



Yazar/Author

Umut AYYILDIZ* Ebru AYKAN**

Makale Adı/Article Name

Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatminine Etkisinde Bireycilik-Kolektivizm Kültür Boyutunun Düzenleyici Rolü: INDCOL ve CVSCALE Kültür Ölçeklerinin Karşılaştırılması***

The Moderating Role of The Individualism-Collectivism Culture Dimension on The Effect of Person-Organization Fit on Job Satisfaction: Comparison of INDCOL and CVSCALE Culture Scales

ÖZ

Birey-örgüt uyumu çalışmaları zamanla kültürlerarası boyut kazanmış ve kültürel özelliklerin, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini gibi bazı iş tutumları arasındaki ilişkideki rolü çalışılmaya başlanmıştır. Ancak bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun ele alındığı birey-örgüt uyumu araştırmalarında farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmada da bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki muhtemel düzenleyicilik rolü araştırılmıştır. Ayrıca bu çalışmada bireycilik ve kolektivizm özelliklerinin iki karşıt kutup mu (CVSCALE ölçeği), yoksa bir bireyde aynı anda var olabilen farklı sendromlar (INDCOL ölçeği) mı olduğuna yönelik tartışmalar da göz önüne alınarak, söz konusu kültür özelliğini ölçmek için iki farklı ölçek kullanılmış ve ölçekler arasında karşılaştırma yapılmıştır. Balıkesir ilinde gıda sektöründe yer alan bir işletmenin 305 çalışanından elde edilen verilere dayanan araştırma sonucunda; birey-örgüt uyumunun iş tatminini olumlu yönde etkilediği, bireycilik kültür özelliğinin söz konusu bu etki üzerinde düzenleyici etkisinin bulunduğu ve çalışanların bireycilik kültür özelliği arttıkça, birey-örgüt uyumlarının iş tatminlerine olan olumlu etkisinin de yükseldiği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç da bireycilik ve kolektivizm kültür özelliklerinin her ikisinin de iş tatminini olumlu yönde etkilediği ancak bireycilik kültür özelliğinin etkisinin daha yüksek olduğudur.

Anahtar Kelimeler: Birey-örgüt uyumu, iş tatmini, bireycilik-kolektivizm, INDCOL ölçeği, CVSCALE ölçeği.

ABSTRACT

Person-organization fit studies have gained an intercultural dimension over time, and the role of cultural characteristics in the relationship between person-organization fit and some job attitudes such as job satisfaction has begun to be studied. However, different results have been obtained in studies on person-organization fit in which the individualism-collectivism cultural dimension is addressed. In accordance in this study, the possible moderating role of the individualism-collectivism culture dimension between person-organization fit and job satisfaction has been investigated. In addition, in the study, considering the debates about whether the characteristics of individualism and collectivism are two opposite poles (CVSCALE scale) or different syndromes that can exist simultaneously in an individual (INDCOL scale); two different scales have been used to measure the cultural feature in question and a comparison has been made. According to the results of this research conducted with data from 305 employees of a food sector firm in Balıkesir province, person-organization fit positively influences job satisfaction. Additionally, individualism moderates this relationship, such that as employees' individualism increases, person-organization fit's positive effect on job satisfaction also intensifies. In addition, individualism and collectivism both positively affect job satisfaction, but the effect of individualism is higher.

Keywords: Person-organization fit, job satisfaction, individualism-collectivism, INDCOL scale, CVSCALE.

* Dr., Balıkesir Üniversitesi, İç Denetim Birimi, a.umut1708@hotmail.com

** Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi/İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ebruaykan@kayseri.edu.tr

*** Bu çalışma Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'nun 02/01/2024 tarihli ve 84271 numaralı kararı ile alınan etik kurul onayı kapsamında yapılmıştır.

Extended Abstract

Among the four dimensions of person-organization fit—values, goals, preferences/needs, and personality traits—values fit has been widely accepted as the most significant (Cable and Judge, 1996). This acceptance has introduced an intercultural dimension to the study of person-organization fit over time. The most discussed cultural characteristic in these studies is the individualism-collectivism dimension (Parkes et al., 2001). However, different studies have yielded contrasting results.

For instance, Parkes et al. (2001) concluded that the individualism-collectivism dimension did not have any effect on person-organization fit and job satisfaction relationship. In contrast, Aktaş (2014) utilized expressions from the horizontal collectivism dimension of the INDOL scale to identify the allocentrism cultural feature, while idiocentrism was measured using expressions from the horizontal individualism dimension of the same scale. His research determined that an increase in the allocentric cultural trait amplified person-organization fit's effect on job satisfaction, whereas idiocentrism did not play a moderating role. On the other hand, Oh et al. (2014) found that individualism, where personality is more prominent, positively influences the effect of rational fit, which includes person-organization and person-job fit, on employees' job attitudes. Conversely, their research indicated that collectivism, which emphasizes harmony in interpersonal relationships for business and career success, positively affects the relational fit, consisting of person-group and person-supervisor fit, on employees' job attitudes.

This study's purpose is to evaluate the potential moderating role of the individualism-collectivism cultural dimension in person-organization fit and job satisfaction relationship. This study is expected to contribute to the ongoing discussions, particularly regarding the varied results related to the relationships among these three variables in the literature.

Additionally, whether individualism and collectivism represent two opposite poles or distinct phenomena that can coexist within an individual has been a topic of debate in cultural studies. In this study, the INDCOL scale developed by Singelis et al. (1995), which treats these two features as different syndromes that can coexist within an individual, and Yoo et al.'s CVSCALE scale, which conceptualizes these features as opposing dimensions in line with Hofstede's theory, have been used. By comparing these approaches, this study intends to add to debates on the differing methodologies for measuring individualism-collectivism.

This study's sample consists of 305 employees at a production facility located in Balıkesir province, operated by a leading company in Türkiye's food industry. The majority of participants are women (75.4%, 230), aged between 31 and 40 years (45.6%, 139), and blue-collar workers (93.4%, 285). In terms of educational status, the participants are predominantly primary school graduates (45.2%, 138) and high school graduates (48.9%, 149).

To measure person-organization fit in this study, the scale by Netemeyer et al. (1997) has been used. Turunç and Çelik (2012) translated this scale to Turkish. Job satisfaction has been measured using Brayfield and Rothe's (1951) Job Satisfaction Scale. The scale was abbreviated by Judge et al. (1998). This scale was reinterpreted and translated into Turkish by Başol and Çömlekçi (2020). Two different scales have been employed to measure the individualism-collectivism, considering the discussions in the literature. One of these scales is Singelis et al.'s (1995) INDCOL scale. It was adapted into Turkish by Wasti and Erdil (2007). Additionally, expressions from the "collectivism" sub-dimension of the CVSCALE scale, developed by Yoo et al. (2011), have been used to measure individualism-collectivism.

The analysis of this study has determined that person-organization fit positively affects job satisfaction. This finding aligns with the results of other studies (Verquer et al., 2003; Kristof-Brown et al., 2005; Çiçek and Çalış, 2021). Employees that exhibit a high level of person-organization fit are likely to be more satisfied with their jobs, which improves their performance. Employee performance is of critical importance for businesses in today's competitive environment. Therefore, during the recruitment process, businesses should define their organizational values, identify the personal values of applicants, and compare these with the organizational values to select candidates who are a good fit. Additionally, the

policies implemented for the organizational socialization process are crucial to adapt employees to the organization's values.

Another result obtained in the research is that individualism and collectivism both positively affect job satisfaction, but the effect of individualism is higher. There may be several reasons why the individualism affects job satisfaction more positively: Employees with the individualism culture feature have more autonomy to make their own decisions while carrying out their work. This may increase their job satisfaction. In addition, since employees with individualism culture tend to take responsibility for the work they do, they may find their jobs more satisfying by attaching more meaning to their jobs.

Lastly, this study has concluded that individualism has a moderating effect. As the individualism cultural trait of employees increases, person-organization fit's positive effect on job satisfaction also increases, thereby supporting the main hypothesis of the research. This finding is consistent with Oh et al.'s (2014) research results. According to authors individualism, where personality is more prominent, has a more positive effect on person-organization fit (a component of rational fit) and job satisfaction relationship. However, this result differs from the findings of Parkes et al. (2001) and Aktaş (2011, 2014). The study by Aktaş was carried out on a sample of 426 white-collar workers at a holding firm in Türkiye, most of whom were male. In contrast, the sample for this study consists of 305 food industry employees, the majority of whom are women (75.4%) and blue-collar workers (93.4%). This noticeable difference between the samples may explain the contrasting results between the two studies. Future research addressing differences in sectoral characteristics, educational status, gender, and working status (i.e., white-collar or blue-collar) is expected to contribute further to the field.

We should also add that a distinctive feature of this study is that the individualism-collectivism culture trait was measured using two different scales and a comparison was made between the scales, in order to contribute to different approaches and discussions in the literature regarding the measurement of the individualism-collectivism culture trait.

Giriş

Birey-örgüt uyumu Kristof (1996) tarafından; birey ve örgüt arasında, iki taraf da benzer özelliklere sahip olduğunda, iki taraf da karşılıklı olarak ihtiyaçlarını karşıladıklarında, ya da açıklanan iki durumun birlikte gerçekleştiğinde oluşan bir uyum olarak tanımlanmaktadır. Birey-örgüt uyumunun dört boyutu olarak nitelendirilen değerler, amaçlar, tercihler/ihtiyaçlar ve kişilik özellikleri uyumu boyutları arasında en çok değerler uyumunun kabul görmesi (Cable ve Judge, 1996), söz konusu çalışmalara zamanla kültürel boyut kazandırmıştır. Böylece kültürel özelliklerin, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini gibi bazı iş tutumları ilişkisindeki rolü çalışılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalarda en çok ele alınan kültür özelliği ise bireycilik-kolektivizm kültür boyutu olmuştur (Parkes vd., 2001). Ancak bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun ele alındığı bu araştırmalarda (Parkes vd., 2001; Aktaş, 2011;2014; Oh vd., 2014) farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Bu çalışmada da; bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki muhtemel düzenleyicilik rolünü değerlendirmek amaçlanmıştır. Çalışmanın, konuyla ilgili alan yazında farklı sonuçlar olması açısından, söz konusu tartışmalara katkıda bulunacağı değerlendirilmektedir.

Ayrıca bireycilik ve kolektivizm özelliklerinin iki karşıt kutup mu, yoksa bir bireyde aynı anda var olabilen farklı olgular mı olduğu, kültür araştırmalarındaki tartışma konularından birisi olmuştur. Bu çalışmada; söz konusu bu iki özelliği aynı anda bir kişide bulunabilecek farklı sendromlar olarak ele alan Singelis vd. (1995) tarafından geliştirilen INDCOL ölçeği ile birlikte Hofstede'nin düşüncelerine uygun şekilde birbirinin zıttı kavramlar olarak tek bir boyut altında

ele alan Yoo vd. (2011) tarafından geliştirilen CVSCALE ölçeğindeki “kolektivizm” alt boyutu kullanılarak; yapılan karşılaştırmayla, alanyazındaki bireycilik-kolektivizm kültür özelliğinin ölçülmesindeki yaklaşım farklılıklarıyla ilgili tartışmalara da katkı sağlanması hedeflenmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

Bu çalışmanın teorik arka planında “birey-çevre uyumu” bulunmaktadır. Birey-çevre uyumu çalışmaları etkileşimsel psikoloji alanındaki çalışmalara dayanmaktadır. Etkileşimsel psikoloji bireysel tutum ve davranışlarının tek başına bireyden veya tek başına çevreden değil ikisinin etkileşiminden kaynaklandığını savunmaktadır (Chatman, 1989). Birey-çevre uyumu çalışmaları; Murray’ın (1938) ihtiyaç-baskı modelinden, meslek psikolojisi alanındaki çalışmalardan (Holland, 1964) ve özellikle Schneider’in (1987) Çekim-Seçim-Ayrılma yaklaşımından da etkilenmiştir (Irak, 2012). Çekim-Seçim-Ayrılma yaklaşıma göre; çalışanlar, benzer değerleri taşıyan ve ihtiyaçlarının karşılanmasını mümkün kılan örgütlerce çekilmektedir (Schneider, 1987). Bu temel öncül; iş tatmini, iş tasarımı, örgütsel iklim, çalışan seçimi, kariyer seçimi ve iş yaşamının kalitesi gibi örgütsel davranışın çeşitli alanlarındaki teorilerin temelini oluşturmaktadır (Edwards, 1996).

Birey-çevre uyumu araştırmalarında genel olarak çevre; iş, meslek, örgüt, grup veya yönetici (Kristof-Brown vd., 2005) olmak üzere farklı düzeylerde ele alınmaktadır. Bununla birlikte örgütsel davranış alanında birey-çevre uyumu ile ilgili araştırmaların ortaya çıkardığı genel temalardan biri; birey-örgüt ve birey-iş uyumunun, birey-çevre uyumunun iki ana bileşeni olduğu sonucudur (Chuang ve Sackett, 2005). Birey-örgüt uyumu çalışmalarında genel olarak evrenselliğin geçerli olduğu ve kültürel faktörlerin göz ardı edildiği söylenebilir (Aktaş, 2011). Bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun ele alındığı bu çalışmanın, bu anlamda birey-örgüt uyumu özelinde birey-çevre uyumu çalışmalarına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1.1. Birey-Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumunun tanımlanması konusunda bütüncü uyum ve tamamlayıcı uyum olmak üzere iki temel bakış açısı bulunmaktadır (Kristof, 1996). Bütüncü uyum kişinin örgüt ile benzer özelliklere ve değerlere sahip olmasını ifade eder. Değerler uyumu olarak da nitelendirilebilen bütüncü uyumda, özellikle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki benzerlik söz konusudur (Cable ve Edwards, 2004). Tamamlayıcı uyum ise, ihtiyaç-tedarik uyumu ve talep-yetenek uyumu olmak üzere iki farklı açıdan değerlendirilmektedir. İhtiyaç-tedarik uyumunda çalışanların ihtiyaç, istek ve tercihlerinin örgütten karşılanabilmesi söz konusu iken talep-yetenek uyumunda örgütün taleplerinin çalışanın bilgi, tecrübe ve yetenekleri ile karşılanabilmesi söz konusudur (Chen ve Li, 2019).

Yukarıda açıklanan farklı bakış açılarına göre, birey-örgüt uyumu kavramı araştırmacılar tarafından dört farklı boyutuyla ele alınmaktadır (Kristof, 1996): (1) bireysel ve örgütsel değerler uyumu (kişi-kültür uyumu), (2) bireysel ve örgütsel amaçlar uyumu, (3) bireysel tercihler/ihtiyaçlar ile örgütsel sistem/yapılar uyumu ve (4) kişilik özellikleri ile örgütsel iklim uyumu. Değerler uyumu bunların arasında en çok kabul gören yaklaşım olmuştur (Cable ve Judge, 1996; Chen vd., 2016). Mevcut bu çalışmada da birey-örgüt uyumunda, değerler uyumu yaklaşımı esas alınmıştır.

1.2. İş Tatmini

İş tatmininin teorik çerçevesi motivasyon kuramlarına dayanmaktadır (Doğar, 2016). İş tatmini konusunda farklı tanımlar bulunmaktadır. Hackman ve Oldham (1975) iş tatminini, yapılan işten duyulan mutluluk olarak ifade etmektedir. Locke’a (1976) göre iş tatmini, kişinin işinden

duyduğu memnuniyet sonucu oluşan olumlu duygusal durumdur (Weiss, 2002). Spector'a (2022) göre ise iş tatmini, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında ne hissettiğidir.

Alanyazında iş tatminini etkileyen öncüller kapsamında ele alınan etkenler, bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere iki ana boyutta değerlendirilmektedir. Bireylerin demografik bazı özellikleri ile iş tecrübesi ve hizmet süresi, bireysel faktörler kapsamında nitelendirilebilirken; iş stresi, çalışma koşulları, ücret, ödül ve terfi sistemi, kararlara katılım derecesi gibi faktörler de işin kendisinden kaynaklanan faktörlerdir (Turunç ve Çelik, 2012). İş tatminin ardıllarına ilişkin olarak da yurtdışı ve yurt içinde yapılmış birçok çalışma bulunmaktadır. Söz konusu araştırmalar neticesinde genel olarak; iş tatmininin, performansı ve verimliliği olumlu yönde etkilediği (Tekingündüz vd., 2015; Arif vd., 2019) görülmektedir.

1.3. Bireycilik-Kolektivizm Kültür Boyutu

Bireycilik-kolektivizm, Hofstede'nin milli kültür kategorilerinden biridir. Hofstede, milli kültürü ilk olarak güç mesafesi, bireycilik-kolektivizm, eril-dişil ve belirsizlikten kaçınma olmak üzere dört kategoride ifade etmiştir. Daha sonraki çalışmalarında uzun-kısa dönem oryantasyonu ve hoşgörülülük-ölçülülük boyutlarını da ekleyerek altı boyutlu bir yapıya ulaşmıştır (Hofstede, 2011).

Kolektivizmin temel varsayımı, grupların bireyleri birbirine bağlaması ve bireyler arasında karşılıklı yükümlülükler yaratmasıdır. Kolektivist toplumlarda ortak kadere, amaçlara ve değerlere sahip sosyal birimler söz konusudur (Oyserman vd., 2002). Kolektivizmde, iç gruba karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissedilmektedir (Astakhova vd., 2014). Aile içinde çocukların ebeveynlerine olan bağlılığı, uyum, sosyallik ve kişinin sosyal grubunun iyiliği için kişisel ihtiyaçlarını feda edebilmesi, kolektivist kültürel değerlerdir (Singh vd., 2015). Bireyciliğin temel varsayımı ise bireylerin birbirlerinden bağımsız olduğudur (Oyserman vd., 2002). Bireyci toplumlarda, bireyler yalnızca kendilerini ve yakın aile üyelerini düşünürler, kişisel özerklik ve başarı önemlidir, sosyal çevre ile olan ilişkiler ise zayıftır (Astakhova vd., 2014).

Bireycilik ve kolektivizm özelliklerinin iki karşıt kutup mu, yoksa bir bireyde aynı anda var olabilen farklı olgular mı olduğu, kültür araştırmalarındaki tartışma konularından birisi olmuştur. Hofstede bireycilik ve kolektivizmi birbirinin zıttı kavramlar olarak tek bir boyut altında değerlendirmiştir. Singelis vd. (1995) ise söz konusu kültür boyutunun bireysel düzeyde ölçülebilmesi için geliştirdikleri Bireycilik-Kolektivizm (INDCOL) ölçeğinde, bu iki özelliği aynı anda bir kişide bulunabilecek farklı sendromlar olarak ele almışlardır. Hofstede'nin kültür boyutlarının bireysel düzeyde ölçülmesine yönelik olarak geliştirilmiş diğer bir ölçek olan Bireysel Kültürel Değerler Ölçeği'nde (CVSCALE) ise; Yoo vd. (2011) Hofstede'nin düşüncelerine uygun şekilde söz konusu iki özelliği birbirinin zıttı kavramlar olarak tek bir boyut altında değerlendirmişlerdir.

1.4. Birey-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi

Verquer vd. (2003) tarafından gerçekleştirilen, 21 farklı çalışmanın esas alındığı meta-analiz çalışmada, 17.986 katılımcının sonuçlarına göre birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Alanda önemli bir yere sahip olan çalışmalarında Kristof-Brown vd. (2005); birey-örgüt uyumunun; iş tatmini (0,44) ve örgütsel bağlılık ile (0,51) ile yüksek seviyede korelasyon içinde, iş bırakma eğilimi ile ise (-0,35) orta seviyede korelasyon içinde olduğunu tespit etmişlerdir. Çiçek ve Çalış (2021), Malatya ilindeki 430 özel güvenlik personeli esas alarak gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda, birey-örgüt uyumunun iş tatminini olumlu yönde etkilemekte olduğunu ifade etmişlerdir. Amarnah ve Muthueloo

(2020), Swastasi ve Sartika (2021), Yıldız ve Uzunbacak (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçları da birey-örgüt uyumunun iş tatminini olumlu yönde etkilediğini gösteren güncel çalışmalar olarak gösterilebilir. Doğan (2023) ise Mersin ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki 471 çalışan üzerinde gerçekleştirmiş olduğu doktora çalışmasında, birey-örgüt uyumunu üç boyutlu olarak ele almış ve değer-uyumu ile gereksinim-karşılama boyutlarının iş tatminini pozitif yönde, beklentiler-beceriler boyutunun ise iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Açıklanan bilgiler ışığında, araştırmanın ilk hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H1: *Çalışanların birey-örgüt uyumlarının, iş tatminleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.*

1.5. Bireycilik-Kolektivizm Kültür Boyutunun Birey-Örgüt Uyumu ile İş Tatmini İlişkisinde Düzenleyici Rolü

Konuyla ilgili ulusal alanyazındaki sınırlı çalışmalardan biri olan teorik çalışmasında Aktaş (2011) kolektivist değerlere sahip kişiler için birey-örgüt uyumunun, bireyci değerlere sahip kişilere göre daha fazla önem taşıyacağı ve bu kişilerin birey-örgüt uyumu ile iş tatmini gibi bazı iş tutumları arasındaki ilişkinin, bireyci değerlere sahip kişilerininkine göre daha kuvvetli olacağı yönünde kavramsal bir çıkarımda bulunmuştur. Yine Aktaş (2014), Türkiye'deki bir holdingde çalışmakta olan 426 beyaz yakalı personel üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında; Bireycilik-Kolektivizm (INDCOL) ölçeğinin yatay kolektivizm boyutuna ait ifadeleri kullanarak allosentrisizm kültür özelliğini; yatay bireycilik boyutuna ait ifadeleri kullanarak ise idiosentrisizm kültür özelliğini ölçmüştür. Araştırma sonucunda allosentrisizm kültür özelliğindeki artışın, birey-örgüt uyumunun iş tatminine olan etkisini de arttırdığı ancak idiosentrisizm kültür özelliğinin herhangi bir düzenleyici role sahip olmadığı belirlenmiştir. Ancak uluslararası alanyazın incelendiğinde Aktaş'ın (2011; 2014) sonuçlarından farklılık gösteren verilerin bulunduğu görülmektedir.

Parkes vd. (2001); Avustralya ve Güney-Doğu Asya'daki hastane ve yönetim danışmanlık şirketindeki toplam 581 çalışan üzerinde geniş kapsamlı kültürler-arası bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Burada Avustralya, bireycilik kültür özelliğine sahip bir toplumu, Güney-Doğu Asya, kolektivist kültür özelliğine sahip bir toplumu, yönetim danışmanlık şirketi, bireycilik kültür özelliği yüksek olan bir örgüt ve hastane ise kolektivist kültür özelliği yüksek olan bir örgütü temsil etmektedir. Çalışmada birey, örgüt ve toplumsal değerlerin uyumu şeklinde üç seviyedeki uyum ele alınmıştır. Uyum, algılanan uyum olarak değil, çalışanın bireysel düzeyde sahip olduğu bireycilik-kolektivizm kültür özelliği ile üyesi olduğu örgütün ve toplumun da aynı özelliklere sahip olması halinde gerçekleşen bir durum olarak analizlerine dâhil edilmiştir. Araştırmada, birey ve örgüt düzeyindeki uyumun iş tutumları üzerindeki etkisi tespit edilememiş ancak birey ve toplumsal düzeydeki uyumun örgütsel bağlılık ve işe devam üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Şöyle ki Avustralya örneği ile karşılaştırıldığında, Asya örneğindeki bireysel düzeyde kolektivist kültür özelliğine sahip olanların, bireysel düzeyde bireycilik kültür özelliğine sahip olanlara göre örgütsel bağlılıkları ve iş devamları daha yüksektir. İş tatminleri için ise böyle bir sonuca ulaşamamıştır.

Oh vd. (2014) ise; Kuzey Amerika, Avrupa ve Güney Asya örneklemleri üzerinde yapmış oldukları kapsamlı meta-analiz çalışmalarında; akılcı uyum olarak adlandırdıkları birey-iş ve birey-örgüt uyumu ile ilişkisel uyum olarak adlandırdıkları birey-grup ve birey-lider uyumunun; iş tatmini gibi bazı iş tutumlarına olan etkisini incelemişlerdir. Burada Kuzey Amerika ve Avrupa bireycilik kültür özelliğine sahip toplumlara, Güney Asya ise kolektivist kültür

özelliğine sahip bir toplumu temsil etmektedir. Araştırma sonucunda; akılcı uyum olarak nitelendirilen birey-iş ve birey-örgüt uyumunun iş tutumlarına olan etkisinin, Kuzey Amerika örnekleminde sırasıyla Avrupa ve Güney Asya örnekleminde göre daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ilişkisel uyum olarak nitelendirilen birey-grup uyumu ve birey-lider uyumunun iş tutumlarına olan etkisinin ise, göreceli olarak Güney Asya örnekleminde Kuzey Amerika örnekleminde göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu; kişisel daha belirgin olduğu bireycilik kültür özelliğinin, birey-örgüt ve birey-iş uyumundan oluşan akılcı uyumun çalışanların iş tutumlarına olan etkisini daha pozitif; iş ve kariyer başarısı için kişiler-arası ilişkilerdeki uyumu esas alan kolektivist kültür özelliğinin ise, birey-grup ve birey-lider uyumundan oluşan ilişkisel uyumun çalışanların iş tutumlarına olan etkisini daha pozitif etkileyeceği, şeklinde yorumlamışlardır.

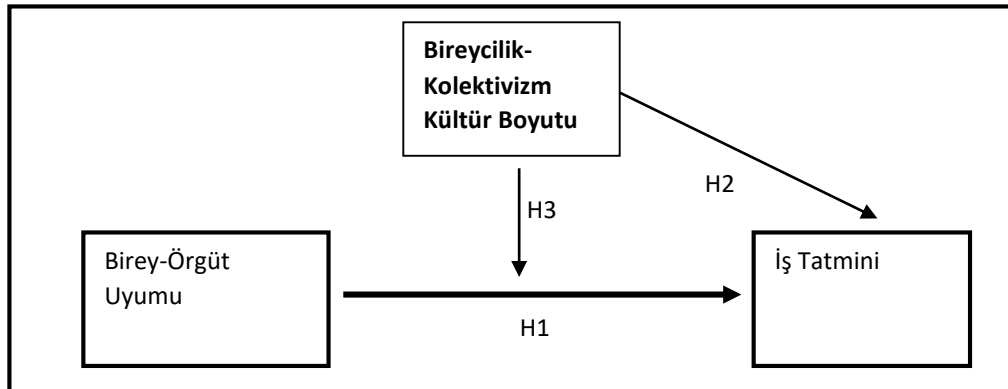
Ayrıca Baron ve Kenny'nin (1986) düzenleyici etkiye ilişkin önermesinde, istatistiksel gösterimde bağımlı değişkeni açıklayan üç değişken bulunmaktadır. Bunlar bağımsız değişken, düzenleyici değişken ve bu ikisinin çarpımıyla oluşturulmuş olan etkileşim değişkenidir. Her ne kadar düzenleyici etkinin varlığının kabul edilebilmesi için etkileşim değişkeninin, bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması yeterli olup bağımsız değişkenin ve düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin varlığına gerek bulunmasa da, anlamlı bir etki de söz konusu olabilir. Çalışmanın ilk hipotezinde, çalışmanın bağımsız değişkeninin bağımlı değişken üzerindeki etkisi tanımlanmıştır. Bu anlamda, Baron ve Kenny'nin (1986) istatistiksel gösterimine uygun olarak düzenleyici etkiye ilişkin hipotez tanımlanırken, çalışmanın düzenleyici değişkeninin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösteren hipotezin de tanımlanması, düzenleyici etki analizlerinin daha kapsamlı yorumlanabilmesi adına, çalışmaya katkı sağlayacaktır.

Açıklanan bilgiler ışığında, araştırmanın ikinci ve üçüncü hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H2: Çalışanların bireycilik-kolektivizm kültür özelliklerinin, iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Çalışanların bireycilik-kolektivizm kültür özelliklerinin, birey-örgüt uyumlarının iş tatminlerine etkisi üzerinde düzenleyici (moderator) rolü vardır.

Yukarıda açıklanmış olan araştırma sonuçları ile bu sonuçlara dayanılarak hazırlanmış olan hipotezler göz önüne alınarak oluşturulmuş araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Bu modelde birey-örgüt uyumu bağımsız değişken, bireycilik-kolektivizm kültür boyutu düzenleyici (moderator) değişken ve iş tatmini ise bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır.

2. Yöntem

Nicel bir araştırma olarak tasarlanan bu çalışmada birey-örgüt uyumu, iş tatmini ve bireycilik-kolektivizm kültür boyutu değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik olarak belirlenmiş olan hipotezler test edilmiştir. Çalışma, odaklandığı zaman açısından kesitsel bir araştırmadır. Söz konusu işletmenin aktif çalışanı olmak, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul etmek, 18 yaş ve üstünde olmak, araştırma sorularına yanıt verecek bilişsel yeterliliğe sahip olmak gibi kriterlerin gönüllülerin araştırmaya dâhil edilme ölçütleri olarak belirlenmiş olması, araştırmada olasılıklı olmayan örneklem yöntemlerinden amaçlı örnekleme yönteminin kullanıldığını göstermektedir. Çalışmaya ait veriler Likert-tipi anket kullanılarak yüz yüze görüşme yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırma Kayseri Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 02/01/2024 tarihli ve 84271 numaralı kararı ile alınan etik kurul onayı kapsamında yapılmıştır.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, gıda sektöründe Türkiye'nin önde gelen bir firmasının Balıkesir ilindeki üretim tesisi çalışanları oluşturmaktadır. Söz konusu işletmenin, çalışmanın yapıldığı dönem aktif çalışan sayısı 700'dür. Araştırmanın örneklemini 305 çalışan oluşturmaktadır. 305 katılımcının büyük bir çoğunluğu kadın (%75,4'ü, 230), evli (%80,3'ü, 245) ve mavi yakalıdır (%93,4'ü, 285). Katılımcıların %45,6'sı (139) 31-40 yaş, %27,2'si (83) 41-50 yaş aralığındadır. Katılımcılar ağırlıklı olarak ilköğretim (%45,2'si, 138) ve lise (%48,9'u, 149) mezunudur. İşletmedeki çalışma süreleri ise ağırlıklı olarak 0-5 yıl (%49,8'i, 152) ve 6-10 yıl (%40'ı, 122) aralığındadır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

2.2.1. Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği

Araştırma kapsamında katılımcıların birey-örgüt uyumunu ölçmek üzere Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin Turunç ve Çelik (2012) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlaması tercih edilmiştir. Ölçek tek boyut altında 4 madde içermekte olan, 5'li Likert biçiminde bir ölçüm aracıdır. Netemeyer vd. (1997) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizlerinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak bulunmuştur. Turunç ve Çelik (2012) ise gerçekleştirdikleri analizler sonucunda ölçeğin Türkçe formunun faktör yapısını doğrulamışlar ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0,81 olarak tespit etmişlerdir.

Bu çalışmanın doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da ($\chi^2=2,207$; $\chi^2/sd=1,104\leq 3$; AGFI=0,983>0,90; NFI=0,998>0,95; GFI=0,997 \geq 0,97; RMSEA=0,018 \leq 0,05) ölçeğin söz konusu faktör yapısını doğrulamaktadır. Güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,94 olarak geçerli seviyede bulunmuştur.

2.2.2. İş Tatmini Ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların iş tatminlerini ölçmek için Brayfield ve Rothe'un (1951) İş Tatmini ölçeği kullanılmıştır. Judge vd. (1998) tarafından kısaltılan ölçek, Başol ve Çömlekçi (2020) tarafından yeniden yorumlanarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek tek boyut altında 5 madde içermekte olan, 5'li Likert biçiminde bir ölçüm aracıdır. Judge vd. (1998) tek faktörlü ve 5 maddelik ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0,88 olarak tespit etmişlerdir. İlk olarak Bilgin (1995) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ise Keser ve Öngen-Bilir (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,85 olarak yeterli düzeyde olduğu (Keser ve Öngen-Bilir, 2019) tespit edilmiştir. Başol ve Çömlekçi (2020) gerçekleştirdikleri çalışmada özellikle ölçekteki ters maddelerin

katılımcılar tarafından değerlendirilmesindeki zorluğu tespit etmişler ve 5 maddelik ölçeği yeniden yorumlayarak Türkçe'ye çevirmişlerdir. Gerçekleştirdikleri analizler sonucunda ölçeğin faktör yapısını doğrulamışlar ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0,929 olarak (Başol ve Çömlekçi, 2020) tespit etmişlerdir.

Bu çalışmanın doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da ($\chi^2=9,315$; $\chi^2/sd=3,105\leq 5$; CFI=0,990>0,97; NFI=0,986>0,95; GFI=0,988 \geq 0,90; RMSEA=0,08 \leq 0,08; RMR=0,018 \leq 0,05) ölçeğin söz konusu faktör yapısını doğrulamaktadır. Güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,856 olarak geçerli seviyede bulunmuştur.

2.2.3. INDCOL Kültür Ölçeği

Çalışmada, katılımcıların bireycilik-kolektivizm kültür özelliğini ölçmek için, alanyazındaki tartışmalar da göz önüne alınarak iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerden biri Singelis vd. (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Wasti ve Erdil (2007) tarafından uyarlanan Bireycilik-Kolektivizm (INDCOL) ölçeğidir. Söz konusu kültür özelliğinin bireysel düzeyde ölçülebilmesi için geliştirilen ölçeklerinden en yaygın olarak kullanılanlarından biri olan INDCOL ölçeğinin yaklaşımı; yalnızca bireycilik-kolektivizm kültür özelliğini toplumsal düzey yerine birey düzeyinde ele almasıyla değil; bireycilik ve kolektivizm özelliklerinin iki karşıt kutup olmayıp, aksine bir bireyde aynı anda var olabilen farklı kültürel sendromlar olarak (Wasti ve Erdil, 2007) değerlendirmesiyle de Hofstede'nin (1980) görüşlerinden ayrılmaktadır. INDCOL ölçeği; bireycilik ve kolektivizm boyutlarının yanında yatay ve dikey ilişki (hierarchy/güç mesafesi) boyutlarını da ekleyerek dördümlü bir yapı önermektedir (Wasti ve Erdil, 2007).

Ancak INDCOL ölçeği bazı yazarlar tarafından eleştirilmiştir. Ölçekte yer alan dikey bireycilik boyutunun Hofstede'nin erillik kavramıyla ve dikey kolektivizm boyutunun ise Hofstede'nin güç mesafesi kavramıyla aynı şeyi ifade ettiği; ölçekteki tüm boyutların geçerlenemediği ve özellikle dikey bireycilik boyutunun Türkiye örneklemini için geçerli olmadığı; bireycilik ve kolektivizm boyutları ayrı iki boyut olarak ayrışırken, yatay ve dikey boyut ayrımının geçerli olmadığı ve ölçeğin güvenilirlik katsayısının düşük seviyelerde olduğu (Öztürk vd., 2019); söz konusu eleştiriler arasındadır. Wasti (2003) gerçekleştirdiği çalışmada, dikey bireycilik ve dikey kolektivizm boyutları arasındaki yüksek korelasyon sebebiyle (Wasti ve Erdil, 2007) söz konusu bu iki boyutu kapsam dışı bırakmış ve sadece yatay bireycilik ve yatay kolektivizm boyutlarını esas almıştır.

Durmaz vd. (2020) de INDCOL ölçeğini kullandıkları çalışmalarında, Wasti'nin yaklaşımını esas alarak bireycilik boyutu için ölçekteki yatay bireycilik, kolektivizm boyutu için ise ölçekteki yatay kolektivizm ifadelerini esas almışlar ve yatay bireycilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısını 0,82; yatay kolektivizm ölçeğinininkini ise 0,79 olarak hesaplanmışlardır. Wasti'nin yaklaşımının esas alındığı diğer bir çalışma da Başbay ve Kosova (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışmada da bireycilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,78; kolektivizm ölçeğinininkini ise 0,70 olarak hesaplanmıştır.

Mevcut bu çalışmada da yukarıda açıklanmış olan INCOL ölçeğine yönelik eleştiriler göz önüne alınarak, Wasti'nin yaklaşımı esas alınmış ve 5'li Likert biçimindeki INDCOL ölçeğindeki 10 ifadeden oluşan yatay bireycilik ve 10 ifadeden oluşan yatay kolektivizm boyutları kullanılmıştır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) istenilen uyum değerlerine ulaşılamamıştır. Bunun üzerine keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır. Keşfedici faktör analizinde bireycilik boyutunda bir ifadenin, kolektivizm boyutunda ise iki ifadenin düşük ortak varyansa (0,5'nin altında) sahip olduğu belirlenmiş ve söz konusu 3 ifade analizden

çıkarılmıştır. 17 ifade için ikinci kez keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. KMO 0,916 ve Barlett testi χ^2 değeri ise 2955,376 ($p=0,000$) olarak bulunmuştur. Analiz sonucunda bireycilik boyutuna ait ifadelerin bir faktör, kolektivizm boyutuna ait ifadelerin ise ikinci bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Keşfedici faktör analizinden sonra, ikinci kez doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve 17 madde ve iki boyuttan oluşan haliyle, örnekleme ait verinin faktör yapısına uyduğu ($\chi^2= 229,540$; $\chi^2_{sd}= 2,106$; CFI= 0,958>0,95; NFI= 0,924>0,90; GFI= 0,915 \geq 0,90; RMSEA= 0,06 \leq 0,08) tespit edilmiştir. Ayrıca güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa); bireycilik boyutu için 0.905, kolektivizm boyutu için 0.897 ve ölçeğin geneli için 0.924 olarak geçerli seviyede bulunmuştur.

2.2.4. CVSCALE Kültür Ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların bireycilik-kolektivizm kültür özelliğini ölçmek için ayrıca Yoo vd. (2011) tarafından geliştirilen Bireysel Kültürel Değerler Ölçeği'nin (CVSCALE) "kolektivizm" alt boyutunu oluşturan ifadeler kullanılmıştır. CVSCALE ölçeği, Hofstede'nin toplumsal düzeydeki beş boyutlu ölçeğin, bireysel bağlamda ele alınmasıyla oluşturulmuştur (Saylık, 2019). INDCOL ölçeğinden farklı olarak bu ölçekte bireycilik-kolektivizm kültür özelliği tek bir boyut olarak ele alınmakta, Hofstede'nin (1980) yaklaşımına uygun olarak, ifadelerden alınacak yüksek puanlar kolektivizm özelliğini, düşük puanlar ise bireycilik özelliğini işaret etmektedir. Toplam 26 maddeden oluşan 5'li Likert formundaki ölçekte güç mesafesi için 5, belirsizlikten kaçınma için 5, kolektivizm için 6, kısa-dönem oryantasyon için 6 ve erillik için 4 ifade bulunmaktadır. Yoo vd. (2011) yaptıkları çalışmada Cronbach Alpha güvenilirlik katsayı kolektivizm boyutu için 0,76 olarak belirlemiştir. Türkçe uyarlama çalışmalarında da da ölçeğin faktör yapısı doğrulanmıştır. Saylık (2019) ölçeğin tamamının Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını .80, kolektivizm boyutunu ise .87 olarak belirlemiştir. Bilgin ve Kutlu (2021; 2022) iki ayrı çalışmada kolektivizm boyutunun Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını .92 ve .82 olarak tespit etmişlerdir. Şahin ve Bilir (2022) ise Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını .81 olarak bulmuştur.

Bu çalışma kapsamında 6 maddeden oluşan kolektivizm boyutu için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ($\chi^2=11,121$; $\chi^2_{sd}=2,780\leq 3$; CFI=0,992>0,97; NFI=0,988>0,95; GFI=0,998 \geq 0,90; RMSEA=0,077 \leq 0,08; RMR=0,021 \leq 0,05) söz konusu faktör yapısını doğrulamaktadır. Güvenilirlik katsayısının da geçerli seviyede olduğu belirlenmiştir (Cronbach Alfa=0,870).

2.3. Verilerin Analizi

Korelasyon ve regresyon analizlerinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Düzenleyici etkiye ilişkin regresyon analizleri Process Macro for SPSS v4.0 uygulamasında Model 1 seçilerek %95 güven aralığında ve yeniden örnekleme (bootstrop) sayısı 5.000 olacak şekilde (Gürbüz, 2021) gerçekleştirilmiştir. Düzenleyici etkiyi görselleştirmek ve daha ayrıntılı inceleme yapabilmek için Process Macro uygulamasından elde edilen eğim grafiği kullanılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Araştırmadaki değişkenlerin tümünün normal dağılım göstermesi sebebiyle Pearson korelasyon analizi katsayıları esas alınmıştır. Tablo 1'de sunulmuş olan korelasyon analizi sonuçlarına göre tüm değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkileri aynı yönlü ve anlamlıdır.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri ile Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	1	2	3	4	5
1. Birey Örgüt Uyumu	1				
2. Bireycilik (INDCOL)	,305**	1			
3. Kolektivizm (INDCOL)	,241**	,572**	1		
4. Bireycilik-Kolektivizm (CVSCALE)	,298**	,453**	,747**	1	
5. İş Tatmini	,785**	,395**	,328**	,365**	1
ORTALAMA	3,4721	3,8015	3,7971	3,7869	3,5902
STD. SAPMA	0,85626	0,61868	0,62375	0,67140	0,70002

** P<.01

3.2. Regresyon Analizleri

Birey örgüt uyumunun ve bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Bağımsız Değişken ve Düzenleyici Değişkenlerin İş Tatminine Etkisini Açıklayan Regresyon Analizleri Sonuçları

Bağımlı Değişken: İş tatmini							
Bağımsız Değişken	Std. Edilmemiş		Std. Edilmiş	t	p	F	R ²
	B	Std. Hata	Beta				
Sabit	1,361	,104		13,090	,000	487,848	0,617
<i>Birey Örgüt Uyumu</i>	,642	,029	,785	22,087	,000	(p=0,000)	
Sabit	1,893	,230		8,228	,000	55,899	0,156
<i>Bireycilik (INDCOL)</i>	,447	,060	,395	7,477	,000	(p=0,000)	
Sabit	2,192	,234		9,352	,000	36,581	0,108
<i>Kolektivizm (INDCOL)</i>	,368	,061	,328	6,048	,000	(p=0,000)	
Sabit	2,150	,214		10,023	,000	46,523	0,133
<i>Bireycilik-Kolektivizm (CVSCALE)</i>	,380	,056	,365	6,821	,000	(p=0,000)	

Tablo 2’deki verilere göre; iş tatmini birey örgüt uyumu (B=0,642; p=0,000) tarafından anlamlı olarak yordanmaktadır (F=487,848; R²=0.617; p=0,000). Bu durum, çalışanların birey-örgüt uyumlarının, iş tatminleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğunu belirten araştırmanın ilk hipotezini desteklemektedir.

Bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisini sorgulamak amacıyla, 3 farklı regresyon analizi yapılarak bireycilik (INDCOL), kolektivizm (INDCOL) ve bireycilik-kolektivizm (CVSCALE) değişkenlerinin etkisi incelenmiştir. Tablo 2’deki verilere göre; iş tatmini bireycilik (INDCOL) değişkeni (B=0,447; p=0,000) tarafından anlamlı olarak yordanmaktadır (F=55,899; R²=0.156; p=0,000). İş tatmini kolektivizm (INDCOL) değişkeni

($B=0,368$; $p=0,000$) tarafından anlamlı olarak yordanmaktadır ($F=36,581$; $R^2=0.108$; $p=0,000$). İş tatmini bireycilik-kolektivizm (CVSCALE) değişkeni ($B=0,380$; $p=0,000$) tarafından anlamlı olarak yordanmaktadır ($F=46,523$; $R^2=0.133$; $p=0,000$). Bu durum, çalışanların bireycilik-kolektivizm kültür özelliklerinin, iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu belirten araştırmanın ikinci hipotezini desteklemektedir.

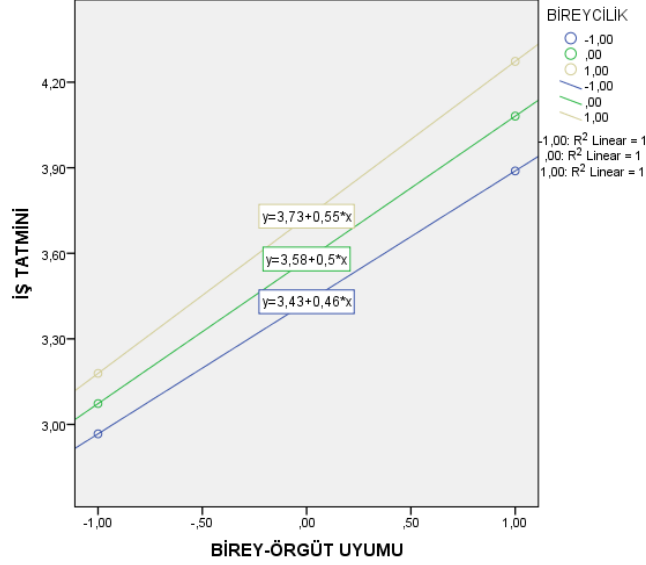
Araştırmanın üçüncü hipotezi olan, birey-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisinde bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun düzenleyici rolünü sorgulamak amacıyla, 3 farklı regresyon analizi yapılmıştır. İlk analizde bireycilik (INDCOL), ikinci analizde kolektivizm (INDCOL) ve üçüncü analizde bireycilik-kolektivizm (CVSCALE) değişkenlerinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Düzenleyici etkiye ilişkin regresyon analizlerinde birey örgüt uyumu, bireycilik (INDCOL), kolektivizm (INDCOL), bireycilik-kolektivizm (CVSCALE) değişkenleri merkezileştirilerek kullanılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Düzenleyici Etkiyi Açıklayan Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Std.Hata	t	P	% 95	
					Alt sınıır	Üst sınıır
Bireycilik (INDCOL) Değişkeninin Düzenleyici Etkisi						
Sabit	3,577	0,025	144,936	0,000	3,529	3,626
Birey Örgüt Uyumu	0,504	0,025	19,773	0,000	0,454	0,554
Bireycilik (INDCOL)	0,149	0,029	5,187	0,000	0,092	0,206
Etkileşim (Birey Örgüt Uyumu x Bireycilik)	0,043	0,021	2,086	0,038	0,002	0,083
$R^2=0,649$; $F(3, 301)=185,160$; $p=0,000$						
$\Delta R^2=0,005$; $F(1, 301)=4,353$; $p=0,038$						
Kolektivizm (INDCOL) Değişkeninin Düzenleyici Etkisi						
Sabit	3,585	0,025	144,449	0,000	3,536	3,634
Birey Örgüt Uyumu	0,522	0,025	20,696	0,000	0,472	0,572
Kolektivizm (INDCOL)	0,109	0,026	4,226	0,000	0,058	0,160
Etkileşim (Birey Örgüt Uyumu x Kolektivizm)	0,021	0,022	0,924	0,356	- 0,023	0,065
$R^2=0,638$; $F(3, 301)=177,103$; $p=0,000$						
$\Delta R^2=0,001$; $F(1, 301)=7,456$; $p=0,356$						
Bireycilik-Kolektivizm (CVSCALE) Değişkeninin Düzenleyici Etkisi						
Sabit	3,589	0,025	142,609	0,000	3,540	3,639
Birey Örgüt Uyumu	0,520	0,026	20,372	0,000	0,470	0,570
Bireycilik-Kolektivizm (CVSCALE)	0,101	0,026	3,889	0,000	0,050	0,152
Etkileşim (Birey Örgüt Uyumu x CVSCALE)	0,003	0,022	0,145	0,884	- 0,040	0,046
$R^2=0,636$; $F(3, 301)=174,993$; $p=0,000$						
$\Delta R^2=0,000$; $F(1, 301)=0,021$; $p=0,884$						

Tablo 3’deki bireycilik (INDCOL) değişkeninin düzenleyici etkisine yönelik olarak gerçekleştirilen analiz sonuçları, tüm tahmin değişkenlerinin iş tatmininin yaklaşık %65’ini ($R^2=0,649$) açıkladığını göstermektedir. Etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde R^2 ’de 0,005’lik bir değişim gerçekleşmektedir. Birey örgüt uyumu ($B=0,504$; $p=0,000$) ve bireycilik (INDCOL) ($B=0,149$; $p=0,000$) iş tatminini anlamlı düzeyde olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca bireyciliğin (INDCOL) düzenleyici etkisi (etkileşim değişkeni) de anlamlıdır ($B=0,043$; $p=0,038<0,05$). Düzenleyici etkiyi görselleştirmek ve daha ayrıntılı inceleme yapabilmek için kullanılan eğim grafiği Şekil 2’de sunulmuştur.

Grafikte Y ekseninde iş tatmini, X ekseninde birey örgüt uyumu yer almaktadır. Bireyciliğin (INDCOL) ortalaması ile 1 standart sapma altı ve üstü 3 farklı renkli eğim çizgisiyle gösterilmektedir. Grafik incelendiğinde; düzenleyici değişken olan bireyciliğe (INDCOL) ait ortalamanın 1 standart sapma altına inildiğinde birey-örgüt uyumu iş tatmini ilişkinin güçsüzleştiği, ortalamaya çıkıldığında ilişkinin güçlendiği ve ortalamanın 1 standart sapma daha üstüne çıkıldığında ise ilişkinin daha da güçlenmiş olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre bireyciliğin (INDCOL) düzenleyici etkisinin bulunduğu ve çalışanların bireycilik kültür özelliği arttıkça, birey örgüt uyumlarının iş tatminlerine olan olumlu etkisinin de yükseldiği söylenebilir.



Şekil 2. Düzenleyici Etki Eğim Grafiği

Tablo 3'deki kolektivizm (INDCOL) değişkeninin düzenleyici etkisine yönelik olarak gerçekleştirilen analiz sonuçları, tüm tahmin değişkenlerinin iş tatmininin yaklaşık %64'ünü ($R^2 = 0,638$) açıkladığını göstermektedir. Etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde R^2 'de 0,001'lik bir değişim gerçekleşmektedir. Birey örgüt uyumu ($B = 0,522$; $p = 0,000$) ve kolektivizm (INDCOL) ($B = 0,109$; $p = 0,000$) iş tatminini anlamlı düzeyde olumlu yönde etkilemektedir. Ancak kolektivizmin (INDCOL) düzenleyici etkisi (etkileşim değişkeni) anlamlı değildir ($B = 0,021$; $p = 0,356 > 0,05$).

Tablo 3'deki bireycilik-kolektivizm (CVSCALE) değişkeninin düzenleyici etkisine yönelik olarak gerçekleştirilen analiz sonuçları, tüm tahmin değişkenlerinin iş tatmininin yaklaşık %64'ünü ($R^2 = 0,636$) açıkladığını göstermektedir. Etkileşim terimi modele dâhil edildiğinde R^2 'de herhangi bir değişim gerçekleşmemektedir ($\Delta R^2 = 0,000$). Birey örgüt uyumu ($B = 0,520$; $p = 0,000$) ve bireycilik-kolektivizm (CVSCALE) ($B = 0,101$; $p = 0,000$) iş tatminini anlamlı düzeyde olumlu yönde etkilemektedir. Ancak bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun (CVSCALE) düzenleyici etkisi (etkileşim değişkeni) anlamlı değildir ($B = 0,003$; $p = 0,884 > 0,05$).

Düzenleyici etki analizlerine yönelik Tablo 3'deki sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, bireyciliğin (INDCOL) düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu görüldüğünden; çalışanların bireycilik-kolektivizm kültür özelliklerinin, birey-örgüt uyumlarının iş tatminlerine etkisi üzerinde düzenleyici (moderator) rolü olduğunu belirten araştırmanın üçüncü hipotezinin kısmen doğrulandığı söylenebilir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, birey-örgüt uyumunun iş tatminine etkisinde bireycilik ve kolektivizm kültürel değerlerinin düzenleyici rolünün bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın ilk hipotezi, çalışanların birey-örgüt uyumlarının, iş tatminleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olacağına ilişkindir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda, birey-örgüt uyumunun iş tatminine etkisi tespit edilmiş ve araştırmanın ilk hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç birey-örgüt uyumunun iş tatminini olumlu yönde etkilemekte olduğunu gösteren (Verquer vd., 2003; Kristof-Brown vd., 2005; Çiçek ve Çalış, 2021) diğer araştırma sonuçlarıyla da uyumludur. Sonuç olarak; birey örgüt uyumundaki artış çalışanların iş tatmin seviyelerini de artıracığından, bu durumdaki çalışanlar daha yüksek performans göstereceklerdir. Çalışan performansı kuşkusuz günümüz rekabet ortamında işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla, işe alım süreçlerinde işletmelerin örgüt değerlerine uyum sağlayan adayları belirleyebilmeleri için kendi örgütsel değerlerini tanımları, başvuran adayların kişisel değerlerini tespit edebilmeleri ve örgüt değerleri ile adayın kişisel değerlerini karşılaştırabilmeleri gerekmektedir. Örgütsel sosyalizasyon sürecinde işletme tarafından uygulanacak politikalar da çalışanların, örgütün değerlerine uyum sağlamasında büyük önem taşımaktadır.

Araştırmanın ikinci hipotezi, çalışanların bireycilik-kolektivizm kültür özelliklerinin, iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisi olacağına ilişkindir. Bireycilik-kolektivizm kültür özelliğinin iş tatmini üzerindeki etkisini sorgulamak amacıyla, üç farklı regresyon analizi yapılmıştır. İlk analizde bireycilik (INDCOL), ikinci analizde kolektivizm (INDCOL) ve üçüncü analizde bireycilik-kolektivizm (CVSCALE) değişkenlerinin etkisi incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda, her üç değişkenin de iş tatminini olumlu yönde etkilediği görülmüş ve araştırmanın ikinci hipotezi kabul edilmiştir. Bireycilik-kolektivizm kültür özelliği ve iş tatmini ilişkisine yönelik olarak yapılan araştırmalarda alanyazında farklı sonuçlar bulunmaktadır. Hui vd. (1995) yaptığı araştırmalarında kolektivizm kültür özelliğine sahip çalışanların iş tatmini seviyelerinin bireycilik kültür özelliğine sahip çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit ederken, diğer bazı yazarlar tarafından (Harrison, 1995; Noordin ve Jusoff, 2010) gerçekleştirilen araştırmalarda ise bireycilik kültür özelliğine sahip çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bizim yaptığımız çalışmada da bireycilik ve kolektivizm kültür özelliğinin her ikisinin de iş tatminini olumlu yönde etkilediği ancak bireycilik kültür özelliğinin etkisinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bireycilik kültür özelliğinin iş tatminini olumlu yönde daha fazla etkilemesinin birkaç sebebi olabilir: Bireycilik kültür özelliğine sahip çalışanlar işlerini yürütürken kendi kararlarını verme konusunda daha fazla özerkliğe sahiptirler. Bu durum iş tatminlerini artırıyor olabilir. Ayrıca bireycilik kültür özelliğine sahip çalışanlar yaptıkları işin sorumluluğunu alma eğiliminde olduklarından, işlerine daha fazla anlam yükleyerek işlerini daha tatmin edici buluyor olabilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi ise, birey-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisinde bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun düzenleyici rolünün olduğu yönündedir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; bireycilik kültür özelliğinin düzenleyici etkisinin bulunduğu ve çalışanların bireycilik kültür özelliği arttıkça, birey örgüt uyumlarının iş tatminlerine olan olumlu etkisinin de yükseldiği sonucuna ulaşılarak araştırmanın bu hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Bu sonuç; kişiselliğin daha belirgin olduğu bireyci kültür özelliğinin, akılcı uyumun bir parçası olan birey-örgüt uyumunun çalışanların iş tatminlerine olan etkisini daha pozitif etkilediğini gösteren Oh ve diğerlerinin (2014) araştırma sonuçlarıyla uyum gösterirken; Parkes vd. (2001) ile Aktaş'ın

(2011, 2014) araştırma sonuçlarından ayrılmaktadır. Aktaş (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda allosentrisizm kültür özelliğindeki artışın, birey-örgüt uyumunun iş tatminine olan etkisini de arttırdığı ancak idiosentrisizm kültür özelliğinin herhangi bir düzenleyici role sahip olmadığı belirlenmiştir. Türkiye örneğinde gerçekleştirilmiş diğer bir araştırma olan Aktaş'ın (2014) araştırması ile bizim çalışmamızın birbirinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Aktaş'ın söz konusu araştırması Türkiye'deki bir holdingde çalışmakta olan beyaz yakalı ve ağırlıklı olarak erkek personelden oluşan 426 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın örneklemini ise büyük bir çoğunluğu kadın (%75,4'ü) ve mavi yakalı (%93,4) personelden oluşan 305 gıda sektörü çalışanıdır. Örneklem arasındaki göze çarpan bu farklılık, iki çalışma arasındaki tezat sonuçların nedeni olabilir. Bu anlamda sektörel özellikler, eğitim durumu, cinsiyet ve çalışma statüsü (beyaz/mavi yaka) farklılıklarının ele alınacağı sonraki araştırmaların alana katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Ayrıca bu çalışmada bireycilik ve kolektivizm özelliklerinin iki karşıt kutup mu (CVSCALE ölçeği), yoksa bir bireyde aynı anda var olabilen farklı sendromlar (INDCOL ölçeği) mı olduğuna yönelik tartışmalar da göz önüne alınarak, söz konusu kültür özelliğini ölçmek için iki farklı ölçek kullanılmış ve ölçekler arasında karşılaştırma yapılmıştır. INDCOL ölçeğinde bireycilik ve kolektivizm özellikleri ayrı boyutlar olarak ele alınırken, CVSCALE ölçeğinde ise bireycilik-kolektivizm özelliği tek boyut olarak ele alınmakta ve yüksek puanlar kolektivizm özelliğini göstermektedir. Buna bağlı olarak bireycilik-kolektivizm kültür özelliğinin düzenleyici etkisi için üç farklı regresyon analizi yapılmıştır. INDCOL ölçeği esas alınarak gerçekleştirilen analizler sonucunda; kolektivizm kültür özelliğinin düzenleyici etkisi tespit edilemezken, bireycilik kültür özelliğinin düzenleyici etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. CVSCALE ölçeği kullanılarak gerçekleştirilen analizlerde ise bireycilik-kolektivizm kültür özelliğinin düzenleyici etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Eğer bu araştırma sadece CVSCALE ölçeği kullanılarak yapılmış olsaydı, INDCOL ölçeği kullanılarak elde edilmiş olan bireycilik kültür özelliğinin düzenleyici etkisinin bulunduğu yönüne yönelik bulguya ulaşılamayacaktı.

Bu çalışmanın sonuçları yorumlanırken, araştırmaya ait bazı kısıtların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çalışma Balıkesir ilinde gıda sektöründe yer alan tek bir işletme çalışanları üzerinde yapılmış olduğundan, araştırma bulguları genellenemeyecektir. Farklı sektörlerde ve coğrafi olarak farklı alanlarda yapılacak müteakip çalışmalar, elde edilen bulguların genellenebilirliğine katkıda sağlayacaktır. Ayrıca çalışmanın kesitsel bir araştırma olması sebebiyle elde edilen veriler sadece belirli bir zaman dilimini temsil etmekte ve sonuçlar sınırlı olarak yorumlanabilmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda boylamsal araştırma kapsamında, incelenen konunun zaman içindeki gelişiminin ele alınmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Çalışmanın diğer bir kısıtı da araştırmanın anket yöntemi ile gerçekleştirilmesine bağlı olarak, katılımcıların bireysel algılamalarına dayanan sosyal beğenirlik etkileridir.

Sonuç olarak bu çalışmada; birey-örgüt uyumunun iş tatminini olumlu yönde etkilediği ve bireycilik kültür özelliğinin söz konusu bu etki üzerinde düzenleyici etkisinin bulunduğu yani çalışanların bireycilik kültür özelliği arttıkça, birey-örgüt uyumlarının iş tatminlerine olan olumlu etkisinin de yükseldiği belirlenmiştir. Bu tespitin, bireycilik-kolektivizm kültür boyutunun ele alındığı birey-örgüt uyumu araştırmalarında farklı sonuçlar elde edildiği göz önüne alındığında, söz konusu tartışmalara katkıda bulunacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç da bireycilik ve kolektivizm kültür özelliğinin her ikisinin de iş tatminini olumlu yönde etkilediği ancak bireycilik kültür özelliğinin etkisinin daha yüksek olduğudur. Ayrıca bireycilik-kolektivizm kültür özelliğinin ölçülmesine ilişkin alanyazındaki farklı yaklaşımlar ve tartışmalara katkı sağlayabilmek için, bireycilik-kolektivizm kültür özelliğinin iki farklı ölçek kullanılarak ölçülmüş olması ve ölçekler arasında karşılaştırma yapılması, bu çalışmanın ayırt edici bir özelliğidir.

Kaynakça

- Aktaş, M. (2011). Kültürel değerler ve kişi örgüt-kişi iş uyumu ilişkisi: Kavramsal bir çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 13-21.
- Aktaş, M. (2014). Moderating effect of idiocentrism and allocentrism on person-organization person-job fit and work attitudes relationship. *Cross Cultural Management*, 21(3), 290-305.
- Amarneh, S. ve Muthuveloo, R. (2020). Human resource management practices and person-organization fit towards nurses' job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3197-3206.
- Arif, S., Zainudin, H. K. ve Hamid, A. (2019). Influence of leadership, organizational culture, work motivation, and job satisfaction of performance principles of senior high school in Medan city. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254.
- Astakhova, M. N., Doty, D. H. ve Hang, H. (2014). Understanding the antecedents of perceived fit at work in the United States, Russia, and China. *European Management Journal*, 32(6), 879-890.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Başbay, P. ve Kosova, J. E. (2022). Bireycilik-toplulukçuluk ve bilgi paylaşımı ilişkisinde kolektif çalışma yönelimi ile iş arkadaşlarına güvenin seri aracılık rolü. *Psikoloji Çalışmaları*, 42(3), 551-584.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bilgin, N. ve Kutlu, A. (2021). Turkish validity and reliability of the individual cultural values scale on nurses. *Journal of Research in Nursing*, 27(5), 467-477.
- Bilgin, N. ve Kutlu, A. (2022). Relationships between nurse managers' person-organization fit, person-job fit, and cultural values in Turkey. *Work*, (Preprint), 1-10.
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cable, D. M. ve Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chen, P., Sparrow, P. ve Cooper, C. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946-959.
- Chen, H. ve Li, W. (2019). Understanding commitment and apathy in is security extra-role behavior from a person-organization fit perspective. *Behaviour & Information Technology*, 38(5), 454-468.

- Chuang, A. ve Sackett, P. R. (2005). The perceived importance of person-job fit and person-organization fit between and within interview stages. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(3), 209-226.
- Çiçek, M. ve Çalış, N. (2021). Kişi-örgüt uyumunun iş tatminine etkisi. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 462-471.
- Doğan, Y. (2023). *Konaklama işletmelerinde x ve y kuşağı çalışanlarının çalışma değer alguları ile birey örgüt uyumlarının iş tatminine etkisi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğar, N. (2016). Kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir alan araştırması/Relations between personality and job satisfaction: A research in banking sector. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(4), 1237-1247.
- Durmaz, C., Ergeneli, A. ve Camgöz, S. M. (2020). Babacan liderlik, yıldırma ve örgütsel sinizm ilişkilerinde bireyci ve toplulukçu kültürel değerlerin rolleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 631-655.
- 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.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Harrison, G. L. (1995). Satisfaction, tension and interpersonal relations: A cross-cultural comparison of managers in Singapore and Australia. *Journal of Managerial Psychology*, 10(8), 13-19.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 8.
- Hui, C. H., Yee, C. ve Eastman, K. L. (1995). The relationship between individualism-collectivism and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 44(3), 276-82.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde birey-çevre uyumu: Kuramsal yaklaşımlar ve örgütsel psikolojideki yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Keser, A. ve Bilir, K. B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- 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., 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(2), 281-342.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Noordin, F. ve Jusoff, K. (2010). Individualism-collectivism and job satisfaction between Malaysia and Australia. *International Journal of Educational Management*, 24(2), 159-174.
- Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G. ve 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(1), 99-152.

- Oyserman, D., Coon, H. M. ve Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128(1), 3.
- Öztürk, E.B., Kılıçaslan-Gökoğlu, S. ve Kütahnecioğlu-İnan, N. (2019). Bireycilik ve toplulukçuluk ölçeğinin Türkçe geçerliliği. *Ege Academic Review*, 19(1), 1-14.
- Parkes, L., Bochner, S. ve Schneider, S. (2001). Person-organisation fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism. *Applied Psychology*, 50(1), 81-108.
- Saylık, A. (2019). Hofstede'nin kültür boyutları ölçeğinin Türkçeye uyarlanması; geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 8(3), 1860-1881.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Singelis, T.M., Triandis, H.C., Bhawuk, D.P. ve Gelfand, M.J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240-275.
- Singh, A. P., Amish, A. P. ve Singhi, N. (2015). Role of life events stress & individualism-collectivism in predicting job satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 300-311.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: from assessment to intervention*. Routledge.
- Swastasi, R. I. B. ve Sartika, D. (2021). Millennials'intention to stay: The role of person-organization fit and job satisfaction. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 22(2), 81-96.
- Şahin, N. ve Bilir, F. P. (2022). Kişisel kültürel değerler ölçeği: Uyarlama çalışması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 20-34.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İŞGÜÇ The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. ve Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Wasti, S. A. ve Erdil, S. E. (2007). Bireycilik ve toplulukçuluk değerlerinin ölçülmesi: Benlik kurgusu ve INDCOL ölçeklerinin Türkçe geçerliliği. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7, 39-66.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Yıldız, A. ve Uzunbacak, H. H. (2021). The effect of person-organization fit on job satisfaction: The role of workplace happiness. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 1670-1698.
- Yoo, B., Donthu, N. ve Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3-4), 193-210.

Katkı Oranı Beyanı

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sunmuşlardır.

Çatışma Beyanı

Makalenin yazarları, bu çalışma ile ilgili taraf olabilecek herhangi bir kişi ya da finansal ilişkileri bulunmadığını dolayısıyla herhangi bir çıkar çatışmasının olmadığını beyan eder.

Destek ve teşekkür

Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluşten destek alınmamıştır.