

Birey-Örgüt Uyumunu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği*

İlhami YÜCEL¹
Erzincan Üniversitesi

Buket ÇETİNKAYA²
Selçuk Üniversitesi

Öz

Genellikle, birey ve örgüt arasındaki uyum olarak tanımlanan birey-örgüt uyumu, örgütlerin seçim sürecinde dikkate almak zorunda oldukları temel ve önemli bir konudur. Birey-örgüt uyumunu kavramsallaştırmak için birkaç farklı boyut üzerinde duran araştırmacıların, en sık kullandıkları boyut değerler ve hedefler olmaktadır. Bu çalışma da, değerler ve hedefler boyutu üzerinden bu konuyu incelemektedir. Bu çalışmanın amacı, "Birey-Örgüt Uyumunu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolünü" Kayseri' deki 431 öğretmen örneklemeyle incelemektir. Ayrıca, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği de incelemeye tabi tutulmuştur. Araştırmanın bulguları, SPSS istatistik programı kullanılarak; Pearson Korelasyon analizi, regresyon analizi, t testi, One-Way ANOVA ve MANOVA (Çok Değişkenli Varyans Analizi) analizleriyle test edilmiştir. Yapılan analiz ve bulgular sonucunda; araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt uyumu ile duygusal ve normatif bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, fakat birey-örgüt uyumu ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyeti, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilememektedir.

Anahtar Kelimeler:

Değerler, Birey-Örgüt Uyumunu, Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık, Cinsiyet

The Role of Gender in The Relationship Between Person-Organization Fit and Organizational Commitment: Example of Kayseri

Abstract

Person-organization fit is generally defined which compatibility between person and the organization is issue a basic and important that organization have to take into consideration in the selection process. While researchers have used several different dimensions along which to conceptualize person-organization fit, the most widely used dimensions are values and goals. In this study, on the size of values and goals are viewing this topic. The purpose of this study is to investigate "the role of gender in the relationship between person-organization fit and organizational commitment" using a sample of 431 teachers in Kayseri. Besides, we enounced that person-organization fit and organizational commitment have strengthened the relationship between employees and an organization. Data analysis of the research were made by SPSS by denotes of running different statistical methods and techniques such as Pearson correlation, t-tests, One-Way ANOVA, MANOVA (Multivariate Analysis of Variance) and regression analyses. The analysis and the findings showed that teachers who participated in the survey had a statistically positive relationship between person-organization fit and affective commitment, normative commitment; but there is a negative correlation between person-organization fit and continue commitment. Further, the gender of the teachers doesn't affect relationship between person-organization fit and organizational commitment.

Keywords:

Values, Person-Organization Fit, Organizational Socialization, Organization Commitment, Gender

*Bu makale Doç. Dr. İlhami YÜCEL danışmanlığında Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen "Birey-Örgüt Uyumunu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ İlhami YÜCEL, Doç. Dr., Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, iyucel@erzincan.edu.tr

² Buket ÇETİNKAYA, Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi Yunak Meslek Yüksekokulu, bctinkaya@selcuk.edu.tr

Bireyler, bir örgüte çeşitli hedeflerle girmekte fakat bu amaçlar kimi zaman örgütün amaçlarıyla uyuşmayabilmektedir. Bu açıdan bireyin amaçları, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için bir araç olmalı ve birey ile örgüt arasındaki uyumu bozmamalıdır (Baysal, 1985:63). İşte bu noktada da bireyin davranışını örgütün değer ve normlarına göre düzenlenmesi olarak tanımlanan uyum kavramı, bireyin örgütü kendisi için çekici bulma noktasında önemli bir konuma sahip olmaktadır. Bireyler uyum içinde olacakları örgütü tercih ettikleri takdirde bağlılıkları artacak, işten memnuniyet düzeyleri yükselecek ve bu durum doğrudan performanslarında etkili olacaktır. Küreselleşen dünyada hem örgüt hem de birey açısından beğeniler ve ilgiler sürekli olarak değişmektedir. Bu nedenle birey ve örgüt arasındaki değer ve amaç benzerliği olmazsa olmaz olarak birey-örgüt uyumu araştırmalarında yerini almaktadır. Özellikle değerlerde benzerlik konusu son yıllarda yapılan araştırmalarda birey-örgüt uyumu açısından tercih edilir olmaktadır (Yıldız, 2013:154). Örgütün sürekliliği, sosyalizasyon maliyelerinin düşüklüğü ve örgüt faaliyetlerinin daha rahat yapılabilmesi açısından; bireyin kendine en uygun örgütü seçmesi, işten ayrılma durumunun en aza indirgenmesi, rol belirsizliklerinin giderilmesi ve çatışmaların azaltılması konusunda birey-örgüt uyumu büyük bir etkiye sahip olmaktadır. Bütün bunların eğilimini belirlemek için birey-örgüt uyumu seçim aşamasında özellikle dikkate alınmalı, temel amacının örgütün değerleriyle uyumlu olan bireyin örgüte alınması gerekliliği unutulmamalıdır. Fakat okul açısından bakıldığında çeşitli sınavlarla örgüte dâhil olan birey bilgi düzeyi açısından sorgulanmakta ve nitelikleri geri plana atılmaktadır. Yazında bu konu hakkında birçok tartışma olsa da, çözümü noktasında kişilik ya da tutum testlerinin ve mülakat tarzı sınavların uygulanması öğretmenlerin hem örgüte uyumu açısından hem de bağlılıkları açısından etkili olacaktır. Sözlü sınav ya da belirli testler yapılan bireylerin sadece teorik bilgisine bakılmayarak, bu teorik bilgileri pratiğe dökme noktasındaki becerileri, mesleğin gerektirdiği değerlere sahip olup olmaması, örgütüne karşı bağlılık duyup duymaması ve zorunluluktan ziyade gönüllü olarak çaba göstermesi daha çok göz önünde bulundurulacaktır. Bu durumda da yerleşmiş

bir algı haline gelen teorik bilgi, öğretmenlik için yeterlidir düşüncesinden uzaklaşarak uyumsuz olan bireyin örgüte alınması yerine, daha uyumlu bireyle daha üst düzey bir bağlılık sağlanacaktır (Özdemir ve Sezgin:15).

Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu, genel olarak birey ve örgütler arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Kristof'un birey ve örgüt kavramını kapsamlı şekilde yeniden ele alması üzerine, birey-örgüt uyumunun dört farklı tanımı tespit edilmiştir (Kristof, 1996:1): (1) Örgüt ve bireyin temel özellikleri arasındaki benzerlik (değerlerde uyum). (2) Örgütün amaçları ve bireyin amaçları arasındaki uygunluk. (3) Bireysel tercih ya da ihtiyaçlar ile örgütsel sistem ve yapı arasındaki uygunluk. (4) Örgütsel iklim ve bireyin kişilik özellikleri arasındaki uyumdur.

Chatman birey-örgüt uyumunu, bireyin değerleri ile örgütün değerleri ve normları arasındaki uygunluk olarak tanımlamıştır (Chatman, 1989:333). Q'Reilly vd.(1991)'nin yapmış olduğu çalışmada birey-örgüt uyumu; kültürü, stratejik ihtiyaçları ve normları olan, örgütün değerleri ile bireyin değerleri arasındaki uygunluk olarak tanımlanmaktadır (Netemeyer, 1997:85). Carless(2005)'in tanımına göre, kişinin iş çevresiyle kendisi arasında benzerlik kurmasıdır. Tom(1991), bireyin kişilik özelliği ile örgütün benzer olduğu durumda birey-örgüt uyumundan bahsetmiş ve bu durum oluştuğunda bireyin daha başarılı olacağını vurgulamıştır. Cable ve Judge(1996)'ye göre; birey-örgüt uyumu, birey ve örgütlerin değerleri arasındaki uygunluktur (Yıldız, 2013:156).

Birey-Örgüt Uyumu Türleri

Bütünleştirici (Benzerlik-Supplementary Fit) Uyum:

Bütünleştirici uyum, hem adayın iş seçimi davranışı hem de örgütün işe alım uygulamalarında birey ve örgütlerin benzerliklerine dayalı olarak birbirlerine ilgi duymaları durumunu vurgulamaktadır. Bu yapılanmada da en çok kullanılan benzerlik, bireyin ve örgütün değerleri arasındaki uyum olmaktadır

(Sekiguchi, 2004:179). Bütünleştirici uyumun, iki durum oluştuğunda ortaya çıktığı belirtilmektedir. Birinci durum, birey ve örgütün benzerliklerinin olması iken, ikinci durum birey ve örgütün özelliklerinin uyuşmasıdır. Bir örgüt, yetenekleri sürekli olarak artma eğiliminde olan bireyleri işe alırsa, bu bireyler kendi işgücüne zaten sahip olacağı için bütünleştirici uyumda kendiliğinden oluşacaktır. Fakat bütünleştirici uyum genellikle araştırmalarda birey ve örgüt arasındaki değerlerde uyum olarak inceleme alanı bulmuştur. Örneğin; hem çalışanın hem de örgütün yönetimde bağımsızlığı dikkate alıp almaması (Cable ve Edwards, 2004:822).

Tamamlayıcı Uyum (Complementary Fit):

Tamamlayıcı uyum; birey ve örgütün özellikleri, diğerlerinin istek ya da ihtiyaçlarını sağladığı zaman oluşmaktadır. Bu uyum türü, örgütsel ve bireysel birçok özelliğe odaklanabilmektedir. Örneğin; bir örgüt ödül(psikolojik ya da maddi) verdiğinde, çalışanın istek ve ihtiyaçları olduğunda ya da başvuru sahibinin/çalışanın sahip olduğu yetenek veya becerilerini örgüt talep ettiği zaman uyum oluşabilmektedir. Literatürde bu uyum yaygın olarak *ihtiyaçlar-karşılananlar uyumu (Needs-Supplies Fit)* ya da *beklenen-kabiliyet uyumu (Demands-Abilities Fit)* diye adlandırılmaktadır (Cable ve Edwards, 2004:822). *İhtiyaçlar-karşılananlar uyumu*, genelde bireylerin ihtiyaç ve tercihlerini ortaya koymaktadır. Bu uyum türü özellikle Psikolojik İhtiyaçları Karşılama (Psychological Need Fulfillment) yaklaşımını kullanan araştırmalarda kullanılmaktadır. *Beklenen-kabiliyet uyumunda*, çalışma ortamında bireylerden bazı istekler olmakta ve çalışanlar kendilerinde bulunan yetenek, beceri ve bilgi ile bu istekleri karşılayabilmekte ise bu uyum ortaya çıkmaktadır (Irak, 2012:12).

Birey-Örgüt Uyumu Kuramları

Etkileşimci Yaklaşım'ın (birey ve çevrenin birbirini etkileme durumu) etkisiyle ortaya çıkan birey-çevre uyumunun bir boyutu olarak inceleme konusu olan birey-örgüt uyumu üzerine birçok araştırma yapılmış ve çeşitli yaklaşım ve modeller ortaya konmuştur (Sığırı, 2007:18). Schneider'in Çekim-Seçim-Çekişme(ASA) Kuramı, Chatman'ın Birey-Örgüt Uyum Modeli, Kristof'un Birey-Örgüt Uyumu Kuramı,

Cable ve Judge'ın Birey-Örgüt Uyumu Yaklaşımı, O'Reilly III vd.'nin Örgütsel Kültür Profili (OCP).

Birey-Örgüt Uyumu Süreci

Bu süreç insan kaynaklarının işgören seçimi ve örgütsel sosyalizasyon olmak üzere iki ana başlıkta incelenmektedir (Ulutaş, 2011:75). İşgören seçme sürecinde, bireyin örgütsel değerlerle örgütsel kültüre hangi ölçüde uyum sağladığı belirlenmelidir. Bu uyumun sağlanması durumunda bireyin örgüte karşı bağlılığının artmasının yanı sıra örgütte işgören için yaptıklarını fazlalaştıracaktır (İpçioğlu ve diğerleri, 2009:131). İşgören seçiminin etkili olabilmesi için örgüt ve işlerle bireyler uyumlaştırılmalıdır. Çünkü bireyler niteliklerine uymayan işlere sahip olurlarsa örgütten ayrılmak zorunda kalabilirler (Bingöl, 1998:163). Örgütsel sosyalizasyon, bir örgüte üyesi olarak katılabilmek ve örgütsel rol üstlenmek için sosyal bilgi, beceri, davranış, tutum, değer ve bilginin bireysel açıdan kazanım sürecidir (Çerik ve Bozkurt, 2010:77). Weiner (1982) sosyalizasyonu, örgütçe paylaşılan değer, inanç ve algılama şekillerinin birey olarak içselleştirilmesi şeklinde tanımlamaktadır. Örgütsel sosyalizasyonun temel amacı, bireyin örgüte uyumunun sağlanması ve örgütte etkili bir üye haline getirilmesidir. Yapılan etkili bir örgütsel sosyalizasyon da birey ve örgüt arasındaki uyumu sağlamaktadır (Memduhoğlu, 2008:137). Örgüte yeni katılan bireyin sosyalleşme aşamaları, araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde ayrıma tabi tutulmaktadır. Buchanan; temel eğitim ve kabul (ilk yıl), performans (ikinci, üçüncü ve dördüncü yıllar), örgütsel güvenirlilik ve bağlılık (beşinci yıl ve sonrası) olarak üçe ayırmıştır. Schein; giriş, sosyalleşme ve karşılıklı kabul olarak; Wanous; örgütün gerçekleriyle yüzleşmek ve bu gerçekleri kabul etmek, rollerin açıkça belirlenmesi, örgütsel yapıda yer edinme, başarılı sosyalleşmenin gerçekleşmesi olarak ayrıma tabi tutmuştur (Memduhoğlu, 2008:142). Fakat bu aşamalardan araştırmalarda en çok kabul gören Feldman'ın ön sosyalleşme, alıştırma ve rol yönetimi ayrımı olmuştur. Örgütün gerçekleştirdiği uyuma yönelik olarak yapılmakta olan biçimsel çabalar bütünü örgütsel sosyalizasyon taktikleri olarak adlandırılmaktadır. Taktiklerin sınıflandırılması araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde yapılmaktadır (Ergün ve Taşgit,

2011:97). Fakat en çok benimsenen taktik sınıflaması hem örgütsel hem de bireysel açıdan olmaktadır (Balci ve diğerleri, 2012:47).

Birey-Örgüt Uyumunu Etkileyen Faktörler

Birey-örgüt uyumunu etkileyen bazı faktörler; örgüt kültürü ve örgütsel iklim, kişilik, iletişim, sosyal algılama, liderlik, bireycilik ve kolektivizm, esneklik ve esnek çalışma saatleri, karşılanamayan ihtiyaçlar ve motivasyon, olumlu düşünme, bireyin statüsü, örgütsel adalet, örgütsel kontrol, bireye örgütü sevdirmeye olmaktadır (Ulutaş, 2011:94).

Birey-Örgüt Uyumunun Sonuçları

*Güven:*Birey-örgüt uyumu, örgüt ve birey arasındaki ilişkiyi güçlendirmesinden dolayı bireysel değer ve hedeflerin benzerliği örgütü doğru anlamayı ve bireylerin güvenini geliştirmektedir (Ahmadi ve diğerleri, 2014:33).

Bağlılık: Birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki birçok çalışmada pozitif olarak bulunmakta ve bu durum birçok araştırmacının literatüründe yer almaktadır (bk. Vilela vd.(2008), Tomoki(2004), Ng ve Sarris (2009)).

*Verimlilik:*Dahabüyük derecede bir birey-örgüt uyumu, verimliliği artırmakta ve uyum kaynakların etkin kullanımını sağlamaktadır (Alınacak ve diğerleri, 2013:274).

*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD):*Graham'ın modeline göre, örgüt değerleriyle ÖVD arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:322). Feather (1975); Meglino, Ravlin ve Adkins (1989); Posner (1992) gibi araştırmacılar ÖVD ile birey-örgüt uyumu arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (Sağnak, 2004:88).

Birey-Örgüt Uyumsuzluğunun Sonuçları

*Stres:*Vilela vd. yönetici ve satış temsilcilerinin uyumu üzerine yaptıkları çalışmada daha yüksek stres düzeyleri, daha yüksek işten ayrılma niyeti ve daha zayıf iş tutumu için birey-örgüt uyumunun etkili olabileceğini ve bütün bu olumsuz durumları örgüt için yararlı hale getirmede kullanılabileceğini vurgulamışlardır (Vilela ve diğerleri, 2008:1005).

Çatışma, İşgören Devri: Çatışma moral düzeyini düşürerek çeşitli kutuplaşmalara yol açmakta, güvensizlik oluşturmada ve verimliliği düşürmekte, işgören devir hızının da artışında büyük rol oynamaktadır (Genç, 2007:279). Birey-örgüt uyumu ile işgören devri arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Yahyagil, 2005:137).

*Yabancılaşma, Devamsızlık, Umursamazlık, İşten Çıkma/Çıkarılma:*Birey-örgüt uyumsuzluğu sonucu; birey örgüte karşı yabancılaşmakta, devamsızlığı artmakta ve umursamaz hale gelerek (birey ve toplumdan kendini geri çekmesi) ya örgütten kendi isteğiyle ayrılmakta ya da örgüt tarafından çıkarılmaktadır (Ulutaş, 2011:149).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı son zamanlarda araştırma konuları arasında sık sık yer almakta, fakat tanım olarak bu kavram üzerinde tam bir görüş birliği sağlanamamaktadır. Bunun nedeni ise sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış gibi farklı alanlardaki araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramına kendi bakış açılarıyla yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır (Sencan ve diğerleri, 2013:104).Becker (1960) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütün faaliyetleriyle bütünleşme eğilimi olarak tanımlamaktadır. Porter vd. (1974) bu kavramı, bireyin örgütsel faktörleri sübjektif olarak değerlendirmesi sonucu oluşan bir olgu olarak belirtmiştir (Tekin ve diğerleri, 2014:135). Mowdays, Steers ve Porter, bireyin davranışlarını kullanarak faaliyetlerine ve örgüte karşı ilgisini artıran inançlarına bağlanması" şeklinde tanımlamışlardır (Serin ve Buluç, 2012:435). Örgütsel bağlılık konusunda önemli çalışmalar yapan Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı "bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum" olarak tanımlamıştır (Allen ve diğerleri, 1990:1). Bilimsel nitelikli ilk önemli çalışmayı; Porter, Steers, Mowday ve Boulian 1974 yılında stajyer psikiyatri teknisyenlerinin örgütsel bağlılık, iş doyumları ve iş devir düzeylerini belirlemek için yapmışlardır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramını, tüm bu tanımlamaların ortak noktası olarak adlandırabileceğimiz, üç temel bileşen çerçevesinde oluşturmuşlardır. Bunlar (Buluç, 2009:5):

- ✓ Örgütün değer ve hedeflerine duyulan inanç ve bunların benimsenmesi,
- ✓ Örgüt adına çaba göstermede istekli olma,
- ✓ Örgüt üyeliğini sürdürmeye yönelik şiddetli arzudur.

Meyer ve Allen'in yapmış olduğu örgütsel bağlılık sınıflandırması, yazında genel kabul görmüş ve birçok araştırmada da sık sık kullanılmıştır (Arslan ve Önce, 2014:571). Örgütsel bağlılığın çeşitli yollarla kavramsallaştırıldığını ve ölçüldüğünü vurgulayan Meyer ve Allen kendi bağlılık sınıflandırmasını, literatürde tanımlanan temel kavramsallaştırmaların birleştirilmesiyle oluşan "üç bileşen modeline" dayandırmaktadır. Bu bağlamda, Meyer ve Allen'in sınıflandırmasına göre bağlılığın bileşenleri; duygusal bağlılık (affectivecommitment), devam bağlılığı (continuancecommitment), normatif bağlılık (normativecommitment) olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Allen ve Meyer, 1993:49):

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, bireylerin örgütün değer ve amaçlarına karşı geliştirmiş olduğu güçlü ve pozitif tutumlar bütünüdür. Bu tutumlar bireyin örgütle özdeşleşmesi, örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyması ve örgütle arasında duygusal bir bağ kurması sonucunda oluşmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan birey, kendini örgütün bir parçası olarak görmektedir (Demirkol, 2014:1). Meyer ve Allenliteratürde en çok incelenen bağlılık türü olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca örgütle bütünleşmeyi sağlamasından dolayı örgütler tarafından da en çok istenen bağlılık türü olmaktadır (Arslan ve Demirci, 2015:574).Duygusal bağlılığın üç temel faktörü; örgütün hedef ve değerleriyle özdeşleşme, örgütle ilgili faaliyetlere sürekli bir şekilde katılım arzusu ve örgüte duyulan sadakattir (Kavacık ve diğerleri, 2013:73).

Devam Bağlılığı

Devam bağlılığında temel olarak işten ayrılmanın külfeti üzerine odaklanılır. Bireyin örgüte bağlılık duymasının ve örgütten ayrılmak istememesinin asıl nedeni örgütte kalmaya ihtiyaç duymasıdır. Birey örgütte bulunduğu süre zarfında; emeklilik maaşı,

statü, para gibi edindiği kazanımları örgütten ayrıldığında kaybedeceği düşüncesiyle örgütüne karşı bağlılık duymaktadır. Devam bağlılığı "işgören beklentisi" ve "algıladığı seçeneklerin yetersizliği" olmak üzere başlıca iki faktöre dayanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:37). Bu bağlılık türünde bireylerin örgüt üyeliğini devam ettirmelerinin nedeni; örgüte karşı duydukları sadakat değil, ayrıldıkları takdirde içine düşecekleri geçim sıkıntısı yani maddi ve manevi zorlukları göze alamamalarıdır. Bu durumda da birey örgütte kalmaya mahkûm olmaktadır (Kavacık ve diğerleri, 2013:73). Devam bağlılığının belirleyicileri ise; yaş, çalışma süresi, kariyer tatmini, işten ayrılma niyeti, eğitim, medeni durum, alternatif iş imkânları, yetenek, toplum ve seçenek gibi faktörler olmaktadır (Kurşunoğlu ve diğerleri, 2010:101).

Normatif Bağlılık

Örgüte girdikten sonra meydana gelen sosyalizasyon deneyimlerini içermektedir (Allen ve Meyer, 1990:61).Bireyin bağlılığı kendi yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğunu düşünmesi sebebiyle oluşmaktadır. Ayrıca birey, örgütün kendisine yapmış olduğu yatırımlar ve harcamalar sonucu(bireysel gelişim programları, staj ve örgüte alım öncesinde verilen eğitimler gibi) kendini örgütüne karşı borçlu hissetmekte ve bu durumda bireyi örgütte kalma konusunda zorlamaktadır. Bu zorunluluk sonucunda da birey örgüte normatif olarak bağlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:37).Türkiye'de yapılan araştırmalarda da normatif bağlılığı etkileyen unsurlar sadakat, aile etkisi, eş-dost ricası ile işe alınma ve toplulukçu örgüt kültürü olmaktadır. Ülkemizde toplulukçu kültürden dolayı iş ve çalışmaya önem verilmektedir. Toplulukçu kültür kavramıyla ifade edilen ise işe öncelik vermek, işi benimsemek, işi ciddiye almak gibi değer ve normlardır (Uyguç ve Çımrın, 2004:93).

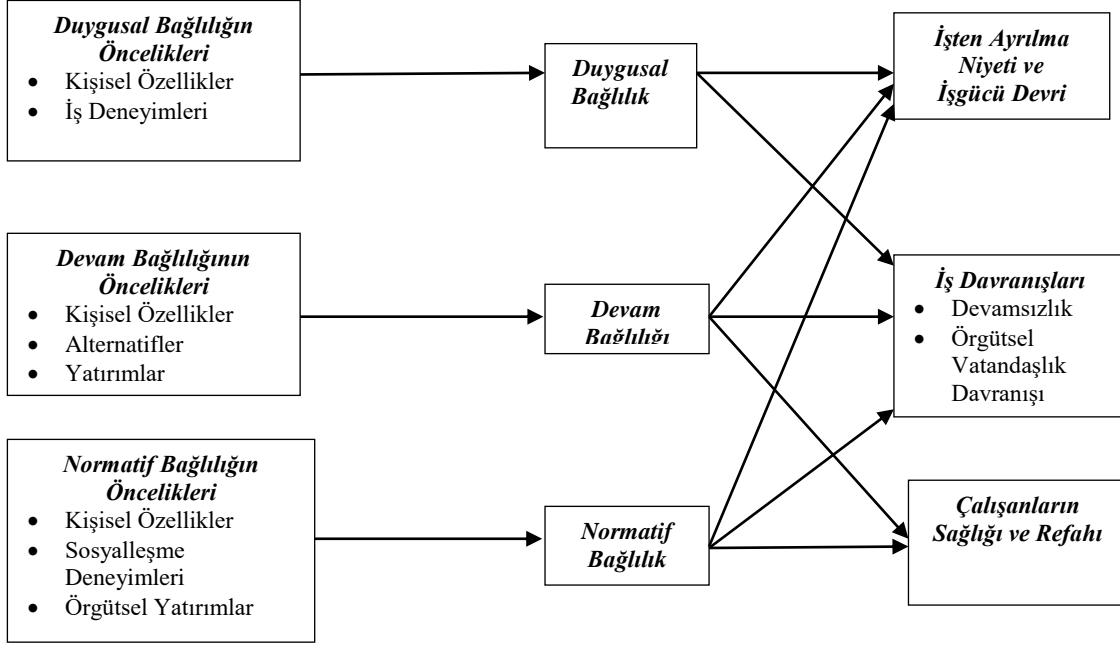
Örgütsel Bağlılığın Boyutlarına Toplu Bakış

Normatif bağlılık birey ile örgüt arasında psikolojik sözleşme olarak görülebilmektedir. Duygusal bağlılık bireyin örgütte kalmak istediğini, devam bağlılığı bireyin örgütte kalması gerekliliğini, normatif bağlılık ise bireyin örgütte kalmak zorunda olduğunu ifade

etmektedir (Kurşunoğlu ve diğerleri, 2010:103). Bağlılık türlerine genel olarak bakılacak olunursa; duygusal, devam ve normatif bağlılığın ortak yönü, bireyin örgütten ayrılma ihtimalini azaltarak örgüt ile arasında

sıkı bir bağ kurmasıdır. Fakat bu bağın düzeyi üç bağlılık türüne göre değişiklik göstermektedir (Hüseyinlioğlu, 2010:35).

Şekil 1: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer vd., "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", 2002, akt. Gül, 2002

Şekil 1'de Meyer vd.'nin yapmış oldukları meta analiz neticesinde ortaya konan örgütsel bağlılığın üç bileşeni ile belirleyicilerinin olduğu "Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli" gösterilmektedir. Bu bileşenlerin çeşitli değişkenlerle ve örgütsel sonuçlarla ilişkisine de değinilmiştir. Ayrıca şeklin merkezinde bağlılık türleri bulunurken sol tarafında üç bileşenin gelişmesine etkisi olan değişkenler genel bir çerçevede, sağ tarafında ise örgütsel bağlılığın sonuçları yer almaktadır (Özutku, 2008:79).

Meyer ve Allen, duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiğini, devam bağlılığının kıdem ve alternatif azlığı sonucu geliştiğini vurgulamışlardır. Fakat normatif bağlılığın en az incelenmiş bağlılık boyutu olduğunu belirtmişlerdir (Özutku, 2008:84).

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın etkisi kadar etkilendiği faktörlerinde olduğunu ve bu faktörlerin

örgütte bulunan bireyleri değişik şekillerde etkilediğini ortaya koymaktadır. Sonuçta birey bu etkilenmeler karşısında farklı durumlar ortaya koymaktadır (Balay, 1999:237). Mowday, Porter ve Steers başlangıç ve uyum aşamasındaki faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde büyük etken olduğunu vurgulamışlardır. Bu faktörleri de bireysel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak ele almışlardır. Northcraft ve Neale ise kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç kısımda incelemiştir (Arslan ve diğerleri, 2013:169). Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, psikolojik sözleşme ve medeni durum iken, örgütsel faktörler; örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgüt kültürü, ücret, örgütsel ödüller, yönetim biçimi ve liderlik, takım çalışması, örgütsel adalet, mobbing, rol belirsizliği ve rol çatışması, denetim, işin önemi ve niteliği, örgütsel güven ve iletişim olmaktadır. Örgüt dışı faktörler de alternatif iş imkânları ve profesyonellik olmaktadır (Erkman ve Şahinoğlu, 2012:267).

*Yaş:*Yapılan araştırmalar yaşın arttıkça örgütsel bağlılığında arttığını kanıtlamıştır. Bireylerin yaşları ilerledikçe eğitim alma imkânı ya da iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle örgütlerine karşı bağlılıkları artış göstermektedir (Küçüközkan, 2015:14).

*Cinsiyet:*Yapılan kimi araştırmalar neticesinde cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiye rastlanmazken kimi araştırmalarda da cinsiyet ile örgütsel bağlılığın bileşenlerinden biri olan duygusal bağlılık arasında ilişki saptanmıştır. Bazılarında da cinsiyet ile normatif bağlılık arasında ilişki gözlemlenmiştir (Çolakoğlu ve diğerleri, 2009:86).

*Eğitim Düzeyi:*Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaters bir ilişki görülmektedir. Yani bireyin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı düşmektedir. Bunun sebebi de daha yüksek düzeyde eğitim alan bireyin iş alternatifinin ve beklentilerinin daha fazla olmasıdır (Yalçın ve İplik, 2005:395).

*Çalışma Süresi:*Çalışma süresi zamanla ilgili önemli bir faktör olmasından dolayı bireyin örgüte bağlılığının önemli bir göstergesi olmaktadır. Bireyin örgütte geçirdiği zaman arttıkça, diğer bir ifadeyle çalışma süresi arttıkça, örgütten elde edeceği kazançlar da artacak ve bu kazançlar da bağlılığı artıracaktır (Yalçın ve İplik, 2005:400).

Psikolojik Sözleşme: Birey ve örgüt arasındaki ilişkilerde (işgören ve işveren ilişkisi) yazılı olmayan beklentilerin karşılıklı değişimi olarak tanımlanan psikolojik sözleşmeyi etkileyen değişiklikler işgören bağlılığı ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Hem duygusal bağlılık hem de psikolojik sözleşme karşılıklı bir şekilde gönüllü olarak anlaşmaya dayanan durumlarda kesişmektedir. Bu anlamda her iki boyut arasında ilişki olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesiyle duygusal bağlılıkta artış görülecektir (Karcıoğlu ve Türker, 2010:121). Psikolojik sözleşme bireyin örgütte bulunmaya başladığı ilk günden itibaren başlayarak beklentilerin oluşmasını sağlar. Bu durumda da beklentiler her iki tarafı sorumluluk altına sokar ve birbirlerine bağımlı hale getirir (Sencan ve diğerleri, 2013:104).

Örgüt Kültürü: Örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara

bakıldığında, örgüt kültürü unsurlarının birçoğunun örgütsel bağlılığın bileşenlerini doğrudan ve pozitif bir şekilde etkilediği görülmektedir. Kök ve Özcan'ın çalışmasında da örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Kök ve Özcan, 2012:117).

Örgütsel Adalet: Bireylerin adalet algısının bağlılığı üzerine etkisi örgütler için çok önemli olmaktadır. Çünkü bireyin adil olarak görmediği örgüte kendini bağlı hissetmesi olanaksızdır. Bireyin bağlılığının düşük olması da her an örgütü terk etmesi anlamına gelmektedir. Bu sebeple de işgören devri artmakta verimlilikte düşmektedir. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu'nun konaklama işletmeleri üzerine yaptıkları çalışmada, örgütsel adalet duygusu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kısaca örgütsel adalet algısının yüksekliği bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu etkileyecek ve bu etki de bireylerin performansının artmasını sağlayarak devir hızının azalmasına neden olacaktır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:3).

*Örgütsel Güven:*Bir sosyal sistem ya da örgüt içinde bireylerin birbirleriyle kurdukları ilişkinin inanca dönüşmesi örgütsel güven olarak adlandırılmaktadır. Bireylerin bağlılık derecesiyle ölçülen örgütsel güven, bireylerin değerlere bağlılık seviyesi arttıkça artış göstermektedir (Demirel, 2009:119).

Mobbing: Yapılan birçok araştırmaya göre, bireylerin örgüte karşı tutumlarını etkileyen mobbing örgütsel bağlılığı olumsuz (negatif) yönde etkilemektedir. Yani ilgili alan yazında iki kavram arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan çalışmalarda, genellikle mobbing'e maruz kalan bireylerin örgütsel bağlılıklarının zayıfladığı görülmektedir. Pelit ve Kılıç'ın da 426 otel çalışanının üzerine yapmış oldukları çalışmada mobbing ve örgütsel bağlılık arasında negatif ve kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Pelit ve Kılıç, 2012:122).

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması: Örgütte rol belirsizliği ve rol çatışması yüksek olduğu sürece bireyin stres seviyesi artacak ve bu durumda da birey birçok olumsuzlukla yüz yüze gelecektir. Rol belirsizliği ve rol çatışması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ilgili yazında, ortak bir görüşün aksine tartışmalara sebep

olmaktadır. Oliver ve Brief (1977), Fischer ve Gitelson (1983), Zahra (1985), Babakus vd. (1996) ve Yousef(2002) örgütsel bağlılık ile rol belirsizliği ve rol çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Agarwal ve Ramaswami ise 1993 yılında yapmış oldukları çalışmada, rol belirsizliğinin duygusal bağlılığı negatif etkilediğini fakat rol çatışmasının duygusal bağlılığa bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir (Akar ve Yıldırım, 2008:97).

Alternatif İş İmkânları: Bireylerin örgütsel bağlılığının zayıflamasına neden olan alternatif iş imkânları olmasına rağmen örgütte kalmaya devam eden bireyin, yeni iş bulma imkânı olmadığı için örgütte kalmaya devam eden bireyden örgütüne karşı daha fazla bağlılık duyması beklenmektedir (İnce ve Gül, 2005:85).

Profesyonellik: Profesyonellerin çalıştıkları örgütler mesleki gelişime destek oluyorsa; mesleki bağlılıkları olumsuz yönde, örgütsel bağlılıkları ise olumlu yönde etkilenecektir (Gündoğan, 2009:40).

Randall örgütsel bağlılığı konu aldığı çalışmasında, örgütsel bağlılık düzeylerini ve bu düzeylere bağlı olarak ortaya çıkan birey ya da örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçları irdelemiştir. Bu bağlamda da düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık düzeyleri ortaya çıkmıştır (Randall, 1987:460).

Birey-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Saraç ve Meydan, 100 beyaz ve mavi yakalı çalışanı iki yıl boyunca, işe girişte ve işe girdikten sonraki 6. ay ve 18. ay olmak üzere üç aşamada, gözlemleyerek bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada Yapısal Eşitlik Modelleme Tekniğini kullanarak ölçüm sonuçlarını analiz etmişler ve birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir sebep-sonuç ilişkisini tespit etmişlerdir (Saraç ve Meydan, 2013:210).

Cook ve Wall örgütsel bağlılığı, bireyin örgütün hedef ve değerlerine karşı geliştirdiği tutum olarak yorumlamışlardır. Bu doğrultuda da imalat fabrikasında tüm katılımcıların erkek olduğu ve tam zamanlı çalışan bireyler üzerinde iki çalışma

yapılmıştır. “Çalışma 1” de 390 ve “Çalışma 2” de de 260 mavi yakalı üzerine yaptıkları incelemede, bireysel değerlerin örgütsel değerlere uyumunun artırılmasıyla örgütsel bağlılığın da artacağını vurgulamışlardır (Cook ve Wall, 1980:39).

Meyervd.’nin büyük bir enerji şirketindeki 627 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmaya göre, birey-örgüt uyumu işgörenlerin duygularını etkileyen önemli bir faktördür ve birey-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur (Meyer ve diğerleri, 2010:458). Posnervd.’nin “örgütsel ve bireysel değerler arasındaki ilişkiyi” araştırdıkları çalışmada, paylaşılan değerler ve örgütsel bağlılık arasında ilişki saptamışlardır. Değer uyumluluğu gösteren yöneticilerin işverenleri için uzun saatler boyunca çalıştıklarını ve gelecek beş yıl örgütte kalmayı tercih ettiklerini bulgularıyla ortaya koymuşlardır (Akbaş, 2011:55). Ambrose vd., çalışan tutumlarının birey-örgüt uyumuna etkilerini belirlemek amacıyla 73 firmanın 304 çalışanına uyguladıkları çalışma ile birey ve örgüt arasındaki etik değer uyumunun örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkisini güçlü, işten ayrılma niyeti ile ilişkisini de orta düzeyde tespit etmişlerdir (Ambrose ve diğerleri, 2008:323).

Hampton-Farmer’ın 2007 yılında “değer yaratma ve değerlere uyum sağlama” konulu doktora tezine göre, iş memnuniyeti olan bireylerin örgütlerine karşı bağlılıklarında artış olmaktadır. Bu durumda işgören devrinin ve devamsızlığının azalmasına etki ederek örgütün zaman ve kaynak maliyetini azaltır. Huang vd. (2005)’nin yaptıkları araştırma neticesinde de birey-örgüt uyumunun üç işgören davranışı üzerinde pozitif yönde ve güçlü bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bu davranışlar; ekstra rol davranışları (örgütsel vatandaşlık davranışları), iş doyumu/tatmini, örgütsel bağlılıktır. Vancouver ve Schmitt (1991) yaptıkları çalışmayla, birey-örgüt değer uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi pozitif bulmuşlardır (Ulutaş, 2010: 47). Mitchell (2006), yönetici hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada sonuçlar, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğunu desteklemektedir. Değerlerin hiçbirleriyle devam bağlılığı ilişkili olmamaktadır. Yani birey-örgüt

uyumu ile devam bağlılığı arasındaki ilişki araştırma bulgularına göre yoktur. Birey-örgüt uyumu ile duygusal ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırma bulguları kısmen desteklemektedir (Mitchell, 2006:40).

Silverthorne, Tayvan'da yaptığı çalışmada yüksek düzeydeki bir birey-örgüt uyumunun daha yüksek iş tatmini, daha yüksek örgütsel bağlılık ve daha düşük işgören devir hızına neden olacağını belirtmiştir (Silverthorne, 2004:592). Boxx vd. de 1991 yılında yapmış oldukları çalışmada, yüksek düzeyde bir birey-örgüt uyumunun örgütsel bağlılığı artırdığını göstermişlerdir (Özcan, 2012:25).Alnaçık vd.(2013)'nin akademisyenler ve yükseköğretim kurumlarında çalışan memurlara e-posta olarak gönderdikleri anket aracılığıyla topladıkları verilerin analizi sonucunda, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında önemli ölçüde ilişki tespit etmişlerdir (Alnaçık, 2013:274).

Valentinevd.'nin ABD'de bulunan dört yükseköğrenim kurumu, halk eğitim merkezi, iki bölge üniversitesi, bir ulusal üniversite ve seçilen sınıflardan 304 kişiye yaptıkları çalışma sonucuna göre, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık pozitif yönlü ilişkilidir (Valentine ve diğerleri, 2002:352). Vilelavd.'nin İspanya'daki şirketlerde çalışan toplam 122 satış müdürü ve satış danışmanları üzerinde yaptıkları çalışmaya göre, birey-örgüt değer uyumunun yüksek olması örgütsel bağlılığın da yüksek olmasına yol açar (Vilela ve diğerleri, 2008:1005).

Araştırmanın hipotezleri, kapsamlı bir yazın incelemesinden sonra ortaya konmuştur. (bkz. Saraç, Meydan, 2013; Kılıç, 2010; Polatçı, 2013; Sezgin, 2006; Akbaş, 2011; Ergün, Taşgit, 2011; Özdemir, Sezgin, 2011; Alnaçık vd., 2013; Vilela vd., 2008; Valentine vd., 2002)

H₁: Çalışanların birey- örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların cinsiyeti, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (moderatingeffects) ve birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterecektir.

Araştırmanın Metodolojisi ve Sonuçları

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütlerine (okullarına, bağlı oldukları müdürlüklere) olan uyum ve bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkeni göz önüne alınarak incelenmesidir. Geniş, kapsamlı ve titizlikle yapılan literatür taraması sonrasında, yerli ve yabancı kaynakların güncel olmasına dikkat edilerek anket formu oluşturulmuştur. Ayrıca soru formunun oluşturulması sürecinde yapılan literatür taramasında Cronbach's Alpha ($\alpha = 0, \dots$) katsayıları da dikkate alınmıştır.

Araştırmanın Kapsamı, Kısıtları, Örnekleme Süreci ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın örnekleme, Kayseri-Bünyan İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Yapılan çalışmada toplam 431 anket değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya dâhil edilen okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden gelen 431 anket formunun % 95 güven aralığı için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmanın en önemli kısıtı zaman, maliyet ve ulaşım olduğu için, araştırma sadece Kayseri ilinde bulunan bazı okullarda sınırlı sayıda (431) öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu yüzden sonuçlar tüm öğretmenlere genellenemez. Sonuçların genelleştirilebilmesi için daha fazla sayıda okula kapsamlı olarak araştırma yapılması gerekmektedir. Ayrıca çalışmanın tek bir sektörde yapılmış olması ve anket dışında veri toplama tekniklerinden yararlanılmaması da diğer bir kısıtı oluşturmaktadır. Çalışmanın güvenilirliği, anket sorularını dolduran bireyin birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığını ölçen maddeleri subjektif olarak algılamasına bağlıdır. Bu yüzden bu da en önemli araştırma kısıtı içinde yer almaktadır. Anket formunun doldurulması gönüllülük esasına dayalı olmuştur ve form dağıtılan kişilerle birebir yüz yüze temas kurularak anket formunun doldurulmasının araştırmacılar için önemi anlatılmıştır. Uygulamada karşılaşılabilecek sorunlar ve geri dönüşte oluşabilecek kayıplar göz önüne alındığında okullara 550 anket dağıtılmıştır. Bu doğrultuda da geri dönen anketlerden 59 tanesi hatalı, eksik ve gerekli özen gösterilmeden doldurulduğu için

araştırmaya dâhil edilmemiştir. Geriye kalan 60 anketten 28 tanesi boş olarak geri teslim edilmiş, 32 tanesi ise geri dönmemiştir. Böylece yapılan araştırmada toplam 431 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışanların sosyo-demografik özellikleri: Araştırma kapsamına dâhil edilen çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar dikkate alındığında toplam 431 çalışanın 201'inin yani % 46,6'sının kadın, % 53,4'ünün erkek; ortalama yaş düzeyininin 24-32 (% 44,5) arası olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde, büyük çoğunluğunun lisans düzeyinde üniversite mezunu olduğu saptanmıştır. Çalışanların ortalama çalışma süreleri incelendiğinde en yüksek ortalamanın 2-5 yıl arası olduğu saptanmıştır.

Ölçümler

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:Öğretmenlerin bireysel değerleri ile örgütsel değerleri arasındaki uyumu incelemek amacıyla Netemeyer vd. (1997)'nin geliştirdikleri 4 maddelik birey-örgüt uyumu ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada birey-örgüt uyumu tek boyut (değerler) olarak ele alınmıştır. PO Fit faktörüne ait soruların güvenilirlik analizi sonucu 0,902 çıkmıştır. Bu durumda güvenilirlik düzeyi oldukça yüksektir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen (1990)'in ve Meyer, Allen ve Smith (1993)'in çalışmalarında kullandıkları 18 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılık duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Yazında örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,86 bulunmuştur ($\alpha = 0,86$).

Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki bağıntıları en iyi şekilde açıklayan en az sayıdaki faktör sayısını belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi, ölçeklerin yazında bulunduğu haliyle aynen alınmasından dolayı

yapılmamıştır. (bkz. Netemeyer, 1997; Meyer ve Allen, 1990; Meyer, Allen ve Smith,1993)

Araştırmaya konu olan birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Faktörler ve Cinsiyet Arasındaki Korelasyon

	PO Fit	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
PO Fit	1	0,739**	-0,114*	0,320**
Duygusal Bağlılık	0,739**	1	-0,075	0,431**
Devam Bağlılığı	-0,114*	0,075	1	0,317**
Normatif Bağlılık	0,320**	0,431**	0,317**	1

* Korelasyon 0,05 güven düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon 0,01 güven düzeyinde anlamlıdır.

PO Fit faktörü ile Duygusal bağlılık faktörü arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu söylenebilir ($r=0,739$). Ayrıca korelasyon katsayılarına bakıldığında en yüksek ilişki düzeyinin birey-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık arasında olduğu söylenebilir. PO Fit faktörü ile Normatif bağlılık faktörü arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,320$). PO Fit faktörü ile Devam bağlılığı faktörü arasında ise negatif yönlü zayıf bir ilişki mevcuttur ($r=-0,114$). Yani en düşük korelasyon katsayısı, birey-örgüt uyumu ile devam bağlılığı arasında bulunmuştur.

PO Fit ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Hiyerarşik Regresyonla Belirlenmesi

Korelasyon analizi sonucunda belirttiğimiz değişkenler arası ilişkilerin niteliğinin açıklanması amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda da cinsiyetin birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye etkisinin sorgulanması amaçlanmıştır.

Tablo 2: Birey-Örgüt Uyumu için Regresyon Analizi Sonuçları

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Medeni Durum	-,458 ,131	-,281 ,115	-,278 ,115	-,265 ,116	-,265 ,117	-,264 ,117
Yaş	-,172 ,061	-,169 ,053	-,164 ,053	-,174 ,055	-,173 ,055	-,174 ,055
Aylık Gelir	-,142 ,071	-,040 ,063	-,043 ,062	-,048 ,063	-,050 ,063	-,050 ,063
Örgütsel Bağlılık		,936 ,080	1,759 ,578	1,769 ,578	1,633 ,610	2,058 1,898
Örgütsel Bağlılık ²			-,134 ,093	-,136 ,093	-,143 ,094	-,212 ,308
Cinsiyet				,071 ,102	-,285 ,515	,124 1,801
ÖB X Cinsiyet					,113 ,160	-,162 1,172
ÖB ² X Cinsiyet						,045 ,189
R ²	,037	,271	,274	,275	,276	,276
R ² Değişim	,037	,234	,004	,001	,001	,000
Model F	5,454	39,457	32,060	26,764	22,984	20,073

Çalışmamızdaki 2. Hipotez olan; H2: *Çalışanların cinsiyeti, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (moderatingeffects) ve birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterecektir.* hipotezini test etmek amacıyla hiyerarşik çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Model 1 de birey-örgüt uyumunun kontrol değişkenler üzerindeki etkisi regresyon analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra Model 2 de örgütsel bağlılık değişkeni analize dâhil edilmiştir. Ardından Model 3 te doğrusal ilişki olup olmadığını tespit etmek için örgütsel bağlılığın karesi eklenmiştir. Model 4 te ise moderatör değişken olarak kullanılan cinsiyet faktörü dâhil edilmiştir. Model 5 te Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki hesaplanarak modele eklenmiştir. Son olarak Model 6 da Örgütsel Bağlılığın karesi ile Cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki hesaplanarak modele dâhil edilmiştir. Model 2 de Örgütsel Bağlılık ile birey-örgüt uyumu arasında önemli ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($\beta=.936$, $p=.00 < .05$). Ayrıca Örgütsel Bağlılığın regresyon denkleminde girmesiyle R² deki değişimin oldukça yüksek olduğu görülmektedir ($\Delta R^2 = .234$). Ancak Model 4 te cinsiyet değişkeninin birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır ($\beta=.071$, $p=.488 > .05$). Yani H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tartışma

Çalışmamızda bireysel değerler ve örgütsel değerlerin uyumlaşması olarak ele alınan birey örgüt uyumu, hem bireysel hem de örgütsel değerlerin neler olduğuna dair bilgileri yazın kısmında belirgin bir şekilde verilmiştir. Yapılan kapsamlı yazın taraması sonucunda birey-örgüt uyumu türlerinden bütünlendirici uyum (Benzerlik-Supplementary Fit) çalışmamızı daha çok yansıtmaktadır. Çünkü bu yapılanmada en çok kullanılan benzerlik, bireyin ve örgütün değerleri arasındaki uyum olmaktadır.

Yapılan korelasyon analizleri sonucunda, birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti belirlenmiştir. Buna göre; birey-örgüt uyumu ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki mevcuttur ($r=.739$). Yani birey-örgüt uyumu yüksek olan öğretmenlerin kurumlarıyla özdeşleştiği, kurumlarında olmaktan mutluluk duydukları ve kurumla arasında duygusal bir bağ olduğu söylenebilmektedir. Birey örgütüyle ne kadar çok uyum içinde olursa bağlılık düzeyi de o kadar artış göstermektedir. Bu durumda uyum düzeyi yüksek olan öğretmen, kurumun hedef ve değerlerini daha çok benimsemekte, daha çok ek sorumluluklar almak istemekte ve kurumuna karşı daha olumlu tutumlar sergilemektedir. Birey-örgüt uyumu ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki

bulunmaktadır ($r=.320$). Yani öğretmenin kurumuna olan uyumu artarsa normatif bağlılığı çok az artar. Bunun sebebi de, öğretmenlik mesleğine başlamanın direkt olarak merkezi bir sınav sisteminden kaynaklanması ve normatif bağlılığı etkileyen unsurların (sadakat, aile etkisi, eş-dost ricası ile işe alınma gibi) öğretmenlere neredeyse hiçbir tesirinin olmamasıdır. Bu durum, çalışmanın yeni milli eğitim mevzuatından önce işe başlayan öğretmenlere yapılmasından kaynaklanmaktadır. Üç bağlılık türü göz önüne alındığında, kurumuna karşı uyum düzeyi artan öğretmenin en fazla duygusal bağlılığında artışa sebep olmaktadır. Bu sebeple uyum düzeyi artan bireyin kurumunda kendi isteğiyle kalma arzusunda da artış olmaktadır. Bu durumda öğretmenin sadece ihtiyacı olduğu için kurumda kalmadığını göstererek, devam bağlılığının uyum ile arasındaki negatif yönlü ilişkiye dikkat çekmektedir.

Ayrıca Cinsiyet ile tüm faktörler arasında pozitif yönlü ama oldukça zayıf (neredeyse sıfır) bir ilişkinin de mevcut olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda fikir birliği sağlanamamıştır. Kimi görüşe göre bayanlar aile içi rollerine öncelik tanınmasından dolayı kurumlarını ikinci plana atabilmektedir. Erkek öğretmenler ataerkil bir toplum yapısından dolayı evi geçindirme gibi sorumlulukların baskısıyla mesleklerine daha bağlı olabilmektedir.

Çalışmamızda da önemli bir yere sahip olan H2 hipotezini test etmek için hiyerarşik çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. (H2: "Çalışanların cinsiyeti, birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (moderating effects) ve birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterecektir.") Analiz sonucunda da hipotezimiz reddedilmiştir. Yani birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi cinsiyet faktörü etkilememektedir. Bu durum öğretmenlere mesleğin getirmiş olduğu kuralların ve sorumlulukların eşit olması, mesleği icra ederken şartların her iki taraf içinde aynı olmasından kaynaklanabilmektedir. Ayrıca erkek öğretmende bayan öğretmende bu mesleği yapmak için aynı donanımlara sahiptir. İlçe sınırları içerisindeki öğretmenlerin aynı koşullar altında

mesleklerini sürdürmeleri de cinsiyetin etkisiz bir faktör olduğunu göstermektedir. Buna ilaveten öğretmenliğin fiziksel bir işgücü değil de hizmet sektörüne dayalı olması da cinsiyet açısından farklılaşmayı önlemektedir. Birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolünü araştırmaya yönelik olarak literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bu çalışmanın literatüre büyük katkısının olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma birey-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki ilişkide cinsiyetin rolünü araştırmaya yönelik olarak yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda, birey-örgüt uyumunun örgütsel davranışın diğer değişkenleri (örgütsel adalet, örgütsel güven, verimlilik gibi) ile aracı değişken olarak demografik faktörler (gelir, yaş gibi) eklenerek aralarındaki ilişki incelenebilir. Ayrıca farklı sektörlerde araştırmanın yapılması daha kapsamlı bilgiler verebilir. Özellikle özel sektör bu araştırma için çok yararlı olabilecektir.

Kaynakça

- AKAR, C., YILDIRIM, Y. T. (2008), "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2): 97-113
- AKBAŞ, T. T. (2011), "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma", Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(1): 55-81
- ALLEN, N. J., MEYER, J. P. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology, 63(1): 1-18
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. (1993), "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?", Journal of Business Research, 26: 49-61
- ALNIAÇIK, E., ALNIAÇIK, Ü., ERAT, S., AKÇİN, K. (2013), "Does Person-Organization Fit Moderate The Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions?", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99: 274-281
- AMBROSE, M. L., ARNAUD, A., SCHMINKE, M. (2008), "Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes", Journal of Business Ethics, 77: 323-333

- ARSLAN, R., EFE, D., AYDIN, E. (2013), "Duygusal Zekâ ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3): 169-180
- ARSLAN, H., ÖNCE, M. (2014), "Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 3(3): 571-587
- ARSLAN, R., DEMİRCİ, K. (2015), "Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Kamu Kurumunda Bir Uygulama", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 43: 24-38
- BALAY, R. (1999), "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(1): 237-246
- BALCI, A., BALTACI, A., FİDAN, T., CERECİ, C., ACAR, U. (2012), "Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel vatandaşlıkla İlişkisi", *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(2): 47-74
- BAYSAL, A. C. (1985), "Birey-Örgüt Bütünleşmesinde Davranışsal Yaklaşımlar", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 14(1): 63-83
- BİNGÖL, D. (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul
- BULUÇ, B. (2009), "Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(5): 5-34
- CABLE, D. M., EDWARDS, J. R. (2004), "Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration", *Journal of Applied Psychology*, 89(5): 822-834
- CHATMAN, J. A. (1989), "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit", *Academy of Management Review*, 14(3): 333-349
- COOK, J., WALL, T. (1980), "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfillment", *Journal of Occupational Psychology*, 53: 39-52
- ÇERİK, Ş., BOZKURT, S. (2010), "Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Çabalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Erciyes Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35: 77-97
- ÇOLAKOĞLU, Ü., AYYILDIZ, T., CENGİZ, S. (2009), "Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları", *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1): 77-89
- DEMİREL, Y. (2009), "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15): 115-132
- DEMİRKOL, A. Y. (2014), "Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma", *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 4(1): 1-15
- DOĞAN, S., KILIÇ, S. (2007), "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirilmesinin Yeri ve Önemi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29: 37-61
- ERGÜN, E., TAŞGİT, Y. E. (2011), "Örgütsel Sosyalleşme Taktiklerinin Sosyalleşme Çıktıları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31: 97-112
- ERKMAN, T., ŞAHİNOĞLU, F. (2012), "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Çalışan Algıları ile Örgütsel Bağlılığın Hizmet Sektöründe İncelenmesi", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, XXXIII(II): 267-294
- GENÇ, N. (2007), *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar)*, 3.bs., Ankara
- GÜL, H. (2002), "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi", *Ege Akademik Bakış*, 2(1): 37-56
- GÜNDOĞAN, T. (2009), *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkezi Bankası Uygulaması*, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Halil B. Arslan), Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TC Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara, s. 28
- HÜSEYİNKLİOĞLU, B. (2010), *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, (Danışman: Prof. Dr. Ünal Ay), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi
- IRAK, D. U. (2012), "İş Yerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgüt Psikolojisindeki Yeri", *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30): 12-22
- İNCE, M., GÜL, H. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, 1.bs., Ankara
- İPÇİOĞLU, İ., UYSAL, G. (2009), "İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: İlaç Firmaları Satış Gücü Üzerine Bir Analiz", *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3): 131-148
- KAVACIK, M., BALTACI, F., YILDIZ, A. (2013), "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Çatışma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3): 73-85
- KILIÇ, K. C. (2010), "Bireysel ve Örgütsel Değerler Arasındaki Uyumun Çalışanların İş Davranışlarına Etkileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1): 20-35
- KÖK, S. B., ÖZCAN, B. (2012), "Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(2): 113-129
- KRISTOF, A. L. (1996), "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications", *Personnel Psychology*, 49(1): 1-49
- KURŞUNOĞLU, A., BAKAY, E., TANRIÖĞEN, A. (2010), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28: 101-115

- KÜÇÜKÖZKAN, Y. (2015), "Örgütsel Bağlılık ve Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma", *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 14-37
- MEMDUHOĞLU, H. B. (2008), "Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2): 137-153
- MITCHELL, M. J. (2006), *Person-Organization Fit, Organizational Commitment, and Intent to Leave Among Nursing Leaders*, Nova Southeastern University, UMI Microform
- NETEMEYER, R. G., BOLES, J. S., McKEE, D. O., McMURRIAN, R. (1997), "An Investigation Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context", *Journal of Marketing*, 61: 85-98
- ÖZCAN, H. U. (2012), "Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme ile İlişkisi", *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(29): 25-39
- ÖZDEMİR, S., SEZGİN, F. (2011), "Öğretmen Adaylarının Bireysel ve Örgütsel Değerleri ile Öğrencilerde Görmek İstedikleri Değerlere İlişkin Önem Sırası Algıları", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2): 1-21
- ÖZUTKU, H. (2008), "Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2): 79-97
- PELİT, E., KILIÇ, İ. (2012), "Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2): 122-140
- POLATÇI, S., CİNDİLOĞLU, M. (2013), "Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü", *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B Dergisi*, 18(3): 299-318
- RANDALL, D. M. (1987), "Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited", *The Academy of Management Review*, 12(3): 460-471
- SABUNCUOĞLU, Z., TÜZ, M. (2001), *Örgütsel Psikoloji*, 3.bs., s. 19-20
- SAĞNAK, M. (2004), "Value Congruence and Results in Organizations", *Educational Administration in Theory & Practice*, 37: 72-95
- SARAÇ, M., MEYDAN, B. (2013), "Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Düzeydeki Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Boylamsal Bir Çalışma", *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya, s. 210-214
- SEKIGUCHI T. (2004), "Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature", *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6): 179-196
- SENCAN, N., YEGENOĞLU, S., AYDINTAN, B. (2013), "Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları", *Marmara Pharmaceutia Journal*, 17: 104-112
- SERİN, M. K., BULUÇ, B. (2012), "İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3): 435-459
- SEZGİN, F. (2006), "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 48: 557-583
- SİĞRİ, Ü. (2007), "Kamu ve Özel Sektördeki Kişisel ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Muğla Üniversitesi S. B. E. Dergisi (İLKE)*, 18
- SILVERTHORNE, C. (2004), "The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan", *The Leadership & Organization Development Journal*, 25(7): 595
- TEKİN, Ö. A., AYDIN, A., ÖZMEN, M., YAYKAŞLI, M. (2014), "Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1): 135-158
- ULUTAŞ, M. (2010), *Birey-Örgüt Uyumunu Kuramı ve Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*, (Danışman: Prof. Dr. M. Şerif Şimşek), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi
- ULUTAŞ, M. (2011), *Harmonik Yönetim*, 1.bs., Konya
- UYGUÇ, N., ÇIMRIN, D. (2004), "DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(1): 91-99
- VALENTINE, S., GODKIN, L., LUCERO, M. (2002), "Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit", *Journal of Business Ethics*, 41: 349-360
- VILELA, B. B., GONZALES, J. A. V., FERRIN, P. F. (2008), "Person-Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence From Matched Supervisor-Salesperson Data Set in A Spanish Context", *Industrial Marketing Management*, 37: 1005-1019
- YAHYAGİL, M. Y. (2005), "Birey ve Organizasyon Uyumunu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi", *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 6(24): 137-149
- YALÇIN, A., İPLİK, F. N. (2005), "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 395-412
- YAZICIOĞLU, İ., TOPALOĞLU, I. G. (2009), "Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 3-16
- YILDIZ, M. L. (2013), "Algılanan Kişi-Örgü Uyumunu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, XXXIV(1): 153-173