

GAÜN
İİBFD

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Journal of Gaziantep University Faculty of
Economics and Administrative Sciences



**GAÜN
İİBFD**

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ISSN 2651-267X

Journal of Gaziantep University Faculty of Economics and Administrative Sciences

Cilt Volume 2 / Sayı Number 2 / Ay Month Aralık December / Yıl Years 2020



**GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
GAÜNİİBFD**

**JOURNAL OF THE FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES
AT THE UNIVERSITY OF GAZİANTEP
JFEASGAUN**

ISSN: 2651-267X

**GAÜNİİBFD HAKEMLİ BİR DERGİDİR.
JFEASGAUN IS A PEER-REVIEWED JOURNAL.**

Yayımlanan makalelerin sorumluluğu yazara/yazarlara aittir.
The responsibilities of the articles belong to the author/authors.

Dergi İmtiyaz Sahibi:
Journal Executive Owner

Prof. Dr. Yakup Bulut

Yayın Kurulu:
Editorial Board

Doç. Dr. Ömer Faruk Rençber
Doç. Dr. Mehmet Aytekin
Doç. Dr. Harun Şahin
Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir Aksoy
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Fatih Buğan
Dr. Öğr. Üyesi Şemsettin Çiğdem
Doç. Dr. Ömer Faruk Rençber

Baş Editör:
Editor in Chief

Editörler:
Editors

Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir Aksoy

Editör Yardımcıları:
Deputy of Editors

Arş. Gör. Dr. Coşkun Soysal
Arş. Gör. Uğur Ülger

Sekreteryaya:
Secretary

Arş. Gör. Muhammed Miraç Aslan

Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (GAÜNİİBFD) Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin ulusal resmi **hakemli bilimsel** dergisidir. **Mayıs** ve **Aralık** aylarında olmak üzere altı ayda bir ve yılda iki kez yayımlanır. Derginin yayım dili Türkçe ve İngilizcedir.

Derginin temel amacı; İktisadi ve İdari Bilimler (İİBF) alanlarında bilimsel bilgi üretimine katkı sağlamaktır. Bilime yenilik getiren, Yeni bir bilimsel yöntem geliştiren veya bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulama niteliğinde olan özgün makalelere yer vermeyi amaçlamaktadır.

Derginin kapsamı İİBF alanı ile ilgili konuları kapsamaktadır. Dergide, İktisat, İşletme, Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi, Ekonometri, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Maliye ve Uluslararası İlişkiler alanlarının kapsamına giren tüm konulardaki çalışmalar yayımlanır.

DANIŐMA KURULU
Advisory Board

Prof. Dr. Abdülkadir Baharçiçek	(İnönü Üniversitesi)
Prof. Dr. Yakup Bulut	(Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Seyfettin Erdoğan	(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Prof. Dr. İbrahim Kanyılmaz	(Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
Prof. Dr. Hanifi Aslan	(Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
Prof. Dr. İbrahim Arslan	(Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Refik Korkusuz	(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa Uçar	(Biruni Üniversitesi)
Prof. Dr. Bilal Eryılmaz	(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Doç. Dr. İdris Demir	(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)
Prof. Dr. İbrahim Yıldırım	(Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
Prof. Dr. Hüseyin Haşimi Güneş	(Mardin Artuklu Üniversitesi)

İletişim:
Correspondence

Doç. Dr. Ömer Faruk Rençber
Gaziantep Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

e- posta:
e-mail

iibfd@gantep.edu.tr

İnternet Sayfası:
Web Page

<https://dergipark.org.tr/gauniibf>

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2020, Cilt: 2, Sayı: 2, Ay: Aralık

Araştırma Makalesi

Polat YÜCEKAYA ve Karahan KARA

**STRATEJİK YEŞİL OPERASYON UYGULAMALARI İLE YEŞİL PERFORMANS
ARASINDAKİ İLİŞKİDE YEŞİL İKLİMİN ARACILIK ETKİSİ: TÜRKİYE YEŞİL
LİMANLARINDA UYGULAMA1-17**

Araştırma Makalesi

Onur TÜRKÖLMEZ

**ULUS KİMLİĞİNİN İNŞASINDA DİNİN YERİ: ERKEN DÖNEM İSLAMCILARIN TÜRK
MİLLİYETÇİLİĞİNE İLİŞKİN
YAKLAŞIMLARI.....18-28**

Araştırma Makalesi

Ahmet Tuncay ERDEM

**ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİLİK ALGILARININ İŞ YAŞAM KALİTELERİNE ETKİSİNDE İŞ
GÜVENCESİZLİĞİ ALGILARININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ: VAKIF ÜNİVERSİTESİ
ÖRNEĞİ29-46**

Araştırma Makalesi

Emre EKİN ve Seda Nur TAKIR

**KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ROL VE ROL ÖTESİ DAVRANIŞLARA ETKİLERİNE İLİŞKİN
BİR UYGULAMA.....47-61**



2019

GAÜNİİBFD

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

CONTENTS

Year: 2020, Volume: 2, Number: 2, Month: December

Research Article

Polat YÜCEKAYA & Karahan KARA

THE MEDIATING EFFECT OF GREEN CLIMATE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC GREEN OPERATIONS PRACTICES AND GREEN PERFORMANCE: A RESEARCH ON TURKEY GREEN

PORTS.....1-17

Research Article

Onur TÜRKÖLMEZ

THE PLACE OF RELIGION IN THE CONSTRUCTION OF NATION IDENTITY: THE APPROACHES OF EARLY ISLAMISTS TO TURKISH

NATIONALISM.....18-28

Research Article

Ahmet Tuncay ERDEM

THE MODERATOR ROLE OF JOB INSECURITY PERCEPTIONS IN THE EFFECT OF EMPLOYEES' SELF-EFFICACY PERCEPTIONS ON THE QUALITY OF WORK-LIFE: THE CASE OF FOUNDATION

UNIVERSITY.....29-46

Research Article

Emre EKİN & Seda Nur TAKIR

AN APPLICATION ON THE EFFECTS OF PERSON-ORGANIZATION HARMONY ON ROLE AND BEYOND ROLE

BEHAVIORS.....47-61

2019

GAÜNİİBFD

THE MEDIATING EFFECT OF GREEN CLIMATE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC GREEN OPERATIONS PRACTICES AND GREEN PERFORMANCE: A RESEARCH ON TURKEY GREEN PORTS

Polat YÜCEKAYA¹

Karahan KARA²

Abstract

Environmental port management approaches have revealed the green port concept. This study aims to determine the relationship between green operations practices and green performance in green ports and the mediating role of green climate in this relationship. The importance of the research is explaining the role of green operation practices and green climate in green port management at a strategic level, and the principles to be applied to port managers in green ports. The sample of this research is the field of the port harbor with green certificates in Turkey. For the study, data were collected from 180 employees working in green ports by applying a questionnaire between October and December 2020 using the easy sampling method. Frequency analysis, validity analysis, reliability analysis and regression analysis were performed based on the collected data. According to the findings of the research, it was concluded that green operation practices have a statistically positive effect on green performance and that green climate has a partial mediating effect between green operation practices and green performance.

Keywords

Green Port
Strategy
Green Operation Practices
Green Climate
Green Performance
Mediation Effect

Article Info

Research Article

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Gelibolu Piri Reis Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, polatyucekaya@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5000-9711.

² Dr., karahan.kara@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1359-0244.

STRATEJİK YEŞİL OPERASYON UYGULAMALARI İLE YEŞİL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİDE YEŞİL İKLİMİN ARACILIK ETKİSİ: TÜRKİYE YEŞİL LİMANLARINDA UYGULAMA

Öz

Çevreci liman yönetim yaklaşımları yeşil liman kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmanın amacı yeşil limanlarda, yeşil operasyon uygulamaları ile yeşil performans arasındaki ilişkinin ve yeşil iklimin bu ilişkideki aracılık rolünün tespit edilmesidir. Araştırmanın önemi, stratejik düzeyde yeşil liman yönetiminde yeşil operasyon uygulamalarının ve yeşil ikliminin rolü açıklanarak liman yöneticilerine yeşil limanlarda uygulanması gereken esasların ortaya koyulması oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem alanını Türkiye’de yeşil liman sertifikasına sahip limanlar oluşturmaktadır. Araştırma için yeşil limanlarda görev yapan 180 çalışandan Ekim-Aralık 2020 tarihleri arasında kolayda örneklem yöntemi ile anket uygulanarak veri toplanmıştır. Toplanan verilere dayalı frekans analizi, geçerlilik analizi, güvenilirlik analizi, regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre yeşil operasyon uygulamalarının yeşil performans üzerinde istatistiksel olarak pozitif yönde etkilediği ve yeşil iklimin yeşil operasyon uygulamaları ile yeşil performans arasında kısmi aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Yeşil Liman
Strateji
Yeşil Operasyon
Uygulamaları
Yeşil İklim
Yeşil Performans
Aracılık etkisi

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Introduction

Increasing environmental concerns have led countries to take legal measures to prevent environmental pollution. These standard measures regulate the social life of society environmentally and the companies' operational activities. The ports, which are an essential part of maritime trade, are brought into compliance with green port projects' environmental regulations. Green port projects ensure that port operations are handled with an environmentalist perspective. In this study, the relationship between green operation practices and green performance in green ports is discussed. Simultaneously, the necessity of a green working climate in the working environment to ensure green operation activities was emphasized and the mediating role of green climate between green operations practices and green performance was examined.

Green operation practices are the handling of operations inside and outside the port with an environmentalist perspective. The green climate is that the personnel working in the ports act by adopting the green policies created by the port managers. Green performance is the outcome of the policies implemented by ports for environmental protection. In this study, green operations practices, green climate and green performance concepts are examined in a conceptual framework. The conceptual framework for these concepts was drawn and the hypotheses formed based on the literature were tested. In the conclusion section, the results obtained were associated with the literature studies, and suggestions were made to port workers and managers.

1. Conceptual Framework

Ports, which constitute an essential part of maritime logistics, play an active role in the supply chain as the maritime trade's loading and unloading points. Ports consist of complex

structures and consist of many different parts (Bichou & Gray, 2004). These parts in the port are the points where institutions and activities at different levels intersect. Ports, which are the starting point of countries in the international arena, affect social and environmental performances and contribute to countries' international visibility directly and indirectly (Bergqvist and Monios, 2009). Air pollution, water pollution and marine pollution as a natural result of port activities affect environmental performance and affect the habitable environment.

Marine logistics constitute 90% of the global supply chain (UNCTAD, 2012). The fact that ports have highly environmentally damaging supply and logistics activities has brought out the necessity for port management to consider the environmental conditions. It is seen in the literature that the concept of a green port is conceptualized to prevent environmental pollution caused by ports and to control the damage caused by activities in ports to the environment (Lam & Notteboom, 2014). The green port is based on the adoption and management of an environmentalist perspective in all processes, from establishing the infrastructure of the ports to the regulation of their operational activities. In this management process, all employees are expected participate, from every individual working at the lowest level to each top manager working at the highest level (Pavlic et al., 2014). Green ports depend on the port authorities' environmentalist port policies and tools to produce practical solutions to environmental problems (Lam and Notteboom, 2014).

Considering the literature studies on green ports, it is seen that there are studies on operation management in green ports (Liu and Ge, 2018), determination and reduction of emission levels (Yu et al., 2017), green port assessments (Asgari et al., 2015), legal regulations and policies (Zheng et al., 2017). Countries with projects carry out the process of transforming ports into green ports. Considering the results of the green port project carried out in Thailand, which takes an active role in maritime trade, it is seen that there has been an improvement of more than 10% in both carbon dioxide emission rates and energy savings between 2013-2019 (Teerawattana and Yang, 2019).

Ministry of Transportation and Infrastructure has executive responsibility for the green port project in Turkey. In order to be eligible for the green port certificate, the ports must have the quality management system certificate (TS EN ISO 9001), the environmental management system certificate (TS EN ISO 14001) and the occupational health and safety system certificate (TS 18001). Borusan port, Aksa port, Egeport, Kumport, Evyapport, Limakport, Petkim, Marport, Solventaş, Port Akdeniz, Asyaport and Bodrum Cruise Port have green harbor certificate in Turkey (Özsevrim et al., 2019). TSA (2021) was conducted to determine the objectives of the green port project in Turkey. These include (i) establishing an integrated quality management system, (ii) improving seawater quality, (iii) reducing environmental pollution arising from operational activities, (iv) ensuring energy efficiency and energy savings, (v) reducing greenhouse gas and harmful emissions, (vi) developing renewable energy use and projects, (vii) reducing port waste quantities, (viii) occupational health and safety measures. To achieve the goals set by TSE, this study aimed to determine the effect of operation practices in green ports on green performance and the mediating role of green climate. In the rest of the study, green operation practices, green climate, green performance concepts are discussed and explained.

1.1. Green Operation Strategies

Green operations strategies refer to harmonize companies' production and process strategies with environmental strategies (Marchi et al., 2013; Liu et al., 2017; Liu et al., 2019). In the literature, it is seen that green strategy implementation areas are discussed by separating into areas such as green production, green purchasing, green design, green operation, green policy, green supply chain (Wong et al., 2012; Beske et al., 2014; Sarkis & Dhavale, 2015; Liu et al., 2017). The main goal of green operations strategies is to make company activities sustainable, cause minimum damage the environment, and to think about future generations (Chawla et al., 2020).

Determining the strategies of green operation practices helps select the most robust applications with limited resources within the strategic decision-making process (Wu & Pagell, 2011). This choice also contributes to the elimination of environmental concerns and the establishment of a livable environment. Simultaneously, green operation practices in production and logistics activities provide companies with advantages of efficient use of facilities, reduced energy consumption and prevention of pollution (Deif, 2011). The factors that direct companies to green operation practices are explained by Hui et al. (2002) as the legal regulations regulating emissions, the consumers' preference of green-labeled products and the increasing importance of green certification requirements worldwide. Also, the increasingly widespread use of environmentally friendly consumer habits leads companies to green operation practices.

Port operation practices play an important role in maritime logistics and procurement activities. The effect of the environmentalist perspective on port operations strategies has brought the concept of the green port to the agenda. Measurement criteria for green ports are determined by Chiu et al., (2014) as follows: (i) air pollution, (ii) water pollution, (iii) noise pollution, (iv) equipment selection, (v) water consumption, (vi) energy use, (vii) general waste operations, (viii) hazardous waste processes, (ix) natural life quality, (x) harbor greenery, (xi) port employee training, (xii) social promotion and training. Chen et al. (2019) stated that ports' main objectives to become green ports are to reduce energy consumption, reduce emissions and reduce pollution. Kuo and Lin (2020) base the evaluation of green operation practices in green ports on three factors. These; green policies, green operations and pollution reduction. Green policies are the regulation of the legal regulations and procedures at the national and firm level. Green operations use environmentally friendly equipment in the logistics and procurement activities of ports, the preference of recyclable and reusable packaging materials, reducing energy consumption and employing environmentally friendly personnel.

1.2. Green Climate

The working environment directly affects the cognitive and emotional states of the employees in the work environment. Gelade and Ivery (2003) found that the working environment directly affects the employees' organizational citizenship and job performance by affecting job satisfaction and job motivation. They also explain that this relation has a significant effect on organizational efficiency and organizational performance. The working environment aims to provide a suitable working environment for the employees. On the other hand, the working climate aims to create successful social relationships within the successful working environments of employees. The excellent working environment and working climate provide social support to the employees and create common goals in the work

environment (Battistelli & Mariani, 2011). At the same time, the right work environment helps employees to combat stress in the work environment.

Green working climate refers to companies designing their work environments according to environmentalist approaches and organizing social relations between employees (Norton et al., 2012; Norton et al., 2014). The green climate is establishing a business environment that helps companies organize their work environments by adopting environmental policies and achieving sustainable goals (Chou, 2014). Psychologically, a green climate is a relationship between people based on employees' perceptions of environmental policies and regulations created by companies (Dumont et al., 2016). Socially, a green climate is a system that helps employees create the perception that they are environmentally friendly and regulates the relationships between people (Tian et al., 2020). The main goal of creating a green climate in companies and institutions' work environments is to address socially accepted beliefs, attitudes and needs with an environmentalist perspective and increase the acceptability levels of employees (Norton et al., 2015). Besides, companies affect collective work actions by placing the environmentalist perspective in the business environment. Thus, companies create social benefits in creating individuals who take climate changes into account and care about protecting the environment (Kuo and Lin, 2020).

1.3. Green Performance

Handling port operation practices with an environmentalist perspective, directly and indirectly, affect the operational performance of ports. It is necessary to determine the green performance success levels to determine the adoption and application levels of green practices. Zsidisin and Siferd (2001) explain the green performance results of the green initiatives companies have made on the internal and external natural environment. Olsthoorn et al. (2001) explain green performance as the degree of harmony and interaction between the firm and the environment. Wagner et al. (2004) express green performance as the balance level of companies and environmental interests.

Green performance shows the success of companies in protecting and making the environment sustainable. Green criteria are expected to be determined in order to make this success measurable. Autry et al. (2013) explained the criteria to be taken into account in determining the green performance levels of ports. These criteria are gathered under five main criteria: air pollution management, noise, and aesthetic pollution management, solid waste pollution management, liquid waste pollution, and protection of marine biology. Ge et al. (2016) determined the variables for green performance criteria. These are explained as reducing noise and odor emissions, reducing air emissions, reduction of waste emissions, reducing substantial waste amounts, reusing water, energy, and non-renewable resources, and reducing severe accident risks. However, to determine the companies' green performance, the criteria suitable for the fields of activity of the companies should be determined. Qualitative and quantitative measurements are made based on financial and non-financial data to measure ports' performance levels. Li et al. (2017) accept green performance quantitative indicators as waste efficiency, water efficiency, carbon efficiency, energy efficiency and green reputation. On the other hand, Kuo and Lin (2020) determined

port performance levels by measuring green performance in ports based on both financial and non-financial conditions.

2. Research Method

2.1. Purpose, Scope and Limitations of the Research

The research aims to determine green operations practices on green performance in green ports and determine the mediating role of green operations in the relationship between green operations practices and green performance. For this purpose, employees working in procurement and port operations activities of green ports were included in the sample. In this context, the survey application created within research scope was sent to green ports between October and December 2020. Following the completion of the survey applications, a total of 203 survey results were reached. Among the obtained questionnaires, 18 questionnaires were not appropriate and the data of 5 questionnaires were excluded from the research application due to the extreme points and statistical analyzes were made on a total of 180 data.

Within the research scope, it is assumed that the sampling area adequately represents the main population, the scales are suitable for this research, the participants answered the expressions in the questionnaire sincerely, and the statistical methods used are suitable for the research. It also has constraints on research time, scales used, number of participants, and cost.

2.2. Research Model and Hypotheses

Our research model created within this research's scope to examine the relationships between green operation practices, green climate, and green performance in green ports is presented in Figure-1. According to our research model, the effect of green operations practices on green performance in green ports and the mediating role of green climate in the effect of green operations practices on green performance are discussed.

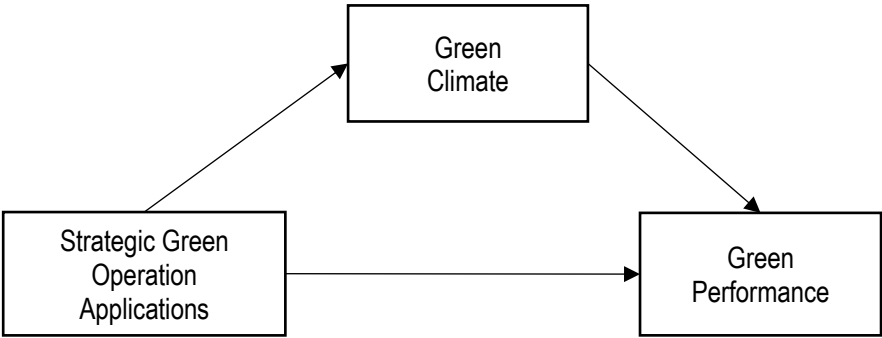


Figure 1. Research Model

Lun (2011) explains a positive relationship between supply chain partners and cooperation within the scope of green management practices. It also explains the

positive relationship between environmentally friendly operations and internal management support practices and firm performance. Wong et al. (2012), in their study on 122 manufacturing companies, found that supplier environmental management ability did not have an intermediary effect on the effect of product management on financial performance (return on assets, return on equity, net earnings and earnings per share). However, it was found to have an intermediary effect between product management and reducing the environmental pollution. The same study concluded that the supplier's environmental management ability has an intermediary effect on financial performance and the reduction of environmental pollution in process management. Munim et al. (2020) determined the green port management criteria in the problem of port selection suitable for green port management. These criteria are determined as internal environmental management, sustainable port operations, environmentally friendly pricing, green technology and supply chain cooperation. Chawla et al. (2020) state that green operation practices' green management approach can be improved, and green operation practices can be developed in a long-term sustainable manner. It also emphasizes carbon emission reduction, quality improvement, efficient energy use, waste management, environmental protection, distance minimization and cost optimization as criteria that affect green operations management. Based on the data obtained from 268 samples, Kuo and Lin (2020) concluded that green operation practices significantly affect green performance in the relationship between green operation practices and green performance at container terminals. Considering the relationship between green operation practices and green performance in the literature, the first hypothesis of our study is as follows: *H₁: Green operations practices have a significant positive effect on green performance.*

In their study in the Kaohsiung green port in Taiwan, Tsai et al. (2017) determined that the green climate variable is divided into green port policies, green communication, green education and green motivation. In the same study, they concluded that green climate dimensions are statistically significant positively on green behavior. Norton et al. (2014) aimed to identify the mediating role of the green working climate in the impact of environmental policies on environmental behavior in a sample of 168 employees. Considering the findings obtained, it is seen that the green climate area has an intermediary role in the implementation of green policies and obtaining green behavior outputs. In the study of Dahiya (2020) conducted on 183 employees, it was determined that the green working climate has an intermediary role in the relationship between the perception of organizational sustainability policies and proactive green employees' green behavior. Suganthi (2019) concluded that green practices mediate the relationship between companies' corporate social responsibility success levels and firm performance. When considered within the scope of green operations practices of green human resources management, Dumont et al. (2017) examined the effect of psychological green climate on employees' in-role green behavior and non-role green behavior. Considering the obtained results, it was seen

that the psychological green climate did not have a mediating effect on green behavior performance in-role. However, the psychological green climate has been shown to affect non-role green behavior. In his study on 327 manufacturing companies, Wang (2019) examined green organizational culture's effect on green performance. Considering the study's findings, it is seen that green organizational culture has a statistically significant positive effect on green performance and provides a competitive advantage to companies. According to the studies in the literature, it has been evaluated that green climate will have a mediating role in the effect of green operation practices on green performance, and our second hypothesis of the research was formed as follows: *H₂: Green climate has a mediating effect on the relationship between green operations practices and green performance.*

2.3. Research Scales

Statements regarding the scale of green operation practices have been taken by Chuang (2014), Autry et al. (2013), Jabbour et al. (2016) and Perramon et al. (2014) and the scale was developed by Kua and Lin (2020). The scale of green operation practices consists of 3 dimensions and a total of 10 statements. These dimensions are green policy (4 statements), green operation (3 statements) and pollution abatement (3 statements).

Statements regarding the scale of green culture have been taken by Albrecht et al. (2018), Datta and Singh (2018) and the scale was developed by Kua and Lin (2020). The green climate scale consists of one dimension and 7 statements in total.

Statements regarding the scale of green performance have been taken by Jabbour et al. (2016), Autry et al. (2013), Perramon et al. (2014) and Yang (2018) and the scale was developed by Kua and Lin (2020). The green performance scale consists of 2 dimensions and a total of 10 statements. These dimensions are non-financial performance (6 statements) and financial performance (4 statements). Besides, the 5-point Likert scale ("1" strongly disagree, "2" disagree, "3" undecided, "4" agree, "5" strongly agree) has been implemented. Statistical analysis of the data was carried out using IBM SPSS Statistics 20 package program.

3. Findings and Discussion

3.1. Demographic Findings

The frequency table of the demographic characteristics of the research participants is presented in Table 1. When Table 1 is examined, approximately 90% of the participants are men and 10% are women. This explains that the male population is more dominant than the female population in green ports. Approximately 80% of the participants are married and 20% are single employees according to their marital status. This statistic indicates that the people working in green ports are mostly married. Looking at the participants' age, approximately 80% of the participants are in the highest age group (26-41). When looking at the education levels, approximately 80% of the participants have undergraduate and postgraduate education, while approximately 20% have a pre-graduate education degree.

Table 1. Frequency Table of Demographic Features

Gender	Number	%	Marital status	Number	%
Woman	20	11,1	Married	143	79,4
Man	160	88,9	Single	37	20,6
Total	180	100	Total	180	100
Age	Number	%	Education Status	Number	%
18-25	13	7,2	High school	10	5,6
26-33	40	22,2	Associate degree	27	15,0
34-41	84	46,7	Undergraduate	127	70,6
42-49	32	17,8	Postgraduate	16	8,9
50 +	11	6,1	Total	180	100
Total	180	100			

3.2. Validity and Reliability Analysis of the Scales

Results of Kaiser Meyer Olkin (KMO) and Bartlett Tests for strategic green operation practices, green climate and green performance measurements are presented in Table 2. It is seen that the Kaiser Meyer Olkin Sampling Adequacy Test of all scales is above 70% and Bartlett Sphericity Test significance levels are lower than $p < 0.5$.

Table 3 presents the Kolmogorov-Smirnov normality test results of the scales. According to the Kolmogorov-Smirnov normality test, the green climate scale ($p > 0.05$) is seen to have a normal distribution. Green performance scale ($p < 0.05$) and scale for strategic green operation practices ($p < 0.05$) do not have normal distribution according to the Kolmogorov-Smirnov normality test. However, when the kurtosis and skewness values of the scales were examined, it was seen that all values were between -1 and +1 (Hair et al., 2013). According to this position, all of our scales show normal distribution.

Table 2. Kaiser Meyer Olkin (KMO) and Bartlett Tests Results of the Scales

		SGOP	GC	GP
Kaiser Meyer Olkin Sampling Adequacy Test		.827	.726	.700
Bartlett Sphericity Test	Approximate Chi-square	587.296	160.715	290.714
	Degrees of Freedom (df)	45	21	45
	P	.000	.000	.000
SGOP: Strategic Green Operation Practices, GC: Green Climate, GP: Green Performance				

Table 3. Kolmogorov-Smirnov Normality Test Results

Scales	N	Av.	SD	Test Value	P
SGOP Scale	180	4.18	.34	1.773	.004
GC Scale	185	4.00	.34	1.577	.165
GP Scale	185	4.01	.31	1.116	.014

Reliability analysis results of the scales are presented in Table 4. When the α values of the scales are examined, it is seen that all values are close to .70 and above. This shows that the internal consistency levels of strategic green operation practices, green climate and green performance scales are at acceptable levels.

Table 4. Reliability Analysis Results

Scales	Items	Cronbach's Alfa (α)
SGOP Scale	10	.830
GC Scale	7	.671
GP Scale	10	.679

3.4. Test Analysis of Hypotheses

Simple regression and multiple regression analysis were applied to test the hypotheses formed within the research scope. Regression analysis findings are presented in Table 6. When Table 6 is examined, it is seen that a total of two model applications were made in the study.

Table 6. Regression Analysis Results

Model and Conditions	DV	IV	R	Adj R ²	Beta	S.E.	F	P	
Model 1	GP	SGOP	.264	.070	.240	.066	13.336	.000	
Model 2	Cond.1	GP	SGOP	.264	.070	.240	.066	13.336	.000
	Cond.2	GC	SGOP	.179	.027	.182	.075	5.911	.016
	Cond.3	GP	GC	.276	.071	.248	.065	14.658	.000
	Cond.4	GP	SGOP	.352	.124	.202	.065	12.486	.002
	GC	.212	.064			.001			

Model 1: A simple regression analysis was performed within the model's scope to determine the effect of strategic green operation practices on green performance. According to the results of simple regression analysis, green operation practices have a statistically positive effect on green performance ($F(1,178) = 13.336, p < 0.01$). The equation for Model 1 is $GP = 3.006 + 0.240 \text{ GOP}$. Besides, it is understood that the SGOP independent variable explains the GP dependent variable by 7% ($R^2 = .070$). This finding supports our **H1** hypothesis.

To talk about the existence of a mediating effect between variables, an approach known as the Barron and Kenny method and based on the realization of a total of 4 conditions is used (Burmaoğlu et al., 2013). The first condition is that the independent variable should significantly affect the dependent variable. The second condition is that the independent variable should significantly affect the mediator variable. The third condition should significantly affect the mediating variable on the dependent variable. In the fourth condition, both the mediator and the independent variable on the dependent variable should be examined with multiple regression and the independent variable should not have a significant effect on the dependent variable.

Model 2: The mediating effect of green climate in strategic green operation practices on green performance was performed by multiple regression analysis. According to the results of multiple regression analysis, the statistically significant effect of green operation practices on green performance continues, but the effect level is decreasing ($F(2,177) = 12.486, p < 0.05$). This explains that the green climate variable has a *partial mediating effect* between green operations practices and green performance. The equation for Model 2 is $GP = 2.318 + 0.202 \text{ SGOP} + 0.212 \text{ GC}$. It is also understood that the SGOP variable and GC variable explain the GP variable by 12.4% ($R^2 = .124$). Thus, our **H2** hypothesis is supported.

Conclusion and Recommendations

To fulfill TSE green port certificate requirements, port infrastructures must be established under environmental standards. However, the arrangement of the infrastructure is not enough to gain a green port feature. In addition to infrastructure, operational activities are expected to be brought into line with green standards. Strategic green operation practices play an essential role in the realization of these standards. Green climate helps strategic green operation practices. The main goal is also to increase green performance levels.

In this study, ports with green port certificates were selected as the sample area and the relationship between green supply chain practices and green performance was examined by Model 1 and the mediating role of green climate in this relationship was examined by Model 2. When we look at the findings of Model 1, it was seen that strategic green operation practices positively affect green performance. This finding we have obtained overlaps with the study's findings conducted by Kuo and Lin (2020). Chawla et al. (2020), the criteria for implementing long-term sustainable port policies at strategic level are determined as carbon emission reduction, quality improvement, efficient energy use, waste management, environmental protection, distance minimization, and cost optimization. When comparisons are made based on these criteria with our Model 1 finding of the research, the increase of strategic green operation practices in port activities supports green performance by fulfilling the criteria. Model 2 of the research determined that green climate partially mediates between strategic green operation practices and green performance. Implementing a green working climate, a part of the green human resources management approach

motivates port employees and helps them adopt strategic green operation practices. Dumont et al. (2017) obtained the finding that green climate has an intermediary role in employees who act by adopting an environmentalist perspective in the relationship between green human resources management and green behavior. This finding supports the finding that we obtained within the scope of our research.

Finally, it can be said that strategic green operations practices and green climate play an active role in green performance in green ports. In this framework, it can be said that port managers should make regulations and practices that adopt the environmental practices of employees in order to achieve environmental practices. It is also recommended that port employees adopt environmentalist practices and carry out their activities accordingly. In general, it is recommended to establish a green working environment in ports and adopt environmentalist approaches in all activities to execute sustainable port operation practices successfully. The total contribution of these applications in increasing environmental performance should be taken into consideration.

References

- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career development international*, 23(1), 67-85.
- Asgari, N., Hassani, A., Jones, D., & Nguye, H. H. (2015). Sustainability ranking of the UK major ports: Methodology and case study. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 78, 19-39.
- Autry, C. W., Whipple, J. M., Lirn, T. C., Wu, Y. C. J., & Chen, Y. J. (2013). Green performance criteria for sustainable ports in Asia. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*.
- Battistelli, A., & Mariani, M. G. (2011). Supporto organizzativo: validazione della versione italiana della survey of perceived organizational support (versione a 8 item). *Giornale italiano di psicologia*, 38(1), 189-214.
- Bergqvist, R., & Monios, J. (2019). Green ports in theory and practice. In *Green ports* (pp. 1-17). Elsevier.
- Beske, P., Land, A., & Seuring, S. (2014). Sustainable supply chain management practices and dynamic capabilities in the food industry: A critical analysis of the literature. *International journal of production economics*, 152, 131-143.
- Bichou, K., & Gray, R. (2004). A logistics and supply chain management approach to port performance measurement. *Maritime Policy & Management*, 31(1), 47-67.
- Burmaoğlu, S., Polat, M., & Meydan, C. H. (2013). Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımı Üzerine Bir İnceleme. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(1).
- Chuang, S. P. (2014). Assessing and improving the green performance using a compound approach. *Flexible Services and Manufacturing Journal*, 26(1-2), 69-91.
- Chawla, V. K., Chhabra, D., Gupta, P., & Naaz, S. (2020). Evaluation of green operations management by fuzzy analytical hierarchy process. *Materials Today: Proceedings*.
- Chen, J., Zheng, T., Garg, A., Xu, L., Li, S., & Fei, Y. (2019). Alternative maritime power application as a green port strategy: barriers in China. *Journal of Cleaner Production*, 213, 825-837.
- Chiu, R. H., Lin, L. H., & Ting, S. C. (2014). Evaluation of green port factors and performance: a fuzzy AHP analysis. *Mathematical problems in engineering*, 2014.
- Chou, C. J. (2014). Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. *Tourism Management*, 40, 436-446.

- Dahiya, R. (2020). Does organisational sustainability policies affect environmental attitude of employees? The missing link of green work climate perceptions. *Business Strategy & Development*, 3(3), 395-403.
- Datta, A., & Singh, R. (2018). Determining the dimensions of organizational climate perceived by the hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 36, 40-48.
- Deif, A. M. (2011). A system model for green manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 19(14), 1553-1559.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human resource management*, 56(4), 613-627.
- Ge, B., Jiang, D., Gao, Y., & Tsai, S. B. (2016). The influence of legitimacy on a proactive green orientation and green performance: A study based on transitional economy scenarios in china. *Sustainability*, 8(12), 1344.
- Gelade, G. A., & Ivery, M. (2003). The impact of human resource management and work climate on organizational performance. *Personnel psychology*, 56(2), 383-404.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Hui, I. K., He, L., & Dang, C. (2002). Environmental impact assessment in an uncertain environment. *International Journal of Production Research*, 40(2), 375-388.
- Jabbour, C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., Govindan, K., De Freitas, T. P., Soubihia, D. F., Kannan, D., & Latan, H. (2016). Barriers to the adoption of green operational practices at Brazilian companies: effects on green and operational performance. *International journal of production research*, 54(10), 3042-3058.
- Kuo, S. Y., & Lin, P. C. (2020). Determinants of green performance in container terminal operations: A lean management. *Journal of Cleaner Production*, 275, 123105.
- Lam, J. S. L., & Notteboom, T. (2014). The greening of ports: a comparison of port management tools used by leading ports in Asia and Europe. *Transport Reviews*, 34(2), 169-189.
- Li, S., Ngniatedema, T., & Chen, F. (2017). Understanding the impact of green initiatives and green performance on financial performance in the US. *Business Strategy and the Environment*, 26(6), 776-790.
- Liu, D., & Ge, Y. E. (2018). Modeling assignment of quay cranes using queueing theory for minimizing CO2 emission at a container terminal. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 61, 140-151.

- Liu, Y., Zhu, Q., & Seuring, S. (2017). Linking capabilities to green operations strategies: The moderating role of corporate environmental proactivity. *International Journal of Production Economics*, 187, 182-195.
- Liu, Y., Zhang, Y., Batista, L., & Rong, K. (2019). Green operations: What's the role of supply chain flexibility?. *International Journal of Production Economics*, 214, 30-43.
- Lun, Y. V. (2011). Green management practices and firm performance: A case of container terminal operations. *Resources, Conservation and Recycling*, 55(6), 559-566.
- Marchi, V. D., Maria, E. D., & Micelli, S. (2013). Environmental strategies, upgrading and competitive advantage in global value chains. *Business strategy and the environment*, 22(1), 62-72.
- Munim, Z. H., Sornn-Friese, H., & Dushenko, M. (2020). Identifying the appropriate governance model for green port management: Applying Analytic Network Process and Best-Worst methods to ports in the Indian Ocean Rim. *Journal of Cleaner Production*, 122156.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2012). On the importance of pro-environmental organizational climate for employee green behavior. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 497-500.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Olsthoorn, X., Tyteca, D., Wehrmeyer, W., & Wagner, M. (2001). Environmental indicators for business: a review of the literature and standardisation methods. *Journal of cleaner production*, 9(5), 453-463.
- Özsever, E., Köseoğlu, M. C., & Şihmantepe, A. (2019). Türkiye yeşil liman ölçütleri: gürültünün bir ölçüt olarak incelenmesi, IV. *Ulusal Liman Kongresi*, 7-8.
- Pavlic, B., Cepak, F., Sucic, B., Peckaj, M., & Kandus, B. (2014). Sustainable port infrastructure, practical implementation of the green port concept. *Thermal Science*, 18(3), 935-948.
- Perramon, J., del Mar Alonso-Almeida, M., Llach, J., & Bagur-Femenías, L. (2014). Green practices in restaurants: Impact on firm performance. *Operations Management Research*, 7(1-2), 2-12.
- Sarkis, J., & Dhavale, D. G. (2015). Supplier selection for sustainable operations: A triple-bottom-line approach using a Bayesian framework. *International Journal of Production Economics*, 166, 177-191.

- Suganthi, L. (2019). Examining the relationship between corporate social responsibility, performance, employees' pro-environmental behavior at work with green practices as mediator. *Journal of cleaner production*, 232, 739-750.
- Teerawattana, R., & Yang, Y. C. (2019). Environmental performance indicators for green port policy evaluation: case study of Laem Chabang port. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 35(1), 63-69.
- Tian, H., Zhang, J., & Li, J. (2020). The relationship between pro-environmental attitude and employee green behavior: the role of motivational states and green work climate perceptions. *Environmental Science and Pollution Research*, 27(7), 7341-7352.
- Tsai, H. L., Lu, C. S., & Chang, C. C. (2017). The influence of organisational green climate on employees' green behaviours: evidence from the Eco Port of Kaohsiung. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 9(6), 696-723.
- TSE (2021), *Yeşil Liman/Eko Liman*, Erişim Tarihi:02.01.2021 (<https://www.tse.org.tr/IcerikDetay?ID=2049>).
- UNCTAD (2012). *Review of maritime transport*. New York and Geneva: United Nations.
- Wagner, M., & Schaltegger, S. (2004). The effect of corporate environmental strategy choice and environmental performance on competitiveness and economic performance:: an empirical study of EU manufacturing. *European Management Journal*, 22(5), 557-572.
- Wang, C. H. (2019). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage: The mediating role of green innovation. *Technology Management*, 30(4), 666-683.
- Wong, C. W., Lai, K. H., Shang, K. C., Lu, C. S., & Leung, T. K. P. (2012). Green operations and the moderating role of environmental management capability of suppliers on manufacturing firm performance. *International journal of production economics*, 140(1), 283-294.
- Wu, Z., & Pagell, M. (2011). Balancing priorities: Decision-making in sustainable supply chain management. *Journal of operations management*, 29(6), 577-590.
- Yang, C. S. (2018). An analysis of institutional pressures, green supply chain management, and green performance in the container shipping context. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 61, 246-260.
- Yu, H., Ge, Y. E., Chen, J., Luo, L., Tan, C., & Liu, D. (2017). CO2 emission evaluation of yard tractors during loading at container terminals. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 53, 17-36.
- Zheng, S., Ge, Y. E., Fu, X., Nie, Y. M., & Xie, C. (2017). Modeling collusion-proof port emission regulation of cargo-handling activities under incomplete information. *Transportation Research Part B: Methodological*, 104, 543-567.

Zsidisin, G. A., & Siferd, S. P. (2001). Environmental purchasing: a framework for theory development. *European Journal of Purchasing & Supply Management*, 7(1), 61-73.

ULUS KİMLİĞİNİN İNŞASINDA DİNİN YERİ: ERKEN DÖNEM İSLAMCILARIN TÜRK MİLLİYETÇİLİĞİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLARI

Onur TÜRKÖLMEZ¹

Öz

Modern Türk ulus kimliği içinde İslam, Türk kimliğini tanımlayan, onu diğer uluslardan ayırt eden bir vasa sahiptir. Ancak modernleşme süreçleriyle uyumlu olarak din, ulus kimliğinin içerisine eklektik olarak dahil edilmiş ve ona yön tayin eden unsurlardan biri olmaktan çok, ona meşruiyet alanı sağlayan bir niteliğe bürünmüştür. Bu noktada modern devletin ideolojisinde İslam'ın yerinden çok, yeni rejimin çeperlerinde kaldığını ifade edebileceğimiz İslamcıların milliyetçiliğe ve ulus kimliğine bakışlarını anlamak önem taşımaktadır. Bu çalışmada, erken dönem İslamcı düşünürlerin görüşlerinde milliyetçilik ve ulus kimliğine ilişkin katkı ve eleştiriler derlenmeye çalışılmıştır. Çalışma ile İslamcılar; öteki algısı, Türklerin İslam tarihindeki yeri ve toplumun dini hassasiyetleri bakımından yeni cumhuriyete bir meşruiyet sağladığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Kemalizm
Milliyetçilik
İslamcılık
Türkçülük

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

THE PLACE OF RELIGION IN THE CONSTRUCTION OF NATION IDENTITY: THE APPROACHES OF EARLY ISLAMISTS TO TURKISH NATIONALISM

Abstract

Within the modern Turkish national identity, Islam has a characteristic that defines the Turkish identity and distinguishes it from other nations. However, in line with modernization processes, religion has been included in the identity of the nation eclectically and has assumed a quality that provides it with legitimacy rather than being one of the elements that determine its

Keywords

Kemalism
Nationalism
Islamism
Turkism

Article Info

¹ Arş. Gör. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, onurturkolmez@sakarya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3841-6880.

direction. At this point, it is important to understand the view of Islamists towards nationalism and national identity, which we can say that Islam remained on the periphery of the new regime rather than Islam in the ideology of the modern state. In this study, it has been tried to compile the contributions and criticisms of nationalism and national identity in the views of early Islamic thinkers. It was concluded that the perception of the other, the place of the Turks in the history of Islam and the religious sensitivities of the society gave legitimacy to the new republic by the Islamist thinkers.

Giriş

Modernleşme süreci kaçınılmaz olarak toplumu kolektif bir amaç etrafında toplayacak ideolojileri gündeme getirmektedir. Türkiye’de bu anlamda ortaya çıkmış iki ciddi akım görülür; İslamcılık ve Türkçülük.

Her iki ideoloji de çok uluslu bir imparatorlukta kimlik birliğini ve aidiyet duygusunu tesis etmek üzere ortaya çıkmıştır. İslamcılığın çıkış noktası Osmanlı Tanzimat’ının kültürel kimlikte yarattığı tahribata karşı, İslami değerleri yeniden Osmanlı toplumuna getirmektir (Mardin, 1997: 91). İslamcılık, kültürel birlik çağrısının temeli olarak vatandaşların Müslüman kimliğini ön plana alıyor ve ayrılıkçı hareketlerle sarsılan imparatorluğu İslam bayrağı altında toparlamaya çalışıyordu.

Öte yandan ulus inşa süreci, din merkezli politikadan kopuşu ve tüm seküler (dünyevi) çağrışımlarıyla halk egemenliğini ve demokrasiyi siyasetin merkezine getiren bir yapı arz eder (Durgun, 2014: 47). Bu bakımdan İslamcılığın toplumsal alana İslam’ı egemen kılma projesi Kemalizm’le büyük ölçüde sakatlanmıştır. Erken cumhuriyet döneminde geri olan her şeyle özdeşleştirilen İslam, kamusal alandan hızla çekilip gizli tarikat faaliyetlerine ve ev ritüellerine saklanmak zorunda kalmıştır (Demirer, 2012:285). Ancak Kemalizm’in İslam’ı tamamen “başıboş” bıraktığı söylenemez. Diyanet İşleri Başkanlığı eliyle devletin resmi dini görüşünü ihdas etme yoluna gittiği bilinmektedir. Bu bağlamda bir devlet İslam’ının inşası yine bizzat devlet eliyle gerçekleşmiştir.

Devletin İslam’ı bu biçimde kontrol altına almasının yanında, İslamcılar içinde de devletin seküler Türkçü görüşleri paralelinde Türk Müslümanlığı kavramının işlendiği görülür. Özellikle 1940’lardan itibaren devletin de İslam’a karşı tavrı yumuşamış, konjonktürel nedenlerle toplumsal politikalarında İslam’a daha çok yaslanmıştır. Bu noktada Kemalizm’in meşruiyet tabanını genişletmek amacıyla İslam’ı bir ram ettirme mekanizması olarak kullandığı söylenebilir. İslamcılarının da bu ram ettirme sürecine bazı figürleriyle entegre oldukları ve ulusçuluk politikasının İslami tamamlayıcı oldukları görüşü bu çalışmanın temel iddiası olacaktır.

Çalışmada ilk bölümde Türk milli kimliğinin inşa sürecine ilişkin temel görüşlere yer verildikten sonra ikinci bölümde erken dönem İslamcılarının Türkçülük ve Türk kimliği üzerine görüşleri özetlenmiştir.

1. Türk Milli Kimliğinin Analizi Üzerine Denemeler

Cumhuriyetin kuruluşu, Türk ulus devletinin kuruluşu anlamına gelmesi bağlamında önemlidir. Kurulan devletin, halkı yeni bir amaç etrafında birleştirmesi ve bu amaca kutsi bir anlam atfetmesi de bu stratejinin bir diğer kanadını oluşturmaktadır.

Milliyetçi düşünce bu noktada devreye girmiş ve Türkiye'nin devletini yeniden inşa etme mücadelesini Türklerin ırki üstünlüklerine dayalı bir rövanş öyküsüne bağlamıştır. Özellikle 1930-1940 yılları arasında geçen 10 yıllık dönem, dini büyük ölçüde yok sayan, milliyetçiliği din yerine ikame etmeye çalışan bir görüş egemen olmuştur (Atalay, 2018:79). Bu öyküde Türk, brakisefal ırkıdan gelen üstün bir millettir, ancak yüzyıllardır içine boğulduğu birtakım doktrinlerle tökezlemiş, ilerleme yolundan sapmıştır. Bugün cumhuriyetin kurulmasıyla muasır medeniyeti yeniden yakalama ülküsünü keşfetmiş ve onun da ötesine geçme hedefiyle yeniden terakki yollarına düşmüştü.

Bu öyküdeki "muasır medeniyetleri yakalamak" umdesi, bir biçimde o medeniyetlerin seviyesinin gerisinde kalındığını kabul etmek anlamını taşır. Burada geç kalınan medeniyetleri yakalamanın altındaki düşünce, milliyetçilik düşüncesinin geç gelişimidir. Zira Osmanlı'nın son dönemlerine kadar Türk milliyetçiliği güçlenmiş değildi.

Avrupa milliyetçi akımlarla çalkalanırken Osmanlı, toprak bütünlüğünü korumak adına milliyetçilikten daha kapsayıcı doktrinler üretmeye çalıştı. Zira Türkçülük hem çokuluslu hem çok dinli bir imparatorlukta bu kategorilerden birini tercih etmek ve azınlığa düşmek anlamına geliyordu. İslam, imparatorlukta farklı etnik unsurlar üzerine büyük ölçüde kuşatıcıydı ve Türk olan kitle bile kendini Müslüman olarak tanımlamayı tercih ediyordu (Akçam, 2002:54). Ayrıca Türkler, hem Osmanlı içinde hem de Avrupa'da prestiji pek de iyi olmayan bir kitleydi. Osmanlı'nın özellikle yaylak-kışlak yaşayan Türkmen obalarına yönelik küçültücü bakış açısı ile Avrupa'nın "Barbar Türkler" söylemi birleştiğinde Osmanlı kendini İslam medeniyeti olarak lanse etmeyi daha kullanışlı buluyordu. Öte yandan dünya genelinde toplumların kendini ulusal kimlikleriyle lanse etmeleri için daha uzun bir zaman beklenmesi gerekiyordu.

Türk milliyetçiliği fikri anlamda gelişebilmek için söz konusu kapsayıcı doktrinlerin çöküşünü beklemek zorunda kaldı. Osmanlıcılığın dini, İslamcılığın da etnik bölünmelerle hüsrana uğradığı bir anda geriye sadece Türkçülük kalmıştı. Cumhuriyet de söz konusu hüsranın yarattığı öfkeyle Avrupa'ya dönük rövanş eğiliminin gölgesinde kuruldu.

Bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş yılları İslam'ın "ayak bağı" görüldüğü ve ilerlemenin yolu olarak seküler Türkçülüğün seçildiği yılları oldu. Kemalizm, Türkçülüğü tarihsel bir temele oturtmak için büyük çaba sarf etti. Zira yeni kültür ve kimlik Türk'ün Orta Asya'dan miras aldığı bir kültür ve kimlik olacaktı. Osmanlı bu kimliğin içinde bir duraklama ya da bir fetret devri olarak kaldı. Bu kapsamda Türk Tarih Tezi, Türklerin ebedi vatanı olan Anadolu'nun Orta Asya göçleriyle gelen Hititler tarafından Türkleştirildiğini anlatmaya başladı (Copeaux, 2006:50). Bütün uygarlık tarihinin kaynağı olarak Orta Asya'dan göç eden hatta varılan son noktada, Türkler dünyada şu anda bulunan pek çok milletin atası olarak ilan edildi.

Özetle, Türk milliyetçiliğinin temelinde iki büyük algı yatıyordu. Bunlardan biri içe yönelik diğer dışa yönelik gelişmiş algıydı. İçe yönelik algı, Türklerin kendilerini Müslüman kabul etmeleri dolayısıyla tarihteki büyük başarılarının Türk'ün değil İslam'ın başarısı olarak geçmesinden duyulan hayal kırıklığıydı. Dışa yönelik olan ise Avrupalıların 16. Yüzyıldan başlayarak aldıkları ağır askeri yenilgilerin de etkisiyle Türkleri barbar kabul etmesi ve geri kalmaya mahkûm addetmesinin yarattığı öfkeydi (Şahin ve Türedi, 2018:198). Bu iki algı Türk milli kimliğinin kurulmasında temel motivasyon olmuştur. Nitekim yeni cumhuriyetin kültürel ve eğitsel metinlerinde bu algılara yönelik vurgular açık olarak

okunabilir. İslam Ansiklopedisi'nin Atatürk'e ilişkin başlığında verilen metin buna örnek gösterilebilir:

Türklerin İslam'ı kabul etmesinin neticesi olarak, yaptıkları büyük işler kendi adlarına kaydedilmemişti (...) Son zamanlara kadar dünya, genel olarak, Türkü sarı ırka bağlı, Garplılara nispetle daha geri bir insan tipi olarak tanıyordu. Türklerin yalnız asker ve yıkıcı oldukları, medeni kabiliyet ve istidattan mahrum buldukları, hiçbir medeni eser yaratmaktan başka birçok medeniyetleri de yok ettikleri, ilmi hakikat kisvesine büründürülerek, ileri sürülmekte idi. (İğdemir vd., 1946:788)

Yapılan bu tespite göre uygulanacak politika belliydi. Türk'ün zaferlerini "haksız yere sahiplenen" İslam, hızla toplumsal alandan çekilecek, Türk'ün has kültürü ve kimliği kendini her alanda yaygınlaştıracaktı. Alıntılanan bölümden bu politikanın antropolojik bir boyutu da olacağı ortaya çıkar. Türklerin sarı ırka mensup olmadıkları ve dolayısıyla "geri bir insan tipi" olmadıkları ilmi metotlarla ispat edilecekti.

Söz konusu ispat çabalarının, ırkçılık ve antropolojinin birbirine karıştığı son derece politik bir tarih yazımının başlamasına neden olmuştur. Bu tarih yazımı Türk tarihinde Osmanlı ve İslam'ı atlayarak, onu bir tür fetret olarak yorumlayarak Türkleri Orta Asya'dan başlayarak dünyanın kurucu ırkı ve Türk kültürünü de dünyanın ilk medeni kültürü haline getirdi. Ancak söz konusu tarih anlatımı 1940'ların başına kadar hâkim kalsa da özellikle Müslüman kesimden ciddi tepki aldı. Toplumsal hayattan İslam'ın silinmesi başta olmak üzere cumhuriyet öncesi tarihin Osmanlı'yı es geçerek anlatılması muhafazakarların cumhuriyet eliti üzerinde ciddi bir tepki biriktirmesine sebep oldu.

Aynı dönemde hem tek parti rejiminin sonlarına doğru hem de Demokrat Parti iktidarıyla başlayan çok partili demokraside İslam'a karşı daha müsamahakâr bir politika izlenmeye başlandı. Söz konusu dönem elitinin İslam'a karşı bakışını anlamak bakımından CHP'li İsmail Hakkı Baltacıoğlu'nun sözleri dikkat çekicidir:

Dinsiz değiliz, dine karşı ilgisiz de değiliz. Dinliyiz, Müslümanız. Müslüman olan bu nice insanlardan ayırımımız şudur: hangi dinden olursa olsun hiç kimsenin dinine karışmayız. Bu alanda laikiz. Kur'an'ın ana dilimize yanlış bozuk olarak değil, dosdoğru düzgün olarak çevrilmesini istiyoruz (...) Bir Türk-İslam ilahiyatının kurulmasını istiyoruz. (Baltacıoğlu'ndan akt. Ülken, 1992:453)

Bu müsamahanın karşılığında İslam belli ölçülerde Kemalizm'le ilişki içine sokmak talebi de söz konusudur. 1940'lara kadar geliştirilen Türklük ile İslam'ı birleştirerek kurulması istenen "Türk-İslam ilahiyatı" bunun göstergesidir. Böylece Kemalizm'in toplumsal kabulü ve ulus devlet aidiyeti güçlenecektir.

Söz konusu süreçlerin birbirinden onar yıllık dilimlerle ayıramayacağı açıktır. Cumhuriyet kurulduğu ilk andan itibaren İslam'ı kendi kontrolü altında tutmaya çalışmış özellikle 1930'lu ve 1940'lu yıllarda daha katı bir laiklik politikası izleyerek İslam'ı toplumsal alandan tümüyle silmekle uğraşmıştır. Ancak bunun toplumda yarattığı infial ve uluslararası bazı gerekçelerle İslam'la yeniden eklektik bir uzlaşmaya gitmiş ve Kemalizm'in yaygınlaşması bağlamında toplumsal kabulü son derece güçlü olan İslam'ı kullanmaya karar vermiştir.

Türk milli kimliği olarak nitelendirdiğimiz Türk ve Sünni Müslüman kimliğin güçlenmesi de söz konusu uzlaşmanın sonucunda ortaya çıkmıştır. İslamcılar belli biçimlerde cumhuriyetin reformlarına eklenerek Türk-Müslüman kimliğine meşruiyet

kazandırmıştır. Türk olmayı Müslüman olmaya denkleyen bu kimlik, sonuçta kendinden olmayan tüm unsurları düşmanlaştırmış ve bugüne kadar devam eden kronik rejim problemlerinin başlangıcı olmuştur.

2. Türk Milliyetçiliği ve İslamcılar

Şerif Mardin, Türkiye’de İslam’ın dirilişine bakarken, İslam ile milliyetçilik arasındaki örtüşmeyi dikkate almak gerektiğini savunur (Mardin, 2011:81). Mardin’in İslam’ın dirilişiyle vurguladığı hususun İslam’ın toplumsal ve siyasal alana geri dönüşü olduğunu anlamak zor değildir. Bu noktada İslam ile Türkçülük arasındaki “örtüşmenin” İslam’ın “dirilişine” sunduğu katkıyı anlamak için İslamcıların milliyetçilik konusundaki yaklaşımlarına bakmak gerekir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, İslamcılar arasında milliyetçiliğe bakışta tek yönlü bir tavrın olduğunu söylemek zordur. Ancak metinlere bakıldığında İslam içinde milliyetçiliğin belli şartlar altında anlamlı olduğunu savunanlar, İslam ile milliyetçiliği büyük ölçüde özdeşleştirenler ve milliyetçiliğe şiddetle karşı çıkıp İslam’ı tek kimlik olarak alanlar olmak üzere üç gruba ayırmak mümkündür. Bu çalışmada ilk iki gruba dahil edilebilecek entelektüellerin görüşleriyle üçüncülerin eleştirileri ve bu eleştirilere verilen cevaplar derlenmeye çalışılmaktadır.

Yine Mardin’e göre Müslüman Türklük fikrinin izlerine, Atatürk’ün söylemlerinde de rastlamak mümkündür (2011:81). Niyazi Berkes, bu konuda Mardin’in de ötesine geçerek Atatürk’ün İslam’a dair politikasının söylem düzeyinden öte düşünsel bir tabanı olduğunu savunur. Ona göre Atatürk İslam’ın bir akıl dini olduğuna ve analitik olarak anlaşılması gerektiğine inanmaktadır. Bu nedenle de İslam’ın Türklerce anlaşılır kılınması devlet politikası olarak belirlenmiştir (Berkes, 2002:542). Atatürk’ün bu çabası, Türkleri İslam’la buluşturmak bunu yaparken de İslam’a Türk gibi yaklaşarak ona kendi kültürünü eklemek amacını taşıdığını göstermektedir. Bu amaçla ulaşılabilecek bir diğer sonuç da, ortalama bireye hitap eden İslam’ın Türkleştirilmesiyle, söz konusu bireylerde Türk kimliğinin ve vatandaşlık bilincinin geliştirilmesiydi.

İslamcılar içinde Türk kimliğine ilişkin tartışmalar olduğu gibi milliyetçiler içinde de İslam’ın Türk kimliğindeki ya da milliyetçi düşüncedeki yerine dair tahliller olmuştur. İslamcıların milliyetçilik konusuna ağırlıklı olarak eğilmeleri, 1914 yılında Babanzade Ahmed Naim’in “İslam’da dava-yı kavmiyet” başlıklı makalesiyle başlar (Kara, 1987, XLV). Bu sürecin bu tarihlerden itibaren dergi yayınlarında hızlandığı görülür. Kısacası 1910’lardan bugüne Türkiye’de milliyetçilik ve İslam arasında şiddetli dönemlere göre azalıp çoğalan ancak kesintiye uğramayan entelektüel ve sosyolojik bir yaklaşım söz konusudur.

Bu noktadan itibaren tarihsel süreçte Türklüğe ilişkin algının inşasını anlamak adına kronolojik biçimde İslamcı entelektüellerin görüşlerinin kısa derlemesine geçilecektir.

2.1. Ahmet Ağaoğlu

Ahmet Ağaoğlu aslen bir Türkçüdür. Ancak Babanzade Ahmed Naim’in “İslam’da dava-yı kavmiyet” makalesine cevaben yazdığı “İslam’da dava-yı Milliyet” makalesi Türklük ve İslam arasındaki bağın bir Türkçü tarafından nasıl kurulduğunu açıklaması bakımında önemlidir.

Ayrıca Babanzade Ahmed Naim’in Türkçülere yönelik eleştirisi de Türk-İslam bağına göndermeler içerir. Naim söz konusu makalede Türklüğün kurtuluşunun da İslam’dan

geçtiğini, bu nedenle Türkçülerin de Türklük yerine İslam'a sarılmakla milliyetlerini kurtarabileceklerini savunur.

Ahmet Ağaoğlu'nun buna cevabı İslam siyasetine yönelik bir eleştiriden gelir. Ağaoğlu özetle, İslam'ın Arap hakimiyetinde olduğu dönemde Araplar tarafından birliğin aracı olarak kullanıldığını, Arapların da bu birlik karşılığında İslam'ın hamisi olduklarını aktarır. Buradan hareketle Türklerin de İslam'ın lideri olarak benzer bir ilişkiye girmelerinde bir mahzur olmadığını savunur. Ağaoğlu bu noktada Naim'in argümanını Türkçülük üzerinden yineleyerek İslam ne kadar yayılırsa Türklük de o kadar yayılıp güç kazanacaktır sonucuna ulaşır (Kara, 1987:459).

2.2. Said Halim Paşa

Said Halim Paşa, İttihat ve Terakki'de üst düzey yöneticilik yapmış ve 1913-917 tarihleri arasında Osmanlı Sadrazamlığı yapmıştır. Sebilürreşad dergisindeki İslamlaşmak başlıklı yazısında Osmanlı Türklerinin maddi ve manevi üstünlükler taşıdığını savunmuştur. Ona göre Müslümanlığı kabul eden milletler arasında İslam'ın esaslarını en iyi anlayan ve en güzel uygulayan Türkler olmuş, bu sayede Türkler de İslam'a öteki milletlerden daha fazla hizmet edebilmişlerdir (Kara, 1987:122).

Said Halim Paşa'nın İslam toplumunu milletlere ayırarak, İslam'a hizmet etme bağlamında bir hiyerarşi kurması dikkat çekicidir. Bu hiyerarşide maddi ve manevi üstünlüklere haiz olduğunu düşündüğü Türkleri üstün tutan bir görüş savunması da Türklük ve İslam'ı hem birbirinden ayıran hem de birleştiren bir tablo çizmektedir.

Ayrıca Türklerin hüküm sürdükleri memleketlerde azınlıkta olduklarını bu yüzden içinde yaşadıkları yerde var olan diğer ırkların ve bilhassa İran ve Arap topluluklarının etkisi altında kalarak Müslümanlıktan uzaklaştıklarını ve geri kaldıklarını savunur. Bu geri kalmışlığa çözüm olarak İslam'ın öz ahlakına ve bilgisine dönmekte arayacaklarına batının ahlakının peşinde koştukları için de Türkleri eleştirir. Bu kadar sert bir tonda yükselmese de benzer bir eleştiri cumhuriyet elitinden Şemseddin Günaltay'da da mevcuttur.

Said Halim Paşa'nın İslam beynelmilelciliği olarak ifade ettiği kavram da ilgi çekicidir. Burada Said Halim, "iyi bir Müslüman İslam milletleri arasındaki dayanışmaya önem verdiği ölçüde iyi bir Türk'tür (Kara, 1987:128)" diyerek milliyetin şartını milletler üstü bir dini dayanışmaya bağlamıştır.

2.3. İsmail Hakkı İzmirli

İsmail Hakkı İzmirli, hayatı boyunca hocalıkla meşgul olmuş ve felsefe ve İslam alanlarında çalışmıştır. İzmirli'nin Türk Müslümanlığı üzerine net bir görüşü bulunmamaktadır. Ancak Türkçe ibadete ilişkin görüşleri bakımından incelenmeye değerdir. İzmirli Atatürk dönemindeki Türkçe ezan ve ibadet uygulamalarını hadisler ve müçtehidlerin yorumları yoluyla olumlamaya çalışmıştır. Bu bağlamda Atatürk'ün Türk-İslam'ına paralel bir görüş ortaya attığı söylenebilir.

İzmirli İslam'ı akıl dini olarak ele almış ve bu bağlamda Kur'an'ın lafız değil lafzın ifade ettiği mana olduğunu savunmuştur. Kur'an'ın lafzın manası olduğu ortaya konulduğu takdirde namaz dahil her ibadette herhangi bir dille kıraatin caiz olduğu hükmüne varılır. Nitekim İzmirli de bu konuda namazda Tanrı'yı anmak ve Kur'an'ı okumak ve cuma günü hutbe irat etmek için Arapçadan başka bir dinin kullanılabileceğini ifade etmiştir (Kara, 1997:197-198).

2.4. Said Nursi (Bediüzzaman)

Said Nursi'nin görüşleri (salt milliyetçilik üzerine olmayıp, bütün bir İslam'ı yorumlayışı) kendisinden sonra bölümlenen talebeleriyle bugün Türkiye'de İslami hareketleri büyük ölçüde etkilemiş olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Nursi, İslam ile milliyetçilik hususunda diğer İslamcılardan daha farklı bir tarihsel yorumla meseleyi Osmanlı devlet geleneğinin yüceltilmesi üzerinden ele alır (Mardin, 2011:81). Bu bakımdan Nursi'nin Türkçülük üzerine görüşleri hiyerarşik olarak İslam'ın üstünlüğünü kabul etmekle sınırlıdır.

Nursi'ye göre dini gayret duygusu (hamiyet-i diniye), Türk ve Arap milletleri içinde tamamen karışmış ve İslam milliyeti adı altında Arap'la Türkü ayrılmaz bir hale getirmiştir. Milliyetçilik fikrini nefsanî duyguların bir sonucu olduğu için dışlamakla beraber milliyetçiliği iki kısma ayırarak eklektik bir tavır benimsemiştir. Burada olumsuz anlamda milliyetçilik, diğer milletleri yıkmayı vazife bilen zararlı bir duygudur. Bugünkü terminolojiyle faşizmdir. Olumlu anlamda milliyetçilik ise menfaatli bir kuvvet temin eder. O kuvvet, İslam kardeşliğini pekiştirici bir araç haline gelir. Bu noktada milliyetçilik İslamiyet'e hizmet ettiği ölçüde onu koruduğu ölçüde anlamlıdır. Zira İslam hazinedir, milliyetçilik ise o hazinenin korunduğu saklandığı kale ve zırhtır. Milliyetçiliği İslam'ın yerine ikame etmek hazinelerden vazgeçip, o kalenin taşlarına sarılmakla eş değerdir (Kara, 1997: 498-500).

Nursi'nin bu metaforuyla çok benzer bir metaforu milliyetçi Alpaslan Türkeş de kullanmıştır. "İslam ruhumuz Türklük bedenimizdir, ruhsuz beden cesettir" sözündeki mecaz ile kale-hazine metaforu arasındaki benzerlik de dikkat çekicidir. İslam'ın cansız olana mana katması, bir amaç vermesi bağlamında Nursi'nin görüşleriyle Türkeş'in benzer mantık yürüttükleri söylenebilir.

Said Nursi ayrıca Türklüğü Müslümanlıkla eşitler. Türk milleti İslamiyet içinde en kalabalık toplumdur ve dünyanın her yerindeki Türkler Müslümandır. Müslüman olmayan Türkler, artık Türk de değildirler. Ayrıca Türklük İslam'la birleşmiştir ve ondan ayrılamaz (Kara, 1997:502).

Türklük ve İslam'ı birleştirirken Said Halim Paşa ve Babanzade Ahmed Naim ile benzer biçimde Türklüğü İslam'a dahil eden Said Nursi, Türklüğün ancak İslam ile mümkün olacağını savunur. Ancak bunu yaparken onlardan demografik bakış açısında ayrılır ve Türklerin İslam toplumu içinde azınlıkta değil tam tersine çoğunlukta olduğunu savunur. Ancak ona göre kimliğin içselleştirilmesi bir azınlık-çoğunluk meselesi değil, İslam'ın bizzatı üstün doktrin olması meselesidir. İslam üstün olduğu için İslam'ı koruyan bir ve ona mensup olan bir Türk gerçek Türk olarak kalacaktır. Bu noktada yine Said Halim'in "İslam Beynelmillelçiliği" düşüncesiyle paraleldir.

2.5. Şemseddin Günaltay

Şemseddin Günaltay tek parti döneminde başbakanlık ve Türk Tarih Kurumu başkanlığı yapmıştır. Ayrıca 27 Mayıs darbesi sonrası Milli Birlik Komitesi'nin oluşturduğu Kurucu Meclis'te görev almış ve 1961'de CHP'den senatör olmuştur. Bu anlamda uzun süre aktif siyasetin içinde yer aldığı e cumhuriyetin kültür politikalarında etkili olduğu söylenebilir.

Şemseddin Günaltay; İslamiyet'in arı halini yaşamak gerektiğine inanır. Ona göre İslam'ın esasları herkesin anlayacağı kadar sade ve ulvidir (Günaltay, 1997:50). İslam'ın arı haliyle işaret edilen, peygamber dönemi inancıdır. Günaltay, bu dönem sonrasında İslam'ın hızla hurafelerle dolduğunu savunur. İslam'ın orijinalliğinin İslam coğrafyasının genişlemesiyle tanışılan yeni kültürler dini yozlaştırmıştır. Ayrıca tarikatlar de dini sadece ibadete indirgeyerek insanları sosyal hayattan alıkoymaktadır. Oysa insan içtimai (sosyal) bir varlık olarak, çalışmalı ve üretmelidir. Ancak çalışmakla bu dünya saadetini sağlamış olur. Bugünkü Müslümanlar, kendilerini atalete vererek her şeyi Allah'tan bekler olmuşlardır (Günaltay, 1998:78).

Günaltay Türklerin tarihi üzerine de araştırmalar yapmıştır. Türklerin kültürlerini detaylı biçimde inceleyen Günaltay, Türklerin seciyesine en uygun inanışın İslam olabileceğine hükmeder. Bozkırda hareketli bir hayat yaşayan Türkler, bu hayatın şartlarına uyum sağlayarak dirayetli, çalışkan bir toplum olmuşlardır. Bozkırın zor şartlarında dirayetini koruyabilmek için de ulvi bir inanca sahiptirler. İslam'ın şahlanması da Türklerin bu dirayetli karakteri ve askeri yetenekleri sayesinde mümkün olmuştur.

Türklerin bozkır tipi yaşantısı, sadeliği kaçınılmaz bir gereklilik olarak onlara dayatmıştır. Onlar da bu sadeliği kültürlerinin merkezine koydular. Günaltay, söz konusu sadelikle İslam'ın peygamber dönemindeki sadeliği arasında bir analogi kurar ve Türk Müslüman'ı sade yaşamayı seven kişidir der. Türklerin dünyadaki mücadelesi İslam ile bir anlam kazanmıştır. Örneğin Günaltay, Malazgirt Zaferi'ni de bir Türk-İslam zaferi olarak nitelendirir. Bu zaferle Anadolu kapılarının salt Türklüğe değil Türk İslam'ına da açıldığını vurgular. Malazgirt savaşı Müslüman Türk'ün Hıristiyan ruhuna üstünlüğünü gösterdiği bir alan olarak anlatılır (Günaltay, 2003:155).

Şemseddin Günaltay'ın görüşleri, öncüllerinden bir adım daha öne çıkarak Türklük ile Müslümanlık arasında kültürel bir analogi kurar. Türk'ün İslam'a kurduğu bağı tarihsel anlatıyla daha da güçlendiren bu analogi, Türk kimliğiyle Müslüman kimliğini daha da bütünleştirmiş olması bakımından önemlidir.

2.5. Eşref Edip

Eşref Edip özellikle çok partili hayata geçiş döneminde ciddi yayınlar yaparak İslamcı görüşlerini ortaya koymuştur. Laikliğe bağlı görünmekle birlikte İslami bir toplumsal yapının oluşması gerektiğini savundu. Türk Ocakları'nın yeniden açılışına ilişkin yazdığı yazısında Türk Ocakları'nın, Müslüman Türkçülüğe dayandığı ölçüde başarılı olacağını, bunun milli kimliği korurken Türkleri soysuzlaşmaktan kurtaracağını iddia etmiştir. Türklerin milli kimliğini İslam'da görmesinin yanında Türkçülüğü selefleri gibi Müslümanlıkla eşitlemiştir. Bu bağlamda erken cumhuriyet devrine gönderme yaparak hem dinsiz hem Türkçü olmanın tezat teşkil ettiğini savunur (Kara, 1994: 46). Din duygusunu Türkçülüğün dayandığı kuvvetlerin başı olarak görür.

İslam'ı bu denli Türkçülüğün içine dahil etmekle birlikte laikliğe ilişkin görüşleri, laikliğin siyasi bir mesele olduğu yönündedir. Yine Türk Ocakları'na ilişkin tahlilinde laikliğin idareye dönük siyasi bir mesele olduğunu vurgular ve Türk ocakları siyasetle meşgul olmadığından laiklikle ilişkisi olmadığını savunur (Kara, 1994:47).

İslamcıların teşkilatlanması hususundaki görüşlerini ifade ederken de milletleri sayarken Hristiyanlar, Yahudiler, Rumlar ve Ermenilerin her tür teşkilatlanmasının sağlandığını ifade edip Müslüman Türklerin bu haktan mahrum edildiğini ifade etmektedir.

Burada kavram olarak sadece Müslümanlığı ya da sadece Türklüğü kullanmak yerine ikisini birleştirmesi bu iki kimliğin ancak birbirlerini tamamlayabileceklerini ifade ettiğinin göstergesi sayılabilir.

2.6. Nurettin Topçu

Nurettin Topçu kimi kaynaklarda İslamcı, kimilerinde ise Türkçü olarak ifade edilmektedir. Topçu'nun cumhuriyet milliyetçiliği karşısında, Anadolu gerçeğinden hareketle milliyetçiliği yeniden idealize ettiğini söyleyen kaynaklar da mevcuttur (Gündoğan, 2000:91). Bu karmaşanın Topçu'nun görüşlerinin o denli iç içe geçmişliğinin bir ispatı olduğu söylenebilir.

Topçu'nun Türk kültürü üzerine görüşleri Türk kültürünün, İslam ve Türk tarihinin bir sentezinden oluştuğu üzerine kurgulanır. Her toplumun kültürünün kendine özgü olduğunu söyleyen Topçu, Türk kültürünün de kendine özgü olduğunu Anadolu topraklarındaki Türklük ve İslamiyet'in karışmasından aldığını ileri sürer. Ona göre milli kültür Türk ırkının, tarihinin mayasıyla yoğrulmalı ve İslam'ın ruhuyla doldurularak can kazanmalıdır (Kara, 1994:145). İslam'dan ruh ve Türk tarihinden hayat almayan Türk kültürü olamaz. Türk kültürünü şahsiyetli kılan işte bu iki kimliğin tarih içinde birbiri içine geçmişliğidir.

Sonuç

Bu çalışmada İslamcılar içinde Türkçü görüşlerin ne ölçüde kabul edildiği ve bunun İslamcılık düşüncesiyle bağdaştırılma biçimleri anlaşılmasına çalışılmıştır. Türk milli kimliğinin bir İslamcı-Türkçü birlikteliğinin ürünü olduğu düşünüldüğünde İslamcıların bu koalisyona sunduğu katkıların anlaşılması önemini halen korumaktadır.

Bu çalışmada görüşlerine yer verilen İslamcılar, paydaşları içinde yönetim elitini etkileme imkanına sahip bulunanlar ve fikirleriyle günümüz toplumunu etkileyen figürlerdir. Kronolojik olarak bu görüşlere bakıldığında İslamcılık içinde Türk kimliğinin varlığını yıllar içinde daha da artırdığı anlaşılmaktadır.

Türklerin İslam'ın bayrağını taşıyan önemli bir millet olduğu tüm figürlerin üzerinde uzlaştığı bir görüştür. Burada Türklük ve İslam arasında maddilik-manevilik ayrımı üzerinden gelişen metaforlarla anlatımın güçlendirildiği görülür. İslam'ın Türklerin ruhu, Türklerin yaşam amacı ideolojisi olduğuna dair vurgular, Türklüğün de İslam'ı yaygınlaştıran, koruyup gözetken silahlı gücü olmaklığıyla kesişir.

Bu tarihsel anlatımın tamamlayıcısı, kişinin ne kadar iyi Müslüman olursa o kadar iyi bir Türk; ne kadar iyi bir Türk olursa o kadar iyi bir Müslüman olacağı iddiasıdır. Böylece Türk kimliği İslam'a endekslenmiştir.

Bu noktada "hangi İslam?" sorusuna ulus devletin kurguladığı Sünni İslam'ın tercih edildiği yanıtını vermek gerekir. Kemalizm'in özellikle 1940'lardan itibaren yeni bir konsolidasyon sürecine girdiği ve bu süreçte halk İslam'ını daha etkin kullandığı bilinmektedir. Bu noktada Kemalizm'in Türkçü söylemi ve Türk Tarih Tezi'ne eklenmiş bir İslami anlatım, Kemalizm'in ırkçı terminolojisini temize çekerken toplumsal kabulünü de yükseltmiştir.

Bu çalışmada görüşlerine yer verilen İslamcılar, çıkış noktası itibarıyla toplum hayatını İslami kaidelere göre düzenleme amacını taşıırken, süreç içinde Türk tarihini

İslam'la buluşturup Türkleri İslam içinde hiyerarşik üst noktasına getiren entelektüeller haline gelmişlerdir. Bu durum Kemalizm'in Türkçü anlatımının İslam aracılığıyla etki alanını genişlettiğini göstermektedir.

İslamcıların bu kimliğin üretiminde yer aldığı, düşünsel ve aksiyoner destek sağladıkları görüşlerinden çıkarılabilecek bir sonuçtur. Bu bağlamda görüşlerine değinilen İslamcıların Kemalizm'le mücadele eder bir tutum içinde olmaları paradoksal bir durum olarak ifade edilebilir. Bu paradoksun temelinde de ulus devletin kuruluşunda İslam'ın devlet tekelinde yorumlanmasının yattığı söylenebilir.

Kaynakça

- Akçam, T. (2002). Türk Ulusal Kimliği Üzerine Tezler. *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce Cilt:4 Milliyetçilik*, ed. Gültekingil, M. Ve Bora T. Bora İletişim Yayınları, İstanbul, ss. 53-62.
- Atalay, O. (2018). *Türk’e Tapmak Seküler Din ve İki Savaş Arası Kemalizm*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Berkes, N. (2002). *Türkiye’de Çağdaşlaşma*. Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Copeaux, E. (2006). *Türk Tarih Tezinden Türk-İslam Sentezi’ne*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Demirer, Y. (2012). Modernleşen Türkiye’de Din. *1920’de Günümüze Türkiye’de Toplumsal Yapı ve Değişim* Der: Alpkaya F. ve Duru B. Phoenix Yayınları, Ankara, ss. 241-268.
- Durgun, Ş. (2014). *Ulus İnşası ve Milliyetçilik*. A Kitap Binyıl Yayınevi, Ankara.
- Günaltay, M. Ş. (1997). *Hurafattan Hakikate Hurafeler ve İslam Gerçeği*. Marifet Yayınları, İstanbul.
- Günaltay, M. Ş. (1998). *Zulmetten Nura*. Furkan Yayınları, İstanbul.
- Günaltay, M. Ş. (2003). *Türk-İslam Tarihine Eleştirel Bir Yaklaşım Maziden Atiye*. Akçağ Yayınları, Ankara.
- Gündoğan A. O. (2000). Nurettin Topçu. *Doğu Batı; Türk Düşünce Serüveni*, 3(11):89-106.
- İğdemir, U. (1946). *İslam Ansiklopedisi Cilt 1*. Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara
- Kara, İ. (1987). *Türkiye’de İslamcılık Düşüncesi Cilt:1*. Risale Yayınları, İstanbul.
- Kara, İ. (1994). *Türkiye’de İslamcılık Düşüncesi Cilt:3*. Pınar Yayınları, İstanbul.
- Kara, İ. (1997). *Türkiye’de İslamcılık Düşüncesi Cilt:2*. Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- Mardin, Ş. (1997). Türk Modernleşmesi: Makaleler 4. İletişim yayınları, İstanbul.
- Mardin, Ş. (2011). *Türkiye’de Din ve Siyaset: Makaleler 3*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Şahin, K. ve Türedi, H. (2018). Tanzimat Döneminde Siyasal Toplumsallaşma: ‘Damga Teorisi’ Bağlamında Bir Analiz. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 119(234):191-216.
- Ülken, H. Z. (1992). *Türkiye’de Çağdaş Düşünce Tarihi*. Ülken Yayınları, İstanbul.

THE MODERATOR ROLE OF JOB INSECURITY PERCEPTIONS IN THE EFFECT OF EMPLOYEES' SELF-EFFICACY PERCEPTIONS ON THE QUALITY OF WORK-LIFE: THE CASE OF FOUNDATION UNIVERSITY

Ahmet Tuncay ERDEM¹

Abstract

The perception of job insecurity may cause various organizational problems, although it causes the employees to work inefficiently in the organization, decrease their motivation and decrease their performance, especially in business life. On the other hand, it is thought that employees' self-efficacy perceptions and quality of work-life will reduce the perception of job insecurity and enable employees to work in harmony in the organization. This study's main purpose is to determine whether job insecurity, which is a negative organizational perception, has a regulatory function in the relationship between job self-efficacy and job quality of life perceptions. In the study, the question "Does job insecurity affect the relationship between self-efficacy and quality of work-life" is tried to be answered. According to the quantitative research method, the research was designed and designed according to the general survey model's relational survey model. According to the simple random sampling technique for the academicians of a foundation university operating in Ankara, the research data were collected. In analyzing the data, descriptive analysis and difference and relationship tests were performed using AMOS and SPSS programs. According to the findings obtained from the research data analysis, self-efficacy has a positive effect on the quality of work-life, while job insecurity has a negative effect on the quality of work-life. It was also determined that job insecurity plays a regulatory role in the relationship between perception of self-efficacy and quality of work-life. As a result, it is seen that self-efficacy and the perception of the quality of work-life as positive perceptions strengthen employees' positive behaviors in the organization. On the other hand, it has been determined that the increased perception of job insecurity also weakens the employees' positive perceptions.

Keywords

Self-Efficacy
Quality of Work-Life
Job Insecurity
Moderator Role

Article Info

Research Article

¹ Asst. Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal University, Communication Faculty. e-posta: ahmeterdem@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4573-8415.

ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİLİK ALGILARININ İŞ YAŞAM KALİTELERİNE ETKİSİNDE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGILARININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ: VAKIF ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Öz

İş güvencesizliği algısı, özellikle iş yaşamında çalışanların örgütte verimsiz çalışmalarına, motivasyonlarının düşmesine ve performanslarının azalmasına neden olmakla birlikte örgütte çeşitli sorunlara yol açabilecektir. Diğer yandan çalışanların öz yeterlilik algıları ile iş yaşam kaliteleri iş güvencesizlik algısını azaltarak çalışanların örgütte uyumlu bir biçimde çalışmalarını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı iş öz yeterlilik ve iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkide olumsuz örgütsel algı olan iş güvencesizlik algısının düzenleyici bir işlev görüp görmediğini belirlemektir. Araştırmada “öz yeterlilik ile iş yaşam kalitesi ilişkisinde iş güvencesizliği aracı bir etkiye sahip midir” sorusu cevaplandırılmaya çalışılmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemine göre tasarlanarak, genel tarama modelinden ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiştir. Araştırma verileri Ankara ilinde faaliyet gösteren bir vakıf üniversiteleri akademisyenlerine yönelik basit tesadüfi örnekleme tekniğine göre toplanmıştır. Verilerin analizinde AMOS ve SPSS programları kullanılarak betimsel analizler ile fark ve ilişki testleri yapılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde elde edilen bulgulara göre öz yeterliliğin iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif etkisi bulunurken, iş güvencesizliğinin iş yaşam kalitesi üzerinde negatif yönlü etkisi bulunmuştur. Buna ek olarak iş güvencesizliğinin öz yeterlilik algısı ile iş yaşam kalitesi algısı arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığı belirlenmiştir. Sonuç olarak öz yeterlilik ile iş yaşam kalitesi algısı olumlu algılamalar olarak çalışanların örgütte olumlu davranışlarını güçlendirdiği görülmektedir. Diğer yandan iş güvencesizlik algısının artması da çalışanların olumlu algılamalarını zayıflattığı belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler

Öz yeterlilik
İş yaşam kalitesi
İş güvencesizliği
Düzenleyici rol

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Introduction

As stated in Maslow's hierarchy of needs, it is known that people must work in certain jobs in order to meet their needs, although people are in efforts to meet their needs first. Besides, working in organizations with certain job security will enable them to work efficiently and with high organizational performance. On the other hand, employees who are at risk of losing their jobs will not be able to work efficiently in the organization; they will be uneasy and will be able to display negative organizational behaviors. In this context, job security can be shown among the important issues in today's business life. In particular, the negativities experienced during the Covid-19 pandemic process, economic problems are seen worldwide, changes in social life, downsizing in organizations, and flexible working caused by employees working from home, combined with job insecurity, can cause negative concerns among employees.

Job insecurity is defined as the fact that employees in organizations are under threat to their continuity in their work, and the continuity of their work cannot be maintained (Erlinghagen, 2008: 183). In studies conducted in the literature, employees with job insecurity

will exhibit negative behaviors towards the organization and the job (Fletcher et al., 2008; Ng, 2017). On the other hand, it is thought that the concern for job insecurity will decrease with the high self-efficacy of the employees and the high quality of work-life perception. In this context, the concept of self-efficacy is examined as the second variable in the research. Self-efficacy is defined as individuals' belief in their ability to establish control over the demanded difficult tasks and practices (Luszczynska et al., 2005: 82). Employees with self-efficacy will reduce their perceptions of job insecurity, and on the other hand, the quality of work-life of employees will increase.

In the researches on job insecurity, it is emphasized in the literature (Greenhalgh and Rosenblatt, 1984; Witte, 1999; Chirumbolo and Hellgren, 2003; De Witte, 2005; Cheng and Chan, 2008; Murphy et al., 2013; Ouyang et al., 2015; Chen et al., 2018; Nam, 2019; Ariani, 2020; Darvishmotevali & Ali, 2020; Wilson et al., 2020; Chen & Eyoun, 2021; Prado-Gascó et al., 2021) that this perception generally causes negative situations in the organization. In this context, job insecurity, self-efficacy, and quality of work-life are discussed in the research. The study's main problem is that employees who lack job security will not be able to work efficiently in the organization, and this situation will negatively affect the performance of the employees. This situation causes destructive and deviant behaviors, and this situation negatively affects organizations every day. In this context, the research's main purpose is; to analyze the interactions of job insecurity, self-efficacy perception, and quality of work-life. The research question was determined as "Does job insecurity affect the relationship between self-efficacy and quality of work-life?". The application of the research was made in the education sector. In a study conducted with a sample of academicians from a foundation university in Ankara, the factors affecting the job insecurity perceptions of academicians working at the university were measured. The study was conducted for foundation university academics because academics working at foundation universities may feel anxiety about their future jobs and that these people may experience job insecurity.

1. Conceptual Framework And Hypotheses

1.1. Self Efficacy

In the literature, the concept of self-efficacy, which Psychologist Albert Bandura first introduced in 1977 within the scope of the theory of "Cognitive Behavior Change," is defined as the belief in individuals' ability to control their practices with difficult tasks (Luszczynska et al., 2005). Self-efficacy is the belief of an individual in his / her capacity to organize and implement the behavioral patterns required to manage possible situations (Bandura, 1986: 75). Here, Bandura defines an individual's capacity to successfully carry out the necessary actions and activities to show performance or reach a certain performance self-efficacy (Bandura et al., 1999). On the other hand, individuals with a high perception of self-efficacy tend to resist difficulties more by fulfilling their duties with more enthusiasm, and their success and motivation are high (Margolis and McCabe, 2003: 311). In other words, self-efficacy is defined as an individual's positive judgment against his / her ability in achieving success and at the point of work result (Zimmerman, 1995). In this context, self-efficacy is not

the individual's ability to a certain subject; it means trusting their resources on that issue (Yıldırım and İlhan, 2010: 2).

Studies on self-efficacy in the literature (Stajkovic & Luthans, 1998; Mau, 2000; Fred & Suzanne, 2002; Jones & Riazi, 2011; Öneren & Çiftçi, 2013; Devarajoooh & Chinna, 2017; Hatlevik et al., 2018; Marsh et al., 2019; Shiau et al., 2020; Peura et al., 2021) that individuals with high self-efficacy perceptions experience less physical and psychological anxiety about their work, their motivation is high, their work performance increases, and a more productive organizational environment in terms of management. Problem-solving and decision-making behaviors can be more effective. However, the successful or unsuccessful experiences of individuals shape the general self-efficacy perceptions of individuals (Chen et al., 2004), and some factors shape individuals' self-efficacy perceptions (Lee, 2005):

1. The person's positive or negative experiences,
2. The people around him / her experiences,
3. Suggestions and warnings from the family and environment,
4. The psychological state of the individual (Bandura, 1986).

Besides these factors, individuals can develop their self-efficacy through direct experience, observation of other people, or listening to others' comments. On the other hand, individuals with low self-efficacy perceptions avoid the duties assigned to them in the organization, hesitate to take responsibility, or ignore the problems that occur in the organization (Cramm et al., 2013).

1.2. Quality of Work-Life

The concept of Quality of work-life was first introduced in the literature at a conference held in New York in 1972. It turned into concrete coordination aimed at mutual information exchange of organizations and researchers to establish the International Business Quality Council in 1973 (Martel and Dupuis, 2006). The quality of work-life is defined as all efforts to provide employees with job security, rewards, and opportunities for career development and encourage the continuation of this working environment (Almarshad, 2015: 142). According to Yücel and Erkut (2003), Quality of work-life is defined as the effect of work on employees' and employees' participation in their decision-making and problem-solving processes. It defines the quality of work-life as subjective thoughts and perceptions that make working conditions and work environment psychologically and physically desirable by employees (Maleki and Hasanmoradi, 2017: 979).

On the other hand, quality of work-life is defined as a management philosophy that focuses on employees' material and spiritual needs (Öge, 2001). Quality of work-life refers to the level of satisfaction, motivation, participation, and work commitment individuals experience in business life. It can also be expressed as the degree to which the personnel employed by a company meet their personal needs (Srivastava and Kanpur, 2014: 54). At this point, quality of work-life is important in ensuring that employees are productive and efficient (Rastogi et al., 2018).

Quality of work-life means finding ways to improve the quality of life and achieve better performance (Moen & Yu, 2000). Quality of work-life practices that improve work-life enables employees to improve their personal lives while performing their duties (Elizur & Shye, 1990). It is a program that includes ways to improve the quality of life by creating

better performance in Quality of work-life. In the formation of the quality of business life, elements such as job restructuring, participation in the job, conflict resolution, appreciation, working environment, career development and communication should be realized. Harmony in managing humanitarian relations between superiors and subordinates among employees is important for organizations (Nadler & Lawler, 1983; Saraji & Dargahi, 2006; Dehghan Nayeri et al., 2011).

1.3. Job Insecurity Perception

Job security is expressed as the protection of the right to work. The basis of job security is not precisely to prevent the right to work at the point of converting his/her labor into wages to provide for his/her family and his livelihood (Cabral et al., 2020; Falatah et al., 2021). In other words, job security is defined as preventing the employee from being fired by the manager or employer without a just cause (Jung et al., 2021). In this context, the expression of the rights arising from the service contract between the employee and the employer ensures the employees' work order is job security (Optur, 2005: 3). On the other hand, the opposite word for job security is known as unemployment in the literature.

Although there is a common belief that the antonym of job security is unemployment, unemployment is seen as the most fundamental problem of the labor market, job insecurity also negatively affects the organization's employees as much as unemployment (Ülgen, 2012: 237). Job insecurity was first put forward in the literature by Greenhalgh and Rosenblatt (1984: 438). According to the author, job insecurity has been defined as "the perception of threat and concerns about losing one's job." Job insecurity is also defined as "the lack of control in ensuring the continuity of the job in a threatened job situation" (Hui and Lee, 2000: 216). Employees who are insecure about the future face uncertainty about losing or losing their jobs (Witte, 1999). Uncertainty is defined as "not knowing whether an event will occur or not." In case of uncertainty, the person does not know whether he will continue his job and whether his position at work will be needed in the future (De Witte, 2005: 157). Folkman and Lazarus (1984) discussed job insecurity within the framework of "coping with stress" as losing a job creates a stressful situation. The concept of coping with job loss stress is defined as an individual's clear reactions to stressful conditions at work and efforts to minimize these reactions. According to this approach, job insecurity is considered a source of stress and reduces the person's sense of control.

The perception of job insecurity will increase when they think that the employees' threats in the organization may harm them (Urbanavičiūtė et al., 2015). Employees who have a high perception of job insecurity decline in their motivation at work, decreasing performance. It is also said that these individuals tend to make wrong decisions in both their social and business life (Cheng & Chan, 2008). However, in the literature (Chirumbolo & Hellgren, 2003; Sora et al., 2009; Murphy et al., 2013; Ouyang et al., 2015; Wilson et al., 2020; Aguiar-Quintana et al., 2021; Jung et al., 2021). It is stated that it decreases the productivity of both organizations and employees by negatively affecting its employees.

2. Method

In scientific research, a research model and hypotheses should be developed systematically to determine the events and phenomena in the universe, and the hypotheses that have been constructed should be tested with a scientific research method (Tutar and

Erdem, 2020: 71). In this framework, the research's scientific method as a systematic process has been determined as quantitative research.

Scientific research design serves as a guide to answer the research question determined within the research scope and test the determined hypotheses (Tutar and Erdem, 2020: 77). In this framework, research patterned towards the relational scanning model, based on the general scanning model, has been designed. Research models and hypotheses were tested by quantitative research method, by subjecting the obtained data to analysis, and this analysis was carried out by following a systematic process.

2.1. Research Sample

The universe of the study consists of academicians of foundation universities operating in Ankara. In the study, a single foundation university was selected as the sample due to time, financial constraints, and the COVID-19 pandemic. Accordingly, the university has a total of 672 academic staff members. 422 usable questionnaires were obtained by random sampling method from the university. The reason for choosing the random sampling method in the research is that the participants representing a part of the universe can be selected with an equal chance of being selected (Tutar and Erdem, 2020: 246). According to the number of questionnaires that can be analyzed, the surveys' return rate is 62.9%. According to this ratio, it is seen that the power of the sample to represent the universe is sufficient (Baş, 2003: 43). Research data were collected between 10.09.2020 and 27.11.2020.

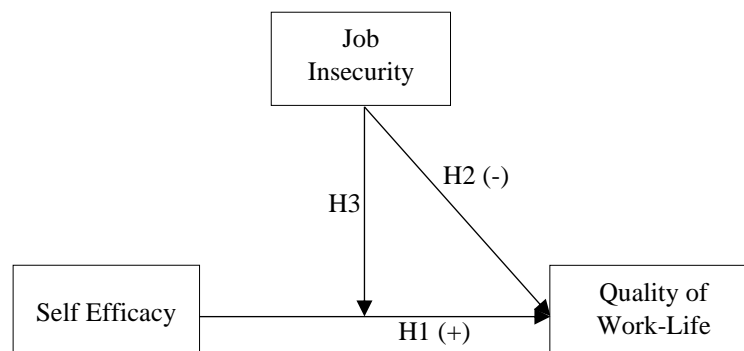
2.2. Data Collection Tool

The self-efficacy scale, which is the first scale of the research, was developed by Schwarzer and Jerusalem (1995). The scale consisting of 10 items was translated into Turkish by Yeşilay (2010). The second scale of the study was Ashford et al. (1989); Hellgren et al. (1999); It was designed by Witte (1999) to measure job insecurity and was translated into Turkish by Şeker (2011). This scale consists of 9 statements. The last scale of the study, the Quality of work-life scale, was developed by Chen and Farh (2000) and adapted to Turkish by Karasakaloğlu (2016). This scale consists of 12 questions.

2.3. Research Model and Hypotheses

Within the research scope, the research model regarding self-efficacy variables, Quality of work-life, and job insecurity is shown in Figure 1.

Figure 1: Research Model



According to the research model in Figure 1, work is structured as the quality of life (dependent variable), job insecurity (moderator variable), and self-efficacy (independent variable). In line with the research model, the following hypotheses have been developed;

H1: Self-efficacy positively affects the quality of work-life.

H2: The perception of job insecurity negatively affects the quality of work-life.

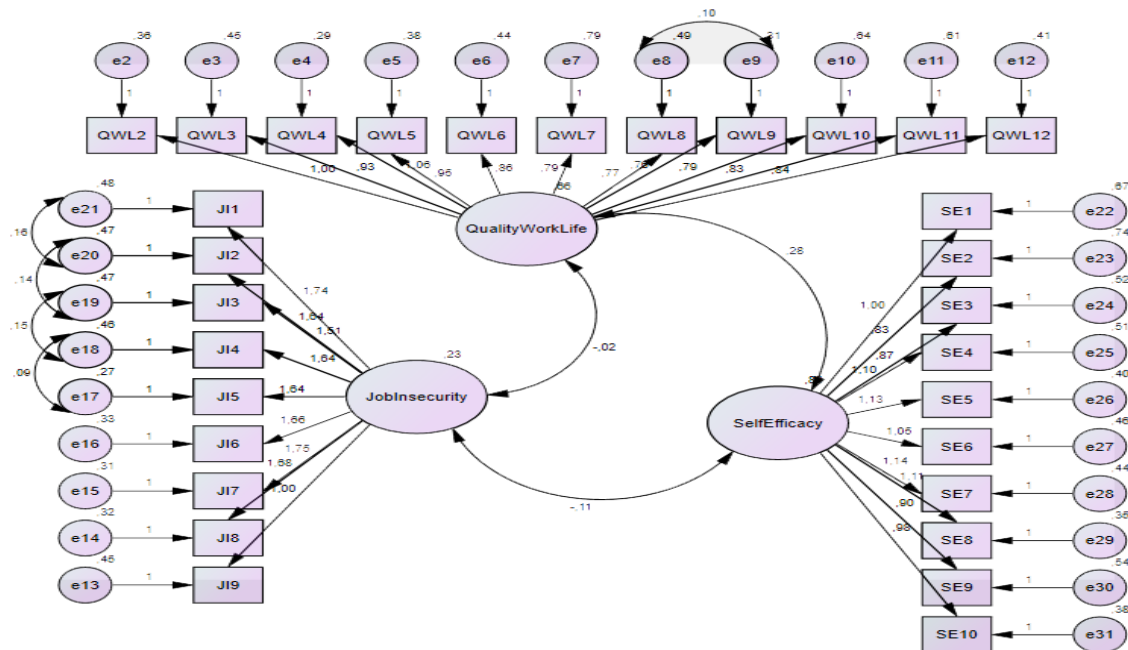
H3: The perception of job insecurity has a moderator role in the relationship between self-efficacy and quality of work-life.

2.4. Validity and Reliability

Within the scope of the research, firstly, reliability analyzes of the scales were made. $\alpha = 0.911$ for the self-efficacy scale, $\alpha = 0.844$ for the Quality of work-life scale, and $\alpha = 0.874$ for the job insecurity scale. According to these results, it is seen that the scales are reliable.

Confirmatory factor analysis (CFA) was applied to the measurement model to determine the reliability and validity of the self-efficacy scale, Quality of work-life, and job insecurity scales (Figure 2).

Figure 2: Confirmatory Factor Analysis Diagram for the Model



Model's Goodness of Fit Values: $\chi^2/DF= 1,892$; GFI= .87 NFI=.92 CFI=.96 TLI=.95 RMSEA=.052

As a result of the confirmatory factor analysis, the 1st question of the Quality of work-life scale was excluded from the analysis due to the low standardized factor load. Subsequently, the model was tested again. A comparison was then made between the research and single-factor models by applying a single-factor model. The values obtained are shown in Table 1.

Table 1: Model-Data Fit Values

	χ^2	$\Delta\chi^2$	DF	χ^2/DF	GFI	NFI	CFI	TLI	RMSEA
Single-Factor Model	6139.00	-	434	14.14	.251	.393	.408	.366	.106
Research Model	737.95	5401.05	390	1.89	.876	.926	.963	.959	.052

$p < 0.01$

* **RMSEA (Root mean square error of approximation)**; It is considered a good model below 0.08 (Browne & Cudeck, 1993)

χ^2 / DF (**Relative Chi-Square**); It should be between 1 and 5 (Marsh & Hocevar, 1985).

GFI (Goodness of fit index); If it is close to 1, it is considered a good model (Tanaka & Huba, 1985).

NFI (Normated fit index); If it is close to 1, it is considered a good model (Bentler & Bonett, 1980).

CFI (Comparative fit index); If it is close to 1, it is considered a good model (McDonald & Marsh, 1990).

TLI (Tucker-Lewis index); If it is close to 1, it is considered a good model (Bentler and Bonett, 1980).

According to the confirmatory factor analysis result in Table 1, the research data were tested by distributing them to 3 measurement models. Good fit validity measures are shown with the results obtained with the fit indexes of RMSEA, GFI, NFI, CFI, TLI, and χ^2 / DF for the model. According to the 3-factor model in Table 1, the value of 2 was determined to be significant ($p < 0.01$). Besides, it is seen that the model is compatible in terms of validity since the χ^2 / DF value (1,892) is below 5. Since the fit indices of the research models are GFI = 0.876, NFI = 0.926, CFI = 0.963, TLI = 0.959 and RMSEA = 0.052, it is seen that the model is compatible. Besides, in the same table (Table 1), Chi-Square Test was applied to χ^2 values in order to determine the significant difference between the single-factor model and the three-factor model of the research, and a significant difference was determined between the two values. According to these results, it is seen that there is no common method deviation in the study (MacKenzie & Podsakoff, 2012).

Table 2: Average, Standard Deviation and Correlation Values of the Variables

	Mean	SS	CR(t)	AVE	1	2	3
Quality of Work-Life	4,22	0,773	0,946	0,613	-		
Job Insecurity	2,02	0,868	0,952	0,691	-0,349**	-	
Self-Efficacy	3,89	0,981	0,972	0,775	0,226**	-0,148**	-

Note: SE, standard error; * 0.05 ** 0.01 *** Significant at 0.001 level (bi-directional)

To determine whether the variables provide compatibility and measurement with the research model, convergent validity and discriminant validity techniques were used. Hair et al. (2006), the fact that the factor loadings of the scale items are higher than 0.5 in a study shows that the research model meets the measurement criteria. In this context, the standardized factor loads of the items belonging to the research expression scales are above 0.5. Besides, the t values at the parametric valuation point of the factor loads vary between 10.53 and 19.47 (Figure 2). According to these values, the research model is meaningful (Hair et al., 2006).

The fact that the average explained variance (AVE) value in the research model's analysis is higher than 0.5 is shown as proof of convergent validity (Fornell & Larcker, 1981). In this context, it is seen that the AVE values of all three scales are higher than 0.5. For discriminant validity, the correlation values between the research scales should be less than 0.80 (Kline, 2014). According to Table 2, the structure reliability (CR) obtained from the

relevant scales is expressed as proof of the reliability of the measurement results if both reliability levels are higher than 0.70 (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2006). According to the Pearson Correlation analysis in Table 2, it is seen that there is a negative relationship between Quality of work-life and job insecurity ($r = -.349, p < .001$). There is a positive relationship between Quality of work-life and self-efficacy ($r = .226, p < .001$). There is a negative relationship between job insecurity and self-efficacy ($r = -.148, p < .001$). *When the correlation values are examined, it is understood that there are significant relationships between variables.*

3. Results

3.1. Demographic Findings

The study participants' demographic information such as gender, education level, age, and seniority are explained in Table 3.

Table 3: Distribution of Demographic Data Regarding the People Participating in the Study

Variables	Frequency (N)	Percent Value (%)	Variables	Frequency (N)	Percent Value (%)
Gender			Marital status		
Female	155	36,7	The married	221	52,3
Male	267	63,3	Single	201	47,7
Education Status			Age		
License	100	23,7	18-30	102	24,2
Master	203	48,1	31-40	147	34,8
Doctorate	119	28,2	41-50	104	24,7
			51+	69	16,3

In Table 3, 36.7% of the participants are women, and 63.3% are men. The participants' marital status determined that 52.3% were married and 47.7% were single. When the distribution according to education level is examined, it is seen that 23.7% of the participants are at undergraduate degree, 48.1% of them are at master degree, and 28.2% of them are at doctoral degree. According to the age range, 24.2% of the participants are between 18-30, 34.8% 31-40, 24.7% 41-50, and 16.3% 51 and over.

3.2. Testing Research Hypotheses

In order to test the research hypotheses, the structural equation model was applied to the research data. Table 4 and Figure 3 show the moderator effect's results resulting from the structural equation model analysis.

Table 4: Supported and Unsupported Hypotheses According to the Structural Equation Model

Independent Variables	Dependent Variables	β	t	SE	p
Gender	Quality of Work-Life	.011	.324	.068	.746
Age	Quality of Work-Life	.007	.202	.039	.840
Education	Quality of Work-Life	-.030	-.907	.058	.365
Marital Status	Quality of Work-Life	.003	.086	.078	.931
Job Insecurity	Quality of Work-Life	-.076	-2.319	.039	.020

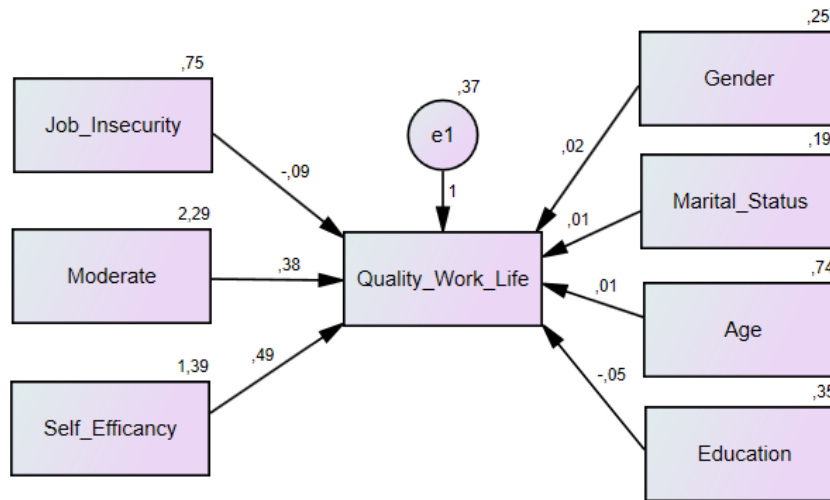
Self Efficacy	Quality of Work-Life	.568	17.228	.029	***
---------------	----------------------	------	--------	------	-----

Moderate Effect

(Job Insecurity * Self Efficacy)	Quality of Work-Life	.564	17.115	.022	***
----------------------------------	----------------------	------	--------	------	-----

Note: SE, standard error; * 0.05 ** 0.01 *** Significant at 0.001 level (bi-directional)

Figure 3: Structural Equation Model



The structural equation model was used to test the predicted research hypotheses. According to Table 4 and Figure 3, self-efficacy has a positive and significant effect on the perception of quality of work-life ($\beta = .586, p < 0.001$). The **H1 hypothesis is supported**. As another finding, it was seen that job insecurity positively affects the perception of quality of work life ($\beta = -.076, p = 0.02 < 0.05$). The **H2 hypothesis is supported**. In addition, demographic data were tested as a control variable. The results obtained were determined by gender ($\beta = 0.011, p = 0.746 > 0.05$), education ($\beta = -0.030, p = 0.365 > 0.05$), age ($\beta = 0.007, p = 0.840 > 0.05$) and marital status variables ($\beta = 0.003, p = 0.931 > 0.05$) was not found statistically significant.

At the point of determining the relay of the moderator variable; the moderator role of job insecurity perception in the relationship between self-efficacy and quality of work-life was tested. As a result of the analysis, it was determined whether it had an effect or not with the hypotheses established. In the research model in which the moderator effect of job insecurity was measured, the result of this effect was reached ($\beta = 0.564, R^2 = 64.7, p < 0.001$). It is seen that the ratio of the independent variables in the model to explain the quality of work-life is 64.70% (Table 4). According to Figure 4, job insecurity has a mediator variable role in the relationship between self-efficacy and work-life quality. Thus, the **H3 hypothesis is supported**. In order to express the moderator effect, a regression curves plot was created (Figure 4).

Figure 4: Moderator analysis regression curves



Due to figure 4, job insecurity, if the employee feels insufficient in self-assurance and the employee's self-efficacy perception is low, the quality of work-life will be seen at a normal level. If the self-efficacy perception is high, the quality of work-life remains constant. In other words, in employees' feelings of job insecurity, the quality of work-life remains constant or decreases slightly, but remains close, with employees' high self-efficacy. However, if the employees' perception of job insecurity is high, the quality of work-life will also change directly to self-efficacy perception if the employee does not feel safe. On the other hand, regardless of self-efficacy level, low job insecurity does not make little change in work-life quality. In other words, if there is no change in the level of self-efficacy, low job insecurity does not cause any change in the quality of work life.

4. Conclusion and Discussion

This study examines the role of the "mediator" variable in the relationship between job insecurity, self-efficacy, and quality of work-life. It is understood that negative and unfavorable organizational conditions cause employees' perceptions of "job insecurity" also weaken their self-efficacy perceptions. Besides, it has been determined that self-efficacy perception strengthens the "quality of work-life" individuals' networks. On the other hand, job insecurity has been observed to have a moderator role as it plays a debilitating role in the relationship between self-efficacy perception and quality of work life. According to the findings of the research, it can be interpreted that negative organizational behaviors negatively affect the functioning of organizations and the motivation and hopes of the employees since it shows that the conditions that cause job insecurity inevitably reduce the perceptions of the quality of work-life of the employees, and job insecurity also weakens the self-efficacy perception. The research results are important in terms of negative perceptions of organizational psychology such as job insecurity, organizational exclusion, organizational silence, and negative effects. On the other hand, positive perceptions such as self-efficacy and quality of work-life, which are among the positive psychological perceptions of the employees and which are the positive issues of this study, strengthen the positive feelings of employees such as organizational commitment, job satisfaction, organizational citizenship,

and negative organizational psychological perceptions such as job insecurity, which are also seen in the results of this study, It can cause them to exhibit negative behaviors.

The research scope determined that self-efficacy positively affects the quality of work-life ($\beta = .586$, $p < 0.001$). Mensah and Lebbaeus (2013) found in their research on service, finance, and educational institutions that there is a positive relationship between the participants' self-efficacy perceptions and their quality of work-life. Long et al. (2021), in their research conducted in rural areas of China, determined that the participants' self-efficacy perceptions strengthened their perceptions of quality of work life. Findings in the literature and research findings overlap. In another finding within the study's scope, the negative effect of job insecurity on work-life quality was determined ($\beta = -.076$, $p = 0.02 < 0.05$). Although there is no research to compare this finding in the literature, there are studies on positive organizational behavior issues where job insecurity affects positive organizational behavior and positive organizational psychology and also positively affects job insecurity (Lee et al., 2018; Nam, 2019; Darvishmotevali & Ali, 2020. ; Karatepe et al., 2020; Alserhan et al., 2021; Chen and Eyoun, 2021; Prado-Gascó et al., 2021). In the last finding of the study, job insecurity plays a moderator role in the relationship between perception of self-efficacy and job quality of life ($p < 0.001$). No study has been found in the literature to compare this finding. On the other hand, there are many studies (Chen et al., 2018; Girgin, 2019; Ariani, 2020) where job insecurity plays a moderator role. It was determined that the findings in the literature and the findings obtained within the scope of the research generally overlapped.

This research is limited to examining whether the perception of job insecurity has a moderator function in the relationship between self-efficacy and quality of work-life. The research is a quantitative study limited to academicians working at a foundation university in Ankara. The research can be repeated in different samples with other variables such as organizational cynicism, organizational support, organizational trust, survivor's syndrome, organizational belonging, and organizational citizenship. The research can also examine whether the perception of job insecurity acts as a mediator variable in the relationship established. It can be repeated with different samples with qualitative or mixed-method research to understand the research subject better.

References

- Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y. and Sanabria-Díaz, J. M. (2021). Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102868.
- Almarshad, S. O. (2015). Quality of work-life and organizational commitment in Saudi Arabia: The role of job involvement and sense of efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(2), pp.141-158.
- Alserhan, H., Al-Adamat, A. and Al-Adamat, O. (2021). The mediating effect of employee happiness on the relationship between quality of work-life and employee intention to quit: A study on fast-food restaurants in Jordan. *Management Science Letters*, 11(3), pp.933-938.
- Ariani, D. (2020). *The Role of Engaging Leadership on Work Engagement With Job Insecurity as Moderator Across Proximal Withdrawal States Situation*. Paper presented at the The 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020).
- Ashford, S. J., Lee, C. and Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management journal*, 32(4), pp.803-829.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23-28).
- Bandura, A., Freeman, W. and Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control. In: Springer.
- Baş, T. (2003). *Anket: anket nasıl hazırlanır?: anket nasıl uygulanır?: anket nasıl uygulanır?: Seçkin yayıncılık*.
- Bentler, P. M. and Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Cabral, J. J., Francis, B. B. and Kumar, M. S. (2020). The impact of managerial job security on corporate entrepreneurship: Evidence from corporate venture capital programs. *Strategic Entrepreneurship Journal*.
- Chen, C. and Farh, J. (2000). Quality of work-life in Taiwan: An exploratory study. *Management Review*, 19(1), pp.31-79.
- Chen, G., Gully, S. and Eden, D. (2004). General Self-Efficacy and Self-Esteem: Toward Theoretical and Empirical Distinction between Correlated Self-Evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 375-395. doi:10.1002/job.251
- Chen, H.-C., Chiang, P.-H. and Liu, N.-C. (2018). The Relationship Between Technology Uncertainty, Job Insecurity, and Job Stress: Boundary less Career as a Moderator. *Soochow Journal of Economics and Business*(96), pp.67-97.

Chen, H. and Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102850.

Cheng, G. H. L. and Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), pp.272-303.

Chirumbolo, A. and Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), pp.217-240.

Cramm, J. M., Strating, M. M. H. and Nieboer, A. P. (2013). The Importance of General Self-Efficacy for the Quality of Life of Adolescents with Diabetes or Juvenile Rheumatoid Arthritis Over Time: A Longitudinal Study among Adolescents and Parents. *Frontiers in pediatrics*, 1, 40-40. doi:10.3389/fped.2013.00040

Darvishmotevali, M. and Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), pp.1-6.

Dehghan Nayeri, N., Salehi, T. and Ali Asadi Noghabi, A. (2011). Quality of work-life and productivity among Iranian nurses. *Contemporary nurse*, 39(1), pp.106-118.

Devarajoo, C. and Chinna, K. (2017). Depression, distress and self-efficacy: The impact on diabetes self-care practices. *PloS one*, 12(3), e0175096.

Elizur, D. and Shye, S. (1990). Quality of work-life and its relation to quality of life. *Applied Psychology*, 39(3), pp.275-291.

Erlinghagen, M. (2008). Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), pp.183-197.

Falatah, R., Almuqati, J., Almuqati, H. ve Altunbakti, K. (2021). Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*.

Fletcher, T. D., Major, D. A. and Davis, D. D. (2008). The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress, and performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(7), pp.899-922.

Folkman, S. and Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*: New York: Springer Publishing Company.

Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), pp.39-50.

Fred, L. and Suzanne, J. P. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *The Journal of Management Development*, 21(5), pp.376-387.

Girgin, M. S. (2019). Kişilik Ve Öz Yeterliliğin Çalışan Sessizliğine Etkisinde İş Güvencesizliğinin Düzenleyici Rolü. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Greenhalgh, L. and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), pp.438-448.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. and Tatham, R. (2006). Multivariate data analysis . Uppersaddle River. In: NJ: Pearson Prentice Hall.

Hatlevik, O. E., Throndsen, I., Loi, M. and Gudmundsdottir, G. B. (2018). Students' ICT self-efficacy and computer and information literacy: Determinants and relationships. *Computers & Education*, 118, pp.107-119.

Hellgren, J., Sverke, M. and Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), pp.179-195.

Hui, C. and Lee, C. (2000). Moderating Effects Of Organization-Based Self-Esteem On Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships. *Journal of Management*, 26(2), pp.215-232.

Jones, F. and Riazi, A. (2011). Self-efficacy and self-management after stroke: a systematic review. *Disability and rehabilitation*, 33(10), pp.797-810.

Jung, H. S., Jung, Y. S. and Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703.

Karasakaloğlu, B. (2016). İş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş ilişkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 38, pp.277-294.

Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H. and Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102472.

Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*: Routledge.

Lee, C., Huang, G.-H. and Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research.

Lee, W. S. (2005). *Encyclopedia of School Psychology*, Sage Publication

Long, Q., Guo, J., Zhong, Q., Jiang, S., Wiley, J. and Chen, J. L. (2021). General self-efficacy and social support as mediators of the association between perceived stress and quality of life among postpartum women with previous gestational diabetes mellitus in rural China. *Journal of Clinical Nursing*.

Luszczynska, A., Gutiérrez-Doña, B. and Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International journal of Psychology*, 40(2), pp.80-89.

MacKenzie, S. B. and Podsakoff, P. M. (2012). Common method bias in marketing: Causes, mechanisms, and procedural remedies. *Journal of retailing*, 88(4), pp.542-555.

Maleki, F. and Hasanmoradi, N. (2017). Studying the Relationship between Quality of Work-Life and Efficiency of Employees. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1).

Margolis, H. and McCabe, P. P. (2003). Self-efficacy: A key to improving the motivation of struggling learners. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 47(4), pp.162-169.

Marsh, H. W. and Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562.

Marsh, H. W., Pekrun, R., Parker, P. D., Murayama, K., Guo, J., Dicke, T. and Arens, A. K. (2019). The murky distinction between self-concept and self-efficacy: Beware of lurking jingle-jangle fallacies. *Journal of educational psychology*, 111(2), 331.

Martel, J.P. and Dupuis, G. (2006). Quality of work-life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research*, 77(2), pp.333-368.

Mau, W.C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of vocational behavior*, 57(3), pp.365-378.

McDonald, R. P. and Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological bulletin*, 107(2), 247.

Mensah, A. O. and Lebbaeus, A. (2013). The influence of employees' self-efficacy on their quality of work-life: The case of Cape Coast, Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2).

Moen, P. and Yu, Y. (2000). Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality. *Social problems*, 47(3), pp.291-326.

Murphy, W. M., Burton, J. P., Henagan, S. C. and Briscoe, J. P. (2013). Employee reactions to job insecurity in a declining economy: A longitudinal study of the mediating role of job embeddedness. *Group & Organization Management*, 38(4), pp.512-537.

Nadler, D. A. and Lawler, E. E. (1983). Quality of work-life: Perspectives and directions. *Organizational dynamics*.

Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting and Social Change*, 138, pp.155-165.

Ng, T. W. (2017). Can idiosyncratic deals promote perceptions of competitive climate, felt ostracism, and turnover? *Journal of vocational behavior*, 99, pp.118-131.

Optur, E. G. (2005). 4857 Sayılı İş Yasasının İş Güvencesi Hükümleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Ouyang, Z., Sang, J., Li, P. and Peng, J. (2015). Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 76, pp.147-152.

Öge, S. (2001). Örgütsel etkinliğin sağlanmasında işgören-iş uyumunun ergonomik analizi. *Selçuk İletişim Dergisi*, 1 (4) , pp.107-119

Öneren, M. and Çiftçi, G. (2013). Yöneticilerin Öz Yeterlilik Ve Karar Verme Tarzlarına İlişkin Özel Bankalarda Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3), pp.305-321.

Peura, P., Aro, T., Räikkönen, E., Viholainen, H., Koponen, T., Usher, E. L. and Aro, M. (2021). Trajectories of Change in Reading Self-Efficacy: A Longitudinal Analysis of Self-Efficacy and Its Sources. *Contemporary Educational Psychology*, 101947.

Prado-Gascó, V., Giménez-Espert, M. d. C. and De Witte, H. (2021). Job Insecurity in Nursing: A Bibliometric Analysis. *International journal of environmental research and public health*, 18(2), 663.

Rastogi, M., Rangnekar, S. and Rastogi, R. (2018). Enhancing quality of work-life in India: the role of workplace flexibility. *Industrial and commercial Training*.

Saraji, G. N. and Dargahi, H. (2006). Study of quality of work-life (QWL). *Iranian journal of public health*, pp.8-14.

Shiau, W.-L., Yuan, Y., Pu, X., Ray, S. and Chen, C. C. (2020). Understanding fintech continuance: perspectives from self-efficacy and ECT-IS theories. *Industrial Management & Data Systems*.

Sora, B., Caballer, A., Peiro, J. M. and De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of work and Organizational psychology*, 18(2), pp.125-147.

Srivastava, S. and Kanpur, R. (2014). A study on quality of work-life: key elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), pp.54-59.

Stajkovic, A. D. and Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.

Şeker, S. (2011). Çalışanlarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi: Tıbbi Tanıtım Sorumlularına Yönelik Bir Alan Araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. DEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.*

Tanaka, J. S. and Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British journal of mathematical and statistical psychology, 38(2)*, pp.197-201.

Tutar, H. and Erdem, A. T. (2020). Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri Ve - SPSS Uygulamaları. Seçkin Yayıncılık.

Urbanavičiūtė, I., Bagdžiūnienė, D., Lazauskaitė-Zabielskė, J., Vander Elst, T. and De Witte, H. (2015). The role of career factors in qualitative and quantitative job insecurity: A study in different organizational contexts. *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach(16)*, pp.23-45.

Ülgen, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1* pp.237-256

Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B. and Shook, N. J. (2020). Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of occupational and environmental medicine, 62(9)*, pp.686-691.

Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology, 8(2)*, pp.155-177.

Yıldırım, F. and İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz yeterlilik ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi, 21(4)*, pp.301-308.

Yücel, D. and Erkut, H. (2003). Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerine etkisi. *İTÜ Dergisi Seri D: Mühendislik, 2(2)*, pp.49-59.

Zimmerman, B. J. (1995). Self-efficacy and educational development. *Self-efficacy in changing societies, 1(1)*, pp.202-231.

KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ROL VE ROL ÖTESİ DAVRANIŞLARA
ETKİLERİNE İLİŞKİN BİR UYGULAMAEmre EKİN¹Seda Nur TAKIR²

Öz

Kişi-örgüt uyumu örgütler için önemli bir konu haline geldiğinden dolayı son zamanlarda birçok çalışmada kullanılan bir kavramdır. Örgütlerde bireylerin sergiledikleri davranışları anlamlandırmaya çalışan kişi-örgüt uyumu, araştırmacılar tarafından dikkatle incelenen bir konudur. Örgütlerde görülen olumlu ya da olumsuz davranışlara neyin ve hangi faktörlerin sebep olduğu merak konusudur. Kişi-örgüt uyumu, bu merakı gidererek örgütlere devamlılıkları ve etkinlikleri için yardımcı olmaktadır. Günümüzde artan rekabet ile birlikte örgütlerin hayatta kalması ve rekabet edebilmesi için iyi bir iş gücüne sahip olması gerekmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere kişi-örgüt uyumu, örgütlerin devamlılıkları açısından birbirlerini tamamlayan argümanlardır. Kişi örgüt uyumuna ilişkin yapılan çalışmalar, bireylerin değerleri ile örgütün değerleri arasında bir ilişki olduğunu ve bu uyumun iş tatmini, performans ve örgüte bağlılık gibi önemli bileşenleri etkilediğini ortaya koymuştur. Bu çalışmada, literatürde yapılan diğer çalışmalardan elde edilen sonuçlar ışığında yani kişi-örgüt uyumu yüksek olan çalışanların örgüte aidiyetlerinin yüksek olduğu ve iş gücünün kişi-örgüt uyumuyla ne derece ilişkili olduğunun ortaya konması amaçlanmıştır.

Örgütlerde çalışanların rol ve rol ötesi davranışları önem arz etmektedir. Her örgütün kişiler gibi kendine özgü davranışları ve bir kültürü bulunmaktadır. Bu sebeple örgüt ve örgüt içerisindeki kişilerin daha iyi iletişim sağlayabilmesi için kişi örgüt uyumu son derece önemlidir. Çalışmada farklı sektörlerde çalışan 253 kişiye, 2019 yılı içerisinde tarafımızca hazırlanan sorular kullanılarak anket yapılmıştır. Veriler, oluşturulan anket formlarından elde edilmiştir. Elde edilen veriler ile kişi-örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlara etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda 253 çalışana 21 sorudan oluşan anket yapılarak 253 adet veri seti elde edilmiştir. Bu verilerin analiz edilmesinde SPSS programı kullanılmıştır. Kişi örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlara etkisinin ölçülmesinde faktör analizi, regresyon ve korelasyon analizi gibi istatistikî yöntemlerden yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde, kişi örgüt uyumunun rol davranışlara etkisinin pozitif yönlü ve

Anahtar Kelimeler

Korelasyon, Regresyon, Faktör Analizi, Rol Davranışlar, Rol Ötesi Davranışlar.

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

¹ Dr., Marmara Üniversitesi, Ekonometri Anabilim Dalı Yöneylem Araştırması Bilim Dalı Doktora Mezunu, emrenike@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-4043-9750.

² Medipol Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Lisans Mezunu, sedanurtakir@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1652-3020.

çok az olduğu görülürken, rol ötesi davranışlara etkisinin pozitif yönlü ve az olduğu görülmüştür. Sonuç itibariyle, kişi örgüt uyumunun rol ötesi davranışlar üzerinde rol davranışlar üzerindeki etkisinden daha fazla etkisi bulunmakla birlikte rol ötesi ve rol davranışlar üzerinde güçlü bir etkisi gözlemlenmemiştir.

AN APPLICATION ON THE EFFECTS OF PERSON-ORGANIZATION HARMONY ON ROLE AND BEYOND ROLE BEHAVIORS

Abstract

Since person-organization harmony has become an important issue for organizations, it is the subject of many studies. It is a matter of curiosity about what and which factors cause positive or negative behaviors seen in organizations. In addition, the person-organization harmony, which tries to make sense of the behavior of individuals in organizations, is an issue that is carefully examined by researchers in this field. Today, with the increasing competition, organizations need to have a good work force to survive and compete. As it can be understood from here, person-organization harmony is the arguments that complement each other in terms of continuity of organizations. Studies on personal organizational harmony have revealed that there is a close relationship between the values of individuals and the values of the organization, and this harmony affects important components such as job satisfaction, performance and organizational commitment. In the light of the results obtained from other studies, in parallel with the high level of belonging to the organization of the employees with high personal-organization harmony, the work force, which affects the profitability, efficiency and productivity levels of the organization, is closely related to the person-organization harmony, and the employees are examined. Most of the work force in organizations is derived from human resources. For this reason, the role and beyond-role behaviors of employees in organizations are very important. Every organization has its own unique culture like individuals. Personal organizational harmony is extremely important for the organization and the people in the organization to communicate better. In this study, the effect of personal organizational harmony on role and beyond role behaviors was examined. In this context, 253 data were obtained by conducting a survey consisting of 21 questions to 253 employees. SPSS program was used to analyze these data. Methods such as factor analysis, regression and correlation tests were used to measure the effect of individual organizational harmony on role and beyond role behaviors. In the analyzes conducted, it was observed that while the effect of personal organizational harmony on role behaviors was positive and very little, it was observed that its effect on beyond-role behaviors was positive and less.

Keywords

Correlation, Regression, Factor Analysis, Role Behaviors, Beyond Role Behaviors.

Article Info

Research Article

Giriş

Günümüzde örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi, rekabet edebilmesi ve yaşamlarına devam edebilmesi için insan kaynaklarına gereksinim duyulmaktadır. Örgütleri amaçlarına ulaştırabilecek ve hayatta kalmalarını sağlayacak faktörlerin başında insan kaynağı

gelmektedir. Genel olarak örgütte en fazla işi yapan ve kullanılan makine, teçhizat vb. gibi gereçleri de kullanan insandır. Kısacası; örgütü yöneten de, örgütü ayakta tutmak için çalışanlar da insanlardır. Bundan dolayı insan kaynağı olmadığında bir örgütten bahsetmekte mümkün olmayacaktır. Ayrıca günümüzde artan müşteri taleplerine yanıt verecek olan yine insan kaynaklarıdır. Bir örgüt, müşteri isteklerini karşılayamaz ise o şirketin fazla yaşama şansı ve rekabet edebilme gücü yoktur. Bundan dolayı örgütlerin çalışanlarına önem vermeleri gerekmektedir.

Kişi-örgüt uyumu, işletmelerde işe alım sürecinde insan kaynaklarını etkileyen bir konudur. Çünkü iş arayanlar kendi kişilik özelliklerine yakın ve uyumlu olan örgütleri çalışmak için tercih etmektedirler. Örgütte çalışanların uyumlu olması iyi bir gösterge iken birbirleriyle uyuşmazlıkları da bir o kadar tehlikeli ve istenmeyen bir durumdur. Nitekim bu durum örgütün etkinlik ile verimliliğinin azalmasına neden olacaktır. Bu nedenle çalışanların örgüte karşı ve birbirlerine karşı tutum ve davranışları son derece önemli olmakla birlikte bunlara azami dikkat edilmesi gerekmektedir. Çalışanların yönetici ve iş arkadaşları ile fikirlerini paylaşmaları, örgütlerin sürekli gelişmesi ve rekabet avantajı için önemli bir husustur. Diğer taraftan, örgütlerin başarısı için, çalışanların işleri ile uyumları oldukça önemli iken, son yıllarda çalışanların örgütleri ile uyumlu olmalarının da olumlu sonuçları ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda kişiler örgütte kendi düşünce ve fikirlerini paylaşabilir, aktif bir şekilde rol alabilirse örgüte olan bağlılıkları artabilir. Bu durumda da örgütten ayrılma ihtimalleri azalır. Kişilerin örgüte olan bağlılığı arttıkça iş tatmini ve başarıları artabilir. Bunun sonucunda kişiler kendilerine uygun olan işi yaptıklarında daha mutlu ve başarılı olacaklardır. Kişilerin başarılı olması doğal olarak örgütünde başarılı olmasını sağlayacaktır. Zaten bir örgütün hedeflerine ulaşması çalışanlarının performansına ve örgütle uyumuna bağlıdır (Alnaçık & Mehtap, 2015).

İnsanlar çalışmak istedikleri örgütleri seçerken iş tanımlarına, örgütün kendilerine olan uyumlarına bakarak çalışmaya başlarlar. Çalışmaya başladıkları örgüt ile uyum sağladıklarında ve işlerini beğendikleri takdirde daha fazla emek harcayarak o örgütte kalmayı tercih ederler. Birey-örgüt uyumu, rekabetçi iş dünyasında son derece gerekli olan esnek ve bağlılığı yüksek işgücünü sağlama ve elde tutmanın bir anahtarı olarak görülmektedir. Kişi-örgüt uyumu ne kadar yüksek olursa örgütten ayrılma ihtimali de daha az olacaktır. Bunun nedenleri kişinin o örgütte kendini rahat hissederek etkin bir şekilde görev alması olabilir. Örgütsel bağlılık arttıkça çalışanların örgütte kalmaya devam etmesi, rol ve rol ötesi olumlu davranışlarında artış gözlenmesi söz konusu olabilir (Chatman, 1989).

Örgüt çalışanları birçok olay sebebiyle farklı tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Çalışanların sorumlulukları kapsamında iş tanımı nedeniyle yaptıkları rol davranışları ve sorumlulukları kapsamında olmayan sadece kendileri yapmak istedikleri için yaptıkları rol ötesi davranışlarda bulunabilmektedirler. Bu davranışlar üzerinde örgütün çalışan üzerindeki etkisi veya çalışanların birbirlerine davranışlarının etkisinin olmaması mümkün değildir. 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 (Bağcı, 2018).

İş yerlerinde, çalışma ortamı ve kişisel özelliklere bağlı olarak çalışanların birbirinden çok farklı davranışlar sergileyebildikleri görülmektedir. Bu davranışların büyük bir kısmı

görev tanımlarıyla ilişkili biçimsel rol davranışları olarak gerçekleştirilirken; bir kısmı da çalışanın doğrudan doğruya görevleriyle ilgili olmayan ve iş tanımlarında yer almayan rol ötesi iş davranışları olarak kendini göstermektedir. Buna göre kişiler örgütlerine göre davranışlarını belirleyebilmektedir. Çalışma ortamları çalışanların davranışlarında iyi veya kötü olarak etki etmektedir. Çalışma ortamından memnun olan kişiler rol davranışlarını yerine getirerek rol ötesi davranışlarda sergileyebilmektedir. Rol ötesi davranışlar iş tanımında yer almayan kimi zaman örgüt için yararlı kimi zamanda örgüt için zararlı olabilecek davranışlar olabilir (Judge, 1996, s. 294).

Bu açıklamalardan hareketle, örgüt çalışan uyumu önem arz etmektedir. Yapılan bu çalışmada, çalışanların örgüte bağlılıkları konusunda rol ve rol ötesi davranışlar üzerindeki etkinin incelenmesine yönelik bir çalışma yapılması amaçlanmıştır.

1. Örgüt

Örgütler, bir varlık olarak insanlar tarafından sonradan oluşturulan yapılardır. Bir örgüt ortamında bir araya gelen insanlar, öncelikle içinde yaşadıkları büyük toplumun ve toplumsal kültürün, bu toplum ve kültür içinde yer alan çeşitli alt grupların ve kültürlerin üyelerini oluştururlar. Dolayısıyla bu insanlar, herhangi bir örgüt oluştururken ya da bir örgüte üye olarak girerken içinde yetiştikleri toplum ve kültürlerin bazı özelliklerini ve değerlerini de birlikte oraya taşırlar. Şu hâlde ulusal ve bölgesel kültürlerin durumuna bağlı olarak bir örgüt içinde de farklı alt kültürlerin gelişmesi doğaldır (Acılar, 2009).

Örgüt insanların gereksinimlerini gidermek için, insan ve madde kaynakları düzenine ilişkin, sürekli olarak gelişen ve yenileşen organik bir sistemdir. Bu sistemde, örgüt amaçlarıyla yöneten ve yönetilenlerin amaç ve ihtiyaçlarının karşılanarak dengelenmesi söz konusudur. Örgütler belirli amaçlara ulaşmak üzere kurulmuş toplumsal sistemlerdir. Örgütün amaçları, kâğıt üzerinde saptanmış biçimsel amaçlar olabileceği gibi, uygulamada örgüt üyelerinin kendi aralarında geliştirip kabul ettikleri doğal amaçlar da olabilir (Güçlü, 2003). Örgütler, amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını sürdürürler.

Örgütler, çevremizde her alanı kapsayan varlığını sürdürmeye çalışan birer canlı varlık gibi belirli amaçları olan yüksek derecede kurumsallaşmış ya da kurumsallaşma süreci içinde olan yapılar olarak varlıklarını sürdürmeye çalışmaktadır (Durgun, 2006). Bir örgütün var olabilmesi için üç temel öge zorunludur. Bunlar:

- a. Birbirleriyle iletişimde bulunabilecek bireyler,
- b. Amacın gerçekleştirilmesine katkıda bulunma isteği,
- c. Gerçekleştirilmesi gereken ortak amaçtır.

Buradan hareketle, bir örgütün temel bileşenlerinin bireyler, isteklilik, genel ve ortak bir amaç olduğu görülmektedir (Karcıoğlu, 2001).

1.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, yöneticilerin içinde buldukları ortamı nasıl gördüklerini ve buradaki değişimlere nasıl karşılık verdiklerini belirleyen inançlar bütünüdür. Her bireyin kendine özgü bir kişiliği olduğu gibi, her örgütün de kendine has onu diğer örgütlerden ayıran bir kişiliği mevcuttur. Örgütün farklı karakteristik özellikleri bu kültürü belirgin kılar ve onu diğerlerinden ayırır. Bu karakteristik özellikler örgütün üretkenliğini ve örgüt içerisindeki çalışanların moralini etkiler (L.Kristof, 1996, s. 4).

Örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir. Örgüt kültürü örgütteki çalışanların nasıl davranması gerektiğini, düşüncelerini etkiler ve örgüt kültürünün olduğu örgütlerde çalışanlar nasıl davranması gerektiğini bildiklerinden dolayı örgüt kültürünü oluşturmak için zaman harcanmaz. Örgüt kültürü, amaçların gerçekleştirilebilmesi için tüm çalışanların kabiliyet ve kapasitelerini bir nokta üzerine çekmekte; her personelin ayrı ayrı hedeflerin gerçekleştirilmesi için değil, ekip halinde ve yalnızca en önemli olan konuya odaklı hale gelmesini ifade etmektedir (Kılıç & Yener, 2015, s. 59).

Örgüt kültürünün yararları aşağıda belirtilmiştir.

- a. Çalışanların belirli standartları, normları ve değerleri anlamalarına ve beklenen başarıya ulaşma konusunda daha kararlı ve daha tutarlı olmalarına yardımcı olur.
- b. Örgüt kültürü, yeni yöneticilerin bilgi ve beceri kazanmalarına yardımcı olarak yetiştirme ve gelişmelerine olumlu katkıda bulunur.
- c. Örgüt kültürü, örgüt içi haberleşme ve bireyler arası ilişkilerde personel arasında birliktelik sağlar, biz duygusunu ve takım ruhunu geliştirir (Güçlü, 2003)

1.2. Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu, herhangi bir kişi ile çalıştığı ortam arasında, birbirlerinin özellikleri tam olarak eşleştiğinde meydana gelen uyum olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanıma göre ise kişi-örgüt uyumu, örgütün değer ve normları ile örgüt çalışanlarının değerleri arasında oluşan uyumdur. Örgütsel ortam insanlar tarafından oluşturulur ve kişi-örgüt uyumu dinamik ve esnek bir niteliğe sahiptir. Çünkü insanlar örgüt ortamını değiştirebildikleri gibi yeni ortama da uyum sağlama konusunda iradeye sahiptirler. Bu uyumun merkezinde bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uygunluk yer almaktadır (Chatman, 1989, s. 342). Nitekim bu konuda yapılan araştırmalar göstermektedir ki kişilerin değerleri ile çalıştıkları örgütün değerleri arasındaki uyum; iş tatmini, performans, aidiyet ve işi bırakma gibi faktörleri etkilemektedir.

Kişi-örgüt uyumu, iki prensip çerçevesinde şekillenmektedir. Bu prensiplerden ilkinde göre, insan davranışı kişinin ve çevrenin bir işlevidir. Diğerine göre ise kişi ve çevre uyumu içinde olmalıdır. Bu prensiplerin sonucunda bu uyum gerçekleşir. Bu bağlamda kişi ve örgüt arasındaki uyum kişinin işini severek yapmasına, örgüt içinde daha mutlu olmasına katkı sağlar. Örgüt içinde mutlu olan kişi örgütü sevmeye başlar. Böylelikle örgüt de devamlılığını sürdürmek için ona verilen görev ve sorumlulukları elinden geldiğince en iyi şekilde yapmaya çalışabilir. Yani sadece bireyin çok çalışması veya sadece örgütün bireye iyi davranması ile birey-örgüt uyumu sağlanmış olmaz. Birey örgüt uyumunun sağlanması için hem bireyin hem de örgütün karşılıklı ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması zaruridir (Akbaş, 2011, s. 57). Kişinin ve örgütün karşılıklı olarak beklentileri ile bu beklentilerin karşılanması arasındaki ilişki son derece önemlidir. Kişi-örgüt uyumu yüksek olduğunda çalışanlar örgüt içinde daha aktif bir şekilde rol alabilirler. Bu durum hem örgütün amaçlarına katkı sağlayabilir hem de kişilerin performansları daha iyi gözlenebilir (Ulutaş, 2011, s. 15). Aksi halde kişilerin örgüte aidiyeti söz konusu olmadığı gibi örgütün amaçlarını gerçekleştirip başarılı olması mümkün olmayacaktır. Kişiler kültürlerine yakın olarak gördükleri örgütleri seçme eğilimindedir. Böylelikle çalıştıkları örgütlerde kendi kültürlerine

yakın kişiler ile çalışacaklardır. Bundan dolayı çalıştıkları örgüte ve örgüt içindeki diğer kişilere uyum sağlamaları daha kolay olacaktır. Örgütün kültürüne uyum sağlayamayan kişiler genelde örgütten ayrılmaktadır. Çünkü örgütte çalışan kişilerin çoğu örgüt ile uyumlu olduklarından dolayı kişi hem örgüt hem de örgütteki diğer çalışanlar ile uyuma sağlayamayacaktır. Araştırmalar Amerika Birleşik Devletleri'nde iş görenlerin %75'inin en az bir kere işyerinden bir şey çaldığını ortaya koymaktadır. Yine araştırma verilerine göre Amerika'da yöneticilerin %20'si işyerinde şiddet yaşadıklarını, %33'ü ise işyerinde şiddet içerikli tehdit aldıklarını belirtmişlerdir. İşte bu örnekler kişi-örgüt uyumunun hem örgütler hem de iş görenler açısından çok önemli olduğunu göstermektedir (Polatçı, Özçalık, & Cindiloğlu, 2014, s. 2).

1.2.1 Kişi-Örgüt Uyumun Alt Boyutları

Kişi-örgüt uyumu, dört farklı alt boyutta tanımlanıp incelenmektedir. Bunlar; ilave (supplementary) uyum, bütünleyici (complementary) uyum, ihtiyaç-arz (needs-supplies) uyumu ve son olarak talep-yetenek (demands-abilities) uyumudur (Bayramlık, Bayık, & Güney, 2015).

İlave uyum, kişi ve örgütün özelliklerinin benzeşmesi ve uyumudur. Daha geniş anlamda ise kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri, değerleri, hedefleri ve tutumları ile örgütün kültürü, değerleri, iklimi, hedefleri ve normlarının benzerliğidir.

Bütünleyici uyum, kişinin örgütteki bir boşluğu doldurması veya örgüte ilave bir katkı yapması ya da daha geniş bir bakış açısıyla kişi ve örgütlerin bir diğerinin mevcut olmayan özellikleri bağlamında karşılıklı ilave katkı sağlamasıdır.

İhtiyaç-arz uyumu, kişinin ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanması durumunda oluşan uyumdur.

Talep-yetenek uyumu, kişilerin sahip oldukları yeteneklerin örgütün ihtiyaçlarını karşılaması durumudur.

Kişi-örgüt uyumunun ölçümüne ilişkin olarak farklı uyum sınıflandırmalarının olduğu görülmektedir. Bunlar; objektif uyum, sübjektif uyum ve algılanan uyum olmak üzere üç şekilde ölçülmektedir.

Objektif uyum, kişi ve örgüt ile ilgili ayrı ayrı bilgiler toplamayı müteakip bu bilgilerin karşılaştırılarak uyumun derecesine bakılmasıdır.

Sübjektif uyum, kişilerin diğer örgüt üyeleri ve örgütün bütünü ile uyumlu olup olmadıklarının doğrudan kendilerine sorulması yoluyla elde edilen uyum bilgisidir.

Algılanan uyum ise kişinin kendisini ve algıladıkları örgütsel özellikleri tanımlamalarını gerektirmektedir. Sübjektif ve algılanan uyum kavramsal olarak aynı olmasına rağmen ölçüm olarak algılanan uyum anketler aracılığı ile ölçülmekte, sübjektif uyum ise öz-değerlendirme soruları ile ölçülmektedir (Bayramlık, Bayık, & Güney, 2015, s. 7)

1.2.2 Kişi-Örgüt Uyumunun Bileşenleri

Kişi-örgüt uyumunun bileşenleri; değerlerin uyumu, hedeflerin uyumu, kültür uyumu, çevre uyumu ve kişilik uyumudur. Bu uyum türleri aşağıda açıklanmıştır.

1.2.2.1 Değerlerin uyumu

Değerler bireysel analiz düzeyinde çalışan davranışına ilişkin temel öncüler olarak, örgüt kültürü düzeyinde ise nispeten anlamlı ve ölçülebilir unsurlar olarak kavramsallaştırılmıştır. Değerler; yenilikçi, detay odaklı veya ilişkiye odaklı olmak gibi kişisel ve grup görevleri yerine getirmenin yollarını yansıtmaktadır. Yapılmaması gerekenler şeklindeki sınırlayıcı setten ziyade, devam eden faaliyetleri yönlendiren standartlar gibi etki etmektedir. İş başarısını sürdürebilmek, bir örgütü, müşteri taleplerini ve piyasa koşullarını yönlendirmek ve motive etmek için net bir şekilde ifade edilmiş temel değerler seti gereklidir. Önemli bir değerler kümesi ile hedeflere odaklanmak; bir örgütün stratejik hedeflerini, müşteriler ve çalışanlar arasındaki ilişkileri, imajını, pazarlar, ürünler ve hizmetlerini yükseltmeye yardımcı olabilmektedir (Özkan, Tolga, & Akyüz, 2019).

1.2.2.2 Hedeflerin uyumu

Hedefler, bir organizasyonun programlı ve örgütsel olarak ne yapmaya çalıştığını tanımlayan çıktı ifadesidir ve ana faaliyetlerinin yansımasıdır. Bu bağlamda hedefler örgütler için önemlidir. Hedeflere ulaşmak için ise örgütsel hedeflerin çalışanların kişisel hedefleri ile uyum içinde olması önem arz etmektedir.

1.2.2.3 Kültür ile uyum

Bizi sürekli çevreleyen, başkalarıyla olan etkileşimlerimizle oluşturulan ve sürekli yasallaştırılan dinamik bir olgu olmasının yanında davranışı sınırlayan ve rehberlik eden bir dizi yapılar, kurallar ve normlardır. Bu anlamda kültür, ortak yaklaşım ve çözüm tarzlarını belirleyen fonksiyonel bir davranış etkenidir (Altıntaş, 2006).

1.2.2.4 Çevre ile uyum

Kişi-çevre uyumu, kişilerin iş, örgüt, grup veya meslek gibi kendilerinin içinde bulunduğu çevre ile aralarında oluşan uygunluk ya da benzerliğin derecesidir.

1.2.2.5 Kişiliğin uyumu

Birey-örgüt uyumunu kavramsallaştırmaya yönelik yapılan çalışmalar, örgütün çevre-kültür yapısının bireyin kişilik özellikleri ile örtüşmesi gerektiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla adayların kişilik özelliklerinin örgüt iklimine yatkınlığına, bireyin iş seçimi ve örgütün bireyleri işe alım süreçlerinde kesinlikle dikkat edilmelidir. Aynı zamanda kişilik, örgüt içinde üstlenilecek olan roller ile de çok ilişkilidir. Bireylerin örgütte üstlendikleri rollerin ve görevlerin kişilikleri ile uyumlu olması, bireylerin işe yaklaşımını etkilemesinin yanında doğrudan birey-örgüt uyumunu da desteklemektedir (Demirel & Özçınar, 2009).

2. Rol Davranışları

Rol davranışı, çalışma yaşamında gerekli olan teknik bir durumdur. Diğer bir ifadeyle rol davranışı yönetim için kabul edilen davranışlardır. Rol davranış, örgütlerdeki biçimsel sistemler, politikalar, kurallar ile etkin üretim tekniklerinin uygulanmasıdır. Bu anlamda, rol davranışı bir işte yönetim tarafından belirlenen gereksinimlerdir (Acar, 2006). Rol davranışları, çalışanın örgüt içinde üzerine düşen görevi yapması için göstermesi gereken davranışlardır. Bu davranışlar, çalışanın uymak zorunda olduğu biçimsel olarak tanımlanmış görevleridir. Örgütlerde çalışanların rol davranışlarını yerine getirmesini sağlamak için biçimsel ödül ve ceza sistemlerinden yararlanır (Türker, 2006). İş görenler yerine getirmeleri gereken davranışlarda başarılı olmazlarsa örgütün vereceği ödülleri

alamayacaklardır ve belki de işlerini kaybedeceklerdir (Acar, 2006). Rol davranışları daha çok dışsal ödül ve cezaya bağlıdır. Genel olarak rol davranışları için gerekli olan motivasyon rol ötesi davranışlarından daha fazladır. Başka bir ifade ile rol davranışları çalışanın iş tanımı içinde yer alan, çalışanın işini yaparken göstermesi gereken davranışlardır (Türker, 2006, s. 11).

2.1. Rol Ötesi Davranışlar

Rol ötesi davranış, rol davranış tanımına uygun olan ve rol gereklerinin ötesinde ya da üzerindeki, örgüte faydası olan davranışları içeren faaliyetlerdir (Acar, 2006, s. 3).

Rol ötesi davranışları iş gerekleri dışında, çalışanın genellikle, örgütün pozitif tavrına karşılık vermek güdüsüyle göstermeyi istediği, gönüllü davranışlardır (Türker, 2006, s. 10). Bu teoriye göre rol ötesi davranış ödüllendirmenin haricinde gerçekleşmekte iken, rol davranış ise biçimsel ödüllendirmeye dayalı olarak meydana gelmektedir. Rol ötesi davranışlar örgüt içerisinde bulunan yurttaşlık duygularından kaynaklanmaktadır (Acar, 2006, s. 3-4).

Rol ötesi davranış, çalışanların yaratıcı ve içten davranışları olarak ifade edilir. Rol ötesi davranışları örgütsel etkinliği arttıran ve kolaylaştıran biçimsel olmayan ortak eylemleri, gönüllü davranışları ve yardımseverliği içermektedir. Rol ötesi davranışına örnek olarak, yeni katılan çalışanların işe alıştırılması, bu çalışanlara yardım edilmesi ve müşterilere dostça davranılması gibi davranışlar gösterilebilir. Bu nedenle bu tür davranışlar "görev üstlenme" olarak da adlandırılabilir. Görev üstlenme, örgütsel değişimin etkisi altındaki çalışanların işlerinde, işlerinin bir bölümünde ya da işin nasıl yapılacağı ile ilgili olarak koydukları yapıcı ve gönüllü çabalarını içermektedir. Benzer şekilde rol ötesi davranışının diğer bir şekli de kendiliğinden oluşan davranışlardır. Rol ötesi davranışının bu formu kendiliğinden oluşan değişim odaklılık ve amaçlılık olarak da değerlendirilmektedir. Rol ötesi davranışları olumlu ve gönüllülük esasına dayanan davranışları içerir. Rol ötesi davranışlar, yerine getirilmemesi durumunda herhangi bir cezai yaptırımın gündeme gelmediği davranışlardır. Rol ötesi davranışları iş yerine sosyalizasyon, yenilik ve değişim getirmektedir. Kısacası rol ötesi davranışların performans değerlendirmelerini aydınlattığı ve çalışan katılımını arttırdığına inanılmaktadır. Rol ötesi davranışının kişisel temelini, bireylerin enerjilerini örgütsel faaliyetlere gönüllü olarak yöneltmesi ve gönüllülük doğrultusunda örgütsel gelişimi destekleyici, önceden planlanmayan, koruyucu ve örgütün imajını arttırıcı faaliyetlerde bulunması oluşturmaktadır (Acar, 2006, s. 4).

3.Uygulama

3.1. Uygulamanın Amaç ve Kapsamı

Uygulamada amaç; günümüzde önemli bir yere sahip olan kişi-örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlara olan etkisinin belirlenmesidir.

Rol davranışları kişilerin sorumlu oldukları, iş tanımlarında yer alan davranışlardır. Rol ötesi davranışlar kişilerin sorumlu olmadıkları, iş tanımlarında yer almayan tamamen kendi kendileri istedikleri için yaptıkları örgütteki davranışlar olabilir. Bu davranışlar olumlu veya olumsuz olabilir. Rol ve rol ötesi olumlu davranışlar örgüt hedeflerini gerçekleştirmeye, performansını arttırmaya ve rekabet gücünü arttırmaya yardımcı olabilir. Çünkü bu tür hedefler ancak çalışanların davranış ve performansı ile mümkündür.

Bu çalışmada kişi-örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlara etkisi ölçülmek istenmektedir. Bunun nedeni ise hem kişi-örgüt uyumu hem de rol ve rol ötesi davranışlar örgütü birçok bakımdan etkileyen en önemli unsurlardandır. Bu çalışmada kullanılacak olan verilerin çok farklı sektörlerde ve örgüt yapılarında istihdam edilen ve farklı eğitim seviyelerinde bulunan kişiler ile anket yönteminden yararlanılarak yapılması çalışmanın sahip olduğu niteliklerdendir.

Çalışmanın Sınırları

- Araştırma hali hazırda çalışan kişiler ile sınırlıdır.
- Çalışma kişi-örgüt uyumu rol ve rol ötesi davranışlar anketindeki ölçekler ile sınırlıdır.

Çalışmanın Varsayımları

- Çalışan kişiler tarafından anket soruları içtenlikle cevaplanmıştır.
- Toplanan veriler gerçeği yansıtmaktadır.

Bu çalışmada, kişi-örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlara etkisi anketinden elde edilen 253 çalışana ait verinin SPSS programında analizinin yapılması ve kişi-örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlara etkisinin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında alınan örnekleme toplam 253 adet anket formundan elde edilen veriler, SPSS programı kullanılarak çalışmanın amaçları ve hipotezler doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Yapılan çalışmada değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek; ilişki var ise bu ilişkinin yönünü ve şiddetini saptamak ile bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler ile ilişkisini ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmış, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek daha az sayıda değişken bulmak için faktör analizi yapılmış ve korelasyon analizi sonucunda belirlediğimiz değişkenler arası ilişkilerin niteliğini açıklamak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

3.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, birbiri ile ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek daha az sayıda yeni değişkenler bulmayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Faktör analizi, değişkenler arasında birbiri ile ilişkili olanları bir kategoriye toplayarak, daha az sayıda değişken elde ederek ve değişken sayısını azaltarak analizi görselleştirme ve yorumlama kolaylığı sağlamaktadır. Faktör analizinin çok farklı kullanım alanları bulunmaktadır. Faktör analizi, testlerin ve ölçeklerin geliştirilmesi ve değerlendirilmesi ile uğraşan araştırmacılar tarafından yoğun bir biçimde kullanılmaktadır. Ölçek geliştiren araştırmacılar, çok sayıda ölçek maddesi ve sorusu ile işe başlarlar ve faktör analizi tekniklerini kullanarak, daha az sayıda, tutarlı alt ölçekler oluşturacak biçimde ölçek maddelerini kategorize eder ve azaltırlar. (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 1. Faktör Analizi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,761
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	2763,725

Sphericity	df	210
	Sig	,000

Tablo 1’de KMO ve Bartlett testi sonuçları yer almaktadır. KMO değeri 0.60’ın üzerinde olması gerekmektedir. Yaptığımız çalışmada 0.76 çıkmıştır. Sig. değeri istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır. Bu değer faktör analizi yapılmasının uygun olduğunu göstermektedir. (Büyüköztürk, 2002). Tablo 2’de faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

Faktör1: Kişi-Örgüt Uyumu (Varyansın açıklama gücü= %25,7)	Faktör yükü
Kişisel değerlerim kurumumun değerleri ve kültürüyle eşleşiyor.	0,638
Hayatta değer verdiğim şeyler, kurumumun değer verdiği şeylere çok benzer.	0,727
Kurumumun kültürünün bazı yönleri kişisel değerlerimi desteklemiyor.	0,429
Çalıştığım kurum çalışanlarına iyi davranıyorum.	0,700
Sık sık kendimi şirketimin yönetim uygulamalarıyla aynı fikirde buluyorum.	0,706
Kurumumun değerleri, hayatta değer verdiğim şeylere tam olarak uyuyor.	0,830
Kurumumun kültürü inançlarıma iyi uyum sağlıyor.	0,836
Kurumumda yer alan ilkelerin çoğuna katılıyorum.	0,835
Faktör 2: Rol Ötesi Davranışlar (Varyansın açıklama gücü= %18,1)	Faktör yükü
İşe katılımım normalin üzerindedir.	0,488
İşimin tüm gereksinimlerini yerine getiriyorum.	0,580
İşle ilgili tüm görevlerde uzmanlık gösteriyorum.	0,664
İşimde genellikle bana verilen görevden daha fazlasını üstlenebilirim.	0,777
İşimin tüm alanlarını yetkinlik ile yerine getirilmesinde uzmanım.	0,857
Genelde işimi beklendiği gibi görevleri gerçekleştiriyorum.	0,670
Faktör 3: Rol Davranışlar (Varyansın açıklama gücü= %7,5)	Faktör yükü

İşe gelemeyen arkadaşlarıma yardım ederim	0,602
Arkadaşlarımla işlerime mani olmamaya çalışırım	0,655
İşe gelemediğim de önceden haber veriyorum	0,672

İlk faktör sekiz ifadeyle tanımlanmıştır ve kişi örgüt uyumunu simgeler; ikinci faktör altı ifadeyle tanımlanmıştır ve rol ötesi davranışları simgeler; üçüncü faktör üç ifadeyle tanımlanmıştır ve rol davranışları simgelemektedir. Bu faktörlerin varyans açıklama oranları ise sırasıyla % 25, %18 ve %7 olarak gerçekleşmiştir.

3.3.Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasında ilişki olup olmadığını, eğer varsa bu ilişkinin ne yönde ve ne derecede olduğunu belirlemek için kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Kısacası bu analiz yöntemi, değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bir değişkenin iki ya da daha çok değişken ile olan ilişkisi çoklu korelasyon; bu değişkenlerden birinin sabit tutularak diğer değişkenler ile olan ilişkisi ise kısmi korelasyon ile hesaplanır. Korelasyon analizi için Pearson ve Spearman testleri kullanılmaktadır. Verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda Pearson, verilerin normal dağılmadığı durumlarda ise Spearman korelasyon katsayısı uygulanmaktadır (Newbold, 2005, s. 488-489).

Korelasyon katsayısı r ile gösterilmekte ve " r " -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Buna göre r değeri;

- 0,90 ile 1 arasında olduğunda çok kuvvetli,
- 0,70 ile 0,89 arasında olduğunda kuvvetli,
- 0,50 ile 0,69 arasında olduğunda orta,
- 0,30 ile 0,49 arasında olduğunda düşük bir ilişki olduğu,
- 0 olduğunda ilişki olmadığı,
- +1 olduğunda aynı yönlü tam doğrusal bir ilişki olduğunu,
- -1 olduğunda ise ters yönlü tam doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Değişkenler arasında pozitif bir ilişki olması, bir değişken değerinin artması durumunda diğer bir değişkeninde değerinin artacağını veya bir değişken değerinin azalması durumunda diğer bir değişkeninde değerinin azalacağını ifade etmektedir. Yani aynı yönlü doğru orantının varlığı söz konusudur. Değişkenler arasında negatif ilişki olması durumunda ise değişkenlerden birine ait değer artması durumunda diğer değişkene ait değer azalacağını ifade etmektedir. Yani ters yönlü ters orantının varlığı söz konusudur. Bu çalışma normal dağılım gösterdiğinden Pearson testi kullanılmıştır (Akın, 2008).

**Tablo 3. Korelasyon
Correlations**

	Rol	Rol ötesi	Kişi-Örgüt
--	-----	-----------	------------

Rol	Pearson Correlation	1	,357**	,090
	Sig. (2- tailed)		,000	,151
	N	253	253	253
Rol ötesi	Pearson Correlation	,357**	1	,185**
	Sig. (2- tailed)	,000		,003
	N	253	253	253
Kişi-Örgüt	Pearson Correlation	,090	,185**	1
	Sig. (2- tailed)	,151	,003	
	N	253	253	253

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2- tailed).

Tablo 3’de görüldüğü gibi rol davranışı ve rol ötesi davranış arasında pozitif yönlü, zayıf seviye bir korelasyon ($r= 0,357$) vardır. Yani rol davranışlar ile rol ötesi davranışlar arasında aynı yönlü ve zayıf bir ilişki söz konusu olduğunda rol davranışlardaki artış rol ötesi davranışları da arttırmakla beraber çok güçlü bir etkisinin olduğu söylenemez. Rol ötesi davranış ve kişi örgüt uyumu arasında da pozitif yönlü, zayıf seviyede bir korelasyon vardır. Rol davranış ve kişi örgüt uyumu arasında pozitif yönlü, çok zayıf seviyede bir ilişki vardır.

3.4.Regresyon Analizi

Regresyon analizi, aralarında ilişki olan iki ya da daha fazla değişkenden birinin bağımlı değişken, diğerlerinin bağımsız değişkenler olarak ayrımı ile aralarındaki ilişkinin matematiksel bir eşitlik ile açıklanması sürecidir (Newbold, 2005).

Bu araştırmada birden fazla değişken olduğu için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

H_0 : Kişi örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlara etkisi yoktur.

H_1 : Kişi örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlara etkisi vardır.

Tablo 4. Regresyon Tablosu

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,187 ^a	,035	,027	,52624

a. Predictors: (Constant), rolötesi, rol

R Square değeri 0,035 çıkmıştır ancak çoklu regresyon olduğu için Adjusted R Square değeri dikkate alınmalıdır. Bu değer 0,027 olarak hesaplanmıştır. Yani iki bağımsız değişken (rol ötesi davranış ve rol davranış), bağımlı değişkendeki (kişi örgüt uyumu) değişimin %2.7'sini açıklayabilmektedir. Yani; kişi örgüt uyumu değişkenindeki değişimlerin % 2.7'si rol ve rol ötesi davranışlar tarafından açıklanmaktadır. Buna göre bu çalışmadaki bağımsız değişkenler, bağımlı değişkenin varyansının %2.7'sini etkilemektedir.

Tablo 5. Regresyon katsayıları

Coefficients³

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0 % Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	2,456	,336		7,318	,000	1,795	3,117					
Rol	,029	,068	,028	,420	,675	-,105	,163	,090	,027	,026	,872	1,146
Rol ötesi	,214	,081	,175	2,631	,009	,054	,373	,185	,164	,163	,872	1,146

Tablo 5'de Regresyon modelinin katsayıları ve anlamlılık değerleri yer almaktadır. Rol ötesi davranışın regresyon modeli katsayısı 0,214 olarak hesaplanmıştır. T testi sonucunda anlamlılık derecesi 0,009 olarak hesaplanmıştır. Sig. değeri 0,05'ten küçük olduğu için %5 anlamlılık derecesinde anlamlı olduğu görülmektedir. (Newbold, 2005)

Sonuç

Günümüzde örgütlerin hayatta kalmaları ve diğer örgütler ile rekabet edebilmeleri için kişi örgüt uyumu önemli bir konu haline gelmiştir. Kişi örgüt uyumu ile ilgili yapılan çalışmada; kişi örgüt uyumunun rol ötesi davranışlar üzerinde rol davranışlar üzerindeki etkisinden daha fazla etkisi bulunmak ile birlikte rol ötesi ve rol davranışlar üzerinde güçlü bir etkisinin gözlemlenmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu konu ile ilgili yapılacak olan farklı çalışmalarda veri sayılarının artırılması veya veri kapsamalarının daha dar tutulması daha değişik sonuçların ortaya çıkmasını sağlayacaktır. İş hayatı açısından bakıldığında örgütlerin işe alım süreçlerinde örgüte katılacak çalışanlar ile örgüt uyumuna dikkat etmesi az da olsa rol ötesi davranış ve rol davranış etkileyebilir. Rol ötesi davranış, kişinin tamamen kendi isteği ile yapmış olduğu davranışlar olduğundan örgüt için önemli bir yere sahiptir. Rol davranışlar kişinin yapmak ile sorumlu olduğu davranışlar olmak ile birlikte örgütün performansı, hayatta kalması ve rekabet edebilmesi için önemli bir yere sahiptir. Bunlar göz önüne alındığında kişi -örgüt uyumunun rol ötesi davranışlar ve rol davranışlar üzerindeki etkisi az da olsa birçok örgüt için önemli olabilir. Bundan dolayı örgütlerin işçi istihdam ederken işe alımlarda kişi -örgüt uyumunu göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

Kaynakça

- Acar, A. Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri.
- Acılar, A. (2009). İşletmelerde Bilgi Güvenliği ve Örgüt Kültürü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 34-46.
- Akın, B. (2008). *Çözümlü Örneklerle Uygulamalı İstatistik*. İstanbul: İstanbul Ofset Basım Yayım, 81-98.
- Alnaçık, E., & Mehtap, Ö. (2015). Subjektif Uyumun İş Çıktıları Üzerindeki Etkisi: Benzerlik Uyumunu mu, Bütünleyici Uyum mu? *KOSBED*, 29, 165-186.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Hizmet çalışanları olarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını belirlemeye yönelik bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 81-90.
- Bağcı, B. (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 308.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E., & Güney, G. (2015). Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makineleri Sektörü İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 1-28.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*(32), 470-472.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 344.
- Demirel, Y., & Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 129-145.
- Demirer, M. C. (tarih yok). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Durgun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-132.
- Güçlü, N. (2003). 23(2), 61-85. Örgüt kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Judge, D. M. (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Karacıoğlu, F. (2001). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15, 1-2.

- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-Örgüt Ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 161-174.
- L.Kristof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Newbold, P. (2005). *İşletme ve iktisat için istatistik* (4 b.). (Ü. ŞENESEN, Çev.) İstanbul: Literatür yayınları.
- Özkan, O. S., Tolga, O. M., & Akyüz, G. A. (2019). Psikolojik Sermaye, Bireysel Performans Ve Birey-Örgüt Uyumu: Bir Literatür Taraması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 113-126.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Türker, M. (2006). Çalışanların Rol Tanımlamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi.
- Ulutaş, M. (2011). Ulutaş, M. Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi Ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 14(2), 13-30.