



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

BİREY ÖRGÜT UYUMU VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN İŞTEKİ MUTLULUĞA ETKİSİ: GEMİ İNŞA SANAYİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

THE EFFECT OF PERSON-ORGANISATION FIT AND ORGANISATIONAL IDENTIFICATION ON HAPPINESS AT WORK: AN APPLICATION ON SHIPBUILDING INDUSTRY EMPLOYEES

Öğr. Gör. Bayram DENİZ¹

ÖZ

Bu çalışmada bir ilişkisel tarama metoduna dayalı olarak gemi inşa sanayi çalışanlarının birey örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşmenin birer öncül değişken olarak, işteki mutluluğa etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ölçümlerin gerçekleştirilmesi noktasında nicel araştırma kapsamında yüz yüze anket uygulamasına dayalı olarak, basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve 300 katılımcıdan veri elde edilmiştir. Araştırmada birey örgüt uyumu ve örgütsel özdeşleşmenin, işteki mutluluğa pozitif ve doğrusal etki ettiği bulgularına rastlanmıştır. Bunun yanı sıra birey-örgüt uyumunun işteki mutluluğa etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olduğu yani birey-örgüt uyumunun işteki mutluluğa olan pozitif etkisini daha da artırdığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Birey-Örgüt Uyumu, Örgütsel Özdeşleşme, İşte Mutluluk.

JEL Sınıflandırma Kodları: M1, M12, M16, M19.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the effect of person-organization fit and organisational identification on happiness at work as antecedent variables of shipbuilding industry employees based on a relational survey method. At the point of carrying out the measurements, simple random sampling method was used based on face-to-face survey application within the scope of quantitative research and data were obtained from 300 participants. In the study, it was found that person-organisation fit and organisational identification have a positive and linear effect on happiness at work. In addition, it was determined that organisational identification has a mediating role in the effect of person-organization fit on happiness at work, that is, it further increases the positive effect of person-organization fit on happiness at work.

Keywords: Person-Organization Fit, Organizational Identification, Happiness at Work.

JEL Classification Codes: M1, M12, M16, M19.

¹ Yalova Üniversitesi, Yalova Meslek Yüksekokulu, Deniz Ulaştırma ve İşletme Programı, bdeniz@yalova.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

In this study, it is aimed to determine the effect of person-organization fit and organizational identification on happiness at work as antecedent variables of shipbuilding industry employees based on a relational survey method. At the point of carrying out the measurements, simple random sampling method was used based on face-to-face survey application within the scope of quantitative research and data were obtained from 300 participants. In the study, it was found that person-organization fit, and organizational identification have a positive and linear effect on happiness at work. In addition, it was determined that organizational identification has a mediating role in the effect of person-organization fit on happiness at work, that is, it further increases the positive effect of person-organization fit on happiness at work. Since the subject of the study constitutes current and important concepts, it is thought that the continuation of this study and similar studies to be carried out will make important contributions to the literature.

Design/methodology/approach:

Hypotheses of the Research; H1: Individual-organization fit positively affects organizational identification, H2: Individual-organization fit positively affects happiness at work, H3: Organizational identification positively affects happiness at work, H4: Organizational identification has a mediating role in the effect of individual-organization fit on happiness at work. The cross-sectional study was conducted in Yalova between 01 July 2023 and 15 September 2023. The data were collected by questionnaire from the employees who accepted to participate in the research and volunteered. Within the scope of the research, data were collected from 300 employees. The research was carried out in a shipbuilding sector operating in Yalova-Altınova. The research population consisted of all employees in this organization. The duties of the participants were classified into 2 categories as blue-collar and white-collar employees working in the field. The research population consists of 700 employees. Simple random sampling method was used as the sampling method and the sample size representing the population is 248 people with 95% confidence interval. In this study, Cronbach's Alpha value of the scale was found to be 0.85 and it was determined that the scale was reliable. The research is relationship-seeking research and the data obtained were analyzed with SPSS and Process Macro statistical programs. In this context, descriptive statistics, correlation and mediation analyses were performed.

Findings:

According to the findings of this study, 82.3% (n=247) of the participants were male, 39.3% (n=118) were undergraduate graduates and the average age was 32.25±8.36. 55.7% (n=167) of the participants were white collar. 75.3% of the participants (n=226) have been working in their organizations for 1-5 years. There is a positive relationship between individual-organization fit and organizational identification ($r=0.709$). There is also a positive relationship between individual-organization fit and happiness at work ($r=0.713$) and between organizational identification and happiness at work ($r=0.651$). Person-organization fit ($\beta=0.398$, $p=0.000$) and organizational identification ($\beta=0.263$, $p=0.000$) positively affect employees' happiness at work. It was found that organizational identification has a mediating role in the effect of individual-organization fit on happiness at work ($\beta=0.163$). It was found that organizational identification further increases the positive effect of individual-organization fit on happiness at work ($\beta=0.561$, $p=0.000$). Within the framework of the research findings, all hypotheses of the research were accepted.

Conclusion and Discussion:

This study was conducted to reveal the effect of person-organization fit and organizational identification on happiness at work. According to the findings of this study, person-organization fit has a significant and positive effect on organizational identification. According to this finding, it can be said that employees who are in harmony with their organizations will show a higher level of identification with their organizations. This finding is also consistent with the results of previous studies. According to another finding of the study, person-organization fit has a significant and positive effect on employees' happiness at work. Positive emotions that individuals have developed within the organization they are in; issues such as job quality and characteristics or qualities of the job such as job satisfaction, person-job (organization) fit, job commitment are important determinants of workplace happiness. Similar results were found in the studies in the literature. According to the other finding of the study, organizational identification has a significant and positive effect on employees' happiness at work. According to this finding, it can be said that employees who identify with their organization will be happier at work. This finding is also supported by some studies. According to the results of this study, it can be said that organizational identification has a mediating role in the effect of person-organization fit on happiness at work. As the level of organizational identification of employees increases, this situation provides an indirect increase in the effect of person-organization fit on happiness at work. In line with the results obtained, all the research hypotheses were supported, and recommendations were made regarding the practices in organizations and future studies. In this context, in order to strengthen person-organization fit, organizational identification and to ensure employee happiness, it is recommended that top management should act fairly, set clear criteria for promotion and carry out the process meticulously, reward success, be open to technological innovations at the corporate level in order to make things as easy as possible, attach great importance to employee safety, care about qualified workforce, be fair in remuneration, give importance to socialization between persons and reduce difficulties.

1. GİRİŞ

Örgütsel yapı ile çalışanların faaliyet ve davranışlarının benzerliği, örgütün varlığı ve devamlılığı açısından büyük öneme sahiptir (Katz ve Kahn, 1978, s. 10). Birey örgüt uyumu, kişilik özellikleri, mesleki özellikler, yetenekler, beklentiler, öncelikler ve kişisel istekler ile örgütsel değerlerin birbiri ile örtüşmesi durumudur (Eagly ve Chaiken, 1993). Araştırmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel özdeşleşme ise, örgüte tabii olma veya örgütün bir parçası olma hissi, çalışanların örgütlerine psikolojik bağlılığı veya örgüt amaçları ile birey amaçlarının zamanla daha fazla bütünleşmesi ve uyumlu hale gelmesi şeklinde ifade edilmektedir (Mael ve Ashforth, 1992, s. 105; Chatman, 1989, s. 339). Örgütleri ile özdeşleşmiş olan çalışanlar, örgüt dışında yer alan insanlar ile etkileşimlerinde örgütün temsilcisi gibi davranır, önemli kararlarda ve fırsatlarda kurumlarının menfaatini düşünürler, pozitif tutumlar içinde olurlar (Boutwell, 2003).

Bir diğer değişken olan işte mutluluk, geçici ruh hali ve duygulardan olabildiğince istikrarlı tutumlara ve kişi düzeyinde son derece istikrarlı bireysel eğilimlere ve birim düzeyinde toplu tutumlara varıncaya kadar birçok yapıyı içeren bir şemsiye kavramdır (Fisher, 2010, s. 386-387). Çalışma hayatında motivasyon, iş doyumunu, iş ortamı kalitesi, tükenmişlik, yabancılaşma gibi konular genelde ele alınırken işte mutluluk konusunu ele alan pek fazla çalışma olmadığı gözlenmiştir (Akduman ve Duran, 2017, s. 32). Özellikle ülkemizde işte mutluluğa neden olan etkenlere ilişkin çalışmaların sınırlı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, birey örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşmenin işteki mutluluğa etkisini ortaya çıkarmak amaçlı bir çalışma konusunun alana önemli katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu çalışmada amaç, birey örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşmenin işteki mutluluğa etkisini ortaya çıkarmaktır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu, bireysel değerler ile örgütsel değerler, normlar, beklenti, öncelik ve istekler arasında uyumluluk olarak ifade edilmiştir (Chatman, 1989, s. 339). Bir başka tanımda birey-örgüt uyumu, örgütsel ve bireysel özelliklerde benzeşme, örgütsel ve bireysel amaç birliği, bireysel ihtiyaçlar ile örgüt yapısı uyumu, örgütsel yapı ile birey karakteristik özellikleri arasında uyum olarak belirtilmiştir (Kristof, 1996, s. 5,6). Birey-örgüt uyumu, belirli normları, kendine özgü kültürü ve stratejik olarak ihtiyaçları olan örgüt ile o örgütte bulunan bireylerin bireysel değerleri arasındaki uygunluk, bireyin kendisi ile çalıştığı iş çevresi arasında benzerlik kurması şeklinde açıklanmıştır (Yücel ve Çetinkaya, 2016, s. 18). Bir diğer çalışmada, birey-örgüt uyumu bütünleştirici ve tamamlayıcı olmak üzere iki farklı biçimde ele alınmıştır. Bütünleştirici uyum, bireylerin mensubu oldukları örgütlerin tutum, değer ve inanç gibi özelliklerine benzer özellikler gösterdiği, bu sayede bireylerin örgüte çekildiği ve sosyalizasyon sonrasında örgütte kalıcı oldukları, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın sağlandığı, performanslarının arttığı, işten ayrılma isteklerinin ise azaldığı şeklinde açıklanmıştır. Tamamlayıcı uyum ise, örgüt ve çalışan arasında karşılıklı olarak eksiklerin ve yetersizliklerin giderilmesi durumu olarak ifade edilmiştir (Liu, Liu ve Hu, 2010, s. 617; Bright, 2007, s. 363,364).

Birey-örgüt etkileşiminin oluşması ve uyum sağlanmış olması bireyler ile mensubu oldukları örgütler açısından son derece önemlidir (Akbaş ve Çetin, 2015, s. 84). Birey-örgüt uyumu sağlandığında düşük seviyede tükenmişlik ve yüksek oranda iş tatmini açığa çıkmış olacağı (Tınaz, 2013, s. 25,28), birey örgüt uyumunun işte başarı düzeyini de artıracığı ifade edilmiştir (Yücel ve Çetinkaya, 2016, s. 18). Çalışanların kendi özellikleri ile benzer yapıda olan örgütlerde kendilerini daha iyi hissedebilecekleri, burada kalıcı olmak için istekli olacakları, bu durumun yöneticiler tarafından da tercih edilen bir durum olduğu belirtilmiştir (Van Vianen, 2000, s. 113,118). Birey-örgüt uyumunun sağlanmadığı yapılarda, hedefe ulaşmanın güçleştiği, çalışanların örgütte mutsuz bir şekilde faaliyetini sürdürmeye devam edeceği ve ilk fırsatta örgütten ayrılacağı savunulmaktadır (Başaran, 2004).

2.2. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, örgüt ile bir olma, örgütün bir parçası olma algısıdır (Karabey ve İşcan, 2007, s. 232). Başka bir tanıma göre örgütsel özdeşleşme, iyi günde kötü günde kader birliği, örgüt ile bütünleşme, aidiyet ya da birliktelik algısı, duygusal anlamda bireyin üyesi olduğu örgüte tabii olmaktan mutluluk ve gurur duymasıdır (Ashforth ve Mael, 1989, s. 21,22). Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kendilerini tabii oldukları örgütün ayrılmaz birer parçası olarak görmeleri, bütün olma, bir olma ve devamında biz olma temalarının öne çıkmasıyla, bireylerin kendilerini örgüt içinde ailenin bir ferdi olarak hissetmeleri şeklinde açıklanmaktadır (Reade, 2001, s. 1270).

Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin, bireysel ve örgüt amaç birliğinin giderek derinleştiği, başarı ve başarısızlıkta da bu bütünlük algısının içselleştirildiği bir süreç olduğu da ifade edilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 187). Örgütleriyle özdeşleşen çalışanların, kendi istek ve iradeleriyle tabii oldukları örgütlerini destekleyici davranışlarda bulunacakları ve örgüt menfaatine daha yoğun çaba sarf edecekleri belirtilmiştir (Boen, Vanbeselaere, ve Cool, 2006, s. 548,549). Örgütsel özdeşleşmenin sonucunda, çalışan ile örgüt arasında oluşan psikolojik bağ nedeniyle örgütsel kimlik oluşur. Bu durumun çalışanlar arasında iş birliği ve güven duygusunu geliştirecek örgütün hedeflerine yönelmesinde motivasyon oluşturacağı belirtilmiştir (Tüzün ve Çağlar, 2008, s. 1016). Örgütsel özdeşleşme; iş tatmini, motivasyon, performans, rol çatışması, rol yönelimi, çalışan ilişkileri, hizmet süresi gibi iş ile ilgili tutumlar ve davranışlar ile ilişkilendirilmiştir (Cheney, 1983, s. 343,344).

2.3. İşte Mutluluk

TDK sözlüğüne göre mutluluk, ‘‘bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık’’ olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr, 2023). Mutluluk kavramı, pozitif örgütsel davranışın konusudur ve insanların mutlu olmalarına yönelik olarak güçlü yönlerini ortaya çıkarmaya ve yaşamlarını anlamlı kılmaya odaklanan bir husustur (Gavin ve Mason, 2004, s. 387,388). İşte mutluluk; geçici, bireysel düzeyde ve birim düzeyinde mutluluk olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Geçici mutluluğun, iş yeri ortamında bireysel bazda değişen ve kısa periyotlarda yaşanan olumlu ruh durumu, memnuniyet, işinden tatmin olma, işini zevkle yapma ve motivasyon gibi duyguları içermekte olduğunu ifade eden araştırmacı, birey düzeyindeki mutluluk ile ilgili durumun duygusal anlamda bağlılık, işe dahil olma, iş tatmini, canlılık ve gelişme şeklinde duyguları içerdiğini belirtmektedir. Birim düzeyi işyeri mutluluğuna gelince, departman, takım veya örgütsel düzeydeki mutluluk algısı olarak ifade edilmektedir (Fisher, 2010, s. 386,387).

İşte mutluluk konusunda üç önemli noktaya vurgu yapılmıştır. Bunlardan ilki, çalışanların sergilediği yaklaşım ve farkındalık durumu, ikincisi işteki mutluluk durumunun yalnızca bireysel değil grup içi roller ile de ilişkili olduğu, üçüncüsü de olası rahatsızlıklar ve zorlukların tüm süreçlerde işleyişin bir parçası olduğunu kabullenmesi şeklinde ifade edilmiştir (Erer, 2021, s. 217). Ücret, çalışma saatleri, pozisyon, iş arkadaşları, çalışılan ortam ve yöneticilerin tutumları, çalışanların kişilik özellikleri gibi faktörler çalışanların işteki mutluluklarını etkilemektedir (Suojanen ve Yliopisto, 2012, s. 40,44). Özellikle ağır çalışma ortamlarında çalışanlara yönelik ödüllendirme ve takdir etmenin olumlu etkisinin olacağı, eğitim ve terfinin aidiyeti artıracağını, sosyal aktiviteler ile de desteklendiğinde stres seviyesinin düşeceğini ve mutluluğun artacağını (Uçkun, 2016), çalışanlar arasında amaç birlikteliği sağlanmasının işte mutluluk ve çalışan performansı üzerinde önemli olumlu etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Yorulmaz ve Karabacak, 2020, s. 128). İşinde mutluluğu yakalamış olan bireyler, işlerinden keyif almanın yanı sıra zorlu işlerde de yılmamakta ve bu zorlukların üstesinden gelmekte, zor şartlarda bile stresleri ile başa çıkmasını başarmaktadırlar (Januwarsono, 2015, s. 10).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın amacı, birey örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşmenin işteki mutluluğa etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu kapsamda araştırmanın bağımsız değişkeni, birey-örgüt uyumu; bağımlı değişkeni işte mutluluk, aracı değişkeni ise örgütsel özdeşleşmedir.

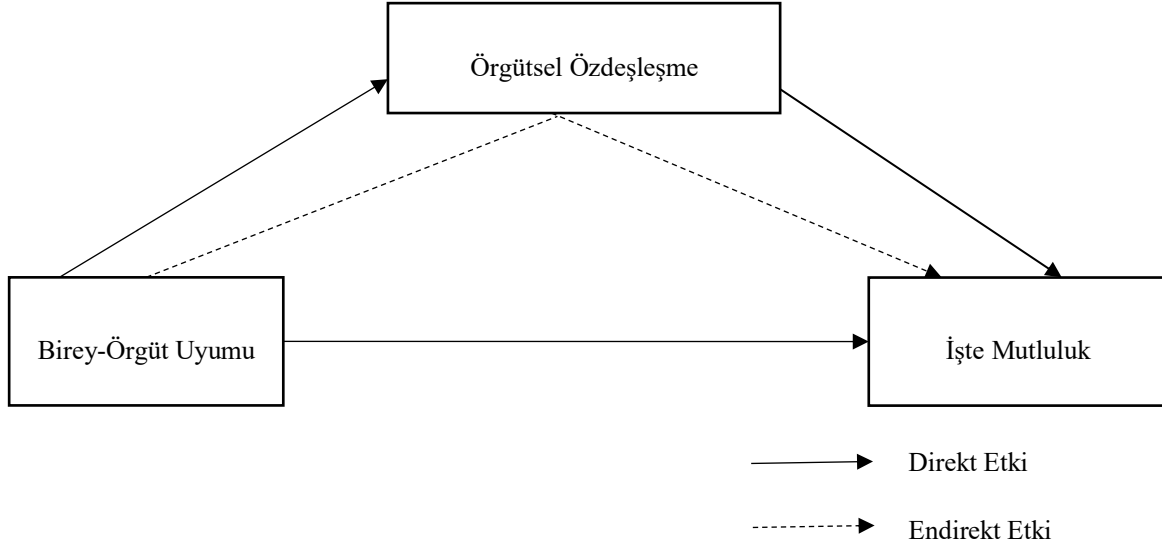
Araştırmanın amacı ve kavramsal çerçevesi doğrultusunda geliştirilen hipotezlere ve Şekil-1’ deki araştırma modeline aşağıda yer verilmiştir:

H1: Birey-örgüt uyumu örgütsel özdeşleşmeyi pozitif etkiler.

H2: Birey-örgüt uyumu işte mutluluğu pozitif etkiler.

H3: Örgütsel özdeşleşme işte mutluluğu pozitif etkiler.

H4: Birey örgüt uyumunun işte mutluluğa etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Kesitsel tipte planlanan araştırma 01 Temmuz 2023- 15 Eylül 2023 tarihleri arasında Yalova ilinde gerçekleştirilmiştir. Veriler araştırmaya katılmayı kabul eden ve gönüllü olan çalışanlarından anket yolu ile toplanmıştır. Araştırma kapsamında 300 çalışandan veri toplanmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırma Yalova-Altınova'da faaliyet gösteren bir gemi inşa sektöründe gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini bu kurumdaki tüm çalışanlar oluşturmuştur. Katılımcıların görevleri sahada çalışan mavi yakalı ve beyaz yakalı olmak üzere 2 kategoride sınıflandırılmıştır. Araştırma evreni 700 çalışandan oluşmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak örnekler elde edilmiş ve evreni temsil eden örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında 248 kişi olarak belirlenmiştir (Sekaran, 1992).

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak için kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Diğer bölümlerde ise ölçekler kullanılmış ve bu ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir:

3.4.1. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği:

Ölçek Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Turunç ve Çelik (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyut ve 4 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert seçenekleriyle değerlendirilmiştir ("1= kesinlikle katılmıyorum", "5= kesinlikle katılıyorum"). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,93 bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.4.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:

Ölçek Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Fettahlıoğlu ve Koca (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert seçenekleriyle değerlendirilmiştir ("1= kesinlikle katılmıyorum", "5= kesinlikle katılıyorum"). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,91 bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.4.3. İşte Mutluluk Ölçeği:

Ölçek Polatçı ve Ünüvar (2021) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek boyut ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert seçenekleriyle değerlendirilmiştir ("1= kesinlikle katılmıyorum", "5= kesinlikle katılıyorum"). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,85 bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

3.5. İstatistiksel Analiz

Araştırma ilişki arayıcı bir araştırma olup, elde edilen veriler SPSS ve Process Macro istatistik programlarıyla analiz edilmiştir. Bu kapsamda demografik özelliklerin dağılımı, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve aracılık analizleri yapılmıştır.

3.6. Çalışmanın Etik Durumu

Yalova Üniversitesi İnsan Araştırmaları ve Etik Kurulunun 22.06.2023 tarihli toplantısında, 2023/99 karar numarası ile akademik etik yönünden uygun olduğuna karar verilmiştir.

5. BULGULAR

Veri analizleri sonucunda elde bulgular aşağıda verilmiştir.

Araştırmaya katılanlara ait demografik özelliklerin dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler (n=300)

Değişkenler	n	%	
Cinsiyet	Erkek	247	82,3
	Kadın	53	17,7
Eğitim Durumu	Lise	110	36,7
	Önlisans	52	17,3
	Lisans	118	39,3
Görev	Lisansüstü	20	6,7
	Beyaz Yaka	167	55,7
	Mavi Yaka	133	44,3
Kurumdaki Çalışma Süresi	1-5 Yıl	226	75,3
	6-10 Yıl	42	14,0
	11-15 Yıl	21	7,0
	≥ 16 Yıl	11	3,7

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların %82,3'ü (n=247) erkek, %39,3'ü (n=118) lisans mezunu ve yaş ortalaması 32,25±8,36'dır. Katılımcıların %55,7'si (n=167) beyaz yakadır. Katılımcıların %75,3'ünün (n=226) kurumlarındaki çalışması süresi 1-5 yıl aralığındadır.

Bu çalışmada yer alan değişkenlere ait tanımlayıcı bulgular ile değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2
1. Birey-Örgüt Uyumu	3,983	0,832		
2. Örgütsel Özdeşleşme	4,202	0,728	0,709*	
3. İşte Mutluluk	4,085	0,654	0,713*	0,651*

*p<0,001

Tablo 2’de yer alan araştırma sonuçlarına göre birey-örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki vardır ($r=0,709$). Birey-örgüt uyumuyla işte mutluluk arasında ($r=0,713$) ve örgütsel özdeşleşmeyle işte mutluluk arasında da ($r=0,651$) pozitif ilişki vardır.

Tablo 3. Birey-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Özdeşleşmesinin İşteki Mutluluğa Etkisi

Etki	β	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1,396	0,151	9,231	0,000	1,098	1,694
BÖU → İM	0,398	0,043	9,158	0,000	0,312	0,483
ÖÖ → İM	0,263	0,050	5,301	0,000	0,165	0,361

BÖU: Birey-Örgüt Uyumu, **ÖÖ:** Örgütsel Özdeşleşme, **İM:** İşte Mutluluk

Tablo 3’de yer alan araştırma bulgularına göre birey-örgüt uyumu ($\beta=0,398$, $p=0,000$) ve örgütsel özdeşleşme ($\beta=0,263$, $p=0,000$) çalışanların işteki mutluluklarını pozitif etkilemektedir.

Tablo 4. Aracılık Etkisi Analizi

Etki		β	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Direkt Etki	BÖU→İM	0,398	0,043	9,158	0,000	0,312	0,483
Endirekt Etki	BÖU→ÖÖ→İM	0,163	0,047			0,080	0,263
Toplam Etki	BÖU→İM	0,561	0,032	17,549	0,000	0,498	0,624

BÖU: Birey-Örgüt Uyumu, **ÖÖ:** Örgütsel Özdeşleşme, **İM:** İşte Mutluluk

Tablo 4'e göre birey-örgüt uyumunun işte mutluluğa etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olduğu bulunmuştur ($\beta = 0,163$). Örgütsel özdeşleşmenin, birey-örgüt uyumunun işte mutluluğa olan pozitif etkisini daha da arttırdığı bulunmuştur ($\beta = 0,561$, $p=0,000$). Araştırma bulguları çerçevesinde araştırmannın tüm hipotezleri kabul edilmiştir.

6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Gemi inşa sektörü oldukça karmaşık işlevlerin yürütüldüğü ve ülke ekonomisi açısından önemli faaliyetler yürüten bir sektör olup, işlerin kesintisiz yürütülmesi ve verimliliği açısından çalışanlar büyük önem arz etmektedir. Bu sektörde yürütülen birçok iş tecrübe ve devamlılık gerektirdiğinden çalışanların bu duruma uygun davranış ve tutum sergilemeleri oldukça büyük öneme sahiptir. Bu çalışma, birey örgüt uyumu ile örgütsel özdeşleşmenin işteki mutluluğa etkisini ortaya çıkarmak amacı ile yapılmıştır.

Bu araştırmannın bulgularına göre, birey-örgüt uyumu örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif etkilemektedir. Bu bulguya göre, içinde bulunduğu örgüt ile uyumlu olan çalışanların örgütleri ile özdeşleşme seviyelerinin de yüksek olacağı söylenebilir. Bu sonuç önceden yapılmış olan çalışmaların sonuçları ile de uyumludur (Baş, 2022; Kanbur, 2017; Pamuk ve Marşap, 2023). Araştırmannın diğer bulgusuna göre birey-örgüt uyumu çalışanların işteki mutluluklarını anlamlı ve pozitif etkilemektedir. Bireylerin buldukları örgüt içerisinde edindikleri olumlu duygular, yaptığı işi sevmeye, birey-iş (örgüt) uyumu, işine bağlı olma, işin nitelik ve özelliklerine uyum gibi hususların işyeri mutluluğunun önemli belirleyicileri olduğu vurgulanmaktadır (Erer, 2021). Literatürdeki araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Baş ve Alagöz, 2022; Yıldız ve Uzunbacak, 2021).

Araştırmannın bir diğer bulgusuna göre, örgütsel özdeşleşme çalışanların işteki mutluluklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bu bulguya göre, örgütü ile özdeşleşen çalışanların işlerinde daha mutlu olacağından bahsetmek mümkündür. Yine bu bulgu da yapılmış olan bazı çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (Erer, 2021; De Giorgia ve diğerleri, 2022). Bu çalışma sonuçlarına göre, birey örgüt uyumunun işte mutluluğa etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça bu durum birey-örgüt uyumunun işteki mutluluğa olan etkisinin dolaylı artmasını da sağlamaktadır.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırma hipotezlerinin tamamı desteklenmiş olup, örgütlerde yürütülen uygulamalara ilişkin süreçler ve bundan sonra yapılacak olan çalışmalara ilişkin tavsiyelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda birey-örgüt uyumu, örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmek ve bunlara bağlı olarak çalışan mutluluğunu sağlamak için; üst yönetimin adil davranışlarda bulunmaları, terfi konusunda belirgin kriterler ortaya koymaları ve süreci titizlikle yürütmeleri, işleri olabildiğince kolaylaştırmak adına kurumsal düzeyde teknolojik yeniliklere açık olmaları, çalışan güvenliğine büyük ölçüde önem vermeleri, nitelikli işgücünü önemsemeleri, ücretlendirme konusunda adil olmaları, bireyler arası sosyalleşmeye önem vermeleri, güçlükleri azaltmaları yönünde düzenlemeler yapmaları önerilmektedir. Çalışma konusunun güncel ve önemli kavramları teşkil etmesi nedeniyle bu çalışmanın ve yapılacak olan benzer çalışmaların devamının literatüre önemli katkılar sağlayacağı, ayrıca işte mutluluk ile farklı değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik çalışmaların da yararlı olacağı, araştırmannın Yalova ilindeki gemi inşa çalışanları üzerinde yapıldığından yola çıkarak farklı örneklem kitleleri üzerinde yeni çalışmalar yapılabileceği belirtilebilir. Bunun yanında, işteki mutluluğun dışında farklı değişkenler de inceleme konusu olabilir. İşteki mutluluğun aracı role sahip olduğu bulgusundan yola çıkarak” memnuniyeti ortaya koyacak anketler yapılarak, çalışanların hangi alanlardan memnun olduğu ve hangi alanların geliştirilmesi gerektiği ortaya konulmuş olacaktır. Bu sonuçlar, iyileştirme alanlarının belirlenmesi ve çalışan mutluluğunu arttırmada temel oluşturabilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tamamına tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Akbaş, T., & Çetin, A. (2015). İş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(16), 81-101.
- Akduman, G., & Duran, N. (2017). Organizasyonlarda Çalışan Mutluluğunun Önemi ve İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Kavram: Mutluluk Departmanı. (s. 30-35). Uşak: Sosyal araştırmalar.
- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Baş, M. (2022). Kişi-Örgüt Uyumu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkide Psikolojik Sahiplenmenin Aracı, Yaşam Doyumunun Düzenleyici Rolü. *AÜİİBFD Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 23(2), 81-102.
- Baş, M., & Alagöz, G. (2022). Çalışan Motivasyonu ve İşyeri Mutluluğu Arasındaki İlişkide Kişi-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. *Verimlilik Dergisi*, 4, 693-706.
- Başaran, İ. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Boen, F., Vanbeselaere, N., & Cool, M. (2006). Group status as a determinant of organizational identification after a takeover: A social identity perspective. *Group processes & intergroup relations*, 9(4), 547-560.
- Boutwell, D. (2003). *Organizational Identity, self-concept, and commitment among teachers in northwest Florida (Doctoral dissertation)*. Florida: University of West Florida.
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees? *Review of public personnel administration*, 27(4), 361-379.
- Chatman, J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349.
- Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communications Monographs*, 50(4), 342-362.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (1993). The psychology of attitudes. *Harcourt Brace Jovanovich College Publishers*. içinde Washington: American Psychological Association.
- Erer, B. (2021). İşyeri Mutluluğunun Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Nitel Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 215-229.
- Fettahlıoğlu, Ö. O., & Koca, N. (2015). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık ilişkisinde örgütsel desteğin düzenleyici etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 1-10.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Gavin, J., & Mason, R. (2004). The Virtuous Organization:: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational dynamics*, 33(4), 379-392.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (persero) region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia . *European Journal of Business and Management*, 7(8), 9-17.
- Kanbur, E. (2017). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Birey-Örgüt Uyumunun Aracı Rolü. *Innovation and Global Issues in Social Sciences* (s. 241-248). Antalya: Kültür ve Tuzm Bakanlığı, Kaş Beleeyesi, Akdeniz Üniversitesi, North Kaakhstan State University, Association of Patara Culture and Tourism.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Katz, D., & Kahn, R. (1978). The social psychology of organizations. Newyork: Wiley.
- Kristof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.

- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 38(5), 615-625.
- Mael, F., & Ashforth, B. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Netemeyer, R. G. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of marketing*, 61(3), 85-98.
- Pamuk, M. M., & Marşap, A. (2023). İş-Yaşam Dengesi, Kişi-Örgüt Uyumu ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 73-99.
- Polatçı, S., & Ünüvar, H. (2021). İşte Mutluluk Ölçeği (İmö): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Journal Of Research In Business*, 6(1), 177-202.
- Reade, C. (2001). Antecedents of organizational identification in multinational corporations: Fostering psychological attachment to the local subsidiary and the global organization. *International Journal of Human Resource Management*, 12(8), 1269-1291.
- Sekaran, U. (1992). Research Methods For Business. *A Skill-Building Approach*, John Wiley & Sons, 253.
- Suojanen, I., & Ylipisto, T. (2012). Work for your happiness. Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work. Tutkielma, 127 s. 12 liites.: University of Turku.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, Genişletilmiş 3. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Turuç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Uçkun, C. (2016). Gemi Adamlarının İşten Ayrılma Nedenleri Üzerine Bir Uygulama. *International Multidisciplinary Congress of Eurasia, Honor Committee*, (s. 109).
- Van Vianen, A. (2000). Person-Organization Fit: The Match Between Newcomers'and Recruiters'preferences For Organizational Cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149.
- www.tdk.gov.tr. (2023, 10 15). [www.tdk.gov.tr](https://tdk.gov.tr/). <https://tdk.gov.tr/> adresinden alındı
- Yorulmaz, M., & Karabacak, A. (2020). Liman Çalışanlarında Örgütsel Güven ile İş Performansı Arasındaki İlişki: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Rolü. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 6(2), 121-130.
- Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2016). Birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü: Kayseri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.