



## BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN İŐ TATMINİ ÜZERİNE ETKİŐİ: SAĞLIK KURUMLARINDA BİR ARAŞTIRMA

**BuĐra BAĐCI**

Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İŞletme Bölümü

*bugrabagci@hitit.edu.tr*

### Öz

Bu çalışmanın amacı, örgütlerin amaçlarına ulaşmalarında pek çok önemli çıktının öncülü olarak görülen birey-örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutlarından içsel iş tatmini ve dışsal iş tatminini nasıl etkilediğini tespit etmektir. Bu kapsamda Kayseri’de faaliyet göstermekte olan özel sağlık kurumlarında istihdam edilmiş olan 280 mavi yakalı çalışandan veri elde edilmiştir. Yapılan çeşitli analizler sonucunda; birey-örgüt uyumunun içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, korelasyon analizi sonucunda içsel iş tatmini ve birey-örgüt uyumu arasında  $R=0,407$  ve dışsal iş tatmini ile birey-örgüt uyumu arasında  $R=0,593$  düzeyinde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Birey-Örgüt Uyumunu, İş Tatmini, İçsel İş Tatmini, Dışsal İş Tatmini.

### THE EFFECT OF PERSON-ORGANIZATION FIT ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON HEALTH INSTITUTION

#### Abstract

The aim of this study is to determine how the person-organizational fit, which is seen as the pioneer of many important outputs in reaching the aims of organizations, affects sub-dimensions of job satisfaction, which are internal job satisfaction and external job satisfaction. Within this scope, 280 blue-collar workers employed in private health institutions operating in Kayseri were obtained data. As a result of various analyzes made; it is concluded that person-organizational fit has a positive effect on internal job satisfaction and external job satisfaction. In addition, as a result of the correlation analysis, positive relationships were found between  $R = 0,407$  between internal job satisfaction and person-organizational fit and  $R = 0,593$  between external job satisfaction and person-organizational fit.

**Key Words:** Person-Organizational Fit, Job Satisfaction, Internal Job Satisfaction, External Job Satisfaction.

### 1. Giriş

Çalışma yaşamında işgörenlerin algıladıkları birçok örgütsel değişken, çalışanların tutum ve davranışlarına yön vererek davranışları üzerinde etkili olmaktadır. İşgörenlerin sergilemiş oldukları davranışlar ise, örgütlerin belirlenen amaçlara ulaşmalarında kritik rol oynamaktadır. Değerli ve nadir olan, taklit edilemeyen ve kritik başarı faktörlerinin başında gelen insan kaynağının sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekler sürdürülebilir rekabet avantajı sağlanmasında örgütlere katkı sağlamaktadır.

İşte tüm bu özelliklere sahip olan insan kaynağı ile o insan kaynağını kullanan örgütün uyumu son derece önem arz etmektedir.

Kristof, birey-örgüt uyumunu, beklentilerin karşılıklı olarak karşılandığı, tarafların özelliklerinin birbirine benzer olduğu veya buradaki iki durumun da aynı anda mevcut olduğu koşullarda ortaya çıkan, işgören ile örgüt arasındaki uyum şeklinde tanımlamıştır (Kristof, 1996). Örgütün değerleri, beklentileri ve amaçları ile işgörenin değerleri ve amaçları arasında uyum olması işgörenlerin yüksek performans sergilemesine katkıda bulunacaktır. Birey-örgüt uyumunun kavramsal gelişimi ve uygulama için sonuçlarını inceleyen insan kaynakları araştırmacılarına öncülük eden psikoloji biliminin yardımıyla son yıllarda, işgören seçiminde birey-örgüt uyumunun önemi büyük ölçüde artmıştır. Psikoloji bilimi, insan kaynakları araştırmacıları ve uygulayıcıları, bireyler ve örgüt arasındaki değerlerin uyumunun önemini desteklemektedir. Ayrıca işe alım sürecinde birey ile örgüt arasındaki uyumun derecesine işe alım uzmanları tarafından ağırlıklı olarak dikkat edilmeye başlanmıştır.

Bireyin işini yerine getirirken elde ettiği mutluluk ve hoşnutluk duygusu iş tatminine sebep olmaktadır. Ahlaki değerler, aktivite, yetki ve başarı, bağımsızlık, yeteneklerini kullanabilme, çeşitlilik, iş güvenliği, sorumluluk, sosyal statü, sosyal hizmet, yaratıcılık, yönetici – insan ilişkileri, işletme politikaları, ücret, ilerleme ve takdir edilme bireyin iş tatmin düzeyini etkileyen içsel ve dışsal değişkenlerden bazılarıdır. İşgörenin bu beklentilerinin örgüt tarafından karşılanması ve işgörenin kendisinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirmesi birey ve örgüt arasında bir uyumun varlığını ortaya çıkarabilir. Yani, birey ve örgüt arasında bir uyumun varlığı işgörenin işini severek yapmasına neden olabilir.

Birey-Örgüt uyumu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sayısının sınırlı olması ile birlikte (örn. Chatman, 1991; Boxx vd., 1991; Netemeyer vd., 1997; Vilela vd., 2008; Song ve Chathoth, 2011; Turunç ve Çelik, 2012), mevcut çalışmalarda da birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler doğrudan incelenmiştir. Birey- örgüt uyumunun iş tatmininin alt boyutlarını nasıl etkileyeceği yönünde çalışmalar nadiren de olsa bulunmaktadır (Örn, Koca, 2013). Söz konusu çalışmada da birey-örgüt uyumunun iş tatmininin alt boyutlarını ve toplam iş tatmin seviyesini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Bu çalışmanın amacı, birey-örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutlarından içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Çalışmanın bu şekilde, hem sık tekrarlanmamış olması, hem uygulanan sektöre ait bir çalışmanın olmayışı, hem de elde edilen örnek büyüklüğü açısından literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Özellikle günümüzde açık olan pozisyonlar ile mevcut iş gücünün bir araya getirilememesi, birey-örgüt uyumu kavramını bir kez daha öne çıkarmaktadır. Ayrıca mevcut çalışanlar ile daha verimli daha kaliteli çıktılar sağlayarak daha fazla karlılık ve/veya memnuniyet sağlamak işletmelerin önceliklerindedir. Bu karlılık ve memnuniyeti sağlayan etkilerden biri de tatmin olmuş insan kaynağıdır. İşte bu yazılanlar ışığında yapılan çalışmamız, sağlık sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı hedeflemektedir.

Çalışma kapsamında öncelikle birey-örgüt uyumu ve iş tatmini kavramları ile kavramlar arasındaki ilişkilerin teorik gelişimi hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra ise araştırma hipotezleri ve modeli ve veri toplama sürecinden oluşan ampirik çerçeve sunulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen bulgular ortaya konularak, sonuçların özet bir değerlendirmesi ve önerilere ilişkin tartışmalar ile çalışma tamamlanmıştır.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. Birey Örgüt Uyumunu**

Birey-çevre uyumu özellikle son 100 yıldır üzerinde çalışılmakta olmaktadır. Birey-çevre uyumu, herhangi bir birey ile çalıştığı ortam arasında, birbirlerinin özellikleri tam olarak eşleştiğinde meydana gelen uyum olarak tanımlanmıştır (Kristof-Brown vd., 2005: 281). Birey çevre uyumu çok basit şekilde anlaşılabilen bir konu değildir. Bunun sebebi, çünkü bireylerin çalıştıkları ortamda genellikle kompleks sistemlerle karşı karşıya kalmalarıdır (Kristof-Brown vd., 2002: 985).

Birey-çevre uyumu beş temel başlıkta sınıflandırılmaktadır. Bunlar;

- a. birey-örgüt uyumu,
- b. birey-iş uyumu,
- c. birey-yönetici uyumu,
- d. birey-kültür uyumu,
- e. birey-grup uyumudur.

Birey-çevre uyumu altında yer alan bu beş uyum türünün her biri de, farklı önemli araştırmalarda incelenmiş konularıdır (Kristof-Brown vd., 2005: 282).

Yukarıdaki sınıflandırmadan da görüldüğü üzere, birey-örgüt uyumunun, bir uyum türü olarak birey-çevre uyumunun bir alt sınıfı olduğu görülmektedir.

Araştırmacılar birey-çevre uyumunu, en azından

- bir varlık diğerinin ihtiyaçlarını karşıladığında,
- benzer temel özelliklere sahip olduklarında,

• her ikisine de sahip olduklarında, ortaya çıkan herhangi bir işgören ile tüm çevresi arasındaki uyumluluğun derecesi olarak tanımlamışlardır (Kristof, 1996).

Birey-çevre uyumu çok sayıda araştırmaya konu olmasına rağmen, bu çalışmada birey-örgüt uyumu kavramı üzerine odaklanılmıştır.

Birey-örgüt uyumu, hem iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işgören devir oranı gibi sonuçları etkilemesi, hem de örgütlerde çok sıklıkla karşılaşılan tutum ve davranışları etkilemesi nedeniyle, teorik ve uygulamalı alanlarda bilinen bir kavram olmuştur (Liu, Liu ve Hu, 2010: 617).

Birey-örgüt uyumu genel anlamda, bireyler ve örgüt arasındaki uyumluluk şeklinde tanımlanmaktadır (Kristof, 1996; Yahyagil, 2005; Payne, 2006; Akbaş, 2011). İşgören seçimi ile ilgili literatür incelendiğinde, birey-örgüt uyumu, bir birey ile örgütsel özellikler arasındaki eşleşme olarak bilinmektedir (Judge ve Ferris, 1992: 47).

Birey-örgüt uyumunun yapılan diğer tanımları incelendiğinde, aşağıdaki çıkarımlar elde edilecektir.

Chatman, birey-örgüt uyumunu bireyin değerleri ile örgütün değerleri ve normları arasındaki uygunluk şeklinde tanımladığı görülmektedir (Chatman, 1991: 333).

Charless ise birey-örgüt uyumunu, bireyin iş çevresi ile bireyin kendisi arasında benzerlik kurması olarak tanımlamıştır (Carless, 2005: 411).

Elfenbein ve O'Reilly'e göre de birey-örgüt uyumu işgörenlerin içerisinde buldukları gruplar ve örgütler ile olan uyumluluğu şeklinde tanımlanmıştır (Elfenbein ve O'Reilly, 2007: 109).

Birey-örgüt uyumu, sıkı emek piyasalarında ve rekabetçi çalışma ortamlarında gerekli olan sıkı bir işgücü sağlamada anahtar kavram haline gelmiştir. Özellikle birey-örgüt uyumu üzerine çalışmalar yapan insan kaynakları araştırmacıları ve paralel çalışmalar yapan psikoloji bilimcileri, işgören seçiminde birey-örgüt uyumunun önemine vurgu yapmışlardır (Bowen vd., 1991: 38).

Yine birey-örgüt uyumunun seviyesinin belirlenmesi, gerek işe alım sürecinde doğru adayın doğru işe yerleştirilme, gerekse örgüt kültürünün profiline oluşturulmasında önemli hale gelmektedir (Yahyagil, 2005: 1389).

Birey-örgüt uyumu, Kristof-Brown ve arkadaşları (2005) tarafından üç tanımlayıcı özellik yardımıyla incelenmiştir. Bu özellikler;

1. Çalışanın kişilik özellikleri ve örgütün özellikleri arasındaki benzerlik,
2. Çalışan ve örgüt tarafından belirlenen hedefler arasındaki benzerlik veya eşleşme,

### 3. Çalışan ve örgüt arasındaki değer uygunluğudur.

Bu bağlamda, birey-örgüt uyumuna bağlı olarak, bir işgören, çalışmak üzere başvurduğu örgütle uyum sağladığını düşünebilmesi için yukarıda ifade edilen özelliklerden en az bir tanesine sahip olmalıdır.

Birey-örgüt uyumu, iki prensip çerçevesinde şekillenmektedir. Bu prensiplerden ilkinde göre, insan davranışı bireyin ve çevrenin bir işlevidir. Diğerine göre ise, birey ve çevre uyum içinde olmalıdır. Bu prensiplerin sonucunda bir örgütün sadece bir tane, türdeş ve mevcutiyetini koruyan bir kişiliğe, karaktere sahip olduğu varsayılmaktadır. Birey-örgüt uyumu kavramı için başarı ölçütü, işgören ve işveren arasındaki yüksek uyum derecesidir (Kristof, 1996).

Birey-örgüt uyumu üzerine çalışma yapan araştırmacılar, birey-örgüt uygunluğu tarafından etkilenen işe alma deneyiminin üç boyutuna vurgu yapmıştır (Kristof-Brown vd., 2005: 286).

- Örgütsel Giriş (İş Arama, Seçme, İşe Alma),
- Sosyalleşme (Oryantasyon, Örgütsel Sosyal Olaylar ve Kaynaştırma)
- Sonuçlar (İşle Alakalı Tutum ve Davranışlar).

İşgören seçiminde, örgütteki boş pozisyonları doldurmak amacıyla özel niteliklere sahip olan bireyleri işe alırken başvurulan geleneksel yöntem, birey-iş uyumudur. Bu yöntem, I. Dünya Savaşı'nda yetenek testlerinin yapılması ile başlamıştır. Ancak iş dünyası daha karmaşık ve daha dinamik bir hale geldikçe, bir çok işletme daha esnek kadrolar oluşturmanın gerekli olduğu görüşünü öne sürmüşlerdir. Bu ihtiyacın karşılanması konusunda ise, birey-örgüt uyumu tavsiye edilmiştir. Burada öncelikli olarak açıklanmalıdır ki, işgören seçimi, yalnızca yöneticilerin örgütte çalışacak bireyleri seçmesi anlamına gelmemektedir. Bu süreç iki yönlü olarak çalışan bir süreç olmakla beraber, bir taraftan örgüt, işgöreni seçmekte, diğer taraftan da işgören çalışmak istediği örgütü seçmektedir. İşte bu noktada alım yapılacak olan pozisyona ait iş tanımlarının ve iş gereklerinin iyi açıklanması son derece önemli olmaktadır. Ayrıca bu durumun, adayın gelecek zamanda örgüt içinde göstereceği başarıyı ve işgören devrini etkilediği bir gerçektir. İşgören seçme sürecinin başarılı bir şekilde sonlandırılabilmesi için, işletmedeki açık pozisyon ile işgörenin uyumunun sağlanması gerekmektedir (Yüksel, 2000). Bu yönleriyle birey-örgüt uyumu, örgütlerin hayatlarını devam ettirmede örgütlere önemli katkılar sağlamaktadır.

Birey-örgüt uyumunun örgütlere sağladığı bu olumlu katkılara rağmen, bazı eleştirmenler yüksek değer uygunluk seviyelerine sahip olan işgörenleri işe alma sonucunda meydana gelecek olası sonuçlar hakkındaki endişelerini dile getirmişlerdir. Bu duruma örnek

olarak da, yenilikçi düşünme ve yaratıcılık bakımından eksik olmanın, örgütsel büyüme ve gelişmeyi engelleme ve ya rekabetçiliğin üst seviyede olduğu bir pazarda varlığını sürdürmemeye neden olan pek çok engelden sadece ikisi olduğu verilmiştir (Schneider, 1987: 440).

Daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, işgörenlerin kişilik özelliklerini, örgütün özellik ve normlarına uyduramadıklarında, içerisinde buldukları iş ortamı ve birlikte çalıştıkları iş arkadaşları arasındaki farklılıklardan kaynaklanan ve sürekli olarak devam eden içsel çatışmalar nedeniyle birey-örgüt uyumsuzluğunun ortaya çıktığını görülmektedir (Ng ve Sarris, 2009: 6). Bu durumun sonucunda ise, işgörenler, yaptıkları işten tatmin olamamakta, örgüte karşı bağlılık duygusu besleyememekte ve işten ayrılmayı düşünmektedirler (Westerman ve Cyr, 2004: 255). Bu yönüyle birey-örgüt uyumunun, bireyler ve örgütler açısından ne kadar önemli olduğu başka bir açıdan da vurgulanmıştır.

Birey-örgüt uyumuna ait çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların birey-örgüt uyum türlerini ikiye ayırdıkları görülmüştür.

➤ **Bütünleştirici Uyum:** Bütünleştirici uyum, hem adayın iş seçimi davranışı, hem de örgütün işe alım uygulamalarında birey ve örgütlerin benzerliklerine dayalı olarak birbirlerine ilgi duymaları durumunu vurgulamaktadır. Bu yapılanmada en çok kullanılan benzerlik, bireyin ve örgütün değerleri arasındaki uyum olmaktadır (Sekiguchi, 2004: 79).

➤ **Tamamlayıcı Uyum:** Tamamlayıcı uyum, birey ve örgütün özellikleri, diğerlerinin istek ya da ihtiyaçlarını sağladığı zaman oluşmaktadır. Bu uyum türü, örgütsel ve bireysel birçok özelliğe odaklanabilmektedir. Literatürde bu uyum yaygın olarak ihtiyaçlar-karşılanaanlar uyumu ya da beklenen-kabiliyet uyumu olarak da adlandırılmaktadır (Cable ve Edwards, 2004: 822).

## 2.2. İş Tatmini

13. yüzyılda ortaya çıkan bir kavram olan tatmin, Latince’de yeterli anlamına gelen “satis” kelimesinden türetilmiştir. Ayrıca iş tatmini kavramında geçen iş, yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin dünyasında önemli bir işleve sahip kavram olarak değerlendirilmelidir (Parker ve Mathews, 2001).

İş tatmini üzerine yapılan araştırmalar, yirminci yüzyılın ikinci yarısında yaygınlaşmaya başlamıştır (Springer, 2011). Bu durumu Ghazzawi, 1990 itibarıyla iş tatmini üzerine yürütülmüş 12000 çalışma olduğunu belirterek desteklemiştir. İş tatmini konusu araştırmacılar tarafından, yukarıda belirtildiği üzere çokça çalışılmasına rağmen, iş tatmini kavramının tanımı üzerinde bir fikir birliği oluşmamıştır. Bu durumun sebebi olarak ise,

işgörenlerin işinden tatmin olmasını sağlayan çok sayıda unsurun mevcut olması ve bu unsurların tanımlanmasının zor olması gösterilmiştir (Ghazzawi, 2011: 25).

İş tatmini kavramı ilk olarak, Hoppock tarafından 1935 yılında yayımlanan “*Job Satisfaction*” isimli kitabında ortaya konulmuştur. Hoppock iş tatminini, işgörenlerin, çevresel faktörlerin psikolojik ve fiziksel tatmini ve bireyin çalışma ortamına karşı gösterdiği bireysel tepkisi şeklinde tanımlamıştır (Hoppock, 1935).

İş tatmini ile ilgili yapılan diğer tanımlamalardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

Vroom’a göre iş tatmini, kişinin işini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden duygusal bir durumdur (Vroom, 1964).

Hackman ve Oldham’a göre iş tatmini, işgörenin işinden duyduğu mutluluktur (Hackman ve Oldham, 1975: 160).

Spector tarafından getirilen iş tatmininin tanımı, işgören tutumlarının ödeme, terfi, teftiş, ek menfaatler, olası ödüller, çalışma usulleri, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişimden etkilenmesi şeklindedir (Spector, 1985: 694).

Ugboro ve Obeng’e göre iş tatmini, kişide, çalışma yaşamı veya kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlamışlardır (Ugboro ve Obeng, 2000: 248).

Karaduman’a göre ise iş tatmini; bireyin iş çevresinden yani işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak tanımlanmıştır (Karaduman, 2002).

Bingöl’e göre iş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarından sağladığı mutluluktur (Bingöl, 2003: 270).

Tüm bu tanımlar göz önüne alındığında iş tatmininin tanımı konusunda araştırmacıların üzerinde uzlaştıkları bir fikir birliğinin olmadığı fakat bazı noktalarda kesiştikleri görülmektedir.

İş tatminini tanımlarken araştırmacıların, duyguların ve tutumların kullanımı ortak paydasında buldukları da görülmektedir

Örneğin, Mullins’e göre iş tatmini daha çok bir tutum, gerçek hayatta kişisel başarı duygularına bağlanılabilen zihnin iç durumudur (Mullins, 2007).

Diğer taraftan Riggio ve Porter iş tatmininin, iyi ve kötü, olumlu ve olumsuz olabilen ve tatmine ve tatminsizliğe katkıda bulunması olası olan insanların işleri hakkındaki bir duygu ve tutum türü olduğunu belirtmişlerdir (Riggio ve Porter, 1990).

Weiss iş tatminini, bireylerin iş durumları hakkında yaptığı olumlu (veya olumsuz) bir değerlendirme yargısı olduğu şeklinde açıklamıştır (Weiss, 2002: 175).

Günümüzde artarak devam eden rekabet ortamında faaliyet gösteren işletmeler, en az maliyetle verebilecekleri en iyi hizmet veya mallarla müşterilerini memnun ederek hayatta kalmayı istemektedirler. İşletmeler bunu hayata geçirebilmek için yüksek performanslı, etkin ve işe bağlılığı yüksek insan kaynağı kullanmalıdırlar. Bu bağlamda örgütler iş tatminleri yüksek seviyede olan işgörenler barındırmalıdırlar (Taşlıyan, 2007: 186).

İş hayatında iş tatmini kavramını önemli bir yere oturtan iki sebep söylenebilir. Bunlardan birincisi, iş tatmininin işgörenler üzerindeki etkisi açısından bakıldığında, işgörenin işine karşı hissettiği duygular işgörenin sağlığı açısından önem arz etmektedir. İkincisi ise iş tatmininin örgütsel anlamda sonuçlarının olmasıdır (örn. Örgüt kültürü, örgüt profili) (Keleş, 2006: 5).

İş tatmini üzerine çalışmalar yapan Spector iş tatminini etkileyen üç önemli özellik olduğunu belirtmiştir. Bu özellikler şunlardır:

➤ Birinci özellik, insani değerlerdir. Örgütler işgörelere eşit, adil ve onurlu bir şekilde davranmalıdır. Yüksek seviyede iş memnuniyeti gösteren örgütsel değerlendirmeler genellikle işgörelerin duygusal ve zihinsel durumlarının bir göstergesidir.

➤ İkinci özellik, işgörelerin davranışıdır. İşgörelerin işten memnun kalma seviyeleri, örgütün işlevini ve faaliyetlerini etkileyecektir. Buradan şu sonuç çıkarılabilir; iş memnuniyeti olumlu davranışla sonlanırken, tam tersi, memnuniyetsizlik işgörelerin olumsuz davranışlarına sebep olacaktır.

➤ Üçüncü özellik ise, aile günü ya da yıllık tatil gibi örgütsel aktivitelerin işgörelere tarafından desteklenmesidir. Bu aktivitelere, işgörelerin düşük oranda katılımı ya da bu aktiviteler esnasında az eğlenme düşük iş memnuniyetini gösterebilir (Spector, 1997).

Bir örgütün en değerli varlığının insan kaynağı olduğu düşünüldüğünde, insan kaynağından sağlanacak verimin maksimum seviyede olması işletmenin karlılığı açısından büyük önem taşımaktadır. Bu şekilde, işgörelerin iş tatmin seviyesinin yüksek olması, örgütsel bağlılık, yüksek performans, kaliteli ürün gibi çıktılara sebep olurken (Gül vd, 2008: 15), iş tatmin seviyesinin düşüklüğü, moral düşüklüğü, düşük verim, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar gibi birçok olumsuz çıktılara sebep olmaktadır (Bakan ve Büyükebeş, 2004: 6).

İlk iş tatmini araştırmaları, F.W.Taylor tarafından bilimsel yönetim yaklaşımı çerçevesinde ele alınmıştır. Taylor, insanların sosyal bir varlık olduğunu göz ardı etmiş; sadece ücretin artırılması yolu ile işgörelerin tatmin olacağını düşünmüş ve teşvikli ücret sisteminin temellerini atmıştır. Elton Mayo ve arkadaşları Western Elektrik Şirketi'nde



yapmış oldukları Hawthorne araştırmaları olarak bilinen çalışmalar sonucunda, insanın sosyal yönü ile birlikte bir bütün olarak ele alınması gerekliliğini ortaya koymuşlar ve sadece ücretin artırılması yolu ile işgörenlerin tatmin edilemeyeceği sonucuna ulaşmışlardır.

İş tatmini teorileri genel olarak motivasyon kavramı içerisinde kapsam ve süreç kuramları olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Kapsam kuramları, bireylerin güdülenme nedenlerine odaklanmakta ve güdülenmeyi yaratan durumları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Süreç kuramları ise, kapsam kuramlarının aksine, ihtiyaç ve güdüler üzerine durmak yerine insan ihtiyaçlarını karşılamada kullanılan ve amaç denilebilecek dışsal bir takım faktörler üzerine yoğunlaşmaktadırlar (Şimşek vd., 2008).

Motivasyon kuramları içerisinde aşağıdaki yaklaşımlar sıralanabilir.

- İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramı
- McClland'ın Başarı ihtiyacı Kuramı
- ERG Yaklaşımı
- Victor Vroom'un Beklenti Kuramı
- Porter ve Lawler Modeli
- Eşitlik Kuramı
- Amaç Kuramı.

### **2.3. Birey-Örgüt Uyumunu ve İş Tatmini**

Birey- örgüt uyumu ve iş tatminine ait literatür incelemesi yapıldığında birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında bir ilişkinin varlığı sonucuna ulaşılabilir. Chatman (1991) 171 muhasebe çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde 0,35'lik ilişki tespit etmiştir. Boxx ve arkadaşları (1991) taşımacılık sektöründe orta ve üst düzey yönetici pozisyonunda istihdam edilmiş olan 387 özel sektör çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında birey-örgüt uyumu düzeylerine göre işgörenlerin iş tatmini düzeylerinde farklılıkların olduğunu tespit etmişlerdir. Netemeyer ve arkadaşları (1997) ödül dağıtımında adalet, örgütsel vatandaşlık davranışı, lider desteği, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla çalışmalarını iki farklı örneklem üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Bireysel ve kurumsal müşterilere mesajlaşma hizmeti pazarlayan 91 satış personeli üzerinde gerçekleştirdikleri birinci çalışmada iş tatmini ile birey-örgüt uyumu arasında %77 düzeyinde anlamlı ilişki; e-mail yoluyla ulaştıkları 182 satış personeli ile gerçekleştirdikleri ikinci çalışmada ise iş tatmini ve birey-örgüt uyumu arasında %50 düzeyinde anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Vilela ve arkadaşları ise (2008) 122

satış denetleyicisi ve satış personeli üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada iş tatmini ve birey-örgüt uyumu arasında 0,67 düzeyinde anlamlı ilişkiler ortaya koymuşlardır. Song ve Chathoth (2011) 381 katılımcıdan elde ettikleri verilerden hareketle gerçekleştirdikleri çalışmalarında birey-örgüt uyumu ve iş tatmini arasında %35,3 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Ulusal literatür de ise; Turunç ve Çelik (2012) tarafından gerçekleştirilen savunma sanayide faaliyet göstermekte olan işgörenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, iş tatmini ve birey-örgüt uyumu arasında %46 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir.

Tüm bu yazılan literatür bağlamında bu çalışma da, sağlık kurumlarında birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırarak literatüre katkı sağlamayı amaçlamıştır.

### 3. Ampirik Çerçeve

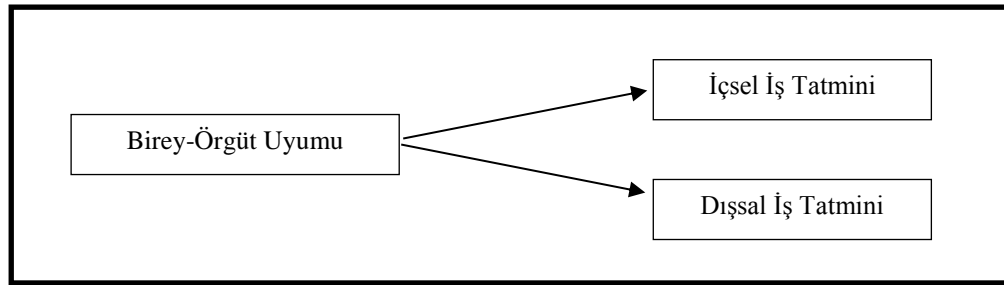
#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bu amaçtan hareketle, birey-örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutlarını oluşturan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

$H_1$ : Birey-örgüt uyumunun içsel iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

$H_2$ : Birey-örgüt uyumunun dışsal iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

Araştırmanın modeli Şekil 1’de görüldüğü gibidir;



Şekil 1: Araştırma Modeli

#### 3.2. Araştırma Yöntemi

Çalışma, birey-örgüt uyumu ve iş tatmini değişkenlerinin ölçülmesi için geliştirilen bir anket formu aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Söz konusu anket formu hazırlanırken Netemeyer, Boles, McKee ve McMurrian (1997) tarafından geliştirilen Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği’nden faydalanılmıştır. Birey-Örgüt uyumu ölçeği 4 ifadeden oluşmaktadır. Birey-örgüt uyumu ölçeğinde yer alan ifadeler şunlardır:

“Kişisel değerlerim ile çalıştığım işletme arasında iyi bir uyum vardır.”,

“Çalıştığım işletme dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.”,

“Çalıştığım işletme adalet konusunda benimle aynı değerlere sahiptir.”

“Bu işletme çalışma arkadaşarımla aynı değerlere sahiptir.”

20 ifadeden oluşan Minnesota iş tatmini ölçeği ise içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini alt boyutlarını kapsamaktadır. İçsel iş tatmini boyutu 12 ifade ile ölçümlenmekte ve aktivite, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, iş güvenliği, sosyal hizmet, sorumluluk, yetenekleri kullanma, yaratıcılık, yetki ve başarıyı içerisine almaktadır. “İş yerimde zaman zaman farklı şeyler yapma fırsatı olmasından memnunum”, “İş yerimde vicdanıma ters düşen şeyleri yapmak zorunda olmamaktan memnunum” ve “İş yerimde yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapma imkânı olmasından memnunum” içsel iş tatmini boyutunda yer alan ifadeler örnek olarak gösterilebilir. 8 ifade ile ölçümlenen dışsal iş tatmini boyutu ise yönetici – insan ilişkileri, yönetici – teknik, işletme politikaları, ücret, ilerleme ve takdir boyutlarını içerisine almaktadır. “İş yerimde patronumun/bağlı olduğum yöneticinin çalışanlarına muamele şeklinden memnunum”, “İşimde bana danışmanlık yapan/yardımcı olan kişinin karar alma yeteneğinden memnunum” ve “İş yerimde yaptığım iş miktarı ve aldığım ücretten memnunum” gibi ifadeler dışsal iş tatmini boyutu içerisinde yer alan ifadeler örnek olarak verilebilir.

Anket uygulaması için yedili Likert ölçeği referans alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 7=Kesinlikle Katılıyorum). Hazırlanan form, Kayseri ilinde faaliyet göstermekte olan özel sağlık kurumlarında çalışan işgörelere uygulanmıştır. Orta ve üst düzey yöneticilerin dışsal iş tatmini düzeylerinin yüksek olacağı düşüncesinden hareketle araştırmanın mavi yakalı çalışanların üzerinde gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür. Özel sağlık kurumlarında istihdam edilmiş olan mavi yakalı çalışanların sayısına ulaşamadığından, kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. 12 farklı kurumda çalışan 400 işgörelere dağıtılan anket formunda 312 form geri dönmüştür. 32 anket eksik cevaplamalardan dolayı geçersiz sayılmıştır. Toplamda 280 anket geçerli sayılmış ve anketlerin geri dönüş oranı %70 olarak gerçekleşmiştir. Anket formu yoluyla birincil kaynaktan elde edilen veriler istatistiksel paket programlar kullanılarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Analizlere başlarken başlangıç aşaması olarak anket formunda yer alan sorulara verilen cevapların frekans değerleri incelenmiştir. Verilen cevaplara ilişkin içsel tutarlılıklar, Cronbach Alfa değerleri hesaplanarak belirlenmiştir. Takip eden aşamalarda, yukarıda kurulmuş olan araştırmaya ait hipotezler, regresyon analizi yardımıyla test edilmiştir. Anket formunda yer alan birey-örgüt uyumu ölçeğine ilişkin dört ifadenin alfa katsayısı 0,785, içsel iş tatminine ilişkin ifadelerin alfa katsayısı ise 0,806 ve dışsal iş tatminine ilişkin ifadelerin

alfa katsayısı ise 0,770 olarak elde edilmiştir. Buradan hareketle çalışmamızda yer alan her iki ölçeğe ait toplanan verilerin de güvenilir oldukları saptanmıştır. Ölçeğin güvenilir olduğunu söyleyebilmek için alfa değerinin 0,70'den büyük olması gerekmektedir (Demirer ve Bülbül, 2014: 98).

Çalışmamızda 'içsel iş tatmini ve birey-örgüt uyumu' arasındaki ilişki ile 'dışsal iş tatmini ve birey-örgüt uyumu' arasındaki ilişki, kurulan regresyon modelleri yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

#### 4. Araştırma Bulguları

##### 4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 280 katılımcıya ait demografik özellikler aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Dağılımları

CİNSİYET	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	148	52,8
Erkek	132	47,2
YAŞ	Frekans	Yüzde (%)
25 Yaş ve Altı	79	28,2
26-35 Yaş Arası	116	41,5
36-45 Yaş Arası	63	22,5
46 Yaş ve Üzeri	22	8,8
MEDENİ DURUM	Frekans	Yüzde (%)
Evli	118	42,1
Bekâr	162	57,9
<b>TOPLAM</b>	<b>280</b>	<b>100</b>

Tablo 1'de demografik özellikleri itibariyle katılımcıların dağılımları görülmektedir. Cinsiyetleri itibariyle katılımcıların dağılımları incelendiğinde, dağılımın birbirine yakın olduğu görülmektedir. Medeni durumları itibariyle, bekâr katılımcıların oranı evli katılımcılardan fazladır. Katılımcıların yaşları itibariyle dağılımlara bakıldığında ise, büyük çoğunluğunun 26-35 yaş arasında olduğu görülmektedir.

##### 4.2. Araştırma Değişkenleri İle İlgili Bulgular

Birey-örgüt uyumu ile içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini ölçeklerine ilişkin ortalama, standart sapma, varyans ve korelasyon değerleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Std.Sap.	Varyans
Birey-Örgüt Uyumu	5,1432	,86767	,753
İçsel İş Tatmini	4,9973	1,23666	1,529
Dışsal İş Tatmini	5,3464	1,00962	1,019

Araştırmamızda yer alan ölçekler içerisinde bulunan ifadeler verilen cevapların ortalama değerleri incelendiğinde en küçük değeri 4,99 ile içsel iş tatmini alt boyutunun, en büyük değeri de 5,34 ile dışsal iş tatmini alt boyutunun aldığı görülmektedir. Yine ortalamalar açısından bakıldığında Birey-örgüt uyumu ölçeğinde bulunan ifadelerin aldığı ortalama değer ise 5,14 olarak hesaplanmıştır. Toplanan verilere ait standart sapma ve varyans değerleri incelendiğinde ise, en büyük standart sapma değerini 1,23 ile içsel iş tatmini boyutunda yer alan ifadeler ve buna bağlı olarak en büyük varyans değerine 1,529 ile yine içsel iş tatmini boyutunda bulunan ifadeler sahip olmuştur.

Çalışmamızda belirtilen hipotezler test edilirken basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Bilindiği üzere regresyon analizi bir bağımlı değişken ve bir ya da daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerde kullanılan bir istatistiksel yöntemdir (Nakip, 2004: 227). Çalışmamızda birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için iki model kurulmuştur. Her iki modelde de bir bağımlı ve bir bağımsız değişken bulunduğundan basit regresyon analizi yapılmıştır. Geliştirilen regresyon modellerinde bağımsız değişken birey örgüt uyumu iken; bağımlı değişkenler iş tatmini alt boyutlarıdır. Kurulan birinci regresyon modeli birey-örgüt uyumu ve içsel iş tatmini, ikinci model ise birey-örgüt uyumu ile dışsal iş tatmini arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlamaktadır.

İlk regresyon modeli içsel iş tatmini değişkeni ile birey-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmış ve sonuçlar aşağıdaki gibi bulunmuştur.

**Tablo 3.** Birey Örgüt Uyumu-İçsel İş Tatmini Korelasyon Tablosu

		İçsel İş Tatmini	Birey-Örgüt Uyumu
<b>Pearson Korelasyon</b>	İçsel İş Tatmini	1,000	,407
	Birey-Örgüt Uyumu	,407	1,000
<b>Sig.</b>	İçsel İş Tatmini	.	,000
	Birey-Örgüt Uyumu	,000	.
<b>N</b>	İçsel İş Tatmini	280	280
	Birey-Örgüt Uyumu	280	280

Sonuçlar incelendiğinde, değişkenler arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu (0,407) görülmektedir. İki değişken arasındaki bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p < 0,05$ ).

Kurulacak diğer regresyon modelinin değişkenleri olan dışsal iş tatmini ile birey-örgüt uyumu arasındaki ilişki yine Pearson korelasyon katsayısı yardımıyla incelenmiş ve korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki gibi bulunmuştur.

**Tablo 4.** Birey Örgüt Uyumu-Dışsal İş Tatmini Korelasyon Tablosu

		Dışsal İş Tatmini	Birey-Örgüt Uyumu
<b>Pearson Korelasyon</b>	Dışsal İş Tatmini	1,000	,593
	Birey-Örgüt Uyumu	,593	1,000
<b>Sig.</b>	Dışsal İş Tatmini	.	,000
	Birey-Örgüt Uyumu	,000	.
<b>N</b>	Dışsal İş Tatmini	280	280
	Birey-Örgüt Uyumu	280	280

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönlü (0,593) ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Korelasyon analizi sonuçlarında %1 anlamlılık düzeyinde, birey örgüt uyumu ile içsel iş tatmini arasında ve dışsal iş tatmini arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

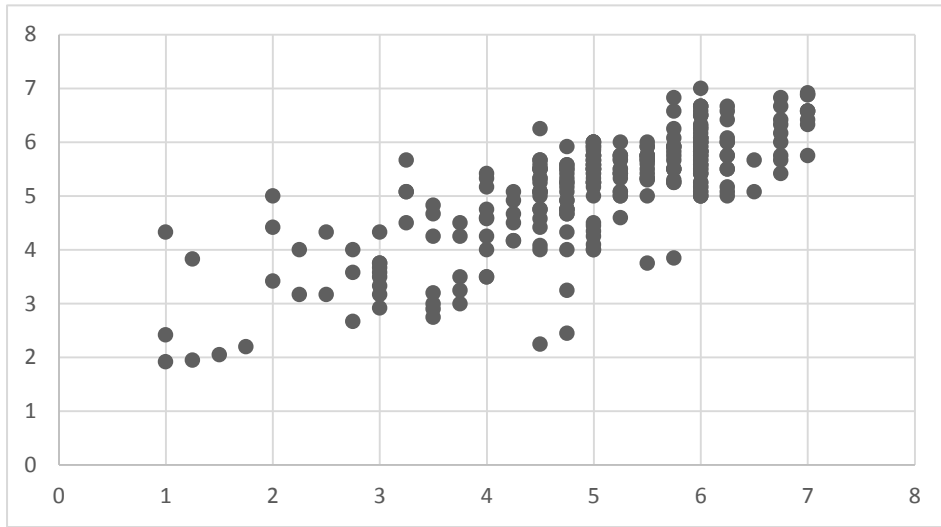
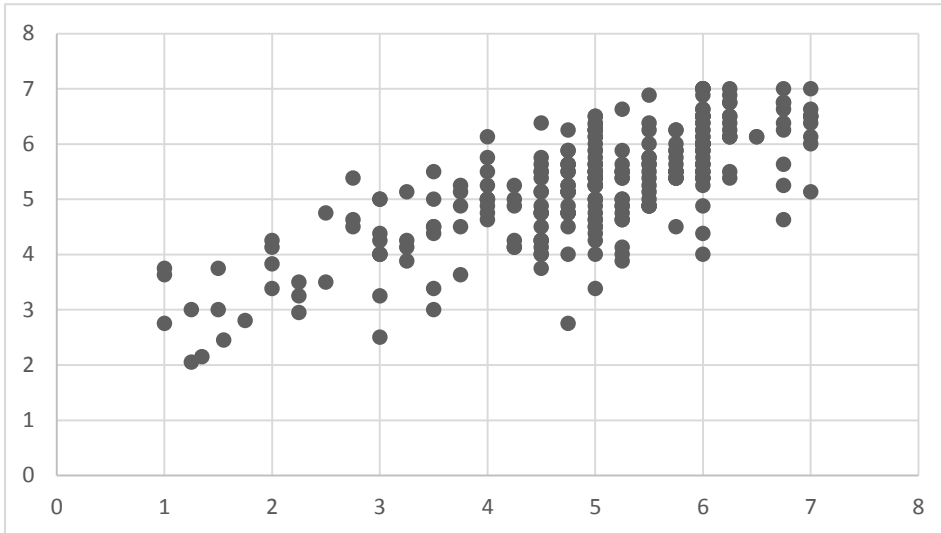
Değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelendikten sonra, basit doğrusal regresyon analizinin uygulanabilmesi için gereken, normal dağılım ve doğrusal ilişki varsayımları analiz edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki şekilde bulunmuştur.

**Tablo 5.** Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	df	Sig.	df	Sig.
<b>İçsel İş Tatmini</b>	280	,000	280	,000
<b>Dışsal İş Tatmini</b>	280	,000	280	,000

İki modelin de bağımlı değişkenleri olan içsel ve dışsal iş tatmini değişkenlerine ait Sig. değerleri 0,000 ( $p<0,05$ ) olduğundan normal dağılıma uyduğu görülmektedir. Örneklem büyüklüğünün 35'ten büyük olması durumunda Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi (McKillup, 2012), küçük olması durumunda ise Shapiro-Wilk testi (Shapiro ve Wilk, 1965) kullanılabilir. 280 gözlemin olduğu çalışmamızda değişkenlerin normal dağılıma uyup uymadığını test etmek için K-S testi sonuçlarına bakılmış ve normal dağılıma uyduğu belirlenmiştir.

Regresyon modellerinde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki doğrusal ilişki ise serpmeye diyagramı yardımıyla aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

**Grafik 1:** İçsel İş Tatmini (Y)-Birey-Örgüt Uyumu (X) Serpme Diyagramı**Grafik 2:** Dışsal İş Tatmini (Y)-Birey-Örgüt Uyumu (X) Serpme Diyagramı

Yukarıda yapılan incelemeler sonucunda, kurulması gereken modelin basit doğrusal regresyon modeli olduğu anlaşılmış ve bu analiz yöntemi uygulanmıştır. Çalışmamızda yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 6.** Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R <sup>2</sup>
Regresyon Modeli 1: İçsel İş Tatmini (Y)-Birey Örgüt Uyumu(X)					
Sabit	3,717	18,784	,000		
	,285	7,424	,000		
				<b>,407</b>	<b>,165</b>
Regresyon Modeli 2: Dışsal İş Tatmini (Y)-Birey Örgüt Uyumu(X)					
Sabit	2,926	14,421	,000		
	,484	12,288	,000		
				<b>,593</b>	<b>,352</b>

Regresyon tablosu esas alınarak kurulacak regresyon denklemleri ise;

1.model için,

$$Y = 3,717 + 0,285 * X$$

dir.

Regresyon modeli incelendiğinde, birey-örgüt uyumundaki (X) 1 birimlik artışın, içsel iş tatmin düzeyinde 0,285 birimlik artışa neden olduğu bulunmuştur. Ayrıca birey örgüt uyumu değişkeni, içsel iş tatmini değişkeninde meydana gelen değişimlerin %16,5'ini açıklamaktadır ( $R^2=0,165$ ).

2.Model için ise regresyon denklemi,

$$Y = 2,926 + 0,484 * X$$

şeklinde oluşmuştur.

Bu denklemlere göre, birey-örgüt uyumundaki 1 birimlik artış, dışsal iş tatmin düzeyinde 0,484 birimlik bir artışa sebep olmaktadır. Burada da birey örgüt uyumu değişkeni, dışsal iş tatmini değişkeninde meydana gelen değişimlerin %35,2'sini açıklamaktadır ( $R^2=0,352$ ).

Araştırmamızda kurulan her iki regresyon modelinin anlamlılığı ise ANOVA ile test edilmiştir. Her iki regresyon modeli için uygulanan ANOVA testi sonuçları aşağıdaki gibi bulunmuştur.

**Tablo 7.** İçsel İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyumu Modeline Ait ANOVA Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
1 Regresyon	34,754	1	34,754	55,117	,000
Artıklar	175,293	278	,631		
Toplam	210,047	279			

Bağımlı değişken olan içsel iş tatmini ile bağımsız değişken olan birey-örgüt uyumu arasında kurulan regresyon modeli anlamlıdır ( $0,000 < 0,05$ ).

**Tablo 8.** Dışsal İş Tatmini ve Birey-Örgüt Uyumu Modeline Ait ANOVA Tablosu

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Sig.
2 Regresyon	100,099	1	100,099	150,993	,000
Artıklar	184,297	278	,663		
Toplam	284,396	279			

Bağımlı değişken olan dışsal iş tatmini ile bağımsız değişken olan birey-örgüt uyumu arasında kurulan regresyon modeli yine anlamlıdır ( $0,000 < 0,05$ ).

ANOVA tablosunda hesaplanan F değeri, kurulan modellerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden katsayı, R değeri modelde yer alan değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayısı,  $R^2$  ise bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin açıklama

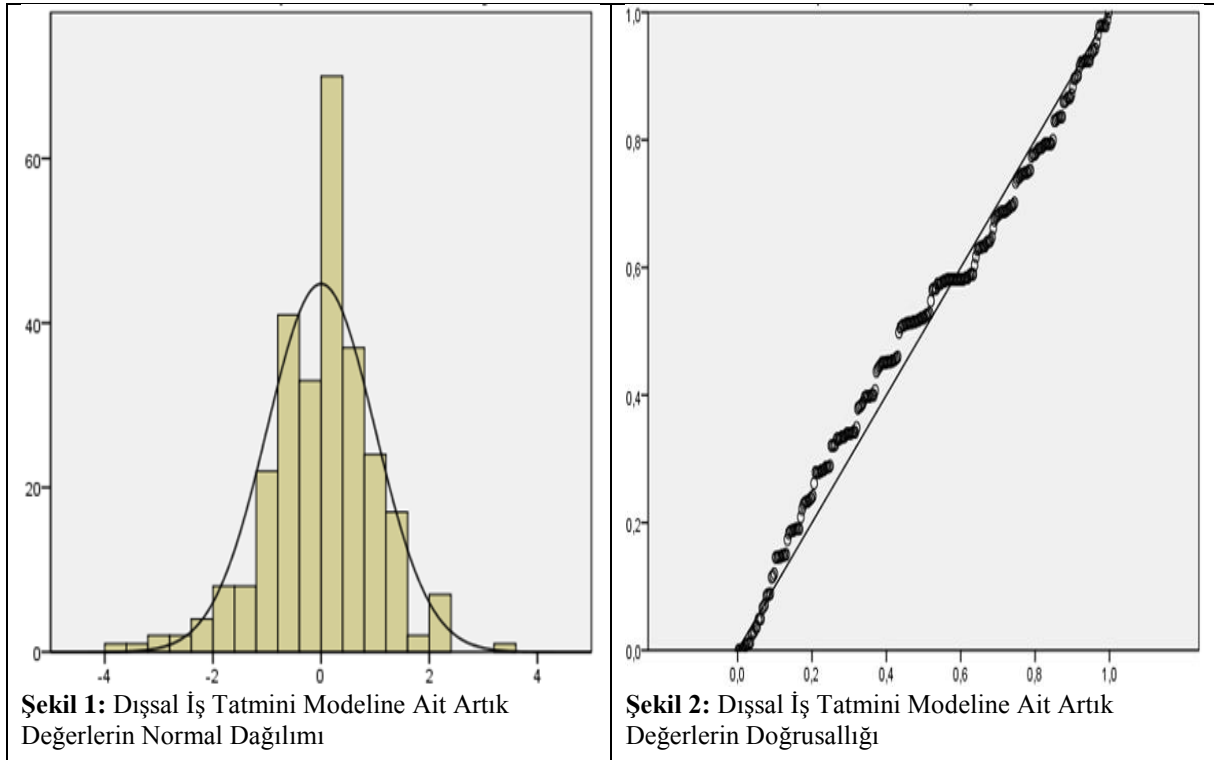


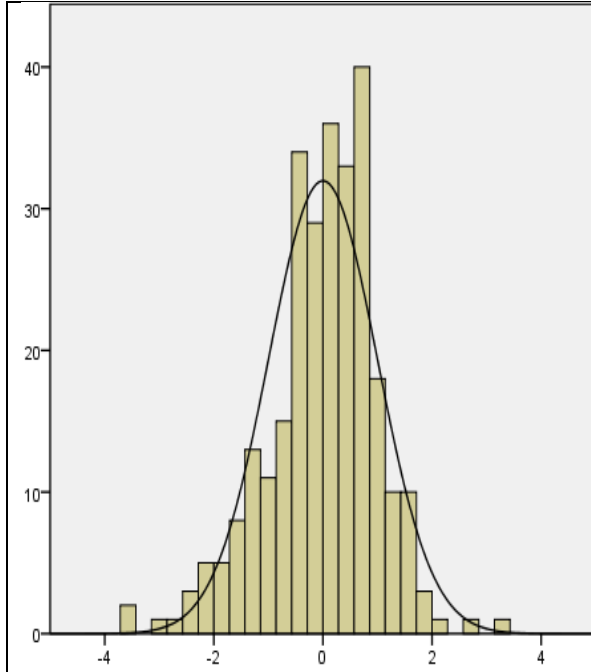
gücünü gösteren değerdir. Bir başka ifade ile  $R^2$ , bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklama yüzdesi olarak da tanımlanabilir.

Tablolarda, kurulan iki modelin de geçerlilik ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değerleri 1. model için 55,117 ve 2. model için 150,993 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değerlerini ifade eden p (Sig.) değerleri iki model için de  $p=0,000$  olarak hesaplanmıştır. ANOVA analizi sonucunda modellerin geçerliliğini ölçen F değeri tüm modellerde  $\pm 1,96$ 'dan büyük olduğu ve modelin anlamlılığını ölçen p (Sig.) değerinin aynı modellerde 0,05'ten küçük olduğu, sonuç olarak kurulan modellerin her ikisinin de istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğu görülmektedir.

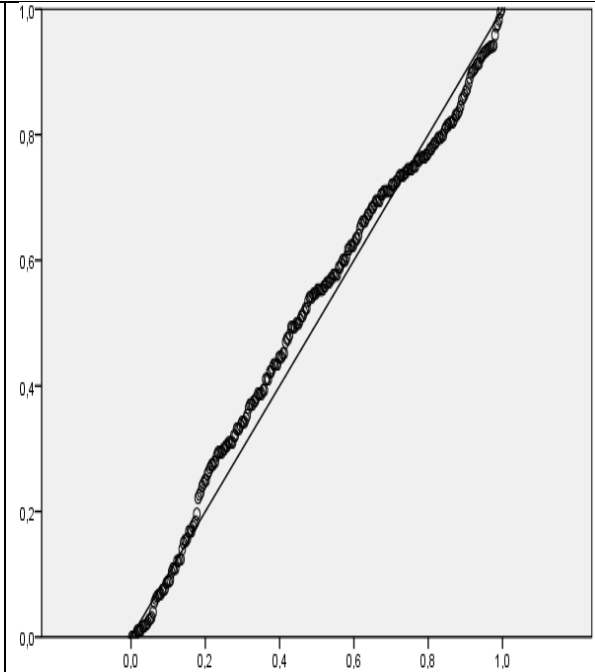
Yapılan regresyon analizi sonucu kurulan regresyon modelleri ve bu modellerin anlamlılıkları sırasıyla test edilmiş ve sonuçlar yukarıda açıklanmıştır. Son olarak kurulan her bir regresyon modeli için doğrusallık ve artık değerlerin normal dağılması varsayımları analiz edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi bulunmuştur.

**Tablo 9.** Regresyon Modellerinde Artık Değerlerin Normal Dağılması ve Doğrusallığı





**Şekil 3:** İçsel İş Tatmini Modeline Ait Artık Değerlerin Normal Dağılımı



**Şekil 4:** İçsel İş Tatmini Modeline Ait Artık Değerlerin Doğrusallığı

Yukarıdaki tablo incelendiğinde şekil 1 ve şekil 2’de dışsal iş tatmini (Y) bağımlı değişkeni ve birey örgüt uyumu (X) bağımsız değişkeni ile kurulan basit doğrusal regresyon denkleminde elde edilen artık değerlerin de normal dağıldıkları ve bu artık değerlerin doğrusal oldukları görülmektedir.

Yine tabloda şekil 3 ve şekil 4 incelendiğinde içsel iş tatmini (Y) bağımlı değişkeni ve birey örgüt uyumu (X) bağımsız değişkeni ile kurulan basit doğrusal regresyon denkleminde elde edilen artık değerlerin de normal dağıldıkları ve bu artık değerlerin doğrusal oldukları tespit edilmiştir.

Yapılan bu analizler sonucunda doğrusal regresyon analizinin bütün varsayımları analiz edilerek veri setimizin regresyon analizi için uygun olduğu ve kurulan regresyon modellerinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 5. Sonuç ve Öneriler

Bireylerin çalışmakta oldukları örgütler ile aralarındaki uyumun derecesi, işgörenlerin tutum ve davranışları üzerinde büyük etkiye sahip olan değişkenlerden birisidir. Bu nedenle, birey-örgüt uyumu kavramı örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi açısından önemli konulardan birisi haline gelmiştir. Buna rağmen, birey örgüt uyumu ve iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi anahtar örgütsel çıktılar arasındaki ilişkilere değinen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanılmaktadır.

Bu çalışma, birey-örgüt uyumunun iş tatmini alt boyutlarından içsel iş tatmini ve dışsal iş tatminini nasıl etkilediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede, Kayseri’de faaliyet göstermekte olan özel sağlık kurumlarında istihdam edilmiş olan 280 mavi yakalı çalışandan anket yöntemi kullanılarak yapılan yüz yüze görüşmeler neticesinde veri elde edilmiştir. Yapılan çeşitli analizler sonucunda; birey-örgüt uyumunun içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, içsel iş tatmini ve birey-örgüt uyumu arasında  $R=0,407$  ve dışsal iş tatmini ile birey-örgüt uyumu arasında  $R=0,593$  düzeyinde pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için yapılan regresyon analizleri sonucunda ise birey-örgüt uyumunun içsel iş tatmini üzerindeki etkisinde beta katsayısı 0,285; birey-örgüt uyumunun dışsal iş tatmini üzerindeki etkisinde ise beta katsayısı 0,484 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin varlığını daha önceden ortaya koyan Chatman (1991), Boxx ve arkadaşları (1991), Netemeyer ve arkadaşları (1997), Vilela ve arkadaşları (2008), Song ve Chathoth (2011) ve Turunç ve Çelik (2012)’in yaptıkları çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Bu çalışma ile ulaşılan genel varsayım, bireyin çalışmakta olduğu örgüt ile yapmakta olduğu işten beklentileri arasında uyumun derecesinin artmasına bağlı olarak bireylerin iş tatmin düzeylerinin artış göstereceğidir. Bu durumun sonucunda ise, işinden tatmin düzeyi yüksek olan çalışanların daha yüksek performans sergileyerek daha kaliteli mal ve hizmetler ortaya koymasına, artan rekabet koşullarında örgütlerin rakiplerine karşı sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaları ve tüm bunların sonucunda da ortalama üzerinde karlılık elde etmelerine katkı sağlaması olasıdır. Araştırma sonucunda ulaşılan tüm bulgu ve sonuçlar, özellikle insan kaynakları yöneticisi ve uygulayıcılarının işe alım sürecinde örgütün kültürü, iklimi, değerleri, amaçları ve kuralları ile bireylerin sahip oldukları özellikler, değerler, amaçlar ve tutumları arasındaki uyumun önemine vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla işe alım sürecinin iki taraflı işleyen bir mekanizma olduğu düşünülürse, hem içsel hem de dışsal iş tatmininin sağlanmasında birey-örgüt uyumu önemli bir değişken haline gelmektedir. Bu bağlamda işgörenler iş seçimi yaparken yapacakları işten ve çalışacakları işletmeden ne beklediklerini ve karşı tarafın bu beklentinin ne kadarına cevap verebileceğini iyi ölçmeleri gerekmektedir. Diğer taraftan ise işe alım yapacak işletme, işgören adayından beklentilerini ve yine bu beklentiye karşılama oranını sağlıklı şekilde hesaplamalıdır. Bu ölçümler yapıldığı takdirde, iş tatmini sağlanacak ve karşılıklı olarak işgören ve işletme bu durumdan fayda

sağlayabileceklerdir. Nitekim elde edilen regresyon denklemleri, birey-örgüt uyumunun derecesinin artması ile içsel ve dışsal iş tatmin düzeyinin artacağını söylemektedir.

İş tatmin seviyesinin düşüklüğü, iş yavaşlatma, verimliliğin düşüklüğü ve örgütsel sorunlar gibi problemlere sebep olacağı düşünüldüğünde, çalışmamızda kurulan modellerle birey-örgüt uyumunun söz konusu sorunların ortaya çıkmaması yönünde öneme sahip olmaktadır.

Ayrıca birey-örgüt uyumu düzeyini arttıran doğruluk, adalet, eşitlik gibi kavramlarda birey ile örgüt arasında uyum olması işgörenlerin iş tatmin seviyesini arttıracak ve sonucunda daha verimli sonuçlar elde edilebilecektir.

Bu çalışmanın, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini alt boyutları içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkileri ortaya koyması bakımından literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca yapılan literatür taraması sonucunda birey örgüt uyumu ile iş tatmini üzerinde sağlık kurumlarında istihdam edilmiş olan mavi yakalı çalışanlar üzerine gerçekleştirilmiş herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması da çalışmanın bir diğer katkısı olarak belirtilebilir.

Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişkiyi konu alan bu çalışmanın sadece Kayseri’de bulunan özel sağlık kurumlarının mavi yakalı çalışanları ile sınırlı tutulması araştırmanın bir kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca çalışma kapsamında kullanılan verilerin anket formu yardımıyla katılımcıların öznel yargılarından toplanması da araştırmanın bir başka kısıtını oluşturmaktadır. Daha fazla şehirden objektif verilerle gerçekleştirilen çalışmaların yapılması daha kesin sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir.

### Kaynakça

- Akbaş, T.T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1): 53-81.
- Bakan, İ. ve Büyükbese T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(1): 1-30.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayıncılık, İstanbul, 5.Baskı, s. 270.
- Bowen, D. E., Ledford Jr, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35-51.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20(2), 195-205.
- Cable, D. Edwards, M., (2004). “Complementary and Supplementary Fit: A Theoretical and Empirical Integration”, *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834.
- Carless, Sally A. (2005). "Person–Job Fit Versus Person–Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78.3, 411-429.
- Cathy, P., Brian P. Mathews, (2001). “Customer Satisfaction: Contrasting Academic and Consumers' Interpretations”, *Marketing Intelligence And Planning*, 19/1: 38-44.
- Chatman, E. A. (1991). Life in a small world: Applicability of gratification theory to information-seeking behavior. *Journal of the American Society for information science*, 42(6), 438.

- Demirer, Ö., & Bülbül, H. (2014). Kamu ve özel hastanelerde hizmet kalitesi, hasta tatmini ve tercihi arasındaki ilişki: Karşılaştırmalı bir analiz. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 95-119.
- Elfenbein, H. A. and O'Reilly, C. A. (2007) Fitting in The Effects of Relational Demography and Person – Culture Fit on Group Process and Performance, *Group & Organization Management*, 32(1), 109-142.
- Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 11(2), 1-10.
- Ghazzawi, I. (2011). Does age matter in job satisfaction? The case of US information technology professionals. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(1), 25.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H.(2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, 15, 1-11.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction. Harper And Brothers, New York.
- Isaiah O. Ugboro and Kofi Obeng. (2000). "Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction and Customer Satisfaction in TQM Organizations: An Empirical Study." *Journal of Quality Management*, 5.2: 247-272.
- J. Richard Hackman and Greg R. Oldham. (1975). "Development of The Job Diagnostic Survey." *Journal Of Applied Psychology*, 60.2: 159-170.
- Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *People and Strategy*, 15(4), 47.
- Karaduman, A. (2002). Ekip Çalışmasında Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum.
- Keleş, H. N. (2006). İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Koca, B., (2013). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kuşadası'ndaki 4 ve 5 Yıldızlı İşletmeler Örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kristof, A. L. (1996). Person- organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. E. (2002). A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 985.
- Kristof- Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & 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.
- Liu, B., Liu J. and Hu J. (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover İntention: An Empirical Study in The Chinese Public Sector. *Social Behavior and Personality: An İnternational Journal*, 38(5), 615-625.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour*. Pearson education.
- Nakıp, M. (2004). *Pazarlama araştırmalarına giriş: SPSS destekli*. Seçkin.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Ng, C., & Sarris, A. (2009). Distinguishing between the effect of perceived organisational support and person–organisation fit on work outcomes. *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 2, 1-9.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
- Payne, S.P. (2006) .Putting Together the Pieces to Fit: Application of the BandwidthFidelity Tradeoff to Person-Job Fit. (PhD Thesis), The Graduate School of Clemson University Organizational-Industrial Psychology, South Carolina.
- Riggio, R. E., & Porter, L. W. (1990). Introduction to industrial/organizational psychology.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
- Sekiguchi, T., (2004). "Person-Organization Fit And Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature". *Osaka Keidal Ronshu*, 54.6: 179-196.
- Song, Z., & Chathoth, P. K. (2011). Intern newcomers' global self-esteem, overall job satisfaction, and choice intention: Person-organization fit as a mediator. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 119-128.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Şimşek, M. Şerif, Akgemci, T. & Çelik, A., (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Taşlıyan, M. (2007). Turizm ve Seyahat Sektöründe Çalışanların İş Tatmini İle Müşterilerin Memnuniyeti Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş'ta Bir Alan Çalışması. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, 20.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş tatmini-kışı-örgüt uyumu ve amire güven-kışı-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 57-78.
- Vilela, B. B., González, J. A. V., & Ferrín, P. F. (2008). Person-organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005-1019.
- Vroom, V., (1964). *Work and Motivation*, Willey, New York.
- Weiss, H. M. (2002). Introductory comments: Antecedents of emotional experiences at work. *Motivation and Emotion*, 26(1), 1-2.
- Westerman, J.W. and Cyr L.A. (2004). An Integrative Analysis of Person-Organization Fit Theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252-261.
- Yahyagil, Y.M. (2005). Birey-Organizasyon Uyumu Ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi. Yeditepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, 6 (24), 137-149.
- Yüksel, Ö.,(2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.