleri, hedeflere ulaşılması için de en önemli kriterler bu insanların sahip oldukları bilgi, beceri ve performanslarıdır. Performans açısından yüksek bir verimle çalışan bireylerin doğru orantılı bir şekilde örgüt performansını da yukarı çektiği bilinen bir gerçektir. Yapılan araştırmalara göre çalışanların performanslarını olumlu yönde etkileyen; örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu, liderlerin çalışanlara olan desteği gibi etkenler ile ilgili literatürde çok henüz tatmin edici düzeyde çalışma yapıldığı söylenememektedir. Bu çalışmayla birlikte ortaya çıkacak olan sonuçların, ileride yapılacak çalışmalara yol göstereceği düşünülmektedir.

Birey-örgüt uyumu, çalışan ile işveren arasındaki değer ve beklentilerle birlikte bireyler ve organizasyonlar arasındaki uyumu ifade etmektedir. Birey-örgüt uyumu genel olarak iki varsayım üzerine tasarlanmaktadır. Bunlardan birincisi, insan davranışlarının birey ve çevre etkenler üzerine değişebildiği; diğeri ise insan davranışları ile çevre arasındaki uyum olarak kabul görmektedir (Kristof, 1996).

Birey-örgüt uyumu resmi bir iş sözleşmesinin parçası değildir, ancak psikolojik açıdan değerlendirilmesi gereken bir öge olarak kabul edilebilir (Wellin, 2007). Herhangi yazılı bir bağlayıcılığı olmasa da etkileri oldukça önem arz eden bir kavramdır.

Kavramsal olarak birey-iş uyumu, bir bireyin psikolojik ya da biyolojik ihtiyaçları, hedefleri, değerleri ve yetenekleri gibi özellikleri ile yapılacak olan işin özellikleri arasındaki uygunluğu ifade etmektedir. Ancak bu çalışmada daha çok psikolojik açıdan birey-iş uyumu değerlendirileceğinden diğer konulara girilmeyecektir. Birey-iş uyumunun birkaç adet alt bileşeni bulunmaktadır. Bunlar; birey-görev uyumu, birey-takım uyumu, birey-örgüt uyumu olarak sayılabilir.

Genel olarak çağdaş araştırmacılar tarafından yalnızlığın, bir kişinin sosyal ilişkilerinde niteliksel veya niceliksel olarak eksikliklerden kaynaklanan psikolojik bir durum olduğu kabul edilmektedir (Peplau ve Perlman, 1982). Bir insanın başkaları tarafından dışlanmış olduğu, sosyal aıdan güvenli ve yakın ilişkilerden mahrum kaldığı, tatsız bir duygusal durum olarak tanımlanan kavrama yalnızlık adı verilmektedir (Rook, 1984). Bunun nedeni ise yalnızlığın doğası gereği kişilerarası ve ilişkisel bir duygu olduğudur (Weiss, 1989). Çalışanların kişilerle olan ilişkilerinin kalitesinin kuruluşlarını nasıl algıladıkları ve kendileriyle nasıl bağlantı kurdukları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu gösterilmiştir (Carmeli, 2009). Evrimsel psikolojiden bazı zorlayıcı argümanlara dayanarak yapılan son araştırmalara göre, insanların sosyal bağlar ve karşılıklı bakım taahhütleri oluşturma konusunda doğuştan gelen bir duyguya sahip olduklarını (Lawrence ve Nohria, 2002) ve bu sosyal bağlar koptuğunda olumsuz etkilendiklerini iddia etmektedir (Baumeister ve Leary, 1995). Yine bazı araştırmalar yalnızlığın psikolojik sağlık ve iyiliğe zarar veren üzücü bir deneyim olduğunu göstermektedir (Murphy ve Kupshik, 1992). Yalnızlık, kişilerarası yetersizlik veya sosyal engelleme tarafından yönlendirilen bencil bir arayış olarak algılanır. Kişisel faktörler sosyal zorlukların nedeni olarak fazla tahmin edilmekle birlikte, çevresel faktörlere sadece mütevazı önem verilmektedir. Bununla birlikte, tüm insanların yalnızca kendi isteklerinden dolayı yalnız olmadıklarını varsaymak mantıklıdır. Gerçekten de, yalnızlığa katkıda bulunabilecek ya da yaratabilecek sosyal durumlar ve çevresel özellikler bulunmaktadır.

Yalnızlığın daha doğru anlaşılması için, yalnızca bireyin kişiliğini ve onların sosyal çevrelerinde faaliyet gösterdikleri yolları değil, aynı zamanda yalnızlığın neden olduğu ya da sürekliliğini sağlayan, sosyal çevrenin bireyde nasıl çalıştığını da göz önünde bulundurmak gerekir. Çevre, sosyal hükümleri yeterince yerine getirmediğinde, genellikle iyi düzenlenmiş bir sosyal karakter, tipik olarak yalnız bireylere atfedilen davranış ve düşünce süreçlerini geliştirebilir (Ernst ve Cacioppo, 1998). Bu nedenle, yalnızlığın yalnızca kişisel eksiklikler tarafından belirlenmekten ziyade, kısmen kişinin sosyal ortamındaki (bireyin iş yeri dahil) faktörlerinden

kaynaklandığı muhtemeldir. Bu nedenle, çalışma ortamının özellikleri “yalnızlığı teşvik edici faktörler” olarak kabul edilebilir (De Jong-Gierveld, 1987).

İşyerinde sosyal bağlar kurmak ve sürdürmek, ancak kişisel nedenlerden dolayı (Hazan ve Shaver, 1990) ve kuruluşların yapısından dolayı kolay olmayabilir (Pratt ve Dutton, 2000). Gerçekten de, yakın tarihli bir çalışmanın bulguları, ABD'deki insanların yaklaşık % 53'ünün iş hayatlarında kendilerini çok yalnız hissettiklerini göstermektedir (McPherson vd., 2006). Genel bir kural olarak, sağlıklı sosyal ilişkileri teşvik etmek bir organizasyonun etkin işleyişi için önemlidir ve örgütün sağlığı için gerekli bir önkoşul olarak kabul edilir (Moore, 1996; Pfeifer ve Veiga, 1999).

İş yaşamındaki yalnızlığın yaygınlığına ve önemli örgütsel sonuçlarla olan potansiyel bağlantılarına rağmen, örgütsel davranış konusundaki mevcut araştırmalar, çalışanların yalnızlık duygularının iş tutumlarını ve performanslarını neden ve nasıl etkileyebileceği hakkında çok az teorik veya ampirik görüş sağlar. Bu çalışmanın amacı, bu önemli ancak keşfedilmemiş olguya ışık tutabilmektir.

Çalışma toplam dört bölümden oluşmakta olup birinci bölümde birey-örgüt uyumu kavramlarına yer verilmiş olup bu konuda yapılan yaklaşımlar ortaya koyularak aydınlatıcı bir literatür oluşturulmuştur.

İkinci bölümde ise birey-iş uyumu kavramına yer verilmiş olup bu konuda yapılan yaklaşımlar ortaya koyularak aydınlatıcı bir literatür oluşturulmuştur.

Üçüncü bölümde ise işyeri yalnızlığı incelenmiş olup işyeri yalnızlığı ile gerek birey-örgüt uyumu gerekse birey-iş uyumu arasındaki ilişkiler detaylı olarak incelenmiştir.

Dördüncü ve son bölümde ise konu ile ilgili analiz çalışmasına yer verilmiş olup uygulamalı bir çalışma ile gerekli hipotezler desteklenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM: BİREY-ÖRGÜT UYUMU

1.1 Birey-Örgüt Uyumu

Bu bölümde kavramsal olarak birey-örgüt uyumu, birey-örgüt uyumu dışındaki uyumlar ve birey-örgüt uyumu boyutlarına yer verilmiştir.

1.1.1 Kavramsal Olarak Birey-Örgüt Uyumu

Teknolojide yaşanan gelişmeler ve rekabet koşullarının değişimi örgütlerin yönetim birimlerini birtakım değişimlere mecbur bırakmaktadır. Bu durum örgütsel esnekliği maksimize ederken işgören performansını koruyabilecek ya da artırabilecek iş ilişkilerinin doğmasına neden olmaktadır (Tsui vd., 1997). Birey- örgüt uyumu yasa ve yönetmeliklerin şekillendirdiği sıkı iş piyasasında ve rekabetçi iş çevresinde gerekli olan esnek ve kendini örgüte adanmış işgücünün devamlılığını sağlamada ücret, terfi olanakları, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi faktörler kadar önemlidir (Cable ve Parsons, 2001).

Örgüt içerisinde değerlerin önemli düzeyde paylaşılması neticesinde gelişen birey-örgüt uyumu, yönetim ve örgütsel davranış literatürü içerisinde sıklıkla kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Kısacası güçlü kültüre sahip örgütlerde işgören uyumuna rastlanması daha olası bir durumdur (Chatman, 1989). Cable ve Judge (1996) birey ve örgüt arasında değerler yönünden uygunluğun bulunmasını birey-örgüt uyumu ile açıklamaktadır. Bireyin örgütsel değerlerle, misyonla ve hedefler gösterdiği uyum genel hatları ile birey-örgüt uyumunu meydana getirmektedir (Lauver ve Kristof- Brown, 2001). Rynes vd. (2002) ise, birey-örgüt uyumunun temelinde birey ve iş arasındaki uyumun olduğunu öne sürmektedir. Ancak birey ile örgüt arasında uyumun sağlanması yalnızca iş tanımlarına uygun kalifiye işgörenlerin seçilmesine değil; örgüt kültürüyle benzer değerlere sahip bireylerin tercih edilmesine de bağlıdır. Örgüt içerisinde uyumun yakalanmasına paralel olarak, çalışanlar kendilerine verilen rolleri ve görevleri icra etme noktasında çok daha fazla motivasyona sahip olacaktır.

Bireyler ve örgüt arasında ortaya çıkan uyum, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında çalışmalar yapan uzmanlar tarafından farklı alt başlıklar içerisinde

değerlendirilmektedir. Bunlar; değerler uyumu, amaçların uyumu, yeteneklerin uyumu ve becerilerin uyumu olarak sayılabilmektedir (Youngs vd., 2015). Kristof (1996) birey- örgüt uyumunu “bireyler ile örgütler benzer temel özelliklere sahip olduklarında ve/veya bir tarafın diğerinin ihtiyaçlarını karşılaması durumunda ortaya çıkan uyum” şeklinde tanımlamaktadır. Chatman (1989)’e göre ise örgütsel norm ve değerler ile kişisel değerler arasındaki uyum birey- örgüt uyumunu ifade etmektedir. Schneider ve diğerleri (1995) tarafından geliştirilen çekim-seçim-çekişme (ASA) kuramı da birey- örgüt uyumunun temelini amaç birliğine dayandırmaktadır. ASA kuramına göre, birçok çalışan tercihlerini, kendi misyon, hedef ve değerlerine uygunluk gösteren bir örgütten yana kullanma eğilimi göstermektedir. Burada önemli bireysel hedeflere ulaşma aşamasında örgüt tarafından sağlanacak desteklerdir.

Kristof-Brown vd. (2005) ise, bireyler ve örgüt arasındaki uyumun açıklanması aşamasında değerleri ve değerler arasında ortaya çıkan uyum üzerinde durmaktadırlar. Bretz ve Judge (1994) tarafından birey-örgüt uyumu: işin temel gereksinimleri ile bireysel bilgi, beceriler ve yetenekler; bireysel ihtiyaçlar ile örgüt yapısı arasındaki uyum düzeyi; bireysel değerler ile örgüt kültürü ve değerleri; bireyin kişiliği ile algılanan örgütsel imaj arasındaki uyum şeklinde tanımlanmaktadır. Piasentin ve Chapman (2006) ise bütünleştirici uyum, tamamlayıcı uyum, beklentiler-beceriler uyumu ve gereksinimkarşılama uyumu şeklinde dört farklı tanımlama yapmaktadır. Bütünleştirici uyum, birey ile örgüt benzer özelliklere sahip olduğu; tamamlayıcı uyum, bireyin örgütte önemli bir boşluğu doldurduğu ve örgüte değer kattığı; gereksinim-karşılama uyumu, çalışanların gereksinimlerinin örgütler tarafından karşılandığı ve beklentiler ve beceriler arasında uyum ise bireylerin temel becerilerinin örgütün gereksinimlerine karşılık vermesi halinde ortaya çıkmaktadır.

Bireyler ve örgütler arasında meydana gelen uyum seviyesi, farklı açılardan ele alınabilmektedir. Sübjektif uyum, işgörenlerin kendi özellikleri ile örgütsel özelliklerini ne ölçüde uyumlu gördükleri ile ilgiliyken; objektif uyumda bireysel özellikler ile örgütsel karakteristikler birbirinden bağımsız olarak ele alınıp karşılaştırılmaktadır (Kristof-Brown vd., 2005). Diğer bir ifadeyle bireyin algısı

dışında var olan uyum objektif uyum olarak tanımlanırken; birey tarafından algılanan uyum ise subjektif uyum şeklinde belirtilmektedir (Cerdin ve Le Pargneux, 2014).

Çalışanların örgüt içerisinde mutluluğunu doğrudan etkileyen birey-örgüt uyumu, bireylerin örgüt içerisindeki tutum ve davranışlarının belirlenmesi noktasında da etkili olmaktadır. Yüksek düzeyde bireyörgüt uyumu örgütsel özdeşleşme, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans ile sonuçlanabilmektedir (Van Vuuren, 2007). Uyum düzeyleri yüksek bireyler örgütlerde homojenliği sağlamaktadırlar. Ancak örgütlerde uyum düzeyinin yüksek olması stratejik miyopluk ve değişimde zorlanma gibi problemleri de beraberinde getirebilmektedir. Bu nedenle örgütlerde uyum düzeyinin optimize edilmesi gerekmektedir. Örgütün alt kademesinde bulunan işgörenler için örgüte uyum sağlamak bir gerekliliktir. Üst kademe için ise her zaman farklı bakış açılarına ve farklı yeteneklere ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel yaşam döngüsünün doğuş ve büyüme evrelerinde işbirliği ve dayanışmaya ihtiyaç duyulması nedeniyle birey ve örgüt arasındaki uyum düzeyinin yüksek olması beklenmektedir. Yaratıcılık eğitimlerinin üzerinde durmak ve örgütlere farklı işe stratejileri kazandırmak olgunluk ve düşüş dönemlerinde oldukça etkili olmaktadır (Kristof, 1996).

Örgüt kültürü konusuyla alakalı çalışmalara ilk olarak 1950 yılında başlanmıştır. Ancak bilim adamları daha çok teorik yönünü irdelemişlerdir. Uygulama ile alakalı araştırma ve çalışmalara ise 1970'ler de başlamakla birlikte 80'ler girildiğinde artış göstermeye başlamıştır (Raelin vd, 1999). Aynı zamanda kurum kültürü, kurumsal kültür ve işletme kültürü olarak da adlandırılan kavram hakkında çok sayıda tanım bulunmaktadır (Gürçay, 2001).

İlk olarak Schein'a göre (1992); grupların içsel entegrasyon ve dışsal uyum problemleriyle baş edebilmek adına ileriye sürülen, öğrenilerek geliştirilen, keşfedilen ve gruba katılan yeni üyelerin bu problemlerle ilişkilerini hissetmelerini, algılamalarını ve düşüncelerini adına yol gösterici olan varsayımlar modeline örgüt kültürü denilmektedir. İkinci olarak Robbins (1996) kavramı, işgörenlerin aralarında paylaştıkları değerler sistemi olarak tanımlarken, örgüt kültürüne sahip olanların diğerlerinden ayrıldığını ifade etmektedir. Üçüncü olarak Daft (1998) kavramı; örgüte yeni katılanların bilgilendirildiği ve üyeler arasındaki paylaşılan düşünme

şekli, anlama, inançlar ve değerlere örgüt kavramı denilmektedir. Dördüncü olarak Van Maanen'e (1979) göre kavram; örgüt üyelerinin aralarında bilgi paylaştıkları, örgüt içerisinde rutin ve rutin olmayan aktiviteler ve bilgi alışverişi yaptıkları alan olarak tanımlanmaktadır. Beşinci olarak Deal ve Kennedy (1982) kavramı; işin yapılması ve yürütülmesi biçiminde tanımlanmaktadır. Altın ve son olarak da Reischers ve Schneider (1990) kavramı; örgütsel uygulamaların, prosedürlerin ve kuralların resmi olarak paylaşılmasıyla elde edilen kabüller olarak tanımlanmaktadır.

Bu tanımlamalar değerlendirildiğinde, kavramın ortak özellikleri şunlardır; kültür üyelerine ait davranışları üzerinde etkili olan, diğer üyelerle paylaşılabilen, değer ve inançlar halindeki soyut unsurlarla, gelenek, kıyafet, hikâye ve dil vb. sembollerle ifade edilebilen ve örgütte direkt olan gözlemlenebilen unsurların bir araya gelmesinden meydana gelmektedir (Halis, 2003).

Öte yandan kurumlarda tıpkı bireyler gibi kendilerine has özelliklere sahiptir. Kurumların sahip olduğu bu karakteristikler (örneğin örgüt yapısı, vs) ve yapısal özelliklerde örgüt kültürünün daha belirgin olmasını sağlamaktadır. Yine örgütler bireylerin belirli amaçların gerçekleştirmek adına bir araya getirirken aynı zamanda toplumda birer alt kültür oluşmasını da sağlamaktadır. Bunlara ek olarak yine örgüt kültürü, kuruma ait çalışma faaliyetlerini ve şekillerinin sonuçlarını direkt veya dolaylı şekilde etkili olan, çalışma grupları ve iş birimleri arasındaki uyuma bağlı olarak meydana getirilen örf-adet, inanç, değerler ve diğer bireyler arasında gerçekleşen sonuçların bütünüdür (Erdoğan, 1997; Eren, 2001,).

Örgüt kültürü ayrıca, ulusal kültürde bulunan öğeleri de içinde barındırır ve etkileşim içerisinde. Örgüt kültürleri ve ulusal kültürle olan ilişkileri karşılaştırmalı yönetim alanında yapılan birçok çalışmada incelenmiştir (Berberoğlu, 1991; Şahal, 2005). Örgüt içerisinde bireyler iç ve dış çevresel belirsizliklerle karşı karşıya gelirler. Bu belirsizlikler ve tehditlerle kurumdaki kişiler etkili şekilde başa çıkamazlarsa hem birey hem de grup ve kurum düzeyinde çeşitli zararlar ortaya çıkabilecektir. Dolayısıyla da örgüt kültürü ile kişiler bireysel başarıları veya kolektif seviyedeki bilinmezleri çözebilmelerinde de yardımcı olmaktadır (Trice ve Beyer, 1993).

Farklı örgüt kültürü tanımlarında ortak unsurlar şu şekilde vurgulanabilir:

- Örgüt kültürü, topluluğun üyeleri tarafından paylaşılan değerlerdir
- Örgüt kültürü, kurumda iş yapma usulü ve işlerin yürütülmesi yaklaşımıdır
- Örgüt kültürü, kurumsal kişilik inşa ederek bir kurumu diğerlerinden ayıran bir özellik geliştirir
- Örgüt kültürü, kurum genelinde baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, sembolik anlamların çalışanlarca öğrenildiği, kurum içinde anlatılan hikayeler, inançlar, varsayımlar ve sloganlardan oluşan bir yapıdır.
- Örgüt kültürü, kurumun başarısı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir
- Kurucu lider, üst yönetim ve kurumdaki liderlerin örgüt kültürü oluşumu ve gelişmesi üzerinde önemli etkileri vardır.

Son olarak kültür, örgütün toplumdaki başarısını, yerini ve önemini belirlemede de önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla örgüt kültürü öteki kurumların örgüt kültürleri ile etkileşime girmektedir. Ancak kurumun örgütsel kültüre zıt olması örgütün varlığını zedeleyebilmekte hatta yok edebilmektedir. Bunlara ek olarak örgüt kültürü, örgütün stratejilerinin doğru şekilde belirlenmesi, uygulanması, amaçların gerçekleştirilmesi ve doğru politikalara sahip olmasında da önemli rol oynamaktadır.

1.1.2 Birey-Örgüt Uyumu Açısından Örgüt Kültürü

Birçok örgüt, piyasa içerisindeki varlıklarının devamlılığı için gerekli olan değerlere, inançlara ve normalara sahip olmaktadır. Söz konusu değerler, inançlar yöneticiler ya da örgüt kurucuları tarafından örgüte katılanlara aktarılmaktadır. Amaç bireysel değerlerle örgüt değerlerini uyumlu hale getirmektir (Ulutaş, 2011). Örgüte katılan herkes seçme, seçilme ve sosyalizasyon süreçlerinden geçmekte ve bireylerden örgüte adapte olmaları beklenmektedir. Kişisel değerler ve örgüt değerleri arasındaki uyumun zayıf olması durumunda ise bireyler örgütten uzaklaşmakta ya da uzaklaştırılmaktadırlar (Hofstede, 1985).

Örgütleri karakterize eden özellikler ile bireyler arasında ortaya çıkan uyum, birey-örgüt uyumu olarak adlandırılmaktadır. Bireyler ve örgüt arasında ortaya çıkan uyumun iki farklı türünün olduğu düşünülmektedir. Bunlar; bütünleştirici ve

tamamlayıcı uyumdur. Bütünleştirici uyum örgüt karakteristikleri ile bireylerin özellikleri birbiriyle benzerlik gösterdiğinde ortaya çıkmaktadır. Tamamlayıcı uyum ise kişisel beceri ve yeteneklerin üstlenilen rol ve görevlere uygun olduğu; kişisel ihtiyaçların örgüt tarafından karşılandığı ve tatmin edildiği durumlarda ortaya çıktığı görülmektedir (Ulutaş, 2011). Sağnak (2004) tarafından gerçekleştirilen kuramsal çalışmada örgütsel değerlerin birey ve örgüt arasındaki bütünleşmeyi sağlayan önemli bir araç olduğu; güçlü şekilde paylaşılan örgütsel değerlerin işgören motivasyonu, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık ile sonuçlanabileceği; bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluğun ise işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık gibi davranışlara neden olabileceği ileri sürülmüştür. Tepeci ve Barlett (2002) tarafından gerçekleştirilen benzer bir çalışmada da turizm sektöründe çalışmalarını sürdürmekte olan 182 işgören üzerinden araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaların sonucunda birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve örgüte devamlılık gösterme ile doğrudan ilişkili olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanlar ile örgütlerin değerler ve beklentiler üzerinden birbiri ile uyum içerisinde olması her zaman için ortaya çıkması istenen bir durumdur. Söz konusu uyumun ortaya çıkması için ise, tarafların karşılıklı olarak beklentileri yerine getirmesi gerekmektedir. Birey- örgüt uyumu örgütsel değerlerin ne ölçüde benimsendiği ve paylaşıldığı ile ilgilidir. Güçlü kültüre sahip örgütlerde görülen uyum, olumlu davranışların sergilenmesine zemin hazırlamakta ve örgütü daha verimli kılmaktadır. Çoğunlukla insan emeğine dayalı bir sektör olma özelliği gösteren turizm sektörü açısından değerlendirildiğinde ise birey- örgüt uyumu işgören memnuniyeti ile birlikte müşteri memnuniyetini de beraberinde getirmekte; müşteri sadakati yaratarak turizmin sosyo- ekonomik getirilerini artırmaktadır.

1.1.2.1 Örgüt Kültürünün Genel Unsurları

Örgüt kültürüne ait öğeler görünen ve görünmeyen etmenler olarak ikiye ayrılmaktadır (Toprak, 2007). İlk olarak görünen öğeler; hikâyeler ve mitler (Erdem, 1996; Çelik, 2007), kahramanlar (Özkalp, 1995; Terzi, 2000), örgütsel dil (Şişman 1994), ritüeller (Özkalp, 1995; Berberoğlu, 1998), semboller (Berberoğlu, 1998; Çelik, 2007) ve törenler (Terzi, 2000)'dir. İkinci olarak görünmeyen öğeler;

değerler (Çelik, 2007), inançlar ve varsayımlardan (Doğan, 2007) ve normlar (Sözer, 2006)' dır.

Bütün insanların inandığı, ortak olarak kabullendiği ve paylaşılanlara değer denilmektedir. Bahsi geçen kavram aynı zamanda örgüt kültürü içinde önemli bir yere sahiptir. Söz konusu değerler kurumdaki temel anlayış sistemini oluşturup belirsizlik durumlarında yol gösterici bir nitelik taşır. Bir kurumda neyin arzu edilir, neyin istenmez olduğunu belirleyen durum, eylem, obje ve kurum içi ve dışı kişilerin iyi ya da kötü biçimde yargılanmasında kullanılan ölçütlerden biri olan değerler kurumun temel amaç, ideal ve standartlarını yansıtır (Şişman, 2002; Şahal, 2005). Normlar, belli bir durumda nasıl davranılacağına ilişkin beklentilere işaret eder. Bir kurumda uyulması gerekli yazılı ve yazısız kuralları kapsar. Örgütsel normlar formal ya da informal biçimde gelişebilir. Açıkça dile getirilmemiş olsa da kurum üyelerinin davranış biçimleri üzerinde önemli derecede etkilidir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001). Değerler, bir kurumda kurucu liderin hayat görüşü, üst yönetim ve örgütsel liderlerin yönlendirmeleri ile ortaya çıkan inanç sistemleri olmalarına rağmen normlar, dışardan ve toplum tarafından bireye sunulan beklenti standardıdır (Bozkurt, 2000, Şahal, 2005). Bütün bunlarla birlikte kuruma ait davranış ölçüt ve kuralları şekline bahsedilen normlarda yaptırıma dayanmakla birlikte örgütün sosyal sistemini güçlendiren ve kurumsal hale getiren bir mekanizmadır (Köse vd., 2001).

Kahramanlar ve liderler, üye-müşterilerin rol modeli olan ve örgütsel değerleri kişileştiren kültürel sembollerdir (Varol, 1989). Üstelik bu semboller örgütün kendi kişiliklerinde örgütsel inanış ve değerleride ortaya koyar ve farklı özellikleri nedeniyle örgüt kültürünün bileşeni olma özelliğine de sahiptir.

Simge, kültüre yüklenmiş olan anlamın diğerlerine iletilmesi adına betimlenen olgular iken tören, bir kurum üyeliğini ve topluluğunu ilgilendiren olayla ilgili planlan aktivitelerdir. Simgeler örgüt kültürünün görünen bileşenleridir. Örgütün tören ve simgelerinden örnekler; kıyafetler, işe giriş ve çıkışlarda selamlaşmalar, yemekler ve bunlara ilişkin sembolik davranışlar, en başarılı yıldız çalışanlar, kurumdaki belirli bir çalışma süresini dolduranlar, emekli olacaklara yapılacak törenler, verilen plaketler, kurum rozeti ve flaması, yönetim hiyerarşisi ve çalışanlar arası güç aralığını belirten mekânsal ve sosyal düzenleme ve işaretler (örneğin

yemekhanede masaların mavi ve beyaz yaka çalışanlar için ayrılmış olması vb.) (Varol, 1989; Köse vd., 2001). Üstelik törenlerde tiyatrolaştırılmış olan kültürel anlatımlardanda da yararlılınırsa bu durum katılımcıları örgüt kültürünü daha iyi tanımlarını da sağlamaktadır (Robbins, 1996; Şahal, 2005).

Efsane ve öyküler, kurumun geçmişiyle ilgil olarak, abartı ile anlatılan olaylardır ve kültürün taşıyıcı rolünü üstlenmektedir. Örgüt kültürü içinde çok önemli olan öykü ve efseneler aynı zamanda kurumun kahramanlarını ve sembollerini bir ölçüde en başarılı ve en etki bırakanları ile canlandırmada rol oynarlar (Köse vd., 2001). Mitler ise kurumda olmuş olayları ya da kurumun tarihsel süreçte nasıl geliştiğini anlatmak için kullanılan imgesel olaylardır. Mitler örgüt kültürünün aktarılmasında üyeler için bir iletişim aracıdır. Dolayısıyla kurumdaki aktörler ve örgütsel değerlerle alakalı olaylar ile bir kısmı öyküleştirilen içerikler ancak bir anlam taşıdıklarında mitleşmektedir (Erdem, 1996; Şahal, 2005)

Dil ise örgüt kültürünün bir unsuru olmakla beraber; örgütlere özgü bir jargon, kurum içinde anlamlı olmakla birlikte kurum dışında bir anlam ifade etmeyen ve örgüt içi mesajlaşmalarda kullanılan yerleşik sözlü ve yazılı ifadelerdir. Dil, örgüt kültürü değerlerinin gelişmesinde önemli bir araçtır (Köse vd., 2001). Örf ve adetler, ahlaki öğretilerden beslenen ve kurumda gerçekten neyin önemli olduğunu açıklamada yardımcı olan unsurlardır. Örnek vermek gerekirse; kurum içinde iş görenlerin rotasyonu ve terfi edilmesi verilebilmektedir.

Son olarak metaforlar, herhangi bir eylem, olay, konu ve düşüncelerin herhangi bir başka şeye benzerliğini ifade eden sembollerin anlamlandırılmasında faydalanılan somutlaştırma fonksiyon aracıdır. Metaforlar ayrıca örgüt kültürünün analiz edilmesinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Çünkü metaforlar sayesinde kurum çalışanlarının algısal, duygusal ve duyuşsal boyutları ile alakalı bilgi sağlamakta ve onların benzerlik ve deneyimleri arasındaki benzerliğin anlamlandırılmasını sağlamaktadır (Şahal, 2005).

Yukarıdaki bütün unsurların ortak noktaları ise; örgüt üyelerine ait ve başka üyelere ait rollerin tanıtılması ile kimin, nasıl ve nerede ne şekilde hareket etmesi gerektiği konusunda da yardımcı olmaktadır.

1.1.2.2 Örgüt Kültürü Özellikleri

Yukarıda bahsi geçen örgüt kültürü tanımlarını ortak noktaları değerlendirildiğinde elde edilen bilgilere göre örgüt kültürünün özellikleri şunlardır (Eren, 2001; Köse vd., 2001)

- Örgüt kültürü, kurumdaki aktörlerce öğrenilmiş ve sonradan kazanılmış bir edimsel olgudur, gelecekteki üyelere aktarılır.
- Örgüt kültürü, hakim olduğu grup üyeleri arasında ortak bir paylaşım içerir
- Örgüt kültürü, yazılı bir metin olarak oluşturulmamasına rağmen üyelerin bilişsel yapılarında, inanç ve değerlerinde, tutumlarında gözlemlenir.
- Örgüt kültürü, düzenli bir şekilde tekrarlanan ya da üyelerce sergilenen davranış normları ve tutumları içerir

Örgüt kültürüne ait diğer özellikler ise şunlardır; bir kurumdaki örgüt kültürü, onu öteki örgütlerden ayrı kılan, kararlı, bütünleştirici ve sembolik, anlatmaya gerek kalmadan anlaşılabilir, üst yönetimlerin değerlerini yansıtan ve üyelerin kabul ettiği bir unsurdur (Eren, 1998; Demir, 2005; Erdal, 2010)

Örgüt kültürü ayrıca, örgütsel hafıza toplanan tutum, norm, varsayım, inanç, değer ve bilgilerin bütünüdür. Bireyler arası, bireyler ve çalışma grupları arası, departmanlar/fonksiyonel iş birimleri arası ilişkileri, yani örgütsel düzenler (Köse vd., 2001). Örgüt kültürü, üst katmanda ulus toplumun kültürüne göre bir alt kültür, ancak kurum içindeki diğer alt kültürlerle (departman kültürü, hiyerarşik düzeylere özgü kültür) göre üst (baskın) kültür olarak nitelendirilir (Şişman, 2002)

Son olarak örgüt kültürü grupsal anlamda unsurların dışarıda ve içerideki algılanma şekillerini, haklarında neler düşünüldüğünü ve hissedildiğini belirleyen temel varsayımları içerir ve aynı zamanda kolektif bir olgu olduğundan grup ile bağdaştırılabilmektedir.

1.1.2.3 Örgüt Kültürünün Önemi

Küreselleşen dünya ile küresel hal alan iş çevrelerinde günümüzde çok uluslu işletmelerin sayısı giderek artmıştır, farklı profillerdeki işgücünün işletmelerde daha çok çalışıyor olması, expatriate çalışanların yaygınlaşması farklı kültürel mozaığe

sahip bireylerin bir arada olmalarını daha fazla gerektirmektedir. Her kurum ve organizasyon yapısı kendi değerlerine, amaç ve hedeflerine, iç ve dış çevresel unsurları göz önüne alarak bir örgüt kültürü inşa eder. Globalleşen iş çevresinde kurum üyeleri arasında güçlü bir bağlılık, örgüt değerlerinin paylaşılıyor olması, kural ve normların benimsenmesi, organizasyonun yer aldığı iş kolunda/ sektörde rekabetçi konumunu güçlendirecektir. Kurumlar canlı birer organizma olduklarından kendi içsel enerjilerinin yüksek düzeyde olması arzu edilen örgüt kültürü ile mümkün olabilecektir. Bu bağlamda da örgüt kültürü, aidiyet, bağlılık, olumlu duygulanım, iş tatmininin gelişmesi, kişi ile örgüt uyumunun sağlanması ve örgütün hedeflerinin iş görenlerce içselleştirilmesinin ortaya çıkmasında önemli bir role de sahiptir (Taş, 2001).

Örgüt kültürü bir iç çevre unsuru olarak entropinin ortaya çıkmasını engellemektedir. Kişi-kurum amaç uyumunun ortaya çıkması, takım dinamiklerinde sinerjinin var olması, işgörenlerin yetkinlikleri, örgüt yapısı, yönetim biçimi, dış çevre bileşenleri ile ilişkiler ve belirsizlik algısına yönelik çevresel uyum davranışı bir arada organizasyon performansında etkilidir. Kurum iç ve dış çevreyle bir bütün olarak algılanan imajına yönelik kimliği örgüt kültürü ile kazandırılabilir. Günümüz işletmeleri kar amacı gütmeyen örgütlerde insan unsurunun artık bir entelektüel sermaye olarak tanımlanması, örgüt kültürünü, örgüt ve bireysel çıktının artmasını sağlayacak davranışların liderliği ve sonuçları çerçevesinde çok daha anlamlı kılmıştır (Berberoğlu, 2003).

Bireylerin gün içerisinde uzun zamanlarını iş yerlerinde geçirmeleri, çalışmanın insan hayatında temel bir bölüm haline gelmesine neden olmaktadır. İş kanununda haftada 45 saat çalışma süresi ve artan rekabet koşullarında, özellikle beyaz yakalı çalışanların çeşitli görevlerde rutin bir hale gelen fazla mesaiyi kurumun çalışan perspektifinde psikolojik önemini daha da arttırmıştır. İş-aile rollerinde çatışma yaşanabilecek düzeyde gerçekleşen bir yoğunluk, bireyin çalışma kültürünün yönlendiriciliğinde ve örgüt kültüründe kabul edilen norm ve davranışlarla bir ölçüde biçimlenebilecektir. Bir diğer boyut, kurumların, personelin mesleki ve kariyer gelişimlerini sağlamak adına aktif bir rol üstlenmeleridir. Dolayısıyla çalışanların işbirliği ve üst yönetimlerin sorumluluklarının ileri

sürülebileceği örgüt kültürü, kişilerin kariyer ve mesleki gelişimleri adına istek duyulan bir iklimi de beraberinde getirmektedir.

Kurum ve kişi değerlerinin uyumsuz olmasının olağan kabul edilmediği, değerlerde meydana gelen çatışmanın en hızlı şekilde bertaraf edildiği güçlü örgüt kültürlerinde arzu edilen değer, norm, davranış kalıplarının teşhisi çalışanlarca daha hızlı teşhis edildiğinden kişi-kurum amaç bütünleşmesi daha kolay olabilecektir. Bu bağlamda bireysel çıktıların örgütsel performansa olan katma değeri daha hızlı elde edilebilecektir. Örgüt kültürü gücü, işletmenin rakipleri ile olan rekabetinde belirleyici bir etki sağlayacaktır.

Örgüt kültürü vizyon, misyon, strateji, amaç, hedef ve politikaların oluşmasında önemli bir etkiye sahip olmasının yanısıra, yöneticilere seçilen stratejilerin yürütülmesini kolaylaştıracak ya daha zor hale getirecek bir görevde görmektedir (Taş, 2001; Eren, 1998; Demir, 2005).

Son olarak örgüt kültürü, iş görenlerce yaşanan problemlerin çözülmesinde de önemli bir rol üsteneceği gibi, deneyimlenecek sorunların çalışanlar tarafından kurum kültürünün bir parçası olarak benimsenmesi ve kabulünü sağlar. Kurum içi formal ve informal iletişim araçları, düzeyi ve yönlendirmesinde belirleyici olur. Bunlara ek olarak örgüt içinde yaşana çatışmalar kültür tarafından meşru kılınan prosedür ve standartlarla çözüme kavuşturulabilmektedir (Çırpan ve Koyuncu, 1998; Erdal, 2010). Sonuç olarak da kimliğini örgüte bağlı şekilde oluşturan bir kurum, öteki işletme veya kurumlardan çok daha farklı nitelikler taşımaktadır.

1.1.3 Birey-Örgüt Uyumu Dışındaki Uyumlar

Bireyler ve örgütler arasındaki uyumla ilişki olarak literatürde karşımıza çıkan farklı uyum türleride bulunmaktadır. Bunlar; bireyler ve çevre arasındaki uyum, bireyler ve örgüt içi gruplar arasındaki uyum, bireyler ve iş arasında ortaya çıkan uyum ve bireyler ile yöneticiler arasında ortaya çıkan uyumdur.

1.1.3.1 Birey-Çevre

Bireylerin yer aldıkları iş çevresi ile kendilerine ait kişilik özellikleri arasındaki uyum birey-çevre uyumu olarak ifade edilmektedir (Greguras ve Diefendorff, 2009).

Kristof-Brown vd. (2005)'ne göre bu uyum türünün kapsamında bireylerin iş çevreleri ile uyumu, iş grupları ile sağlanan uyum ve yöneticilerle ortaya uyum da yer almaktadır. Bunlara ek olarak, birey ve çevre arasındaki uyum, bireylerin çevresinde yer alan ve kişilik özellikleri öne çıkanlarla da gösterdikleri uyumu ifade etmektedir (Spokane vd., 2000).

Holland, çevresel özellikler ile bireysel özelliklerin bir uyum içerisinde olması durumunda, bireylerin çevrelerinden daha fazla destek aldıklarını düşündüklerini ve çevrelerini daha tatmin edici bulduklarını ifade etmektedir. Bu benzerlik birey davranışlarında dengeyi de beraberinde getirmektedir. Bireysel ve çevresel özellikler arasındaki farklılıklar arttığında ise birey-çevre ilişkisi tatminsiz ve rahatsız edici bir hal almaktadır. Birey-çevre uyumsuzluğunda birey bu uyumsuzluğu yeni ve daha uyumlu bir çevre arayışına girerek, mevcut çevreyi yeniden şekillendirerek ya da algı ve davranışlarını değiştirerek gidermeye çalışmaktadır. Çevre ise uyumsuz bireyleri dışarıda bırakarak, yeni ve daha uyumlu olabileceğini düşündüğü bireyleri kabul ederek ya da beklentilerini farklılaştırarak söz konusu uyumsuzluğu ortadan kaldırmaya çabalamaktadır (Spokane vd., 2000). Bireyler ve çevre arasında meydana gelen uyum, bireylerin örgüt içerisindeki devamlılıklarını, örgütte sergilemiş oldukları tutumları, örgütlerinden ayrılma isteklerini ve bu döngünün içerisinde yer almakta olan birçok unsuru doğrudan etkilemektedir (Greguras ve Diefendorff, 2009).

1.1.3.2 Birey-Grup

Bireyler ve grup arasındaki uyumun kapsamında, örgütlere yeni katılan bireyler ve örgütte hali hazırda çalışmakta olan bireyler yer almaktadır. Bireyin sahip olduğu karakteristik özellikler, tutum ve davranışlar grubun diğer üyelerininki ile uyumluluk gösterdiğinde birey-grup uyumu söz konusu olmaktadır (Young ve Hurlic, 2007). Birey-grup uyumu düzeyinin yüksek olması örgütsel rol ve görevlerin başarıyla yerine getirilmesine ve takım çalışmalarının etkin bir şekilde yürütülmesine imkân tanımaktadır (Ulutaş, 2010). Örgütlerde pek çok pozisyon grup üyeleriyle etkileşimi gerektirmektedir. Örgüte yeni katılan ya da örgütte var olan işgörenin bireylerarası etkileşimi sağlamadaki becerisi işbölümüne bulunacağı katkıları farklı

kılacaktır. Zira örgütler kimi örgütlerde çalışanlar arasında ortaya çıkan etkileşimlerin performansların değerlendirilmesi aşamasında teknik kabiliyetlerden daha fazla önem arz ettiği belirtilmektedir (Werbel ve Johnson, 2001).

Bir örgüte yeni dahil olmuş bir çalışan ile örgütte hali hazırda çalışmalarına devam etmekte olanlar arasında ortaya çıkan uyum, bütünleştirici ya da tamamlayıcı uyum olarak sınıflara ayrılmaktadır. İşe yeni alınanlarla diğer grup üyeleri benzer nitelikleri paylaştıklarında bütünleştirici bireygrup uyumu ortaya çıkmaktadır. Bireyler arasında güçlü etkileşimler geliştirebilmek için takım üyelerinin belirli ortak inançlara ve değerlere sahip olmaları gerekmektedir. Paylaşılan inançlar ve değerler grup normlarına dönüşmekte; grup normları ise daha pozitif iş tutumlarının sergilenmesine zemin hazırlamaktadır. Tamamlayıcı birey- grup uyumu ise örgüte yeni katılanlar diğer grup üyelerinin özelliklerini tamamlar ya da destekler nitelikte olduğunda görülmektedir. Tamamlayıcı uyumda herhangi bir örgüt üyesinden kaynaklanan yetersizlikler diğer üye tarafından giderildiğinde grup performansı artmaktadır. Tamamlayıcı birey- grup uyumu insan kaynaklarındaki yetersizliklerin tespit edilmesi ve giderilmesi ile ilgilidir. Söz konusu uyum türü grupların verimliliğini etkileyen örgütsel beklentiler ve bireysel yetenekler arasında meydana gelen uyumla yakın bir ilişki içerisindedir (Werbel ve Johnson, 2001).

1.1.3.3 Birey-İş

Bireyler ve yapmış oldukları iş arasındaki uyum, örgüt içerisindeki belirli bir iş ile çalışan arasındaki uyumu anlatmaktadır (Kristof, 1996). Edwards ise birey-iş uyumunu iş gerekleri ve birey becerileri (demands- abilities fit) ya da birey ihtiyaçları ile bireyin işten elde ettikleri arasındaki uyum (needs-supplies fit) şeklinde tanımlamaktadır. Beklentiler- beceriler uyumu bilgi, beceri, yetenek ve kişilik boyutlarını kapsarken; gereksinim-karşılama uyumu beklentilerden ve iş özelliklerinden oluşmaktadır (Chuang vd., 2016). Edinmiş oldukları bilgiler ve beceriler ile işin gereksinimleri arasında belirgin bir uyumun var olduğunu düşünen bireyler çoğu zaman bu alanda çalışmak için teklifler almaktadır (Carless, 2005).

Rekabet şartlarının gelmiş olduğu noktada avantaj elde edebilmek adına, çalışanların seçimi ve yönetilmesi çok daha önemli bir hale gelmiştir. Bu nedenle

örgütlerin seçim kriteri olarak birey-iş uyumuna özen göstermeleri gerekmektedir (Sekiguchi, 2007). İş özelliklerine uygun adayların seçilmesi; iş gruplarının verimli ve etkin çalışmasını; üretim maliyetlerinin azaltılarak ekonomik karlılığın artırılmasını sağlamaktadır. Bir örgüt içerisinde çalışanlar ve iş arasında güçlü bir uyumun olması bir takım pozitifler sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bunlar; iş süreçlerinde yüksek motivasyon, işe devamlılığın sağlanması, yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılıktır (Sekiguchi, 2004).

1.1.3.4 Birey-Yönetici

Kişilik özellikleri, tutumlar, değerler gibi faktörler üzerinden çalışanların ve yöneticilerinin göstermiş olduğu uyum, birey-yönetici uyumu sınıfı içerisinde değerlendirilmektedir (Zhang vd., 2015). İşgörenler yöneticilerini örgüt kültürünü oluşturan değer ve normların önemli temsilcileri olarak görmektedirler. Bu sebeple yönetici-işgören arasındaki uyum algısı ile örgüte yönelik uyum algıları benzerlik göstermektedir. Birtakım yönetim değerleri üzerinden yöneticilerin çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirebilmesi mümkün olmaktadır (Van Vianen vd., 2011).

Yapılan birçok çalışma neticesinde bireyler ve yöneticiler arasında ortaya çıkan uyumun, çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlediği, bu alanda ortaya çıkan uyumun güçlenmesine paralel olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttığı görülmektedir. Söz konusu etkinin göz önünde bulundurularak, çalışanların işe alım süreçleri üzerinde önemle durulması gerekmektedir (Zhang vd., 2015).

1.1.4 Birey - Örgüt Uyumu Boyutları

Bireyler ve örgütler arasında meydana gelen uyumun düzeylerine yönelik olarak farklı sınıflandırmalar ortaya çıkmaktadır. Tamamlayıcı (complementary) ve bütünleştirici (supplementary) uyum birey- örgüt uyumu ile ilgili yapılan sınıflandırmalardan biridir. Bütünleştirici uyum (supplementary fit) kavramı işgörenlerin sahip oldukları özellikler ile iş çevresi karakteristikleri arasındaki benzerlik olarak açıklanmaktadır. Örgüt ile arasında değer uyumu yakalayan bireyin söz konusu örgüte katılma olasılığı diğer adaylara göre daha fazladır. Bireye ait

özellikler örgüt gereksinimlerini karşıladığında ise tamamlayıcı uyum (complementary fit) ortaya çıkmaktadır. Örnek vermek gerekirse, dönüşümcü liderlik vasıfları ön plana çıkan bir adayın örgüte yönetici sıfatı ile dahil edilmesi neticesinde tamamlayıcı uyum ortaya çıkmaktadır (Guan vd., 2011).

Bireyler ve örgüt arasındaki uyum ile ilgili olarak yapılan bir diğer sınıflandırma ise beklentiler ve beceriler arasında ortaya çıkan uyum ile gereksinimler ve karşılanması arasında meydana gelen uyumdur.

Beklentiler-beceriler uyumu iş gerekleri ile bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekler arasında benzerlik söz konusu olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bu uyum türü birey-iş uyumuna atıfta bulunmaktadır (Scroggins, 2007). Gereksinim-karşılanma uyumuna ise bireyin ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanması durumunda rastlanmaktadır. İhtiyaçları karşılanan bireylerin işinden daha fazla tatmin oldukları ve daha verimli çalıştıkları görülmektedir (Piasentin, 2007). Gereksinim-karşılanma uyumu örgütsel tutum ve davranışları etkileyen temel değişkendir. Örgüt içerisinde gereksinimleri karşılanan bireylerin, olumlu tutumlar sergileme potansiyelleri önemli düzeyde artmaktadır (Kristof-Brown vd., 2005).

Söz konusu çalışma kapsamında bireyler ve örgüt arasında ortaya çıkan uyum, değerler uyumu, beklentiler-beceriler uyumu ve gereksinimler ve karşılanma seviyesi arasındaki uyum üzerinden değerlendirilmektedir. İfade edilen uyum türleri ile bütünleştirici ve tamamlayıcı uyum türleri arasında önemli benzerlikler bulunmaktadır.

1.1.4.1 Değer Uyumu

Bireyler ve çevre arasında rahatlıkla uyum sağlanmasına katkı veren değerler; bireylerin tutumlarını biçimlendiren benimsenmiş normatif inanç sistemleri olarak ifade edilmektedir.

Değerler bireyin tutum, yargı ve davranışlarına rehberlik etmektedirler. Örgütler açısından değerlendirildiğinde ise değerler örgütsel davranış normları, örgüt fonksiyonları ve faaliyetleri için bir çerçeve oluşturmaktadır (Westerman, 1997). Bireyler değerleri örgütte kalmaya yönelik seçim yapmak adına kullanırken; örgütler de kabul edilebilir işgören inanç ve davranış ilkeleri ortaya koyacak bir örgüt kültürü

geliştirmek için kullanmaktadırlar. Örgütte bulunan bireylerin değerleri ile örgüt içerisinde oluşan değerler arasında meydana gelen uyum, birey-örgüt uyumu olarak ifade edilmektedir (Westerman ve Cyr, 2004).

Uyum kavramının kapsamında yer alan değer uyumu boyutunda, bireylerin sahip oldukları değerler ve inanç sistemleri ile örgütlerin iç dinamiklerinde doğan değerler ve normalar arasında meydana gelen uyum yer almaktadır (De Clercq vd., 2008). Değerler belirli durumların ötesine geçen, arzu edilen durum ya da davranışlarla ilgili olan, olayların irdelenmesine yön veren ve göreceli öneme sahip olan inanışlardır (Cable ve Edwards, 2004). Bireylerin ve örgütlerin doğrudan ve anlamlı bir şekilde karşılaştırılmasında önemli rol oynayan değerler bireylerin örgüt içerisindeki tutum, düşünce ve davranışlarına rehberlik etmektedirler (Cable ve Judge, 1996). Schneider'ın çekim-seçim-çekişme modeli de örgütsel değerlere yönelik birey-örgüt uyumu algısının bireylerin iş seçim kararları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Kişisel özellikleri ile, örgüt özellikleri arasında uyumsuzluk olduğunu düşünen bireylerde ilk olarak örgütten ayrılma isteği ortaya çıkacaktır (Van Vianen vd., 2007).

Değerler arasında meydana gelen uyumu Muchinsky ve Monahan, bütünleştirici uyum üzerinden açıklama yolunu tercih etmektedir. Bütünleştirici uyum genellikle bir grup içerisinde değerler, hedefler ya da kişilik özellikleri benzerliği olarak değerlendirilmesine rağmen; grup üyeleri arasında ihtiyaçlar ya da yetenekler bakımından benzerlikler de görülebilmektedir. Bütünleştirici uyum algısı etkisi kuramsal olarak bireylerin ödüllendirici ve destekleyici olması sebebiyle birbirlerine yakınlık duyduğu ve çekim hissettiği benzerlik-çekim paradigmasına dayanmaktadır (De Cooman vd., 2016). Bireysel özellikler ile iş çevresinin bütünsel bir anlam taşıdığı ya da örgütte eksik olanın bireylerin özellikleri ile tamamlandığı tamamlayıcı uyum ile bütünleştirici birey-örgüt uyumu birbirinden ayrılmaktadır (De Clercq vd., 2008).

1.1.4.2 Beklentiler-Beceriler Uyumu

Bireylerin örgütlerinde çalışmaya devam edebilmek için, örgüt tarafından kendisinden nelerin beklendiğine dair zihinlerinde oluşan algı, beklentiler ile

beceriler arasındaki uyum üzerinden açıklanmaktadır (Piasentin, 2003). Schneider'ın "Çekim-Seçim-Çekişme (ASA)" kuramına göre bireyler kendi ideallerini gerçekleştirebilecekleri örgütlerde çalışmayı tercih ederken; örgütler de kendi amaçlarına hizmet edebilecek bireyleri istihdam etmeyi uygun bulmaktadırlar (Kristof, 1996). Bireylerin örgütlerin beklentilerini karşılayabilecek yeterliliklere sahip olmaları durumunda beklentiler-beceriler uyumu ortaya çıkmaktadır. Örgütler işgörenlerden bilgi, beceri, performans ve bağlılık beklemektedirler. Beklentilerbeceriler uyumu Muchinsky ve Monahan tarafından tamamlayıcı (complementary) uyum çerçevesinde ele alınmaktadır (Kristof, 1996). Tamamlayıcı uyum genellikle becerilere ya da ihtiyaçlara dayalı olarak açıklanmakla birlikte; değerler, hedefler ve kişilik özellikleri de söz konusu uyumda değerlendirilebilecek unsurlardır (Piasentin ve Chapman, 2007). Bu doğrultuda, bireysel özellikler ve işin özelliklerine bağlı beceriler tamalayıcı uyumun açıklanması ile eş değer bir önem taşımaktadır (Piasentin ve Chapman, 2006).

1.1.4.3 Gereksinim-Karşılanma Uyumu

Davis-Lofquist' ait "İş Antlaşması" kuramı ile gereksinimler ve karşılanması arasındaki uyum arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Söz konusu teori kapsamında bireyler ve iş çevresi arasında güçlü bir etkileşimin var olduğu öne sürülmektedir. Her iki tarafın da ihtiyaçları bulunmaktadır ve birey ancak bağlı bulunduğu örgüt tarafından ihtiyaçlarının karşılanması durumunda işinden tatmin olmaktadır (Dawis, 1980). Gereksinim-karşılanma uyumu bireyin ihtiyaçlarına ve/veya tercihlerine ilişkin örgüt tarafından sunulan olanakları ortaya koymaktadır (Piasentin, 2003). İhtiyaç-tatmin mekanizması üzerine kurulu olan gereksinimkarşılanma uyumu bireyin yaptığı işin bireyin istek ve ihtiyaçlarını tatmin etmesiyle ilgilidir (Ryu, 2014). İhtiyaçları örgüt tarafından karşılanan bireyler çevrelerine daha fazla uyum sağlamak ve daha üretken olabilmektedirler. Beklentiler-beceriler uyumu gibi bu uyum türü de tamamlayıcı uyum boyutu içerisinde değerlendirilmektedir. Örgüt içerisindeki eylemler ve tutumlar üzerinde güçlü bir etkiye sahip olan uyum algısı, herhangi bir çalışanın zayıf tarafının ya da gereksinim duyduğu herhangi bir şeyin iş çevresinde yer alan herhangi bir güç

unsuru tarafından karşılandığı psikolojik temelli bir sürece dayanmaktadır (Oh vd., 2014).

1.2 Birey Örgüt Uyumu Yaklaşımları

Bu bölümde birey-örgüt uyumu ile ilgili yaklaşımlara ve lider-üye ve birey-örgüt ilişkisine yer verilmektedir.

1.2.1 Kristof ve Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt, birey-yönetici, birey-iş ve birey-grup kavramarı üzerinden uyumluluk biçimleri ile ilgili olarak Kristof-Brown ve arkadaşları (2005) tarafından birçok önemli çalışmaya imza atılmıştır. Söz konusu çalışmalardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, ortaya çıkan uyumlulukların hem işe başvuran hem de çalışan alımı gerçekleştiren örgütler açısından birtakım etkiler yarattığı görülmüştür.

Bir örgüt içerisinde bireylerle örgüt arasında ortaya çıkacak uyumun ideal formunun ortaya çıkmasında örgüt genelinde ortaya çıkan homojenlik ya da heterojenlik önem arz etmektedir. Hangi uyumluluk biçiminin seçileceğine örgüt içerisindeki duruma bakıldıktan sonra karar verilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda örgütsel etkinlik artışlarının sağlanabilmesine yönelik olarak birtakım performans türü üzerinden ortaya çıkan işlevsel biçimlerinin iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. Örnek vermek gerekirse; birey-örgüt uyumunun karşılayıcı türünün tercih edilmesi, örgütlerin çevre ile ilişkilerinin gelişmesi noktasında önemli katkılar sağlamaktadır (Kristof, 1996).

Birey ve örgüt arasında ortaya çıkan uyum ile birey ve örgüt arasında meydana gelen değişimler arasında anlamlı bir bağlantının kurulması mümkündür (Kristof 1996). Ayrıca bireyler ve örgüt arasında ortaya çıkan ilişkide sağlanması beklenen denklik ile ilgili olarak, örgüt-birey uyumu kadar birey-çevre ilişkilerinde bireylerin çevreye ilişkin olarak geliştirdikleri düşüncelerde etkili olabilmektedir (Valentine, Godkin vd., 2002).

Kristof'a göre (1996); örgütler tarafından nelerin sağlanması gerektiğinin açıklanması noktasında, iş görenlerin isteklerini içeren istihdam anlaşmasından yararlanılabilmektedir. Zira bir örgüt yalnızca çalışanlarının görevleri ve yükselme

imkanları ile ilgili kaynakları kadar, psikolojik, ekonomik ve fiziksel kaynaklara da sahiptir. Örgüt tarafından sunulan kaynaklar neticesinde ortaya çıkan beklentiler ise; bilginin, becerinin, tecrübenin kullanılması, örgüte bağlılığın sağlanması, iş süreçlerinde çaba gösterilmesi ve örgütsel gelişime katkı sunulmasıdır.

Bir örgüt, piyasa koşullarında kaynaklanan değişim hareketleri neticesinde küçülme, kalitenin artırılması, davranışsal açıdan yenilenmek ve değişim gibi gelişim süreçlerini yaşamak durumunda kalmaktadır. Küresel ölçekte meydana gelen bu değişime paralel olarak örgütler tarafından tek bir işten ziyade dinamik yapısı ile örgütün her alanında etkinlik sağlayabilecek bireylerin istihdam edilmesi eğilimleri ön plana çıkmaya başlamıştır. Rekabet şartlarının ulaşılmış olduğunu noktada örgütsel devamlılığın sağlanması adına ön plana çıkan kavramların başında esnek iş gücü gelmektedir. Söz konusu devamlılık ve etkinlik faktörlerinin sağlanabilmesi için, örgütsel bağlılıkların sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için ise, işe alma ve sosyallik kazanma süreçleri üzerinden örgüt ve birey arasındaki uyumun sağlanması gerekmektedir. Kristof tarafından (1996), çalışanlar ve örgütler arasındaki uyumun aşağıdaki gibi oluşabileceği ifade edilmiştir:

- Söz konusu uyum, en az taraflardan birinin beklentilerinin karşılanması ile ortaya çıkmaktadır.
- Bireyler ve örgütler arasında benzer niteliklerin var olması neticesinde uyum sağlanabilmektedir.
- Taraflardan birinin beklentilerine karşılık verilmesini takiben, taraflar arasında paylaşılan benzer özellikler üzerinden uyum sağlanabilmektedir.

Bu noktada ayırım unsurları, yaklaşımların daha iyi anlaşılması açısından önem arz etmektedir. Söz konusu ayırımlar ve sonrasına ortaya çıkan uyum türleri alt başlıklar üzerinden açıklanmıştır.

- 1. Bütünleştirici Uyum (Supplementary Fit):** Bütünleştirici uyumun varlığından söz edebilmek için örgüte katılan bireyin kişilik özellikleri ile örgüt içerisinde çalışmaya devam etmekte olan bireylerin kişilik özellikleri arasında benzerliklerin olması gerekmektedir. Örgüte katılan bireyin, kendi kişilik özellikleri ile örgüt ya da çalışma arkadaşlarının özellikleri arasında

benzerlikler keşfetmesi sonrasında örgüte yönelik daha olumlu yaklaşımlar sergilemesi muhtemel bir sonuçtur. Bütünleştirici uyumun var olması durumunda; bireylerin iş tatmin seviyelerinde artışlar meydana gelmekte, örgütün kendisini daha çok desteklediğini düşünmekte, örgüte olan bağlılığında artış yaşanmakta, iş süreçlerinde daha başarılı olmakta, bağlılığın artmasına paralel olarak işten ayrılma eğilimi azalmaktadır.

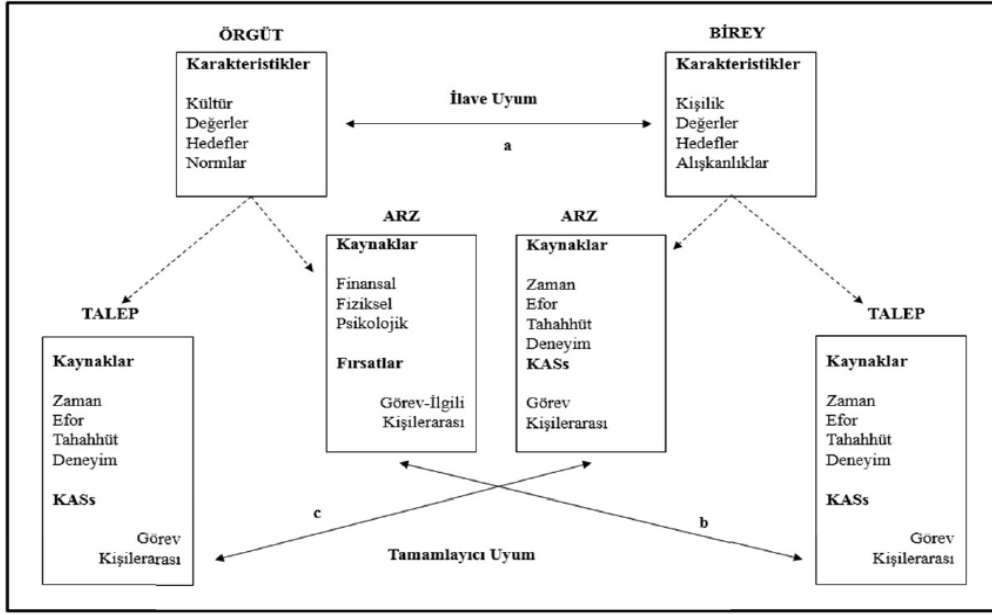
- 2. Tamamlayıcı Uyum (Complementary Fit):** Örgüt içerisindeki eksikliği hissedilen bir özelliğin, örgüte yeni katılan bireyde mevcut olması durumunda tamamlayıcı uyum ortaya çıkmaktadır. Bu uyumun ortaya çıktığı durumlarda örgüt beklentileri ve gereksinimleri ile bireylerin gereksinimleri ve beklentileri arasında bir uyum yakalanmaktadır. Özet olarak tamamlayıcı uyumda taraflar birbirinin eksiklerini tamamlamaktadır (Ulutaş 2010). Kendi bünyesinde birtakım eksikliklerin olduğu tespit eden örgütler, işe alım süreçlerinde tamamlayıcı uyumun yakalanmasını amaçlamaktadır (Piasentin, 2007).
- 3. Gereksinim-Arz Uyumu:** Her bireyin bir örgüte katılım göstermeden evvel zihninde tasarladığı fiziksel ve ekonomik gereksinimlerden doğan beklentiler bulunmaktadır. Söz konusu beklentilere örgüt tarafından yanıt verilmesi halinde gereksinim-arz uyumu sağlanmaktadır. Bu durumda bireyler örgütlerine ve iş süreçlerine daha fazla bağlılık göstermektedir (Kristof-Brown vd., 2005).
- 4. Talep-Beceri Uyumu:** Örgütler bünyelerine yeni bir bireyi katmadan evvel gereksinimlerini tespit etmek ve ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip bireylerle çalışmak istemektedir. Bu doğrultuda örgütlerin beklentileri ile bireylerin temel becerileri arasında ortaya çıkan uyum talep-beceri uyumu olarak adlandırılmaktadır (Kristof-Brown, vd., 2005). Bu nedenle söz konusu uyumun sağlanabilmesi adına örgütlerin beklentileri ve gereksinimler doğrultusunda iş gören alımı gerçekleştirmelidir (Piasentin, 2007).

Şekil 1’de de görüldüğü üzere, Kristof’un modeli içerisinde; bireyler ve örgüt arasında sağlanan uyum bütünleyici uyum türünü ifade etmektedir. Bu süreçte örgütlerin ana bileşenlerinden olan örgüt kültürü, örgüt atmosferi, örgütün değerleri

ve bireylerin kişilik özelliklerinin, belirledikleri hedeflerin, alışkanlıklarının uyum içerisinde olması gerekmektedir.

Bir iş sürecinin başlaması aşamasında, tarafların tüm beklentileri ve istekleri hazırlanan sözleşmelerde belirtilmektedir. Sözleşmelerde yer alan ifadeler ise, belirtilmiş olan unsurlardan önemli düzeyde etkilenmektedir. Bireyler tarafından öne sürülen örgüt içi yükselme, eğitim vb. taleplere örgütler tarafından mali, fiziksel ve psikolojik kaynakların kullanılması suretiyle yanıt verilmektedir. Bireylerin taleplerine verilen karşılık ile birlikte gereksinim-arz uyumu ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin taleplerine mevcut becerileri ve eğitimi karşılık verme kapasitesine sahip bir çalışanın örgüt bünyesine katılması ile de talep-beceri uyumu meydana gelmektedir. Gereksinim ve arz arasında ortaya çıkan uyum ile talep ve beceri arasında ortaya çıkan uyumun ortak özelliği ise birey ve örgüt uyumunu tamamlar nitelikte olmasıdır. Örgütten beklentileri karşılanan bir bireyin bağlılık seviyesi artacak bu durum ise performans artışlarını beraberinde getirecektir. Söz konusu uyumun sağlanamaması durumunda ise çalışanların iş tatmin seviyelerinde düşmeler meydana gelmeye başlayacak ve bu bireylerin örgütten ayrılma eğilimleri artacaktır. İş tatmin seviyelerinin düşmemesi için çalışanlar ile örgüt arasındaki mesafenin artmaması gerekmektedir (Vigoda-Gadot ve Meiri 2008).

Şekil 1: Birey-Örgüt uyumunun kavramsallaştırmaları



Kaynak: (Kristof, 1996)

Kristof (1996) tarafından, bireyler ve örgüt arasında meydana gelen uyumun dört basamak üzerinden ortaya çıktığı öne sürülmüştür. Bu oluşumun birinci ve ikinci basamaklarında bütünleyici uyum türünden yararlanılmaktadır. Üçüncü basamağa gelindiğinde ise gereksinimler ile arz edilenler arasında ortaya çıkan uyum etkili olmaktadır. Dördüncü basamakta ise, her iki yaklaşımda etkileri görülmektedir.

O'Reilly, Chatman ve Caldwell'in (1991), birey-örgüt uyumu yaklaşımları birinci yaklaşım kapsamında yer almaktadır. Örgüt bünyesinde yer alan bireylerin yönlendirilmesinde değerler ön plana çıkmaktadır. Değerler merkezinin anlaşılabilmesi için ilk olarak değerler dizinin belirlenmesi gerekmektedir. Daha sonrasında ise belirlenen değerlerle ilgili olarak çalışanlarla karşılıklı fikir alışverişlerinde bulunulmalıdır (Kristof, 1996).

Örgüt içi normlara yönelik olarak ölçüm çalışmaları yapmakta olan O'Reilly tarafından güçlü örgüt kültürünün varlığına bağlı olarak iki özelliğin ön plana çıktığı ifade edilmiştir. Bu özellikler ise; davranış özellikleri belirli bir şekilde ortaya çıkan bireylerin örgüt bünyesinde yer alan diğer çalışanlar tarafından kabullenilme düzeyini ortaya koyan yoğunluk birinci özelliktir. İkinci özellik ise, kendilerine ait merkez sistemlerinin varlığı dışında, örgüt bünyesinde ki bireylerin kişisel değer

sistemlerinin önemine ilişkin olarak ortaya çıkan kuvvetli ve etki alanı geniş bir uzmanlaşmadır (O'Reilly vd., 1991).

Bireyler ile örgüt arasında ortaya çıkan uyumun bir alt sistemi olarak ortaya çıkan diğer uyum türü ise; bireylerin amaçları ile örgüt içerisindeki liderlerin ya da diğer çalışma arkadaşlarının arasında meydana gelen uyumdur. Söz konusu uyum türüne örnek olarak Schneider tarafından öne sürülen ASA (attractionselection-attrition; Çekim-seçim-sürtüşme) modelinin gösterilmesi mümkündür. Bu modelin içeriğinde, amaçlar noktasında yakalanacak uyumun, bireyleri örgüte çektiği öne sürülmektedir. Bu uyumun yayılım göstermesi neticesinde ise örgütlerin homojenlik seviyesinde artış meydana gelmektedir (Kristof, 1996).

Uyum türlerinin üçüncü halinde ise, bireylerin gereksinimleri ile sunulanlardan kaynaklanan uyum süreçleri yer almaktadır. Söz konusu uyumun sağlandığı durumlarda bireylerin algıları ve gereksinimleri ile örgütsel yapı arasında bir uyum yakalanmaktadır (Cable ve Judge, 1996).

Kristof'un (1996) ifade etmekte olduğu son uyum türünde ise örgüt iklimi kavramının üzerinde durulmuştur. Örgüt ile anlatılmak istenen ise, bireylerin ve örgütlerin kişisel özellikleri arasında ortaya çıkan etkileşimdir. Tarafların kişiliklerinden kaynaklanan özelliklerinden bahsedildiği için, bütüncü uyum olarak değerlendirilmesi mümkündür. İfade edilmekte olan örgüt iklimine yönelik örgütler ve bireyler açısından iki farklı yorumun geliştirilmesi mümkündür. Örgüt tarafından sunulan imkanlar örgütsel iklim çerçevesinde, bireylerin kişilik özellikleri ise ortaya çıkan gereksinimler içerisinde değerlendirilebilmektedir. Olumlu bir örgüt ikliminin çalışma performansları üzerindeki olumlu etkisinin bu alanda örnek olarak gösterilmesi mümkündür.

O'Reilly vd. (1991), tarafından bireyler ve örgütler arasında üst düzey bir uyumun elde edilmesinin; bireylerin örgütsel bağlılıkları, ortaya çıkan iş tatmini ve sergilenen performanslar açısından oldukça pozitif bir etki yaratacağı öne sürülmüştür. Bu olumlu etkilerin ortaya çıkabilmesi adına ortaya çıkan bir diğer koşulun ise, örgüte ait merkez değerleri ile bireylerin kişisel değerlerin uyum göstermesinin gerekliliği olarak ifade edilmiştir. Her örgüt, değerler üzerinden bir

uyum sağlayabileceği bireyleri bünyesine dahil etmek istemektedir. Zira bağlılık, iş tatmini ve yüksek performans açısından sağlanan uyum fazlası ile önem arz etmektedir.

Kristof (1996), gerçekleşen en üst seviyede uyumun temelinde yatan unsurun; gereksinimlerin taraflar arasında karşılanması ve kişisel özellikler üzerinden elde edilen uyum olduğunu ifade etmektedir. Bu doğrultuda bireyler ve örgütler arasından sağlanan uyuma yönelik geliştirilen yaklaşımların tek bir çatı altında toplanması mümkündür.

1.2.2 Scheneider ve Birey-Örgüt Uyum

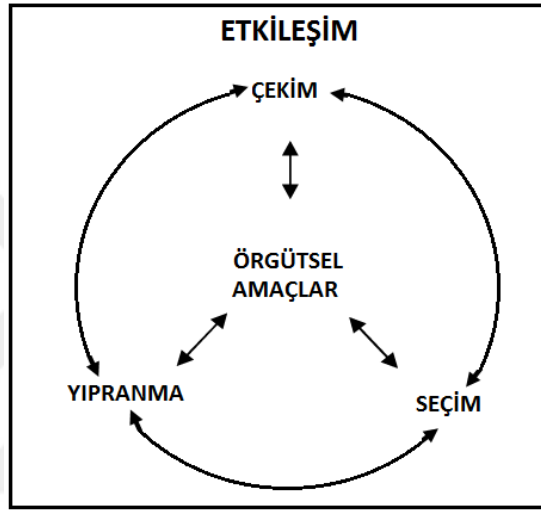
Schneider (1987), bireylerin kendi karakteristik özellikleri ile uyum gösterme potansiyeli daha yüksek örgütlere yöneldiklerini ve örgüt bünyesine katıldıktan sonra söz konusu uyumun yakalanamadığını anladıklarında gönüllü olarak örgütlerinden ayrılma eğilimi içerisinde olduklarını belirtmiştir. Bireyler, örgütün yapısal özellikleri ya da çevresel etkiler üzerinden bir nedensellik bağı kurmak yerine, nedensellik yaklaşımlarının odak noktasına örgütsel tutumları koyma eğilimi içerisinde olmaktadır.

Geliştirilen ASA modelinin odak noktasında da modeli geliştiren kimsenin amaçları bulunmaktadır. Bu süreç içerisinde ifade edilen amaçlara ulaşabilmek adına yapıları oluşturanların geliştirdikleri süre, yapısal özellikler ve kültüründe kendi kişilik özelliklerinden yansımalar bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, iki örgüt arasında bir tercih yapmak durumunda olan bir birey, değerlendirme şamasının bir yakasına kendi kişilik özelliklerini koymakta iken, diğer yakasına aday örgütlerin özelliklerini yerleştirmektedir. Daha sonra gerçekleştirdikleri değerlendirmeler neticesinde ise uyum potansiyeli yüksek olan örgütü tercih etmektedirler (Schneider vd., 1995).

ASA modeli içerisinde bireyler ve örgütler arasında ortaya çıkan etkileşim ve karşılıklı olarak birbirlerini ne şekilde etkiledikleri yer almaktadır. Bu model doğrultusunda, bireysel özellikler üzerinden ortaya çıkan uyum, söz konusu örgütün kişilik özelliklere bağlı olarak çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Her birey, değer sistemlerine, gereksinimlerine ve kişilik özelliklerine uygun olan örgütleri tercih etmektedir (Yıldız, 2013).

Schneider (1987) tarafından öne sürülen bir diğer konu ise, model kapsamında belirli özellikler üzerinden bireyler arasında da bir çekimin ortaya çıkabileceği öne sürülmektedir. Yapılan incelemeler neticesinde, örgüt özellikleri ile gördükleri uyum üzerine örgütlerin bünyesine katılanların ve uyumun ortadan kalkması sonrasında örgütlerinden ayrılan bireylerin özellikleri arasında önemli benzerliklerin olduğu görülmektedir. Bu model Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2: Scheineder ASA Yaklaşımı



Kaynak : (Schneider, 1987)

Çevresel özellikler ile bireylerin kişilik özellikleri arasında ilişki bulunmaktadır. Bireylerin özellikleri ve özellikleri ile paralel olarak sergiledikleri davranışların bir fonksiyonu olarak çevrenin ifade edilmesi mümkündür. Söz konusu iki unsur arasında ortaya çıkan bağlantının merkezinde, bireylerin özellikleri doğrultusunda tutumlarının ortaya çıkması ve söz konusu tutumlar üzerinden çevrenin belirlenmesi yer almaktadır. Bu duruma paralel bir şekilde örgütlerin yapılarını ve özelliklerini de, bünyesinde barındırdığı bireylerin özellikleri belirlemektedir (Schneider, 1987).

Schneider tarafından, bireylerinde örgüt içerisindeki davranışlarının belirlenmesinde etkili olan unsurların; örgütsel davranış kapsamında değerlendirilecek olan liderliğin ve iş süreçlerinin tasarlanması gibi eylemsel koşullar olduğu ifade edilmektedir. Geliştirilen ASA modelinde de söz konusu değişkenler kabul edilmektedir. Bu noktada üzerinde durulan bir diğer husus ise, örgütlerin

bünyesine katmayı tercih ettikleri, kendilerine çektikleri bireylerin kişilik özellikleridir. Diğer bir ifadeyle, kimi örgütler rekabetin odak noktasında fiyatları almakta iken, kimi örgütlerin odak noktasında kalite kavramı yer almaktadır. Benzer bir şekilde örgütlerde birbirinden farklı ödeme sistemlerinin ve kültür yapısının da ortaya çıkması mümkündür. Söz konusu durumun arkasında yatan temel neden ise, ASA modeli kapsamında bireylerin özelliklerinin farklı olduğunun kabul edilmesidir (Schneider vd., 1995).

Örgütlerin bireyleri kendi bünyelerine çekmelerinde etkili olan ana faktör, bireylerin kendi özellikleri ve amaçları ile örgütün özellikleri ve amaçları arasında bir benzerlik görmeleridir. Söz konusu çekimlerin varlığına bağlı olarak, bireylerin örgütlere yönelik eğilimleri rastlantılar üzerinden gerçekleşmemektedir. Örgütler açısından bakıldığında da, kendilerine uyum gösterebilecek bireylerin tercih edildiği görülmektedir (Arbak ve Yeşilada, 2003).

İnsanların ulaştıkları konumları ve anlık durumlarını kendi eylemleri üzerinden belirlediğini ifade eden Schneider (1987) bu konu üzerinde birtakım çalışmalar yapmıştır. Bu doğrultuda ASA modeli kapsamında örgütsel işleyiş sistemleri ile çevresel özellikler arasındaki ilişkinin üzerinde durulmuştur. Bu modelin içeriğinde meydana gelen temel düşünceler ise aşağıdaki gibidir;

- a) Birçok çalışma alanını bünyesinde bileşim halinde barındıran örgütler, bireyleri kendisine çekmektedir. Bireylerin kişilik özellikleri ve kaniliyetleri ise söz konusu çekim üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmaktadır.
- b) Bireylerin örgütlere katılımı aşamasında yapılacak tercihlerde, genellikle insan kaynakları birimleri tarafınan uyum seviyesinin tespit edilmesi amacı ile prosedürlere dayalı olan ya da olmayan bir takım görüşmeler yapılmaktadır. Örgüt tarafından, bireylerin katılımlarına dair sınırlamaların genişletilmesine paralel olarak uyum seviyelerinde de artış meydana gelmektedir. Bu doğrultuda geliştirilen prosedürlerle de söz konusu uyumun maksimum noktaya çıkarılması amaçlanmaktadır.
- c) Bireyler tarafından, içerisinde yer aldıkları örgütle ilgili uyum beklentilerinin olumlu sonuç vermemesi neticesinde gönüllü ya da gönülsüz olarak ayrılıklar yaşanmaktadır. Söz konusu ayrılık süreçleri, bireyler ve örgütler arasındaki

uyumun açıklanması esnasında da kullanılmaktadır. Uyum beklentilerini karşılayamayan bireyler, yeni beklentiler üzerinden farklı örgütlere yönelme eğilimi göstermektedir.

- d) Örgütsel özellikler üzerinden dış çevrede meydana gelen algı, örgüte ait kültür özellikleri, sosyolojik atmosfer, örgüt çalışanları tarafından belirlenmektedir. Örgüt çalışanları ise örgütlerin kendilerine çektikleri ve tercih yaptıkları bireylerden oluşmaktadır.

ASA modeline ait örgütsel çıkarımlar Schneider tarafından aşağıdaki gibi belirlenmektedir:

- a) ASA modelinin, örgütün çevresine uyum sağlaması sürecinde tercih edilmesi durumunda durağanlık yaşanmaktadır. Bu durum ise, değişimlerin doğru zamanda gerçekleşmesi noktasında engelleri ve başarısızlıkları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle örgütlerin işe alım süreçleri içerisinde bu durumun üzerinde dikkatle durması gerekmektedir.
- b) Endüstriyel ve örgütsel davranış tanımında öne çıkan kavramlardan biri durumsallıktır. Model kapsamında çevresel özellikleri yansıtan bir özne olarak, bireysel algılar, tutumlar ve eylemler kabul edilmektedir. Çevresel etkilerin anlaşılması aşamasında da bireyler bir alternatifi meydana getirmektedir. Söz konusu değerlendirmenin yapılması neticesinde bireylerin elde ettikleri iş tatmini ile mevcut işin özellikleri arasındaki etkileşimde daha rahat değerlendirilebilmektedir.
- c) Örgütler üzerine yapılan araştırmalarda, örgütlerin bir gün içerisinde kurulmadıkları göz önünde bulundurularak, oluşum süreçlerinin tamamlanma aşaması değerlendirmelerde baz alınmaktadır. Tamamlanma aşamaların incelenmesi sürecinde yapısal değişimler ve teknolojiye ilişkin unsurların üzerinde durulmaktadır.

ASA modelinin bireyler ve örgütler arasında meydana gelen uyuma olan etkileri Schneider tarafından aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Schneider 1987);

- a) Schneider, bireyler ve çevre arasında meydana gelen uyuma yönelik olarak yapılan çalışmalarda çevre kavramının üzerinde önemle durmaktadır. Çevrenin,

psikolojik bir çerçeve içerisinde kavramsallaştırılması ve ölçülmesi gerekmektedir. Bu süreç içerisinde kişilik özellikleri ve çevre arasında birtakım ilişkilendirmelerin yapılması mümkündür. Örgüt çevresine dair çeşitli verilerin elde edilmesi sürecinde kişilik özelliklerine yönelik ölçüm çalışmalarından yararlanılabilmektedir.

- b) Bireyler ve örgüt arasında ortaya çıkan uyum ile ilgili olarak çalışmalar yapmakta olan araştırmacıların, temel beklentisinin çevre ve birey arasında oldukça yoğun etkileşimlerin var olması olmalıdır. Ortaya çıkan güçlü etkileşime dair beklenti genellikle; örgüt içerisinde uzun soluklu bir serüveni olan bireylerde, ile alma noktasında güçlü olmasının bir sonucu olarak uyum konusunda daha başarılı tespitler yapan örgütlerde ve iş gücü devir hızının yüksek olduğu örgütlerde ayrılmak yerine uzun yıllar çalışmaya devam etmeyi düşünen bireylerde çok daha güçlü bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

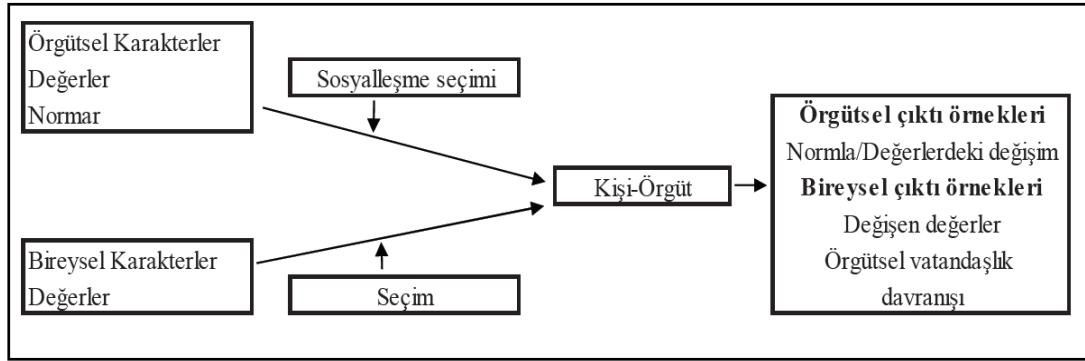
Bireysel amaçların yerine getirilmesi noktasında çalışanların örgütsel amaçları bir araç olarak kullanması, ASA modeli kapsamında amaç uyumu olarak değerlendirilmektedir. Model içerisinde uyumun anlaşılması noktasında sıklıkla kullanılmakta olan değer uyumunda ise, bireyler ve örgütler arasında değer sistemleri üzerinden uyumun yakalanması gerekmektedir (Kristof, 1996).

Geliştirilen ASA modelinin, örgüt içerisinde homojenlik noktasında birtakım değişimlerin durumlarının tespit edilmesi için farklı parametreler üzerinden test edilmesi gerekmektedir. Bir örgütün homojen bir yapıya kavuşması, örgüt içerisinde yer alan çalışanların etkinlik kazanması ve iş tatminlerinin artması noktasında pozitif bir katkısı bulunmaktadır. Ancak öte yandan, çevreden gelen uyarıcılara zamanında reaksiyon verememek ve rakabet gücünün azalması gibi birtakım olumsuzluklara da yol açabilmektedir. Schneider, örgüt içi işbirliğinin güçlendirilmesi, etkili koordinasyonun sağlanması ve etkin iletişim süreçlerinin ortaya çıkması için örgütlerin yapısal olarak daha homojen bir yapıya kavuşması gerektiği öne sürmektedir. Bunlara ek olarak örgüt içerisinde süreçlerin, kültürün ve yapısal özelliklerin ortaya çıkması sürecinde de bireylerin oldukça önemli katkılarının olduğunu düşünmektedir (Schneider vd., 1995).

1.2.3 Chatman ve Birey – Örgüt Uyumu

Chatman (1989), örgüt içerisinde üye olarak bulunanın üyeler üzerinde etkisinin olduğunu ve benzer bir şekilde üyelerin örgütleri de etkilediğini öne sürmektedir. Söz konusu etkinin anlaşılabilmesi için örgüt ve birey özelliklerinin bütünsel bir anlayışla değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak bu aşamada, örgüt ve bireylerle ilgili olarak hangi bilgiler üzerinden değerlendirmelerin gerçekleştirileceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Örgüt içerisinde ortaya çıkan davranışların anlaşılabilmesi için örgüt özelliklerinin, bireylerin kişilik özelliklerinin ve becerilerinin değerlendirilmesi önemlidir. Chatman tarafından geliştirilen birey-örgüt uyumu ile ilgili model Şekil 3'te gösterilmektedir.

Şekil 3: Chatman'ın Birey- Örgüt Uyumu Modeli



Kaynak: (Chatman, 1989)

Örgüt bünyesinde yer alan bireylerin davranışlarının şekillenmesinde değer sistemleri etkili olmaktadır. Buna ek olarak geliştirilen değer sistemleri neticesinde bireyler çevresi ile de daha kolay bir şekilde uyum sağlayabilmektedir. Değerler, bireylerin daha uyumlu tutumlar sergilemesi ve örgüt iç sistemlerin etkin bir şekilde işlemesi için genelleştirilmiş yargılar içermektedir. Örgüt içerisinde bireylerin davranışlarına dair sınırlar çizmekte olan normlar da, değerler sistemine bağlantılı bir gelişim göstermektedir. Belirlenen normlar, her birey için aynı değerleri ifade etmemektedir ancak normlar örgüt bünyesinde gelişen ürünler olarak kabul edilmektedir. Örgüt içerisindeki bireylerin tamamı olmasa da, önemli bir kesimi tarafından örgüt değerleri kabul edilmekte ve içselleştirilmektedir. Özellikle örgüte ait güçlü değerler, önemli bir çoğunluk tarafından kabul edilmektedir. Bu durumun

örgüt değerlerinin yoğunluğu üzerinden değerlendirilmesi mümkündür. Chatman (1989) tarafından örgütlerin değerleri ve normları ile bireylerin değerleri arasındaki benzerlikler birey-örgüt uyumu olarak değerlendirilmektedir.

Örgüt tarafından doğru bireylerin örgüte katılması noktasında öncelikli olarak hangi uyum seviyesinin taraflar için daha uygun olacağını belirlemek gerekmektedir. Söz konusu seviye belirleme süreci içerisinde üzerinde durulacak temel hususlar; örgütlerin hangi büyüme aşaması içerisinde olduklarının tespit edilmesi, örgütsel hedeflerin belirlenmesi ve sağlanacak uyumun örgütler için öneminin tespit edilmesidir. Zira bazı örgütler örgüt içerisindeki farklılıkların gelişim süreci içerisinde çok daha etkili olabileceği düşüncesini takip etmektedir. Bunlara ek olarak Chatman (1991) tarafından, karşılıklı olarak tercihlerin yapıldığı süreç içerisinde her iki tarafın birbiri ile ilgili olarak maksimum bilgiye sahip olmasının oldukça faydalı olacağı öne sürülmektedir.

Bir örgüt içerisinde bireylerin anlaşma seviyeleri, üyelerin reaksiyonlarının örgüt atmosferinin ölçümünü şekillendirmek adına birleştirilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda kendisini tanımlayan birey, örgüt iklimi ile bu tanım arasında bir ilişkilendirme değerlendirmesi yaparak uyum seviyesini yaklaşık olarak tespit edebilmektedir (Hoffman ve Woehr, 2006).

Örgüt içerisinde çalışan bireylerin kendilerini işe adanma seviyeleri güdülenmelerine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Bunun dışında yakalan uyum da işe bağlılık üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Uyum seviyesinin artmasına paralel olarak çalışanlar kendilerini iş süreçlerine daha fazla adanmaktadır (Salanova vd., 2005).

Bireyler ve örgütler arasında sağlanan uyum, karşılıklı olarak her iki taraf içinde önemli faydalar sağlamaktadır. Uyum seviyesinin artması neticesinde bireyler örgüt içerisinde daha rahat hareket etmekte ve kendilerini çok daha yeterli hissetmektedir. Bunlara ek olarak uyumlu bir ilişkinin varlığı halde bireyler kendisinden beklenenin çok daha fazlasını sunma noktasında istekli olmaktadır. Ancak uyum seviyesinin çok şiddetli bir şekilde artması durumunda ise beklenmedik durumlarla karşılaşılabilir. Bu durumda karşılaşılacak olumsuzlukların

başında durağınlıkla birlikte yenilikçi yaklaşımların ortaya çıkmaması gelmektedir. Birçok örgüt için uyumun sağlanması önem arz etmektedir ancak tekdüzelik örgüt içerisinde istenilen bir durum değildir. Bu sorunun bir diğer ayağı ise, iç dinamiklerinde uyumun yüksek olduğu örgütlerde çevre ile yeterli uyumun sağlanması noktasında belirlemektedir. Bu nedenle kimi örgütlerde düşük seviyeli uyum politikaları izlenebilmektedir. Söz konusu uyum seviyesinde örgütlerin dikkatli bir şekilde denge sağlaması gerekmektedir. Uyum seviyesinin çok düşük olması ise örgüt içi çatışmaları beraberinde getirebilmektedir. Chatman ise, kendisi tarafından geliştirilen modelin örgütlerde uygulamaya sokulması neticesinde ideal uyum düzeyinin elde edilebileceğini öne sürmektedir. Yine Chatman tarafından uyum sürecinin iki önemli unsuru olarak; bireylerin örgüte katılımları sürecinde izlenecek prosedürler ve örgüte katılım sonrası ortaya çıkan sosyalleşme süreci gösterilmiştir (Chatman, 1989).

Chatman (1989), bireyler ve örgütler arasında ortaya çıkan uyumun seviyesinin belirlenebilir olduğunu öne sürmektedir. Yapılacak ölçüm sürecinde öncelikle örgütlerin ve bireylerin özellikleri karşılaştırılmaktadır. Bir sonraki basamakta ise iki taraf arasındaki ilişki oranı hesaplanmaktadır. Hesaplama neticesinde örgütsel normların yeterince belirgin olmaması durumunda örgüte ait profilin çok fazla güvenilir olmadığını ifade etmek mümkündür. Belirginliğin düşük seviyelerde ortaya çıkmasından yapılabilecek en önemli çıkarım örgüt içerisinde önemli fikir ayrılıklarının yaşandığıdır. Çıkarımların daha isabetli gerçekleştirilebilmesi adına örgütün alt sistemlerinde hesaplamaların yeniden yapılması mümkündür.

1.2.4 Cable&Junge ve Birey Örgüt Uyumu

Bireyler ve örgütler arasında ortaya çıkan uyumla ilgili olarak Cable ve Judge ise aşağıdaki varsayımları öne sürmüştür (Cable ve Judge 1994):

- a) Çalışanlara ödenen ücretlerin üst seviyede olduğu örgütler, çalışmak için örgüt arayanlar tarafından daha çok ilgi çekici olmaktadır. Özellikle maddi olanaklara fazlası ile önem veren bireyler, söz konusu örgütlere daha fazla yönelmektedir.

- b) Güvenli ve esnek faydalanma planları sunmakta olan örgütler de, bireyler tarafından daha çok tercih edilmektedir.
- c) İş aramakta olan bireylerden kontrol odağı yüksek olanlar tarafından esneklik seviyesi yüksek faydalanma planlarının olduğu örgütler, dışsal kontrol odağı olanlara kıyasla daha fazla ilgi çekmektedir.
- d) Temelinde bireylerin yer aldığı ödeme sistemlerini tercih eden örgütler bireyler tarafından daha yoğun olarak tercih edilmektedir.
- e) e1. Bireysel olarak kendilerine örgüt arayan bireyler, temelinde bireylerin yer aldığı ödeme sistemlerinin kullanıldığı örgütleri, diğer insanlara bağımlılıkları yüksek olan insanlara göre daha fazla tercih etmektedir.
- e2. Kendisine örgüt arayan bireylerden yetkinlik seviyesi yüksek olanlar, temelinde bireylerin yer aldığı ödeme sistemlerini, yetkinlik seviyesi düşük olanlara kıyasla daha çok tercih etmektedir.
- f) Bireyler, kesin ödeme yapma alışkanlığı olan örgütlere koşullu ödeme yapan örgütlere kıyasla daha fazla ilgi duymaktadır.
- g) g1. Bireylerin bir kısmı iş süreçlerinde risk faktörlerinden uzak durmak istemektedir. Risk almaktan çekinmeyen bireyler ise koşulsuz ödeme sistemlerinin olduğu örgütlere daha fazla yönelmektedir.
- g2. Bireyler, yetkinlik seviyeleri yüksek olduğunda, düşük yetkinliğe sahip bireylere kıyasla daha fazla koşulsuz ödeme sistemlerini kullanan örgütlere yönelmektedir.
- g3. Kontrol odağı üzerinden değerlendirildiğinde, içsel kontrol odağı olan bireyler, kesin ödeme sistemleri yerine koşulsuz ödeme sistemlerinin olduğu örgütleri tercih etmektedir.
- h) Bireyler genellikle, yetenekler üzerinden ödeme sistemleri kullanan örgütlerden ziyade, iş üzerinden geliştirilen ödeme sistemlerinin olduğu örgütleri tercih etmektedir.
- i) Yetkinlik seviyesi yüksek bireyler ise, yetenek temelli ödeme sistemlerinin kullanıldığı örgütlere daha fazla eğilim göstermektedir.

Algılanmakta olan birey-örgüt uyumu üzerine çalışmalar yapmakta olan Cable ve Judge, temelde iki sorunun üzerinde durmaktadır.

- i. Bünyesinde yer aldığı örgüte ait değerler ile kendi değerlerinizin uyum içerisinde olduğuna inanıyor musunuz?
- ii. Örgütünüzde ki diğer bireylerin sahip olduğu değerler ile kendi değerleriniz arasında bir uyumun olduğunu düşünüyor musunuz?

Yapılan birtakım araştırmalar neticesinde bireylerin iş yaşamlarının özellikle ilk iki senesi içerisinde örgütleri ile daha fazla uyum içerisinde oldukları algısına sahip olmaktadır. Bu algının ortaya çıkmasındaki nedenlerin başında sosyalleşmenin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bireylerin değerleri ile örgütte ki diğer bireylerin değerleri arasındaki uyum çalışma süresinin artmasına paralel olarak kuvvetlenmektedir. Sosyalleşme kavramına verilen önemin temel nedeni ise, uyum süreçlerine olan olumlu katkısıdır (De Cooman vd., 2009).

Bireyler ile örgütler arasındaki değişimin aktarılmasında kullanılan bireysel inançlar psikolojik sözleşme olarak adlandırılmaktadır. Bu sözleşmelerin biçimlendirilmesi örgüt tarafından gerçekleştirilmektedir. Söz konusu sözleşmelerin, örgüt içerisinde bireyler tarafından sorunsuz bir şekilde benimseneceği düşünülen örgütlerde, ilişkilerin devamlılığı adına bireylerin gönüllü bir katılım içerisinde olacağı varsayılmaktadır (Valentine vd., 2002).

Bireyler ve çevre arasındaki uyum için geliştirilen iş tasarımı yaklaşımı Kulik, Oldham ve Hackman (1987) tarafından kullanılmıştır. Bu üç isimde, söz konusu modelin hatasız bir şekilde geliştirilebilmesi adına bireylerin iş çevrelerinde vermiş oldukları reaksiyonların arka planında yatanları, iş süreçlerinde ortaya çıkan ihtiyaçları ve bireysel yetenekler arasında meydana gelen etkileşimlerin değerlendirilmesinin önemli olduğunu düşünmektedirler. Bu doğrultuda birey-çevre uyumu çerçevesi içerisinde neticelere duyulan sorumluluk, sorumluluk sınırları, kabiliyet seviyeleri, büyüme arayışları mutlaka değerlendirme altına alınmalıdır.

Hoffman ve Woehr (2006) ise, bireyler ve örgütler arasında ortaya çıkan uyumun davranışsal birtakım sonuçları doğurduğunu düşünmektedir. Verquer vd. (2003) ise, ortaya çıkan uyumun örgütten ayrılma, iş süreçlerine yönelik oluşan tatmin ve örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Benzer bir

şekilde Kristof (1996) ise, iş performansları ve örgütsel bağlılıktan kaynaklanan eylemsel neticelerin uyum seviyesi ile doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmektedir.

1.2.5 Lider-Üye ve Birey-Örgüt İlişkisi

Bireylerin iş süreçleri içerisinde yer almalarının tek nedeni yalnızca gelir elde etmek değildir. Buna ek olarak bireyler toplumsal statü elde etmek amacıyla da örgütlerin bünyesine katılmaktadır. Elde edilen statü, bireylerin kimlik duygularının tatmin olmasını ve saygınlık kazanmalarını sağlamaktadır. Tüm faktörler bir araya geldiğinde ise bireylerin günlerinin önemli bir kısımlarını örgütlerinde geçirmektedir. Örgüte katılan her bir birey beraberinde kişilik özelliklerini de örgütlere getirmektedir. Kişilik özellikleri ile örgütün özellikleri arasında uyumun sağlanması ile de, iş süreçlerinde başarılar elde edilmektedir. Söz konusu uyumun ortaya çıkmaması durumunda ise, bireylerin çalışma yaşamlarında beklentileri tam anlamıyla gerçekleşmemektedir. Bireysel amaçlar ile örgütsel amaçların bütünsel bir anlam ifade edebilmesi için, bireylerin icra edecekleri işleri benimsemeleri, başarılı sosyalleşme süreçleri geçirmeleri gerekmektedir. Zira uyum ile birlikte gelen kişisel gelişim bireylerin hayatları üzerinde doğrudan olumlu etki yaratmaktadır.

Örgüt içerisindeki liderler ile bireyler arasında meydana gelen etkileşim ve bireylerle örgütler arasında ortaya çıkan uyum arasında gelişen etkileşim üzerine iki farklı yaklaşım öne sürülmektedir. Söz konusu yaklaşımların ilkinde, yüksek uyumun sağlanması durumunda, bireyler örgütlerinden elde edeceği ödül ve kazanımlar adına örgütsel beklentilere çok daha istekli bir şekilde karşılık vermektedir. Bu doğrultuda liderlerin ödül sistemlerinde inisiyatif alarak ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durum ise, uyum seviyesinin düşmesine karşılık iş süreçlerinde performansların devamlılık arz etmesini ve örgütsel bağlılığın korunmasını sağlamaktadır (Erdogan vd, 2002).

İş süreçlerinde ortaya çıkan dış ve iç ödüller, bireylerin iş süreçlerine karşı yaklaşımlarını etki altında bırakmaktadır. Bu konuda yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında; bir iç ödül olan kontrol, bireyler tarafından elde edildiğinde çok daha yüksek iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklar ortaya çıkmaktadır. Dış ödüller grubunda yer alan terfi sistemleri ve maddi kazanım artışları ise bireylerin motivasyonları

üzerinde oldukça olumlu ve güçlü bir etki yaratmaktadır. Söz konusu ödül mekanizmalarının işleyişinde örgütsel kültür ve lider yaklaşımları etkili olmaktadır (O'Reilly vd., 1991).

Liderler ve bireyler arasındaki ilişkileri konu alan lider-birey etkileşim teorisi kapsamında liderler, örgüt içerisinde ödüllerin dağıtılması sürecinde tam yetkilidir. Bu alanda yapılan araştırmalarda da iç ve dış ödül sistemlerinin, bireyler ve liderler arasındaki ilişkiye olumlu bir katkı yaptığını göstermektedir (Wayne vd., 1999).

Wakabayashi ve Graen (1988) tarafından sunulan bir diğer yaklaşımda ise, bireyler ve örgüt arasındaki uyumun istenilen düzeyde olmaması durumunda, ortaya çıkan eksikliğin liderler tarafından giderilebileceği öngörülmektedir.

Bireyler ve örgüt arasında meydana gelen uyumun değerler formu üzerinde özellikle sosyal bilimciler yoğun bir şekilde durmuşlardır. Buna göre, bireyler ve örgüt arasında değerler noktasında sağlanan uzlaşma, etkin bir uyumun ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Liderlerin bu noktada sağladıkları imkanlar örgüt içi asimilasyonlara neden olabilmektedir. Sparrowe ve Liden, liderler ve bireyler arasında ortaya çıkan etkileşimi, geliştirdikleri model üzerinden bireylerin liderlerin döngüsüne dahil ederek açıklamışlardır. Bu model içerisinde liderleri ile güçlü bir etkileşim içerisinde olan bireyler özel ilişkiler sisteminde kabul edilmektedir (Wayne vd., 1997).

Bireylerin iş süreçlerine yönelik yaklaşımlarının açıklanması aşamasında, birey-örgüt uyum düzeyi kadar olmasa da, bireylerin sosyal yönden örgütlere adaptasyonundan yararlanılmaktadır. Bu durumda, bireyler ile örgütler arasındaki uyum seviyesinin düşük olduğu durumlarda, liderler ile olan etkileşimin de güçlü olmaması bireyleri oldukça olumsuz etkilemektedir. Bu doğrultuda özellikle liderlerin, bireylerle kurdukları ilişkilerde bireylerin örgütlerine olan uyumlarını göz ardı etmemeleri gerekmektedir.

Örgüt içerisinde bireylerle güçlü ilişkiler kurabilen liderler, bireyleri gereksinimleri doğrultusunda ödüllendirerek, davranışları üzerinde daha etkili bir konuma yerleşmektedirler. Birey ve lider arasındaki etkileşim zayıf olduğu

durumlarda ise, söz konusu yönlendirmelerin sağlanması noktasında birey-örgüt uyumuna gerek duyulmaktadır (Erdoğan ve Liden, 2002).

1.3 Birey-Örgüt Uyumu ile İlgili Çalışmalar

Özçelik (2011) tarafından birey örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığı etkisi üzerine 180 hemşire ile yapılmış olduğu araştırmada, birey örgüt uyumunun yüksek olan hemşirelerin normatif bağlılık düzeylerinde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tugal ve Kılıç (2015) tarafından Türkiye’de faaliyet gösteren bir devlet üniversitesinde yapılan Türk akademisyenlerin birey-örgüt uyumu ile işe karşı tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerin incelenmesi yönündeki araştırmada, birey-örgüt uyumu yüksek olan akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme düzeyinin yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Jin (2015) tarafından yapılan birey-örgüt uyumu ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki araştırıldığı çalışmada; birey-örgüt uyumu daha yüksek olan çalışanların daha yüksek yaratıcı sermaye dereceleri geliştirdikleri gözlemlenmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM: BİREY-İŞ UYUMU

2.1 Birey-İş Uyumu

Bireyler ve iş arasında ortaya çıkan uyum, örgütsel başarının sağlanmasında oldukça önemli bir etkiye sahiptir ve bireyler ile çevre arasındaki uyum kapsamında değerlendirilmektedir. Daha kapsayıcı bir niteliğe sahip olan bireyler ve çevre arasındaki uyum kendi içerisinde alt başlıklar barındırmaktadır. Söz konusu alt başlıklar ise; bireyler ve görevleri arasındaki uyum, bireyler ve örgüt arasındaki uyum, bireyler ve iş süreçleri arasındaki uyum ve bireyler ile örgütte yer alan gruplar arasındaki uyumdur (Kristof, 1996). Bireylerle çevre arasında uyumun sağlanması, bireyin birçok sistemle uyum içerisinde olduğunu göstermektedir (Bayramlık vd., 2015; Polatçı ve Cindiloğlu, 2013).

Özellikle son dönemlerde birçok işletme farklı rekabet stratejileri ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Söz konusu rekabet dünyasında işletmeler varlıklarını idame ettirebilmek, iş dünyasında yer edinebilmek ve hedefledikleri çıktılara erişebilmek amacıyla çalışanlarının yapmış oldukları işlerle uyum içerisinde olmasına büyük önem vermektedir. Bu amaçla da, işletmelerin yapılan işlere en uygun kişiyi seçerek kişi-iş uyumunu sağladığı bilinmektedir. Kısaca, “işin gerektirdiği durumları karşılayabilmek” olarak açıklayabileceğimiz bu uyum (Kristof-Brown, 2000), çalışan ihtiyaçlarını karşılayarak işletmeleri büyük başarılarla taşıyacağı düşünülmektedir. Sonuçta yalnızca teknik yapısal özelliklere sahip olmayan örgütlerin özellikle sosyal taraflarının söz konusu yapı ile birleştirilmesi suretiyle, örgüt içerisinde çalışanların mutlu, verimli ve uyumlu bir şekilde faaliyetlerini sürdecekleri kaçınılmaz bir sonuçtur (Akat ve vd., 1994).

2.1.1 Kavramsal Olarak Birey-İş Uyumu

Gündelik olarak sık bir şekilde kullanmakta olduğumuz iş ve çalışma ifadelerinin içeriğinde süreç içerisinde birçok değişim meydana gelmiştir. Başlangıçta, “zorunlu birlikte yaşam” koşullarının getirdiği ve temel düzeyde ihtiyaçları karşılamayı içeren bu kavramlar, günümüzde ekonomik ve sosyal bir yapıyı da kapsayan çok geniş bir içeriğe sahip olmuştur. Temel olarak yaşamın

sürdürülebilmesi noktasında kullanılan iş kavramı, netice itibari ile yapılan iş karşılığında belirli bir ücret alınan ve bireyleri sosyal açıdan doyuma ulaştıran bir değeri ifade etmektedir (Tınar, 1996).

Literatüre bakıldığında bireylerin fikirsel ve fiziksel anlamda göstermiş oldukları çaba olarak yer verilen birçok tanımlama ile birlikte; bireylerin fiziksel ve zihinsel olarak sergiledikleri çabaların yine bireylere gelir olarak dönmesi olarak da iş kavramının ifade edilmesi mümkündür (Şimşek, 2002). Tanımlamalarda genellikle iş kavramının maddi tarafının üzerinde duruluyor olsa da, psiko-sosyal kazanımlarının kesinlikle göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Bireyler gelir dışında, iş süreçleri neticesinde kendileri ve aileleri için bir toplumsal konum da elde etmektedirler (Yazıcı, 1987).

İfade edilmekte olan bu unsuların bireylere etkin bir şekilde yansıtılması için, yapılan işin çalışan açısından uyumluluğu özellikle mesleki sosyalleşme açısından oldukça önemlidir. Bu önemlilik, sürekli bir değişim süreci içerisinde hayatlarını idame ettiren işletmeler açısından kaynakların verimli ve etkin bir biçimde kullanma olanağı sunmaktadır (Hellriegel vd., 1995). Bu durumun geçeli olmasının tek yolu ise, çalışanların uygun işlerin icrasına yönlendirilmesidir.

Bireylerin genel hatları ile icra ettikleri işlerle ne denli bir uyum içerisinde olduğunu aktaran birey-iş uyumu (Kristof, 1996: Kristof-Brown, 2002), Edwards (1991) tarafından, bireylerin bilgi ve becerilerinin, yapmış oldukları işten beklentileri ve işin niteliksel özellikleri ile uyum göstermesi olarak kabul edilmektedir. Kristof-Brown'a (2000) göre ise, bireyin yeteneklerinin işin gerekliliklerine cevap vermesi durumu ya da işin bireyin beklediklerini karşılaması durumu kişi-iş uyumudur. Shane (2010) ise kişi-iş uyumunu farklı bir bakış açısıyla değerlendirerek, belirli işler için doğru insanları bularak onların örgüt kültürüne adapte edilmesi olarak tanımlamıştır. Shane ise (Shane, 2010), örgütlerin başarıya ulaşabilmesinin ancak kendi değerleri ile uyumlu bireylerin örgüte kazandırılması ile mümkün olacağını ifade etmektedir.

Uçanok (2008), bireyler ve iş arasındaki uyumu, performans, memnuniyet ve başarılı kariyer kavramları ile ilişkilendirmektedir. Buna göre, bu uyum çalışanların sahip olduğu becerileri ile işin gerekleri arasında bir uyum ortaya koyar. “kaynaklar

ve değerler uyumu” olarak da bilinen bu uyum, kişinin yetenekleri ile işin gereklilikleri arasındaki düzeni ifade eder (Sekiguchi, 2004).

Bireyler ve iş arasındaki uyumun kavramsallaştırılması, edinilen bilgiler, beceriler ve yetenekleri arasında ortaya çıkan eşleşme ve söz konusu işin talepleri ya da bireylerin gereksinimleri şeklindedir (Edwards, 1991; O'Reilly vd., 1991; Carless, 2005).

Netice itibari ile sergilenen performans (Caldwell ve O'Reilly, 1990), iş tatmini ve iş süreçlerinde kat edilen mesafe üzerinde etki yaratan birey-iş uyumu üzerinde örgütlerin dikkatle durması gerekmektedir (Bretz ve Judge, 1994).

2.1.2 Birey-İş Uyumuunun Kriterleri

Bireylerin hayatlarının oldukça önemli bir bölümünü meydana getiren iş yaşamının içeriğinde birçok koşul bulunmaktadır. Çalışma koşulları bireyin çalışma ve yaşam mutluluğunu etkilemekte ayrıca çalışma yaşamının kalitesini belirlemektedir. Bu nedenle çalışma yaşamının kaliteli olması, çalışanın işinden tatmin olmasını, örgüte olan bağlılığını ve iş-yaşam dengesinin en üst seviyede olmasını sağlar (Tınar ve Ulusoy, 2017).

Karşılığında maddi bir kazanımı meydana getiren, söz konusu kazanımla fiziksel ve sosyolojik gereksinimlerin karşılandığı kavram, çalışma olarak ifade edilmektedir (Tınar, 1999). Çalışma koşullarının çalışana uygun olduğu durumda iş tatminini yüksek olur iken, çalışana uygun olmayan koşullarda iş tatmini azalmaktadır. Söz konusu durumda örgüt ve çalışan birlikte zarar etmektedir. Bu durumda tarafların karşılıklı menfaati adına çalışma şartlarının mutlaka iyileştirilmesi gerekmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Bu doğrultuda yapılması gereken iyileştirmelerin başında, örgüt ve çalışan arasındaki uyumun sağlanması gelmektedir. Söz konusu uyum sürecinin başarı ile gerçekleşmesi için örgüt yönetimlerinin ve çalışanların dikkat etmesi gereken bir takım hususlar ortaya çıkmaktadır. Bu hususlar aşağıdaki gibidir:

Kültürel Uyum: Bireylerin kurumun bünyesine dahil edilmesi sürecinde, bireyler ve örgüt arasındaki uyum seviyesinin değerlendirilmesine yönelik sistemler

geliştirilmektedir (Rynes vd., 2002). Bireyler ve iş arasındaki uyumun kapsamının genişletilmesi neticesinde birey-örgüt uyumuna ulaşılabilmektedir. Günümüzde iş kavramının içeriğinin sürekli olarak değişmesi nedeni ile, birçok örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki roller arasında kolay geçiş yapabilecek niteliklere sahip olmasını beklemektedir. Böylesine bir arayış içerisinde ise yalnızca adayların teknik özellikleri değil, örgüt kültürü ile gösterecekleri uyumda önemli bir hale gelmiştir (Kristof-Brown vd., 2005). Birçok insan, kendisi ile psikolojik açıdan yakın olduğunu düşündüğü insanlar etkileşim içerisinde olma eğilimi göstermektedir. Bu eğilimin orataya çıkmasındaki temel neden, insanların söz konusu etkileşimler neticesinde kendi tutumlarını ve eylemlerini görebilme fırsatını yakalamasıdır (Muchinsky, 2008).

Objektiflik: İşletmelerin yapmış oldukları faaliyetleri etkin bir biçimde sürdürebilmeleri amacıyla gerekli olan işgücünü subjektif veya bilimsel olmayan metotlar yerine; zekâ, ilgi, kişilik gibi bilimsel metotlarla tedarik etmesi gerekmektedir. Böylece işletme içerisinde yüksek sorumlu olan kişilerin yer edinerek çalışanlar arası rekabet ortamı gelişir (George ve Jones, 1996), çalışan performansında artış gözlenir ve işleyen bir örgüt içi adil ücret yönetimi sağlanır (Dessler, 2005).

Kişilik Yapısı Testleri: İşletmeler yürüttükleri faaliyetlerin; etkin, verimli ve arzu edilen kalitede çıkmasında büyük rolü bulunan çalışanlarının, kişilik özelliklerini ortaya koyarak işletmelerin bu özelliklere uygun bir iş yapısı oluşturmaları gerektiği düşünülmektedir (Barutçu ve Öktem, 2003). Aktif bir kişinin yapması gereken işi pasif kişilik özelliğine sahip bir kişiye yaptırmak yapılan işin kalitesini düşürebilir.

İyi Bir Yönetim: Çalışanların kişisel özelliklerine uygun bir iş kolunda dengeli bir şekilde çalışmasının sağlanarak, örgüt içinde oluşacak uyumsuzluğun giderilmesinde etkin bir yönetime ihtiyaç vardır (McKenna, 1987).

Fizyolojik ve Psikolojik Özellikler: İşletmeler çalışanlarının bir makine değil aksine sosyal ve toplumsal bütünlük içerisinde yaşayan bireyler olduğunu unutmamalıdır. Bu sağlandığı takdirde kişi-iş uyumu da sağlanmış olacaktır

(Drucker, 1994). İstekler-beceriler ve arz-gereksinim uyumundan doğan kritere göre, birçok insanın diğerlerinden farkı olduğu eğilimlere, bilgilere, yönelimlere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu farklılıklara paralel olarak bireyler, söz konusu yatkınlıklarına uygun bir iş kolunda yer almayı daha cazip görmektedir (Gillan ve Starks, 2007). Bireyler ile iş arasında bir uyumun elde edilmesinde, bireylerin edindikleri bilgiler ve beceriler ile işin gerekliliklerinin örtüşmesi gerekmektedir. Kimi zaman ise belirli işlerin icra edilebilmesi için ihtiyaç duyulan kişilik özellikleri bulunmaktadır.

Kişisel Algı: Ehrart ve Makransky (2007) tarafından, bireyler ve iş arasındaki uyumun sağlanması noktasında etkili olan faktörlerden bir diğer olarak kişisel algılar gösterilmiştir. İki isimde uyumun sağlanması aşamasında teknik bir örtüşme durumunun var olması gerektiğini düşünse de, tek başına bu durumun yeterli olmadığını öne sürmektedir. Bireylerin söz konusu ile dair farklı bir motivasyonla çaba göstermesi içişn özel bir ilgi duyması gerekmektedir.

Değer Olgusu: Bireylerin ait oldukları sosyo-kültürel yapıların özellikleri ile çatışma içerisinde olan bir meslek alanının çalışanlar tarafından benimsenmesi oldukça zordur. Bu doğrultuda ortaya çıkan uyum sorunları zaman içerisinde örgüt içerisindeki uyumsuzlukları da tetikleyebilmektedir. Bu nedenle etkin psikolojik yaklaşım çerçevesinde bireylerin durumlar ve işişn koşulları arasındaki etkileşim kapasitesinin incelenmesi gerekmektedir (Aktaş, 2011).

2.1.3 Birey-İş Uyumu Çeşitleri

Örgüt içerisinde icra edilen işler ile çalışanlar arasındaki uyumun aktarımında kullanılmakta olan birey-iş uyumunun literatür kapsamında birtan sınıflandırmaları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; bireyler ve çevre arasındaki uyum, bireyler ve örgüt arasındaki uyum, bireyler ve meslek kolu arasındaki uyum, subjektif uyum, algılanmakta olan uyum, bireyler ve gruplar arasındaki uyum ve bireyler ile yöneticiler arasında meydana gelen uyumdur (Kristof-Brown, 2005). Bu sınıflandırma içerisinde yer alan kişi-çevre uyumu, çalışanın yaptığı iş, içinde bulunduğu grup veya içerisinde yer aldığı örgüt ile olan uyumunu ifade eder iken (Kristof, 1996), kişi örgüt uyumu, çalışanların örgütsel hedef, amaç ve misyon

değerlerine bağlanma derecesi olarak ifade edilir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001). Bu derecenin beklenen düzeye erişiminin sağlanmasında ise, söz konusu işletmenin amaç, hedef ve misyon gibi örgütsel değerleri ile çalışanların kişisel istek ve ihtiyaçlarının karşılanmış olması gerekmektedir (Cable ve Edwards, 2004).

Bireylerin sahip oldukları karakteristik özellikler, tutumlar ve belirlenen hedefler ile örgütlere ait kültür özelliklerinin, değerlerinin ve normlarının arasında ortaya çıkan uyum, tamamlayıcı uyum kavramını ifade etmektedir (Kristof, 1996; Kristof-Brown, 2000; Cable ve Edwards, 2004; Kristof-Brown vd., 2005).

Kişi-iş uyumu türlerini temelde bireyin çevre ile uyumunu esas alan (Edwards, 1996) “talep-kabiliyet uyumu ve arz-ihtiyaç uyumu” olarak da sınıflandırabiliriz.

Sınıflandırmanın ilk ayağında, örgütlerin, bireylerin gereksinimlerini, isteklerini ve eğilimlerini karşılayan arz-gereksinim arasındaki uyum bulunmaktadır (Kristof, 1996). Edwards (1991), söz konusu uyumun içeriğinde insanların istekleri ve yapılacak işin özelliklerinin olduğu öne sürülmektedir. Bireylerin gereksinim duydukları; finansal çalışmalar, fiziksel destekler ve psikolojik kazanımlardır (Kristof, 1996).

Örgüt içerisindeki çalışanların yetkinlikler ve mevcut iş arasındaki uyum ise tale-kabiliyet uyumu olarak adlandırılmaktadır (Kristof, 1996; Kristof vd., 2002). Bir başka ifade ile iş için gereksinim duyulanlar ile bireylerin kabiliyetleri arasında ortaya çıkan uyumdur (Cable ve Edwards, 2004). Birtakım çalışmalarda bu uyum türü, bireyler ve iş arasındaki uyum ile eş değer bir anlamda kullanılmıştır (Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Kristof-Brown vd., 2005).

Talep-kabiliyet uyumu doğrultusunda, bireylerin işin gereksinimlerine karşılık verebilmek adına yeterli bilgi, beceri ve yetenekleri sağlandığı zaman, bireylerin talepleri-yeteneklerine uyumlu hale gelebilmektedir. Buna göre, daha iyi bir iş çıktısı, işlerde sunulan sarf malzemeleri bireylerin ihtiyaçları, tercihleri ve arzuları ile uyumlu olduğunda ortaya çıkmaktadır (Kristof, 1996).

Uyum türleri Kristof-Brown ve arkadaşları (2005) tarafından ise; algılanmakta olan uyum, öznel uyum ve nesnel uyum olarak sınıflara ayrılmıştır. Buna göre, algılanan uyum, kişi ile çevresi arasındaki uyumu gösterir iken, sübjektif kişi-iş

uyumu, kişinin ortaya koyduğu kişi-çevre parametrelerinin karşılaştırılarak değerlendirilmesini gösteren uyumdur (Kristof-Brown vd., 2005). Objektif kişi-iş uyumu ise, farklı kaynakların ortaya koyduğu kişi-çevre parametrelerinin karşılaştırılarak değerlendirilmesini gösteren uyumdur (Kristof-Brown vd., 2005). Diğer bir ifadeyle, kişinin kendisinde var olduğunu söylediği tercih ve yetenekleri ile işin gerektirdiği özellikleri karşılama derecesidir (Ehrhart, 2006).

Uyum kavramı ile ilgili olarak literatürde birçok tanım ve sınıflandırma öne sürülmektedir. Ancak örgütsel başarı ve çalışanların bireysel başarıları açısından bireyler ve iş arasındaki uyum ile bireyler ve örgüt arasındaki uyum ön plana çıkmaktadır (Hamid ve Yahya, 2011). Çalışanlar kimi zaman örgütleri ile güçlü bir uyuma sahip olmakta iken, aynı kişiler örgüt içerisinde yapmış oldukları işlerle yeterli düzeyde uyumlu olmayabilmektedir (Ehrhart, 2006).

2.1.4 Birey-İş Uyumu Sonuçları

Örgüt içerisinde çalışanların icra etmiş oldukları işleri ile ortaya çıkan uyumu içeren birey-iş uyumu, sonuç olarak örgütsel ve bireysel olarak farklı çıktılarının ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır (Ehrhart, 2006; Chen, 2010).

Bu çıktılar bazen olumlu sonuçları bazen de istenmeyen durumları ortaya koymaktadır.

Kişi-iş uyumunda öncelikli hedef çalışanların sahip olduğu özelliklerle işin gerektirdiği niteliklerin bir uyum içerisinde olmasıdır. Bu durumun dışında çalışanların verimlilik, etkinlik ve performanslarında düşüşler yaşanırken aynı zamanda çalışan memnuniyetsizliği, güvensizlik, işe katılımı düşük gibi pek çok çıktı ile karşılaşılacaktır (Edwards, 1991; Statt, 1999). Bunun yanında iyi bir kişi-iş uyumunun sağlanmasıyla elde edilen çıktılar şu şekilde sıralanabilir:

- a) Performans Düzeyinde Artış: Bu çıktı, kişilerin yapmış oldukları işlere uyum süreci ile elde edilen örgütsel hedeflere erişim düzeyini ortaya koyar. Buna göre, işletme yöneticileri çalışanlarının sahip olduğu özelliklere göre iş yerleştirmelerini sağlayarak hem örgütsel başarıyı, hem çalışan memnuniyetini arttıracak ayrıca toplumsal ihtiyaçları da gidermiş olacaktır. Demir' in (2015) yapmış olduğu çalışmada kişi iş uyumu ile performans

arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. İki değişken arasında böyle bir ilişkinin olması doğru işe doğru eleman seçiminin önemli sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

- b) İşin Çekiciliği Ve Motivasyonel Artış: Örgütlerde kişi-iş uyumu sağlanarak işe olan talep artacaktır, bu sayede de çalışanların motivasyonları artacaktır (Scott ve Reynolds, 2010).
- c) Çalışanların Değer Kazanımı: İyi bir kişi-iş uyumu sonucunda kişisel değerlerle örgütsel değerler arasında bir uyum süreci başlar. Bu sürecin beklendiği tarzda devam etmemesi halinde çalışanları işe gitmeme ve işten ayrılma hissi gibi birtakım olumsuz düşüncelere sokacaktır (Edwards, 1991; Statt, 1999; Shane, 2010).
- d) Tecrübe: Kişi-iş uyumunda çalışanlar kişisel algılamaları ile bu algılamaların gerçekteki hali arasında herhangi bir tezatlık yaşamamaktadır. Böylece, çalışan kendi işinde oldukça tecrübeli bir kişiye dönüşecektir (Scroggins, 2008).

Kısacası iyi bir kişi-iş uyumunun sağlanması ile kişisel taleplerin karşılanması, örgütsel adanmışlık, maddi ve manevi kazanımlar, iş tatmini, işe katılımların sağlanması gibi pek çok olumlu sonuçlar elde edilecektir.

2.1.5 Performans ve Birey-İş Uyumu

Örgüt içerisinde görev alan bireylerin becerileri ile görevlerinin gereksinimleri arasında meydana gelen uyum olarak birey-iş uyumu neticesinde, çalışanların iş tatminlerinin artmasına paralel olarak performansları da artmaktadır (Erdoğan, 1990).Yapılan araştırmalarda, kişi-iş uyumunun çalışanların iş memnuniyeti, kariyer planlarının gerçekleşmesi, bireysel ve örgütsel açıdan arzulanan hedeflere ulaşmayı sağladığı tersi durumda ise çalışanlarda işe gitmeme, işten ayrılma ve stres gibi huzursuzluklar doğurduğu görülmüştür (Edwards, 1991; Statt, 1999; Shane, 2010).

Yapılan birçok çalışma neticesinde çalışanların kabiliyetleri ve işin gereksinimleri arasındaki uyumu açıklayan birey-iş uyumunun seviyesi ile bireyler tarafından sergilenen performanslar arasında oldukça güçlü bir ilişkinin var olduğu görülmüştür (Lauver ve Kristof-Brown, 2001). Bu ilişkinin ortaya çıkmasında ise

özellikle çalışanların bilişsel ve karakteristik özellikleri belirleyici bir rol oynamaktadır.

Kişi-iş uyumu ile performans arasındaki ilişki sonucu, çalışanlar kendi kişisel hedeflerini kuruluş hedefleri doğrultusunda gerçekleştirerek işletmelerde yapılan işlerin daha iyi bir seviyede yapılmasını sağlamış olur. Yani, kişi-iş uyumunun arzulanan seviyeye ulaştırılması ile ortaya çıkan yüksek performans, kuruluşların vizyonlarını gerçekleştirmesini sağlayarak çalışanların daha adil, sistemli ve ölçülebilir bir yöntem ile değerlendirilmesini desteklemiş olacaktır.

2.2 Birey-İş Uyumu ile İlgili Çalışmalar

Ateş (2018) tarafından turizm sektöründe yapılan araştırmada birey iş uyumunun işe bağlanma üzerindeki etkisi %72 olarak görülmektedir. Yine birey iş uyumu yüksek turizm sektörü çalışanlarının işe bağlılıklarının daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Akbaş ve Çetin (2015) tarafından Kayseri’de mobilya sektöründe 9 işletme ve 401 çalışan üzerinde yapmış olduğu iş tatmini ve birey-örgüt uyumunun örgütsel özdeşlemeye etkisine yönelik araştırmada, iş tatmini ve birey-örgüt uyum düzeylerinin, örgütsel özdeşleşme düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etilediği görülmektedir. Yine aynı araştırmada, sektördeki ve işletmedeki çalışma süreleri arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı ve orda düzey yöneticilerin örgütsel özdeşleme düzeylerinin işçi ve idari personele göre daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Kılıç ve Yener (2015) tarafından yapılan ‘ Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma’ adlı araştırmada birey ile çalıştığı örgüt ve yaptığı iş arasındaki uyumun arttıkça iş tatmini, örgütsel aidiyet, ve üretkenlikleri artacağı ve örgütte devam etmeye daha istekli hale geleceği gözlemlenmekte. Ayrıca bireyin kişiliği, değerleri, amaçları ve tutumları ile çalıştığı kurumun kültürü, değerleri, amaçları ve normları arasındaki uyum seviyesi arttıkça kişinin o örgüte bağlılığı arttığı gözlemlenmekte ve kişinin yapılan işten beklentilerini yapmaktaki olduğu işin

karşılama düzeyi yükseldikçe kişinin sergilemiş olduğu performansın artığı ve iş ile ilgili hisetmiş olduğu sresinde azaldığı gözlemlenmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞYERİ YALNIZLIĞI

3.1 İşyerinde Yalnızlık

Yalnız kalmak son derece zor, karmaşık ve insanları sıkıntıya sürükleyen bir süreçtir. Yalnız kalmanın arka planında bireylerin yaşadıkları uyum sorunları ve güvensizlik yer almaktadır (Özkürkçügil, 1998). Kelime anlamı olarak ise bireylerin başkalarından uzak durması anlamını taşımaktadır (Şişman ve Turan, 2004). Tüm insanlar için, yaşamın her anında çevresinde yer alan insanlarla iletişim içerisinde olması oldukça önemlidir. Günümüzde birçok insan ise farklı nedenlerden kaynaklanan iletişim sorunları yaşamaktadır. Söz konusu iletişim sorunları insanların sosyal gelişimlerinin önünde engel teşkil etmektedir (Çağır, 2010).

Bireylerin hislerine çevresinde yer alan insanlar tarafından karşılık bulamaması durumunda, duygularının önemsenmemesi durumunda ya da duygularının yanlış anlaşılması halinde, sosyal etkinliklerinde ve duygusal arayışlarında etrafında kimsenin olmaması ile yaşanan ve bireylerin üzerinde baskı yaratan kavram yalnızlık olarak ifade edilmektedir. Günümüzün şartları doğrultusunda bir dayatma olarak karşımıza çıkan bu kavram, bireyleri kontrollerinin dışında ilişkiler ağının dışında bırakmak ve önemli sorunları beraberinde getirmektedir (Yakut ve Certel, 2016). Peplau ve Perlman (1982) tarafından hoş olmayan bir yaşam tecrübesi olarak tanımlanmıştır. Yalnız kalan insanlar yaşam içerisinde memnuniyetsiz ve depresif olabilmektedir.

Bireylerin çevresindeki insanların kendisini anlamadığını düşündüğü ve kimsesiz kaldığını düşündüğü zaman yalnızlık hissi ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz ruh hali, bireylerin çevresi ile etkileşim zayıflamasından kaynaklanmaktadır. Yalnızlık neticesinde çevreye uyumun bozulması; bireyin kendisini tek başına ve anlaşılmamış olarak değerlendirdiği, uyumsuzluk ve mutsuzluğun ağır bastığı bir durum olarak nitelendirilmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013). Bu kavram Frieze ve arkadaşları tarafından (1979); bireylerin kurmuş oldukları sosyal çevrenin oldukça küçük olması durumunda ya da bireyin bir durum karşısında beklentilerinin altında bir tatmin elde etmeleri halinde ortaya çıkan durum olarak tanımlanmıştır (Özen, 2009). Psikolojik bir sorun olarak değerlendirilen yalnızlık, ilişkilerden elde edilen

tatminin düşük olduğu algısının ortaya çıkması ile yaşanmaktadır (Sarason ve Sarason, 2013).

Yalnızlık duygusu Barros (2000) tarafından ise; bireyler arası sosyal gereksinimlerin, bireyin çevresinde tarafından tam olarak karşılanmaması ya da ortaya çıkan ilişkilerin bireyleri tatmin etmemesi halinde ortaya çıkan durum olarak değerlendirilmektedir. Kavram Saraçoğlu tarafından ise (2000); bireylerin daha önceki bireylerarası ilişkilerini ya da çevresinde yer alan diğer insanların arasında ortaya çıkan ilişkileri değerlendirmesi neticesinde, kendisine ait ilişkilerin mevcut standartların altında kalması sonrasında ortaya çıkan sıkıntı veren süreç olarak ifade edilmiştir (Kaplan, 2011). Yalnızlık, De Jong-Gierveld'e göre ise, kişilerin sosyal yaşamında ortaya çıkan eksiklikler ve ilişkilerine dair kendileri tarafından geliştirilen olumsuz algılar olarak ortaya çıkmaktadır.

Birçok uzman ise, yardım amacı ile kendilerine danışan birçok insanın çoğu zaman yalnızlık hissetmediklerini öne sürdüklerini ifade etmektedir. Ancak, yalnızlık belirtileri kendini gösterme eğilimindedir. Örneğin; stres, hafif depresyon ve kaygı ile kişiler yardım isteyebilirler. Bu nedenle uzmanlar, yalnızlığın kendini doğrudan sorun olarak göstermeyebileceğini, ancak kişilerin hayatında önemli rol oynayabileceğine dikkat çekmişlerdir. Yalnızlığın aşılmasında yardımın ilk şartı, yalnızlığın gerçekten olup olmadığını belirlemek ardından yalnızlığın ne ölçüde olduğunu tespit etmektir. Söz konusu durum, bireyleri oldukça yakından tanıyanlar adına dahi zorlayıcı bir görevdir (Murphy ve Kupshik, 2006).

Yalnızlık kavramına yönelik çalışmalar yürütmekte olan araştırmacılar, yalnızlığı genel hatları ile iki temel unsur üzerinden değerlendirmiştir.

İlk olarak yalnızlık; depresyon, endişe ya da kaygı gibi olumsuzluklara benzer itici bir durumdur. Diğer yalnızlık durumu ise; bireyin yetersizliklerini öznel algılayışı sonucu sosyal ilişkilerindeki izolasyondur. Söz konusu yetersizlikler kimi zaman niceliksel olabilmekte iken, kimi zaman niteliksel olarak ortaya çıkmaktadır (Russell vd., 1984).

Yalnızlık (loneliness) çoğu kez tek başına olmak ile eş anlamlı düşünülür. Yalnız (lonely) ve tek başına (alone) kavramları arasındaki ilişkiye dikkat çekilmiş,

kişinin tek başına yaşayıp yalnızlık hissetmeyeceği gibi, yalnız değilken de yalnızlık hissedebileceği vurgulanmıştır. Yalnızlık büyük ölçüde öznedir, kişinin kendisi hakkındaki yargısıdır (Selçukoğlu, 2001).

3.2 İş Yerinde Yalnızlık Boyutları

Weiss, daha öncede ifade edildiği üzere yalnızlığı iki alt boyutta değerlendirmiştir. Ancak bu duruma karşılık, bireylerin iş yerlerinde yaşadıkları yalnızlık ile yaşamları içerisinde karşı karşıya kaldıkları yalnızlık farklı anlamlar ifade etmektedir (Doğan vd., 2009). Yalnızlık kavramının değerlendirilmesine yönelik olarak geliştirilen birçok ölçek literatür kapsamında yer almaktadır. Ancak uzun bir süre boyunca iş yerlerinde yaşanan yalnızlığın değerlendirilmesinde kullanılacak bir ölçek geliştirilmemiştir. Bu alanda ortaya çıkan gereksinimin karşılanmasına yönelik olarak, Wright, Burt ve Strongman tarafından bireylerin iş yaşamlarında yaşadıkları yalnızlığa ilişkin ölçek geliştirilmiştir. Ölçek içerisinde söz konusu yalnızlık iki alt başlık altında değerlendirilmiştir. Bunlar; sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluktur (Karaduman, 2013).

3.2.1 Sosyal Arkadaşlık

Bireyler kimi zaman sosya arkadaşlık boyutu üzerinden iş yerlerinde yalnızlık yaşamaktadırlar. Bu duygu; arkadaşlıklar, iş arkadaşlıkları ve komşuluk ilişkilerinden kaynaklanmaktadır (Karaduman, 2013). İş yeri içerisinde bireyler arasında sosyal ilişkilerin gelişmemesi ya da bireylerin kendilerini örgüt içerisinde bir gruba kabullendirememeleri neticesinde ortaya çıkmaktadır (Keser ve Karaduman, 2014).

Her örgüt içerisinde birtakım sosyal ağlar gelişmektedir. Bireyler söz konusu sosyal ağlara katılmadıklarında ya da bu sosyal ağların bir parçası olarak kendilerini değerlendirmediklerinde yalnızlık kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgüt içerisindeki etkinliklere katılım göstermeyen ya da bu tarz etkinliklere ilgi duymayan bireylerde yalnızlık duygusu ağır basmaktadır. Bu durum bireyler için bir sorun teşkil etmektedir ve yalnızlık duygusu hakim olan bireyler iş süreçleri içerisinde birçok durumu çalışma grupları içerisinde açıklamaktan çekinirler. Yalnızlığın derecesinin artmasına paralel olarak ise bireyler çalışma ortamlarında rahatlıkla zaman

geçirememektedir (Mercan vd., 2012). Sonuç olarak, bireyler örgüt içerisindeki çalışma grupları içerisinde kendilerine yer bulamadıklarında yalnızlık hissi ortaya çıkmaktadır (Wright, 2005).

Örgüt çalışanları, sosyal ilişkiler sistemi içinde birlikte bulunmakta ve bunun sonucu olarak birlikte üretmektedirler. Bu üretimin kaliteli ve eksiksiz olabilmesi için örgüt çalışanları arasındaki iletişimin mükemmel ve sorunsuz olması gerekmektedir. Bu sayede, yüksek iletişimle desteklenen çalışanlar kendilerini ifade edebildikleri ölçüde yalnızlık hissinden uzaklaşarak kendilerine ve iş arkadaşlarına yüksek güven hissedeceklerdir (Asunakutlu, 2011).

İşyeri arkadaşlığı ya da dostluğu karşılıklı güven, bağlılık ve bireyler arası paylaşılan bir değerdir. İşyerinde oluşan arkadaşlık ya da dostluk ortamının iş stresini azalttığı, iletişimi arttırdığı, çalışanların görevlerini daha verimli yerine getirmesine yardım ettiği ve örgütsel değişim sürecinde yardımcı olduğu bilinmektedir. Bu amaçla örgütler işyerinde dostluğun oluşmasını teşvik etmelidir. (Berman vd., 2002).

3.2.2 Duygusal Yoksunluk

Weiss, 1973 senesinde gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada, bireyler arasında ortaya çıkan samimi ilişkilerin içeriğinde yer alan duygusal aidiyetin ortadan kalması neticesinde duygusal yoksunluğun yaşandığını ifade etmiştir. Örnek vermek gerekirse; bireylerin evliliklerini sonlandırmaları, yakınlarını kaybetmeleri, evliliklerinin mutsuz olması duygusal yoksunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasının sonucunda ise; endişe duygusu ağır basmaya başlamakta, bireyler daha hassas bir yapıya bürünmekte, korkuları ön plana çıkmakta ve insanların davranışları sıklıkla yanlış değerlendirilmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016).

Bireylerin iş yaşamlarında diğer çalışanlarla kurdukları ilişkilerin genel nitelikleri duygusal yoksunluk kavramı üzerinden açıklanmaktadır. Bireylerin iş arkadaşları ile kurdukları ilişkilere dair ortaya çıkan duygusal algılamalar, duygusal yoksunluğa dair gerçekleştirilen değerlendirmelerin temelinde yer almaktadır. Duygusal yoksunluk içerisinde olan bireyler, kendilerini iş arkadaşlarına karşı kapatmakta, fikirlerini paylaşmaktan çekinmekte ve iş arkadaşlarının kendisini

anlamayacağını düşünmektedir. Bunlara ek olarak, çalışma ortamı içerisinde kendisini rahat ve huzurlu hissetmeyen, şiddetli kaygular yaşayan bireylerin duygusal yoksunluk yaşadıkları düşünülmektedir (Kaplan, 2011).

Yalnızlık kavramı Yalom (1999) tarafından ise, bireylerin iletişimlerinin zayıf olmasından doğmak üzere, bireylerin çevresindeki diğer insanlara bir tehdit gözü ile bakması, kaygı seviyelerinin artması ve diğer tüm insanlardan kendisini soyutlaması olarak ifade edilmiştir. Bireylerin iş yerlerinde yaşadıkları yalnızlığın doğru değerlendirilmesi için kişilik özelliklerinin mutkada değerlendirmelere katılması gerekmektedir. Zira bireylerin kişilik özellikleri çoğu zaman normal yaşamlarına benzer biçimde iş yerlerinde de ön plana çıkmaktadır. Ön plana çıkan özellikler kimi zaman çalışanlar tarafından olumlu olarak değerlendirilmekte iken, kimi zaman ise bu özellikler bireylerin diğer bireyler tarafından dışlanmasına neden olmaktadır (Kaplan, 2011).

Faaliyetlerin etkinliğine odaklanıldığı çoğu örgüt içerisinde, bireylerin üzerinde oldukça sıkı denetim mekanizmaları oluşturulmaktadır. Bu durum çalışanlar üzerinde örgütsel baskıların doğmasına neden olmakta ve bu baskılar stres olarak açığa çıkmaktadır. Örgüt içerisinde ortaya çıkan yönetim sistemleri, bireylerin kendilerini örgüt içerisinde rahatlıkla ifade edememesine neden olabilmektedir. Bu durum ilerleyen süreçlerde ise bireylerin örgüt içerisinde yabancılaşmasına ve yalnızlık duygularının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Erogluer ve Yılmaz, 2015).

Bireylerin yaşadıkları duygusal yoksunlukların arka planında yatan bir takım faktörlerin olduğu düşünülmektedir. Örgüt bünyesinde ortaya çıkan durumsal ve çevresel faktörler ile bireylerin kişilik özellikleri duygusal yoksunlukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgüt içerisinde ortaya çıkabilecek fiziksel birtakım eksiklikler ve çalışanlar arasındaki iletişim sorunları bireylerin duygusal açıdan yoksunluk hissetmelerine yol açabilmektedir. Bu durumun örgüt içinde belirsizlikleri de beraberinde getirmektedir. Belirsizliklerin yarattığı başlıca olumsuzluklar ise; iş tatmininin düşmesi, stres, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinin ortaya çıkmasıdır (Karaduman, 2013).

3.3 İşyerinde Yalnızlığın Etkilendiği Faktörler

Yürütülen bazı araştırma çalışmaları neticesinde yalnızlık kavramına etki eden faktörlerden bazıları; cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim seviyesi, örgütteki kıdem, gelir seviyesi, yerleşim yerinin özellikleri olarak tespit edilmiştir. Bu ve benzeri değişkenlerin sadece bilinen yalnızlıkta değil, işyeri yalnızlığında da etkili olabileceği düşünülmektedir (Kaplan, 2011).

Çalışanın kişilik özelliklerinden dolayı oluşan öz saygı düşüklüğü, çevresiyle iletişimin zayıf olması, düşük benlik algısı gibi nedenlerle çalışan kendini işyerinde yalnız hissedebilmektedir. Bu durum sadece alt kademe çalışanlarında ya da kalabalık ortamda çalışan kişilerde görülmemektedir. Bu yalnızlık durumunu, üst kademe yöneticileri de yaşayabilir. Örgütün alt kademelerinde farklı olarak daha az çalışanın yer aldığı birimlerde çalışılması, hiyerarşik sistemin muhafaza edilmesi maksadıyla iletişim yönünden eksikliklerin ortaya çıkması nedeni ile kimi zaman yöneticilerde kendilerini yalnız hissetmektedir. Ancak, bunun tam tersine iyi bir yöneticinin benlik algısının yüksek ve iletişim becerilerinin kuvvetli olması gerekmektedir. Çalışma şartlarına rağmen bu özelliklerini etkili ve doğru kullanabilen yöneticilerin yalnızlık yaşamayacağı düşünülmektedir. Buradan anlaşılacağı gibi yalnızlığın ortaya çıkmasında hem alt kademe çalışanlarında hem üst kademe kişilik özelliklerinin payı büyüktür (Karaduman, 2013).

Page ve Cole (1991) tarafından yürütülen bir çalışma kapsamında, yetişkinlerde ortaya çıkan yalnızlığın, demografik unsurlar üzerinden farklılaşması değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen veriler neticesinde mesleklerinde uzman olan bireyler ile yöneticilerin yalnız kalma potansiyellerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında yürütülen anket çalışması neticesinde özellikle hizmet sektörü içerisinde çalışmakta olanların kendilerini daha fazla yalnız hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet sektöründe çalışanların zamanlarının önemli bir kısmında diğer insanlarla iletişim içerisinde oldukları düşünüldüğünde ilginç bir sonuç olarak gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda içerisinde bulunulan meslek kolunun ve yapılan işin özelliklerinin tek başına yalnızlık üzerinde etkili olmadığını göstermektedir (Kaplan, 2011).

İşyerinde kişinin yalnızlık hissetmesinin nedenlerinden biri de stres düzeyidir. Stresin nedenleri olarak işin zorluğu, mevcut çalışma şartları, iş arkadaşlarıyla yaşanan olumsuzluklar şeklinde sıralanabilir. Yaşanılan stresin düzeyine bağlı olarak işyerinde yalnızlığı da ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir (Karaduman, 2013).

Gumbert ve Body (1984), yapmış oldukları çalışma kapsamında 249 küçük ölçekli işletmenin sahipleri ile görüşmeler gerçekleştirmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında işletme sahiplerinin oldukça sık kendilerini yalnız hissettikleri görülmüştür. Yapılan çalışma neticesinde ortaya çıkan bir diğer sonuç ise, büyük şirket ortamlarından küçük ölçekli işletmelere geçen bireylerin daha fazla yalnızlık hissettikleri yönündedir. Bu durumda ise bireylerin çalışma ortamında bulunan çalışan sayısının da bireylerin yalnızlıkları üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır (Kaplan, 2011).

Yürütülen birçok araştırma çalışma neticesinde bireylerin yalnızlıkları üzerinde etkili olan birçok faktörün varlığı tespit edilmiştir. Yalnızlığa neden olan faktörlerin ortaya çıkarılabilmesi amacıyla yalnızlığın tüm boyutlarının işyerleri içinde ilgili birim ve yönetici tarafından ele alınarak araştırılması gerekmektedir. İşyerinde yaşanan yalnızlığı incelerken; kişilerin karakteristik özelliklerinin, iş ortamındaki algılarının ve kişilerin organizasyondaki konumunun birbiriyle etkileşimde olduğu göz önünde bulundurulmalıdır (Karaduman, 2013).

3.4 İşyerinde Yalnızlık ve Sonuçları

İş yerlerinde yaşanan yalnızlık, Wright vd., (2006) tarafından, örgüt içerisindeki ilişkilerin yeterince iyi olmamasından kaynaklanan bir duygu durumu olarak ifade edilmiştir. İşyerinde işin yalnız yapılıyor olması ve sosyal desteğin eksikliği işyerinde yalnızlığı çok fazla etkilemektedir. Aynı işyerini paylaşan çalışanların birbirleri arasındaki ilişkileri ve takım ruhu gibi etkenler işyerinde yalnızlıkla alakalıdır. Yalnızlık; olumsuz düşünce, davranış ve tutuma dönüştüğü takdirde endişe verici bir duruma dönüşür (Cacioppo ve Patrick, 2008).

Yürütülen çalışmalar neticesinde, bireylerin işyerlerinde yaşamış oldukları yalnızlığın, iş stresi, iş tatmini ve gösterilen performans üzerinde etkili sonuçlar

doğurduğu tespit edilmiştir. İşyerinde yalnızlık açısından örgütsel bağlılık değerlendirildiğinde, yalnızlığın bağlılık üzerinde negatif bir etki yaratması yüksektir. Bunun nedeni işyerinde yalnız olan çalışanın, psikolojik olarak çevresinden uzaklaşmasıdır. Çevresinden uzaklaşan çalışanların kendilerini işyerine ait hissetme olasılıkları azalmaktadır. Çalışanın örgüt içinde yalnızlık hissetmesi örgüte olan güveninin de azalmasına neden olacaktır. Yine yalnızlık düzeyleri ile örgütsel güven arasında negatif yönlü sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çalışma koşulları, rol belirsizliği veya rol çatışması, çalışanlar arası ilişkiler, iş yükünün ağırlığı, iş kaybı korkusu, kariyer önündeki engeller, düşük ücret gibi faktörler iş yaşamında strese yol açabilecek nedenlerdir. İşyerinde yaşanan stresler çalışanın işyerinden uzaklaşmasına ve yalnızlaşmasına sebep olabilmektedir. İş tatmini, bireylerin çalışma ortamlarına dair olumlu düşünceler geliştirmesini sağlayan pozitif bir durumdur. İşyerinde yalnızlık yaşayan çalışanın iş memnuniyeti düşecektir. Yapılan çalışmalarda işyerindeki duygusal yalnızlığın en önemli belirleyicisinin iş doyumsuzluğu olduğu görülmüştür. Örgütte yalnızlaşan çalışanlar kendi aralarında yeterli bilgi alışverişi yapamadıklarından ötürü önem taşıyan bilgilerin aralarında paylaşılamaması sonucunda iş performanslarında düşüş yaşandığı görülmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016).

Gumbert ve Boyd (1984) , bireylerin iş tatmininde yaşanan düşüşlerin beraberinde verimlilik düşüşlerini de getirdiğini ifade etmişlerdir. Verimlilik kaybı hem çalışanlar hem örgütler için arzu edilmeyen bir durumdur. Bu durumun yaşanmaması için yalnızlık duygusunun önlenmesi gereklidir (Keser ve Karaduman, 2014).

Bireylerin iş yerlerinde yaşadıkları yalnızlıktan doğan bir diğer olumsuz durum ise strestir. Yapılan araştırmalar neticesinde iş yerlerinde yalnız olduklarını düşünen bireylerin daha fazla stres içerisinde olduğunu göstermektedir. Stres altında çalışan kişilerin verimliliği de aynı ölçüde düşüş gösterecektir. Çalışanlar içine kapanık, agresif, depresif, benlik duygusu ve özgüveni düşük bir konuma geleceklerdir. Bu şekilde davranan çalışanların örgüt içindeki ilişkileri kötüleşerek yalnızlıkları artacaktır (Karaduman, 2013).

Yalnızlık neticesinde ortaya çıkan diğer olumsuz durumlar ise; kaygı seviyesinin artması, bireylerin kendilerini soyutlaması, sabırsız tutumlar, duygusal yönden bireylerin kendisini çekmesi ve ani öfkelenmeler olarak sayılabilmektedir. Bu sonuçlara ek olarak; yalnızlık içinde bulunan çalışanların deneyimlerini paylaşacak, fikir alışverişinde bulunacak arkadaş eksikliğinden yakındıkları ve işlerle alakalı kaygı paylaşımı yapabilecek güvenlerinin olmadığı görülmektedir (Kaplan, 2011).

Bireylerin yaşadıkları yalnızlığın sonuçları her zaman olumsuzluklara neden olmamaktadır. İnsanlar bazen de yalnız kalabilecekleri sakin ortamlara ihtiyaç duyarlar. Kişiler ihtiyaç duydukları zamanlarda yanlarında birilerinin olmasını isterler. Yalnızlık her zaman zorunlu bir durum veya terk edilmişlik hali olmayıp, kişinin de seçimiyle olumlu sonuçlar gösterebilir (Yaşar, 2007).

3.5 İşyerinde Yalnızlıkla Mücadele Yöntemleri

Çalışma ortamlarında yaşanan yalnızlık hissi, zaman zaman birçok çalışanın etkilendiği bir durum olabilmektedir. Bu durumun belirli bir dengede tutulabilmesi için çalışanlar kimi zaman pişman olacakları eylemlere yönelmektedir (Booth, 1983). İşyerinde yalnızlık sonucunda kimi çalışanlar daha fazla yalnızlaşarak içe kapanmayı, iletişim kurmaktan kaçınmayı tercih ederken; kimi çalışanlar ise kaygı, stres, öfke patlaması şeklinde duygularını ortaya çıkarmaktadır. Uzun süredir yalnızlık yaşayan bir çalışan ile yalnızlığın ilk aşamasında olan çalışanın bu duygudan kurtulması aynı şekilde olmayacaktır. Bu durum göz önüne alınarak yalnızlık boyutunun tespit edilmesi ve yalnızlıkla mücadele yöntemlerinin bulunması gerekmektedir (Karaduman, 2013).

Kaplan (2011) yapmış olduğu araştırmasında işyerinde yalnızlıkla başa çıkma yollarını üç kategoriye ayırarak incelemiştir. Bunlar; işyerindeki kişiler arası ilişkiler, işyerinde sosyal destek ve işyerinde arkadaşlıktır.

Bir iş yeri içerisinde samimi ilişkilerin ortaya çıkması doğrudan bireylerin elinde olan bir durumdur. Çalışanların iş yerlerinde geliştirdikleri iletişim, sorun paylaşımları ve ortak bir paydada buluşmaları örgüt içerisindeki performanslar üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. İşyerlerinde birlik içinde çalışmayı teşvik

eden ortamlar, paylaşılan hedefler ve amaçlar çerçevesinde toplanmayı başaran çalışanlar iş performansını azaltmadan arkadaşlık yaşayabilirler. Bu sayede, işyerindeki sosyal izolasyonun azalacağı öngörülmektedir. Bu durum doğrultusunda bireyler, ortak paydalarda buluşmasına zemin hazırlayan sosyal alanlar içerisinde kolaylıkla ilişki kurma eğilimi içerisinde olmaktadır (Kaplan, 2011).

İşyerinde sosyal desteğin ve arkadaşlığın artması yalnızlığın önlenmesinde oldukça etkilidir (Karaduman, 2013). Sosyal destek, kişilere bir topluluk ve bir gruba ait olma duygusu sağlamaktadır. Bir gruba ait olan çalışanlar daha az yalnızlık eğilimindedirler. Sosyal desteğin eksik olduğu durumlarda yalnızlık, üzüntü, kaygı, sıkıntı gibi olumsuz duygular hakim olmaktadır. (Sezen, 2014).

İş yerlerindeki yalnızlık duygusunun önüne geçebilmek adına izlenen son yöntem ise iş yerlerindeki arkadaşlıkların incelenmesidir. İş yerlerinde ortaya çıkan arkadaşlıkların içeriğinde karşılıklı bağlılıkların, yüksek güvenin, sevginin, romantik eğilimlerin ve ortak ilgi alanlarının olması gerekmektedir. Söz konusu arkadaşlığın gelişmesi neticesinde iş yerlerinde yardımlaşma seviyeleri artmakta, bireyler iş yerlerinde daha az stres yaşamakta ve bireylerin iş yerlerini sevmesi neticesinde yaratıcılıkları artmaktadır. İşyeri arkadaşlığı çalışanın moralini artırabilir ve örgütsel bağlılığı da yükseltebilir (Kaplan, 2011). Çalışanlar görev ve hedeflerini başarabilmek için işleriyle ilgili bilgi ve becerilere ya da iş stresinden kurtulmak için duygusal bir desteğe ihtiyaç duyarlar. İşyerinde yaşanan arkadaşlık hem araçsal hem de duygusal desteği sağlamada yardımcı olabilir (Yen vd., 2009).

Bireylerin örgüte devamlılıklarını ve iş süreçlerine yönelik performanslarını olumsuz yönde etkileyen birtakım fiziksel sorunların arka planında gün yüzüne çıkmayı bekleyen duygular bulunmaktadır. Bu nedenle örgüt içerisinde bireylerin içinde birikenlerin fiziksel dışa vurumlar yerine, sözlü bir şekilde ifade etmesine yönlendirecek uzman desteklerinin çalışanlara sağlanması oldukça önemlidir (Karaduman, 2013).

3.6 İşyeri Yalnızlığı ve Lider-Üye Bağlantısı

Lider ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi konu alan ve “Dikey İkili Bağlantı Modeli” olarak adlandırılan yaklaşımın, Graen ve arkadaşları (1972), tarafından

incelenmesi ile birlikte bu yaklaşım örgütsel davranış literatürü içerisinde sıklıkla üzerinde durulan bir kavram olarak günümüze kadar önemi korumuştur (Dienesch ve Liden, 1986). Yaklaşımın odak noktasında yer alan konu ise, liderler ve çalışanlar arasında farklı seviyelerde ilişkilerin ortaya çıkması ve bu farklılıkların bireylerin davranışları üzerindeki etkisidir (Yaşlıoğlu vd., 2013). Bu yaklaşım neticesinde liderlerin mevcut ilişkileri üzerinde kendisini izleyenlerle ne şekilde farklı ilişkiler geliştirebildikleri anlaşılmaya çalışılmaktadır (Özutku, 2007).

3.7 Lider-Üye Bağlantısının İş-Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

Liderler ve çalışanlar arasında ortaya çıkan etkileşim, liderlik ilişkilerinin geliştirilebilmesi ve tarafların karşılıklı olarak önemli faydalar elde ettikleri bir süreci meydana getirmektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Söz konusu etkileşim olumlu olması, örgüt içerisinde çalışanlara oldukça olumlu olarak yansımaktadır. Bu durumda çalışanların iş tatminlerinde artışlar meydana gelmektedir (Harris vd., 2009; Volmer vd., 2011; Cheung ve Wu, 2012; Monahan, 2013; Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014; Loi vd. 2014).

Liderler ve çalışanların arasındaki etkileşimin yüksek bir niteliğe sahip olması durumunda, liderler çalışanlarına daha çok teşvik, ödül ve katkı vermektedir (İlgin, 2013). Liderler tarafından sağlanan katkılar, çalışanların motivasyonlarını ve mutluluğunu pozitif olarak etkilemektedir. Söz konusu durumun iş ve yaşam doyumu kuramlarından olan “taşma kuramı” ile açıklanmaktadır. Kuramda, yaşamın herhangi bir alanında ortaya çıkan doyumun diğer alanlar üzerinde de etkili olduğunun üzerinde durulmaktadır.

Yaşamdan alınan doyum, bireylerin yaşama yönelik genel yaklaşımlarını ifade etmektedir (Saldamlı, 2008). Çalışanlar ve liderler arasında ortaya çıkan ilişkinin de yaşamın bür kısmını oluşturması nedeni ile yaşamın diğer alanları üzerinde de etkili olması muhtemeldir. Netice itibari ile çalışanlar ve liderler arasında ortaya çıkan olumlu bir etkileşim, bireylerin yaşamları üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır.

3.8 İşyeri Yalnızlığı ve İş-Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

Bireylerin yapmış oldukları işlere karşı geliştirdikleri duygusal reaksiyonlar iş tatmini olarak açıklanmaktadır. Bu kavram ilk olarak 1920'li yıllarda ortaya çıkmış ancak örgüt açısında önemi 1940'lara doğru fark edilmiştir (Gedik vd., 2009). Bireylerin yapmış oldukları işlerden duydukları memnuniyet, çalışma koşullarına gösterdiği uyum iş tatmini ile doğrudan ilişki içerisinde (Şişman ve Turan, 2004). Bireylerin işten beklentileri ve elde ettikleri arasında bir değerlendirme gerçekleştirmesi neticesinde iş tatmininin düzeyi ortaya çıkmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005).

Bireylerin örgüt içerisinde kendisini yalnız hissetmesi neticesinde ortaya çıkan en belirgin sonuçlardan; verimliliklerinin ve iş tatminlerinin azalması (Eroğluer ve Yılmaz, 2015), örgüte olan bağlılıklarının zayıflaması, sosyal ilişkilerinde birtakım sorunlar yaşamaları ve işten ayrılma isteklerinin artması olarak sayılabilmektedir (Kaymaz vd., 2014). Bireylerin çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin önemli olduğunu göz önünde bulundurmak suretiyle, çalışanların işyerlerinde kendilerini yalnız hissetmeleri neticesinde verimliliklerinin düşeceğini ifade etmek mümkündür. Bireylerin iş yerlerinde yaşadıkları yalnızlık ve iş tatmini kavramı arasındaki ilişkinin literatür kapsamında birçok çalışmada değerlendirildiği görülmektedir. Bu alanda çalışmalar yapmakta olan Şişman ve Turan (2004), çalışmalarının neticesinde iş tatmini ile duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık kavramları arasında güçlü bir ilişkinin var olduğunu tespit etmişlerdir. Wright (2005) ise, yapmış olduğu çalışmalar neticesinde iş yerinde yaşanan yalnızlık ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin ortaya çıktığını öne sürmektedir.

Neugarten'in (1961) öne sürmüş olduğu yaşam tatmini kavramı uzun yıllar boyunca üzerinde oldukça fazla durulan bir konu haline gelmiştir. Bireylerin yaşam tatminlerinin ortaya çıkmasında, yaşama dair beklentileri ile elde etmiş oldukları arasında gerçekleştirdiği değerlendirmelerin sonuçları etkili olmaktadır (Çevik ve Korkmaz, 2014). Bireylerin yaşam tatminlerinin oluşmasında bir takım yargısal ve bilişsel süreçler etkili olmaktadır (Diener vd., 1985).

Bireylerin kendilerini yalnız hissetmeleri yaşamlarının tamamını etkilemektedir. Kendisini yalnız hisseden bireyler, yaşamın herhangi bir amacının olmadığını ve faydasız olduğunu düşünebilmektedir. Ortaya çıkan olumsuz algılar bireylerin yaşam tatminlerini de olumsuz etkilemektedir (Yılmaz ve Altınok, 2009). Örgütsel ilişkilerden kaynaklı olarak bireylerin yaşadıkları yalnızlık, yaşamın diğer alanları üzerinde de olumsuz bir etki yaratmaktadır. Bu durum ile bağlantılı literatür kapsamında çalışmalar yer almaktadır. Yapılan tüm çalışmalar neticesinde iş yerlerinde yaşanan yalnızlıkların, yaşam tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Wright, 2005; Mellor, vd., 2008; Yılmaz ve Aslan, 2013, Yılmaz ve Altınok, 2009).

3.9 Lider-Üye Bağlantısının İşyeri Yalnızlığı ve İş-Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

Bireylerin örgüt içerisinde kendilerini yalnız hissetmelerinin nedenleri, Wright vd. (2006) tarafından, örgüt içerisinde sosyal çevrenin yetersiz olması ve bireyler arası ilişkilerin yeterince gelişmemiş olması olarak öne sürülmüştür. Liderlerin çalışanlarla olumlu ilişkiler geliştirmesi ve birtakım kazanımları çalışanlara sunması durumunda yalnızlık duygusundan kaynaklanan olumsuzlukların önüne bir nebze olsun geçilebilmektedir (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014).

3.10 İşyeri Yalnızlığı ile İlgili Çalışmalar

Sezen (2014) tarafından öğretmenlerin işle bütünleşmesi ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Sakarya ilinde 659 öğretmene yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık algılarının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Karaduman (2013) tarafından “İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama” adlı çalışmasında, duygusal yoksunluk boyutu ile kıdem sürelerindeki değişiklik anlamlı farklılıklar içermektedir. 5-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin 20 yıl üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlere göre puan ortalamaları anlamlı bir şekilde düşük düzeyde olmasından kaynaklandığı gözlemlenmektedir.

Karakurt (2012) tarafından “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermektedir ve kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla yalnızlık hissi yaşadıkları anlaşılmaktadır. Medeni durum değişkenine göre iş yerinde yalnızlık puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık görülmektedir bekar öğretmenlerin yaşamış olduğu yalnızlık düzeyinin evli öğretmenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Özkan (2019) tarafından “Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı 1142 okul ve 246 türkçe öğretmenleri ile yapmış olduğu araştırmada örgütsel sosyalleşmenin artıkça iş yaşamında yalnızlığın düşeceği örgütsel sosyalleşme azaldıkça iş yaşamında yalnızlığın artacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Mercan, Demirci, Özler ve Oyur (2013) tarafından “İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada araştırma sonuçlarına göre katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık açısından düşük seviyede iş yaşamında yalnızlık yaşadıkları görülmüştür, iş yaşamında yalnızlık düzeyi azaldıkça duygusal zeka ve psikolojik sermayenin arttığı gözlemlenmektedir.

Yılmaz ve Aslan (2013) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında iş yerinde yalnızlık cinsiyet faktörüne göre farklılık göstermediği, yaşam doyumlarının cinsiyet faktörüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlemlenmekte. Bekar öğretmenler sosyal arkadaşlık boyutunda evli öğretmenlere göre daha fazla iş yeri yalnızlığı çektikleri gözlemlenmekte.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BİREY-ÖRGÜT UYUMU VE BİREY-İŞ UYUMUNUN İŞYERİ YALNIZLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların iş hayatında yaşadıkları yalnızlık duygusunun birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu açısından etkileşimlerini incelemek ve katılımcılardan alınan demografik bilgiler ile bağıntılar kurularak literatüre katkıda bulunacak veriler elde edebilmektir.

4.2 Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın planlı bir biçimde yürütülmesi sürecinde aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

1. Seçilen örneklem grubunun, evreni temsil edebilecek nitelikte ve nicelikte olduğu varsayılmakta.
2. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
3. Soruları cevaplayan katılımcıların, soruları objektif ve samimi bir şekilde yanıtladığı varsayılmaktadır.
4. Araştırma sürecinde incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin, araştırılmak istenen konuyu açıkladığı varsayılmaktadır.

4.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sürecinde kabul edilen sınırlılıklar aşağıdaki başlıklar altında ifade edilmiştir.

1. 2019 Yılı Niğde Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren tekstil firmaları çalışanları ile sınırlıdır.
2. Araştırma sürecinde kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.
3. Verilerin analizinde kullanılan istatistikî yöntemlerle sınırlıdır.
4. Niğde Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren tekstil firmaları çalışanlarının görüşleri ile sınırlıdır.

4.4 Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde bu araştırmada kullanılan ölçekler, araştırmanın evreni, araştırmanın örnekleme ve verilerin analiz teknikleri yer almaktadır.

4.4.1 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:

Araştırmada, birey-öğrüt uyumu düzeyinin belirlemek için Netemeyer vd., (1997) tarafından geliştirilen 4 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Elçi vd., (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır ve tek boyutludur. Bu ankette 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan, 1 kesinlikle katılmıyorum ve 5 kesinlikle katılıyorum arasındaki değişen aralıkları işaretlenmesi istenmiştir.

Birey-örgüt uyumu ölçeğinin puan aralığı 4 ile 18 arasında değişkenlik göstermektedir.

Birey-İş Uyumu Ölçeği:

Araştırmada, Birey-iş uyumu düzeyinin belirlenmesi için Hutcheson tarafından ilk defa kullanılan ve Türkçe'ye Irak (2014) tarafından uyarlaması yapılan 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ankete 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan, 1 kesinlikle katılmıyorum ve 5 kesinlikle katılıyorum arasındaki değişen aralıkları işaretlenmesi istenmiştir.

Birey- iş uyumu ölçeğinin puan aralığı 5 ile 25 arasında değişkenlik göstermektedir.

İşyeri Yalnızlığı Ölçeği:

Araştırmada, İş yaşamında yalnızlık düzeyini belirlemek için Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen Doğan vd., (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 16 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ankette 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan, 1 kesinlikle katılmıyorum ve 5 kesinlikle katılıyorum arasındaki değişen aralıkları işaretlenmesi istenmiştir.

İşyeri yalnızlığı ölçeğinin puan aralığı 17 ile 56 arasında değişkenlik göstermektedir.

4.4.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın ana kütlesini Niğde Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren tekstil işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. İlgili kurumlarla yapılan görüşmeler neticesinde Niğde Organize Sanayi Bölgesinde tekstil sektöründe çalışan sayısı 2.457 olduğu öğrenilmiş ve bu sayı araştırmanın evreni olarak kabul edilmiştir. Araştırmada örneklem büyüklüğünü hesaplamak için Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından oluşturulan kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden yararlanılmış olup anket için 292 kişinin yeterli olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın örneklemini Niğde Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren tekstil işletmesi çalışanları oluşturmaktadır.

Tablo 1: Kuramsal Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	± 0.03 örneklem hatası (d)			± 0.05 örneklem hatası (d)			± 0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
	100	92	87	90	80	71	77	49	38
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004

4.4.3 Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS 22 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Maddeler içi ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997).

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyutlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olduğundan normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu parametrik olan test tekniklerinden t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir. Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyutlarına etkisi ise regresyon testi ile analiz edilmiştir.

Parametrik Testler:

Bağımsız Gruplar T Testi: Bağımsız iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Söz konusu testin uygulanabilmesi için her iki grubun normal dağılım varsayımını sağlaması gerekir.

One -Way ANOVA: Bağımsız k grubun ($k > 2$) nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Söz konusu testin uygulanabilmesi için her iki grubun normal dağılım varsayımını sağlaması gerekir.

Pearson korelasyon (r) testi: Bağımsız iki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve kuvvetinin belirlenmesi kullanılan test tekniğidir. (Özdamar, 2004).

4.5 Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Güvenilirlik, bir ölçeğin ya da bir testin ölçmeyi amaçladığı şeyin tutarlılığını doğru bir şekilde ölçme derecesi olarak ifade edilmektedir. Güvenilirliği ölçmek için yapılan analizde tercih edilen yöntem Cronbach's Alpha katsayısıdır. Cronbach's Alpha değeri 0 ile 1 aralığında bir değer alır ve sosyal bilimlerde bu değer kabul edilebilir olabilmesi için minimum 0,70 olması arzu edilir (Altunışık vd., 2007). Cronbach's Alpha katsayısını baz alan bir ölçeğin güvenilirliğinin yorumlanması aşağıdaki gibi yapılmaktadır (Kalaycı, 2006)

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ olması durumunda ölçek güvenilir değil,
 $0,40 \leq \alpha < 0,60$ olması durumunda ölçek güvenilirliği düşük,
 $0,60 \leq \alpha < 0,80$ olması durumunda ölçek güvenilirliği oldukça yüksek,
 $0,80 \leq \alpha < 1,00$ olması durumunda ölçek yüksek derecede güvenilir.

Tablo 2: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ve İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi Ölçeklerine Ait Güvenilirlik Analizleri

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Birey-Örgüt Uyumu	,860	4
Birey-İş Uyumu	,842	5
İş Yaşamında Yalnızlık	,786	16

Katılımcıların;

4 maddeden oluşan Birey-örgüt uyumu'na ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,860 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek derecede olduğunu gösterir. 5 maddeden oluşan Birey-iş uyumu'na ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,842 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek derecede olduğunu gösterir. 16 maddeden oluşan İş yaşamında yalnızlık anketi'ne ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,786 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterir.

4.6 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma ilişkiyel tarama modelindedir. Konu ile ilgili olarak sunulan anketler Niğde Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren tekstil firmaları çalışanlarına uygulanmıştır. Bu uygulama sonucunda elde edilen veriler araştırmada kullanılmıştır.

H1: Birey-Örgüt Uyumu, İş Yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.

H2: Birey-İş Uyumu, İş Yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.

H3: Erkek ile kadınlar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H4: Yaşı farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H5: Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H6: İş deneyimi farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H7: Mevcut işyerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H8: Aylık ortalama geliri farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

H9: İşletmedeki pozisyonu farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.

4.7 Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında yapılan anket uygulamasına katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Kişisel Bilgiler

		n	%
Cinsiyet	Erkek	164	56,2%
	Kadın	128	43,8%
Medeni Durum	Evli	225	77,1%
	Bekar	67	22,9%
Yaş	18-22	23	7,9%
	23-27	33	11,3%
	28-32	53	18,2%
	33-37	97	33,2%
	38 ve daha fazla	86	29,5%
Eğitim Durumu	İlköğretim	61	20,9%
	Lise	169	57,9%
	Ön Lisans	36	12,3%
	Lisans	26	8,9%
İş Deneyimi	1 yıldan az	15	5,1%
	1-5 yıl	116	39,7%
	6-10 yıl	60	20,5%
	10 yıl ve üzeri	101	34,6%
Mevcut işyerinde çalışma süresi	1 yıldan az	24	8,2%
	1-5 yıl	220	75,3%
	6-10 yıl	39	13,4%
	10 yıl ve üzeri	9	3,1%
Aylık Ortalama Gelir	2000 TL ve altı	84	28,8%
	2001-3000 TL	196	67,1%
	3001-4000 TL	9	3,1%
	4001-5000 TL	3	1,0%
İşletmedeki pozisyon	Orta ve Alt Düzey Yönetici	27	9,2%
	Ofis Çalışanı	27	9,2%
	İşçi	220	75,3%
	Diğer	18	6,2%

Katılımcılardan erkeklerin oranı %56,2; evli olanların oranı %77,1; 33-37 yaş arası olanların oranı %33,2; lise mezunu olanların oranı %57,9; iş deneyimi 1-5 yıl arası olanların oranı %39,7; mevcut iş yerindeki çalışma süresi 1-5 yıl arası olanların oranı %75,3; aylık ortalama geliri 2001-3000 TL arası olanların oranı %67,1; işletmesinde işçi olarak çalışanların oranı %75,3'tür.

Tablo 4: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık
Birey-Örgüt Uyumu	292	4,00	18,00	12,18	4,17	-,487	-,742
Birey-İş Uyumu	292	5,00	25,00	16,13	4,76	-,364	-,658
Duygusal Yoksunluk	292	9,00	37,00	21,96	6,82	-,089	-,665
Sosyal Arkadaşlık	292	7,00	31,00	16,77	6,19	,260	-,411
İş Yaşamında Yalnızlık	292	17,00	56,00	38,73	10,41	-,443	-,851

Katılımcıların;

Birey-Örgüt Uyumu puanları ortalaması $12,18 \pm 4,17$ 'dir.

Birey-İş Uyumu puanları ortalaması $16,13 \pm 4,76$ 'dir.

Duygusal Yoksunluk puanları ortalaması $21,96 \pm 6,82$; Sosyal Arkadaşlık puanları ortalaması $16,77 \pm 6,19$; İş Yaşamında Yalnızlık puanları ortalaması $38,73 \pm 10,41$ 'dir.

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyutlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları +3 ile -3 arasında olduğundan analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır.

Tablo 5: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Birey-Örgüt Uyumu	Birey-İş Uyumu	Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık	İş Yaşamında Yalnızlık
Birey-Örgüt Uyumu	r	1	,324**	-,151**	-,233**	-,237**
	p		,000	,010	,000	,000
Birey-İş Uyumu	r		1	-,240**	-,543**	-,480**
	p			,000	,000	,000
Duygusal Yoksunluk	r			1	,279**	,821**
	p				,000	,000
Sosyal Arkadaşlık	r				1	,777**
	p					,000
İş Yaşamında Yalnızlık	r					1
	p					

*p<0,05; **p<0,01

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi amacıyla yapılan pearson korelasyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Birey-Örgüt Uyumu ile Birey-İş Uyumu arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=,324$); Duygusal Yoksunluk arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-,151$); Sosyal Arkadaşlık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-,233$); İş Yaşamında Yalnızlık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-,237$) bulunmaktadır.

Birey-İş Uyumu ile Duygusal Yoksunluk arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-,240$); Sosyal Arkadaşlık arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-,543$); İş Yaşamında Yalnızlık arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-,480$) bulunmaktadır.

Duygusal Yoksunluk ile Sosyal Arkadaşlık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=,279$); İş Yaşamında Yalnızlık arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($r=,821$) bulunmaktadır.

Sosyal Arkadaşlık ile İş Yaşamında Yalnızlık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=,777$) bulunmaktadır.

Tablo 6: Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun Duygusal Yoksunluğa Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değ	Bağımsız Değ	F	p	B	t	p	R2
Duygusal Yoksunluk	Birey-Örgüt Uyumu	9,793	,000	-,135	-1,369	,172	,063
	Birey-İş Uyumu			-,305	-3,539	,000*	

*p<0,05

Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun Duygusal Yoksunluğa Etkisinin İncelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun Duygusal Yoksunluğa etkisini incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır (p<0,05). Buna göre Birey-İş Uyumu, Duygusal Yoksunluğu negatif yönde etkilemekte (p<0,05 B=-305) iken Birey-Örgüt Uyumu Duygusal Yoksunluğu etkilememektedir (p>0,05). Duygusal Yoksunluktaki değişimin %6'sı Birey-İş Uyumu tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 7: Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun Sosyal Arkadaşlığa Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değ	Bağımsız Değ	F	p	B	t	p	R2
Sosyal Arkadaşlık	Birey-Örgüt Uyumu	61,385	,000	-,094	-1,221	,223	,298
	Birey-İş Uyumu			-,679	-10,025	,000*	

*p<0,05

Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun Sosyal Arkadaşlığa Etkisinin İncelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun Sosyal Arkadaşlığa etkisini incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır (p<0,05). Buna göre Birey-İş Uyumu, Sosyal Arkadaşlığı negatif yönde etkilemekte (p<0,05 B=-679) iken Birey-Örgüt Uyumu Sosyal Arkadaşlığı etkilememektedir (p>0,05). Sosyal Arkadaşlıktaki değişimin %30'u Birey-İş Uyumu tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 8: Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun İş Yaşamında Yalnızlığa Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değ	Bağımsız Değ	F	p	B	t	p	R2
İş Yaşamında Yalnızlık	Birey-Örgüt Uyumu	45,026	,000	-,229	-1,690	,092	,238
	Birey-İş Uyumu			-,984	-8,289	,000*	

*p<0,05

Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun İş Yaşamında Yalnızlığa Etkisinin İncelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun İş Yaşamında Yalnızlığa etkisini incelemek amacıyla kurulan regresyon modeli anlamlıdır (p<0,05). Buna göre Birey-İş Uyumu, İş Yaşamında Yalnızlığı negatif yönde etkilemekte (p<0,05 B=-984) iken Birey-Örgüt Uyumu İş Yaşamında Yalnızlığı etkilememektedir (p>0,05). İş Yaşamında Yalnızlıktaki değişimin %24'ü Birey-İş Uyumu tarafından açıklanmaktadır.

Bu sonuca göre; kurulan “*Birey-Örgüt Uyumu İş Yaşamında Yalnızlığı etkilememektedir.*” şeklindeki -1- numaralı hipotez kabul edilmemiştir. Yine “*Birey-İş Uyumu, İş Yaşamında Yalnızlığı etkilemektedir.*” şeklindeki -2- numaralı hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 9: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Cinsiyet		n	Ortalama	ss	t	p
Birey-Örgüt Uyumu	Erkek	164	12,25	4,33	,321	,749
	Kadın	128	12,09	3,97		
Birey-İş Uyumu	Erkek	164	15,89	5,04	-,989	,324
	Kadın	128	16,45	4,38		
Duygusal Yoksunluk	Erkek	164	21,70	6,15	-,702	,484
	Kadın	128	22,28	7,61		
Sosyal Arkadaşlık	Erkek	164	18,61	6,20	6,093	,000*
	Kadın	128	14,41	5,34		
İş Yaşamında Yalnızlık	Erkek	164	40,31	9,61	2,932	,004*
	Kadın	128	36,70	11,07		

* $p < 0,05$

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Erkek ile kadınlar arasında Birey-Örgüt Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Erkek ile kadınlar arasında Birey-İş Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Erkek ile kadınlar arasında Sosyal Arkadaşlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde erkeklerde Sosyal Arkadaşlık boyutunda yalnızlık daha fazladır.

Erkek ile kadınlar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde erkeklerde İş Yaşamında Yalnızlık daha fazladır.

Bu sonuca göre; kurulan “Erkek ile kadınlar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.” şeklindeki -3- numaralı hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 10: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi

Medeni Durum		n	Ortalama	ss	t	p
Birey-Örgüt Uyumu	Evli	225	12,41	4,32	1,905	,059
	Bekar	67	11,42	3,55		
Birey-İş Uyumu	Evli	225	16,32	4,65	1,196	,234
	Bekar	67	15,49	5,09		
Duygusal Yoksunluk	Evli	225	21,96	6,64	0,000	1,000
	Bekar	67	21,96	7,46		
Sosyal Arkadaşlık	Evli	225	16,62	6,18	-0,750	,454
	Bekar	67	17,27	6,26		
İş Yaşamında Yalnızlık	Evli	225	38,58	10,18	-0,445	,657
	Bekar	67	39,22	11,24		

***p<0,05**

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Evli ile bekar olanlar arasında Birey-Örgüt Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Evli ile bekar olanlar arasında Birey-İş Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Evli ile bekar olanlar arasında İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyut puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 11: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Yaş Açısından İncelenmesi

Yaş	n	Ortalama	ss	F	p	
Birey-Örgüt Uyumu	18-22	23	7,52	3,38	9,356	,000*
	23-27	33	13,09	2,82		
	28-32	53	11,87	3,37		
	33-37	97	12,56	4,20		
	38 ve daha fazla	86	12,85	4,46		
Birey-İş Uyumu	18-22	23	12,22	3,61	7,708	,000*
	23-27	33	18,91	3,45		
	28-32	53	15,89	4,83		
	33-37	97	15,82	4,45		
	38 ve daha fazla	86	16,62	5,06		
Duygusal Yoksunluk	18-22	23	26,09	3,45	3,757	,005*
	23-27	33	19,97	8,94		
	28-32	53	23,09	6,35		
	33-37	97	21,90	6,72		
	38 ve daha fazla	86	20,98	6,53		
Sosyal Arkadaşlık	18-22	23	22,65	2,59	8,511	,000*
	23-27	33	15,21	4,91		
	28-32	53	15,40	5,52		
	33-37	97	15,71	5,78		
	38 ve daha fazla	86	17,84	7,08		
İş Yaşamında Yalnızlık	18-22	23	48,74	1,36	7,111	,000*
	23-27	33	35,18	11,02		
	28-32	53	38,49	9,65		
	33-37	97	37,61	10,43		
	38 ve daha fazla	86	38,81	10,57		

*p<0,05

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Yaş Açısından İncelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Yaşı farklı olan gruplar arasında Birey-Örgüt Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre puan ortalamaları

incelendiğinde 23-27 yaş arası olanlarda Birey-Örgüt Uyumu en fazla iken 18-22 yaş arası olanlarda en azdır.

Yaşı farklı olan gruplar arasında Birey-İş Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde 23-27 yaş arası olanlarda Birey-İş Uyumu en fazla iken 18-22 yaş arası olanlarda en azdır.

Yaşı farklı olan gruplar arasında Duygusal Yoksunluk açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde 18-22 yaş arası olanlarda Duygusal Yoksunluk boyutunda yalnızlık en fazla iken 23-27 yaş arası olanlarda en azdır.

Yaşı farklı olan gruplar arasında Sosyal Arkadaşlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde 18-22 yaş arası olanlarda Sosyal Arkadaşlık boyutunda yalnızlık en fazla iken 23-27 yaş arası olanlarda en azdır.

Yaşı farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde 18-22 yaş arası olanlarda İş Yaşamında Yalnızlık en fazla iken 23-27 yaş arası olanlarda en azdır.

Bu sonuca göre; kurulan “*Yaşı farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.*” şeklindeki -4- numaralı hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 12: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi

Eğitim Durumu	n	Ortalama	ss	F	p	
Birey-Örgüt Uyumu	İlköğretim	61	12,89	4,16	4,834	,003*
	Lise	169	11,95	4,05		
	Ön Lisans	36	13,67	3,30		
	Lisans	26	10,00	5,09		
Birey-İş Uyumu	İlköğretim	61	13,31	4,56	21,514	,000*
	Lise	169	16,12	4,29		
	Ön Lisans	36	20,58	2,97		
	Lisans	26	16,69	5,45		
Duygusal Yoksunluk	İlköğretim	61	23,10	6,30	4,162	,007*
	Lise	169	22,50	6,35		
	Ön Lisans	36	18,94	8,05		
	Lisans	26	19,92	7,92		
Sosyal Arkadaşlık	İlköğretim	61	18,31	6,97	3,527	,015*
	Lise	169	16,89	6,13		
	Ön Lisans	36	14,28	4,63		
	Lisans	26	15,81	5,58		
İş Yaşamında Yalnızlık	İlköğretim	61	41,41	8,83	5,937	,001*
	Lise	169	39,39	9,86		
	Ön Lisans	36	33,22	11,23		
	Lisans	26	35,73	13,10		

*p<0,05

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında Birey-Örgüt Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde ön lisans mezunu olanlarda Birey-Örgüt Uyumu en fazla iken lisans mezunu olanlarda en azdır.

Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında Birey-İş Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre puan

ortalamaları incelendiğinde ön lisans mezunu olanlarda Birey-İş Uyumu en fazla iken ilköğretim mezunu olanlarda en azdır.

Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında Duygusal Yoksunluk açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde ilköğretim mezunu olanlarda Duygusal Yoksunluk boyutunda yalnızlık en fazla iken ön lisans mezunu olanlarda en azdır.

Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında Sosyal Arkadaşlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde ilköğretim mezunu olanlarda Sosyal Arkadaşlık boyutunda yalnızlık en fazla iken ön lisans mezunu olanlarda en azdır.

Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde ilköğretim mezunu olanlarda İş Yaşamında Yalnızlık en fazla iken ön lisans mezunu olanlarda en azdır.

Bu sonuca göre; kurulan *“Eğitim durumu farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.”* şeklindeki -5- numaralı hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 13: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının İş Deneyimi Açısından İncelenmesi

İş Deneyimi		n	Ortalama	ss	F	p
Birey-Örgüt Uyumu	1 yıldan az	15	10,60	3,18	10,634	,000*
	1-5 yıl	116	11,00	3,82		
	6-10 yıl	60	11,95	4,20		
	10 yıl ve üzeri	101	13,91	4,12		
Birey-İş Uyumu	1 yıldan az	15	15,00	5,15	1,954	,121
	1-5 yıl	116	15,75	4,22		
	6-10 yıl	60	15,65	5,82		
	10 yıl ve üzeri	101	17,03	4,51		
Duyusal Yoksunluk	1 yıldan az	15	28,20	6,90	7,938	,000*
	1-5 yıl	116	22,90	6,92		
	6-10 yıl	60	19,72	6,27		
	10 yıl ve üzeri	101	21,28	6,34		
Sosyal Arkadaşlık	1 yıldan az	15	23,07	4,40	8,094	,000*
	1-5 yıl	116	15,69	5,86		
	6-10 yıl	60	18,13	6,33		
	10 yıl ve üzeri	101	16,27	6,09		
İş Yaşamında Yalnızlık	1 yıldan az	15	51,27	3,37	8,434	,000*
	1-5 yıl	116	38,59	10,70		
	6-10 yıl	60	37,85	9,30		
	10 yıl ve üzeri	101	37,54	10,29		

*p<0,05

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının İş Deneyimi Açısından İncelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

İş deneyimi farklı olan gruplar arasında Birey-Örgüt Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde iş deneyimi 10 yıl ve daha fazla olanlarda Birey-Örgüt Uyumu en fazla iken süre azaldıkça uyum da azalmaktadır.

İş deneyimi farklı olan gruplar arasında Birey-İş Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

İş deneyimi farklı olan gruplar arasında Duygusal Yoksunluk açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde iş deneyimi 1 yıldan az olanlarda Duygusal Yoksunluk boyutunda yalnızlık en fazla iken 6-10 yıl arası olanlarda en azdır.

İş deneyimi farklı olan gruplar arasında Sosyal Arkadaşlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde iş deneyimi 1 yıldan az olanlarda Sosyal Arkadaşlık boyutunda yalnızlık en fazla iken 1-5 yıl arası olanlarda en azdır.

İş deneyimi farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde iş deneyimi 1 yıldan az olanlarda İş Yaşamında Yalnızlık en fazla iken süre arttıkça yalnızlık azalmaktadır.

Bu sonuca göre; kurulan “*İş deneyimi farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.*” şeklindeki -6- numaralı hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 14: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi

Mevcut işyerinde çalışma süresi	n	Ortalama	ss	F	p	
Birey-Örgüt Uyumu	1 yıldan az	24	11,38	3,23	1,346	,260
	1-5 yıl	220	12,32	4,27		
	6-10 yıl	39	11,46	4,38		
	10 yıl ve üzeri	9	14,00	1,73		
Birey-İş Uyumu	1 yıldan az	24	15,75	5,47	12,322	,000*
	1-5 yıl	220	16,94	4,11		
	6-10 yıl	39	12,38	4,73		
	10 yıl ve üzeri	9	13,67	8,67		
Duygusal Yoksunluk	1 yıldan az	24	27,50	6,69	7,360	,000*
	1-5 yıl	220	21,82	6,82		
	6-10 yıl	39	19,92	5,67		
	10 yıl ve üzeri	9	19,33	4,27		
Sosyal Arkadaşlık	1 yıldan az	24	21,83	5,10	17,824	,000*
	1-5 yıl	220	15,40	5,53		
	6-10 yıl	39	20,97	6,15		
	10 yıl ve üzeri	9	18,56	9,14		
İş Yaşamında Yalnızlık	1 yıldan az	24	49,33	4,00	11,557	,000*
	1-5 yıl	220	37,22	10,47		
	6-10 yıl	39	40,90	8,08		
	10 yıl ve üzeri	9	37,89	12,75		

*p<0,05

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi Açısından İncelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Mevcut işyerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Birey-Örgüt Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

Mevcut işyerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Birey-İş Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde mevcut işyerinde 1-5 yıldır çalışanlarda Birey-İş Uyumu en fazla iken 6-10 yıldır çalışanlarda en azdır.

Mevcut işyerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Duygusal Yoksunluk açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde mevcut işyerinde 1 yıldan az süredir çalışanlarda Duygusal Yoksunluk boyutunda yalnızlık en fazla iken süre arttıkça yalnızlık azalmaktadır.

Mevcut işyerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında Sosyal Arkadaşlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde mevcut işyerinde 1 yıldan az süredir çalışanlarda Sosyal Arkadaşlık boyutunda yalnızlık en fazla iken 1-5 yıldır çalışanlarda en azdır.

Mevcut işyerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde mevcut işyerinde 1 yıldan az süredir çalışanlarda İş Yaşamında Yalnızlık en fazla iken 1-5 yıldır çalışanlarda en azdır.

Bu sonuca göre; kurulan “*Mevcut işyerindeki çalışma süresi farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.*” şeklindeki -7- numaralı hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 15: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Aylık Ortalama Gelir Açısından İncelenmesi

Aylık Ortalama Gelir		n	Ortalama	ss	F	p
Birey-Örgüt Uyumu	2000 TL ve altı	84	11,64	4,13	4,042	,019*
	2001-3000 TL	196	12,22	4,22		
	3000 TL ve daha fazla	12	15,25	1,54		
Birey-İş Uyumu	2000 TL ve altı	84	13,93	5,05	14,271	,000*
	2001-3000 TL	196	16,95	4,33		
	3000 TL ve daha fazla	12	18,25	4,45		
Duygusal Yoksunluk	2000 TL ve altı	84	23,70	7,49	15,790	,000*
	2001-3000 TL	196	21,79	6,22		
	3000 TL ve daha fazla	12	12,50	1,17		
Sosyal Arkadaşlık	2000 TL ve altı	84	17,92	6,11	6,358	,002*
	2001-3000 TL	196	16,61	6,17		
	3000 TL ve daha fazla	12	11,33	3,73		
İş Yaşamında Yalnızlık	2000 TL ve altı	84	41,62	10,48	17,367	,000*
	2001-3000 TL	196	38,40	9,82		
	3000 TL ve daha fazla	12	23,83	4,55		

*p<0,05

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının Aylık Ortalama Gelir Açısından İncelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Aylık ortalama geliri farklı olan gruplar arasında Birey-Örgüt Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde geliri 3000 TL ve daha fazla olanlarda Birey-Örgüt Uyumu en fazla iken gelir azaldıkça uyum da azalmaktadır.

Aylık ortalama geliri farklı olan gruplar arasında Birey-İş Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde geliri 3000 TL ve daha fazla olanlarda Birey-İş Uyumu en fazla iken gelir azaldıkça uyum da azalmaktadır.

Aylık ortalama geliri farklı olan gruplar arasında Duygusal Yoksunluk açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre

puan ortalamaları incelendiğinde geliri 3000 TL ve daha az olanlarda Duygusal Yoksunluk boyutunda yalnızlık en fazla iken gelir arttıkça yalnızlık azalmaktadır.

Aylık ortalama geliri farklı olan gruplar arasında Sosyal Arkadaşlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde geliri 3000 TL ve daha az olanlarda Sosyal Arkadaşlık boyutunda yalnızlık en fazla iken gelir arttıkça yalnızlık azalmaktadır.

Aylık ortalama geliri farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde geliri 3000 TL ve daha az olanlarda İş Yaşamında Yalnızlık en fazla iken gelir arttıkça yalnızlık azalmaktadır.

Bu sonuca göre; kurulan “*Aylık ortalama geliri farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.*” şeklindeki -8- numaralı hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 16: Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının İşletmedeki Pozisyon Açısından İncelenmesi

İşletmedeki pozisyon		n	Ortalama	ss	F	p
Birey-Örgüt Uyumu	Orta ve Alt Düzey Yönetici	27	14,67	4,08	6,722	,000*
	Ofis Çalışanı	27	14,00	3,59		
	İşçi	220	11,61	4,21		
	Diğer	18	12,67	2,11		
Birey-İş Uyumu	Orta ve Alt Düzey Yönetici	27	20,22	4,73	23,390	,000*
	Ofis Çalışanı	27	20,33	1,66		
	İşçi	220	14,96	4,49		
	Diğer	18	18,00	3,76		
Duygusal Yoksunluk	Orta ve Alt Düzey Yönetici	27	14,07	2,62	30,201	,000*
	Ofis Çalışanı	27	17,26	3,97		
	İşçi	220	23,79	6,52		
	Diğer	18	18,39	4,96		
Sosyal Arkadaşlık	Orta ve Alt Düzey Yönetici	27	14,15	6,96	2,801	,040*
	Ofis Çalışanı	27	15,11	3,48		
	İşçi	220	17,25	6,15		
	Diğer	18	17,28	7,58		
İş Yaşamında Yalnızlık	Orta ve Alt Düzey Yönetici	27	28,22	8,39	19,915	,000*
	Ofis Çalışanı	27	32,37	5,73		
	İşçi	220	41,05	9,93		
	Diğer	18	35,67	10,45		

*p<0,05

Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve Alt Boyutlarının İşletmedeki Pozisyon Açısından İncelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

İşletmedeki pozisyonu farklı olan gruplar arasında Birey-Örgüt Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde Orta ve Alt Düzey Yönetici olanlarda Birey-Örgüt Uyumu en fazla iken işçi olanlarda en azdır.

İşletmedeki pozisyonu farklı olan gruplar arasında Birey-İş Uyumu açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Buna göre puan

ortalamaları incelendiğinde Ofis Çalışanı olanlarda Birey-İş Uyumu en fazla iken işçi olanlarda en azdır.

İşletmedeki pozisyonu farklı olan gruplar arasında Duygusal Yoksunluk açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde işçi olanlarda Duygusal Yoksunluk boyutunda yalnızlık en fazla iken Orta ve Alt Düzey Yönetici olanlarda en azdır.

İşletmedeki pozisyonu farklı olan gruplar arasında Sosyal Arkadaşlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde diğer pozisyonlardan birinde çalışanlarda Sosyal Arkadaşlık boyutunda yalnızlık en fazla iken Orta ve Alt Düzey Yönetici olanlarda en azdır.

İşletmedeki pozisyonu farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre puan ortalamaları incelendiğinde işçi olanlarda İş Yaşamında Yalnızlık en fazla iken Orta ve Alt Düzey Yönetici olanlarda en azdır.

Bu sonuca göre; kurulan “*İşletmedeki pozisyonu farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.*” şeklindeki -9- numaralı hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 17: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Araştırmamızda yer verdiğimiz hipotezlerin kabul/red durumu aşağıda Tablo 17’ de özetlenmiştir.

Hipotez Numarası	Hipotez	Sonuç
Hipotez H ₁	Birey-rgt Uyumu, İş Yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.	Red
Hipotez H ₂	Birey-İş Uyumu, İş Yaşamında yalnızlığı etkilemektedir.	Kabul
Hipotez H ₃	Erkek ile kadınlar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.	Kabul
Hipotez H ₄	Yaşı farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır	Kabul
Hipotez H ₅	EĞitim durumu farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.	Kabul
Hipotez H ₆	İş deneyimi farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır	Kabul
Hipotez H ₇	Mevcut işyerindeki çalışma suresi farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.	Kabul
Hipotez H ₈	Aylık ortalama geliri farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır	Kabul
Hipotez H ₉	İşletmedeki pozisyonu farklı olan gruplar arasında İş Yaşamında Yalnızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır.	Kabul

DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde iş kolları arasında bulunan hemen hemen bütün sektörler için işletmelerin hedefi her zaman daha fazla kazanç ve pazarda rekabetçi bir şekilde kalıcı olabilmektir. İşletmelerin günümüz teknoloji çağında birbirleri hemen hemen aynı teknolojiyi kullanmaktadırlar. Bu hedeflerle birlikte büyüyen örgütler mutlaka optimum düzeyde işgören istihdam etmek zorundadır. İşletmeleri rekabette öne geçirecek en önemli etkende bilgili, donanımlı, yetenekli ve üretken çalışanlardır. Örgütlerin başarıları da bu çalışanların performansı ile değişkenlik gösterebilmektedir. Çalışanların performanslarının üst düzeyde tutulabilmesi için de bireylerin her koşulda gerek iş yeri ile gerekse yapılan iş ile tam uyumlu olabilmesi ve çalışma koşulları içerisinde sosyal açıdan da tatmin düzeyinin yeterli seviyede olması gerekmektedir.

Bir çalışanın çalışma koşullarından tatmin olabilmesi için de yukarıda bahsedildiği üzere birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu koşullarının sağlanabilmesi gerekmekte ve bununla birlikte işyeri yalnızlığı gibi çalışana olumsuz etkileyerek performans düşüklüğü yaratacak etkenlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. İş yerinde yaşanan yalnızlıkların ortadan kaldırılmasında hem çalışana hemde işverene sorumluluklar düşmektedir. Bir işyerinde samimi ilişkilerin ve arkadaşlıkların ortaya çıkması doğrudan çalışanların elindedir. Çalışanlara işyerlerinde arkadaşları ile samimi ilişkiler kurulabilmesi adına işverenler tarafından ortamlar hazırlamakta işverenlerin elindedir. İş yerinde sosyal desteğin ve arkadaşlığın artması yalnızlığın önlenmesinde oldukça etkilidir (Karaduman, 2013). Sosyal destek, kişilere bir topluluk ve bir gruba ait olma duygusunu sağlar. Bir guruba ait olan çalışanlar daha az yalnızlık eğilimindedirler. Sosyal desteğin eksik olduğu durumlarda yalnızlık, üzüntü, kaygı, sıkıntı gibi olumsuz duygular hakim olur (Sezen, 2014). Çalışanlar görev ve hedeflerini başarabilmek için işleriyle ilgili bilgi ve becerilere ya da iş stresinden kurtulmak için duygusal bir desteğe ihtiyaç duyarlar. İşyerinde yaşanan arkadaşlık hem araçsal hem de duygusal desteği sağlamada yardımcı olabilir (Yen vd., 2009). Bireylerin hem yapmış oldukları iş ile hemde çalıştıkları ortam ile olan uyum düzeylerini artırmak için yapılan girişimler kişinin memnuniyet düzeylerini de

artıracak ve bu da işlerine ve çalıştıkları örgüte daha fazla sahip çıkmalarını sağlayarak örgüte daha fazla faydalı olmalarına neden olacaktır. (Kocak ve Erdoğan, 2011).

Bu çalışmada Birey-Örgüt Uyumu, Birey-İş Uyumu ile İş Yaşamında Yalnızlık ve alt boyutlarından elde edilen değerler incelenerek sonuçları analiz edilmeye çalışılmıştır. Özellikle iş yaşamında yalnızlık maddesi ile ilgili üç alt boyut ele alınmış ve inceleme buna göre yapılmıştır. Bu boyutlar; duygusal yoksunluk, sosyal arkadaşlık ve iş yaşamında yalnızlık olarak ele alınmıştır.

Araştırma sadece Niğde ili Organize Sanayi Bölgesinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren firama çalışanları ile sınırlılık göstermektedir. Yapılan araştırmada 292 kişiden alınan bilgiler değerlendirilmiş ve bu bilgiler katılımcıların cinsiyetleri, medeni halleri, yaşları, eğitim durumları, iş deneyimleri, çalışmakta oldukları iş yerindeki toplam çalışma süreleri, aylık ortalama gelirleri ve işyerlerindeki pozisyonlarına göre yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş durumlarına bakıldığı zaman 18-22 yaş arası olanlarda iş yaşamında yalnızlığın daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuca göre yaş aralığındanda anlaşılacağı gibi çalışma hayatına yeni başlayan bireylerin iş yaşamında daha fazla yalnızlık çektiği şeklinde yorumlanabilmektedir. Elde edilen bu sonuca iş deneyimi açısından bakıldığı zaman birbirini destekleyen sonuçların olduğu gözlemlenmektedir. Elde edilen bu bulgu; Wright (2005), Karadumun (2013), Mercan ve Arık (2012), Ateş (2018) de yapmış oldukları çalışmalarda meslek hayatına yeni başlayan bireylerde iş yaşamında yalnızlığın daha fazla hisedildiği yönünde olmuştur.

Araştırma sonuçlarından eğitim durumlarına bakıldığı zaman iş yaşamında yalnızlığı en fazla hisseden ilköğretim mezunları olduğu ve eğitim durumu yükseldikçe iş yerinde yaşamış olduğu yalnızlık duygusu en aza indiği gözlemlenmektedir. Bu sonuca göre eğitim seviyesi yükseldikçe geleceğe dair umutların arttığı ve eğitim süresi boyunca kazanılan bilgi ve deneyimin iş yaşamına yansıttığını ve iş yaşamında yalnızlığı en aza indirdiği şeklinde yorumlanabilmektedir. Elde edilen bu bulgu; Ateş (2018) ve Kılıç (2018) tarafından

elde edilen bulgular ile aynı doğrultuda olsada Kaplan (2011) ve Karaduman (2013) tarafından elde edilen bulgular ile de uyumsuzluk göstermektedir.

Araştırma sonuçlarından iş deneyimi durumları yönünden bakıldığı zaman ise iş deneyimi 1 yıldan az olanlarda işyeri yalnızlığını daha fazla hissettiği gözlemlenmekte iken iş deneyimi artıkda yalnızlık azalma eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuca göre iş deneyimi ve tecrübesi artıkça bireyin çalışmakta olduğu kurumda yapmış olduğu işi benimsemekte ve işyaşamında yalnızlığın azalma eğiliminde olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Elde edilen bu bulgu; Ateş (2018) ve Kılıç (2018) tarafından elde edilen bulgular ile aynı doğrultuda olsada Sezen (2014) ve Karakurt (2012) tarafından elde edilen bulgular ile uyuşmamaktadır.

Araştırma sonuçlarından gelir durumlarına bakıldığı zaman ise gelir seviyesi artıkça yalnızlığın azalma eğiliminde olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuca göre bireylerin gelir seviyesi artıkça refah seviyesinde buna bağlı olarak artacağından iş yaşamında yalnızlığı azalma eğiliminde olacağı şeklinde yorumlanmaktadır. Elde edilen bu bulguyu Ateş (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile desteklenmekte ancak Karaduman (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile uyuşmamaktadır.

Araştırma sonucularından işletmedeki pozisyonları açısından incelendiğinde ise işçi statüsünde olanlarda yalnızlık en fazla olduğu gözlemlenirken yönetici pozisyonunda olanlarda en az olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuca göre çalışanlara verilen makamların veya ünvanların çalışanların yapmakta oldukları işe daha fazla motive ettiği ve iş yeri ile olan bağlarını daha fazla güçlendirdiği için iş yaşamında yalnızlığın azalma eğiliminde olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir. Elde edilen bu bulguyu Ateş (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırma ile desteklenmekte ancak Sezen (2014) ve Kaplan (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar ile uyuşmamaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu verilerindeki olumsuz sonuçların işyeri yalnızlığı üzerinde negatif bir etki yaptığı ortaya çıkmaktadır. Bu veriler özellikle eğitim durumları, iş deneyimleri, çalışma süreleri,

gelir ve pozisyon açısından değerlendirildiğinde literatürdeki az sayıdaki çalışma ile uyduğu görülmektedir.

Yapılan bu çalışmanın ana amacı çalışanların iş hayatında yaşadıkları yalnızlık duygusunun birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumu açısından etkileşimlerini incelemek ve katılımcılardan alınan demografik bilgiler ile bağıntılar kurularak literatüre katkıda bulunacak veriler elde edebilmektir.

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak bireylerin yapmakta oldukları işi sevebilmeleri için işverenler tarafından düzenli olarak iş başı eğitimi programları düzenlenmelidir. Her ne kadar arkadaş olmak kişilerin elinde olsada arkadaşlık ortamlarının güçlenebilmesi için ortamların hazırlanmasında işverenlerin elindedir. İş verenler çalışanlarına arkadaşlık ortamlarını güçlendirebilmeleri için ortamlar hazırlamalıdır. Bu ortamlar sadece kurum içi değil kurum dışı piknik, gezi vb. şeklinde de yapılabilir. Kendisine değer verildiğini hissedenden birey çalıştığı kurumda değer verecektir. İş verenlerin sürekli çalışan değişikliği yapmaması ve elindeki yetişmiş çalışanını koruyabilmesi günümüz rekabet koşullarında iş verene bir avantaj sağlayacaktır.

Gelecekteki araştırmalarda birey-örgüt uyumu ve biriy-iş uyumunun iş yeri yalnızlığı üzerine etkisi açısından farklı örneklem gurubları ile çalışmalar yapılmalıdır. Yapmış olduğumuz çalışmada işçi olarak çalışanların oranı %75,3'tür ileride belirlenecek olan örneklem gurubunun iş verenler veya yöneticiler olarak belirlenmesiyle farklı sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- Akat, İ. ve Budak, G. (1994). İşletme Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Akbaş, T. T., Çetin, A. (2015). İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 16 (1), 81-101
- Aktaş, M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt -Kişi İş Uyum İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26 (1), 13-21.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı (5. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Arbak, Y. ve T. Yeşilada (2003). "Örgüt Kişi Uyum ve Örgütsel Çekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Daha Çekici Bulur?".
- Ateş, M. (2018). Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyum, İşe Bağlanma Ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisan Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Asunakutlu, T. (2011). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 1(9).
- Barutçu E. ve Öktem, Ş. (2003). İş-İşgören Uyum Açısından Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama. Kongre Kitapçığı, 41-49.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological bulletin, 117(3), 497-529.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E. ve Güney, G. (2015). Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 25(2), 1-28.
- Berberoğlu, G. (1991). Karşılaştırmalı Yönetim: Kültürel Özelliklerin Yönetime Etkileri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Berberoğlu, G., Besler, S., & Tonus, Z. (1998). Örgüt kültürü: Anadolu Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi örgüt kültürü araştırması. Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, c.14. s.1-2, s.159.
- Berberoğlu, G., Koparal, C., Ceylan, R. ve Özkalp, C. (2003). Yönetim ve Organizasyon. Eskişehir T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Berman, Evan M., West, Jonathan P. ve Richter, Maurice N., Jr. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). Public Administration Review, 62 (2), 217- 230.
- Booth, R. (1983). Toward an understanding of loneliness. Social Work, 28(2), 116-119.
- Bozkurt, T. (2000). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarını Hızlandıran Kültürel Varsayımlar ile İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir Model Çalışması. Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. İçinde: Aycan Z.(ed.) ss, 119-138.
- Bretz, R.D, Judge, T.A (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success. Journal of Vocational Behavior, Vol. 44 pp.32–54.
- Cable, D. M. ve Edwards, J. R. (2004). Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration. Journal of Applied Psychology. 89 (5): 822– 834.
- Cable, D. M. ve Parsons, C. K. (2001). Socialization Tactics and Person-Organization Fit. Personnel Psychology. March 2001. 54 (1): 1-23.
- Cable, D. M. ve T. A. Judge (1994). Pay preferences and job search decisions: A personorganization fit perspective. Personnel Psychology 47(2): 317-348.
- Cable, D. M. ve T. A. Judge (1996). Person–organization fit, job choice decisions, ve organizational entry. Organizational Behavior and Human Decision Processes 67(3): 294-311.
- Cacioppo, J. T., & Patrick, W. (2008). Loneliness: Human nature and the need for social connection. WW Norton & Company.

- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of applied psychology*, 75(6), 648.
- Carless, S. A. (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: 411–429.
- Carmeli A. (2009). High-quality relationships, individual aliveness and vitality, and job performance at work. In N. Ashkanasy, W.J. Zerbe, and C.E.J. Hartel (Eds), *Research on Emotion in Organizations (Vol. 5)*. Oxford, UK: Elsevier JAI Press.
- Cerdin, J. L. ve Le Pargneux, M. (2014). The impact of expatriates' career characteristics on career and job satisfaction, and intention to leave: an objective and subjective fit approach. *The International Journal of Human Resource Management*. 25 (14): 2033-2049.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person- Organization Fit. *Academy of Management Review*. 14 (3): 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). "Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms." *Academy of Management proceedings*, Academy of Management.
- Chen, Y. (2010). Career success of knowledge workers: the effects of perceived organizational support and person-job fit. *iBusiness*, 2-online publication,389-394.
- Cheung, M. F. Y. ve Wu, W.P. (2012) Leader-Member Exchange and Employee Work Outcomes in Chinese Firms: The Mediating Role of Job Satisfaction, *Asia Pacific Business Review*, 18(1): 65-81.
- Chuang, A. , Shen, C. T. ve Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person- Environment Fit: The Perceived Person- Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology: An International Review*. 65 (1): 66-98.
- Çağır, G. (2010). Lise ve üniversite öğrencilerinin problemleri internet kullanım düzeyleri ile algılanan esenlik halleri ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, SBE, Balıkesir*.

- Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014) Lider-Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, KOSBED, 28: 35-58.
- Çekmecelioğlu, H. G., (2005) Örgüt ikliminin iş Tatmini ve İsten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi : Bir Araştırma, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(2): 23-39.
- Çelik, M. (2007). Örgüt Kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı-bir uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014) Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1): 126-145.
- Çırpan, H., & Koyuncu, M. (1998). İşletme kültürünün alt kademe yöneticileri üzerindeki etkisi: Bir örnek olay çalışması. c. 2. s. 9: 223-230
- Daft, R. (1998). Organization Theory and Design. Boston, MA: Cengage Learning
- Dawis, R. V. (1980). Personnel Assesment from the Perspective of the Theory of Work Adjustment. Public Personnel Management. 9 (4): 268-273.
- De Clercq, S. , Fontaine, J. R. J. ve Anseel, F. (2008). In Search of a Comprehensive Value Model for Assessing Supplementary Person–Organization Fit. The Journal of Psychology. 142 (3): 277–302.
- De Cooman, R. , Vantilborgh, T. , Bal, M. and Lub, X. (2016). Creating Inclusive Teams Through Perceptions of Supplementary and Complementary Person–Team Fit: Examining the Relationship Between Person–Team Fit and Team Effectiveness. Group & Organization Management. 41 (3): 310-342.
- De Cooman, R., De Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Du Bois, C., Caers, R., & Jegers, M. (2009). Person–organization fit: Testing socialization and attraction–selection–attrition hypotheses. Journal of Vocational Behavior, 74(1), 102-107.
- De Jong Gierveld, J. (1987). Developing and testing a model of loneliness. Journal of Personality and Social Psychology, 53, 119-128.

- De Jong Gierveld, J. (1998). A review of loneliness: concept and definitions, determinants and consequences. *Reviews in Clinical Gerontology*, 8(1), 73-80.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, MA: AddisonWesley.
- De Carlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological methods*, 2(3), 292.
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71.
- Demir, N. (2005). Hastanelerde örgüt kültürü ve hastane yöneticilerinin örgüt kültürü oluşturmadaki yeterlilik derecesi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1). 137- 158
- Dessler, G. (2005). *Personel Management, Fourth Edition*, Prentice- Hall International Editions, USA.
- Diener, E., Emmons, A. R., Larsen, J. R. ve Griffin, S. (1985) The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71-75.
- Dienesch, R. M. ve Liden, R. C. (1986) Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development, *Academy of Management Review*, 11(3): 618-634.
- Doğan, B. (2007). *Örgüt kültürü*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Doğan, T., Çetin, B., ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
- Drucker, P. F. (1994). *Etkin Yöneticilik*. Ahmet Özen (Çev.). Eti Kitapları. İstanbul.

- Edwards, J. R. (1991). Person–Job Fit: A Conceptual İntegration, Literature Review, And Methodological Critique, *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 6, 283–357.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of management journal*, 39(2), 292-339.
- Ehrhart, K.H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit, *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193-226.
- Erdal, M. (2010). Kooperatif işletmelerde örgüt kültürü: Kooperatif ve özel sektör işletmelerinde örgüt kültürünün karşılaştırmalı analizi (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir).
- Erdem, F. (1996). İşletme kültürü. Friedrich-Naumann-Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- Erdogan, B. ve R. C. Liden (2002). Social exchanges in the workplace. *Leadership*: 65-114.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2002). Person-Organization Fit And Work Attitudes: The Moderating Role Of Leader-Member Exchange. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2002, No. 1, pp. F1-F6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Erdoğan, İ. (1990). İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 243.
- Erdoğan, İ. (1997). İşletmelerde Davranış, İstanbul İÜ İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (1998). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basım Yayım
- Eren, E. (2001). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ernst, J., & Cacioppo, J. (1998). Lonely hearts: Psychological perspectives on loneliness. *Applied & Preventative Psychology*, 8, 1-22.

- Erogluer, K., ve Yılmaz, Ö. (2015). Etik liderlik davranışlarının algılanan örgüt iklimi üzerine etkisine yönelik bir uygulama: İş yaşamında yalnızlık duygusunun aracılık etkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 7(1), 280-308.
- Gedik, T., Akyüz, K. C. ve Batu C. (2009) “Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği)”, *Kastamonu Üniversitesi, Orman Fakültesi Dergisi*, 9(1): 1-11.
- George, M., Jones R. & Gareth. (1996). *Organizational Behavior*, Addison-Wesley Publishing Company, USA.
- Gillan, S. L. and L. T. Starks (2007), The evolution of shareholder activism in the United States. *Journal of Applied Corporate Finance* 19(1), 61
- Graen, B. G. ve Uhl-Bien, M. (1995) “Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader- Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi Domain Perspective”, *Leadership Quarterly*, 6(2): 219-247.
- Graen, G., Dansereau, F. ve Minami, T. (1972) “Dysfunctional Leadership Styles,” *Organizational Behavior and Human Performance*, 7: 216-236.
- Greguras, G. J. ve Diefendorff, J. M. (2009). Different Fits Satisfy Different Needs: Linking Person-Environment Fit to Employee Commitment and Performance Using Self-Determination Theory. *Journal of Applied Psychology*. 94 (2): 465-477.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391-399.
- Guan, Y. , Deng, H. , Risavy, S. D. , Bond, M. H. ve Li, F. (2011). Supplementary Fit, Complementary Fit, and Work-Related Outcomes: The Role of Self-Construal. *Applied Psychology: An International Review*. 60 (2): 286-310.
- Gürçay, C. (2001). İşletmelerde Örgüt Kültürü Faktörlerinin Farklı Boyutlarda Oluşmasında Sektörel Farklılığın Etkisi: Hizmet ve Sanayi Sektörlerindeki Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma Sonuçları. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 3(1).

- Halis, M. (2003). Durumsallığı açısından Türk örgüt kültürlerindeki yönelimler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. c.5 1-27
- Hamid, S.N. & Yahya, K.K. (2011). Relationship between person- job fit and person-organization fit on employees' work engagement: a study among engineers in semiconductor companies in Malaysia, Annual Conference on Innovations in Business & Management, London, U.K.
- Harris, K. J., Wheeler, A. R. ve Kacmar, K. M. (2009), "Leader–Member Exchange And Empowerment: Direct And Interactive Effects On Job Satisfaction, Turnover Intentions, And Performance," *The Leadership Quarterly*, 20: 371-382.
- Hazan, C., & Shaver, P.R. (1990). Love and work: An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59: 270–280.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W., Woodman, R.W. (1995). *Organizational Behavior*. Seventh Edition, West Publishing Company, St. Paul.
- Hoffman, B. J. ve D. J. Woehr (2006). "A quantitative review of the relationship between person–organization fit ve behavioral outcomes." *Journal of vocational behavior* 68(3): 389-399.
- Hofstede, G. (1985). The Interaction Between National and Organizational Value Systems. *Journal of Management Studies*. July 1985. 22 (4): 347-357.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717-729.
- Ilgın, B. (2013) "Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda Lider Üye Etkileşimi Niteliğinin Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3): 33-56.
- 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.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (2. Baskı)*. Ankara: Asil Yayın dağıtım.

- Kaplan, M. S. (2011). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Karaduman, M. (2013). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Karakurt, A. (2012). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014), "Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave", İŞ, GÜÇ, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 16(1): 38-53.
- Keser, A. & Karaduman, M. (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. HAK-İŞ Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi, 3 (7), 178- 197.
- Köse, S., Tetik, S. Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. Yönetim ve Ekonomi, c. 7. s. 1: 224-226-227.
- Kılıç, B. (2018). İşyerinde Yalnızlık Ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, K. C., Yener, D. (2015). Birey-Örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (1), 161-174.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel psychology, 49(1), 1-49.

- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., Colbert, A. E. (2002). A policy capturing study of simultaneous effects of fit with jobs, groups and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87, 985-993.
- Kristof-Brown, A. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta- Analysis Of Person- Job, Person- Organization, Person- Group, And Person- Supervisor Fit. *Personnel Psychology*. 58: 281- 342.
- Kulik, C. T., Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 278-296.
- Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing Between Employees' Perceptions Of Person–Job And Person–Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*. 59 (3): 454-470.
- Lawrence, P. & Nohria, N. (2002). *Driven: How Human Nature Shapes Our Choices*. San Francisco: Jossey Bass.
- Loi, R., Chan, K. V. ve Lam, L. W. (2014), “Leader- Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87: 42-61.
- McKenna, E. F. (1987). *Psychology In Business, Theory and Applications*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Chanceny House, London.
- McPherson, J., Smith-Lovin, L., and Brashears, M. (2006). Social isolation in America: Changes in core discussion networks over two decades. *American Sociological Review*, 71(3): 353-375.
- Mellor, D., Stokes, M., Firth, L., Hayashi, Y. ve Cummins, R. (2008), “Need for Belonging, Relationship Satisfaction, Loneliness, and Life Satisfaction,” *Personality and Individual Differences*, 45: 213-218.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.

- Mercan N., Demirci K., Özler D. E., Oyur E. (2013) “İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zeka ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma”. Sakarya Üniversitesi,1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Monahan, K. (2013), “What Do Values Have To Do With It?: An Exploration Into The Moderating Impact Of Work Values On The Relationship Between Leader-Member-Exchange And Work Satisfaction”, *Academy of Strategic Management Journal*, 12(1): 95-111.
- Moore, T. (1996). Caring for the Soul. *Executive Excellence*, 13(6), 14.
- Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283-284.
- Muchinsky, P.M. (2008). *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, Ninth Ed. Hypergraphic Press, Inc., Summer field, North Carolina.
- Murphy, P. & Kupshik, G. (1992). *Loneliness, stress and wellbeing: A helper's guide*. New York: Tavistock/Routledge.
- Murphy, P. M. ve Kupshik, G. A. (2006). *Loneliness, Stress and Well-Being: A Helper's Guide*. Routledge.
- O'Reilly, C. A. , Chatman, J. ve Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person- Organization Fit. *Academy of Management Journal*. September 1991. 34 (3): 487- 516.
- Oh, I. S. , Guay, R. P. , Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G., & Shin, K. H. (2014). Fit Happens Globally: A Meta-Analytic Comparison Of The Relationships Of Person–Environment Fit Dimensions With Work Attitudes And Performance Across East Asia, Europe, And North America. *Personnel Psychology*. 67: 99-152.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (çok değişkenli analizler)*. Kaan Kitabevi, Eskişehir.

- Özen, Ü. (2009). Yalnızlık Olgusu Ve Sanal Sohbetin Yalnızlığın Paylaşımına Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 23(4). 15-25.
- Özçelik, K. (2011). Kişi Örgüt Uyumu ve Etik İklimin Hastaneye Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. (1995). Örgüt kültürü ve kuramsal gelişmeler. *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 59-85.
- Özkan, Z. (2019) Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme İş yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Bolu İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özkürkçügil, A. Ç. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6(1), 21-31.
- Özutku, H. (2007) “Yönetici-Ast Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki”, *Amme İdaresi Dergisi*, 40(2): 79 98.
- Peplau, L., & Perlman, D. (1982). Perspectives on loneliness. In L. Peplau & D. Perlman (Eds.), *Loneliness: A source book of current theory, research and therapy*. New York: John Wiley & Sons.
- Pfeifer, J., & Veiga, J. (1999). Putting people first for organization success. *Academy of Management Executive*, 13(2), 37-51.
- Piasentin, K. A. (2003). Fitting In and Standing Out: An Empirical Test of Supplementary and Complementary Person-Organization Fit. (Unpublished Master’s Thesis). University of Calgary. Department of Psychology.
- Piasentin, K. A. (2007). How Do Employees Conceptualize Fit? Development Of A Multi Dimensional Measure Of Subjective Person-Organization Fit. (Unpublished Doctoral Dissertation). Canada: University of Calgary.
- Piasentin, K.A. , ve Chapman, D.S. (2006). Subjective person–organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*. 69: 202 221.

- Piasentin, K.A. ve Chapman, D.S. (2007). Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person-organization fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 80: 341–354.
- Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M. (2013). Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlıkdavranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 299-318.
- Pratt, M. G., & Dutton, J. E. (2000). *Owning up or opting out: The role of emotions and identities in issue ownership*. Quorum Books/Greenwood Publishing Group.
- Raelin, J., Dickens, L., Watkins, K., Park, P., Marsick, V. J., O'Neil, J., ... & Reason, P. (1999). The action dimension in management: diverse approaches to research, teaching, and development. *Learning*, 30(2).
- Robbins, S. (1996). *Organizational Behavior*. 7. bs. America: Prentice Hall International.
- Rook, K. (1984). Research on social support, loneliness, and social isolation: Toward an integration. *Review of Personality and Social Psychology*, 5: 239-264.
- Russell, D., Cutrona, C. E., Rose, J., & Yurko, K. (1984). Social and emotional loneliness: an examination of Weiss's typology of loneliness. *Journal of personality and social psychology*, 46(6), 1313.
- Rynes, S. L. , Kenneth G. , Brown, K. G. Ve Colbert, A. E. (2002). Seven Common Misconceptions About Human Resource Practices: Research Findings Versus Practitioner Beliefs. *Academy of Management Executive*. 16 (3): 92-103.
- Rynes, S. L., Colbert, A. E., & Brown, K. G. (2002). HR professionals' beliefs about effective human resource practices: Correspondence between research and practice. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 41(2), 149-174.
- Ryu, G. (2014). Rethinking Public Service Motivation From the Perspective of Person–Environment Fit: Complementary or Supplementary Relationship? *Review of Public Personnel Administration*. 1-18.

- Sabuncuoğlu, Z. & Tokol, T. (2001). İşletme. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Sağnak, M. (2004). Örgütlerde Değerler Yönünden Birey- Örgüt Uyumu ve Sonuçları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 37: 72- 95.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. Journal of applied Psychology, 90(6), 1217.
- Saldamlı, A. (2008) "Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 25(2): 693-719.
- Sarason, Irwin G. ve Sarason, Barbara R. (Ed.) (2013). Social Support: Theory, Research and Applications (Vol. 24). Springer Science & Business Media.
- Schein, E. H. (1992). Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schneider, B. (1987). "The people make the place." Personnel Psychology 40(3): 437-453.
- Schneider, B. , Goldstein, H. W. ve Smith, D. B. (1995). The ASA Framework: Un Aupdate. Personnel Psychology. 48: 747-773.
- Scott, J. C. & Reynolds, D. H. (2010). Workplace assessment: evidencebased practices for selecting and developing organizational talent. New Jersey: Pfeiffer.
- Scroggins, W. A. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. Employee Responsibilities and Rights Journal, 20(1), 57-71.
- Scroggins, W.A. (2007). An Examination Of The Additive Versus Convergent Effects Of Employee Perceptions Of Fit. Journal of Applied Social Psychology. 37: 1649– 1665.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-Organization Fit And Person Job Fit In Employee Selection: A Review Of Literature. Osaka Keidai Ronshu. March 2004. 54 (6): 179- 196.

- 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.
- Selçukoğlu, Z. (2001). Araştırma görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile yalnızlık düzeyi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sezen, G. (2014). Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Shane, S. (2010). *Born Entrepreneurs, Born Leaders: How Your Genes Affect Your Work Life*. North Carolina: Oxford University Press.
- Sözer, Z. (2006). Örgüt kültürünün işgören motivasyonu ile ilişkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Spokane, A. R. , Meir, E. I. ve Catalano, M. (2000). Person–Environment Congruence and Holland’s Theory: A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*. 57: 137–187.
- Statt, D.A. (1999). *Concise dictionary of business management*. Londra: Routledge.
- Şahal, E. (2005). Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akdeniz Üniversitesi’nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Şimşek, M. (2002). *İşletme Bilimlerine Giriş*, Konya: Günay Ofset.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegema Yayın.
- Şişman, M. ve Turan S. (2004) “Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (Meb Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma)”, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 117-128.

- Taş, A. (2001). Örgüt Kültürü (TÜVASAŞ Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tepeci, M. ve Bartlett, A. L. B. (2002). The Hospitality Industry Culture Profile: A Measure Of Individual Values, Organizational Culture, And Person–Organization Fit As Predictors Of Job Satisfaction And Behavioral Intentions. *Hospitality Management*. 21 (2002): 151–170.
- Terzi, A. R. (2000). Örgüt Kültürü. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tınar M.Y. ve Ulusoy T., (2017). Çalışma Koşullarının İnsancalaştırılmasında Çalışan Memnuniyeti Anketinin Rolü - Uygulamadan Bir Örnek Analizi *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi* 5 (ÖS: Ergonomi2016), 115-125, 2017 e-ISSN: 1308-6693 Özel Sayı: 22. Ulusal Ergonomi Kongresi Araştırma Makalesi.
- Tınar, M. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Necdet Bükey A.Ş..
- Tınar, M. (1999). Çalışma Yaşamı ve Kişilik, *Mercek Dergisi*, Sayı:14.
- Toprak, M. A. (2007). Kurumsal Kültürün Belirlenmesi ve Kobi'lere Yönelik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). The cultures of work organizations. Prentice-Hall, Inc.
- Tsui, A. S. , Pearce, J. L., Porter, L. W. Ve Tripoli, A. M. (1997). Alternative Approaches To The Employee- Organization Relationship: Does Investment In Employees Pay Off? *Academy of Management Journal*. 40 (5): 1089-1121.
- Tugal, F. N., Kilic, K. C. (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.
- Uçanok, B. (2008). The Effects of Work Values, Work Centrality And Person-Job Fit On Organizational Citizenship Behavior. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Ulutaş, M. (2010). Birey Örgüt Uyumu Kuramı ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulutaş, M. (2011). Harmonik Uyum. Konya: Ulvita Yayıncılık.
- Uysal Irak, D. (2014). “Extraversion and neuroticism: How personality affects employees’ perceptions about fit”. (G.Rata, H.Arslan, P.L. Runcan ve A. Akdemir Ed.). *Interdisciplinary Perspectives on Social Sciences*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing,81-88.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- Van Maanen, J. (1979). The fact of fiction in organizational ethnography. *Administrative science quarterly*, 24(4), 539-550.
- Van Vianen, A. E. M. , Shen, C. ve Chuang, A. (2011). Person–organization and person–supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. *Journal of Organizational Behavior*. 32: 906–926.
- Van Vianen, A. E. M. ,De Pater, I. E. ve Van Dijk, F. (2007). Work value fit and turnover intention: same-source or different-source fit. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (2): 188- 202.
- Van Vuuren, M., Veldkamp, B. P. , De Jong, M.D.T. ve Seydel, E.R. (2007). The Congruence Of Actual And Perceived Person–Organization Fit. *International Journal of Human Resource Management*. October 2007. 18 (10): 1736–1747.
- Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. c. 44. s. 1: 195-222
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 473-489.

- Vigoda-gadot, E. ve S. Meiri (2008). "New public management values and person-organization fit: a socio-psychological approach and empirical examination among public sector personnel." *Public Administration* 86(1): 111-131.
- Volmer, J.; Niessen, C.; Spurk, D.; Linz, A. ve Abele, A. E. (2011) "Reciprocal Relationships Between Leader- Member Exchange (LMX) and Job Satisfaction: A Cross-Lagged Analysis", *Applied Psychology: An International Review*, 60(4): 522-545.
- Wakabayashi, M., Graen, G., Graen, M., & Graen, M. (1988). Japanese management progress: Mobility into middle management. *Journal of Applied Psychology*, 73(2), 217.
- Wayne, S. J., ve diğ. (1997). "Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective." *Academy of Management Journal* 40(1): 82-111.
- Wayne, S. J., ve diğ. (1999). "The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success." *Journal of Organizational Behavior* 20(5): 577-595.
- Weiss, R. S. (1973). *Loneliness: The experience of emotional and social isolation*.
- Weiss, R. S. (1989). Reflections on the present state of loneliness research. In M. Hojat & R. Crandall (Eds.), *Loneliness: Theory, Research and Applications*: 51-56. California: Sage Publications.
- Wellin, M. (2007). *Managing the Psychological Contract. Using the Personal Deal to Increase Business Performance*. New York, Routledge.
- Werbelt, J. D. ve Johnson, D. J. (2001). The Use of Person- Group Fit For Employment Selection: A Missing Link in Person- Environment Fit. *Human Resource Management*. Fall 2001. 40 (3): 227-240.
- Westerman, J. W. (1997). *An Integrative Analysis of Person-Organization Fit Theories: Effects on Individual Attitudes and Behavior*. (Unpublished Doctoral Thesis). University of Colorado. Graduate School of Business Administration.

- Westerman, J. W. ve Cyr, L. A. (2004). An Integrative Analysis of Person Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assesment*. 12 (3): 252-261.
- Wright S. L.; Burt C. D. B. ve Strongman K. T. (2006) “Loneliness in The Workplace: Construct Definition And Scale Development”, *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2): 59-68.
- Wright, S. L. (2005) *Loneliness in the Workplace*, Unpublished Doctoral Dissertation, Christchurch (New Zealand), University of Cantenbury.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in The Workplace*. Doctor of Philosophy in Psychology.
- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). *Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development*.
- Yakut, S., ve Certel, H. (2016). Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 69-94.
- Yaşar, M. R. (2007). *Yalnızlık*. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (1), 237- 260.
- Yaşlıoğlu, M. M., Pekdemir, I., ve Toplu, D. (2013) “Duygusal Zeka ve Çatışma Yönetimin Yöntemleri Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Rolü”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22): 191-220.
- Yazıcı, R. (1987). *İnsan İlişkileri ve Personel Yönetimi*. Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, M. L. (2013). Algılanan kişi-örgüt uyumu, tanınırlık, imaj, örgütsel çekicilik ve işe başvurma niyeti arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellenmesi ile incelenmesi.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013), “Öğretmenlerin İşyerindeki Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3): 59-69.

- Yılmaz, E., ve Altınok, V. (2009) “Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15(3): 451-470.
- Young, A. M. ve Hurlic, D. (2007). Gender Enactment at Work The Importance of Gender and Gender-Related Behavior to Person-Organizational Fit and Career Decisions. Journal of Managerial Psychology. 22 (2): 168-187.
- Youngs, P. , Pogodzinski, B. , Grogan, E. ve Perrone, F. (2015). Person-Organization Fit and Research on Instruction. Educational Researcher. 44 (1): 37-45.
- Zhang, J. C. , Ling, W. Q. , Zhang, Z. Y ve Xie, J. (2015). Organizational Commitment, Work Engagement, Person- Supervisor Fit, And Turnover Intention: A Total Effect Moderation Model. Social Behavior and Personality. 43 (10): 1657-1666.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında “Birey-Örgüt Uyumu ve Birey-İş Uyumunun İşyeri Yalnızlığı Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinin uygulama kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma bilimsel bir amaçla yapılmakta olup, araştırmannın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Dr. Öğr. Üyesi M. Tahir DEMİRSEL

Selçuk Üniversitesi

mtdemirsel@hotmail.com

İbrahim TOHAN

Selçuk Üniversitesi

ibrahimtohan@gmail.com

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE İLİŞKİN SORULAR

1. Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	2. Medeni durumunuz <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr (Evlenmemiş, Boşanmış, Diğer)
3. Yaşınız <input type="checkbox"/> 18-22 arası <input type="checkbox"/> 23-27 arası <input type="checkbox"/> 28-32 arası <input type="checkbox"/> 33-37 arası <input type="checkbox"/> 38 ve daha fazla	4. Eğitim Durumunuz <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
5. İş Deneyiminiz <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası <input type="checkbox"/> 6-10 arası yıl <input type="checkbox"/> 10 yıl ve üzeri	6. Mevcut İşyerinizde Çalışma Süreniz <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl arası <input type="checkbox"/> 6-10 arası yıl <input type="checkbox"/> 10 yıl ve üzeri
7. Aylık Ortalama Geliriniz <input type="checkbox"/> 2000 TL ve altı <input type="checkbox"/> 2001-3000 TL arası <input type="checkbox"/> 3001-4000 TL arası <input type="checkbox"/> 4001-5000 TL arası <input type="checkbox"/> 5001 TL ve üzeri	8. İşletmedeki Pozisyonunuz <input type="checkbox"/> İşletme Sahibi veya Ortağı <input type="checkbox"/> Üst Düzey Yönetici <input type="checkbox"/> Orta ve Alt Düzey Yönetici <input type="checkbox"/> Ofis Çalışanı <input type="checkbox"/> İşçi <input type="checkbox"/> Hizmetli <input type="checkbox"/> Diğer.....(Belirtiniz)

A. “Birey-Örgüt Uyumu” ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Birey-Örgüt Uyumu İle İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu kurumun değerleri ile kişisel değerlerimin uyumlu olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. Bu kurumun insanlara bakışıyla/yaklaşımıyla ilgili değerleri, kişisel değerlerim ile aynıdır.	1	2	3	4	5
3. Bu kurumun adalet ve hakkaniyetle ilgili değerleri, benim değerlerim ile aynıdır.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumun dürüstlük konusundaki değerleri, benim değerlerim ile aynıdır.	1	2	3	4	5

B. “Birey-İş Uyumu” ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

Birey-İş Uyumu İle İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bu iş benim yapmak istediğim işi yapmama olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5
2. Sahip olduğum beceri ve yeteneklerin, işin gerektirdiği bilgi ve becerilerle örtüştüğüne inanıyorum.	1	2	3	4	5
3. Bu iş tam da aradığım tarzda bir iş.	1	2	3	4	5
4. Bu işi yapmak için gereken becerilere ve yeteneğe sahibim.	1	2	3	4	5
5. Bu iş beklentilerimi/ihtiyaçlarımı karşılıyor.	1	2	3	4	5

C. “İş Yaşamında Yalnızlık” ile ilgili aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

İş Yaşamında Yalnızlık İle İlgili İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.	1	2	3	4	5
2. Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.	1	2	3	4	5
7. İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
8. İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.	1	2	3	4	5
9. İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	1	2	3	4	5
10. İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1	2	3	4	5
11. İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	1	2	3	4	5
12. İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5
13. İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	1	2	3	4	5
14. İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5
15. Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	1	2	3	4	5
16. İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	1	2	3	4	5

Anket burada sona ermiştir.

İlginizden ve bu anket formunu doldurmada göstermiş olduğunuz sabırdan ötürü teşekkür ederiz.

Ek 2. Ölçek İzinleri

3.09.2019

Gmail - Ölçek Kullanım İzni



İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>

Ölçek Kullanım İzni

2 ileti

İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>
Alıcı: emeral@gtu.edu.tr

21 Ağustos 2019 15:22

Sayın Hocam,

Ben İbrahim TOHAN, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde İşletme Bilim Dalında Yüksek Lisans yapmaktayım. Tez çalışmam için sizin tarafınızdan Türkçe formu oluşturulan birey-örgüt uyumu ölçeği'ne atıfta bulunarak kullanmak için izninizi rica ederim.

Meral Elçi <emeral@gtu.edu.tr>
Alıcı: İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>

30 Ağustos 2019 07:23

Kolaylıklar dilerim
Ölçeği kullanabilirim...
Kolaylıklar ve bol şans dilerim...

Samsung Galaxy akıllı telefonumdan gönderildi.

----- Orijinal mesaj -----

Kimden: İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>
Tarih: 21.08.2019 15:22 (GMT+03:00)
Alıcı: emeral@gtu.edu.tr
Konu: Ölçek Kullanım İzni

Sayın Hocam,

Ben İbrahim TOHAN, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde İşletme Bilim Dalında Yüksek Lisans yapmaktayım. Tez çalışmam için sizin tarafınızdan Türkçe formu oluşturulan birey-örgüt uyumu ölçeği'ne atıfta bulunarak kullanmak için izninizi rica ederim.
☑ Lütfen bu e-postayı yazdırmadan önce çevrenizi düşünün. | Please consider the environment before printing this email.



Bu elektronik posta ve onunla iletilen bütün dosyalar sadece yukarıda isimleri belirtilen kişiler arasında özel haberleşme amacını taşımakta olup gönderici tarafından alınması amaçlanan yetkili gerçek ya da tüzel kişilerin kullanımına aittir. Eğer bu elektronik posta size yanlışlıkla ulaşırsa, elektronik postanın içeriğini açıklamaz, kopyalamaz, iletmez ve kullanmaz kesinlikle yasaktır. Bu durumda, lütfen mesajı geri gönderiniz ve sisteminizi siliniz. Gebze Teknik Üniversitesi bu mesajın içerdiği bilgilerin doğruluğu veya eksiksiz olduğu konusunda herhangi bir garanti vermemektedir. Bu nedenle bu bilgilerin ne şekilde olursa olsun içeriğinden, iletilmesinden, alınmasından ve saklanmasından sorumlu değildir. Bu mesajdaki görüşler yalnızca gönderen kişiye aittir ve Gebze Teknik Üniversitesinin görüşlerini yansıtmayabilir.



This electronic mail and any files transmitted with it are intended for the private use of the people named above. If you are not the intended recipient and received this message in error, forwarding, copying or use of any of the information is strictly prohibited. Any dissemination or use of this information by a person other than the intended recipient is unauthorized and may be illegal. In this case, please immediately notify the sender and delete it from your system. Gebze Technical University does not guarantee the accuracy or completeness of any information included in this message. Therefore, by any means Gebze Technical University is not responsible for the content of the message, and the transmission, reception, storage, and use of the information. The opinions expressed in this message only belong to the sender of it and may not reflect the opinions of Gebze Technical University.

09.09.2019

Gmail - Ölçek Kullanım İzni



İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>

Ölçek Kullanım İzni

2 ileti

İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>
Alıcı: tayfun@tayfundogan.net

2 Ağustos 2019 10:27

Sayın Hocam,

Ben İbrahim TOHAN, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde İşletme Bilim Dalında Yüksek Lisans yapmaktayım. Tez çalışmam için Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilen ve sizin tarafınızdan Türkçe formu oluşturulan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği'ni (IYYÖ) atıfta bulunarak kullanmak için izninizi rica ederim.

Tayfun Doğan <tayfun@tayfundogan.net>
Alıcı: İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>

2 Ağustos 2019 11:45

Merhaba,

Ölçeği web sitemden indirerek kullanabilirsiniz.

Kolay gelsin.

Doç. Dr. Tayfun Doğan
Üsküdar Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi
Psikoloji Bölümü

Twitter: @drtayfundogan
Web: www.tayfundogan.net

09.09.2019

Gmail - Ölçek Kullanım İzni



İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>

Ölçek Kullanım İzni

2 ileti

İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>
Alıcı: doruk.uysalirak@eas.bau.edu.tr

21 Ağustos 2019 13:43

Sayın Hocam,

Ben İbrahim TOHAN, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde İşletme Bilim Dalında Yüksek Lisans yapmaktayım. Tez çalışmam için sizin tarafınızdan Türkçe formu oluşturulan birey-iş uyumu ölçeği'ne atıfta bulunarak kullanmak için izninizi rica ederim.

Doruk UYSAL IRAK <doruk.uysalirak@eas.bau.edu.tr>
Alıcı: İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>

21 Ağustos 2019 14:20

Merhaba, ölçeği tezinizde kullanabilirsiniz. Başarılar dilerim. Doruk Uysal Irak

Get Outlook for iOS

From: İbrahim Tohan <ibrahimtohan@gmail.com>
Sent: Wednesday, August 21, 2019 1:43:32 PM
To: Doruk UYSAL IRAK <doruk.uysalirak@eas.bau.edu.tr>
Subject: Ölçek Kullanım İzni